



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras

TESIS

**“CAPACITACIÓN LABORAL Y CONTROL DE INVENTARIOS EN LA
EMPRESA DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS GASIFICADAS EN LA CIUDAD
DE CUSCO 2016. CASO ANDINO SAC”**

PRESENTADO POR:

BACH. JULIA MAMANI LLAMOCCA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

ABANCAY - PERÚ

2017

DEDICATORIA

A mis Padres y a mi familia por su apoyo y soporte con sus consejos y comprensión con mucho amor y para quienes me debo por lo que soy y lo que seré.

A Galy que ha sido mi fuente de inspiración y a todas aquellas personas que con su colaboración y apoyo contribuyeron en la culminación de mi investigación.

AGRADECIMIENTO

A Dios por estar siempre conmigo. Espero no ser injusta y dejar de mencionar a alguien, pero a todas esas personas va mi mayor agradecimiento por contribuir en algo con este trabajo.

A todos los profesores que me apoyaron a través de la transmisión de sus conocimientos y sabiduría, a pesar de las dificultades que hemos afrontado en la realización de la presente investigación.

Empezare primero con mi familia, mis padres, mis hermanos, que durante todo el proceso desde que inicie mi formación han estado siempre apoyándome de una manera incondicional y que espero mostrarme a la altura de sus expectativas.

Tengo que mencionar a mis asesores quienes fueron una guía fundamental para que este trabajo tuviera forma y sobre todo que estuvo conmigo en todo el proceso para desarrollar esta investigación. Aunado a ello, mis revisores que vieron con buenos ojos e interés el trabajo que tuvieron en sus manos y sus consejos sirvieron mucho para realizar esta tesis.

Un agradecimiento aparte a todos aquellos compañeros que recorrieron conmigo el camino del aprendizaje y conocimiento, los cuales compartimos momentos agradables y momentos difíciles.

RECONOCIMIENTO

La realización de esta investigación de tesis fue posible en primer lugar, al Curso Taller de Tesis por la Modalidad de Sustentación de Tesis en la Filial de Abancay en cooperación con el Dr. Oswaldo J. Vásquez Cerna, Decano de Facultad de Ciencias Empresariales y Educación de la Universidad Alas Peruanas.

Agradezco además a la facultad de Ciencias Empresariales y Educación Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras por su cooperación al contestar el cuestionario sobre las destrezas de pensamiento crítico para su validación y por el apoyo que siempre brindaron. Un agradecimiento especial a la Sra. Erika Pipa Huamani, Coordinadora de las Escuelas de la Facultad de Ciencias Empresariales, por su ingeniosa búsqueda de datos mediante la computadora sobre un sinnúmero de expedientes de estudiantes que participaron en este estudio.

Como es de entender, agradezco al Comité de Tesis, por su dirección y ayuda constante, en especial por su orientación metodológica y por su continuo estímulo durante todo el proceso hasta al final del mismo. Igualmente agradezco al Mg. Julián Ore Leiva, en especial por su enfoque teórico en el pensamiento crítico lo cual fundamentó el marco conceptual de esta

investigación y por sus acertadas
correcciones.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I:	16
PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	16
1.1 Descripción de la realidad problemática	16
1.2 Delimitación de la investigación	19
1.2.1 Delimitación Espacial.....	19
1.2.2 Delimitación Social.....	19
1.2.3 Delimitación Temporal	19
1.2.3 Delimitación Conceptual	19
1.3 Problemas de Investigación	19
1.3.1 Problema Principal.....	19
1.3.2 Problemas Secundarios.....	19
1.4 Objetivos de la Investigación.....	20
1.4.1 Objetivo General.....	20
1.4.2 Objetivos Específicos.....	20
1.5 Hipótesis y variables de la investigación.....	20
1.5.1 Hipótesis General.	20
1.5.2 Hipótesis Secundarias.	21
1.5.3 Variables (Definición conceptual y Operacional).....	21
1.6 Metodología de la Investigación.....	22
1.6.1 Tipo y Nivel de Investigación.	22
a) Tipo de Investigación	22

b) Nivel de Investigación.....	23
1.6.2 Método y Diseño de la Investigación.	23
1.6.3 Población y Muestra de la Investigación.....	24
a) Población.....	24
b) Muestra.....	24
1.6.4 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.....	24
a) Técnicas.....	24
b) Instrumentos.....	24
1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación.....	25
a) Justificación.....	25
b) Importancia.....	25
c) Limitaciones.....	26
CAPÍTULO II:.....	27
MARCO TEÓRICO	27
2.1 Antecedentes del Estudio.....	27
2.1.1 Antecedentes internacionales.	27
2.1.2 Antecedentes Nacionales.	30
2.2 Bases Teóricas	32
2.2.1 Reseña Histórica de la Capacitación	32
2.2.2 Importancia de la Capacitación Laboral.....	36
2.2.3 Etapas del proceso de Capacitación.....	36
2.2.4 Determinación de necesidades de capacitación.	38
2.2.5 Niveles de la Capacitación.....	39
2.2.5 Reseña Histórica del Control de Inventarios.....	45
2.2.6 Clases de inventarios.....	49
2.2.7 Procesos del Control de Inventarios.	49
2.2.8 Base Legal.....	51
2.3 Definición de Términos Básicos	58
Capítulo III:.....	60
Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados.....	60
3.1 Análisis de Tablas y Gráficos	60
3.1.1 Análisis e Interpretación.....	60

3.1.2 Tabla de Contingencia.....	71
3.2 Prueba de hipótesis	73
3.3 Presentación de resultados.....	77
3.3.1 Correlación.....	77
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES.....	84
Referencias Bibliográficas	86
ANEXOS	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Reacción	60
Tabla 2: Aprendizaje	62
Tabla 3: Comportamiento.....	63
Tabla 4: Resultado	64
Tabla 5. Capacitación Laboral.....	65
Tabla 6: Registro Sistemático	66
Tabla 7: Revisiones Físicas Periódicas.....	67
Tabla 8: Proceso de Control de Inventarios	68
Tabla 9: Control de inventarios	70
Tabla 10: Capacitación Laboral y Control de Inventarios tabulación cruzada ..	71
Tabla 11: Reacción*Registro Sistemático tabulación cruzada	72
Tabla 12: Aprendizaje*Revisiones Físicas Periódicas tabulación cruzada	72
Tabla 13: Comportamiento*CONTROL DE INVENTARIOS tabulación cruzada	72
Tabla 14: Resultados*CONTROL DE INVENTARIOS tabulación cruzada	73
Tabla 15. Pruebas de chi-cuadrado	73
Tabla 16. Pruebas de chi-cuadrado	74
Tabla 17. Pruebas de chi-cuadrado	75
Tabla 18. Pruebas de chi-cuadrado	76
Tabla 19. Pruebas de chi-cuadrado	76
Tabla 20. Correlaciones entre capacitación laboral y control de inventarios....	77
Tabla 21. Correlaciones entre la reacción y el registro sistemático de inventarios	78
Tabla 22: Correlaciones entre el aprendizaje y las revisiones físicas periódicas	79
Tabla 23: Correlación del comportamiento y el control de inventarios	80
Tabla 24: Correlación de los resultados y el control de inventarios	81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de Oriol Amat	41
Figura 2. Cuadro Comparativo de los niveles de evaluación	44
Figura 3. Reacción	61
Figura 4. Aprendizaje	62
Figura 5. Comportamiento	63
Figura 6. Resultados	64
Figura 7. Capacitación Laboral	65
Figura 8. Registro Sistemático	66
Figura 9. Revisiones Físicas Periódicas	67
Figura 10. Proceso de Control de Inventarios	69
Figura 11. Control de Inventarios	70
Figura 12. Correlaciones entre Capacitación laboral y Control de inventarios .	78
Figura 13: Correlaciones entre la reacción y el registro sistemático de inventarios	79
Figura 14: Correlaciones entre el aprendizaje y las revisiones físicas periódicas	80
Figura 15: Correlación del comportamiento y el control de inventarios	81
Figura 16: Correlación de los resultados y el control de inventarios	82

RESUMEN

El presente trabajo tiene como título **CAPACITACIÓN LABORAL Y CONTROL DE INVENTARIOS EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS GASIFICADAS EN LA CIUDAD DE CUSCO 2016, CASO ANDINO SAC**, la capacitación es un factor clave para el logro de un adecuado manejo de los inventarios, pues proporciona la seguridad respecto al cumplir los objetivos y metas trazadas dentro del marco de la eficiencia, eficacia y economía; éstos se constituye como los tres pilares que sostienen y resguardan los recursos y bienes de la organización.

La investigación que se ha desarrollado tiene como objetivo principal determinar cuál es la relación entre la capacitación laboral y el control de inventarios en las distribuidoras de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco a fin de mejorar el control de los inventarios y que a su vez minimice las diferencias y se eviten más pérdidas a la empresa.

La presente investigación es de tipo básica o pura, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo. La población que se ha considerado fue de 30 colaboradores del área de almacén, de los cuales se ha deducido una muestra no probabilística igual al de la población. Para la recolección de datos se ha utilizado la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario que previamente fue validado y sometido a la prueba de confiabilidad, en el cual se ha obtenido un valor de 0.946 de coeficiente de Alfa de Cronbach.

El presente trabajo obtuvo la siguiente conclusión, se ha determinado que la relación entre la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC es el 30% de 30 colaboradores encuestados. En el cual se observa que 9 colaboradores aplicaron a su puesto de trabajo la capacitación que recibieron y 21 colaboradores no pusieron en práctica la capacitación, por lo cual requieren mayor capacitación a fin de mejorar el control de inventarios y minimizar las diferencias en los inventarios.

Palabras claves: Capacitación Laboral, Control de Inventarios, reacción, aprendizaje, comportamiento, resultados.

ABSTRACT

The following piece of work is titled, LABOUR TRAINING and CONTROL OF INVENTORIES OF GASIFIED DRINKS AT ANDEAN CASE SAC, DISTRIBUTOR COMPANY IN CUSCO CITY 2016, training is a key factor for achieving an adequate management of inventories, as it provides security in meeting the objectives and goals set within the framework of efficiency, effectiveness and economy; these are constituted as the three pillars that sustain and protect the resources and assets of the organization.

The main objective of the research that has been developed is to determine the degree of relationship between job training and inventory control in gassed beverage distributors in the city of Cusco in order to improve the control of inventories and that time minimize the differences and avoid more losses to the company.

The present investigation is of non-experimental type, the level of investigation is descriptive correlational, with a quantitative approach. The population that has been considered was 30 collaborators from the warehouse area, from which a non-probabilistic sample equal to that of the population has been deduced. For data collection, the survey technique was used and as an instrument the questionnaire was previously validated and submitted to the reliability test, in which a value of 0.946 coefficient of Cronbach's Alpha was obtained.

The present work obtained the following conclusion, that the degree of relationship between the labor training and the control of inventions in the gassed beverage distributor in the city of Cusco 2016 has been determined. The Andino SAC case is 30% of 30 collaborators surveyed. In which it is observed that 9 employees applied to their job the training they received and 21 collaborators did not put into practice the training, for which they require more training in order to improve the control of inventories and minimize the differences in the inventories.

Keywords: Labor Training, Inventory Control, reaction, learning, behavior, results.

INTRODUCCIÓN

Los principales aspectos a tomar en cuenta en un control de inventarios son: el adecuado almacenamiento, y cuanto refleja documentariamente este proceso y cuanto nos cuesta mantener esos productos en inventario. El control del inventario abarca diversos aspectos, incluidos la gestión del inventario, el registro tanto de cantidades como de ubicación de artículos, pero también la optimización del suministro.

El sistema de gestión del inventario está orientado a la acción para ayudar a la empresa a gestionar su inventario. El primer objetivo del sistema es la productividad, es decir, realizar todas las operaciones de inventario en la menor cantidad de tiempo y empleando el menor esfuerzo. El segundo objetivo del sistema es proporcionar una precisión sostenible de la representación electrónica del inventario físico.

De acuerdo a la complejidad y evolución de los negocios actualmente, se requiere capacitación al personal con temas acordes a las necesidades y cada vez más oportuna; las empresas se ven presionadas a lograr mejores resultados con menos recursos. La optimización de los recursos requiere del empleo adecuado del tiempo, personal, dinero y activos; y es reconocido como el principal objetivo de las empresas modernas.

La identificación de objetivos constituye un requisito imprescindible, puesto que el proceso fundamental del control de inventario está basado en la aplicación de instrumentos que permitan analizar la realidad del manejo de inventarios y la continua capacitación del personal.

Asimismo, la ley del Impuesto a la Renta nos dice que toda empresa debe contar con un sistema de control de inventarios, denominados como “sistemas de inventarios perpetuos”, al que denominados los contadores como “kárdex valorizado”. Si bien la norma tributaria establece diferentes mecanismos para el control de inventarios, un kárdex valorizado permite no solo el control de este tipo de bienes sino además la posibilidad de, deducir como gastos ante la

administración tributaria los faltantes y sobrantes de inventarios, los cuales deberán ser razonables.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1 Descripción de la realidad problemática

La capacitación es un elemento de vital importancia para el crecimiento de las empresas, así como para asegurarse del buen funcionamiento de las diferentes áreas, las organizaciones afrontan diversos desafíos en la actualidad que deben estar en constante actualización y por lo tanto la tendencia es que las organizaciones se conviertan en comunidades de aprendizaje que lo generen, lo conserven y lo traduzcan en acciones de valor agregado, la sobrevivencia en el mundo global y competitivo depende, en estos momentos de la inversión que hagan las empresas.

La empresa Andino Sociedad Anónima Cerrada dedicada a comercializar bebidas gasificadas y néctares; es distribuidor exclusivo de los productos fabricados y distribuidos por Corporación Lindley en la ciudad de Cusco. Asimismo, fue asignado como Centro de Distribución Autorizado (CDA) por Corporación Lindley y forma parte de las empresas que colaboran en la Gestión de la Distribución.

Gracias a la confianza de Corporación Lindley, la distribuidora Andino SAC se hace cargo de la venta, almacenaje y distribución de sus productos comercializados, bajo un sistema Integrado de Gestión que garantiza que sus procesos se desarrollen bajo condiciones controladas de calidad, inocuidad, ambiente, seguridad, salud ocupacional y manejo de flota. Este sistema es tercerizado y los contratados son responsables de vender y comercializar los productos.

Debido a la importancia de la red de distribución a lo largo de la cadena de valor, se aseguran el cumplimiento de los objetivos de las empresas mediante: la flota de los camiones para el transporte, mejora continua en la cadena logística y capacitaciones constantes a los colaboradores. Cabe indicar que Andino SAC siendo uno de los CDA, tiene dificultades en la cadena de valor y mejora de la cadena logística.

El problema que afrontan los empresarios dedicados a distribuir estos productos, es que no cuentan con una sólida capacitación al personal del área de almacén que es de vital importancia, a fin de que lleven un buen control de inventarios y uno de ellos es la empresa Andino SAC, así mismo los registros sistemáticos no están estandarizados ni formalizados por falta de capacitación y de un documento fuente; los cuales se percibe cuando Corporación Lindley resalta los faltantes y sobrantes en la toma inventarios que realiza juntamente con el Jefe de Almacén en un Acta para ser facturado al CDA; es posible que pueda repercutir en contingencias tributarias y directamente en los ratios de liquidez bajen como consecuencia de estos y por tanto la organización no llegue a cumplir los objetivos trazados.

En la Micro y Pequeñas empresas los controles de inventarios son pocas veces atendidos, lo que no permite tener registros fehacientes, políticas o sistemas que ayuden a esta fácil pero tediosa tarea de inventariado.

En el año 2012, el 16,8% de las Micro y Pequeña Empresas capacitó al menos un trabajador operario, en eventos relacionados con la actividad económica que realiza la empresa. A nivel de ciudad, el valor más alto se

registra en Cusco con el 53,7%, le siguen Huancayo (45,5%), Ayacucho (42,5%), Trujillo (30,7%), Piura (30,4%), Iquitos (24,3%), Arequipa (22,9%), Juliaca (13,9%), Lima – Callao (14,0%) y Chiclayo con 3,9%. Instituto Nacional de Estadística e Informática, (2014).

De acuerdo a la información estadística, se observa que aun falta realizar fortalecimiento en las capacitaciones a los colaboradores de las Micro y Pequeñas Empresas, por el cual algunas organizaciones deberan de proyectarse a difundir constantemente la capacitación o actividades que fomenten el aprendizaje y la cooperación del equipo para el progreso de las empresas, Andino Sociedad Anonima Cerrada es una de ellas que no realiza capacitaciones permanentes a su personal en temas de gestion de inventarios..

De acuerdo a las (NIC) Normas Internacionales de Contabilidad vigentes, una de las normas que hace referencia a los Inventarios es la NIC 2 Existencias Inventarios; es la que proporciona una guía práctica para la determinación del costo, así como para el subsiguiente reconocimiento como un gasto del periodo, incluyendo también cualquier deterioro que rebaje el importe en libros al valor neto realizable, este sería un tema capacitación para los colaboradores de Andino SAC.

Asimismo, de no remediar dicha situación se pondrá en riesgo el normal funcionamiento de la empresa Andino S.A.C debido a las pérdidas ocasionadas con respecto al control de inventarios y en un futuro un desbalance patrimonial que afecte seriamente la continuidad de la empresa.

Por los considerandos que fueron planteados, el objetivo es determinar el grado de relación entre la capacitación laboral y el control de inventarios en la empresa Andino SAC a fin de absolver la problemática antes descrita y beneficiar al desarrollo y crecimiento de esta empresa. Asi mismo, se debe desarrollar esfuerzos en transmitir cultura de control a todos los involucrados en el proceso de inventario, a fin de minimizar el efecto negativo de las diferencias en los inventarios.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación Espacial

El presente trabajo de investigación se realiza en la empresa Andino SAC ubicada en el distrito de Santiago, departamento y provincia del Cusco.

1.2.2 Delimitación Social

El presente trabajo de investigación toma como grupo social objeto de estudio, a los colaboradores del área de almacén de la Empresa Andino SAC.

1.2.3 Delimitación Temporal

El presente trabajo de investigación se realiza con la información del periodo 2016 de la Empresa Andino SAC, desde el mes de marzo hasta el mes de setiembre del presente año.

1.2.3 Delimitación Conceptual

El presente trabajo abarca dos conceptos fundamentales la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC.

1.3 Problemas de Investigación

1.3.1 Problema Principal

¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016? Caso Andino SAC.

1.3.2 Problemas Secundarios

- ¿Cuál es la relación entre la reacción a la capacitación laboral y el registro sistemático de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016? Caso Andino SAC.
- ¿Cuál es la relación entre el aprendizaje laboral y las revisiones físicas de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016? Caso Andino SAC.

- ¿Cuál es la relación entre el comportamiento laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016? Caso Andino SAC.
- ¿Cuál es la relación entre los resultados de la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016? Caso Andino SAC.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General.

Determinar cuál es la relación entre la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC.

1.4.2 Objetivos Específicos.

- Determinar cuál es la relación entre la reacción a la capacitación laboral y el registro sistemático de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC.
- Determinar cuál es la relación entre el aprendizaje laboral y las revisiones físicas de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC
- Determinar cuál es la relación entre el comportamiento laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC.
- Determinar cuál es la relación entre los resultados de la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC.

1.5 Hipótesis y variables de la investigación

1.5.1 Hipótesis General.

La relación de la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC, es determinante.

1.5.2 Hipótesis Secundarias.

- La relación de la reacción a la capacitación laboral y el registro sistemático de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC, es alta.
- La relación del aprendizaje laboral y las revisiones físicas de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC, es regular.
- La relación del comportamiento laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC, es regular.
- La relación de los resultados de la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC, es regular.

1.5.3 Variables (Definición conceptual y Operacional).

1.5.3.1 Variable independiente.

Es la característica que se supone ser causa del fenómeno estudiado.

1.5.3.1.1 Capacitación Laboral.

La capacitación laboral en la presente investigación es de vital importancia, puesto que está enfocada al área de almacén de las organizaciones.

Chiavenato (1993) define la Capacitación como:

Un proceso educacional por medio del cual las personas adquieren conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de sus cargos. Es un proceso educacional porque su fin es la formación y preparación de las personas. Está orientado eminentemente hacia el desempeño del cargo ya sea actual o futuro en la Empresa (pág.48).

1.5.3.2 Variable dependiente.

Es la característica que se trata de cambiar mediante la manipulación de la variable independiente.

1.5.3.2.1 Control de Inventarios.

El control de inventarios es muy importante puesto que dependerá de ello la continuidad de las organizaciones.

Espinoza et al (2011) afirma que:

El control de inventarios es una herramienta fundamental en la administración moderna, ya que esta permite a las empresas y organizaciones conocer las cantidades existente de productos disponibles para la venta, en un lugar y tiempo determinado, así como las condiciones de almacenamiento aplicables en las industrias (pág. s/n)

1.5.3.3 Definición Operacional de la Variable

La presente investigación contiene dos variables y cada uno de ellos con sus respectivas dimensiones, cuya medición se efectúa a través de los indicadores correspondientes y cada uno de ellos serán redactados en términos de pregunta, con sus alternativas politómicas que serán cuantificados como escala ordinal y fueron procesados estadísticamente a través de tablas y figuras estadísticas.

1.6 Metodología de la Investigación

1.6.1 Tipo y Nivel de Investigación.

a) Tipo de Investigación

El presente estudio reúne las condiciones necesarias para ser denominado como investigación Básica o Pura. Carrasco (2009) afirma: “Es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos

científicos existentes acerca de la realidad” (pág.43). Por lo cual no se realizara ningun cambio en las variables de la investigación realizada.

b) Nivel de Investigación.

El presente estudio es de nivel de investigación descriptivo y correlacional. La existencia y fuerza de esta correlación se determinará estadísticamente por medio del programa SPSS. Hernandez & Fernandez (2003) afirma que: “La Investigación Descriptiva busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (pág.117). Asimismo, la investigación correlacional “es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que existía entre dos o más conceptos, categorías o variables. Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de la relación entre esas dos o mas variables” (Hernandez & Fernandez, 2006, pág.121). En el presente trabajo de investigación se ha evaluado el grado de relación que existe entre dos o mas factores en este caso las variables.

1.6.2 Método y Diseño de la Investigación.

a) Método de Investigación

El método a usar es el científico en el presente estudio, utilizando un enfoque cuantitativo. Hernandez (2006) define la investigación científica como: “un conjunto de procesos sistematicos y empiricos que se aplica al estudio de un fenomeno” (pág.120). Asimismo el enfoque cuantitativo usa recolección de datos para probar hipotesis con base en la medición numerica y el analisis estadistico para establecer patrones de comportamiento.

b) Diseño de Investigación

El diseño del presente estudio, es la investigación no experimental cuantitativa. Hernandez (2006) define como “la

investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables” (pág.149). Las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas ni se puede influir sobre ellas.

1.6.3 Población y Muestra de la Investigación

a) Población.

La población del presente estudio está conformada por 30 colaboradores del área de almacén de la empresa Andino SAC del periodo 2016. Hernandez et al (2006) define la población como: “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (pág.239).

b) Muestra.

La muestra será no probabilística, la selección de las unidades del estudio se hará por determinación propia. Hernandez et al (2006) afirma que: “la muestra no probabilística o dirigida subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación” (pág.241).

La cantidad de unidades de estudio será igual a la población, por lo tanto, constituye una muestra universal.

1.6.4 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

a) Técnicas

Se utilizó la técnica de la encuesta, técnica documental y fichas de observación para determinar la relación de los encuestados. Según Hernandez & Fernandez (2014) “las técnicas son un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que se va a medir” (pág. 128).

b) Instrumentos

Se utilizó el instrumento de cuestionarios y fichas de respuestas, análisis de los inventarios del periodo de estudio. Según

Hernandez & Fernandez (2014) define: “Los instrumentos son las que contienen opciones de respuesta previamente delimitadas, que son fáciles de codificar y analizar” (pág. 129).

Los instrumentos elaborados fueron consultados a docentes con la experiencia requerida, según juicio de expertos. Asimismo, para comprobar su confiabilidad, se aplicó una encuesta a 10 personas contempladas al azar, en dos momentos, para comprobar la calidad de la información, obteniendo resultados.

Los datos que se recogieron fueron procesados por la estadística descriptiva e inferencial. La información se presentará en tablas de frecuencias y porcentajes. Asimismo, se realizará una prueba de hipótesis.

1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación

a) Justificación

El planteamiento inicial de la presente investigación se debe a la observación de los faltantes y sobrantes determinados de los inventarios durante los últimos años en la empresa que desarrolla la distribución de productos Andino S.A.C., el presente estudio buscará obtener resultados sobre el manejo de los inventarios en el área de almacén y se justifica porque está direccionado para fortalecer el conocimiento y los procesos del control de inventarios, así mismo su aplicación en la empresa Andino S.A.C., reducirá los niveles de faltantes y sobrantes en la empresa, obteniendo calidad de su resultado, afrontando y evaluando la situación del control en sus diversos aspectos de la cadena logística.

b) Importancia

El presente estudio es importante porque dará como resultado el medir, evaluar, ajustar y regular las actividades de la cadena logística; así mismo permitirá a la empresa mantener el control oportunamente, reduciendo los faltantes y sobrantes de inventario,

así como también conocer al final del periodo un estado confiable de la situación económica, ya sea de manera anual, mensual, semanal inclusive diario. De la misma manera, ayudará a las demás empresas que utilicen el presente trabajo como referencia en temas similares y para otras investigaciones.

c) Limitaciones

Las limitaciones fueron propias de la investigación, como el acceso a la información, la no obtención de datos por parte de los trabajadores que no querían ayudar en la toma de información.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

El marco teórico de la presente investigación se basa, ante todo, en el proceso mismo de recolección y valoración de datos. “Ubica el problema en un enfoque teórico determinado, orienta la relación que debe existir entre la teoría y el problema del estudio, y propicia la inclusión de la posición de distintos autores sobre el problema u objeto de investigación” (Valderrama, 2013, pág.145).

2.1 Antecedentes del Estudio

2.1.1 Antecedentes internacionales.

- **Bravo (2010)**, autor de la tesis: *El Control Interno en el Inventario de Repuestos Automotrices es fuente de utilidades liquidadas en la ciudad de Manta 2007. Caso CEDEPA S.A.*, para optar el Título de Profesional de Licenciatura en Contabilidad y Auditoría en la Universidad Tecnológica Equinoccial; concluye:

El inventario es importante en una empresa comercial tanto como la administración que se le dé como en el stock que se disponga, ya que de acuerdo a los análisis efectuados a CEDEPA, mantener un nivel alto de stock afecta directamente el

endeudamiento de la empresa, y en cuanto al nivel de rotación de inventario la evaluación es positiva ya que tiene una rotación de 5 veces en el año, y si el inventario que se mantiene en bodegas es alto, los costos también lo serán, relacionando directamente en la utilidad de la empresa. Aunque se conocen las políticas y procesos para los controles de inventarios, no existe un manual escrito donde indiquen los procesos.

Es importante que la capacitación del personal en cuanto a Inventarios sea constante, ya que un conocimiento técnico en cuanto a este tipo de activos genera positivamente una acción eficiente y disminuye desperdicios de tiempo y controles.

En cuanto al método de valuación de inventarios se utiliza el método lifo, y al utilizar un tipo de contabilización de tipo de Inventario Permanente, genera información actualizada, y sus existencias pueden ser verificadas a la fecha.

- **Acero (2010)**, autor de la tesis: *Estrategia para la Gestión de Inventarios de una empresa comercializadora y distribuidora de productos plásticos de empaque: Caso Distribuidora SURTIR S.A.S*, para optar el pregrado con aplicación profesional en la Universidad Escuela de Ingeniería de Antioquia Ingeniería Administrativa; concluye:

El seguimiento realizado al proceso de almacenamiento y registro del inventario permitió determinar las causas de inconsistencias más comunes que se presentaban entre el físico y los resultados arrojados por el SIIGO. De ahí que se definiera continuar con el registro ordenado del inventario mensual físico y se destinará una persona encargada para la bodega.

La información general del sistema SIIGO depende en un alto porcentaje de la existencia empírica del personal involucrado. Para utilizar adecuadamente esta herramienta se hace necesario contar

con un equipo de trabajo capacitado y multidisciplinario que valide la eficiencia de esta herramienta.

Al conocer el proceso de manejo de inventario de la empresa se identificaron algunos problemas que generaban unos mayores costos y una menor rentabilidad a la compañía. De ahí que se definieran indicadores para evaluar la eficiencia del proceso de gestión de inventarios, que permitieran a Distribidora Surtir S.A.S identificar a tiempo cualquier ineficiencia en este proceso.

El manual que se propone para llevar el correcto registro de cada una de las variables de los indicadores propuestos, es un instructivo ordenado que permite a los usuarios conocer el manejo de la herramienta e identificar cada uno de los campos que se deben completar por el personal indicado, para hacer un seguimiento apropiado a la gestión de inventarios.

- **Méndez (2005)**, autor de la tesis: *Impacto de la Capacitación en la pequeña y mediana empresa de la ciudad de San Luis de Potosí, a través del Programa de Apoyo a la Capacitación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de San Luis de Potosí. Alcances de un modelo evaluativo para la rentabilidad y crecimiento de las PYMES en la Región*, para optar el grado de Maestría en Psicología Laboral en la Universidad Autónoma de Nuevo León; concluye:

Los cursos tuvieron un impacto sobre la modificación de conductas después de la capacitación. Se buscó la operatividad de los cursos y su necesidad para mejorar los sistemas de trabajo.

La capacitación está operando con los nuevos conocimientos y habilidades y su disposición en sus lugares de trabajo para mostrar su efectividad de manera inmediata.

La capacitación ha preparado a la gente para enfrentar las situaciones en las que ha requerido tanto de los conocimientos

aprendidos como de las habilidades en aspectos que antes no estaban capacitados para enfrentar.

2.1.2 Antecedentes Nacionales.

- **Arteaga & Olguin (2014)**, autores de la tesis: *La mejora en el Sistema de Control Interno de Logística y su influencia en la Gestión Financiera de la empresa Comercial CIPSUR E.I.R.L - año 2014*, para optar el Título Profesional de Contador Público en la Universidad Privada Antenor Orrego, concluye:

El sistema de control interno del área de logística en la empresa es deficiente, lo cual se refleja principalmente en la mala elaboración del manual de organización y funciones de la empresa, así como en la carencia de políticas y manual de procedimientos logísticos, trayendo como consecuencia que la información brindada por el área no sea correcta, oportuna y confiable.

El uso de documentación interna para el manejo del inventario de la empresa, permite a la unidad económica tener una administración adecuada del stock de mercaderías, de esta manera la empresa no eleva sus costos por el excesivo almacenamiento de productos, pudiendo afectar directamente a la utilidad de la empresa.

La situación económica de la empresa es aceptable, ya que la utilidad en el año 2014 aumento respecto al año anterior en un 5.33%; así como su situación financiera en ese mismo año es favorable debido a que la cuenta de mercaderías en el año 2014 disminuyó en un 17.64% con relación al año 2013, dando a conocer que la aplicación de un adecuado sistema de control interno de logística ayuda a la empresa a optimizar su gestión, así como su rentabilidad.

- **Marco (2012)**, autor de la tesis: *El Control Interno de Inventarios y la Gestión en las Empresas de Fabricación de calzado en el Distrito de*

Santa Anita, para optar el Título de Profesional de contador Público en la Universidad San Martín de Porres; concluye:

El control interno de inventarios es un factor determinante en el desarrollo económico de las empresas del sector de fabricación de calzados.

La actualización permanente del registro sistemático de inventarios da como resultado el eficiente cálculo y proyección de la distribución y marketing de los productos elaborados.

Las revisiones físicas periódicas permiten la actualización y rotación de los inventarios, evaluando las existencias que no tienen mucha salida, y como resultado estableciéndose agresivas campañas de marketing para evitar pérdidas a la empresa.

La aplicación de un eficiente control de inventarios servirá como base y sustento para la eficiente gestión de las empresas y su consecuente desarrollo.

- **Martell & Sanchez (2013)**, autores de la tesis: *Plan de Capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del Gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo - 2013*, para optar el Título de Licenciado en Administración en la Universidad Privada Antenor Orrego; concluye:

El enunciado del problema planteado para la presente investigación tuvo fundamento real, ya que el desempeño laboral no estaba bien visto por los clientes y tuvo que plantearse una medida para revertir la situación, que en este caso fue la implementación de un plan de capacitación.

Al analizar los principales beneficios de la implementación del plan de capacitación concluimos en que no solo impactan en el ámbito económico, al mejorar la satisfacción del cliente con el desempeño de los trabajadores y fidelizarlos con la empresa, sino

que también tienen impacto en el desarrollo personal de cada trabajador quienes notan la diferencia en sus capacidades para afrontar diversos problemas, para ejecutar su trabajo y relacionarse con los clientes.

Se ha demostrado que la implementación de un plan de capacitación mejora el desempeño laboral de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo, lo cual se demuestra incluso con la aplicación de la prueba estadística Z al tener un estadístico de valor 29 que considera nuestra hipótesis en la zona de aceptación.

2.2 Bases Teóricas

Para el conocimiento, análisis y evaluación de las variables se ha consultado las diferentes teorías, definiciones y evaluaciones de los autores que se cita a continuación:

Asimismo, para conocer los resultados obtenidos a partir de las acciones de capacitación, se realizan evaluaciones a dichas acciones que permiten decidir si estas deberían continuar, si deberían modificarse y si están generando valor.

2.2.1 Reseña Histórica de la Capacitación

Para determinar el origen la capacitación laboral, nos ubicaremos en la edad de piedra donde se transmitían los conocimientos y habilidades a otros mediante signos, símbolos y palabras. Conforme el hombre fue capaz de inventar sus armas, ropa, vivienda y su lenguaje; la urgencia y la necesidad de entrenamiento se convirtió en un factor que se determinó como el ingrediente esencial para la civilización.

Es muy importante mencionar de qué manera las personas desarrollaban los primeros tipos de entrenamiento en tiempo remotos, un claro ejemplo son los monumentos arquitectónicos como ruinas y pirámides que aún existen. Asimismo, para la construcción

intervinieron personas con diferentes oficios, pues en las obras se realizan trabajos de albañería, carpintería, pintura, escultura y arquitectura.

En la edad media incluye ciertas pautas para regular la actividad de los aprendices. Asimismo, fue el inicio de los Maestros y aprendices, en el año 2000 A.C. apogeo de los Gremio o Asociaciones, formados por el maestro (propietarios de las herramientas y de la materia prima) y el aprendiz (vivía con el propietario que recibía únicamente comida y entrenamiento); el ámbito de esta instrucción directa era generalmente familiar o entre los pequeños grupos de artesanos.

En el año 2010 A.C. la alfabetización que se limitaba a ciertos sectores sociales y la única manera de comunicar los conocimientos era mediante la transmisión verbal de generación en generación, de esta forma se entrenaba a familias enteras que se especializaban en alguna actividad.

Los gremios constituyen la primera forma del concepto de empresa y a su vez dan origen a las agrupaciones de trabajadores que fueron creados para proteger sus intereses en la actualidad los conocemos como sindicatos y de ellos surgieron reglamentaciones como cantidad en el número de aprendices y la cantidad y la calidad de trabajo que se debía ejecutar de acuerdo con el sistema básico de remuneración. Para la formación de los gremios era necesaria la participación de tres elementos:

- **Maestro:** se encarga de transmitir las habilidades y conocimientos por medio de la instrucción directa.
- **Aprendices:** los que recibían el entrenamiento que les proporcionaba el maestro, sin beneficio económico.
- **Oficiales:** los que recibieron el entrenamiento, aun cuando no eran capaces de desempeñar un oficio con la eficacia requerida.

Con la Revolución Industrial la capacitación se transformó, con la incorporación de objetivos y métodos se pedía la participación de las personas para que pudieran trabajar en una sola actividad, teniendo a su cargo una parte del proceso de fabricación a realizarse.

En la medida en que los empresarios fueron adquiriendo un mayor número de nociones relativas al crecimiento y desarrollo, fueron entrenando a los trabajadores no solo en la tarea que tenían que realizar sino también en otro tipo de actividades, de manera que estos empezaron a participar en el proceso. La industrialización los llevo al cambio en los objetivos y métodos y estos a su vez propicio una gran demanda en la mano de obra calificada para el manejo de maquinaria nueva.

Al finalizar la guerra, Estados Unidos invierte en capacitación, investigación y desarrollo. Se establecieron departamentos específicos con muchas compañías y potencio aún más el desarrollo de investigaciones que hicieron avanzar el conocimiento acerca del aprendizaje humano. Asimismo, se desarrolló una nueva fórmula que modificó sustancialmente la eficacia y el costo de la capacitación y se conoce como el método de los cuatro pasos: explicar, demostrar, ejecutar y verificar. (Grados Espinosa, 2009, pág. s/p)

2.2.1.1 Principales autores.

Para el estudio y conocimiento de la variable independiente se ha realizado una amplia investigación, en el cual se describe los conceptos sobre la capacitación direccionándolo hacia el control de inventarios, considerando que la información teórica al respecto se encuentra en las opiniones vertidas por los autores que se cita a continuación:

Chiavenato (1993) en su libro “Iniciación a la Administración de Personal” define la Capacitación como:

Un proceso educacional por medio del cual las personas adquieren conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de sus cargos. Es un proceso educacional porque su fin es la formación y preparación de las personas. Está orientado eminentemente hacia el desempeño del cargo ya sea actual o futuro en la Empresa (pág.48).

Siliceo (2004) en su libro “Capacitación y Desarrollo del Personal” define que, “La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” (pág.25).

Según lo referido podemos decir que capacitación es muy importante para las organizaciones, puesto que dependerá de ello el buen desempeño de los colaboradores en sus funciones asignadas. Asimismo, permitirá a las organizaciones cumplir con sus objetivos trazados y obtendrá mayores ingresos.

Por otro lado, Grados (2009) en su libro “Capacitación y Desarrollo de Personal” menciona que, “En términos generales, por capacitación se entiende aquella enseñanza intencional que se imparte fuera del sistema formal de educación. Algunas autoridades la refieren como capacitación y adiestramiento y otras como desarrollo de recursos humanos o educación extraescolar” (pág.223).

Según lo referido se puede decir, que la capacitación debe dirigirse a prevenir la obsolescencia, incrementar la productividad, a mejorar los procesos de mejora continua, aumentar la salud y la seguridad industrial; asimismo a disminuir la rotación del personal, a incrementar la participación de los colaboradores en la toma de decisiones de la organización. La problemática pareciera enorme que no tiene solución, sin embargo, existen muchas estrategias a seguir para afrontarlos y desafiarlos, con la posibilidad de triunfos. Asimismo,

cuando mencionamos de capacitación nos referimos a las destrezas y los conocimientos para desempeñar un puesto de trabajo, aunque su forma, métodos y procedimientos hayan evolucionado.

2.2.2 Importancia de la Capacitación Laboral.

La capacitación laboral es muy importante para las organizaciones por que obtendrán mayor productividad y por el cual deberán invertir en el recurso humano y no solo se debe obtener utilidades. Asimismo, los colaboradores de las organizaciones se sienten motivados cuando reciben capacitación porque consideran que están invirtiendo en su talento a fin de mejorar su rendimiento, calidad de trabajo y elevar la productividad y consecuentemente a un próximo ascenso. Los colaboradores también se sentirán orgullosos de ser parte y artífice del engrandecimiento de las organizaciones que los motivan.

En la presente investigación se debe tomar en cuenta la importancia del recurso humano a fin de mejorar la capacitación y de esta forma se obtendrá mayor productividad y lo más importante el compromiso de parte de los colaboradores del área de almacén a mejorar los controles de los inventarios.

2.2.3 Etapas del proceso de Capacitación.

2.2.3.1 Análisis de necesidades.

Para la detección de las necesidades de capacitación se realizará el análisis de las condiciones en que se encuentra la organización con el fin de identificar las habilidades, conocimientos y actitudes específicas para el desarrollo del trabajo con la finalidad de mejorar el rendimiento y la productividad. Asimismo, deberán establecer los objetivos de un programa formal de capacitación.

En el presente trabajo se ha detectado que existen diferencias en el control de inventarios, para lo cual se

identificara las necesidades, las habilidades y conocimientos de los colaboradores del área de almacén, para el desarrollo correcto de sus funciones.

2.2.3.2 Diagnóstico.

Después de realizar el análisis, se procede a determinar cuáles son las causas que definen el buen y el mal desempeño de la organización.

En el presente trabajo se ha determinado que la existencia de las diferencias en el control de inventarios es porque debe mejorar la capacitación en esta área.

2.2.3.3 Programación y Presupuesto.

Una vez identificado las causas, es preciso organizar un plan estratégico para desarrollar las actividades y junto a ello prever los costos que implicara.

Asimismo, en el presente trabajo también se desarrollará un plan estratégico para mejorar la capacitación, así como el control de inventarios.

2.2.3.4 Establecimiento de objetivos.

Una vez que se ha determinado las necesidades, es necesario plantear las metas a las que se pretende llegar, tomando en cuenta los siguientes aspectos: Los resultados que se requiere lograr, la conducta que se necesita para lograr los resultados deseados y el conocimiento de las habilidades y actitudes que son necesarios para lograr los resultados.

Para lograr los resultados en el presente trabajo se determinará la conducta, habilidades y actitudes de los colaboradores para establecer los objetivos.

2.2.3.5 Proceso de enseñanza-aprendizaje.

Se establece de acuerdo a los objetivos planteados, para lo cual se debe presentar y validar previamente la capacitación, basados en las revisiones finales para garantizar la eficiencia de la capacitación.

2.2.3.6 Evaluación del proceso de aprendizaje.

Para garantizar la efectividad de una acción formativa, es necesario poner énfasis y dedicar tiempo para la planificación e implementación de la acción formativa. Asimismo, se evaluará el éxito del programa de acuerdo al modelo de Kirkpatrick que es mas adecuado para estas capacitaciones.

2.2.4 Determinación de necesidades de capacitación.

Según Kirkpatrick & Kirkpatrick (2007) afirma que: “Para que las acciones formativas sean efectivas, deben satisfacer las necesidades de los participantes” (pág.22). Se detalla a continuación algunas formas de determinar la necesidades:

- Preguntando a los participantes.
- Preguntando a los jefes de los participantes.
- Preguntar a otras personas familiarizadas con el trabajo y con la manera en que se esta realizando, incluidos los subordinados.
- Realizar pruebas a los participantes.
- Analizar los formularios de evaluación de desempeño.

2.2.4.1 Evaluación de desempeño.

Por medio de esta evaluación es posible descubrir no solo a los empleados que vienen efectuando sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio, sino también que áreas de la empresa reclaman una atención inmediatamente de los encargados de la capacitación. (Mondy & Noe, 2005, pág. 207)

2.2.4.2 Observación.

Verificar en que area de la organización existe evidencia de trabajo ineficiente, excesivo daño de equipo, retrasos con relación al cronograma, perdida excesiva de materia prima, aumento de problemas disciplinarios y alto indice de ausentismo (Mondy & Noe, 2005)

2.2.4.3 Cuestionarios.

Mediante los cuestionarios y lista de verificación (checklist) se pone en evidencia la necesidad de realizar una capacitación. (Mondy & Noe, 2005)

2.2.4.3 Entrevistas con supervores y gerentes.

El contacto directo con los gerentes y supervisores, con respecto a los posibles problemas solucionables mediante capacitaciones, por lo general se descubren mediante entrevistas con los responsables de diversas áreas de la organización. (Mondy & Noe, 2005)

2.2.5 Niveles de la Capacitación.

Los niveles representan una secuencia de formas de evaluar las acciones formativas. Los cuales se detalla de acuerdo a los siguientes autores:

Kirkpatrick & Kirkpatrick, (2007) en su libro “Evaluación de Acciones Formativas Los Cuatro Niveles” menciona que:

Los cuatro niveles representan una secuencia de formas de evaluar acciones formativas. Cada nivel es importante y tiene impacto sobre el siguiente nivel. Según se avanza de un nivel al siguiente, el proceso se hace mas difícil y conlleva mas tiempo, pero tambien proporciona información mas valiosa. Ninguno de los niveles debería pasarse por alto sencillamente para llegar a aquel que el formador considere mas importante”. Esto niveles son:

Nivel 1: Reacción, Nivel 2: Aprendizaje, Nivel 3: Conducta y Nivel 4: Resultados (pág.35).

Por lo tanto, el autor Phillips & Phillips, (2006) en su libro “Fundamentos del ROI” menciona que:

La información sobre el ROI para el aprendizaje y rendimiento en el puesto de trabajo se incluye en el contexto de los cinco niveles de evaluación”.

- Nivel 1: Reacción, satisfacción y acciones planificadas.
- Nivel 2: Aprendizaje.
- Nivel 3: Aplicación e implementación.
- Nivel 4: Impacto en el negocio.
- Nivel 5: Retorno de la inversión

Al presentarse de forma conjunta, el marco de ROI de cinco niveles muestra los datos que proporcionan toda la información acerca del éxito o del fracaso del programa (pág. 85).

Según el modelo de Amat (1998), en su libro “Aprender a enseñar” menciona que “Es importante que una evaluación se lleve el control estricto en donde se indique de forma clara las competencias que se evaluarán, ¿qué se evaluará? ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿en donde se evaluará?”, la evaluación de la formación refiere seis niveles:

NIVEL	OBJETIVOS	MEDIOS
Primer nivel	Satisfacción de los alumnos.	Encuestas en caliente
Segundo nivel	Aprendizaje de conocimientos	Examen
Tercer nivel	Aprendizaje de capacidades	Situación - Prueba (simulación de una situación real de trabajo)
Cuarto nivel	Aplicación de lo aprendido	Análisis de la actuación en el puesto de trabajo.
Quinto nivel	Efectos de indicadores de la calidad o productividad	Análisis de la evolución de los indicadores del empleado antes y después de la formación.
Sexto nivel	Impacto económico	Rentabilidad económica de la acción formativa

Figura 1. Modelo de Oriol Amat

Fuente. Aportación de Oriol Amat en "Aprender a enseñar", Ed. Gestión 2000, Pág. 137.

El autor Reza (2006), en su libro "Nuevo Diagnostico de Necesidades de Capacitación y Aprendizaje en las Organizaciones", dice que: "En síntesis, el aprendizaje en las organizaciones, la educación, la capacitación, o como se le denomine contiene muchas complejidades que se traducen en desafíos, destacan entre otros" (pág. 49).

2.2.5.1 Nivel 1: Reacción.

Para que se produzca aprendizaje es importante que los participantes de la actividad de capacitación reaccionen de manera favorable hacia ella, en término de interés, atención y motivación. Una reacción positiva puede no asegurar el aprendizaje, pero una reacción negativa, casi con toda certeza reduce la posibilidad de que ocurra.

Asimismo, la evidencia ha demostrado que una de las medidas de satisfacción que mayor correlación tiene con el aprendizaje es la relevancia y utilidad percibida de la actividad de formación para el desempeño en el puesto de trabajo que, si bien está relacionado con las expectativas del participante, da luces respecto a la utilidad de la acción de capacitación en el desempeño futuro del colaborador.

2.2.5.2 Nivel 2: Aprendizaje

El aprendizaje ha tenido lugar cuando ocurre los siguientes factores: las actitudes se han cambiado, el conocimiento se ha incrementado y las habilidades han aumentado. Las organizaciones por lo general administran pruebas para determinar lo que han aprendido los participantes de la actividad de capacitación y generalmente, es ejecutada por el instructor quien diseña una prueba de conocimientos, que se aplica al finalizar el programa.

Asimismo, si los conocimientos son nuevos, no hay necesidad de evaluación previa, pero, si se está enseñando conceptos, principios y técnicas de las cuales los participantes tienen conocimientos previos, es necesaria esta evaluación antes de la capacitación para que se pueda comparar sus resultados con la evaluación final.

2.2.5.3 Nivel 3: Conducta.

A fin de lograr el éxito de la aplicación de este nivel es necesario que los jefes se interesen activamente en que la actividad de capacitación que reciban sus colaboradores se vea reflejada en planes de acción; es decir, que posterior a recibir la acción de capacitación el colaborador tenga un plan de acción donde vuelque lo recibido a favor de su desempeño.

En efecto, si bien este nivel permite conocer: ¿Qué sucede cuando los participantes salen del aula y vuelven a sus

puestos de trabajo?; ¿Efectivamente aplican lo aprendido?; sin embargo, es difícil saberlo, debido a que los participantes no pueden cambiar la conducta hasta que no tengan oportunidad de hacerlo; no es fácil determinar cuándo se producirá el cambio; y es posible que los resultados del cambio aplicado no le gusten al participante y vuelva a la situación.

2.2.5.4 Nivel 4: Resultados.

Los resultados finales pueden consistir en: un aumento de la producción, mejora de calidad, menores costes, reducción de la frecuencia de la gravedad de accidentes, incremento de las ventas, reducción de la rotación de planillas y mayores beneficios. Este nivel se enfoca en los resultados que se obtienen luego de la aplicación de la capacitación y permite determinar en qué medida se modificó el desempeño de los indicadores de gestión institucional involucrados a partir de esta.

Se puede decir que los diferentes modelos de evaluación que se pueden aplicarse en una organización, se analizan y compara la información, a fin de determinar si el modelo de Donald Kirkpatrick es el adecuado para determinar la relación de la capacitación laboral y el control de inventarios. La mayoría de los autores citados, contemplan algunos de los aspectos que propone Donald Kirkpatrick.

Autor	Donald Kirkpatrick Evaluación de Cuatro Niveles	Oriol Amat Seis niveles	Patricia Phillips	Jesús Carlos Reza 5 dimensiones
Clasificación	Criterios internos y externos	Seis niveles	Cinco niveles	2 Categorías: (Macro y Micro evaluación). 5 dimensiones
Subclasificación	<p>Nivel 1: Reacción</p> <p>Nivel 2: Aprendizaje</p> <p>Nivel 3: Conducta</p> <p>Nivel 4: Resultados</p>	<p>Nivel 1: Satisfacción del participante</p> <p>Nivel 2: Aprendizaje de los conceptos normas, etc.</p> <p>Nivel 3: Aprendizaje de capacidades (habilidades y destreza)</p> <p>Nivel 4: Aplicación de lo aprendido</p> <p>Nivel 5: Medida de calidad o productividad</p> <p>Nivel 6: Impacto socio laboral</p>	<p>Nivel Reacción, satisfacción acciones planificadas</p> <p>Nivel 2: Aprendizaje</p> <p>Nivel Aplicación e implementación</p> <p>Nivel 4: Impacto en el negocio</p> <p>Nivel 5: Retorno de la inversión</p>	<p>1: 1. Evaluación de la reacción y</p> <p>2: 2. Evaluación del aprendizaje</p> <p>3: 3. Seguimiento e de la aplicación</p> <p>4: 4. Evaluación de costo-beneficio</p> <p>5: 5. Evaluación del esfuerzo del sistema de capacitación</p>

Figura 2. Cuadro Comparativo de los niveles de evaluación

Fuente. Cuadro comparativo de autoría propia.

En la figura 2, se observa que Donald Kirkpatrick clasifica en cuatro niveles la evaluación, considerando profundidad para cada uno. Por su parte, Oriol Amat desglosa en seis niveles la evaluación, aunque sus niveles 2 y 3 se engloba en el nivel 2 de Kirkpatrick y los niveles 5 y 6 se engloban en el nivel 3 de Kirkpatrick y un tanto en el nivel 4, al realizar un análisis de resultados en su impacto dentro de la empresa que Oriol Amat llama socio labores.

Asimismo, Patricia Phillips desglosa en 5 niveles, aunque el nivel 3 engloba en el nivel 3 de Kirkpatrick y los niveles 4 y 5 se engloban en el nivel 4 de Kirkpatrick, al realizar el análisis del sexto nivel Retorno de la inversión es lo que la organización pretende obtener con las capacitaciones.

Por último, tenemos la propuesta de Jesús C. Reza, que considera 4 niveles de Kirkpatrick y agrega además el concepto de Jack Fleitman, de ver el área de Capacitación como un elemento integral dentro de la organización, que impacta y aporta a la realización de los objetivos y crecimiento de la empresa.

Actualmente, en el área de Capacitación de la empresa objeto de estudio considera de manera formal este último aspecto citado por Jesús C. Reza, se evalúan aspectos que sirven para la auditoría del área, como son los indicadores de horas de capacitación, promedio de capacitación por áreas, por persona. Se consideró que los aspectos necesarios para desarrollar dentro del área de Capacitación como propuesta de evaluación, son los 4 niveles de Kirkpatrick para incorporarlo a lo que actualmente ya maneja y lograr así una evaluación integral.

2.2.5 Reseña Histórica del Control de Inventarios.

El origen del Control Interno, suele ubicarse en el tiempo con el surgimiento de la partida doble, que fue una de las medidas de control, pero no fue hasta fines del siglo XIX que los hombres de negocios se preocuparon por formar y establecer sistemas adecuados para la protección de sus intereses. A finales de este siglo, como consecuencia del notable aumento de la producción, los propietarios de los negocios se vieron imposibilitados de continuar atendiendo personalmente los problemas productivos, comerciales y administrativos, viéndose forzados a delegar funciones dentro de la organización conjuntamente con la creación de sistemas y procedimientos que previeran o disminuyeran fraudes o errores,

debido a esto comenzó a hacerse sentir la necesidad de llevar a cabo un control sobre la gestión de los negocios, ya que se había prestado más atención a la fase de producción y comercialización que a la fase administrativa u organizativa, reconociéndose la necesidad de crear e implementar sistemas de control como consecuencia del importante crecimiento operado dentro de las entidades. Se puede afirmar que el Control Interno ha sido preocupación de la mayoría de las entidades, aunque con diferentes enfoques y terminologías, lo cual se puede evidenciar al consultar los libros de textos de auditoría, los artículos publicados por organizaciones profesionales, universidades y autores individuales. Por eso en el presente trabajo se aborda la evolución del mismo y sus antecedentes.

En este ambiente comercial, el monje veneciano Fray Luca Bartolomeo de Pacioli mejor conocido como Luca di Borgo, matemático, desarrolló en 1494 la partida doble, analizando el hecho económico desde 2 puntos de vista: partida y contrapartida.

2.2.5.1 Principales autores.

Su objetivo primordial es determinar el nivel más económico de inventarios en cuanto a materiales, productos en proceso y productos terminados.

Un buen control de inventarios permite:

- Calidad de los productos.
- Disponer de cantidades adecuadas de materiales y/o productos para hacer frente a las necesidades de la empresa.
- Evitar pérdidas considerables en las ventas.
- Evitar pérdidas innecesarias por deterioro u obsolescencia, o por exceso de material almacenado.
- Reducir al mínimo las interrupciones de la producción.
- Reducir los costos en: materiales ociosos, mantenimiento de inventarios, retrasos en la producción, derechos de almacenaje, depreciación.

Asimismo, el control de inventarios se encarga de regular en forma óptima las existencias en los almacenes, tanto refacciones, herramientas y materias primas, como productos terminados. En síntesis, la organización de contar con un inventario suficiente para satisfacer sus necesidades. La escasez o retraso de un producto por falta de material, puede ser causa de la pérdida de un cliente, lo que se traduce en pérdidas financieras.

Para el estudio y conocimiento de la variable dependiente se ha realizado una amplia investigación, a través de las opiniones vertidas por los autores que se cita a continuación:

Según Espinoza (2011) en su libro “La Administración Eficiente del Control de Inventarios” afirma que:

El control de inventarios es una herramienta fundamental en la administración moderna, ya que esta permite a las empresas y organizaciones conocer las cantidades existente de productos disponibles para la venta, en un lugar y tiempo determinado, así como las condiciones de almacenamiento aplicables en las industrias.

Por otro lado, Longenecker (2007), en su libro “Administración de Pequeñas Empresas: Enfoque Emprendedor”, manifiesta que:

Mantener el inventario en un nivel óptimo minimiza el riesgo de agotamiento de las existencias y elimina el exceso de inventario, ahorra dinero y contribuye a la utilidad de operación. Para determinar el nivel óptimo los directivos deben poner mucha atención a las cantidades que se compran, porque esas cantidades afectan los niveles de inventario. La cantidad ideal de compra de un artículo es el número de unidades que minimiza el costo total de inventario. Esta cifra se conoce como Lote Económico de la Orden (EOQ)”.

Según lo referido se puede decir que, si una empresa solicitase mercancía o materias primas y lleva el inventario sin incurrir en otros gastos que el costo de dichas compras, no tendría necesidad de preocuparse por la cantidad que se deba comprar en cualquier momento. Sin embargo, los costos de inventario se afectan tanto por los costos de compra, como por los costos de manejar o llevar el inventario.

Asimismo, indicó el autor, los costos de manejo incluyen los costos de almacenamiento, primas de seguros, el costo del dinero invertido en el inventario y las pérdidas en que se incurren por daños u obsolescencia. Los costos de manejo se incrementan a medida que aumenta el tamaño de inventario.

Chaves (2005), en su libro “Administración de Materiales”, manifiesta que:

La existencia de bienes mantenidos para su futuro uso (o venta si se habla de productos terminados), se define como inventarios. Por lo tanto, se encontrarán inventarios de materias primas, subproductos, productos terminados y hasta inventarios de productos a medio procesar o partes dentro del proceso (pág.145).

Se puede decir que la eliminación de los inventarios es muy difícil en muchos casos, pese a los excelentes métodos de pronósticos con que se cuenta para poder estimar demandas y otros. Acoplar las diferentes operaciones de un proceso productivo, y que no se produzcan inventarios ya sea de materia prima, subproductos o productos terminados, en muchas ocasiones se dificulta. Es necesario basarse en modelos de control de inventarios luego de pronosticar, para lograr optimizar los tiempos de pedido y bajar los costos de mantener en bodega, o en el lugar de proceso algunos materiales o productos ya terminados. Actualmente algunas empresas justifican el

tener inventarios, con la urgente necesidad de tener productos en un momento dado.

2.2.6 Clases de inventarios.

- **Materias primas.** - Son aquellas que no han sufrido ningún cambio previo al proceso de producción y son utilizadas directamente en el mismo.
- **Materiales de proceso:** Se utilizan en la elaboración del producto y su aspecto ha cambiado por resultado del proceso.
- **Productos terminados:** Son los productos terminados que están listos para su almacenamiento.
- **Partes de la maquinaria y/o herramientas:** No forman parte del producto, pero son piezas fundamentales para el buen funcionamiento de las máquinas.
- **Para el control de inventarios se usa:** Desde métodos muy sencillos como tarjetas perforadas, niveles de pedido y de reposición, Kardex de entrada y salida; hasta técnicas más complejas como la investigación de operaciones.

2.2.7 Procesos del Control de Inventarios.

2.2.7.1 Registro Sistemático.

Los dos principales sistemas de registro de inventario son el sistema físico o periódico y el sistema continuo o perpetuo (Horngren, 2003 pág.s/n).

- **Sistema de inventario físico o periódico:** Al utilizarlo la empresa no mantiene un registro continuo de las mercancías en existencia. En lugar de ello, al finalizar el período se hace un conteo físico de las mercancías en existencia y aplica los costos unitarios apropiados para determinar el costo del inventario final. Se utiliza para contabilizar partidas de inventario de bajo costo unitario. Los artículos de bajo costo quizás no sean lo suficientemente valiosos para merecer el

costo de mantener un registro continuo de las mercancías en existencia. Con este sistema la empresa registra las compras de mercancías en la cuenta Compras (una cuenta de gastos). Al finalizar el período el negocio elimina de la cuenta Inventario el saldo inicial y anota el saldo final, que se determina mediante un conteo físico.

- **Sistema de inventario continuo o perpetuo:** Al utilizarlo, la empresa mantiene un registro continuo de cada artículo en inventario, de esta forma los registros muestran las mercancías disponibles en todo momento. Los registros perpetuos son útiles para preparar estados financieros mensuales, trimestrales u otros estados intermedios. La empresa puede determinar el costo del inventario final y el costo de las mercancías vendidas directamente de las cuentas, sin tener un conteo físico de las mercancías. Este sistema proporciona un control más alto que el sistema periódico, debido a que la información del inventario siempre está actualizada; por tanto, las empresas usan el sistema perpetuo para inventarios con alto costo unitario.

2.2.7.2 Revisiones Físicas Periódicas.

En un sistema de revisión periódica, la posición de existencia se revisa a intervalos fijos. Cuando se realiza la verificación, la posición de existencia es “rebautizada” como un nivel objetivo de inventario. El nivel objetivo se fija para cubrir la demanda hasta la siguiente revisión periódica más el tiempo de entrega del embarque. Se ordena una cantidad variable dependiendo de cuánto se necesita para colocar la posición de existencia en el objetivo. El sistema de revisión periódica con frecuencia recibe el nombre de sistema P de control de inventario, el sistema de intervalo-orden-fijo, el sistema de periodo-orden-fijo, o simplemente el sistema periódico.

Revisar la posición de existencia (o material disponible más el material en camino) en intervalos periódicos fijos P. Después de cada revisión se ordena una cantidad igual al inventario objetivo T menos la posición de existencia.

2.2.7.3 Proceso de Control de Inventarios

La planificación y control de la producción permite verificar el cumplimiento de planes y programas de producción, detectar y analizar las causas de las desviaciones producidas, mejorar la planificación y programación de la producción futura, evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos de producción y medir la relación entre los objetivos de producción alcanzados y los factores empleados para su obtención, o sea la productividad y el análisis de costos de producción.

Un eficiente sistema de manejo de materiales debe considerar adecuados costos de funcionamiento, entrega de materiales en forma oportuna y precisa y un eficaz sistema de seguridad tanto personal como material.

2.2.8 Base Legal

Ley General de la Pequeña y Micro empresa (Ley N° 27268, 2000) en su Artículo 6º menciona:

Acciones de Capacitación: El Estado, a través de los organismos e instituciones que lo conforman, desarrolla acciones de capacitación para las PYMES, en materia de constitución, organización, producción, comercialización y otras, con la finalidad de incrementar la producción y darle mayor competitividad en el mercado. Paralelamente, incentiva la iniciativa privada que ejecuta acciones de capacitación en estos rubros.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, el Ministerio de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales (MITINCI), implementa progresivamente a escala

nacional, un programa de capacitación orientado a los empresarios de las PYMES (párr.6).

Ley General de la Pequeña y Micro empresa (Ley N° 28025, 1999) en su **Artículo 7º.- Órgano de Coordinación Multisectorial:** Con la finalidad de coordinar las acciones de capacitación, en los diversos sectores, créase una Comisión Multisectorial, conformada por un representante:

Del Ministerio de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales, quien la preside;

Del Ministerio de Educación;

Del Ministerio de Trabajo y Promoción Social;

Del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano;

Del Ministerio de la Presidencia;

De la Asamblea Nacional de Rectores; y,

De las Pequeñas y Micro Empresas, a escala nacional.

Esta Comisión coordina, diseña y recomienda acciones de capacitación empresarial a las entidades y órganos del sector público competentes y, en lo que es pertinente, al sector privado.

El Secretario Ejecutivo de esta Comisión es designado por el Ministerio de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales y es el encargado de ejecutar los acuerdos que adopta la misma. (párr. 8)

Artículo 8º.- Participación de las Universidades, Institutos Superiores y otros.

Las Universidades, Institutos Superiores Tecnológicos y otras organizaciones, dentro del marco legal que las regulan, desarrollan Programas de Capacitación para las PYMES, de acuerdo a las

necesidades del ámbito de su competencia, en los que se brindan, además, servicios de investigación, asesoría, consultoría y otros.

Los recursos que generan estos servicios, constituyen ingresos propios para estos Centros Superiores.

Artículo 9º.- Programas Especiales de Capacitación: Las Universidades, Institutos Superiores y demás instituciones del Sistema Educativo Estatal, impulsan Programas Especiales de Capacitación en PYMES, de acuerdo a su disponibilidad de recursos, para:

Zonas de frontera y selva;

Comunidades campesinas y nativas;

Organizaciones sociales de base; y,

Personas discapacitadas.

Artículo 10º.-Acceso Voluntario al SENATI: Las PYMES que pertenecen al sector industrial manufacturero o que realicen servicios de instalación, reparación y mantenimiento y que no están obligadas al pago de la contribución al SENATI, quedan comprendidas, a su solicitud, en los alcances de la Ley N° 26272, Ley del SENATI, siempre y cuando contribuyan con el pago y de acuerdo a la escala establecida por su Consejo Nacional.

Constitución Política del Perú de 1993 – del Régimen Económico

En sus artículos siguientes dice:

a. Decreto Legislativo N° 821 del Impuesto General a las Ventas e Impuesto Selectivo al Consumo /2004

Artículo 1º. Operaciones Gravadas: El Impuesto General a las Ventas grava las siguientes operaciones:

a) La venta en el país de bienes muebles;

- b) La prestación o utilización de servicios en el país;
- c) Los contratos de construcción;
- d) La primera venta de inmuebles que realicen los constructores de los mismos.

b. Art. 2 Ley General de Sociedades N° 26887

Artículo 1º. La Sociedad: Quienes constituyen la Sociedad convienen en aportar bienes o servicios para el ejercicio en común de actividades económicas.

Artículo 2º. Ámbito de aplicación de la ley: Toda sociedad debe adoptar alguna de las formas previstas en esta Ley. Las sociedades sujetas a un régimen legal especial son reguladas supletoriamente por las disposiciones de la presente Ley.

Artículo 3º. Modalidades de constitución: La sociedad anónima se constituye simultáneamente en un solo acto por los socios fundadores o en forma sucesiva mediante oferta a terceros contenida en el programa de fundación otorgado por los fundadores.

La sociedad colectiva, las sociedades en comandita, la sociedad comercial de responsabilidad limitada y las sociedades civiles, solo pueden constituirse simultáneamente en un solo acto.

Ley N°23407: La ley de las Industrias; publicada en el año 1965.

Artículo 190. Responsabilidad: El gerente responde ante la sociedad, los accionistas y terceros, por los daños y perjuicios que ocasione por el incumplimiento de sus obligaciones, dolo, abuso de facultades y negligencia grave.

El gerente es particularmente responsable por:

- La existencia, regularidad y veracidad de los sistemas de contabilidad, los libros que la ley ordena llevar a la sociedad y los

demás libros y registros que debe llevar un ordenado comerciante;

- El establecimiento y mantenimiento de una estructura de control interno diseñada para proveer una seguridad razonable de que los activos de la sociedad estén protegidos contra uso no autorizado y que todas las operaciones son efectuadas de acuerdo con autorizaciones establecidas y son registradas apropiadamente;
- La veracidad de las informaciones que proporcione al directorio y la junta general;
- El ocultamiento de las irregularidades que observe en las actividades de la sociedad;
- La conservación de los fondos sociales a nombre de la sociedad;
- El empleo de los recursos sociales en negocios distintos del objeto de la sociedad;
- La veracidad de las constancias y certificaciones que expida respecto del contenido de los libros y registros de la sociedad;
- Dar cumplimiento en la forma y oportunidades que señala la ley a lo dispuesto en los artículos 130 y 224; y,
- El cumplimiento de la ley, el estatuto y los acuerdos de la junta general y del directorio.

Artículo 191. Responsabilidad solidaria con los directores: El gerente es responsable, solidariamente con los miembros del directorio, cuando participe en actos que den lugar a responsabilidad de éstos o cuando conociendo la existencia de esos actos, no informe sobre ellos al directorio o a la junta general.

Artículo 192. Contratos, créditos, préstamos o garantías: Es aplicable a los gerentes y apoderados de la sociedad, en cuanto corresponda, lo dispuesto en el artículo 179.

Artículo 193. Designación de una persona jurídica: Cuando se designe gerente a una persona jurídica esta debe nombrar a una

persona natural que la represente al efecto, la que estará sujeta a las responsabilidades señaladas en este Capítulo, sin perjuicio de las que correspondan a los directores y gerentes de la entidad y a esta.

Artículo 194. Nulidad de la absolución adelantada de responsabilidad: Es nula toda norma estatutaria o acuerdo de junta general o del directorio tendiente a absolver en forma adelantada de responsabilidad al gerente.

Artículo 195. Efectos del acuerdo de responsabilidad: El acuerdo para iniciar pretensión de responsabilidad contra el gerente, adoptado por la junta general o el directorio, importa la automática remoción de este, quien no podrá volver a ser nombrado para el cargo ni para cualquier otra función en la sociedad sino en el caso de declararse infundada la demanda o de desistirse la sociedad de la pretensión entablada.

Artículo 196. Responsabilidad penal: Las pretensiones civiles contra el gerente no enervan la responsabilidad penal que pueda corresponderle.

Artículo 197. Caducidad de la responsabilidad: La responsabilidad civil del gerente caduco a los dos años del acto realizado u omitido por este, sin perjuicio de la responsabilidad penal.

c. NIC 2: Existencias

Esta norma explica el tratamiento que se le debe dar a las existencias, la cantidad de costo que será reconocido como activo y el tratamiento hasta que los correspondientes ingresos ordinarios sean reconocidos. La norma da las pautas para determinar ese costo, así como para el posterior reconocimiento como un gasto del ejercicio.

Valoración de Existencias:

Las existencias se valorarán al menor de: el costo o el valor neto realizable. El costo de las existencias comprenderá todos los costos

derivados de la adquisición y transformación de las mismas, así como otros costos en los que se haya incurrido para darles su condición y ubicación actuales.

Costos de Adquisición:

El costo de adquisición de las existencias comprenderá el precio de compra, los aranceles de importación y otros impuestos (que no sean recuperables posteriormente de las autoridades fiscales), los transportes, el almacenamiento y otros costos directamente atribuibles a la adquisición de las mercaderías, los materiales o los servicios. Los descuentos, comerciales, las rebajas y otras partidas similares se deducirán para determinar el costo de adquisición.

Costo de Transformación:

Los costos de transformación de las existencias comprenderán aquellos costos indirectamente relacionados con las unidades producidas, tales como la mano de obra directa. También comprenderán una parte, calculada de forma sistemática, de los costos indirectos, variables o fijos, en los que se haya incurrido para transformar las materias primas en productos terminados. Costos indirectos fijos son todos aquellos que permanecen relativamente constantes, con independencia del volumen de producción, tales como la amortización y mantenimiento de los edificios y equipos de la fábrica, así como el costo de gestión y administración de la planta. Costos indirectos variables son todos aquellos que varían directamente y la mano de obra indirecta.

Información a revelar:

En los Estados Financieros se revelará la siguiente información:

- a) Las políticas contables adoptadas para la valoración de las existencias incluyendo la fórmula de valoración de los costos que se haya utilizado;

- b) El importe total en libros de las existencias, y los importes parciales según clasificación que resulte apropiada para la entidad.
- c) El importe en libros de las existencias que se contabilicen para su valor razonable menos los costos de venta;
- d) El importe de las existencias reconocido como gasto durante el ejercicio.

2.3 Definición de Términos Básicos

- **Desmedro:** Acción y efecto de desmedrar; las normas tributarias lo definen como el “deterioro o pérdida del bien de manera definitiva, así como a su pérdida de lo que es, en propiedad, carácter y calidad, impidiendo de esta forma su uso ya sea por obsoleto, tecnológico, cuestión de moda u otros.
- **Desvalorización de Existencias:** Cuando las existencias destinadas para la venta o a ser utilizadas directa o indirectamente en la producción, pierden valor; puede originarse en la obsolescencia, en la disminución del valor de mercado, o en daños físicos o pérdida de su calidad de utilizable en el propósito del negocio.
- **Diversificación:** Se conoce como diversificación al proceso por el cual una empresa pasa a ofertar nuevos productos y entra en nuevos mercados, por la vía de las adquisiciones corporativas o invirtiendo directamente en nuevos negocios.
- **Estados Financieros:** Son los documentos que proporcionan informes periódicos a fechas determinadas, sobre el estado o desarrollo de la administración de una compañía, es decir, la información necesaria para la toma de decisiones en una empresa.
- **Faltantes:** Disminución del inventario por faltantes de mercancías, bienes materiales en general.
- **Finanzas:** Es el arte y la ciencia de administrar dinero en el ámbito de las organizaciones o negocios para darles distintas aplicaciones ya sea como inversión, pagos, productos y servicio.

- **Merma:** Acción y efecto de mermar, porción de algo que se consume naturalmente o se sustrae; las normas tributarias lo definen como “pérdida física en el volumen, peso o cantidad de las existencias, ocasionada por causas inherentes a su naturaleza o al proceso productivo.”
- **Planeación Financiera:** Define el rumbo que tiene que seguir una organización para alcanzar sus objetivos estratégicos mediante un accionar armónico de todos sus integrantes y funciones.
- **Sobrante:** Cuando se practica la toma física de inventario de activo fijos o la verificación periódica de éstos y se detecta la existencia de alguno que no aparece en el listado, se hace una investigación y se confecciona un Acta por el sobrante, la que se adjunta al modelo de movimiento.
- **Valor neto realizable:** es el precio estimado de venta de un activo en el curso normal de la explotación, menos los costes estimados para terminar su producción y los necesarios para llevar a cabo la venta.
- **Valor razonable:** es el importe por el cual puede ser intercambiado un activo o cancelado un pasivo, entre partes interesadas y debidamente informadas, que realizan una transacción en condiciones de independencia mutua.

Capítulo III:

Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados

3.1 Análisis de Tablas y Gráficos

3.1.1 Análisis e Interpretación.

A continuación, se presenta el resultado de las encuestas de acuerdo a las dimensiones, las cuales han sido procesadas en el software SPSS versión 22, las que presentamos a continuación:

Tabla 1: Reacción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Malo	1	3,3	3,3	3,3
Malo	2	6,7	6,7	10,0
Regular	4	13,3	13,3	23,3
Bueno	16	53,3	53,3	76,7
Muy bueno	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Encuestados 30 colaboradores
Fuente. Base de datos SPSS

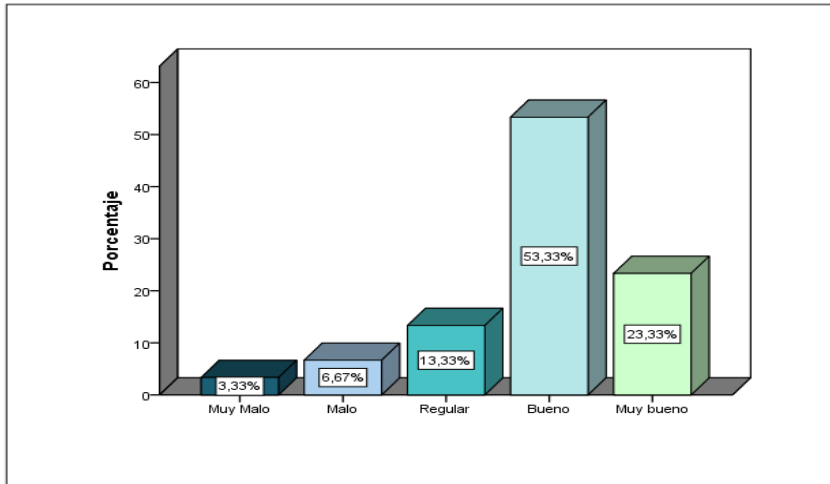


Figura 3. Reacción

Fuente. Elaboración propia

Análisis:

En la tabla 1 se muestra resultados de 30 colaboradores de la empresa Andino S.A.C quienes emitieron una apreciación personal respecto a la reacción que se practica en dicha organización. El 53.33% manifiesta que la reacción a la capacitación es buena, el 13.33% manifiesta que la reacción es regular y el 3.33% es muy malo.

Interpretación:

Por lo tanto, en la tabla 1 y figura 3 indica que el 53.33% la reacción de los colaboradores fue favorable o positiva a la capacitación que recibieron y el 3.33% indica que la reacción de los colaboradores fue negativa porque requieren mayor capacitación.

Tabla 2: Aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Malo	2	6,7	6,7	6,7
Regular	3	10,0	10,0	16,7
Bueno	16	53,3	53,3	70,0
Muy bueno	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Encuestados 30 colaboradores

Fuente. Base de datos SPSS

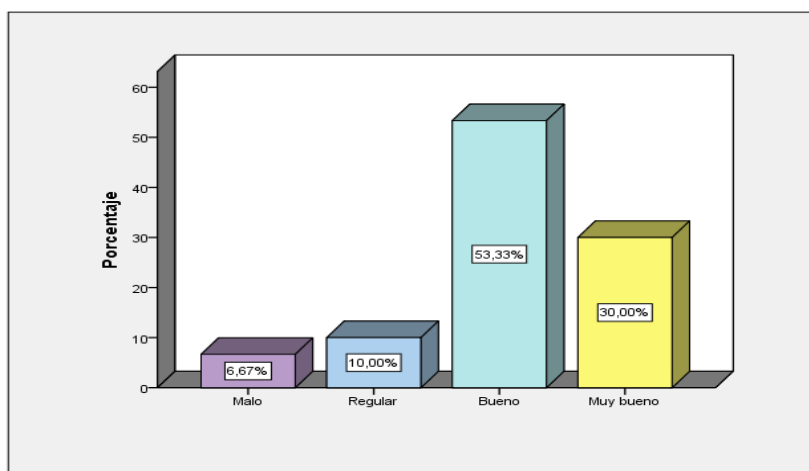


Figura 4. Aprendizaje

Fuente. Elaboración propia

Análisis:

En la tabla 2 se muestra resultados de 30 colaboradores de la empresa Andino S.A.C quienes emitieron una apreciación personal respecto al aprendizaje que se practica en dicha organización. El 53.33% manifiesta que el aprendizaje de la capacitación es bueno, el 10% manifiesta que el aprendizaje es regular y el 6.67% es malo.

Interpretación:

Por lo tanto, en la tabla 2 y figura 4 indica que el 53.33% que el aprendizaje de los colaboradores fue favorable o positiva a la capacitación que recibieron y el 6.67% indica que el aprendizaje de los colaboradores fue negativo porque requieren mayor capacitación.

Tabla 3: Comportamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	2	6,7	6,7	6,7
	Malo	1	3,3	3,3	10,0
	Regular	1	3,3	3,3	13,3
	Bueno	20	66,7	66,7	80,0
	Muy bueno	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Encuestados 30 colaboradores

Fuente. Base de datos SPSS

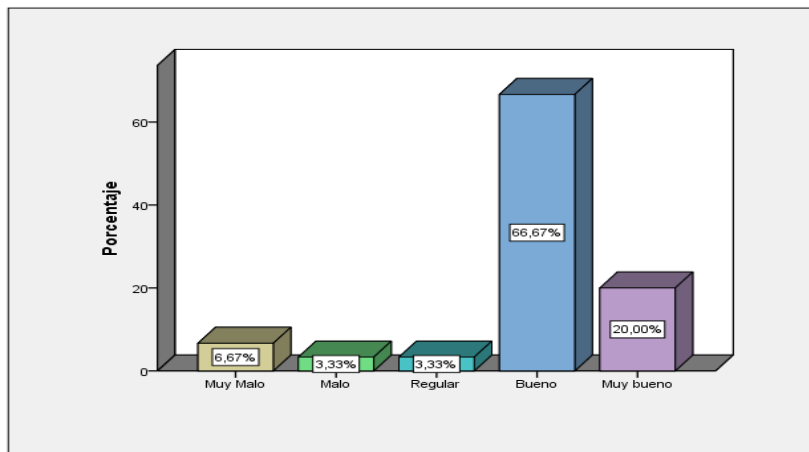


Figura 5. Comportamiento

Fuente. Elaboración propia

Análisis:

En la tabla 3 se muestra resultados de 30 colaboradores de la empresa Andino S.A.C quienes emitieron una apreciación personal respecto al comportamiento que se practica en dicha organización. El 66.67% manifiesta que el comportamiento de la capacitación es bueno, el 3.33% manifiesta que el comportamiento es regular y malo.

Interpretación:

Por lo tanto, en la tabla 3 y figura 5 indica que el 66.67% que el comportamiento de los colaboradores fue favorable o positiva a la capacitación que recibieron y el 3.33% indica que el comportamiento de los colaboradores fue negativo porque requieren mayor capacitación.

Tabla 4: Resultado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Malo	3	10,0	10,0	10,0
Malo	3	10,0	10,0	20,0
Bueno	17	56,7	56,7	76,7
Muy bueno	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Encuestados 30 colaboradores
Fuente. Base de datos SPSS

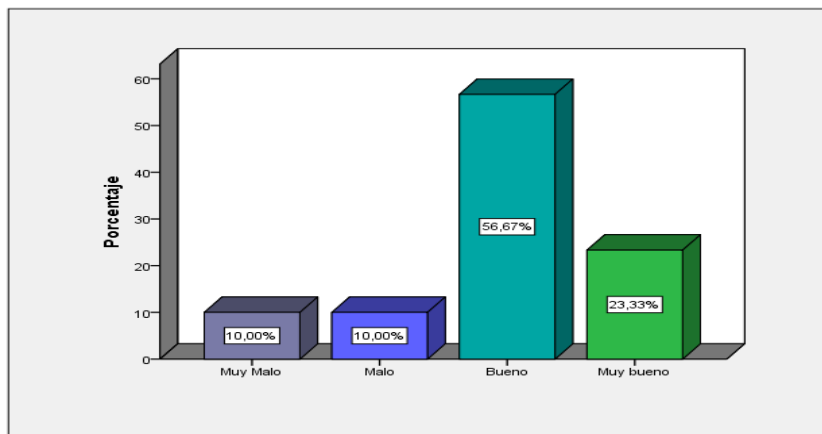


Figura 6. Resultados

Fuente. Elaboración propia

Análisis:

En la tabla 4 se muestra resultados de 30 colaboradores de la empresa Andino S.A.C quienes emitieron una apreciación personal respecto al resultado que se practica en dicha organización. El 56.67% manifiesta que el resultado de la capacitación es bueno y el 10% es malo.

Interpretación:

Por lo tanto, en la tabla 4 y figura 6 indica que el 56.67% los resultados de la capacitación fueron satisfactorios o buenos para los colaboradores y el 3.33% indica que fue negativo porque requieren mayor capacitación.

Tabla 5. Capacitación Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Malo	1	3,3	3,3	3,3
Malo	2	6,7	6,7	10,0
Regular	4	13,3	13,3	23,3
Bueno	16	53,3	53,3	76,7
Muy bueno	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Nota: Encuestados 30 colaboradores
Fuente. Base de datos SPSS*

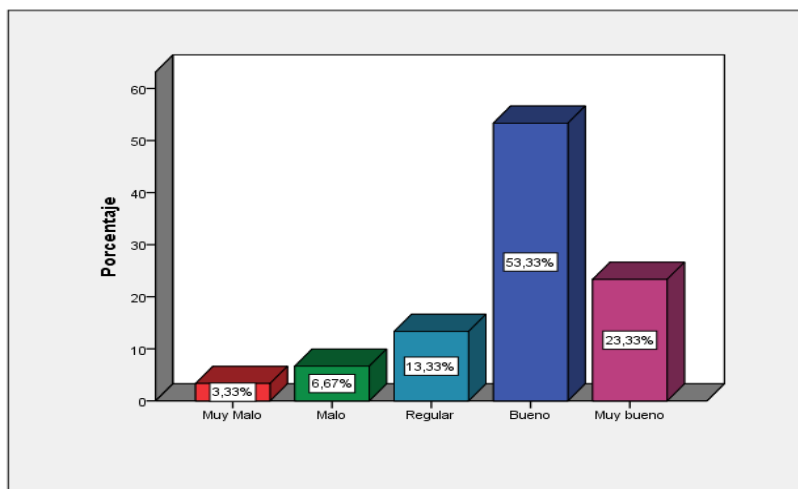


Figura 7. Capacitación Laboral

Fuente. Elaboración propia

Análisis:

En la tabla 5 se muestra resultados de 30 colaboradores de la empresa Andino S.A.C quienes emitieron una apreciación personal respecto a la Capacitación Laboral que se practica en dicha organización.

El 53.33% manifiesta que el comportamiento de la capacitación es bueno, el 13.33% manifiesta que la capacitación laboral es regular y el 6.67% es malo.

Interpretación:

Por lo tanto, en la tabla 5 y figura 7 indica que el 53.33% las capacitaciones laborales a los colaboradores fueron satisfactorios que cubrieron sus expectativas y el 6.67% indica que no satisficieron sus expectativas porque requieren mayor capacitación a los colaboradores.

Tabla 6: Registro Sistemático

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Malo	2	6,7	6,7	6,7
Regular	15	50,0	50,0	56,7
Bueno	12	40,0	40,0	96,7
Muy bueno	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Encuestados 30 colaboradores

Fuente. Base de datos SPSS

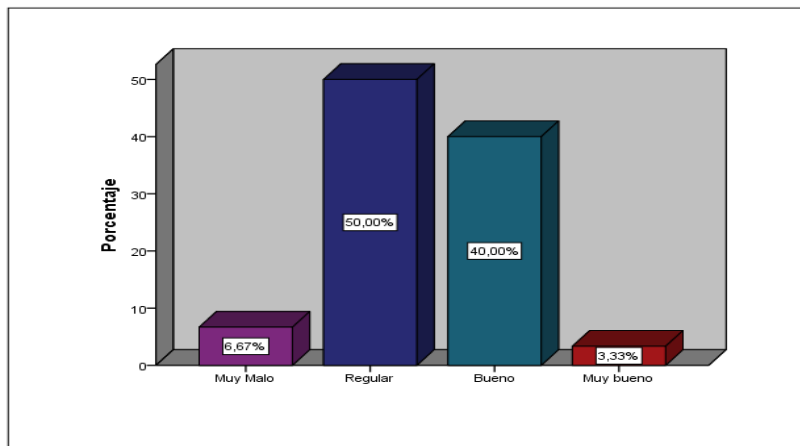


Figura 8. Registro Sistemático

Fuente. Elaboración propia

Análisis:

En la tabla 6 se muestra resultados de 30 colaboradores de la empresa Andino S.A.C quienes emitieron una apreciación personal respecto al registro sistemático que se practica en dicha organización. El 50% manifiesta que el registro sistemático de los inventarios es regular y el 6.67% indica que es muy malo el registro sistemático de los inventarios, por lo cual se deberá poner mayor énfasis en las capacitaciones con respecto a este tema.

Interpretación:

Por lo tanto, en la tabla 6 y figura 8 indica que el 50% de los colaboradores que es regular registro sistemático y el 6.67% indica que es muy malo el registro sistemático de los inventarios, por lo cual se deberá poner mayor énfasis en las capacitaciones con respecto a este tema.

Tabla 7: Revisiones Físicas Periódicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Malo	1	3,3	3,3	3,3
Regular	12	40,0	40,0	43,3
Bueno	13	43,3	43,3	86,7
Muy bueno	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Encuestados 30 colaboradores
Fuente. Base de datos SPSS

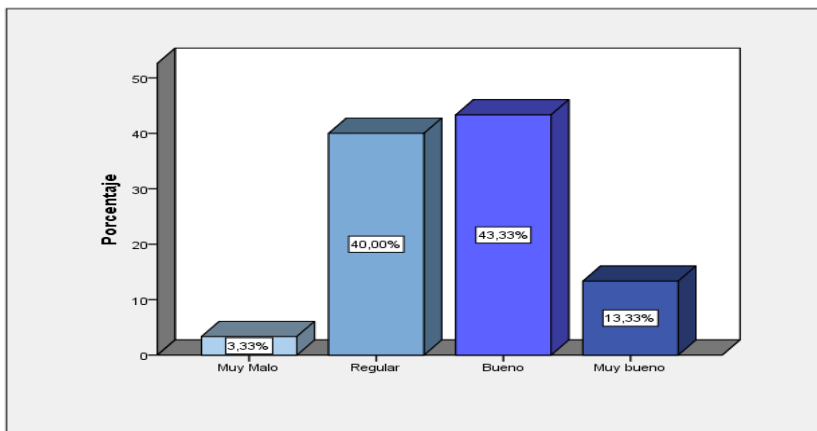


Figura 9. Revisiones Físicas Periódicas

Fuente. Elaboración propia

Análisis:

En la tabla 7 se muestra resultados de 30 colaboradores de la empresa Andino S.A.C quienes emitieron una apreciación personal respecto a las revisiones físicas periódicas que se practica en dicha organización. El 43.33% manifiesta que la revisión física periódica es buena, el 40% manifiesta que la revisión física periódica de los inventarios es regular y el 3.33% es muy malo.

Interpretación:

Por lo tanto, en la tabla 7 y figura 9 indica que el 43.33% de los colaboradores manifiestan que son buenas las revisiones físicas periódicas y el 3.33% indican que es muy malo las revisiones físicas periódicas de los inventarios, por lo que requieren mayor capacitación con respecto a este tema.

Tabla 8: Proceso de Control de Inventarios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Malo	1	3,3	3,3	3,3
Malo	3	10,0	10,0	13,3
Regular	9	30,0	30,0	43,3
Bueno	16	53,3	53,3	96,7
Muy bueno	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Encuestados 30 colaboradores

Fuente. Base de datos SPSS

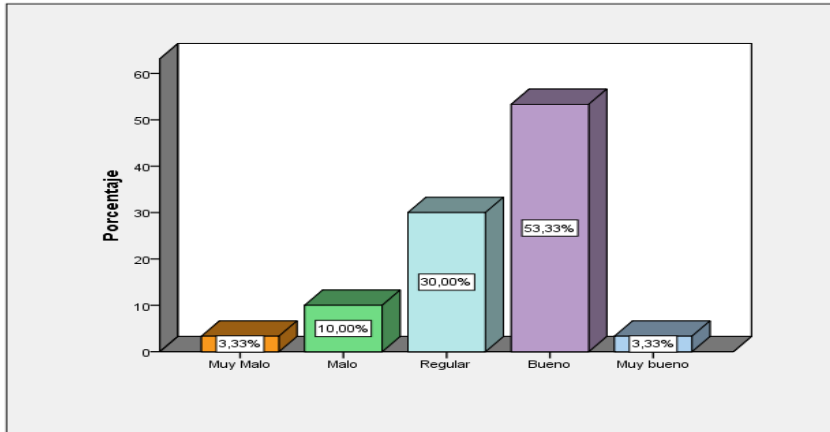


Figura 10. Proceso de Control de Inventarios

Fuente. Elaboración propia

Análisis:

En la tabla 8 se muestra resultados de 30 colaboradores de la empresa Andino S.A.C quienes emitieron una apreciación personal respecto al proceso de control de inventarios que se practica en dicha organización. El 53.33% manifiesta que el proceso de control de inventarios es bueno, el 30% manifiesta que el proceso de control de inventarios es regular y el 10% es malo.

Interpretación:

Por lo tanto, en la tabla 8 y figura 10; el 53.33% de los colaboradores indican que el proceso de control de inventarios es bueno y el 10% indican que es deficiente, por lo que requieren mayor capacitación con respecto a este tema.

Tabla 9: Control de inventarios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Malo	1	3,3	3,3	3,3
	Malo	1	3,3	3,3	6,7
	Regular	11	36,7	36,7	43,3
	Bueno	14	46,7	46,7	90,0
	Muy bueno	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Encuestados 30 colaboradores
Fuente. Base de datos SPSS

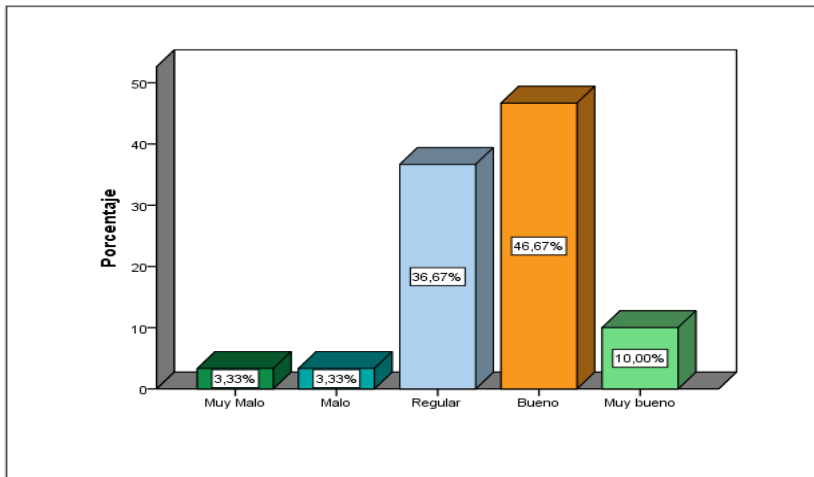


Figura 11. Control de Inventarios

Fuente. Elaboración propia

Análisis:

En la tabla 9 se muestra resultados de 30 colaboradores de la empresa Andino S.A.C quienes emitieron una apreciación personal respecto al control de inventarios que se practica en dicha organización. El 46.67% manifiesta que el proceso de control de inventarios es bueno, el 36.67% manifiesta que el control de inventarios es regular y el 3.33% es malo.

Interpretación:

Por lo tanto, en la tabla 9 y figura 11; el 46.67% de los colaboradores indican que el control de inventarios es bueno y el 10%

indican que es deficiente. Significa que más de la mitad de los colaboradores requieren mayor capacitación con respecto a este tema y por cual existen las diferencias en los inventarios.

3.1.2 Tabla de Contingencia.

Tabla 10: Capacitación Laboral y Control de Inventarios tabulación cruzada

		CONTROL DE INVENTARIOS					Total	
		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno		
CAPACITACION LABORAL	Muy Malo	Recuento	1	0	0	0	0	1
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%
	Malo	Recuento	0	1	1	0	0	2
		% del total	0,0%	3,3%	3,3%	0,0%	0,0%	6,7%
	Regular	Recuento	0	0	3	1	0	4
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	3,3%	0,0%	13,3%
	Bueno	Recuento	0	0	7	9	0	16
		% del total	0,0%	0,0%	23,3%	30,0%	0,0%	53,3%
	Muy bueno	Recuento	0	0	0	4	3	7
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	13,3%	10,0%	23,3%
Total	Recuento	1	1	11	14	3	30	
	% del total	3,3%	3,3%	36,7%	46,7%	10,0%	100,0%	

Fuente. Base de datos SPSS

En la tabla 10 se muestra resultado cruzados de las apreciaciones de los colaboradores de Andinos SAC.

De un total de 30 colaboradores se observa que un 30% los trabajadores indican que la capacitación laboral es buena, además los mismo precisan que el control de inventarios es regular. Entonces se puede afirmar que la capacitación laboral mejorara y el control de inventarios, en los colaboradores también mejorara.

Asimismo, se adjunta las tablas de contingencias de los objetivos específicos que afirman lo indicado en el objetivo general.

Tabla 11: Reacción*Registro Sistemático tabulación cruzada

Recuento		Registro Sistemático				Total
		Muy Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Reacción	Muy Malo	1	0	0	0	1
	Malo	1	0	1	0	2
	Regular	0	3	1	0	4
	Bueno	0	12	4	0	16
	Muy bueno	0	0	6	1	7
Total		2	15	12	1	30

Fuente. Base de datos SPSS

Tabla 12: Aprendizaje*Revisiones Físicas Periódicas tabulación cruzada

Recuento		Revisiones Físicas Periódicas				Total
		Muy Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Aprendizaje	Malo	1	1	0	0	2
	Regular	0	3	0	0	3
	Bueno	0	8	8	0	16
	Muy bueno	0	0	5	4	9
Total		1	12	13	4	30

Fuente. Base de datos SPSS

Tabla 13: Comportamiento*CONTROL DE INVENTARIOS tabulación cruzada

Recuento		CONTROL DE INVENTARIOS					Total
		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Comportamiento	Muy Malo	1	0	1	0	0	2
	Malo	0	0	0	1	0	1
	Regular	0	1	0	0	0	1
	Bueno	0	0	10	10	0	20
	Muy bueno	0	0	0	3	3	6
Total		1	1	11	14	3	30

Fuente. Base de datos SPSS

Tabla 14: Resultados*CONTROL DE INVENTARIOS tabulación cruzada

Recuento		CONTROL DE INVENTARIOS					Total
		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Resultado	Muy Malo	1	0	2	0	0	3
	Malo	0	1	2	0	0	3
	Bueno	0	0	7	10	0	17
	Muy bueno	0	0	0	4	3	7
Total		1	1	11	14	3	30

Fuente. Base de datos SPSS

3.2 Prueba de hipótesis

General:

H1: El grado de relación de la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas Andino SAC en la ciudad de Cusco 2016 es determinante.

H0: No existe relación de la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas Andino SAC en la ciudad de Cusco 2016 es determinante.

Tabla 15. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	59,991 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	32,071	16	,010
Asociación lineal por lineal	18,343	1	,000
N de casos válidos	30		

a. 23 casillas (92,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente. Base de datos

En la tabla 15 se muestra información sobre la chi-cuadrado calculada, con un grado de libertad de 16 y un valor de significancia igual 0,000.

Al respecto el valor significa de 0.000 es menor que 0.05 por lo tanto nos permite aceptar la hipótesis de la investigación, que si existe relación de la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas Andino SAC en la ciudad de Cusco 2016 es determinante.

Específicas:

H1: El grado de relación a la reacción de la capacitación laboral y el registro sistemático de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas Andino SAC en la ciudad de Cusco 2016 es alta.

H0: No existe relación a la reacción de la capacitación laboral y el registro

Tabla 16. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	36,518 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	29,412	12	,003
Asociación lineal por lineal	13,629	1	,000
N de casos válidos	30		

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente. Base de datos

En la tabla 16 se muestra información sobre la chi-cuadrado calculada, con un grado de libertad de 12 y un valor de significancia igual 0,000.

Al respecto el valor significa de 0.000 es menor que 0.05 por lo tanto nos permite aceptar la hipótesis de la investigación, que si existe relación de la reacción a la capacitación laboral y el registro sistemático de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas Andino SAC en la ciudad de Cusco 2016 es alta.

H1: El grado de relación del aprendizaje laboral y las revisiones físicas de los inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas Andino SAC en la ciudad de Cusco 2016 es regular.

H0: No existe relación del aprendizaje laboral y las revisiones físicas de los inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas Andino SAC en la ciudad de Cusco 2016 es regular.

Tabla 17. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	32,724 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	29,336	9	,001
Asociación lineal por lineal	17,234	1	,000
N de casos válidos	30		

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Fuente. Base de datos

En la tabla 17 se muestra información sobre la chi-cuadrado calculada, con un grado de libertad de 9 y un valor de significancia igual 0,000.

Al respecto el valor significa de 0.000 es menor que 0.05 por lo tanto nos permite aceptar la hipótesis de la investigación, que si existe relación del aprendizaje laboral y las revisiones físicas de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas Andino SAC en la ciudad de Cusco 2016 es regular.

H1: El grado de relación del comportamiento laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas Andino SAC en la ciudad de Cusco 2016 son regular.

H0: No existe relación del comportamiento laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas Andino SAC en la ciudad de Cusco 2016 es regular.

Tabla 18. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	61,071 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	32,017	16	,010
Asociación lineal por lineal	11,657	1	,001
N de casos válidos	30		

a. 23 casillas (92,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente. Base de datos

En la tabla 18 se muestra información sobre la chi-cuadrado calculada, con un grado de libertad de 16 y un valor de significancia igual 0,000.

Al respecto el valor de significancia de 0.000 es menor que 0.05 por lo tanto nos permite aceptar la hipótesis de la investigación, que si existe relación del comportamiento laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas Andino SAC en la ciudad de Cusco 2016 es regular.

H1: El grado de relación de los resultados de la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas Andino SAC en la ciudad de Cusco 2016 son regular.

H0: No existe relación de los resultados de la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas Andino SAC en la ciudad de Cusco 2016 es regular.

Tabla 19. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	35,494 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	30,599	12	,002
Asociación lineal por lineal	15,710	1	,000
N de casos válidos	30		

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Fuente. Base de datos

En la tabla 19 se muestra información sobre la chi-cuadrado calculada, con un grado de libertad de 12 y un valor de significancia igual 0,000.

Al respecto el valor de significancia de 0.000 es menor que 0.05 por lo tanto nos permite aceptar la hipótesis de la investigación, que si existe relación de los resultados de la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas Andino SAC en la ciudad de Cusco 2016 es regular.

3.3 Presentación de resultados

3.3.1 Correlación

Tabla 20. Correlaciones entre capacitación laboral y control de inventarios

			CAPACITACION LABORAL	CONTROL DE INVENTARIOS
Rho de Spearman	CAPACITACION LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	CONTROL DE INVENTARIOS	Coeficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente. Base de datos

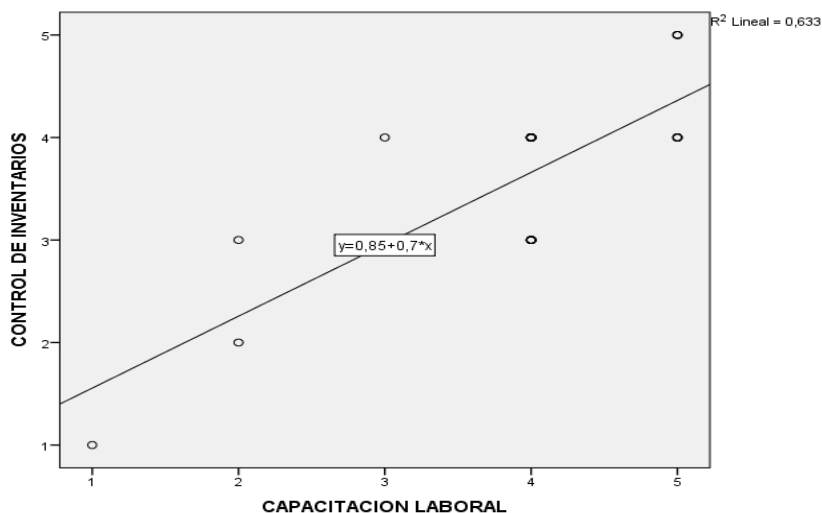


Figura 12. Correlaciones entre Capacitación laboral y Control de inventarios

Fuente. Elaboración propia

Correlaciones:

De 0 - 0,3 Baja correlación

0,4 – 0,6 Moderada correlación

0,7 - 0,9 Alta correlación

En la tabla se muestra resultados del coeficiente de correlación de Spearman, al respecto se observa un coeficiente de 0,716 que en la escala de Spearman significa que existe una correlación positiva alta. Asimismo, el nivel de significancia es menor a 0.05, esto indica que si existe relación entre la capacitación laboral y el control de inventarios.

Tabla 21. Correlaciones entre la reacción y el registro sistemático de inventarios

		Reacción		Registro Sistemático	
Rho de Spearman	Reacción	Coeficiente de correlación	1,000		,587**
		Sig. (bilateral)		.	,001
		N		30	30
	Registro Sistemático	Coeficiente de correlación	,587**		1,000
		Sig. (bilateral)	,001		.
		N		30	30

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

Fuente. Base de datos SPSS

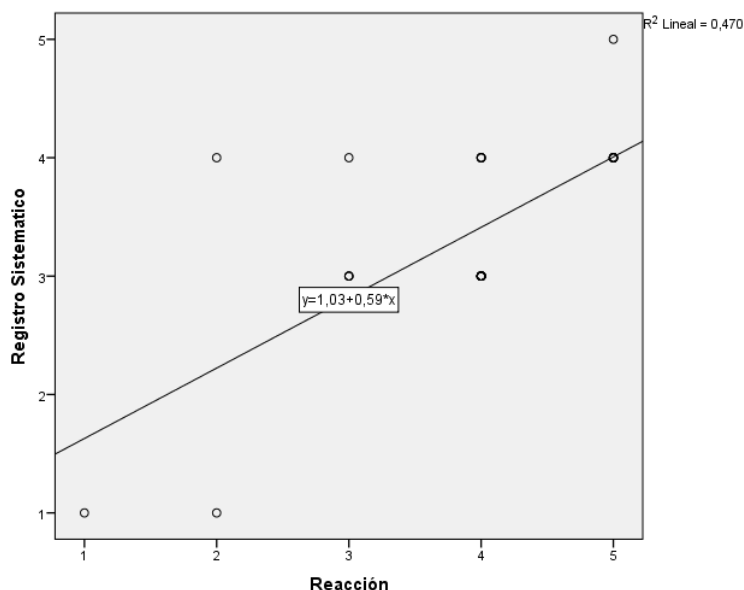


Figura 13: Correlaciones entre la reacción y el registro sistemático de inventarios

Fuente. Elaboración propia

En la tabla se muestra resultados del coeficiente de correlación de Spearman, al respecto se observa un coeficiente de 0,587 que en la escala de Spearman significa que existe una correlación positiva moderada. Asimismo, el nivel de significancia es menor a 0.05, esto indica que si existe relación entre la reacción y el registro sistemático de inventarios.

Tabla 22: Correlaciones entre el aprendizaje y las revisiones físicas periódicas

			Revisiones Físicas	
			Aprendizaje	Periódicas
Rho de Spearman	Aprendizaje	Coefficiente de correlación	1,000	,760**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Revisiones Físicas Periódicas	Coefficiente de correlación	,760**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente. Base de datos SPSS

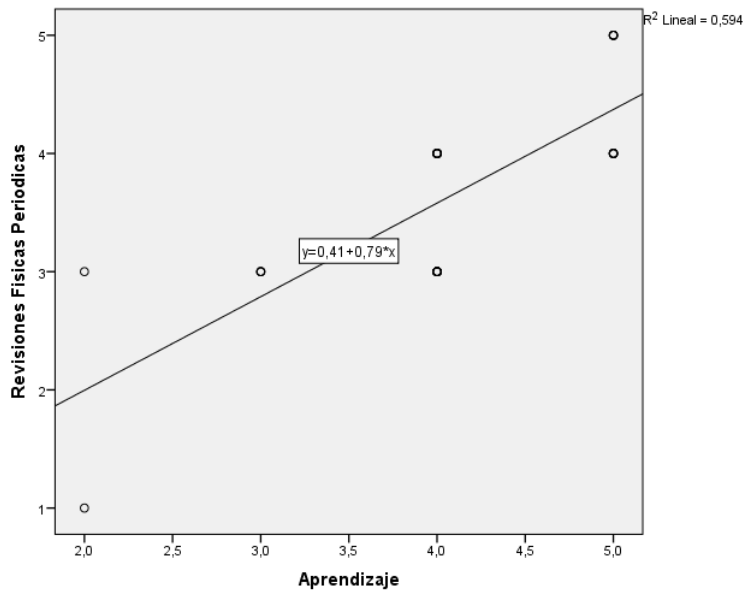


Figura 14: Correlaciones entre el aprendizaje y las revisiones físicas periódicas

Fuente. Elaboración propia

En la tabla se muestra resultados del coeficiente de correlación de Spearman, al respecto se observa un coeficiente de 0,760 que en la escala de Spearman significa que existe una correlación positiva alta. Asimismo, el nivel de significancia es menor a 0.05, esto indica que si existe relación entre el aprendizaje y las revisiones físicas periódicas.

Tabla 23: Correlación del comportamiento y el control de inventarios

		Comportamiento	CONTROL DE INVENTARIOS
Rho de Spearman	Comportamiento	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,632**
		N	,000
		30	30
CONTROL DE INVENTARIOS	CONTROL DE INVENTARIOS	Coeficiente de correlación	,632**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		30	30

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

Fuente. Base de datos SPSS

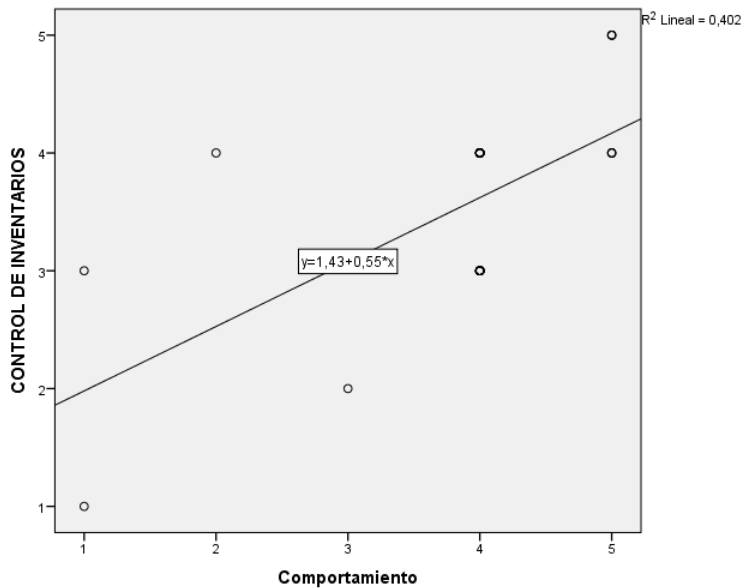


Figura 15: Correlación del comportamiento y el control de inventarios

Fuente. Elaboración propia

En la tabla se muestra resultados del coeficiente de correlación de Spearman, al respecto se observa un coeficiente de 0,632 que en la escala de Spearman significa que existe una correlación positiva moderada. Asimismo, el nivel de significancia es menor a 0.05, esto indica que si existe relación entre el comportamiento y en el control de inventarios.

Tabla 24: Correlación de los resultados y el control de inventarios

		CONTROL DE INVENTARIOS		
		Resultado	INVENTARIOS	
Rho de Spearman	Resultado	Coeficiente de correlación	1,000	,751**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
CONTROL DE INVENTARIOS		Coeficiente de correlación	,751**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente. Base de datos SPSS

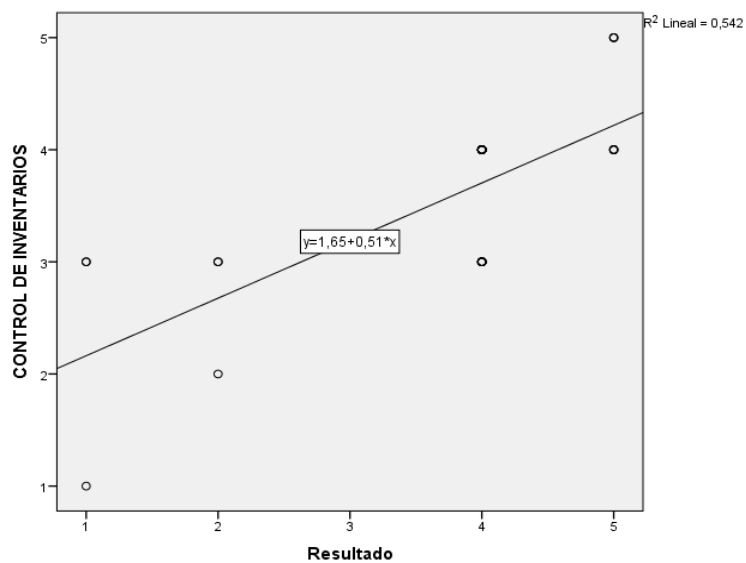


Figura 16: Correlación de los resultados y el control de inventarios

Fuente. Elaboración propia

En la tabla se muestra resultados del coeficiente de correlación de Spearman, al respecto se observa un coeficiente de 0,751 que en la escala de Spearman significa que existe una correlación positiva alta. Asimismo, el nivel de significancia es menor a 0.05, esto indica que si existe relación entre los resultados y el control de inventarios.

CONCLUSIONES

Después de haber culminado y analizado los resultados de la investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- Se ha determinado que la relación entre la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC es el 30% de 30 colaboradores encuestados. En el cual se observa que 9 colaboradores aplicaron a su puesto de trabajo la capacitación que recibieron y 21 colaboradores no pusieron en práctica la capacitación, por lo cual requieren mayor capacitación a fin de mejorar el control de inventarios y minimizar las diferencias en los inventarios.
- La relación entre la reacción a la capacitación laboral y el registro sistemático de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC es el 13.3% de 30 colaboradores encuestados.
- La relación entre el aprendizaje laboral y las revisiones físicas de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC es el 26.7% de 30 colaboradores encuestados.
- La relación entre el comportamiento laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC es el 33.3% de 30 colaboradores encuestados.
- Asimismo, la relación entre los resultados de la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC es el 33.3% de 30 colaboradores encuestados.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones vertidas, en el presente trabajo de investigación, se recomienda lo siguiente:

- Para mejorar el control de inventarios en la empresa Andino SAC, se deberá concientizar a los colaboradores a que apliquen las enseñanzas recibidas en las capacitaciones, en sus puestos de trabajo según el manual de funciones y que estos se reflejen en la toma de inventarios.
- A fin de incrementar la adecuada relación de la capacitación laboral y el registro sistemático de los inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas a los colaboradores de Andino SAC, se deberá evaluar los términos de referencia de los capacitadores, la información recibida y el material entregado en la capacitación y si esta fue la adecuada; y de ser caso se deberá realizar una retroalimentación.
- Para difundir e incrementar el aprendizaje laboral en el manejo de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas Andino SAC, se debe evaluar las actitudes y habilidades de los colaboradores a fin de mejorar el conocimiento teórico de las capacitaciones con respecto a las revisiones físicas de los inventarios.
- A fin de incrementar la relación entre el comportamiento laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas Andino SAC, se deberá evaluar a los colaboradores sus aprendizajes después de cada capacitación, puesto que dependerá de ello la aplicación de las enseñanzas recibidas en la capacitación a sus puestos de trabajo.
- Asimismo, para mejorar la relación entre los resultados de la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas Andino SAC se deberá difundir todos los temas referentes al proceso de control de inventarios entre todos los colaboradores del área de almacén, mediante videos,

retroalimentación y motivación; el cual deberá realizarse continuamente.

- Recomendamos a la gerencia general, debido a la importancia la red de distribución a lo largo de la cadena de valor, se asegure el cumplimiento de los objetivos de la empresa mediante: la mejora continua en la cadena logística y capacitaciones constantes a los colaboradores.

Referencias Bibliográficas

- Acero Giraldo, C. (2010). *Estrategia para la Gestion de Inventarios de una empresa comercializadora y distribuidora de productos plasticos de empaque: Caso Distribuidora Surtir S.A.S.* Colombia.
- Amat Salas, O. (1998). *Aprender a enseñar. Una visión practica de la formación de formadores.* España: Ediciones Gestión 2000 S.A.
- Applegarth. (1991).
- Arteaga Valdivia , C. A., & Olguin Acuña, V. H. (2014). *La Mejora en el sistema de control interno de logistica y su influencia en la gestion financiera de la empresa comercial CIPSUR E.I.R.L.* Trujillo.
- Bravo Mero, L. A. (2010). *El control Interno en el inventario de Repuestos Automotrices es fuente de utilidades liquidas en la ciudad de Manta. Caso CEDEPA S.A.* Ecuador.
- Carrasco, S. (2009). *Metodologia de la Investigación Cientifica.* Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (1993). *Iniciación a la Administración de Personal.* McGraw-Hil.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos.* Colombia: Mc Graw Hill.
- Consejo de Normas de Contabilidad Financiera. (2005). *Normas Internaciones de Contabilidad.* E.E.U.U.
- Davis. (1996).
- Delgado, M. C. (2008). *La administración del riesgo de crédito en los establecimientos de crédito, compración crítica del Estandar Internacional y su implementación en Colombia.* Bogota: Universidad Externado.
- EMPRESA, L. G. (27 de Octubre de 1999). *Ley de Promoción de Micro Empresas y Pequeñas Empresas y sus modificatorias.* Lima, Lima, Lima.

Espinoza, O. (2011).

Espinoza, O. (2011). *La Administración Eficiente de los Inventarios*. Madrid: La Ensenada.

Fitz-enz, J. (2003). *El Rol del capital humano*. Barcelona: Ediciones Deusto.

Frederick, N. (1992). *Evaluación de la Capacitación*. Estados Unidos: Karen Medsker y Don Roberts.

Giovanna Aguilar, Gonzalo Camargo. (2003). *Análisis de la morosidad de las instituciones microfinancieras en el Perú*. Lima: Universidad Católica del Perú.

Gonzales, J. (19 de 05 de 2017). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/la-importancia-de-la-capacitacion-y-motivacion-dentro-de-la-empresa/>

Grados Espinosa, J. (2009). *Capacitación y desarrollo de personal*. Mexico: Trillas.

Guerra-López Ph.D., I. (2007). *Evaluación y Mejora continua: Conceptos y Herramientas para la Medición y Mejora de Desempeño*. United States of America: Global Business Press.

Hernandez Sampieri, R., & Fernandez Collado, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.

Horggets, R., & Rugman, A. (2005). *Negocios Internacionales: Un Enfoque de Administración Estratégica*. Mexico: Mc Graw Hill.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2014). *Resultado de la Encuesta de Micro y Pequeña Empresa*. Lima.

Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. (2007). *Evaluación de acciones formativas Los cuatro Niveles*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

Laveriano, W. (2010). *Importancia del control de inventarios en. Actualidad Empresarial*.

- Laveriano, W. (Quincena de Enero 2010). *Importancia del Control de Inventarios en la empresa*. Perú: Actualidad Empresarial.
- Leon y Pla. (2006).
- MARCO ANTONIO, M. A. (2012). *EL CONTROL INTERNO DE INVENTARIOS Y LA GESTIÓN EN LA EMPRESA DE FABRICACION DE CALZADO EN EL DISTRITO DE SANTA ANITA*. LIMA.
- Mc Gehee, W. (1993). *Capacitación (training). Adiestramiento y formación profesional*. Mexico: Editorial Limusa.
- Medina, L. V. (2014). *Análisis del Riesgo crediticio y su incidencia en la liquidez de la Cooperativa de ahorro y crédito Frandesc Ltada*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato .
- Ministros, P. d. (27 de Octubre de 1,999). *LEY GENERAL DE LA PEQUEÑA Y MICRO EMPRESA*. Lima, Lima, Lima.
- MONDY WAYNE, R., & NOE, R. M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Prentice Hall.
- Nielsen, A. (1923). Nielsen. *The Nielsen Company*.
- Nielsen, A. (s.f.). Nielsen. *The Nielsen Company*.
- Pain, A. (1993). *Como evaluar las acciones de capacitación*. Argentina: Granica Javier Vergara.
- Phillips, P., & Phillips, J. (2006). *Fundamento del ROI*. Barcelona: EPISE S.A.
- RESULTADO DE LA ENCUESTA DE MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA. (2013). *INEI*.
- Reza Trosino, J. (2006). *Nuevo Diagnostico de Necesidades de Capacitación y Aprendizaje en las Organizaciones*. Mexico: Panorama Editorial S.A.
- Siliceo. (1992).
- Siliceo, A. (2004). *Capacitación y Desarrollo de personal*. Mexico: Limusa S.A.

Swieringa, J. (1993). *La Organización que aprende*. Barcelona: Ediciones Granica.

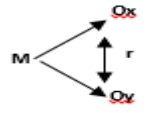
Valderrama Mendoza, S. (2013). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica*. Lima: San Marcos E.I.R.L.

www.normasinternacionalesdecontabilidad.es. (7 de abril de 2017). Obtenido de www.normasinternacionalesdecontabilidad.es/nic/pdf/nic02.pdf

ANEXOS

MATRÍZ DE CONSISTENCIA

Título: Capacitación Laboral y Control de Inventarios en la empresa distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA	ESTADISTICA
¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016? Caso Andino SAC.	¿Determinar cuál es la relación de la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016? Caso Andino SAC.	La relación de la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC, es determinante.	V 1 Capacitación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Reacción - Aprendizaje - Comportamiento - Resultados 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación recibida - Instructor - Información recibida - Material de la capacitación - Conocimiento Teórico - Actitudes - Habilidades - Conducta - Aplicación a puesto de trabajo - Desempeño - Compromiso - Reducción de gastos 	<p>Tipo de Investigación: Investigación Básica o Pura.</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo y Correlacional.</p> <p>Diseño de Investigación: No Experimental cuantitativa.</p> <p>Técnica: Se utilizará la encuesta.</p> <p>Instrumento: Se utilizará el cuestionario.</p> <p>Método de Análisis de Datos: Los datos que se recojan serán procesados por la estadística descriptiva e inferencial. La información se presentará en tablas de frecuencias y porcentajes.</p> <p>Se realizarán una prueba de hipótesis</p>	<p>Población: Se tendrá una población de 30 trabajadores del área de almacén de la empresa Andino SAC del periodo 2016.</p> <p>Muestra: La muestra será no probabilística, la selección de las unidades del estudio se hará por determinación propia. La cantidad de unidades de estudio será igual a la población, por lo tanto, constituye una muestra universal.</p> <p>Esquema:</p>  <p>Donde: M: Muestra Ox: Observación de la variable 1 Oy: Observación de la variable 2 r: Correlación</p>
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPOTESIS ESPECÍFICO	VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES ESPECIFICAS	INDICADORES ESPECIFICAS		
¿Cuál es la relación entre la reacción a la capacitación laboral y el registro sistemático de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016? Caso Andino SAC.	¿Determinar la relación entre la reacción a la capacitación laboral y el registro sistemático de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016? Caso Andino SAC.	La relación de la reacción a la capacitación laboral y el registro sistemático de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC, es alta.	V 2 Control de Inventarios	Registro Sistemático	<ul style="list-style-type: none"> - Estandarizar - Exactitud del registro de inventario. 		
¿Cuál es la relación entre el aprendizaje laboral y las revisiones físicas de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016? Caso Andino SAC.	¿Determinar la relación entre el aprendizaje laboral y las revisiones físicas de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016? Caso Andino SAC.	La relación del aprendizaje laboral y las revisiones físicas de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC, es regular.		<ul style="list-style-type: none"> - Revisiones Físicas Periódicas 	<ul style="list-style-type: none"> - Rotación del inventario - Duración del inventario 		
¿Cuál es la relación entre el comportamiento laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016? Caso Andino SAC.	¿Determinar la relación entre el comportamiento laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016? Caso Andino SAC.	La relación del comportamiento laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC, es regular.		Proceso de Control de Inventario	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación de objetivos y estrategias. - Factores críticos 		
¿Cuál es la relación entre los resultados de la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016? Caso Andino SAC.	¿Determinar la relación entre los resultados de la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016? Caso Andino SAC.	La relación de los resultados de la capacitación laboral y el control de inventarios en la distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC, es regular.					

MATRÍZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Título: Capacitación Laboral y Control de Inventarios en la empresa distribuidora de bebidas gasificadas en la ciudad de Cusco 2016. Caso Andino SAC.

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE
V 1 Capacitación Laboral (Chiavenato I. , 1993, pág. 48) define la Capacitacion como: "Un proceso educacional por medio del cual las personas adquieren conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de sus cargos. Es un proceso educacional porque su fin es la formación y preparación de las personas. Está orientado eminentemente hacia el desempeño del cargo ya sea actual o futuro en la Empresa"	La investigación que se va a desarrollar contiene dos variables y cada uno de ellos con sus respectivas dimensiones, cuya medición se efectuara a través de los indicadores correspondientes y cada uno de ellos serán redactados en términos de pregunta, con sus alternativas politomicas que serán cuantificados como escala ordinal para ser procesados estadísticamente a través de tablas y figuras estadísticas.	- Reacción	- Capacitación recibida. - Instructor - Información recibida - Material de la capacitación	- Completamente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Completamente en desacuerdo (1)
		- Aprendizaje	- Conocimiento Teórico - Actitudes - Habilidades	- Completamente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Completamente en desacuerdo (1)
		- Comportamiento	- Conducta - Aplicación a puesto de trabajo	- Completamente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Completamente en desacuerdo (1)
		- Resultados	- Desempeño - Compromiso - Reducción de gastos	- Completamente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Completamente en desacuerdo (1)
V 2 Control de Inventarios SEGUN: (Espinoza, 2011) El control de inventarios es una herramienta fundamental en la administración moderna, ya que esta permite a las empresas y organizaciones conocer las cantidades existente de productos disponibles para la venta, en un lugar y tiempo determinado, así como las condiciones de almacenamiento aplicables en las industrias.		- Registro Sistemático	- Estandarizar - Exactitud del registro de inventario	- Completamente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Completamente en desacuerdo (1)
		- Revisiones Físicas Periódicas	- Rotación del inventario - Duración del inventario	- Completamente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Completamente en desacuerdo (1)
		- Proceso de Control de Inventario	- Planificación de objetivos y estrategias. - Factores críticos	- Completamente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Completamente en desacuerdo (1)