



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS
IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE
CAPACITACIÓN Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN
LOGÍSTICA DE LA MUNICIPALIDAD DE TINTAY,
APURÍMAC - 2021.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTOR:
Bach. DELGADO PIÑIN, EVER

LIMA-PERÚ
2021

ASESOR DE TESIS

Mg. MICHEL JAIME MÉNDEZ ESCOBAR

JURADO EXAMINADOR

Dr. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES
Presidente

Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA
Secretario

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Vocal

DEDICATORIA

A mi familia, por ser mi inspiración y motivación y darme las fuerzas que necesitaba para el desarrollo de esta investigación.

Por el amor que me brindan día a día, y por el apoyo incondicional para cumplir esta meta tan ansiada.

AGRADECIMIENTO

A nuestro Padre Creador, por darme, fuerza, salud y paciencia para superar las dificultades de día a día.

A mi familia, padres, hermanos, esposa e hijas, amigos, a nuestra casa de estudio, a nuestros profesores y un agradecimiento especial a mi asesor, Mg. Michel Jaime Méndez Escobar, por su paciencia, esfuerzo, dedicación, y su motivación.

RESUMEN

La actual investigación titulada: Implementación de programas de capacitación y su impacto en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021, el objetivo general fue determinar cómo la implementación de programas de capacitación impactan en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021.

La investigación contó con un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo correlacional, se utilizó un diseño no experimental con una población de 36 trabajadores que trabajan en Municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021, se optó por utilizar la encuesta que ayudó a medir el impacto de la capacitación en la gestión logística de la Municipalidad Distrital de Tintay.

Los resultados más resaltantes que se obtuvieron según la rho de Spearman aplicada a las variables: implementación de programas de capacitación y gestión logística con una correlación de $r=0.810$, con un nivel de significancia de 0.001, el cual es menor de 0.005 con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por consiguiente, se afirma que existe una correlación fuerte entre implementación de programas de capacitación y gestión logística en la Municipalidad de Tintay, provincia de Apurímac 2021.

Palabras clave: capacitación, gestión en formación, mediciones de las actividades, gestión logística.

ABSTRACT

The current research entitled: Implementation of training programs and their impact on the logistics management of the municipality of Tintay, Apurimac - 2021, the general objective is to determine how the implementation of training programs impacts the logistics management of the district municipality of Tintay, province of Aymaraes - Apurimac -2021.

The research had a quantitative approach, the type of research is basic, descriptive correlational level, a non-experimental design was used with a population of 37 workers who work in the District Municipality of Tintay, Province of Aymaraes - Apurimac -2021, it was decided to use the survey, to help measure whether the impact of training in logistics management of the District Municipality of Tintay.

The most outstanding results obtained according to Spearman's Rho applied to the variables Implementation of Training Programs and Logistics Management with a correlation of $r=0.810$, with a significance level of 0.001, which is less than 0.005, with which the null hypothesis is rejected, and the alternative hypothesis is accepted. Therefore, it is affirmed that there is a strong correlation between Implementation of Training Programs and Logistics Management in the Municipality of Tintay, province of Apurímac 2021.

Key words: Training, training management, activity measurements, logistics management.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Justificación del estudio.....	18
1.4. Objetivo de la investigación.....	19
1.4.1. Objetivo general.....	19
1.4.2. Objetivos específicos.....	19
II. MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	20
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	24
2.2. Bases teóricas de las variables.....	28
2.2.1. Variable 01: Capacitación	28
2.2.2. Variable 02: Gestión Logística	39
2.3. Definición de términos básicos.....	51
III. MARCO METODOLÓGICO.....	55
3.1. Hipótesis de la investigación	55

3.1.1.	Hipótesis general.....	55
3.1.2.	Hipótesis específicas.....	55
3.2.	Variables de estudio	55
3.2.1.	Definición conceptual	55
3.2.2.	Definición de operacionalización	56
3.3.	Tipo y nivel de la investigación	57
3.3.1.	Tipo de investigación.....	57
3.3.2.	Nivel de investigación.....	57
3.3.2.	Método de Investigación	59
3.4.	Diseño de la investigación	59
3.4.1.	Diseño no experimental.....	59
3.4.2.	Enfoque de la investigación	59
3.5.	Población y muestra de estudio.....	60
3.5.1.	Población	60
3.5.2.	Muestra Censal	61
3.5.3.	Muestreo	61
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	61
3.6.1.	Técnica de recolección de datos	61
3.6.2.	Instrumento de recolección de datos.....	62
3.7.	Métodos de análisis de datos	64
3.8.	Aspectos éticos	64
IV.	RESULTADOS	65
4.1.	Análisis descriptivo	65
4.2.	Prueba de Hipótesis.	70
4.2.1.	Prueba de Hipótesis general.	70
4.3.	Prueba de hipótesis específicas	71
4.3.1.	Hipótesis específica 01	71
4.3.2.	Hipótesis específica 02	72
4.3.3.	Hipótesis específica 03	73
V.	DISCUSIÓN	74
VI.	CONCLUSIONES	76
VII.	RECOMENDACIONES.....	77
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78

ANEXOS	82
Anexo 1. Matriz de consistencia	83
Anexo 2. Matriz de operacionalización	84
Anexo 3. Instrumento.....	86
Anexo 4. Validación del instrumento.....	90
Anexo 5. Matriz de datos	96
Anexo 6. Propuesta de valor.....	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Valores de la prueba de correlación de Rho Spearman.....	58
Tabla 2. Calificación y evaluación del cuestionario de la Gestión logística de la Municipalidad Distrital de Tintay	62
Tabla 3. Validación de juicio de expertos	63
Tabla 4. Escala de interpretación de la confiabilidad	63
Tabla 5. Niveles de variable de Capacitación.....	65
Tabla 6. Niveles de la variable gestión logística.....	66
Tabla 7. Niveles de gestión en formación	67
Tabla 8. Niveles de mediciones de las actividades	68
Tabla 9. Niveles de modelo de competencias	69
Tabla 10. Nivel de confiabilidad de la variable Implementación de Programas de Capacitación.....	70
Tabla 11. Nivel de confiabilidad de la variable Gestión Logística.....	70
Tabla 12. Nivel de correlación de capacitación y Gestión Logística.....	71
Tabla 13. Nivel de correlación de Modelo de Competencias de capacitación y Gestión Logística.....	71
Tabla 14. Nivel de correlación de Mediciones de las actividades de capacitación y Gestión Logística.....	72
Tabla 15. Nivel de correlación de los indicadores de gestión en formación y Gestión Logística.....	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de gestión de capacitación	65
Figura 2. Niveles de gestión logística.....	66
Figura 3. Niveles de gestión en formación	67
Figura 4. Niveles de mediciones de las actividades	68
Figura 5. Niveles de modelo de competencias y formación	69

INTRODUCCIÓN

El objeto de estudio de la presente investigación fue determinar el impacto de la implementación de programas de capacitación en torno a la gestión logística de la Municipalidad Dstrital de Tintay, provincia de Aymaraes-Apurímac-2021.

La implementación de programas de capacitación es un aspecto muy determinante en la administración de ciertas entidades, precisamente en su impacto en la gestión logística. Una adecuada implementación de programas de capacitación, constituye un proceso relevante para lograr un buen desarrollo del personal en la realización de sus tareas, lo que mejorará el impacto en la gestión logística.

La presente investigación se ha centrado en la implementación de programas de capacitación y su impacto en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021.

La tesis está constituida por 8 capítulos:

Capítulo I, se detalla el problema de la investigación, la formulación del problema general y los específicos, así como la justificación práctica, teórica y metodológica; y finalmente, se plantearon el objetivo general y los específicos.

Capítulo II, aborda el marco teórico, las teorías anteriores que han servido de referencia para esta investigación, así como las bases teóricas de las variables y una serie de definiciones de términos que se han empleado en la tesis.

Capítulo III, consta del marco metodológico, la hipótesis general y las específicas. Se describe además, el tipo de investigación, diseño, muestra, población, técnicas de recolección de datos, instrumentos, validez del instrumento y el método de análisis de datos.

Capítulo IV, presenta los resultados de los datos, la prueba de hipótesis, y la prueba de confiabilidad.

Capítulo V, se presenta la discusión de los resultados con otros resultados de investigaciones similares.

Capítulo VI, se presentan las conclusiones de los resultados de la investigación.

Capítulo VII, se exponen las recomendaciones en las que se establecen las sugerencias para implementar o realizar la solución.

Finalmente, se presenta las referencias bibliográficas y los anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Durante los últimos años diferentes países a nivel internacional, especialmente los latinoamericanos, han sufrido debacles en el uso de sus recursos públicos, siendo uno de los factores que no han permitido cumplir con sus indicadores de política económica social, muchos de ellos tendrían su origen en las deficientes gestiones de sus logísticas públicas. Por lo que los problemas más comunes encontrados, serían no informar a tiempo que la llegada de la mercancía, la inadecuada revisión de la documentación por parte de las sociedades aduaneras internacionales que enviaron mercaderías a destinos erróneos, demoras en envíos o despachos, sustracción de productos o mercadería en los almacenes, cantidades erróneas en los inventarios, almacenes ocupados por materiales inservibles y mala planificación.

En ese sentido, Navarro (2015) menciona que la logística internacional es un área del comercio internacional. La operación logística en la exportación está relacionada con los llamados INCOTERMS, estipulaciones de comercio internacional que se manifiestan en los contratos de compraventa de un producto para demarcar la responsabilidad, en los casos en los que surja un inconveniente de transporte o de documentación aduanera. Los INCOTERMS afectan al exportador y al importador de un producto en toda una serie de aspectos: la entrega de mercancías, medios de transporte, pago de transacciones o posibles riesgos y daños en la mercancía. (p. 24).

En la actualidad en nuestro país, las instituciones públicas cuentan dentro de su estructura organizacional con un área encargada de las gestiones de logística. Encargada de la provisión de necesidades de bienes y servicios, la distribución y registro de los bienes y servicios públicos, su almacenamiento y custodia. En ese sentido, indicaremos que estos encargados no cuentan con las capacitaciones o formaciones requeridas, para ocupar los puestos de trabajo en los que se encuentran laborando, por lo que los gobiernos no pueden realizar buenas gestiones, y a la vez, son duramente criticados ya que los integrantes de la gestión

realizan labores que no son las más adecuadas y generan sobrecostos, sobretiempos y con entrega deficiente de mercaderías que son de gran importancia, es por ello, que los gobiernos locales, especialmente en el área de logística siempre han estado en la atención de los titulares de los pliegos, así como también en los mismos proveedores, debido sobre todo, a las importantes compras que se realizan.

Según Carreño (2017) señala que, en países como el Perú, en el cual el consumo masivo está muy fragmentado, es decir, a cargo de muchos minoristas pequeños, bodegas, entre otros, el papel de los distribuidores es muy importante pues se convierten en un puente entre los fabricantes y minoristas, ofreciendo variedad de productos de muchos fabricantes, escalas en las operaciones logísticas que un minorista por sí solo no alcanzaría, y líneas de crédito, entre otros. En cambio, en otras realidades como la americana o la europea, en las cuales el consumo masivo está dominado por unas cuantas cadenas de detallistas, estas tienen mejores condiciones, para negociar directamente con los fabricantes y lograr escalas en sus operaciones logísticas con los bajos costos que ello significa, sin necesidad de distribuidores u otros intermediarios, razón por la cual estos tienen un papel más limitado en la distribución física. (p. 223).

En la actualidad en la Municipalidad Distrital de Tintay, provincia de Aymaraes – Apurímac, se observó que se tienen muchas dificultades y deficiencias en los procesos administrativos y documentarios, que se utilizan durante el proceso de aprovisionamiento ya que no son adecuados o en su defecto, no siguen los procedimientos de selección, los procesos de aprovisionamiento son lentos e ineficientes, los que generan que las áreas usuarias se hallen estancadas en sus etapas de implementación, ejecución y cumplimiento de sus objetivos planificados, estos problemas se generan por falta de formación adecuada por parte de los colaboradores de esta entidad. En cuanto a la planificación y gestión de compras, se pudo observar que no hay un correcto análisis de las necesidades que tienen cada área usuaria, ya que las compras que se realizan en la mayoría de los casos, no contemplan las necesidades previstas en el Plan Anual de Contrataciones, como también el plan en mención no es analizado por un personal de la entidad, por lo

que las áreas usuarias piden los materiales de manera libre, lo cual no permite principalmente una adecuada planificación en las compras, hecho que trae como consecuencia un deficiente sistema de aprovisionamiento; de la misma manera, no se realiza el estudio del análisis de las necesidades por lo que no permite conocer las prioridades de las áreas usuarias.

Con respecto a gestión de almacenaje, se ha podido observar la existencia de serias deficiencias en dicha gestión, pues desde la recepción de los bienes, materiales, equipos e insumos no están siendo clasificados en almacenes adecuados, como también no llevan un control y registro adecuado de ingreso de los bienes a los almacenes, por lo que no permiten conocer las existencias, en algunas ocasiones estas son orientadas a otros fines y no para el cual han sido adquiridos, generando la postergación en el tiempo de la implementación y ejecución de muchas actividades planificadas que cuentan con presupuestos aprobados.

Castro (2021) manifiesta que la logística pública, es la que se encarga de planificar, organizar, y dirigir estratégicamente las operaciones logísticas en el sector público, aplicando las normativas existentes a los procesos. La logística en el sector público es fundamentalmente una logística de abastecimiento. Dentro de ella, la función crítica a gestionar son las compras. (p. 01).

En ese sentido, según lo visto en la problemática de nuestra realidad actual a nivel internacional, nacional y local, se aprecia que dentro de las organizaciones existen fallas en las gestiones logísticas, y se sobre entiende, que muchas de estas deficiencias son producto de la falta de capacitaciones y una buena formación profesional de los trabajadores de estas organizaciones; asimismo, indica que el factor de las competencias de los colaboradores es un factor de gran importancia por lo que es necesario aplicar estrategias organizacionales para mejorar los aspectos, y así, se pueda mejorar las gestiones logísticas para cumplir con las metas o propuestas a la población de esta municipalidad.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

PG. ¿Cómo la implementación de programas de capacitación impacta en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021?

1.2.2. Problemas específicos.

PE 1. ¿Cómo el modelo de competencias de capacitación impacta en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021?

PE 2. ¿Cómo las mediciones de las actividades de capacitación impactan en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021?

PE 3. ¿Cómo los indicadores de gestión en formación impactan en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021?

1.3. Justificación del estudio.

Se justifica por cuanto se podrá conocer la actual situación de la formación académicas y profesional de los funcionarios que laboran de la Municipalidad Distrital de Tintay, Aymaraes – Apurímac. Al conocer los resultados de este estudio se estará en condiciones para poder plantear sugerencias y recomendaciones para una eficiente gestión logística.

Teórica. El estudio se justifica porque permitirá obtener datos que permita tomar buenas decisiones por parte de los funcionarios, la cual se verá reflejado en el impacto de la gestión logística de la Municipalidad Distrital de Tintay, Aymaraes – Apurímac.

Práctica. La importancia, relevancia y contribución teórica de la investigación que se realizó permitió evidenciar que las formación académica y/o profesional de los funcionarios son un factor importante para una adecuada gestión logística, por cuanto, las capacidades y conocimientos se les brinde a los colaboradores son de gran eficacia en el desarrollo de todas sus actividades.

Metodológica. El presente estudio tiene la relevancia científica y metodológica, porque permitirá determinar el impacto de la implementación de

programas de capacitación en la gestión logística de la Municipalidad Distrital de Tintay, teniendo como sustento las teorías y métodos utilizados.

Social. La investigación realizada contribuye a la sociedad con conocimientos sobre la formación actual de nuestros funcionarios públicos; asimismo, porque se analizará la formación y capacitaciones con las que cuentan los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Tintay y el impacto de la implementación de las capacitaciones en la gestión logística, cuya información y resultados obtenidos servirán para mejorar los planes de capacitación en la Municipalidad Distrital de Tintay, Aymaraes – Apurímac, como también se podrá tomar como ejemplo para ser utilizado en otra municipalidad y así mejorar su gestión logística.

1.4. Objetivo de la investigación.

1.4.1. Objetivo general.

OG. Determinar cómo la implementación de programas de capacitación impacta en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac – 2021

1.4.2. Objetivos específicos.

OE 1. Determinar cómo el modelo de competencias de capacitación impacta en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac – 2021.

OE 2. Determinar cómo las mediciones de las actividades de capacitación impactan en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac – 2021.

OE 3. Determinar cómo los indicadores de gestión en formación impactan en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.

2.1.1. Antecedentes nacionales.

Gora (2018), con su tesis titulada *"Capacitación en SIAF para mejorar la gestión logística en el Gobierno Regional de Pasco 2018"*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública, Universidad César Vallejo. Esta investigación tuvo como motivación mostrar una alternativa de mejora a las carencias que se venían proporcionando en el área de abastecimiento interno y externo del Gobierno Regional de Pasco, ya que este escenario producía demoras en los procesos de proyectos y actividades que son necesarias para desarrollar una buena gestión política. Es así que se traza el objetivo general: Establecer en qué medida la capacitación en SIAF mejora la gestión logística en el Gobierno Regional de Pasco 2018. Como método general se utilizó el método científico y como métodos específicos el experimental y el estadístico, el tipo de investigación fue aplicada con un diseño pre experimental. La muestra de la investigación estuvo constituida por 65 trabajadores del área de gestión logística del Gobierno Regional de Pasco, siendo este tipo de muestra no probabilística intencionada y para la contratación de las hipótesis se usó el estadígrafo de la prueba Z. Siendo el valor calculado de la prueba $Z = 26,34$ el cual resultó superior al valor crítico positivo = 1,96 lo que significó que el valor de la Z calculado es mayor que el valor de Z teórica a un nivel de significatividad de 0,05. Finalmente se concluyó que el desarrollo de la capacitación en SIAF mejoró la gestión logística en el Gobierno Regional de Pasco, 2018, ya que, a partir de conocer el sistema del SIAF, sus aplicaciones y forma correcta de registrar la información, los trabajadores en esta área han logrado abastecer de manera más eficiente las demandas y servicios que requiere el Gobierno Regional de Pasco en tiempo real. Es decir, el haber contado con la capacitación en SIAF como un medio para mejorar la gestión logística de los trabajadores tuvo influencias positivas que se evidencian en los resultados obtenidos por los participantes antes y después de su aplicación.

Rosario (2018) con su tesis titulada *"Las competencias profesionales y la gestión logística y su incidencia en la gestión de los proyectos de investigación científica financiados con recursos de Focam de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2018"*. Tesis para obtener el grado académico de doctor en gestión pública y gobernabilidad, Universidad César Vallejo, La presente investigación tuvo como intención general demostrar que las capacidades profesionales y la gestión logística intervienen positivamente en la gestión de los proyectos de investigación científica y tecnológica financiados con recursos del Focam de la Universidad Nacional de Huancavelica. Se usó el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación sustantiva explicativa y el diseño de investigación fue no experimental de corte transversal tipo explicativo causal. En la actual investigación la primera variable son las competencias profesionales y se operacionalizó en 2 dimensiones; la segunda variable es la gestión logística y se operacionalizó en 8 dimensiones y 58 ítems; la tercera variable es la gestión de los proyectos de investigación científica y se operacionalizó en 8 dimensiones. Las tres variables serán medidas a través del tipo escala ordinal de Likert. La población está conformada por los docentes investigadores que han ejecutado proyectos de investigación científica y tecnológica financiados con recursos de focam del Instituto de Investigación de Ingeniería, y la muestra censal con un tamaño de muestra de 49 docentes investigadores. Para esta investigación, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos de recolección de datos se usaron el cuestionario tipo respuesta directa para las tres variables de estudio. Los instrumentos se han validado usando el índice de validez de contenido y el nivel de significación estadística (p-valor) obteniendo valores propicios por lo que se consideran los ítems validos en contenido. Para la validez de constructo de los instrumentos se usa el análisis de factores. Para el cálculo de la confiabilidad de los instrumentos se han alcanzado coeficientes de alfa de Cronbach respetables obteniendo valores cercanos a 1. Después de contrastar la hipótesis general, se puede afirmar que existe influencia positiva de las competencias profesionales y la gestión logística sobre la gestión de los proyectos de investigación científica financiados con recursos de focam de la UNH, 2018; con p: 0,000 menor a 0.05.

Huamán y Vargas (2018), con la tesis: *"Gestión de aprovisionamiento en la unidad de logística de la Municipalidad Distrital de Echarati, La Convención – Cusco"*

- 2017". Realizado en la Universidad Andina del Cusco, para optar el título de licenciada en administración. El objetivo de la investigación fue describir la gestión de aprovisionamiento en la unidad de logística de la Municipalidad Distrital de Echarati. La Convención – Cusco – 2017. El nivel de la Investigación fue descriptivo.; el diseño de la investigación utilizada fue la no experimental-transversal, ya que son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variable y en la que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlas. Tomando como población de estudio 20 trabajadores de la unidad de logística de la Municipalidad Distrital de Echarati, en conclusión, se concluye que la gestión de aprovisionamiento de la Unidad de Logística de la Municipalidad Distrital de Echarati, es inadecuada, con un promedio de 2.6, la misma que fue analizada a través de sus tres dimensiones, demostrando que concerniente a la dimensión de stock es muy inadecuada, esto debido a que oportunamente no se realizaron los inventarios de las existencias de los materiales que se encuentran en el almacén, no se cuenta con la cantidad mínima y óptima de materiales para bastecer las necesidades de las áreas usuarias, consecutivamente no se realiza el control periódico de los materiales para determinar el stock de las mismas. Así como también, no se desarrollaron adecuadamente los procedimientos de selección y procesos administrativos, no se aplican las técnicas e instrumentos adecuados para un buen aprovisionamiento, las mismas que se ve reflejado en el desabastecimiento de materiales e incumplimientos de objetivos de las áreas usuarias; asimismo indicar que el resultado 0.961, lo que confirma que el cuestionario es fiable.

Baldini (2018), con su tesis titulada *"Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes 2016"*. Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública. Realizada en la Universidad Nacional de Tumbes, donde el objetivo es que uno de los temas de gran actualidad en las instituciones públicas y privadas es la capacitación. No hay organización que no cuente con una extensa infraestructura para la capacitación. No se trata de una simple moda, sino de un auténtico signo de los tiempos; la respuesta a una necesidad que cala fuerte en los individuos y en las comunidades laborales. La investigación tuvo por objetivo determinar en qué medida la capacitación incurre en el desempeño laboral de los

trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes 2016. El estudio de tipo relacional, transversal, no experimental, se empleó una encuesta a 130 trabajadores nombrados de la UNTUMBES. Los resultados fueron la presencia directa y positiva de la capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores mostrando un nivel alto entre las variables con un coeficiente rho de Spearman de 0,729. Se concluyó que existe acontecimiento de la capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la UNTUMBES en un nivel alto con el 46,9% de respuestas. Para los indicadores de conocimiento, adiestramiento y valores con alto nivel de incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la UNTUMBES.

Rodríguez (2019) con su tesis titulada "*Gestión logística y competitividad de las mypes del sector construcción, distrito de San Marcos, provincia de Huari, 2019*". Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Tuvo como objetivo establecer de qué manera la gestión logística influye en la competitividad de las mypes del sector construcción, distrito de San Marcos, provincia de Huari, 2019. El método la investigación fue de tipo aplicada, de nivel explicativo, de diseño no experimental, y de enfoque mixta. La población fue 27 gerentes o dueños de las mypes del sector construcción. Se consideraron las dimensiones: gestión de compras, gestión de almacenamiento, gestión de inventarios, gestión de transporte, actividad, desempeño económico de la empresa, eficiencia en la administración de la empresa eficiencia de los negocios de la empresa e infraestructura de la empresa. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente alfa de Cronbach (0. 996). El resultado respecto a la "gestión logística", 74,1% manifestaron que el seguimiento y recepción de las compras que se realizaron no fueron los adecuados, el 77,8% manifestó que los productos recepcionados no cumplen con los requerimientos de la empresa, el 70,3% de los encuestados manifestó que no se realiza proyecciones de demanda para la gestión de inventarios. Así mismo, respecto a la "competitividad de las mypes", el 62,9% determinó que los costos que maneja la empresa no fueron los adecuados, el 66.7% de los encuestados mencionó en relación al tipo de organización de la empresa no permite que sus trabajadores intervengan en las decisiones en relación a la empresa, en el caso del 70,4% de los encuestados manifestó que con relación

al negocio, no conoce la estructura del mercado donde se desarrolla la empresa. La conclusión del estudio determinó que con un valor de $p = 0.00 < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna, así también se determinó el grado de correlación entre las variables teniendo un valor de 0.806; es decir, sí existe una relación positiva alta.

2.1.2. Antecedentes internacionales.

Álvarez, Freire y Gutiérrez (2017), con su tesis titulada "*Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*". Tesis para tener el grado de licenciado en ciencias de la administración de empresas en la Universidad de Concepción - Chile. Tuvo como objeto evaluar el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las sociedades chilenas durante el año 2015. Para ello, se utilizó la cuarta encuesta longitudinal a empresas (ELE4), de la cual se consideró una muestra de 8.084 empresas. Se usó la metodología Propensity Score Matching (PSM), Nearest Neighbor Matching (NNM) y Coarsened Exact Matching (CEM), usando como variable de resultado la productividad laboral, variable de tratamiento la capacitación laboral y variables explicativas el tamaño, capital extranjero, I+D, departamento de I+D, personal calificado de I+D, maquinaria & equipo, educación, propiedad privada, propiedad extranjera, exportación y salario. Los resultados mostraron que existe una discrepancia entre la productividad laboral de aquellas sociedades que ejecutaron la capacitación y las que no lo hicieron, se observa que en promedio las empresas que realizan capacitación tienen una productividad superior en 2.74% con respecto a las empresas que no capacitan; sin embargo, tal diferencia no fue significativa.

Por su parte Figueroa (2018), con su tesis titulada "*Propuesta de un modelo de gestión por procesos logísticos para mejorar el nivel de satisfacción del cliente de la empresa alimentos El Sabor Cía. Ltda.*", realizado en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil - Ecuador, para obtener el grado académico de magíster en administración de empresas. La logística es un tema de actualidad en el cual diversas empresas concentran sus esfuerzos para lograr un adecuado flujo de la cadena de suministros que aumente la efectividad en sus operaciones y contribuya a la satisfacción del cliente a través de un mejor nivel de servicio. En ese contexto, el presente trabajo tiene como objetivo el proponer un modelo de gestión por procesos logísticos que incida favorablemente en la satisfacción del cliente de la

empresa Alimentos El Sabor Cía. Ltda. El proceso metodológico de este proyecto se fundamentó en la investigación de campo, exploratoria y descriptiva en donde la principal herramienta a utilizar es la elaboración de encuestas dirigidas a responsables y participantes del proceso logístico, así como a clientes. Se encuestó a 44 personas que intervienen en los procesos logísticos de la empresa y a 381 clientes de diferentes provincias del país. Los resultados de las encuestas realizadas muestran la necesidad de implementar un nuevo modelo de gestión por procesos logísticos en la empresa Alimentos El Sabor Cía. Ltda., modelo que en este trabajo está orientado al diseño de una nueva estructura jerárquica de Supply Chain, El 55.6% de los encuestados consideró que las funciones de trabajo están definidas sin embargo están totalmente de acuerdo con el 68.2% que un plan de capacitaciones mejoraría sustancialmente los procesos. Internamente se observa que la atención de requerimientos en un 56.8% están en totalmente en desacuerdo. El personal interno de las áreas encuestadas considera en un 36.4% que ofrecen y promueven dentro de su área un buen servicio, lo que se refleja que el 34.1% de los encuestados mencionó que sus propuestas de mejoras son escuchadas por su jefe inmediato.

Por su parte Rojas (2018), con su tesis titulada “*Capacitación y desempeño laboral*”, realizado en la Universidad Rafael Landívar – Guatemala, para obtener el grado académico de licenciado en psicología industrial. Este trabajo de investigación se plasmó en el departamento de Quetzaltenango en la compañía Tenería San Miguel, en el que participaron los integrantes del departamento operativo, las variables de estudio son la capacitación y el desempeño laboral, el objetivo de dicha investigación fue determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral. La capacitación y el desempeño laboral son elementos que son muy trascendentales en la dinámica laboral de una organización, para establecer la calidad de la capacitación, en una empresa es obligatorio establecer si el desempeño crece al instante que se capacita al personal, se efectuó por intermedio de un estudio de tipo cuantitativo – descriptivo en el que participaron 36 personas, los individuos fueron cuestionados con una encuesta en donde se evaluaron las necesidades de capacitación y como estas intervienen en el desempeño laboral de la producción. La interpretación de resultados indica que el 95% de las personas respondió que la capacitación tiene un impacto positivo en el desempeño laboral, perfeccionando los resultados y motivando a los colaboradores, así mismo el 92% manifestó que la capacitación es primordial en el

alcance de las metas y objetivos de una organización. En conclusión, señala que de acuerdo con los resultados alcanzados en este estudio se ha evidenciado la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral elocuentemente y a nivel general, la corporación debe suscitar el perfeccionamiento por medio de la capacitación, en base a los resultados que la organización desea lograr, se recomendaron metodologías de capacitación idóneas para capacitar a las personas motivo de investigación, así como una distribución para que el desempeño acreciente.

Por su parte, Campoverde y Cayetano (2017), con la tesis *“Diseño de un manual de gestión logística en el almacén de la empresa Star Office de la ciudad de Guayaquil”*. Realizado en la Universidad de Guayaquil - Ecuador. Para optar el título de ingeniera comercial. Esta investigación tuvo como objetivo realizar un estudio de los procesos logísticos y las principales actividades comprometidas en el almacén de la empresa Star Office, junto al proceso de una propuesta cuyo fin será el de afinar las actividades que se llevan a cabo en esta área a partir del diseño de un manual de trabajo logística de almacenamiento. Cabe destacar que el tipo de investigación empleado fue de campo (tipo descriptiva) y la población en estudio estuvo constituida por todos los trabajadores del área de almacenamiento del producto (8 personas), los datos se recogió con la ayuda de técnicas de recolección de datos como: la observación y la entrevista. Los resultados obtenidos por la aplicación de las técnicas expuestas demostraron que existe una incorrecta gestión logística del almacén, desde la perspectiva resulta evidente cuales son los tipos de sucesos más frecuentes. Logramos observar que las 3 primeras causas están dentro del 80% de los riesgos aproximadamente. La propuesta que se plantea es un manual que establece la perfeccionamiento del área, se concluye que la organización cuenta con dificultades en la repartición física de la zona donde se hallan acumulados los materiales que forma una desorganización en las áreas de recepción, almacenamiento, preparación y despacho de los productos al no contar con un flujo apropiado, así como la falta de métodos y políticas que faciliten los procedimientos. Se recomienda la aplicación de un nuevo diseño del almacén, así como: el desarrollo continuo del personal implicado directamente, perfeccionar las técnicas de inventario, estudiar los riesgos, manejo apropiado de los productos y la aplicación de las 5s.

Panta y Villón (2017) con su tesis titulada *"Análisis y diseño de un modelo de gestión logística empresarial que permita mejorar los procesos administrativos-operativos de la Compañía Sennechy S.A. en la ciudad de Guayaquil"*. Tesis para obtener el grado de académico de ingeniero comercial, Universidad de Guayaquil, Ecuador, El presente proyecto de investigación se realizó con la intención de estudiar la realidad de la gestión logística interna y operaciones logísticas en obras de la compañía Sennechy S.A. para el desarrollo y el diseño de un modelo para la optimización de los métodos administrativos-operativos de logística y bodega para perfeccionar el rendimiento, rentabilidad y tiempo de ejecución. Mediante el estudio del contexto que afronta se demostró los inconvenientes críticos que habían, debido a la falta de un diseño de un tipo de gestión logístico; las razones por las que se originaba, era por la falta de capacitación del personal del área, inoportuna forma de proyectar, ejecutar y controlar las diligencias en operadores y transportista en el proceso de inventario y repartición interna y en obras; eso lleva a resultados en demoras de las actividades de logística interna y en obras, extensión de trámites y trabajos, disminución de credibilidad en clientes, etc. La metodología de investigación usada en el proyecto fue de tipo descriptiva, documental y observación directa, en la cual las diligencias se desarrollaron en las instalaciones de la compañía, por lo que se alcanzó información de relevancia mediante evidencia revelada. El método de investigación fue no probabilístico por conveniencia consintiendo a las autoras escoger la muestra específica de personas para la entrevista y detectar de forma individualizada los inconvenientes logísticos existentes. El análisis de los resultados que se detectó mediante la información de la entrevista fue de gran beneficio, puesto que gracias a ello se logró comprobar la hipótesis planteada alcanzando conseguir la aprobación para el desarrollo del diseño del modelo de gestión logística, La población estuvo conformada por 27 personas equivalentes al total del personal de la compañía actual y el análisis de los resultados señalan que los entrevistados están de acuerdo al 100% y coinciden en casi todos los aspectos que los suceso afecta en las ventas y obras al no poseer un proceso de gestión de logística empresarial y que los procesos deben de ser mejorados desde el interior de la compañía. En ese sentido se concluye que es ineludible el desarrollo y aplicación del diseño en consecución del análisis para dar inicio al mejoramiento de carácter administrativo-operativo a los procesos logísticos. Seguidamente se exhorta emplear los nuevos

procedimientos para que de esta forma se puedan reducir los inconvenientes y evitar nuevos inconvenientes a futuro.

2.2. Bases teóricas de las variables.

2.2.1. Variable 01: capacitación

2.2.1.1. Definiciones

Según Orozco (2017) define que “La capacitación es una actividad educativa que coadyuva al desarrollo de las capacidades humanas. Es un proceso simple cuando es utilizado como un medio para proveer conocimientos” (p.6).

De acuerdo con Cofide (2021), señala que “El principal objetivo de esta, es crear un conjunto de acciones que conecten con la estrategia de la empresa, ayudando a que los colaboradores adquieran un mayor conocimiento y tengan más motivación para innovar dentro de su campo de trabajo” (p.14).

Según Gestión (2017), considera que “Entendemos por capacitación laboral a las acciones formativas que lleva a cabo una empresa orientada a ampliar los conocimientos, habilidades, aptitudes y conductas de sus trabajadores” (p. 13).

Murcia y Borda (2017), plantean que "Capacitación y entrenamiento proporcionan experiencias del saber, conocimientos que ayudan a desarrollar de manera oportuna y con rapidez conceptos, aptitudes, actitudes, habilidades y destrezas para desarrollar un cargo de manera óptima y así obtener mayores resultados" (p.8).

Según Pérez, Mariana (2021), define “como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos” (p. 1).

2.2.1.2. La formación en las organizaciones a futuro

Alles (2016), indica que:

La formación puede encargarse para resolver cuestiones pasadas o mirando al futuro. Si bien es cierto que no se podrá trabajar exitosamente cuando existan problemas sin resolver, es igualmente cierto que, solo mirando el

pasado, no se podrá avanzar. Por otro lado, el porvenir genera un cierto desconcierto, y desde diversos ámbitos se plantean escenarios futuros sin mayor asidero. Los distintos elementos que conforman la realidad actual nos hacen presuponer que ciertas características actuales llegaron para quedarse y, desde allí podemos inferir otras.

Las nuevas generaciones siempre fueron muy diferentes de las anteriores. Quizá, en la actualidad, los cambios se produzcan más rápido ocasionando una sensación de mayor distancia entre una generación y la que la precede. No obstante, las diferencias generacionales no son nuevas, y una cierta incompreensión de unos respecto de los otros es, también, un denominador común. En cualquier caso, una nueva realidad nos interpela. Los expertos en formaciones, tanto organizacionales como pertenecientes a instituciones educativas, deberán adaptar sus métodos de trabajo a los nuevos contextos. Los comportamientos individuales han cambiado, no solo en las nuevas generaciones. Dicha circunstancia afecta a los distintos subsistemas de recursos humanos, entre ellos el de Formación. (p. 26).

2.2.1.3. Estrategia y formación

Así mismo, Alles (2019), refiere que:

Las organizaciones, de todo tipo, proyectan su visión de futuro, de manera estructurada o no, y a partir ella definen estrategias para alcanzarla, planifican sus actividades, diseñan un camino a recorrer.

Las organizaciones cuentan con una misión y una visión, aunque no hayan puesto estos conceptos por escrito. Siempre hay una idea clara acerca de qué se quiere alcanzar, en qué dirección deben marchar los negocios o las actividades que se realicen. (p. 30).

Algunas definiciones necesarias:

- *Misión*. El porqué de lo que la empresa hace, la razón de ser de la organización, su propósito. Expresa aquello por lo cual, en última instancia, la organización quiere ser recordada.
- *Visión*. La imagen del futuro deseado por la organización.

- Estrategia. Conjunto de acciones coordinadas y planeadas para conseguir un fin (en el ámbito de las organizaciones, alcanzar los objetivos organizacionales).

Valores. Valores organizacionales. Aquellos principios que representan el sentir de la organización, sus objetivos y prioridades estratégicas. (p.31).

2.2.1.4. Formación y buenas prácticas

A juicio de Alles (2019), manifiesta que:

En diferentes ámbitos existe una fuerte preocupación sobre la calidad de la formación que se imparte y acerca de la escasez del talento. Una de las razones por las cuales esto no es así son las deficiencias en la educación de las personas en todo nivel, incluso en la escolaridad infantil. Por otro lado, a todo lo anterior, debe sumarse las características atribuidas a las nuevas generaciones, la coexistencia - en los ambientes laborales - de generaciones diversas, junto con la preocupación sobre el futuro trabajo. No es nuestro propósito hacer un análisis global de la situación, por lo tanto, esta obra no hará referencia a la educación formal sino a la formación en el ámbito de las organizaciones. No obstante, en las organizaciones, el educando, la persona que se deberá formar, será el producto de los diferentes niveles educativos. A la deficiencia en la educación, más o menos grave según el caso, y que no es una problemática exclusiva de América Latina, dado que también es un motivo de preocupación en otros países de mayor desarrollo. (p. 39).

2.2.1.5. Formación en el ámbito de las organizaciones

Según Alles (2019), da a conocer:

Las inversiones en capacitación y desarrollo podrán dejar de ser "un gasto" cuando los planes de formación se diseñen en relación con la estrategia de la organización. Para ello, deberían realizarse actividades (de formación) con el propósito de mejorar la actuación de las personas con respecto al puesto de trabajo que ocupan en el presente o, eventualmente, ocuparan en el futuro. La función de formación, entre otros objetivos, debería contribuir a que los colaboradores realicen mejor sus tareas y logren el cumplimiento de

los objetivos fijados. Todas las organizaciones necesitan que sus colaboradores mejoren permanentemente la forma en que trabajan. En muchos casos, las personas deberían estar capacitadas para realizar tareas relacionadas con otros puestos de trabajo además del propio. En ciertas organizaciones, se aplica criterios de polifuncionalidad no solo a niveles operarios, sino también en los ejecutivos. (p. 43).

2.2.1.6. Implementación de capacitación al personal de una empresa

De acuerdo con Ucontinental (2021), manifiesta que:

Nos encontramos en la cuarta revolución industrial, la cual se caracteriza por las innovaciones tecnológicas basadas en la conectividad para automatizar procesos. Es en este contexto en que las empresas deben de mantener a sus colaboradores actualizados para no quedarse atrás. Según The Economist, las empresas deben de superar y estar preparadas para una escasez de habilidades de esta era digital. Pero las habilidades digitales no son las únicas que necesitan estar presentes en los colaboradores. Según Diane Gherson, directora de recursos humanos de IBM, las habilidades de un empleado se mantienen relevantes solo por 3 años. Es por esta razón que la capacitación es el "alma" de una empresa. Actualmente en el Perú, los sectores que más invierten en capacitación son: banca y seguros minería - energía - construcción- comercialización y retail.

Los temas en los que más se invierten son potenciación de liderazgo, cultura organizacional, análisis predictivos de datos y SSOMA. (p. 1).

2.2.1.7. Impacto de la capacitación del personal en la organización

En la opinión de Esan (2017) indica que:

La capacitación servirá para que todos los colaboradores de la empresa cuenten con las competencias específicas y genéricas necesarias para desempeñarse de manera eficiente dentro la empresa. El aporte de la capacitación consiste en contar con personal preparado para afrontar los desafíos que constantemente tienen las organizaciones. "La intención es que los colaboradores se encuentren a la altura de los requerimientos que la

empresa necesita, logrando satisfacer las necesidades actuales y futuras de la organización -y sus puestos de trabajo-. La idea es que las personas estén preparadas para llegar a ser competitivas en el mercado y lograr con éxito los objetivos empresariales", refiere Silvana Pasquel, profesora del curso estrategias de capacitación y desarrollo del 4 p de ESAN

Seguidamente, la especialista señala el aporte de la capacitación en tres esferas claves:

- En el proceso administrativo
- En las áreas de personal
- En las áreas administrativas (p.1).

2.2.1.8. La importancia de la capacitación del personal

Según Adecco (2020), indica que:

En muchas compañías hay quienes consideran la capacitación como un gasto innecesario; sin embargo, se trata de una de las grandes inversiones que una empresa puede hacer para potenciar el desarrollo de su personal y lograr los objetivos de la organización.

Cuanto mayor sea el grado de formación y preparación del personal, más alto será su nivel de productividad, tanto cualitativa como cuantitativamente. En este sentido, los programas de formación profesional o consultoría empresarial constituyen una de las inversiones más rentables, pues si una organización no avanza de forma pareja sufrirá consecuencias como estancamiento, retroceso o imposibilidad para competir en el mercado. La capacitación continua de personal permite a los empleados planear, mejorar y realizar de manera más eficiente sus actividades, en colaboración con los demás integrantes de la organización; por lo tanto, es relevante constituir un equipo de trabajo de alto rendimiento y realizar una labor profesional con los mejores estándares de calidad. (p. 1).

2.2.1.9. Necesidades de capacitación a los colaboradores

Citando a COFIDE (2021), indica que:

Cada día el requerimiento de capacitación es mayor para las sociedades, ya que permanentemente se está buscando que la productividad en las sociedades sea óptima. Con esto se hace ineludible que el personal esté apropiadamente capacitado y renovado para el excelente desempeño de sus actividades diarias. La capacitación debe entenderse para las sociedades como un costo-beneficio, ya que, aunque constituya una inversión para la compañía, si es bien aprovechada y aplicada, las ganancias se convertirán en la obtención de los objetivos que se haya planteado lograr la compañía. Quienes tienen la labor de administrar el departamento de personal, los encargados de los recursos humanos, contadores, psicólogos, entre otros, deben conocer esta información, que les ayudará a desarrollar métodos para una mejor capacitación de sus colaboradores. El primer paso para crear un efectivo plan de capacitación es descubrir las necesidades de capacitación de los empleados, ya que con este instrumento se forma toda la información, para establecer procedimientos y programas de capacitación eficientes. (p. 1).

2.2.1.10. Capacitación y desarrollo personal

Como afirma Utel (2016), refiere que:

La importancia que ha ganado la capacitación es clave para la supervivencia y desarrollo de las empresas, porque cada vez más se requiere de personal que conozca “lo último” en los aspectos relacionados con sus actividades diarias. En cortas palabras, capacitar implica brindarle al trabajador las destrezas y conocimientos que lo formen más apto y astuto en la ejecución de su propio trabajo. Tiempo atrás esta palabra no se utilizaba mucho, hoy en día las organizaciones han apostado a este factor para sacar lo mejor de cada persona, con esto se amplía el área de recursos humanos que son los encargados de planear las capacitaciones de la mejor manera y adecuadas a cada área que se va a desarrollar, no se puede capacitar igual a una persona que va a un puesto directivo a una que va por uno de contabilidad,

allí la importancia de revisar el perfil del candidato, tomar en cuenta todos los factores. (p. 1).

2.2.1.11. La formación de los recursos humanos

Como plantea EOI (2015), argumenta que:

La formación de los recursos humanos es un componente fundamental para el correcto desempeño y desarrollo de los RRHH además de ser un mecanismo para asegurar la adecuada incorporación y dotación de las habilidades humanas a la organización. El autor Idalberto Chiavenato define la formación como “el proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de unos objetivos definitivos”. En medio de un mundo cada vez más globalizado, con necesidades cambiantes a nivel social, tecnológico, económico, político y cultural que las empresas tienen el arduo rol de satisfacer, la formación cursa un proceso imprescindible en el desarrollo de la estrategias de las empresas, necesaria para la correcta adaptación y promover los continuos cambios que implican a nivel organizativos, esta debe realizarse de manera constante para que los empleados, amplíen sus conocimientos, promuevan la innovación y transformen sus comportamientos y actitudes conforme a las necesidades de la empresa. (p. 1).

2.2.1.12. Importancia de la capacitación para los trabajadores

De acuerdo con Mondy (2010), expresa que:

La capacitación brinda variados beneficios, así como la oportunidad perfecta para las y los colaboradores que integran una organización de continuar aumentando sus conocimientos. La capacitación juega un papel principal para el logro de labores y planes, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores obtienen los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el medio laboral y consumir con el trabajo que se les encarga.

Las acciones de capacitación, en cualquiera de sus versiones: cursos, talleres, conferencias, congresos, diplomados, permiten obtener conocimientos teóricos y prácticos, que permiten que las personas actualicen sus conocimientos y alcancen nuevos, que fortifiquen su capacidad de respuesta ante los cambios del entorno o de sus requerimientos laborales, incrementen su desempeño dentro de la institución y estén más preparadas para el día a día, lo cual les dará mayor confianza personal al desarrollar otras aptitudes y actitudes. (p.1).

2.2.1.13. Resultados de un proceso de capacitación empresarial

Gestiopolis (2021), menciona que:

La definición de capacitación tal como la hallamos en el diccionario de la Real Academia de la Lengua dice: “Hacer a alguien apto, habilitarlo para algo”. Por lo consiguiente la presente reflexión pretende recoger algunas de las inquietudes que diariamente pasan por la mente de los directores de las sociedades cuando deciden efectuar eventos de capacitación para las personas en la organización. Sin duda son muchos los temas que resultan del análisis de necesidades de capacitación los cuales priorizamos de acuerdo con las premuras del mercado y los propósitos de la organización, sin embargo, en muchas ocasiones distinguimos y demostramos que tales acciones, representadas en cursos, seminarios, talleres, programas e incluso diplomados y especializaciones, obtienen muy poco impacto en la mejora del desempeño y fundamentalmente una baja contribución con los resultados de la gestión. Los recursos establecidos a los procesos de capacitación en la organización tienen, en varios casos, un retorno que no evidencia los esfuerzos dedicados a ello. (p.1)

2.2.1.14. Dimensiones

Dimensión 01: modelo de competencias

De acuerdo con Alles (2019), sostiene que:

Los diferentes planes organizacionales se basan, de un modo y otro, en el nivel de formación de sus colaboradores. La implantación de un modelo de competencias, así como su actualización y/o modificación, implican -en todo

los casos-vacaciones de formación, específicamente tendientes al desarrollo de competencias. Por ello lo general, uno de los primeros pasos que sugiere dar - luego de la definición del modelo- es la medición de las competencias de las personas que integran la organización, con el propósito de determinar la existencia (o no) de brechas, para así iniciar acciones para el desarrollo de cada colaborador. En resumen, a partir de este diagnóstico se determinan las necesidades de formación. Los cambios estratégicos implican, también, necesidades formativas en conocimiento. Los caminos para su diagnóstico son similares, es decir, se deben determinar las brechas antes de decidir cuáles son las acciones formativas necesarias. (p. 68).

Indicador:

1) Programas organizacionales

Según Alles (2019), indica que “Las organizaciones, para una mejor gestión, definan diversos modelos, programas, normas procedimientos, que de un modo u otro se relacionan con las personas y su desempeño. Todos ellos deberán estar alineados con la estrategia” (p. 68).

2) Plan de formación

Allles (2019), destaca que:

Cada organización confecciona un plan de formación, anual y para toda la organización. Su preparación y presentación están relacionadas con el presupuesto económico-financiero y abarca el mismo período que este, usualmente acorde con el año fiscal. Como todo presupuesto, podrá ser revisado a mitad de período cuando algo extraordinario eventualmente suceda. (p. 69)

Dimensión 02: mediciones de las actividades

Dicho con las palabras de Alles (2019), propone que:

Las actividades de formación, en especial talleres y cursos de capacitación diversos podrán ser medidos uno a uno, es decir, actividad por actividad o, en el caso de que se impartan varias actividades del mismo tema, de manera

conjunta. Si el plan de formación, por ejemplo, contempla la realización de varios talleres sobre un mismo, todos a cargo del mismo instructor, podrá hacerse una evaluación por cada taller y, luego, una por el conjunto de estos. Cada organización adoptará el criterio más adecuado.

Algunos aspectos para considerar:

- Desempeño de los participantes durante la capacitación: participación, preguntas y otras manifestaciones.
- Medir el aprendizaje, sobre la base de preguntas o ejercicios. Los jefes de los participantes podrán evaluar el resultado en la aplicación diaria de los contenidos.
- Evaluar el comportamiento durante la actividad.
- Medir los costos y los resultados: implica comparar los costos asociados al entrenamiento con los beneficios producto de la capacitación. (p. 174).

La opinión de los participantes y del instructor podrá ser registradas inmediatamente después de finalizada la actividad. Del mismo modo, si se contó con la figura del experto observador, este puede expresar de inmediato sus impresiones. El jefe podrá dar opinión algunos días después, en función del desempeño del colaborador y en relación con la temática de la formación en cuestión. Por último, el responsable de recursos humanos/formación podrá realizar un informe completo sobre las mediciones parciales obtenidas de los distintos actores intervinientes. (p. 175)

Indicador

1) Participantes

En opinión de Alles (2019), manifiesta que:

Las encuestas frecuentemente utilizadas para evaluar las actividades de formación se basan en la percepción de los participantes, que opinan -en ocasiones- acerca de temas sobre los cuales no pueden realizar una apreciación adecuada. (p. 175)

2) Instructor

De acuerdo con Alles (2019) sostiene que:

La opinión del instructor es sumamente relevante y rara vez le es solicitada. Al igual que en el punto anterior, podría obtenerse en dos instancias: al final de la actividad, para algunos ítems, y otra opinión a "X" días o meses, sobre otros. Un instructor está en condiciones de evaluar a los participantes desde diversas perspectivas. (p. 176)

3) Experto observador

De acuerdo con Alles (2019) sostiene que:

En las actividades formativas podría incluirse una mirada experta que emita juicio sobre los contenidos, su pertinencia en ese momento, la calidad, etc. no será indispensable que el experto participe de la actividad en su totalidad: podría presenciar solo una parte de ella, el tiempo necesario para formarse una idea que le permita emitir una opinión. (p. 178).

Dimensión 03: indicadores de gestión en formación

Como plantea Alles (2019), deduce que:

Todas las funciones de recursos humanos pueden ser medidas por indicadores de control de gestión. En todos los casos deben aplicarse aquellos indicadores que para esa organización sean relevantes. La experiencia indica que deben elegirse pocos indicadores -y los más adecuados-. Muchas organizaciones aplican un gran número de indicadores y resultado final es que no se les presta atención, porque la dirección de la organización se dispersa analizando datos que pueden no ser relevantes. Por lo cual nuestra sugerencia a los máximos conductores es que sean austeros en la aplicación de índices, y solo opten por los que consideren más adecuados a cada situación.

El otro elemento para tener en cuenta es, que los indicadores deben aplicarse con continuidad, es decir, elegir algunos pocos y calcularlos año a tras año para así establecer una tendencia de gestión dentro de la propia

organización. En algunos casos la comparación con otras organizaciones (benchmarking) puede ser ilustrativa, en otros no. Cada organización debe analizar la conveniencia en cada caso en particular; quizá el benchmarking sea adecuado en publicidad (solo por citar un ejemplo) y no en formación, o lo contrario. (p.184).

Indicador

1) Indicadores básicos de formación

Como señala Alles (2019), declara que:

Estos índices son más usados para medir la inversión en formación en su conjunto. No miden en sí la eficacia de los métodos utilizados, sino que brindan a la organización un indicador válido para analizar la evolución de la inversión global realizada en materia de formación. (p. 185).

2) Indicadores específicos para medir el desarrollo de competencias

En la opinión de Alles (2019), expresa que:

Los indicadores permitirán medir la inversión destinada al desarrollo de todas las competencias o, también, podrá medirse competencia por competencia. (p.185), Con estos indicadores se mide la inversión en acciones de formación tendiente al desarrollo de un conjunto de competencias; así mismo se puede medir una inversión. (p. 186)

2.2.2. Variable 02: gestión logística

2.2.2.1. Definiciones

Según Aec.es (2019), define que “la gestión de la logística como la gestión del flujo de materias primas, productos, servicios e información a lo largo de toda la cadena de suministro de un producto o servicio. (p. 1).

De acuerdo con Hurtado (2018), señalan que “la gestión logística involucra múltiples actividades en diferentes organizaciones. En una empresa productiva está concentrada en el flujo de materiales para la planta, mientras que en un Retail se concentra en la distribución de productos y/o servicios a clientes finales” (p. 18).

Según escudero (2019), indica que “la logística consiste en aplicar un conjunto de técnicas para acortar tiempos, optimizar precios de transporte, acopio y lograr que el producto llegue al destinatario final cuando lo requiera, en el punto convenido y con plena satisfacción en calidad y cantidad (p. 1).

Como plantea Gómez (2014), indicando que “la logística consiste en planificar y colocar en camino las actividades necesarias para llevar a cabo cualquier proyecto. Para ello se tienen en cuenta las variables que lo detallan, estableciendo las relaciones que preexisten entre ellas”. (p. 8).

Según Sevilla (2012), considera que “La logística son todas las operaciones llevadas a cabo para hacer posible que un producto llegue al consumidor desde el lugar donde se obtienen las materias primas, pasando por el lugar de su producción” (p. 1).

2.2.2.2. Orígenes de la logística

Según Mora (2016), indica que:

El vocablo logística proviene del campo militar; está relacionado con la adquisición y provisión de los equipos y materiales que se demandan para consumir una misión. Los ingenieros logísticos de las sociedades siempre han coordinado la gestión de abastecimiento de los suministros y materiales y el reporte continuo de insumos para sus ejércitos, enfrentando las batallas sin contratiempos y con todo lo necesario para llevar a cabo exitosamente su misión. En la actualidad, cada vez es más habitual el uso de este vocablo por parte de organizaciones que cuentan con un número elevado de puntos de suministro y clientes geográficamente dispersos. Un ejemplo representativo de esta situación lo constituyen las multinacionales, que llevan a cabo el abastecimiento de materiales, la fabricación y la distribución de sus mercancías en distintos países. La década de los setenta fue muy significativa para el progreso de la logística. Hasta ese período, la filosofía de gestión mundial de las empresas estaba basada en:

- Los recursos energéticos en el mundo eran económicos e ilimitados.
- Las sociedades tenían tasas de desarrollo siempre positivas.

- La demanda siempre sería el elemento determinante de ventas y beneficios. (p. 22)

2.2.2.3. Madurez de la logística

Así mismo Mora (2016), refiere que:

Cuando se habla de logística de los negocios, muchos expertos aún no tienen claridad sobre el término. Algunos se refieren a las actividades de despacho y al personal que separa, consolida, carga y envía los pedidos de los clientes de una sociedad, catalogándolas como rutinarias y no generadoras de valor agregado para el producto. La realidad absoluta es que mercadeo y ventas que trajeron los pedidos y consiguieron convertir el inventario en dinero, es decir, ya cumplieron con su función. Las demás áreas como compras, programación de producción, manufactura y distribución tienen que satisfacer las necesidades prometidas e ingresadas a nuestro sistema. Ese es el problema de estos departamentos. Si no se consigue el objetivo de satisfacer esos requerimientos, las pérdidas son responsabilidad de la sociedad, excepto de mercadeo y ventas. Hay una verdad indiscutible: todas las sociedades están para satisfacer las necesidades de los clientes. La materialización de este principio se realiza por medio del mercadeo y de las ventas, cuando la empresa recibe los pedidos, los procesa, despacha y recauda lo facturado al cliente. (p. 24).

2.2.2.4. Objetivos de la logística

A juicio de Mora (2016), manifiesta que:

El propósito de la logística es acrecentar las ventajas competitivas, captando y reteniendo clientes y forjando un aumento en los beneficios económicos logrados por la comercialización y producción de los bienes y servicios; mediante la interacción de las actividades relatadas anteriormente: distribución física, abastecimiento de materias primas, manejo de información, tiempos de respuesta, control del nivel de inventarios, estudio de la demanda, servicio al cliente. Todo ello, se traduce en una tasa de retorno de la inversión más elevada, con un aumento de la rentabilidad. Otro

de los objetivos principales de la logística es optimizar costos y contribuir esencialmente a las ganancias de las sociedades, mediante la racionalización y optimización de los recursos utilizados; se tienen entonces los siguientes objetivos: asegurar que el menor costo operativo sea un factor clave de éxito, proveer adecuada y oportunamente los bienes que requiere el cliente final, convertir la logística en una ventaja competitiva ante los rivales. (p. 27).

2.2.2.5. Sistemas de transporte internacional de carga

Según Mora (2016), da a conocer:

Deducimos por modos de transporte los diferentes medios empleados para el movimiento físico de mercancías desde el punto de origen de destino. En definitiva, solo existen seis posibilidades: carretera, ferrocarril, aéreo, marítimo, fluvial y oleoducto, aunque, como veremos oportunamente, también cabe el llamado “intermodal”.

La principal ventaja del transporte por carretera se deriva del uso de una construcción vial universal, en el que prácticamente se logra acceder a cualquier lugar a partir del origen de la carga sin necesidad de perpetrar transbordos, lo que hace que para la distribución nacional sea el método más generalizado. Asimismo, su uso permite una gran versatilidad, pudiéndole utilizar como medio de transporte a partir de un simple ciclomotor inclusive camiones de gran tonelaje. Sin embargo, cuando la trayecto es muy grande (por ejemplo, más de 1000 km) o cuando la carga excede 44 TM, permitidas como máximo en el transporte normal por carretera (exceptuando transportes especiales), este medio puede no ser el más adecuado. A partir del punto de vista del coste por TM/km, transportado, se sitúa en un lugar intermedio entre el transporte aéreo, que es costoso, o el ferrocarril o marítimo, que es bajo o medio/bajo. (p. 108)

2.2.2.6. Concepto de logística

De acuerdo con Molins y Wehrich (2011), manifiestan:

Actualmente es ventajoso planificar las actividades empresariales estudiando sus relaciones con el procedimiento logístico de la organización, que se ha convertido en uno de las columnas básicas de su organización. Precedentemente la logística era simplemente, poseer el producto justo, en el sitio justo, en el tiempo oportuno, al menor costo posible, en la actualidad estas actividades superficialmente sencillas han sido rediseñadas y actualmente son todo un proceso. En estos tiempos la logística es una cuestión tan importante que las sociedades crean departamentos específicos para su procedimiento.

Existe gran cantidad de tesis sobre la logística. En el plano de los grandes conceptos, podríamos expresar que es una ciencia que estudia la organización de cualquier actividad de forma que su resultado sea óptimo. En el de las contextos prácticos y debido a su origen militar alcanzamos definirla como la organización de las actividades de abastecimiento de materias primas, productos semielaborados y componentes desde las fuentes de suministro de materias primas a los centros de producción y de estos, ya transformadas por el proceso productivo, a las plataformas o almacenes de distribución de forma que lleguen al mercado en perfectas condiciones y con un precio mínimo. (p. 4).a

2.2.2.7. Importancia de la logística para una empresa

En la opinión de Confidencial digital (2017) indica que:

Igualmente de la rentabilidad que se logra al obtener el máximo beneficio de la logística, esta da una gran cantidad de beneficios directos.

La organización aumenta su competitividad en el mercado al ser capaz de brindar mercancías con menores costos, y asimismo, ofrecer la misma calidad a un importe menor. Según las estadísticas, la logística absorbe entre el 60 y el 80 por ciento del coste en las ventas de una organización. En ese entender, si las sociedades centralizan sus esfuerzos en renovar este

servicio, tendrán la posibilidad de derrochar menos dinero y esfuerzo y así brindar más calidad para ser más competitivas. Así mismo, ¿cuáles son los elementos determinantes que actúan a la hora de garantizar la mejor gestión de la logística?

Las provisiones son el primer punto importante, tener conocimiento del tipo de productos y materiales a enviar para poder avalar los envíos.

Después viene su acopio, que preferiblemente tiene que ocupar la menor área posible para acrecentar de forma **exponencial** la capacidad de venta.
(p. 14)

2.2.2.8. La logística como fuente de ventajas competitivas

Según Gómez (2013), indica que:

Una empresa se diferencia de sus competidores por sus costes y por la percepción que tienen los clientes de sus productos, frente a los que reciben de la competencia. Por ello, cada actividad que se realiza en la empresa le ayuda a diferenciarse en costes y valor añadido. Con la propósito de distinguir las diligencias logísticas principales (estrategias o primarias) de las no principales (de apoyo), Michel Porter introdujo un tipo en el que la cadena de valor de la sociedad se compone de dos géneros de actividades.

Primarias: son las que forman el proceso productivo de la empresa desde un punto de vista físico, así como transferencia y su atención posventa al cliente (aprovisionamiento, producción, distribución, marketing y ventas y la prestación posventa).

De apoyo: sirven de soporte a las actividades primarias, garantizando el normal funcionamiento de la empresa (la previsión de infraestructura, los recursos humanos, desarrollo tecnológico y las finanzas).

La función logística sistematiza las diligencias primarias, y su adecuado funcionamiento contribuye un ahorro imponente de recursos a la organización al actuar sobre los costes y sobre el valor global de la empresa.
(p.10)

2.2.2.9. Gestión de la cadena de suministro con enfoque Lean

Citando a The logistics world (2020), indica que:

Es un hecho que las organizaciones deben adecuar la gestión de la cadena de suministro y los procesos logísticos asociados a cada uno de los eslabones de su supply chain ante la aplicación tecnológica y las situaciones sanitarias y comerciales actuales. Y deben hacerlo de manera ágil y minimizando los niveles de desperdicio de recursos. Uno de los enfoques con el que pueden gestionar estas adecuaciones es con el pensamiento Lean. Utilizar este esquema presenta grandes ventajas como:

- Coordinar los recursos disponibles.
- Establecer fronteras de tiempo realistas.
- Tener puntos de control específicos.
- Fijar a los responsables de cada etapa.
- Presentar los resultados de manera sistemática y con revisión.

En este sentido, el darle una visión actualizada, marcará la diferencia. A continuación, comparto la secuencia de pasos para gestionar un proyecto de tales características bajo este enfoque (p. 1)

2.2.2.10. Logística integral

Como afirma Mecalux (2020), refiere que:

La logística es un conjunto de actividades interdepartamentales, es decir, compromete a usualmente a todas las áreas de una misma corporación. Cuando trabajan de forma armonizada, los procesos son mucho más fluidos y, por tanto, los pedidos pueden expedirse con mayor premura. El concepto de logística integral emerge para afrontar la evolución del mercado. Los cambios de la demanda y la aparición de competidores han forzado a las empresas a buscar métodos que perfeccionen sus operaciones, agilicen ciclos y minimicen costes. La coordinación de las diferentes áreas que conforman una empresa facilita disponer de una operativa ágil y flexible que ayude a responder con rapidez y precisión a las nuevas tendencias imperantes. La logística integral es principalmente útil para resolver las

problemas que plantea la omnicanalidad: un gran número de solicitudes de diferentes tamaños, formados por pocos productos y que se deben entregar en 24 horas. Conocer con anticipación las estaciones del año en las que van a ocasionar más ventas facilita establecer turnos de trabajo y disponer tan solo de existencias indispensables. (p. 5).

2.2.2.11. Desempeño logístico

Como plantea Esan (2019), argumenta que:

El país se halla en el décimo lugar en desempeño logístico en la región. Para perfeccionar este escenario, es trascendental que las sociedades estudien aquellos indicadores logísticos que les permitirán conseguir sus objetivos estratégicos. Evaluar eficientemente los métodos operativos y las diferentes variables que inciden en la gestión logística es crucial para el funcionamiento de cualquier empresa. Pese a su importancia en el mercado global existente, las sociedades peruanas no vienen desarrollando un correcto ejercicio logístico. Un informe del Banco Mundial ubicó al Perú en el puesto 83 a nivel global en desempeño logístico. De esta manera, el Perú se encuentra en el décimo lugar a nivel regional, por debajo de países como Chile y Panamá. Para corregir dichos resultados, las sociedades deben estudiar un conjunto de indicadores clave de rendimiento (KPI) logístico. Se conoce así a aquellos indicadores logísticos que permiten evaluar el desempeño y el resultado de cada proceso operativo que se efectúa en la cadena de trabajo. (p. 1).

2.2.2.12. Los Indicadores de gestión logísticos

De acuerdo con Cercatechnology (2021), expresa que:

Uno de los componentes determinantes para que todo proceso, llámese logístico o de producción, se lleve a cabo con éxito, es realizar un procedimiento adecuado de indicadores para evaluar la gestión de los mismos, con el fin de que se logren efectuar indicadores en situaciones estratégicas que muestren un efecto óptimo en el mediano y largo plazo, mediante un buen sistema de información que consienta evaluar los diferentes períodos del proceso logístico. En la actualidad, nuestras

asociaciones cuentan con grandes vacíos en la medición del desempeño de las diligencias logísticas de racionamiento y distribución a nivel interno (procesos) y externo (satisfacción del cliente final). Sin duda, lo anterior constituye una barrera para la alta gerencia, en la identificación de los primordiales problemas y cuellos de botella que se muestran en la cadena logística, y que afectan ostensiblemente la competitividad de las empresas en los mercados y la pérdida progresiva de sus clientes. Todo se logra evaluar y por tanto todo se puede controlar, allí radica el éxito de cualquier operación, (p. 1)

2.2.2.13. La importancia de la gestión logística

Como dice Logistica360 (2021), menciona que:

La relación entre la gestión logística y el e-commerce se ha vuelto de tal importancia que la primera se ha transformado en uno de las columnas esenciales de la segunda. La gestión logística busca la unificación de métodos de las organizaciones para concebir la mayor eficiencia, integrando la planeación, dirección y organización de diferentes procedimientos como producción, distribución y abastecimiento.

Empresarialmente, se deduce por gestión logística, al proceso de gerenciar estratégicamente el movimiento y almacenamiento de materias primas, partes y productos terminados, desde los que suministran a la organización hasta llevarlo al consumidor final.

La pandemia ha mostrado nuevos puntos calientes en la gestión logística que inducirán que se pase de una táctica 'just in time a just in case', como describe un informe de Prologis Research.

Entre las problemáticas que tendrá que abordar la logística en estos tiempos se encuentran los acopios disponibles mínimos con las que trabajan los operadores, lo que hace que las existencias se agoten cuando la demanda de compradores cambia apresuradamente. (p. 1).

2.2.2.14. Dimensiones

Dimensión 01: compras como función logística

De acuerdo con Mora (2016), sostiene que:

En principio, la gestión de compras y de abastecimiento se muestra como orientada a la adquisición, reposición y, en general, a la administración y entrega de materiales e insumos indispensables para el apropiado ejercicio de la organización. Todo esto con el objetivo de lograr calidad, cantidad y precio justo; con un equilibrio sostenido entre la sociedad y el proveedor para beneficio bilateral. Bajo la visión logística, esta área adquiere un papel más preponderante, en la medida que opera como agente integrador entre clientes y proveedores, constituyendo así parte del concepto de cadena de suministro. Compras goza de una peculiaridad natural de unir las relaciones entre industrias correlacionadas, más allá de simples bosquejos de negociación, pasando a modelos de colaboración e integración. (p. 43).

Indicador

1) Enfoque de logística

Según Mora (2016), indica que:

De esta perspectiva de las adquisiciones, procedente de la óptica logística, germina el concepto de la orden perfecta, el cual sintetiza en una sola variable todos aquellos elementos de eficiencia y buenas prácticas que se deben tener en cuenta al instante de gestionar el abastecimiento de una sociedad. (p. 44)

2) La orden de compra perfecta

Mora (2016), recalca que “está calculada con el EOQ correcto, es informada indeliberadamente al proveedor, posee el producto disponible, está en el período requerido, posee todas las condiciones de calidad pretendidas, cuenta con la documentación considerada, es pagada de acuerdo con las cláusulas establecidas” (p. 44).

Dimensión 02: selección, evaluación y certificación de proveedores

Dicho con las palabras de Mora (2016), propone que:

El área de gestión de compras debe estar habituada con la estrategia general de la organización; debe saber lo que se espera de ella. El estudio inicia por establecer las necesidades del consumidor y las áreas en el cual suelen mostrar trabas, en donde los proveedores pudrían contribuir con soluciones. (p. 44)

Al respecto es preciso indicar que el proceso que toma más largo tiempo es la búsqueda y evaluación de proveedores, ya que una empresa debe tener claro sus criterios para la buena elección de los sus proveedores; mencionar también que la evaluación de proveedores es un término utilizado por muchas empresas y organizaciones para evaluar y aprobar a sus proveedores actuales y potenciales.

Indicador

1) Selección de proveedores

En opinión de Mora (2016), manifiesta que “el estudio y elección de proveedores es uno de los métodos claves en las sociedades, ya que forma y conserva la competitividad de esta. Existen cuatro elementos que enmarcan el enfoque estratégico del estudio y elección de proveedores” (p.45).

2) Evaluación y certificación de proveedores

De acuerdo con Mora (2016) sostiene que:

La intención de evaluar y legitimar proveedores consigue apresurar los métodos en la cadena de abastecimiento, haciéndolos más eficientes para cada una de las partes. Se ejecuta con objetivos a la satisfacción de los consumidores finales; para realizar una evaluación completa de los proveedores debe definirse, entre otros criterios, los productos que estos suministran y el impacto que generan en el negocio. (p. 46).

Dimensión 03: Operadores logísticos de mercancía

Como plantea Mora (2016), deduce que:

Ha brotado en el campo del comercio la acción del operador logístico de mercancías a nivel nacional e internacional. Esta es una forma de suministrar a las organizaciones la serenidad de que sus negocios se desenvuelven en métodos de eficiencia, justo a tiempo y con costos competitivos. Enmendar dificultades es lo que los operadores logísticos (terceros) han hecho siempre. En el pasado ellos otorgaban mercancías y arrendaban áreas de acopio, ellos han aprendido que deben ser más agresivos en el mundo de las actividades comerciales vigentes y brindar más servicios que las asociaciones en este momento están demandando. En estos instantes ellos están listos a considerar cualquier proyecto que se les presente, inclusive están brindando soluciones potenciales a los consumidores, antes que se dé cuenta que poseen una complicación. (p.163)

Indicador

1) Característica de los operadores logísticos de mercancía

Como señala Mora (2016), declara que “en la actualidad, las asociaciones colombianas y los empresarios exportadores e importadores están irrumpiendo enérgicamente en la contratación de operadores logísticos para sus primordiales procedimientos, tales como bodegaje, transporte, control de inventarios, embalajes etc.” (p. 163).

2) Clases de proveedores en logística

En la opinión de Mora (2016), expresa que:

Dentro de los métodos de outsourcing logramos hallar tres tipos importantes de proveedores el 2PL (Two Party Logistics). Es un proveedor que suministra servicios independientes y ocasionales, se orienta únicamente a una sola actividad. El 3PL (Third Party Logistics) Es un operador logístico que realiza todas o una porción de las actividades logísticas bajo un contrato o tarifa, de manera que permite y mejora el cumplimiento de metas. Y el 4PL (Fourth Party Logistics). Ejerce la actividad de planeación y coordinación del flujo de

información desde proveedores hasta clientes. Diseña la arquitectura logística y el sistema de información para integrar los procesos sin ejecutar necesariamente los flujos físicos. (p. 164)

3) Metodología para la selección de operadores

Según Mora (2016), expresa que en el “mercado las reglas de juego van cambiando y con ellas evoluciona la logística de la experiencia, a través de esta se puede ofrecer un producto que debe tener un servicio adicional para poder buscar la diferenciación entre los operadores logísticos. (p.165)

2.3. Definición de términos básicos.

Implementación de programas. Es la realización de actividades propuestas para el mejoramiento de rutinas ya definidas.

Impacto. Es el efecto que causa una actividad cuando busca alinear a las competencias requeridas y así obtener un buen desempeño.

Entrenamiento. Son procedimientos y actividades realizadas a personas para aumentar conocimiento, destrezas, capacidades y habilidades de un puesto de trabajo.

Formación. Es la capacitación recibida para el desarrollo de habilidades, destrezas, actitudes, valores y conocimiento sobre una determinada materia para explotar el potencial de una persona en el entorno que se desee mejorar.

Calidad de la formación. Son los buenos procesos y recursos en la capacitación de un individuo para obtener mejores resultados.

Capacitación en SIAF. Es la formación en el manejo del SOFTWARE sistema integrado de administración financiera (SIAF), el cual es un sistema informático para automatizar los procedimientos financieros del sector público.

Recursos de focam. Es el Fondo de desarrollo socioeconómico de Camisea – FOCAM los cuales son consignados a costear la realización de proyectos de inversión e infraestructura económica y social de ciertas gerencias regionales.

Productividad laboral. Es el porcentaje promedio de la producción de un trabajador en su turno de labores.

Cadena de suministros. Son procesos, actividades y medios de distribución para llegar al usuario final.

Desempeño laboral. Es la acción que aporta una persona a una organización para el logro de los objetivos trazados

Benchmarking. Es un instrumento recopilar las mejores destrezas, habilidades, conocimientos, etc. de organizaciones líderes o competidoras y poder implementarlas en nuestras empresas para mejorar la productividad.

Retail. Es el encargado de hacer llegar el producto al consumidor final, en otras palabras, es la venta de al por menor a diversos compradores.

Aprovisionamiento. Es el proceso de recolección y almacenamiento de materias primas, hasta su producción y/o venta al consumidor.

Enfoque lean. Es el aprovechamiento a los niveles más altos de las operaciones de una organización y se centra en dar mejor calidad, reducir tiempos y costos, minimizando pérdidas para ello utiliza recursos estrictamente necesarios.

Supply chain. El conjunto de actividades que se realiza desde consumidor lo requiere (aprovisionamiento de materias primas) hasta que el Bien o Servicio sea entregado al cliente final

Omnicanalidad. Es una táctica de información completa encaminada a la atención del consumidor, asimismo esta estrategia busca la unificación de todos conductos del mercado para así poder mejorar la relación con el cliente.

E-commerce. Es el comercio electrónico, también se puede definir como el proceso de venta y compra de bienes y servicios por plataformas digitales, como internet, aplicativos móviles y cualquier red informática donde puedas acceder a estas plataformas electrónicas.

Just in time. Son palabras originarias del inglés que significa “Justo a tiempo”; consiste en la gestión de tener materiales necesarios para una producción y estos lleguen al cliente final ya procesados en el tiempo ideal.

Just in case. Es una táctica de inventarios y stock cuya particularidad es que los materiales, bienes y mano de obra estén al alcance cuando se les requiera para cubrir cualquier suceso imprevisto.

EOQ. Siglas del término inglés “economic order quantity” la cual significa “cantidad de orden económico”, este sistema es fundamental para el control de inventarios, basada en obtener los mejores costes posibles.

Operadores logísticos. Son organizaciones tercerizadas creadas para gestionar actividades de la cadena de suministros de una empresa, y asea con transporte, aprovisionamiento, almacenaje, distribución, manipulación y empaquetado de materiales.

Outsourcing. Es un método usado por las empresas para subcontratar o tercerizar una o varias actividades específicas para aumentar la productividad

2pl (two party logistics). Es el paso donde una organización traslada ciertas tareas, entre ellas el almacenamiento y transporte, pero la gestión sigue siendo de la empresa contratante.

3pl (third party logistics). Es un proveedor logístico encargado del transporte y almacenaje y se encarga de la gestión y organización de las tareas encomendadas.

4pl (fourth party logistics). Son organizaciones que brindan el servicio de terceros en consultoría, planificación, gestión, localización, integración de nuevas tecnologías, asimismo asegura que las relaciones en la cadena de suministro y la relación costo/efectividad sean optimizados.

Versatilidad. Se consigue definir como la manera o particularidad apreciada por una organización; asimismo se considera que es un producto atractivo. También considerado una habilidad para poder adaptarse fácil y rápido a diferentes campos o áreas.

Propensity score matching (psm). Es la comparación de resultados de un grupo sujetos que hayan recibido un tratamiento.

Nearest neighbor matching (nnm). Término inglés el cual, en español, significa “la coincidencia de vecino más cercano”, es la medición de patrones covariables para encontrar el más cercano.

Coarsened exact matching (cem). Es una técnica para el emparejamiento estadístico, el cual brinda un recurso al problema cuando encuentra “gemelos estadísticos”, uno con y otro sin tratamiento.

Planificar. Es la acción administrativa en la cual se analiza una situación, establece objetivos, formula estrategias para alcanzar los objetivos trazados; se puede decir que es un modelo teórico para el trabajo a un futuro.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG. La implementación de programas de capacitación impacta en la gestión logística de la municipalidad de Tintay, Apurímac – 2021

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1. El modelo de competencias de capacitación impacta en la gestión logística de la municipalidad de Tintay, Apurímac – 2021.

HE 2. Las mediciones de las actividades de capacitación impactan en la gestión logística de la municipalidad de Tintay, Apurímac – 2021.

HE 3. Los indicadores de gestión en formación impactan en la gestión logística de la municipalidad de Tintay, Apurímac – 2021.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Variables 01: capacitación

Para Alles (2019):

La formación de adultos, en especial en el ámbito organizacional, presenta sus propias particularidades, ciertas características que la diferencian de otros tipos de formación. El término adulto, en este caso, lo estoy utilizando en un sentido amplio, incluyendo en dicho colectivo a todas las personas que integran una organización. (p. 11).

Es decir, es la formación de los trabajadores de una organización con el propósito de mejorar las actividades de cada área, y así aumentar, la producción de una empresa.

Variables 02: gestión logística

Según Mora (2016):

La logística se ha convertido en una ventaja competitiva en el entorno actual, repleta de progresos técnicos, alta competitividad y mayor exigencia de parte del cliente. Esto obliga a las empresas a ser más eficientes y productivas en los diferentes procesos de la cadena de abastecimientos y así poder, competir a nivel local e internacional. (p. 21).

Es decir son actividades enmarcadas en la cadena de abastecimiento esto sirve para organizar y efectuar operaciones con el fin de cumplir las expectativas de los clientes finales y poder cumplir las metas de la organización.

3.2.2. Definición de operacionalización

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), indica que una interpretación puntualizada es la que detallan las tareas y/o procedimientos que deben ejecutarse para calcular una variable, e interpretar los datos conseguidos y las impresiones sensoriales, que muestran la existencia de un concepto teórico en mayor o menor nivel.

En este punto, definiremos a la operacionalización como un proceso lógico para desagregar elementos abstractos y poder llegar a un nivel más concreto que nos permitan la medición empírica y cuantitativa.

Variables 01: capacitación

La variable capacitación es de naturaleza cualitativa, la misma que se ha operacionalizado en 3 dimensiones, las cuales son: modelo de competencias y formación, mediciones de las actividades e indicadores de gestión en formación. Las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario

Variables 02: gestión logística

La variable gestión logística es de naturaleza cualitativa, la misma que se ha operacionalizado en 3 dimensiones, las cuales son: compras como función logística, selección, evaluación y certificación de proveedores y operadores logísticos de mercancía. Las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

Ander- Egg (1995) indica que la investigación básica o pura es realizada con el objetivo de aumentar los conocimientos teóricos en el desarrollo de una determinada ciencia, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias, es más serio y busca propósitos teóricos en el sentido incrementar el acervo de conocimientos de determinadas teorías y se puede distinguir dos niveles fundamentales de la investigación básica (investigaciones teóricas fundamentales y las investigaciones teóricas destinadas al conocimiento de algún aspecto de la realidad o a la verificación de hipótesis).

Esta investigación fue de tipo básica por que se originó en el marco teórico y permanecerá en él, y el objetivo fue incrementar el conocimiento teórico y/o científico ya existente, pero sin llevarlos a aspectos prácticos.

3.3.2. Nivel de investigación

Descriptivo

Según Bernal (2006) refiere que:

La investigación descriptiva, presenta, relata, reseñan o identifican hechos, contextos, rasgos, tipos referentes de un fenómeno en observación u objeto de estudio; pero no se dan explicaciones o razones del motivo de los escenarios, hechos, fenómenos, etc.; la investigación descriptiva se guía por las interrogaciones de indagación que efectúa el investigador; se sobrelleva en técnicas como la encuesta, entrevista, observación y revisión documental. (p.136)

Según lo antes expuesto, indicamos que este estudio fue de nivel descriptivo debido que se encargó de describir la situación en la cual se centró este estudio y se han puntualizado los aspectos o dificultades más importantes para determinar la relación entre las variables.

Correlacional

Sampieri (2014) señala que:

Las investigaciones o estudios correlacionales procuran contestar a interrogaciones de estudios, este tipo de estudios tienen como objeto conocer la correlación o nivel de asociación que coexiste entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En momentos solo se examina la relación entre dos variables, pero a detalles los que generan vínculos entre tres, cuatro o más variables. (p. 93).

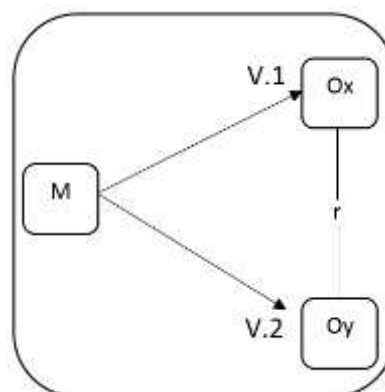
Donde

m = muestra

ox = Capacitación

oy = Gestión logística

r = relación entre las variables



El presente trabajo ha buscado comprobar el grado de impacto que la variable capacitación tiene sobre la variable gestión logística en la Municipalidad Distrital de Tintay, provincia de Aymaraes, departamento de Apurímac.

Tabla 1.

Valores de la prueba de correlación de Rho Spearman

Rango	Relación
De - 0,91 a -1.00	Correlación Negativa Perfecta
De -0.76 a -0.90	Correlación Negativa muy fuerte
De -0.51 a -0.75	Correlación Negativa considerable
De -0.11 a -0.50	Correlación Negativa mediana
De 0.1 a -0.10	Correlación Negativa débil
0.00	No existe correlación
De +0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
De +0.11 a +0.50	Correlación positiva mediana
De +0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
De +0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
De +0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Basada en Sampieri y Fernández Collado ,1998

3.3.2. Método de Investigación

Hipotético deductivo

De acuerdo con López y Fachelli (2015):

El método hipotético deductivo es importante para partir de hipótesis “verídicas”, pues si se emplea un razonamiento correcto, el método garantiza la preservación de la verdad desde los indicios a la conclusión. Por tanto, si hay impugnación, ello indica que una o alguna de las hipótesis de partida es falsa, y aquella/s hipótesis quedan descartadas como conocimiento científico. (p.11).

En este estudio se ha usado el método hipotético deductivo porque se han empleado pruebas en base a la hipótesis planteada, y de este modo establecer la correlación entre las variables de estudio

3.4. Diseño de la investigación

3.4.1. Diseño no experimental

Según Hernández, Fernández y Baptista (2012) mencionan:

Que la investigación no experimental es aquella que se efectúa sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que realizamos en la investigación no experimental es estudiar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (p.1)

El diseño de investigación que se ha utilizado en este estudio fue no experimental teniendo en cuenta que los datos que se han logrado obtener fueron reales, tomando en cuenta el escenario actual sin que esta fuera modificada.

3.4.2. Enfoque de la investigación

1) Cuantitativo

Trujillo, Naranjo, Lomas y Merlo (2019):

Plantean que el enfoque cualitativo de la investigación se fundamenta en las ideas del paradigma interpretativa, desarrollado por las Ciencias Sociales,

según el cual, no existe una realidad social única, más bien, variadas realidades construidas desde la óptica personal de cada uno de los individuos. Este enfoque requiere que el investigador busque y comprenda las motivaciones del grupo estudiado, abandonando su óptica personal. Este es un enfoque global y flexible, en donde se establece una relación directa entre el observador y el observado, logrando la construcción total del fenómeno, desde las diferencias individuales y estructurales básicas. (p.22)

Por lo expuesto líneas anteriores, se ha efectuado este tipo de enfoque ya que los datos adquiridos fueron trasladados a números y fue posible su medición.

2) Corte transversal

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen que los diseños de investigación transeccional o transversal recogen información en un solo período, en un tiempo único. Su intención es describir variables, y estudiar su incidencia e interrelación en un período dado. Es como tomar una imagen de algo que ocurre. Por ejemplo, estudiar el número de colaboradores, desempleados y subempleados en una localidad en cierto período. (p.154).

Este estudio fue de corte trasversal teniendo en cuenta que la recaudación de información se ha logrado de una forma oportuna y en un período específico.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Según Tamayo (2012) la población es la conjunto total de un fenómeno de estudio, contiene el total de unidades de análisis que componen dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un explícito estudio integrando un conjunto X de organizaciones que participan de una determinada peculiaridad, y se le llama la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

La población que se ha considerado en esta investigación, fueron los 37 trabajadores que trabajan en la Municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021.

3.5.2. Muestra censal

Arias (2012) considera que la muestra es un subgrupo representativo y finito que se extirpa de la población accesible; es decir, una muestra es el fragmento de la población que se selecciona y de la cual realmente se obtiene una información

Hay que indicar que según lo citado por Castro (2003) indica que Hernández, expresa que, “si la población es una cantidad menos a cincuenta (50) personas, la población es equivalente a la muestra”. En ese entender y por lo que ha citado este autor, se concluye que, si se toma el total de la población entonces no se aplicará ningún criterio muestral. Por dicho motivo se tomó como muestra censal a los 37 trabajadores que trabajan en la Municipalidad de Tintay

3.5.3. Muestreo

Según Arias (2012) indica que:

Existen dos tipos de muestreo el primero es el muestreo probabilístico o aleatorio: es un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra (p.83); asimismo, el segundo sería el muestreo no probabilístico: el cual es un procedimiento de selección en el que se desconoce la probabilidad que tienen los elementos de la población para integrar la muestra. (p.84)

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica de recolección de datos

Técnica: la encuesta

De acuerdo con Arias (2012) señala que la encuesta por muestreo o simplemente encuesta, es una estrategia (oral o escrita) cuyo propósito es obtener información acerca de un grupo o muestra de individuos y en relación con la opinión de éstos sobre un tema específico. (p.32).

En este estudio se optó por utilizar la encuesta, la cual ha permitido la recolección de información apropiada para luego efectuar la medición de esta. Esta encuesta ha ayudado a medir el impacto de la capacitación en la gestión logística de la Municipalidad Distrital de Tintay.

3.6.2. Instrumento de recolección de datos

1) Instrumento: cuestionario

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que en los fenómenos sociales, tal vez es, el instrumento más utilizado para la recolección de información es el cuestionario. El cual consiste en un grupo de preguntas respecto de una o más variables a medir (p. 217).

Por lo que en esta investigación se ha usado el cuestionario para efectuar las preguntas convenientes respecto a las variables de estudio. Así mismo, se ha utilizado la escala de Likert, la cual cuenta con 5 niveles de respuestas, para la medición del instrumento sobre las preguntas planteadas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tintay.

2) Escala de Likert

Hernández, Fernández y Baptista (2014), expresan que este método fue desarrollado por Rensis Likert en 1932, se muestra cada afirmación y se solicita al sujeto que exprese su reacción optando uno de los cinco puntos o clases de la escala. A cada punto se le establece un valor numérico. Así, el participante logra una valoración respecto de la afirmación y concluye su calificación general, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones.

Este método es el más idóneo para medir resultados de las actividades y las reacciones, actitudes y comportamientos de un colaborador. Por lo que nos permite calificar las respuestas a los encuestados o muestra seleccionada.

Tabla 2.

Calificación y evaluación del cuestionario de la gestión logística de la Municipalidad Distrital de Tintay

Alternativas	Puntuación	Afirmación
N	1	Nunca
CN	2	Casi nunca
A	3	A veces
CS	4	Casi siempre
S	5	Siempre

Fuente: elaboración Propia

3) Validez del instrumento

Hurtado (2010), menciona que del proceso de construcción del instrumento depende en gran medida, el ajuste de este a las necesidades de la investigación, y esto, se ve reflejado en la validez y en la confiabilidad del mismo. (p. 790).

En este estudio, se ha demostrado la validez del contenido de los instrumentos sobre implementación de programas de capacitación y su impacto en la gestión logística en la municipalidad Distrital de Tintay, mediante la revisión y validación de expertos.

Tabla 3.
Validación de juicio de expertos

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Mg. Jhon Hayrol Falconi Atoche	Temático	Aplicable
Mg. Michel Jaime, Mendez Escobar	Metodólogo	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

4) Confiabilidad del instrumento

Trujillo, Naranjo, Lomas y Merlo (2019) mencionan “que la confiabilidad depende de los métodos observados para percibir, comprender, interpretar y describir, particularmente en el hecho de la triangulación, en el que confluye el aporte de otros autores, los informantes claves y en particular del investigador” (p. 96). Entonces he de mencionar que mediante los valores presentados se ha podido establecer si el instrumento que fue utilizado en este estudio para la recolección de datos ha sido confiable o no.

Análisis de fiabilidad:

Tabla 4.
Escala de interpretación de la confiabilidad

Interpretación	Rango
Muy alta	0,81 - 1
Alta	0,61 - 0,80
Media	0,41 - 0,40
Baja	0,21 - 0,40
Muy baja	0 - 0,20

Fuente: Palella y Martins (2012)

3.7. Métodos de análisis de datos

Para la recaudación de los datos necesarios, se empezó en primera instancia a aplicar el cuestionario a la muestra de la Municipalidad Distrital de Tintay (entidad investigada), luego los datos adquiridos fueron registrados en un archivo de Excel para luego proceder con su tabulación, y de este modo, crear una base de datos con todos los resultados. Se procedió al análisis de los datos utilizando el programa estadístico SPSS versión 25.0 en español. Los resultados adquiridos fueron presentados mediante tablas y porcentajes con sus respectivos comentarios o interpretaciones.

3.8. Aspectos éticos

Para el presente estudio se contó con la autorización correspondiente del alcalde de la Municipalidad Distrital de Tintay y del responsable del área donde se ha realizado el estudio y recolección de datos. Asimismo, se mantendrá el anonimato de los trabajadores y el respeto hacia su persona al momento de ser encuestados.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 5.
Niveles de variable de capacitación

		Capacitación	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	63,9
	Medio	12	33,3
	Alto	1	2,8
	Total	36	100,0

Fuente: Cuestionario propio

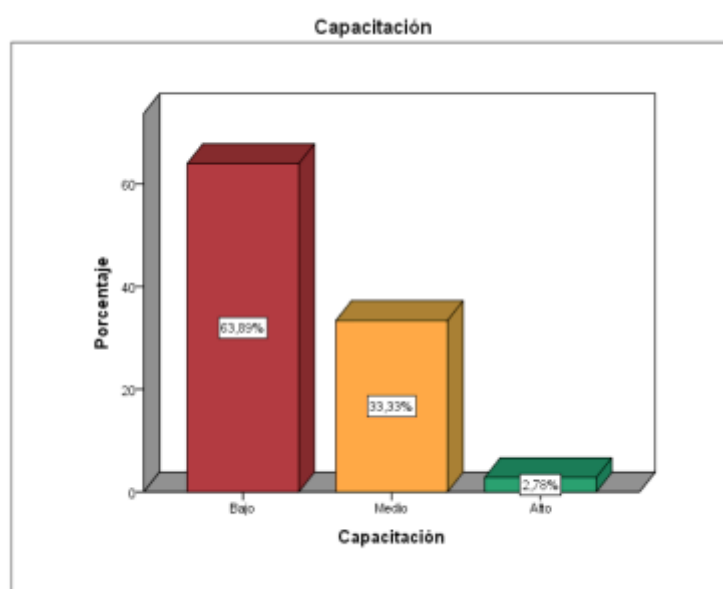


Figura 1. Niveles de gestión de capacitación

En la tabla 5 y figura 1 vemos que, de los 36 trabajadores, 23 de ellos (63,89%), dan a notar niveles bajos con relación a la capacitación, en contraste con 1 trabajador que representa el 2,78% que indica percibir altos niveles en temas de capacitación en la Municipalidad de Tintay, provincia de Apurímac, 2021.

Tabla 6.
Niveles de la variable gestión logística

		Gestión logística	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	36,1
	Medio	21	58,3
	Alto	2	5,6
	Total	36	100,0

Fuente: Cuestionario propio

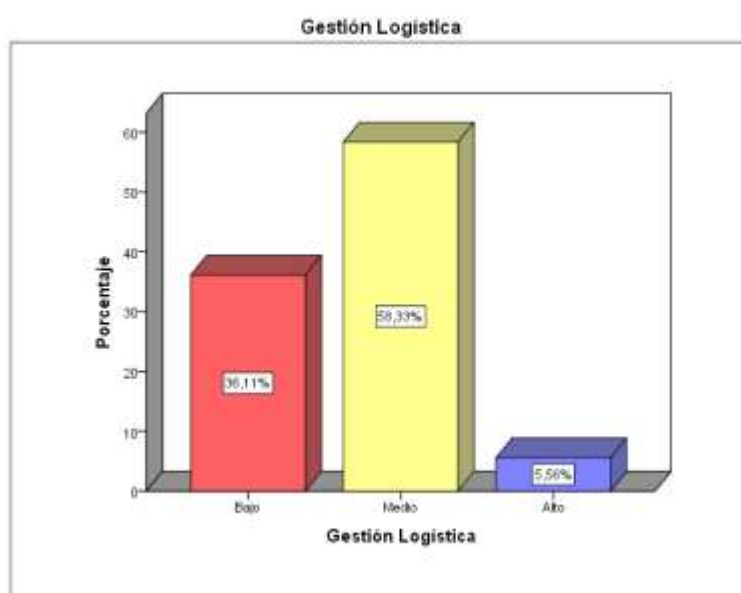


Figura 2. Niveles de gestión logística

En la tabla 6 y figura 2 se observa que, de los 36 trabajadores, 13 de ellos representan el 36,11%, y señalan percibir niveles bajos de la gestión logística, en contraste con 2 trabajadores que representan el 5,56% quienes indican altos niveles en temas de gestión logística en la Municipalidad de Tintay, provincia Apurímac, 2021.

Tabla 7.

Niveles de gestión en formación

Indicadores de gestión en formación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	55,6
	Medio	14	38,9
	Alto	2	5,6
	Total	36	100,0

Fuente: Cuestionario propio

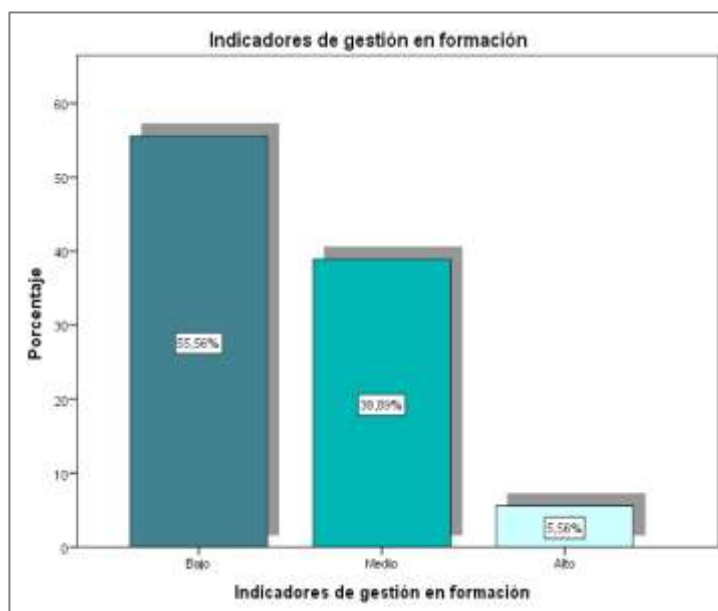


Figura 3. Niveles de gestión en formación

En la tabla 7 y figura 3 podemos ver que, de los 36 trabajadores, 20 de ellos representan el 55,56% que indica bajos niveles en relación a la gestión en formación, a diferencia de los 2 trabajadores que representan el 5,56% manifestando los niveles altos en temas de gestión en formación en la Municipalidad de Tintay, provincia Apurímac 2021.

Tabla 8.

Niveles de mediciones de las actividades

Mediciones de las actividades

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	30	83,3
	Medio	5	13,9
	Alto	1	2,8
	Total	36	100,0

Fuente: Cuestionario propio

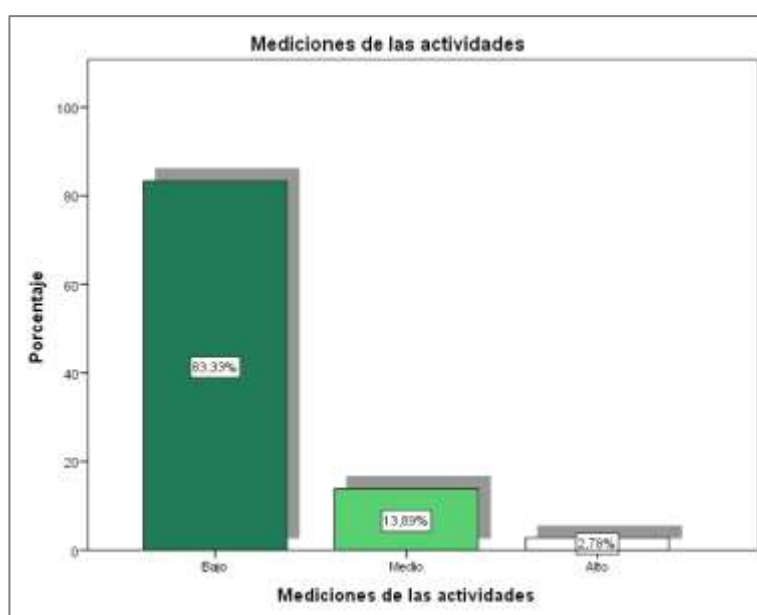


Figura 4. Niveles de mediciones de las actividades

En la tabla 8 y figura 4 se contempla que, de los 36 trabajadores, 30 de ellos simbolizan el 83,33% manifestando niveles bajos con relación a las mediciones de las actividades, en contraste con 1 trabajador que representa el 2,78% indicando los altos niveles en temas de mediciones de las actividades en la Municipalidad de Tintay, provincia Apurímac, 2021.

Tabla 9.

Niveles de modelo de competencias

Modelo de Competencias

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	32	88,9
	Medio	3	8,3
	Alto	1	2,8
	Total	36	100,0

Fuente: Cuestionario propio

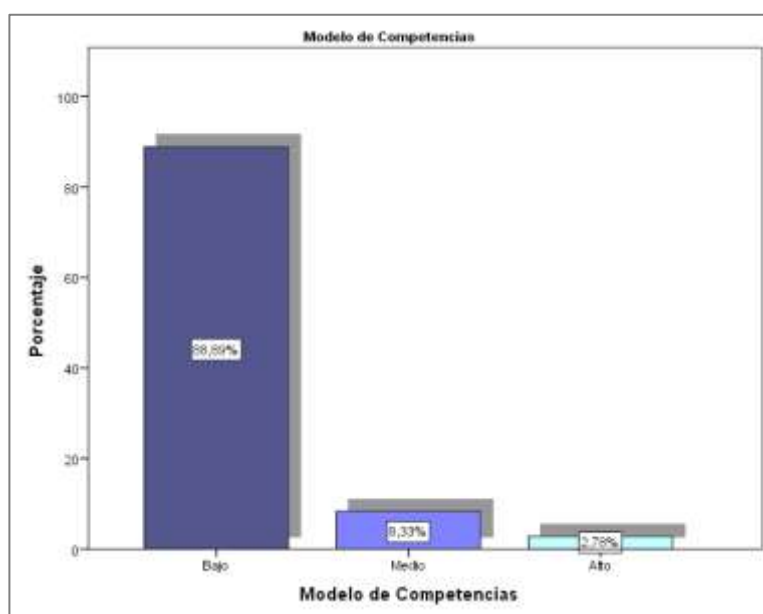


Figura 5. Niveles de modelo de competencias y formación

En la tabla 9 y figura 5 vemos que, de los 36 trabajadores, 32 de ellos representan el 88,89% con relación a bajos niveles acerca del modelo de competencias y formación, contrastando con 1 trabajador que representa el 2,78% indicando altos niveles en temas de modelo de competencias y formación en la Municipalidad de Tintay, provincia Apurímac, 2021.

Prueba de confiabilidad

Tabla 10.

Nivel de confiabilidad de la variable implementación de programas de capacitación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	14

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta que se utilizó, para calcular la confiabilidad, de la escala para la variable Implementación de programas de capacitación fue el alfa de Cronbach; la prueba realizada a 36 trabajadores de la Municipalidad de Tintay, provincia de Apurímac 2021, obteniendo 0.888, evidenciando que la escala aplicada fue una prueba confiable.

Tabla 11.

Nivel de confiabilidad de la variable gestión logística

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	14

Fuente: Alfa de Cronbach

Se usó el Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de la escala, para la variable gestión de logística, con una prueba realizada a 36 trabajadores de la Municipalidad de Tintay, provincia de Apurímac, 2021, obteniendo 0.901, dando como evidencia que la escala aplicada fue un prueba confiable.

4.2. Prueba de hipótesis.

4.2.1. Prueba de hipótesis general.

H0: La implementación de programas de capacitación no impacta en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac – 2021

H1: La implementación de programas de capacitación impacta en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac – 2021

Tabla 12.*Nivel de correlación de capacitación y gestión logística.*

			Correlaciones	
			var1	var2
Rho de Spearman	var1	Coeficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	36	36
	var2	Coeficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 12, se visualiza la relación entre las variables determinada por el rho de Spearman $p= 0.810$, lo cual significa, que la implementación de programas de capacitación se correlaciona de manera fuerte con la gestión logística, siendo el sig bilateral $p= 0.001$, el cual es menor a 0.05 , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual indica que, La implementación de programas de capacitación impacta en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021.

4.3. Prueba de hipótesis específicas

4.3.1. Hipótesis específica 01

H0: El modelo de competencias de capacitación no impacta en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021

H1: El modelo de competencias de capacitación impacta en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac – 2021

Tabla 13.*Nivel de correlación de modelo de competencias de capacitación y gestión logística.*

			Correlaciones	
			dim1v1	var2
Rho de Spearman	dim1v1	Coeficiente de correlación	1,000	,755
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	36	36
	var2	Coeficiente de correlación	,755	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	36	36

En la tabla 12, podemos ver que la relación entre las variables determinada por el rho de Spearman $p=0.755$, lo cual significa, que el modelo de competencias de formación se correlaciona de manera moderada con la gestión logística, siendo el sig bilateral $p=0,008$ el cual es menor a 0.05, así que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que, el modelo de competencias de capacitación impacta en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac – 2021.

4.3.2. Hipótesis específica 02

H0: Las mediciones de las actividades de capacitación no impactan en la gestión logística de la municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021

H1: Las mediciones de las actividades de capacitación impactan en la gestión logística de la municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021

Tabla 14.

Nivel de correlación de mediciones de las actividades de capacitación y gestión logística.

		Correlaciones		
			dim2v1	var2
Rho de Spearman	dim2v1	Coeficiente de correlación	1,000	,702*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	36	36
	var2	Coeficiente de correlación	,702*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	36	36

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla 13, se ve que la relación entre las variables determinada por el rho de Spearman $p=0.702$, lo cual representa que las de mediciones de las actividades de capacitación se correlacionan de manera moderada con la gestión logística, teniendo el sig bilateral $p=0.15$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual dice que, las mediciones de las actividades de capacitación impactan en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac – 2021.

4.3.3. Hipótesis específica 03

H0: Los indicadores de gestión en formación no impactan en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021.

H1: Los indicadores de gestión en formación impactan en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021.

Tabla 15.

Nivel de correlación de los indicadores de gestión en formación y gestión logística.
Correlaciones

			dim3v1	var2
Rho de Spearman	dim3v1	Coeficiente de correlación	1,000	,620**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	var2	Coeficiente de correlación	,620**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 15, muestra la relación entre las variables determinada por el rho de Spearman $p = 0.620$, lo cual significa, que los indicadores de gestión en formación se correlaciona de manera moderada con la gestión logística, indicando el sig bilateral $p = 0,000$ el cual es menor a 0.05, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna que nos menciona que, los indicadores de gestión en formación impactan en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021.

V. DISCUSIÓN

Los resultados alcanzados en este estudio, de acuerdo con la solución de la estadística con la prueba de alfa de Cronbach, para demostrar que de las 28 preguntas, que se aplicaron a los 36 trabajadores de la Municipalidad de Tintay, provincia de Apurímac, 2021, se argumenta como producto una conexión superior entre las variables implementación de programas de capacitación y gestión logística, logrando cada variable un nivel de confiabilidad de 0.888 y 0.901, la cual beneficia como referencia, para efectuar los estudios correspondientes y sostener los propósitos de la tesis.

Con la apoyo de los estudios estadísticos se desarrolló una tabla general en la cual se compara la correlación con las dimensiones, que refutan las hipótesis nulas y reconocen las hipótesis alternas del estudio realizado. Donde la variable implementación de programas de capacitación y sus 3 dimensiones: modelo de competencias y formación, mediciones de las actividades y gestión en formación; la segunda variable con sus dimensiones: compras como función logística, selección, evaluación y certificación de proveedores, y operadores logísticos de mercancía, los cuales fueron un estudio corolario de los 36 trabajadores de la Municipalidad de Tintay, provincia de Apurímac 2021, por lo que el estudio nos ha permitido comprobar la relación de las variables.

Confirmando el estudio, Gora (2018) quien de acuerdo con sus resultados obtenidos en su estudio se comprobó que hay relación entre la implementación de programas de capacitación y la gestión logística; por lo cual se asemeja a la presente tesis, indicando que, sí existe una relación entre los programas de capacitación y la gestión logística, y algunas dimensiones mencionadas.

De igual forma, queda demostrado el impacto positivo entre la implementación de programas de capacitación y la gestión logística, lo que es un indicativo, para la Municipalidad de Tintay, de que deben brindar mayor atención a los programas de capacitación con la finalidad de generar mayor impacto en la gestión logística.

Orozco (2017) define que “la capacitación es una actividad educativa que coadyuva al desarrollo de las capacidades humanas. Es un proceso simple cuando es utilizado como un medio para proveer conocimientos” (p.6).

Tomando en cuenta que es importante que la implementación de programas de capacitación impacte con la gestión logística, para lograr que la Municipalidad de Tintay tenga la mayor estrategia y formación de los trabajadores. Así mismo, Alles (2019), refiere que:

Las organizaciones, de todo tipo, proyectan su visión de futuro, de manera estructurada o no, y a partir ella definen estrategias para alcanzarla, planifican sus actividades y diseñan un camino a recorrer.

Las organizaciones cuentan con una misión y una visión, aunque no hayan puesto estos conceptos por escrito. Siempre hay una idea clara acerca de qué se quiere alcanzar, en qué dirección deben marchar los negocios o las actividades que se realicen. (p. 30).

En otras palabras, se menciona que la implementación de programas de capacitación vendría a ser de relevancia para cualquier entidad, si es que quieren generar un buen impacto en la gestión logística. No se puede generar un gran impacto en el área de gestión logística, si es que no hay una buena implementación de programas de capacitación. Así que con un buen programa de capacitación la entidad lograra un gran impacto beneficiando al área de gestión logística.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Respondiendo al objetivo general, se llegó a la conclusión que las variables de implementación de programas de capacitación y gestión logística se correlacionan de manera fuerte y positiva ($r=0.810$), con un nivel de significancia de 0.01 menor a 0.05, es decir, que la implementación de programas de capacitación impacta de manera positiva empujando fuertemente como palanca operativa a la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021.
- Segunda** Asimismo, respondiendo al objetivo específico 01, se concluye que existe un nivel de correlacional moderado ($r=0.755$), con un nivel de significancia de 0.08 que acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que el modelo de competencias de capacitación impacta moderadamente en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac – 2021.
- Tercera.** Por consiguiente, respondiendo al objetivo específico 02, se concluye que existe una correlación moderada entre las mediciones de las actividades de capacitación que impactan positivamente en la gestión logística de la municipalidad de Tintay, Apurímac en el año 2021, aceptando la hipótesis alterna
- Cuarta.** Por último, respondiendo al objetivo 03 se concluye que se rechaza como válida la hipótesis alterna, así también, se aprecia que existe una correlación moderada entre los indicadores de gestión en formación que impactan de manera modera en la gestión logística de la Municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** En definitiva, a los responsables de la Municipalidad de Tintay se recomienda dar prioridad a la buena implementación de programas de capacitación y poder comentarles lo importante de una buena capacitación, debido a que esta impacta de manera positiva al flujo de trabajo desde el principio hasta el final, con el fin de cumplir las expectativas de gestión logística
- Segunda.** A los responsables del área que ve las competencias de formación, se le recomienda brindar información sobre cómo adquirir y realizar la entrega de materiales e insumos para el adecuado desempeño de la organización, de la misma forma lograr obtener calidad, cantidad y un buen precio. También poder actuar como un buen agente integrador entre clientes y proveedores.
- Tercera.** Es necesario detallar que en el programa de capacitación anual esté incluido en los planes de inducción y competencias en capacitación para el área de gestión de compras, los futuros trabajadores deben conocer cómo trabaja la organización y cómo se selecciona, evalúa y aprueba a los proveedores.
- Cuarta.** Es importante analizar para poder mejorar los indicadores de gestión de formación del personal que presenten reportes, para afinar y dar mejoras en el personal del área de gestión logística en la Municipalidad de Tintay, provincia de Apurímac 2021.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2020). Formación, Capacitación y Desarrollo. (1^{ra} edición). Editorial Granica S.A
- Ander-Egg, E. (1995). Técnicas de investigación social. (24va edición). Lumen Books/Site Books.
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación - Introducción a la metodología científica. (6ta Edición). Editorial Episteme
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. (6ta edición). Editorial Episteme
- Angelica. (2016). Población y Muestra. Recuperado de Blogspot.com website: <http://m3todologia1.blogspot.com/2016/03/poblacion-y-muestra.html>
- Adecco. (2020, Febrero 14). La importancia de la capacitación del personal. Recuperado de Com.mx website: <https://blog.adecco.com.mx/2020/02/14/importancia-capacitacion-de-personal/>
- Carreño, A. (2018). Cadena de Suministro Logística. (1^{ra} Edición). Fondo Editorial
- Cvillami. (2011). capitulo III (Universidad Rafael Beloso Chacín, Venezuela - Maracaibo). Recuperado de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0088963/cap03.pdf>
- García, M. (2016). Gestión logística integral. (2^{da} edición). Ecoe Ediciones Ltda
- Ganoza, F. (2018). Gestión Logística. (1era edición). Fondo Editorial de la UIGV
- Hernández, S. (2014). Metodología de la Investigación. (6ta Edición). McGrawHill
- Murcia, S. et. al. (2017). IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UN OUTSOURCING EN BOGOTÁ. 5to Simposio Internacional de Investigación en Ciencias Económicas, Administrativas y Contables - Sociedad y Desarrollo y 1er Encuentro Internacional de estudiantes de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. Recuperado de <http://www.unilibre.edu.co/bogota/pdfs/2017/5sim/25D.pdf>

- EPG Universidad Continental. (s/f). ¿Por qué implementar la capacitación de personal en una empresa? Recuperado de Edu.pe website: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/por-que-implementar-la-capacitacion-de-personal-en-una-empresa>
- Serrano, J. (2020). Gestión logística y Comercial. (2da edición). Ediciones Paraninfo, SA
- Pérez, M. (2020). Capacitación. Recuperado de ConceptoDefinicion.de website: <https://conceptoDefinicion.de/capacitacion/>
- Roldan, P. Fachelli, S. (2015). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA. (1era edición). Ediciones por Universidad Autónoma de Barcelona
- Gomez, J. (2013). Gestión logística y comercial. (1era edición). Ediciones español, por McGraw-Hill Interamericana de España, S.L.
- Arias, A. S. (2020, 26 marzo). Logística. Recuperado de economipedia website: <https://economipedia.com/definiciones/logistica.html>
- Orozco, A. (2017). El impacto de la Capacitación. (1era edición). Ediciones por UNID, Editorial Digital
- Castro, F. (2021). LOGÍSTICA PÚBLICA Y PRIVADA. Recuperado de prezi.com: <https://prezi.com/xnf8-qvov5ts/logistica-publica-y-privada/>
- Galindo, E. (2021). LA POBLACIÓN EN UNA INVESTIGACIÓN. Recuperado de Tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com: <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>
- Toledo, E. (2021). ¿Cómo hacer la gestión de la cadena de suministro con enfoque Lean? EL MUNDO DE LA LOGÍSTICA. Recuperado de | Conéctate e inspírate: <https://thelogisticsworld.com/planeacion-estrategica/como-hacer-la-gestion-de-la-cadena-de-suministro-con-enfoque-lean/>
- Aec.es. (2021). Gestión de la logística. Recuperado de AEC: <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/gestion-de-la-logistica#:~:text=Se%20puede%20definir%20la%20gesti%C3%9A%20B3n,%20>

20de%%2020un%%2020producto%%2020o%%2020servicio.%20&%20Text%20=%20La%%2020gesti%%20C3%%20B3n%%2020de%%2020los%%2020almacenes,%20de%%2020los%%2020medios%%2020de%%2020transporte

Cerca Technology. (2021). Los Indicadores de Gestión Logísticos: Objetivos e implantación. Recuperado de: <https://www.cercatechnology.com/indicadores-gestion-logisticos/>

Cofide.mx. (2021). Capacitación empresarial: qué es, beneficios e importancia. Recuperado de: <https://www.cofide.mx/blog/capacitacion-empresarial>

Cofide.mx. (2021). Detección de necesidades de capacitación a los colaboradores. Recuperado de: <https://www.cofide.mx/blog/detecci%C3%B3n-de-necesidades-de-capacitaci%C3%B3n-a-los-colaboradores>

Navarro, J., 2021. Definición de Logística Internacional. Recuperado de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/economia/logistica-internacional.php>

Digital, C., 2021. La logística y su impacto en la rentabilidad. Recuperado de Confidencial Digital: <https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/negocio/logistica-impacto-rentabilidad/20170627120426085825.html>

Toribio, G., 2015. La Formación de los Recursos Humanos. Recuperado de Eoi.es: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/06/la-formacion-de-los-recursos-humanos/#:~:text=La%20formaci%C3%B3n%%20de%%2020los%%2020Recurso,%20habilidades%%2020humanas%%2020a%%2020la%%2020organizaci%%20C3%%20B3n.>

Business, E., 2021. ¿Cuál es el impacto de la capacitación del personal en la organización? Recuperado de Esan.edu: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/07/cual-es-el-impacto-de-la-capacitacion-del-personal-en-la-organizacion/>

- Business, E., 2019. Desempeño logístico: ¿qué indicadores se pueden considerar?
Recuperado de Esan.edu.pe: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/10/desempeno-logistico-que-indicadores-se-pueden-considerar/>
- Gestion.org. 2021. Qué es el entorno de la empresa y cómo influye en sus resultados. Recuperado de: <https://www.gestion.org/entorno-de-la-empresa/>
- Pico, J., 2009. Resultados esperados de un proceso de capacitación empresarial. Recuperado de gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/resultados-esperados-de-un-proceso-de-capacitacion-empresarial/>
- Trabajo, P., 2021. La importancia de la capacitación para las y los trabajadores. Recuperado de gob.mx. Disponible: <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es#:~:text=La%20%20capacitaci%20C3%20B3n%20juega%20un%20papel,%20trabajo%20que%20se%20les%20encomienda.>
- Redacción Logística 360. (2021). ¿Por qué es importante la gestión logística recuperado de logística 360. Recuperado de <https://www.logistica360.pe/www-logistica360-pe-por-que-es-importante-la-gestion-logistica/>
- MECALUX ESMENA. (2020). La logística integral y la coordinación en la cadena de suministro. Recuperado de MECALUX ESMENA: <https://www.mecalux.es/blog/logistica-integral>
- Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México D.F.: MCGRAW-HILL. 6ta edición
- Martínez, C. (2016). Capacitación y desarrollo personal. Recuperado de UTEL blog UNIVERSIDAD: <https://www.utel.edu.mx/blog/dia-a-dia/retos-profesionales/capacitacion-y-desarrollo-personal/>
- Hurtado (2010) "Metodología de la Investigación" (4ª. Edición) Editado por Ciea-Sypal
- Molins (2011) "Logística Internacional" (1ª. edición) Copyright
- Trujillo, Naranjo, Lomas y Merlo (2019) "Investigación Cualitativa" (1ª. edición) Editorial Universidad Técnica del Norte

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología
¿Cómo la implementación de programas de capacitación impacta en la gestión logística de la municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021?	Determinar como la implementación de programas de capacitación impacta en la gestión logística de la municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021	La implementación de programas de capacitación impacta en la gestión logística de la municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021	Capacitación	Modelo de Competencias	Programas organizacionales	P1, P2	<u>Tipo de investigación</u> Básica, descriptiva, cuantitativa y correlacional <u>Diseño</u> No experimental de corte transversal <u>Población</u> Muestra de 37 colaboradores <u>Técnica</u> Encuesta <u>Instrumento</u> Cuestionario validado por juicio de expertos <u>Análisis de datos</u> Programa SPSS v.24
					Plan de formación	P3, P4	
				Mediciones de las actividades	Participantes	P5, P6	
					Instructor	P7, P8	
					Experto observador	P9, P10	
				Indicadores de gestión en formación	Indicadores Básicos de formación	P11, P12	
Indicadores específicos para medir el desarrollo de competencias	P13, P14						
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Gestión Logística	Compras como función logística	Enfoque de Logística	P15, P16	
¿Cómo el modelo de competencias de capacitación impacta en la gestión logística de la municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021?	Determinar como el modelo de competencias de capacitación impacta en la gestión logística de la municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021	El modelo de competencias de capacitación impacta en la gestión logística de la municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021			La orden de compra perfecta	P17, P18	
¿Cómo las mediciones de las actividades de capacitación impactan en la gestión logística de la municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021?	Determinar cómo las mediciones de las actividades de capacitación impactan en la gestión logística de la municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021	Las mediciones de las actividades de capacitación impactan en la gestión logística de la municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021		Selección, evaluación y certificación de proveedores	Selección de proveedores	P19, P20	
					Evaluación y certificación de proveedores	P21, P22	
¿Cómo los indicadores de gestión en formación impactan en la gestión logística de la municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021?	Determinar cómo los indicadores de gestión en formación impactan en la gestión logística de la municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021	Los indicadores de gestión en formación impactan en la gestión logística de la municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021		Operadores logísticos de mercancía	Característica de los Operadores logísticos de mercancía	P23, P24	
					Clases de proveedores en logística	P25, P26	
					Metodología para la selección de operadores	P27, P28	

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Operacionalización de la variable 01 Capacitación

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Capacitación	Para Martha Alles (2019), "Las formación de adultos, en especial en el ámbito organizacional, presenta sus propias particularidades, ciertas características que la diferencian de otros tipos de formación. El termino adulto, en este caso, lo estoy utilizando en un sentido amplio, incluyendo en dicho colectivo a todas las personas que integran una organización".(p. 11)	La variable capacitación es de naturaleza cualitativa, la misma que se operacionaliza en 3 dimensiones, las cuales son: Modelo de Competencias y Formación, Mediciones de las actividades e Indicadores de gestión en formación. Las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario	1. Modelo de Competencias 2. Mediciones de las actividades 3. Indicadores de gestión en formación	- Programas organizacionales - Plan de formación - Participantes. - Instructor. - Experto observador. - Indicadores Básicos de formación. - Indicadores específicos para medir el desarrollo de competencias.	1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

Operacionalización de la variable 02 Gestión Logística

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Gestión Logística	Según Mora García (2016) “La logística se ha convertido en una ventaja competitiva en el entorno actual, repleta de avances tecnológicos, alta competencia y mayor exigencia de parte del cliente. Esto obliga a las empresas a ser más eficientes y productivas en los diferentes procesos de la cadena de abastecimientos y así poder competir a nivel local e internacional” (p. 21).	La variable Gestión Logística es de naturaleza cualitativa, la misma que se operacionaliza en 3 dimensiones, las cuales son: Compras como función logística, Selección, evaluación y certificación de proveedores y Operadores logísticos de mercancía. Las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario	1. Compras como función logística 2. Selección, evaluación y certificación de proveedores 3. Operadores logísticos de mercancía	- Enfoque de Logística. - La orden de compra perfecta. - Selección de proveedores. - Evaluación y certificación de proveedores Evaluación y certificación de proveedores. - Característica de los Operadores logísticos de mercancía. - Clases de proveedores en logística. - Metodología para la selección de operadores.	1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

Anexo 3. Instrumento

INSTRUCCIONES: La presente encuesta busca recoger información respecto a la “Implementación de Programas de Capacitación y su Impacto en la Gestión Logística en la Municipalidad de Tintay, Apurímac - 2021”.

A continuación, se encuentra una serie de preguntas sobre las cuales debe responder marcando con una X según corresponda. Lee con atención; responde las preguntas con la verdad, se agradece su colaboración.

OPCIONES DE REPUESTA:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces. = 3

Casi siempre. = 4

Siempre. = 5

Variables 01. Capacitación

Dimensión 01. Modelo de Competencias						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Programas organizacionales						
1.	¿Cree Usted que los programas de capacitación utilizados mejoran la gestión Logística en la Municipalidad Distrital de Tintay?					
2.	¿Piensa usted es necesario realizar cambios en los programas de formación para mejorar las estrategias en la gestión Logística en la Municipalidad Distrital de Tintay?					
Indicador 02. Plan de formación						
3.	¿Para su opinión crea usted que los planes estratégicos para la formación del personal del área Logística en la Municipalidad Distrital de Tintay son los adecuados?					
4.	¿Los colaboradores del área de Logística tienen la formación necesaria para las competencias que requiere esta área?					

Dimensión 02. Mediciones de las actividades					
Indicador 01: Participantes					
5.	¿Considera que se debe medir las competencias del personal para luego evaluar los participantes en una futura capacitación?				
6.	¿Cree que es necesario medir las competencias de los participantes, habiéndolos capacitado?				
Indicador 02: Instructor					
7.	¿Para una eventual Capacitación cree usted que sea imprescindible la medición de capacidad del instructor?				
8.	¿Cree usted que el instructor pueda medir las competencias para que el participante ascienda a un puesto?				
Indicador 03: Experto observador					
9.	¿Usted considera que se debería contratar a un experto para poder medir las competencias del personal?				
10.	¿Con que frecuencia cree usted que la municipalidad debería contratar a un profesional experto para medir las competencias de los trabajadores?				
Dimensión 03. Indicadores de gestión en formación					
Indicador 01: Indicadores Básicos de formación					
11.	¿Los indicadores básicos de información utilizados en esta entidad se usan para la evaluación de las inversiones realizadas por la municipalidad?				
12.	¿Las funciones del recurso humano pueden ser medidas por los indicadores básicos de gestión de la municipalidad?				
Indicador 02: Indicadores específicos para medir el desarrollo de competencias					
13.	¿Los indicadores usados por la municipalidad para medir el desarrollo de las competencias, también pueden medir la eficacia de inversión?				
14.	¿Según su estancia en esta entidad cree que los indicadores usados para medir el desarrollo de competencias son aplicados con continuidad?				

Variables 02. Gestión Logística

Dimensión 01. Compras como función logística						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Enfoque Logística						
15.	¿Según su apreciación del enfoque y/o proceso logístico, considera que tiene un buen funcionamiento?					
16.	¿El enfoque logístico utilizado en la Municipalidad Distrital de Tintay es el causante del bajo rendimiento del personal del área Logística?					
Indicador 02: La orden de compra perfecta						
17.	¿Usted cree que en la actual gestión existe un buen control de las órdenes de compra?					
18.	¿Usted cree que el personal encargado de emitir las órdenes de compra tiene las competencias necesarias para realizar esa función?					
Dimensión 02. Selección, evaluación y certificación de proveedores						
Indicador 01: Selección de proveedores						
19.	¿Cree usted que la selección de proveedores es en base a una evaluación de acuerdo a sus necesidades?					
20.	¿Los proveedores seleccionados son de apoyo para una buena gestión logística?					
Indicador 02: Evaluación de proveedores						
21.	¿Cree usted que el criterio utilizado para la evaluación de proveedores es el adecuado para mejorar la gestión logística actual?					
22.	¿Cree usted que una buena evaluación de proveedores mejoraría la gestión logística?					
Dimensión 03. Operadores logísticos de mercancía						
Indicador 01. Característica de los Operadores logísticos de mercancía						
23.	¿Según sus conocimientos y experiencia las características de los operadores logísticos son los más idóneos para la gestión logística de mercaderías?					
24.	¿Se utiliza operadores logísticos de acuerdo con las características de cada mercadería?					

Indicador 02. Clases de proveedores en logística					
25.	¿Los proveedores logísticos utilizados para la adquisición de mercaderías están clasificados según las clases que corresponda?				
26.	¿La Municipalidad aplica políticas para garantizar calidad en proveedores para la protección de consumidores?				
Indicador 03. Metodología para la selección de operadores					
27.	¿Según su apreciación, cree usted que el método utilizado para la selección de proveedores es la correcta?				
28.	¿Cree usted que la Municipalidad debería utilizar nuevos métodos de selección?				

Anexo 4. Validación del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 CAPACITACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Capacitación							
	DIMENSIÓN 1: Modelo de Competencias	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree Usted que los programas de capacitación utilizados mejoran la gestión Logística en la Municipalidad Distrital de Tintay?	X		X		X		
2	¿Piensa usted es necesario realizar cambios en los programas de formación para mejorar las estrategias en la gestión Logística en la Municipalidad Distrital de Tintay?	X		X		X		
3	¿Para su opinión crea usted que los planes estratégicos para la formación del personal del área Logística en la Municipalidad Distrital de Tintay son los adecuados?	X		X		X		
4	¿Los colaboradores del área de Logística tienen la formación necesaria para las competencias que requiere esta área?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Mediciones de las actividades	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Considera que se debe medir las competencias del personal para luego evaluar los participantes en una futura capacitación?	X		X		X		
6	¿Cree que es necesario medir las competencias de los participantes, habiéndolos capacitado?	X		X		X		
7	¿Para una eventual Capacitación cree usted que sea imprescindible la medición de capacidad del instructor?	X		X		X		
8	¿Cree usted que el instructor pueda medir las competencias para que el participante ascienda a un puesto?	X		X		X		
9	¿Usted considera que se debería contratar a un experto para poder medir las competencias del personal?	X		X		X		

10	¿Con que frecuencia cree usted que la municipalidad debería contratar a un profesional experto para medir las competencias de los trabajadores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Indicadores de gestión en formación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Los indicadores básicos de información utilizados en esta entidad se usan para la evaluación de las inversiones realizadas por la municipalidad?	X		X		X		
12	¿Las funciones del recurso humano pueden ser medidas por los indicadores básicos de gestión de la municipalidad?	X		X		X		
13	¿Los indicadores usados por la municipalidad para medir el desarrollo de las competencias, también pueden medir la eficacia de inversión?	X		X		X		
14	¿Según su estancia en esta entidad cree que los indicadores usados para medir el desarrollo de competencias son aplicados con continuidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Falconi Atoche Jhon Hayrol

DNI: 43460177

Especialidad del validador: MBA - MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado Temático

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

14 de setiembre del 2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Michel Jaime Méndez Escobar

DNI: 10797162

Especialidad del validador: MBA - MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado Metodólogo

²Revelancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

15 de setiembre del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 GESTIÓN LOGÍSTICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Gestión Logística							
	DIMENSIÓN 1: Compras como función logística	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Según su apreciación del enfoque y/o proceso logístico, considera que tiene un buen funcionamiento?	X		X		X		
2	¿El enfoque logístico utilizado en la Municipalidad Distrital de Tintay es el causante del bajo rendimiento del personal del área Logística?	X		X		X		
3	¿Usted cree que en la actual gestión existe un buen control de las órdenes de compra?	X		X		X		
4	¿Usted cree que el personal encargado de emitir las órdenes de compra tiene las competencias necesarias para realizar esa función?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Selección, evaluación y certificación de proveedores	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cree usted que la selección de proveedores es en base a una evaluación de acuerdo a sus necesidades?	X		X		X		
8	¿Los proveedores seleccionados son de apoyo para una buena gestión logística?	X		X		X		
9	¿Cree usted que el criterio utilizado para la evaluación de proveedores es el adecuado para mejorar la gestión logística actual?	X		X		X		
10	¿Cree usted que una buena evaluación de proveedores mejoraría la gestión logística?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Operadores logísticos de mercancía	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Según sus conocimientos y experiencia las características de los operadores logísticos son los más idóneos para la gestión logística de mercaderías?	X		X		X		
14	¿Se utiliza operadores logísticos de acuerdo con las características de cada mercadería?	X		X		X		
15	¿Los proveedores logísticos utilizados para la adquisición de mercaderías están clasificados según las clases que corresponda?	X		X		X		

16	¿La Municipalidad aplica políticas para garantizar calidad en proveedores para la protección de consumidores?	X		X		X		
17	¿Según su apreciación, cree usted que el método utilizado para la selección de proveedores es la correcta?	X		X		X		
18	¿Cree usted que la Municipalidad debería utilizar nuevos métodos de selección?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Falconi Atoche Jhon Hayrol

DNI: 43460177

Especialidad del validador: MBA - MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado Temático

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

14 de setiembre del 2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Michel Jaime Méndez Escobar

DNI: 10797162

Especialidad del validador: MBA - MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado Metodólogo

²Revelancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

15 de setiembre del 2021

Anexo 5. Matriz de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14
Trabajador 01	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	3	2	1	1
Trabajador 02	2	1	2	2	3	2	3	1	2	1	2	2	1	2
Trabajador 03	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3
Trabajador 04	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
Trabajador 05	4	2	1	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3
Trabajador 06	3	2	4	2	4	3	1	4	5	3	3	4	4	5
Trabajador 07	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	3	2
Trabajador 08	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	3	2
Trabajador 09	1	2	1	2	3	1	1	2	2	1	3	2	2	1
Trabajador 10	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	5
Trabajador 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trabajador 12	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	3	3	2	2
Trabajador 13	3	1	4	3	1	2	4	2	1	1	2	2	3	3
Trabajador 14	2	3	2	1	3	4	1	2	1	2	3	2	2	1
Trabajador 15	1	3	1	1	2	3	3	2	2	1	3	3	2	5
Trabajador 16	1	1	3	1	3	3	1	3	2	1	2	2	2	5
Trabajador 17	3	2	2	2	3	2	2	3	1	1	3	2	3	4
Trabajador 18	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	2	1	2	5
Trabajador 19	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	5
Trabajador 20	3	3	3	1	3	2	2	3	1	1	3	3	1	4
Trabajador 21	1	1	2	1	5	5	1	3	3	2	3	3	3	5
Trabajador 22	2	2	1	1	4	4	4	3	2	2	4	4	2	3
Trabajador 23	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1	3	3	2	5
Trabajador 24	2	1	1	2	4	3	2	1	2	1	3	2	1	2
Trabajador 25	2	2	2	2	1	3	2	3	1	3	4	3	1	3
Trabajador 26	1	3	1	1	3	3	4	3	4	1	4	3	2	3
Trabajador 27	1	2	1	1	3	1	1	3	2	1	3	2	1	4
Trabajador 28	2	3	1	1	3	3	2	1	1	1	2	2	1	4
Trabajador 29	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4
Trabajador 30	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4
Trabajador 31	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2
Trabajador 32	1	3	1	1	2	3	3	2	1	1	3	3	2	1
Trabajador 33	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	3	4
Trabajador 34	1	1	2	1	3	3	3	3	1	3	4	4	2	3
Trabajador 35	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	3	2	5
Trabajador 36	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	3	1	1	4

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14
Trabajador 01	2	3	1	3	1	2	2	4	1	2	1	2	2	1
Trabajador 02	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2
Trabajador 03	3	3	1	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2
Trabajador 04	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
Trabajador 05	2	2	2	3	1	1	3	3	1	2	2	1	2	3
Trabajador 06	4	5	3	1	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5
Trabajador 07	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
Trabajador 08	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
Trabajador 09	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2
Trabajador 10	4	4	3	3	4	3	3	5	4	2	4	3	3	4
Trabajador 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trabajador 12	3	3	3	3	2	3	4	3	1	1	1	2	2	2
Trabajador 13	2	2	3	1	3	3	1	3	3	4	3	1	2	2
Trabajador 14	2	1	3	1	3	1	2	1	2	3	3	1	1	2
Trabajador 15	3	1	4	3	1	1	3	4	3	2	1	2	1	1
Trabajador 16	3	3	1	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3
Trabajador 17	3	3	2	4	1	1	3	4	1	1	1	1	3	2
Trabajador 18	3	1	4	3	1	1	3	5	3	2	1	2	1	1
Trabajador 19	3	3	3	2	3	3	5	1	2	2	3	2	3	4
Trabajador 20	2	2	1	1	1	2	2	4	1	1	2	1	2	2
Trabajador 21	2	3	2	3	2	3	3	5	2	1	1	1	1	2
Trabajador 22	1	2	1	2	2	3	4	3	2	2	1	1	2	1
Trabajador 23	3	1	4	3	3	3	3	4	3	2	1	2	1	1
Trabajador 24	3	3	1	2	2	2	1	5	1	1	1	2	1	3
Trabajador 25	3	3	2	4	4	4	3	5	2	2	1	2	3	2
Trabajador 26	4	4	3	3	3	3	3	5	1	1	1	3	1	1
Trabajador 27	3	4	2	3	3	3	3	4	1	1	2	3	1	3
Trabajador 28	2	3	3	3	3	4	2	4	1	2	1	1	1	2
Trabajador 29	3	2	2	4	2	2	3	5	2	1	1	3	3	3
Trabajador 30	3	2	2	2	2	3	3	4	2	1	1	3	3	3
Trabajador 31	2	2	3	1	2	3	2	5	2	1	3	1	1	1
Trabajador 32	3	1	4	3	1	1	3	4	3	2	1	2	1	1
Trabajador 33	3	3	2	4	3	3	3	5	1	1	1	1	2	2
Trabajador 34	2	1	2	2	3	3	3	4	1	1	2	1	1	1
Trabajador 35	2	3	3	3	4	4	3	5	1	1	2	2	2	1
Trabajador 36	3	3	1	2	2	2	4	2	2	4	1	4	1	2

Anexo 6. Propuesta de valor

De acuerdo con los resultados obtenidos de la Investigación realizada sobre la Implementación programas de Capacitación y su impacto en la Gestión Logística de la Municipalidad Distrital de Tintay, nos muestra la importancia de que un funcionario que labora en nuestra institución cuente con una buena capacitación.

Así mismo, quiero señalar que esta municipalidad se encuentra alejado de las grandes ciudades por lo que es una dificultad con la cual los pobladores de este municipio luchan día a día, por lo que en esta investigación se mostró las dificultades y/o problemáticas con las que se labora en esta institución más aun en el contexto COVID-19 con la cual muchos de nuestros trabajadores son vulnerables y por falta de capacitaciones no pueden realizar trabajo remoto.

En ese entender, el Objetivo principal del del estado peruano para mejorar los procesos y/o actividades de nuestras municipalidades es brindarles presupuesto específico para poder capacitar a los funcionarios y así estos puedan mejorar el rendimiento laboral.

Teniendo estas capacitaciones los colaboradores podrán sentirse más involucrados con la gestión y así podrán estar con mayor predisposición para poder realizar todas las gestiones y mejorar el distrito con buenas obras y más trabajo.