



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Rendimiento laboral individual y productividad de los trabajadores  
en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Paredes Sandoval, Carlos Manuel ([orcid.org/0000-0003-4570-7336](https://orcid.org/0000-0003-4570-7336))

Pascual Contreras, Jhudith Rosali ([orcid.org/0000-0002-1487-5807](https://orcid.org/0000-0002-1487-5807))

**ASESOR:**

Dr. Oscar Augusto Burgos Vera ([orcid.org/0000-0002-1190-4270](https://orcid.org/0000-0002-1190-4270))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA ESTE - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

*Le dedico el resultado de este trabajo a toda mi familia en especial a mi madre, mi Noly, mi hermana Alondra y a mi adoración mi niño Noly Stefano, quienes me apoyaron en los momentos malos y no tan malos, quienes me alentaron en todo momento para no rendirme, demostrarle desde ya a mi pequeño que la perseverancia y el esfuerzo te llevara a conseguir lo que uno se propone en la vida.*

*Jhudith Pascual*

*Dedico este trabajo de tesis a mi padre Carlos, quien me enseñó que el mejor conocimiento que se puede tener es el que aprende uno mismo (“...lee hijo, no dejes de leer...”). y también a mi madre Esperanza, quien me enseñó que incluso el trabajo más difícil se puede hacer, si se hace un paso a la vez (“...poco a poco hijito...”).*

*Carlos M. Paredes Sandoval*

## Agradecimiento

*Agradecer infinitamente a Dios, por hacer cumplir uno de mis sueños y además de ello por todas sus bendiciones, la fortaleza que me brindó en momento de dificultad y debilidad que se me presentaron. A mi familia, mi mami y mis Noly's por su amor y su apoyo incondicional. También agradecer a mis docentes, quien gracias a sus conocimientos compartidos y el apoyo constante fueron guías fundamentales en cada etapa de este proyecto.*

*Jhudith Pascual*

*A Dios;  
a mi padre, Carlos Manuel por empezar este viaje conmigo y que no lo pudo terminar,  
a mi Esperanza, quien aún camina a mi lado  
y a mi Rosario por todos los misterios rezados por mí.  
A Miriam, mi compañera de vida, mi esposa, mi amiga, mi incondicional, mi cable a tierra, la que estuvo, esta y estará a mi lado en los buenos momentos y en los no tan buenos, a la que celebro conmigo victorias y todo tipo de obstáculos superados!;  
a mis hijos Fabrizio y Stephano, quienes me mantienen vivo;  
a la Familia, quienes de alguna manera siempre estuvieron ahí;  
y a Kyra por tantas trasnochadas a mi lado.*

*Carlos M. Paredes Sandoval*

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	48

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Operacionalización de la variable 1</i> .....	16
<b>Tabla 2.</b> <i>Operacionalización de la variable 2</i> .....	18
<b>Tabla 3.</b> <i>Resumen del instrumento de recolección</i> .....	20
<b>Tabla 4.</b> <i>Escala de evaluación del instrumento</i> .....	20
<b>Tabla 5.</b> <i>Rendimiento Laboral Individual de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022</i> .....	26
<b>Tabla 6.</b> <i>Nivel del Rendimiento en la tarea de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022</i> .....	26
<b>Tabla 7.</b> <i>Nivel Comportamientos Contraproducentes de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022</i> .....	27
<b>Tabla 8.</b> <i>Nivel Rendimiento en el Contexto de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022</i> .....	27
<b>Tabla 9.</b> <i>Productividad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022</i> .....	28
<b>Tabla 10.</b> <i>Nivel Desempeño de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022</i> .....	28
<b>Tabla 11.</b> <i>Nivel Calidad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022</i> .....	29
<b>Tabla 12.</b> <i>Nivel Eficiencia de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022</i> .....	29
<b>Tabla 13.</b> <i>Nivel Adaptabilidad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022</i> .....	30
<b>Tabla 14.</b> <i>Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov</i> .....	31
<b>Tabla 15.</b> <i>Correlación “Rendimiento Laboral Individual” y “Productividad”</i> .....	32
<b>Tabla 16.</b> <i>Correlación Variable “Rendimiento Laboral Individual” y dimensión “Desempeño”</i> .....	33
<b>Tabla 17.</b> <i>Correlación Variable “Rendimiento Laboral Individual” y dimensión “Calidad”</i> .....	34
<b>Tabla 18.</b> <i>Correlación Variable “Rendimiento Laboral Individual” y dimensión</i>	

<i>“Eficiencia”</i> .....	35
<b>Tabla 19.</b> <i>Correlación Variable “Rendimiento Laboral Individual” y dimensión</i>	
<i>“Adaptabilidad”</i> .....	36

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Diagrama de dispersión Variable “Rendimiento Laboral Individual” y Variable “Productividad” .....	73
<b>Figura 2.</b> Diagrama de dispersión Variable “Rendimiento Laboral Individual” y dimensión “Desempeño” .....	73
<b>Figura 3.</b> Diagrama de dispersión Variable “Rendimiento Laboral Individual” y dimensión “Calidad” .....	74
<b>Figura 4.</b> Diagrama de dispersión Variable “Rendimiento Laboral Individual” y dimensión “Eficiencia” .....	74
<b>Figura 5.</b> Diagrama de dispersión Variable “Rendimiento Laboral Individual” y dimensión “Adaptabilidad” .....	75

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre rendimiento laboral individual y productividad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan Lurigancho, 2022. Su metodología se basó en un estudio de tipo descriptivo, correlacional, con diseño no experimental, con enfoque cuantitativo. Su población y muestra estuvieron constituidas por un total de sesenta (60) colaboradores de una compañía limeña de confecciones. A dicha muestra se le aplicaron dos cuestionarios, uno para rendimiento laboral individual (16 reactivos) y otro para productividad (22 reactivos). Los resultados obtenidos mostraron que, el rendimiento laboral individual se encontraba en un nivel bueno (40%) y la productividad en un nivel malo (45%); asimismo, el rendimiento laboral individual sí se correlacionaba con las dimensiones de la productividad, tales como, desempeño ( $r_s=.896^{**}$ ), calidad ( $r_s=.851^{**}$ ), eficiencia ( $r_s=.863^{**}$ ) y adaptabilidad ( $r_s=.702^{**}$ ). Se concluyó que, entre el rendimiento laboral individual y la productividad de los trabajadores de una empresa de confecciones, San Juan Lurigancho, 2022, existía una correlación positiva muy fuerte, con un nivel de significancia bilateral  $< 0.05$  y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de  $0,944^{**}$ .

**Palabras claves:** Rendimiento laboral individual, rendimiento laboral, productividad de los trabajadores, productividad organizacional.

## Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between individual work performance and worker productivity in a clothing company, San Juan Lurigancho, 2022. Its methodology was based on a descriptive, correlational, non-experimental design, with a quantitative approach. Its population and sample consisted of a total of sixty (60) collaborators of a clothing company in Lima. Two questionnaires were applied to this sample, one for individual work performance (16 items) and the other for productivity (22 items). The results obtained showed that individual job performance was at a good level (40%) and productivity at a poor level (45%); likewise, individual job performance was correlated with productivity dimensions such as performance ( $r_s=.896^{**}$ ), quality ( $r_s=.851^{**}$ ), efficiency ( $r_s=.863^{**}$ ) y adaptability ( $r_s=.702^{**}$ ). It was concluded that, between individual job performance and productivity of workers in a garment company, San Juan Lurigancho, 2022, there was a very strong positive correlation, with a bilateral significance level  $<.05$  and a Rho Spearman correlation coefficient of  $0.944^{**}$ .

**Keywords:** Individual work performance, work performance, worker productivity, organizational productivity.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El rendimiento laboral individual (RLI) es una medida de resultado relevante y utilizada con frecuencia en los estudios del ámbito laboral. En los últimos decenios, un número notable de estudios en campos como la gestión, la salud laboral y la psicología industrial-organizativa se ha dedicado a descubrir los predictores y los efectos del RLI. Respecto a estos estudios, concuerdan en que, son aquellas conductas o acciones que son relevantes para la consecución de las metas organizacionales. Asimismo, se centra más en las conductas de los empleados, más que en los resultados de estas acciones. Además, las conductas deben estar bajo el control del individuo, por lo que se excluyen conductas limitadas por el entorno.

Por otra parte, la productividad ha sido tradicionalmente una medida de la producción a lo largo del tiempo, un término que se utilizó originalmente en el campo de la agricultura. En el mundo de los negocios, se hace usanza de este término para referirse a la cantidad de trabajo realizado, la calidad de ese trabajo y lo que vale en términos de lograr los objetivos comerciales (Lizzie, 2021). Está relacionado con el dinero invertido o las horas trabajadas. Así, la productividad es casi siempre cuantitativa. Las empresas buscan la mayor productividad y ello va de la mano con el mayor rendimiento laboral individual de sus colaboradores.

La importancia y el papel clave de la gestión del RLI de los empleados es garantizar que las organizaciones sean proactivas en la identificación y el diseño del cambio con empleados capacitados que tengan el conocimiento y el comportamiento necesarios, para que de esta manera se logren óptimos niveles de productividad en las organizaciones (Veingerl, Vujica, & Macek, 2020). La bibliografía existente en la literatura académica da a conocer de la relevancia que poseen tanto el RLI, como la productividad en las diversas unidades organizacionales, y de lo importante que es para estas organizaciones ser poseedoras de niveles buenos en cuanto a las variables mencionadas previamente, empero, dicha literatura no da muestra acerca del nivel de asociación entre ambas, es decir, si es que estas muestran o no algún grado de correlación, resultado que podría ser ampliamente ventajoso para ellas.

El presente estudio se desplegó en una empresa de confección de blusas andinas bordadas para damas de provincias, situada en el Distrito de San Juan de Lurigancho (S JL), por motivos que se han venido observando, una posible falta de RLI por parte de los colaboradores, el cual influye en la puesta en ejecución de las operaciones diarias de dichos empleados, motivo por el cual presentan diariamente tardanzas en sus labores de producción, careciendo de nuevos desafíos en sus labores, percibiendo que existe, que no hay una buena relación entre jefatura y demás empleados de la empresa, déficit en cuanto a la planificación de las labores productivas y esto ocasionaba que no cumplan con la producción asignada; por lo que se pretendió estudiar si existía una conexión entre estas dos variables, facilitando alternativas de solución que permita resolver, los problemas que presentaban en dicha compañía limeña de confecciones.

El problemática general planteada fue: ¿Cuál es la relación entre rendimiento laboral individual y productividad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022?, los problemas específicos fueron: (a) ¿Cuál es la relación entre rendimiento laboral individual y el desempeño de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022?; (b) ¿Cuál es la relación entre rendimiento laboral individual y la calidad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022?; (c) ¿Cuál es la relación entre rendimiento laboral individual y la eficiencia de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022?; (d) ¿Cuál es la relación entre rendimiento laboral individual y la adaptabilidad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022?.

La justificación teórica se cimentó en buscar, indagar y conocer información que ayude al avance de la presente investigación, dando lugar a la importancia del RLI en la empresa con base en el estudio de Koopmans et al (2013), la que permitirá alcanzar sus objetivos e incrementar la productividad (Chiavenato, 2020) laboral en sus colaboradores en la empresa. Justificación práctica, demuestra el resultado que existe

entre nuestras variables y la conexión con los colaboradores en un espacio y tiempo, que, de ser positivo, será de gran apoyo y ejecución para las empresas a fin de mejorar el desarrollo de éstas, a través de una mayor productividad y además de generar valor para sus trabajadores. Justificación metodológica, se basará en recolectar información de una manera idónea empleando instrumentos validos mediante encuestas a los colaboradores que se realizará en el mismo tiempo de la investigación, donde el RLI tendrá una utilización primordial en la productividad de los trabajadores. Y Justificación social, va a conseguir que tanto la empresa de confecciones a investigar y otras empresas que tengan este problema de RLI y conlleve de alguna manera baja productividad en sus colaboradores, puedan mejorar e ir por el camino correcto.

Asimismo, el objetivo general quedó establecido por: Determinar la relación entre rendimiento laboral individual y productividad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022. Los objetivos específicos fueron:

- (a) Determinar la relación entre rendimiento laboral individual y el desempeño de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022;
- (b) Determinar la relación entre rendimiento laboral individual y la calidad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022;
- (c) Determinar la relación entre rendimiento laboral individual y la eficiencia de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022;
- (d) Determinar la relación entre rendimiento laboral individual y la adaptabilidad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022.

Finalmente, la Hipótesis General se estableció como: Sí existe relación entre rendimiento laboral individual y productividad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022; Las Hipótesis Especificas fueron:

- (a) Existe relación entre rendimiento laboral individual y el desempeño de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022;
- (b) Existe relación entre rendimiento laboral individual y la calidad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022;
- (c) Existe relación entre rendimiento laboral individual y la eficiencia de los trabajadores en una

empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022; (d) Existe relación entre rendimiento laboral individual y la adaptabilidad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se contemplaron estudios relacionados con la temática de estudio, ante ello, en relación a los trabajos previos a nivel internacional, Roa (2021), en Bogotá, Colombia, realizó una investigación asumiendo como objetivo, establecer los niveles tanto de rendimiento laboral individual y de productividad de los colaboradores de diversas compañías bogotanas. El método adoptado fue, un tipo descriptivo, cuantitativo, con diseño no experimental, transaccional. Su población se instituyó por cincuenta (50) empleados de diversas compañías bogotanas de los sectores públicos y privados, seleccionando mediante muestreo no probabilístico de tipo intencional, a la misma cantidad precedente. A tal muestra le aplicaron un cuestionario mixto comprendido por 16 reactivos generales. Los resultados constataron, en cuanto a la dimensión “Rendimiento en la Tarea” era alta ( $\bar{x} = 21.02$ ), en cuanto a la dimensión “Rendimiento en el Contexto” era medio ( $\bar{x} = 16.20$ ) y en cuanto a la dimensión “Comportamientos Contraproducentes” era bajo ( $\bar{x} = 8.32$ ). Se concluyó que, el rendimiento laboral individual y de productividad de los colaboradores de diversas compañías bogotanas era de un buen nivel en cuanto a sus puestos de trabajo, pudiendo ambas variables mejorar significativamente de darse un buen bienestar laboral y calidad de vida laboral.

En esa misma línea, Namazzi (2022), en Kampala, Uganda, realizó una investigación cuya meta fue establecer la correlación existente entre el RLI y la productividad de los empleados del Hospital Nacional de Referencia de Mulago, Kawempe, en dicho país africano. El método adoptado fue, un tipo descriptivo, correlacional, con diseño no experimental, cuantitativo. Su población quedó erigida por 80 trabajadores de dicho nosocomio ugandés, eligiendo por intermedio del muestreo probabilístico aleatorio simple, a 52 colaboradores de la población precedente. A tal muestra le aplicaron un cuestionario estándar autoadministrado. Los resultados evidenciaron que, el 71,2% de los encuestados eran mujeres y el 28,8% eran hombres, asimismo, el 73,1% tenía entre 20 y 30 años de edad. Se concluyó que, el RLI sí se correlacionaba con la productividad de los empleados del Hospital Nacional de Referencia de Mulago, Kawempe, en dicho país africano, con un  $r_s=0.614^{**}$  y una

significancia con un nivel de 0.000.

Asimismo, Guatemal & Regalado (2021), en Ibarra, Ecuador, realizaron una investigación cuyo objetivo fue constituir la correlación existente entre el RLI y la productividad de los trabajadores de tres empresas ecuatorianas de los rubros de servicios, producción y comercial. El método adoptado fue, un tipo básico, correlacional, mixto, con diseño no experimental, explicativo. Su población se instituyó por 36 colaboradores pertenecientes a las tres empresas ecuatorianas analizadas, seleccionando mediante muestreo no probabilístico intencionado, a los mismos 36 colaboradores precedentemente mencionados. A tal muestra le aplicaron un cuestionario mixto instituido por 26 reactivos generales. Los resultados evidenciaron que, la productividad sí se correlacionaba con las dimensiones del RLI, ejemplo, Capacidades ( $r_s=0.687^{**}$ ), Habilidades y destrezas ( $r_s=0.467^{**}$ ) y Conocimientos ( $r_s=0.487^{**}$ ). Se concluyó que, el RLI sí se correlacionaba con la productividad de los colaboradores de tres empresas ecuatorianas de los rubros de servicios, producción y comercial, con un  $r_s=0.680^{**}$  y una significancia con un nivel de 0.01.

Por su parte, Fang & Layraman (2022), en Chiang Mai, Tailandia, realizaron una investigación cuyo propósito fue, determinar la correlación existente entre el RLI y la productividad de los empleados de las empresas de comercio electrónico transfronterizo de China. El método adoptado fue, un tipo descriptivo, correlacional, causal, con diseño no experimental, cuantitativo. Su población estuvo constituida por 400 colaboradores de dichas firmas chinas casos de estudio pertenecientes a las regiones de Guangzhou y Shenzhen, seleccionando mediante muestreo no probabilístico intencionado, a los mismos empleados chinos. A tal muestra le aplicaron un cuestionario mixto contemplando ambas variables pesquisadas. Los resultados evidenciaron que, la productividad sí se correlacionaba con las dimensiones del RLI, ejemplo, Evaluación del RLI ( $r_s=0.449^{**}$ ), Retroalimentación al RLI ( $r_s=0.461^{**}$ ) y Sistema de recompensas ( $r_s=0.575^{**}$ ). Se concluyó que, el RLI sí se correlacionaba con la productividad de los empleados de las empresas de comercio electrónico

transfronterizo de China con un  $r_s=0.495^{**}$  y una significancia con un nivel de 0.01.

A nivel nacional, Juárez & Silupú (2021), en Piura, realizaron una investigación cuyo objetivo fue establecer el nivel de correlación existente entre la productividad y el rendimiento laboral individual de los colaboradores de una cooperativa agraria piurana para el periodo 2021. El método adoptado fue, un tipo aplicada, correlacional, con diseño no experimental, cuantitativo, transversal. La población se instituyó por ochenta y cuatro (84) empleados de dicha cooperativa piurana, seleccionando mediante muestreo no probabilístico intencionado, a los mismos 84 colaboradores. A tal muestra le aplicaron un cuestionario mixto comprendido por 19 reactivos totales. Los productos evidenciaron que, el Rendimiento Laboral Individual era “Bueno” (73.80%) y la Productividad era “Alta” (70.20%); asimismo, el Rendimiento Laboral Individual sí se correlacionaba con las dimensiones de la Productividad, ejemplo, Trabajo en Equipo ( $r_s=0.679^{**}$ ), Eficacia ( $r_s=0.607^{**}$ ) y Eficiencia ( $r_s=0.449^{**}$ ). Se concluyó que, el Rendimiento Laboral Individual sí se correlacionaba positivamente con la Productividad de los empleados de una cooperativa agraria piurana para el periodo 2021, con un  $r_s=0.706^{**}$  y una significancia con un nivel de 0.000.

En misma línea, Claussen (2021), en Callao, realizó una indagación cuyo propósito fue establecer el nivel de RLI de los colaboradores de una compañía chalaca del sector del constructor peruano. El método adoptado fue, en un tipo descriptiva, aplicada, cuantitativa, con diseño no experimental, transversal. Su población se instituyó por setenta (70) colaboradores de dicha compañía chalaca, seleccionando mediante muestreo probabilístico a 30 colaboradores de la cantidad precedente. A tal muestra le aplicaron un cuestionario comprendido por 30 reactivos generales. Los resultados comprobaron que, la dimensión “Desempeño Laboral” se encontraba en un 60.00%, luego la dimensión “Capacitación de Personal” se encontraba en un 61.43% y por último la dimensión “Remuneración” se encontraba en un 72.90%. Se concluyó que, el nivel de RLI de los colaboradores de una compañía chalaca del sector del constructor peruano se encontraba en un promedio bajo dado que no se venían implantando estrategias que permitan el mejoramiento de dicho rendimiento, por lo que se

recomendó el planteamiento de metas logrando así mayores niveles de productividad.

Asimismo, Ulloa (2021), en Pimentel, realizó un estudio cuyo objeto fue, establecer el nivel de correlación existente entre el RLI y la productividad de los trabajadores de una empresa del rubro call center en la localidad limeña. El método adoptado fue, un tipo básico, correlacional, con diseño no experimental, transversal, cuantitativo. Su población se instituyó por 108 teleoperadores de call center de dicha compañía limeña, apuntando mediante muestreo probabilístico estadístico a 47 teleoperadores de call center de la cantidad precedente. A tal muestra la aplicaron un cuestionario mixto comprendido por treinta (30) reactivos generales. Los resultados evidenciaron que, el RLI era “Muy Bueno” (51.10%) y la Productividad era “Buena” (51.10%). Se concluyó que, el Rendimiento Laboral Individual sí se correlacionaba positivamente con la Productividad del personal laboral de una empresa del rubro call center en la localidad limeña para el periodo 2018, con un  $r_s=0.555^{**}$  y una significancia con un nivel de 0.01.

Finalmente, Jiménez (2019), en Piura, realizó una investigación cuya finalidad fue, establecer la correlación acaecida entre el RLI y la productividad de los servidores públicos de las unidades funcionales gubernamentales de una gerencia regional del sector salud peruano. El método adoptado fue, un tipo descriptivo, correlacional, con diseño no experimental, transaccional, cuantitativo. Su población se instituyó por 53 funcionarios de tipo contratados y nombrados de las diez unidades funcionales gubernamentales, seleccionando mediante muestreo probabilístico estadístico a los mismos 53 servidores públicos precedentes. A tal muestra le aplicaron un cuestionario mixto comprendido por 42 reactivos totales. Los resultados evidenciaron que, el Rendimiento Laboral Individual era “Bueno” (73.80%) y la Productividad era “Alta” (47.20%); asimismo, el Rendimiento Laboral Individual sí se correlacionaba con las dimensiones de la Productividad, verbigracia, Individual ( $r_s=0.512^{**}$ ), Grupal ( $r_s=0.563^{**}$ ) y Organizacional ( $r_s=0.604^{**}$ ). Se concluyó que, el Rendimiento Laboral Individual sí se correlacionaba positivamente con la Productividad de los colaboradores de las unidades funcionales gubernamentales de una gerencia regional

del sector salud peruano para el periodo 2017, con un  $r_s=0.661^{**}$  y una significancia con un nivel de 0.05.

Respecto al RLI, Koopmans et al. (2013) citado en Dåderman et al. (2020), revelaron que, es una conceptualización que engloba a todas aquellas conductas puestas de manifiesto por parte de los empleados de una organización y que sirven de contribución al propósito de alcanzar los objetivos planteados por estas.

Asimismo, Chiavenato (2020) menciona que, “son los comportamientos de los colaboradores hacia el fin de los objetivos previamente establecidos; en los cuales, las tareas o funciones que logran contribuir al acrecentamiento de la compañía en la que desenvolverse podría” (p. 359).

Por otro lado, Davidescu et al. (2020) revelaron que, el RLI se relaciona con el acto de hacer un trabajo. El rendimiento laboral es un medio para lograr la consecución de una meta o un conjunto de objetivos dentro de un trabajo, rol u organización, pero no las consecuencias reales de los actos realizados dentro de un puesto de trabajo.

Asimismo, Prodanova & Kocarev (2021) mencionaron que, el rendimiento laboral es la totalidad de sumar la asignación de tareas asignadas por parte de un trabajador. Agrupar, asignar, analizar y evaluar el rendimiento laboral de un trabajador generalmente implica experiencia en recursos humanos.

El concepto de RL presentado por Koopmans et al. (2013) citado en Dåderman et al. (2020), es el instrumento más adecuado para evaluar el rendimiento de un empleado. La escala realizada por Koopmans et al. se compila utilizando una metodología muy compleja y va a través de varias etapas de pruebas sistemáticas tanto en términos de fuerza teórica como psicométrica. Aparte de eso, el desarrollo de la base teórica en esta escala es capaz de combinar todos los elementos del rendimiento en tres cosas muy importantes para medir.

Una herramienta de medición del desempeño laboral individual desarrollada por Koopmans es un conjunto de autoinformes que contienen declaraciones que son relevantes para los indicadores de empleo en general (Koopmans, y otros, 2013; Dåderman, Ingelgård, & Koopmans, 2020). Empero, hay muchos desafíos que se enfrentarán al usar la escala, incluidas las diferencias de idioma y cultura con la escala original, aspectos de rendimiento que no se puede medir en una escala, hasta los factores internos del propio sujeto que lo utiliza. Una de las cosas importantes que debe hacer cuando va a usar la báscula es determinar si la báscula está de acuerdo con la lengua y cultura del tema que vamos a utilizar. Además, el factor de pérdida de la consistencia de la escala psicológica y el factor de efectividad condicionan en gran medida el uso de este proceso.

En cuanto a las dimensiones de la variable Rendimiento Laboral Individual, se tienen las siguientes tres (03):

En primer lugar, el Rendimiento en la Tarea, que son referidas a las habilidades principales. Son aquellos “conductas puestas de manifiesto por los colaboradores y que permiten contribuir, ya sea a la prestación de algún servicio o a la producción de algún bien” (p. 67). Involucra conductas que, dependiendo de los trabajos, varían posiblemente prescritos por roles y que, en algunos casos son incluidas en la descripción de puestos. Este rendimiento en la tarea, al estar correlacionado con las operaciones básicas que se desarrollan en el trabajo, el encontrar marcos genéricos que logren la adecuación con el desempeño de las tareas es una tarea sumamente difícil por lo que, en su lugar, aquí se emplean marcos específicos del contexto. Koopmans et al. (2013), incluyeron indicadores de esta dimensión tales como, verbigracia, completar tareas laborales, la actualización de conocimientos, trabajar con limpieza y precisión, organizar y planificar y, la resolución de problemáticas, etcétera.

En segundo lugar, los Comportamientos Contraproducentes, que son referidas a las cosas que obstaculizan el rendimiento laboral. Son aquellos “comportamientos voluntarios que perjudican a la organización y al bienestar de la misma”. Abarca la

conducta que no es propiamente de la tarea misma, por ejemplo, el estar presente en el trabajo siendo totalmente improductivo, la equivocación a propósito en las tareas laborales, las quejas y la mala usanza de privilegios por parte de los colaboradores, etcétera. Estas desviadas conductas en los colaboradores se encuentran correlacionadas, a su vez, con negativas consecuencias personales.

En tercer lugar, el Rendimiento en el Contexto, que son referidas a las capacidades de apoyo. Son aquellos “comportamientos que contribuyen a las metas organizacionales logrando dar muestra de contribución logrando con ello contribuir adecuadamente a los entornos tanto psicológico como social”. Asimismo, se hace la inclusión de labores que van más allá de lo que les compete a los trabajadores, por ejemplo, proactividad laboral, iniciativas propias, solidaridad entre los empleados o el entusiasmo de los mismos. La principal diferencia del RLI en el contexto con el RLI en la tarea es que, aquí lo que se pretende es que la organización funcione efectiva y eficientemente, pero que la productividad laboral de los empleados no se vea influenciada directamente por ello.

Respecto a la productividad, es definida como la respuesta de los empleados que se genera en alguna situación específica en forma de sus habilidades. El comportamiento resultante de un empleado que se puede observar y evaluar se conoce como productividad (Hussain, 2020). Según Javed & Jamal (2020) el compromiso de los empleados para completar la meta organizacional se conoce como productividad. La productividad de los empleados es simplemente un patrón de acciones realizadas por los trabajadores. Se puede decir que, la productividad de los empleados es una acción y un pensamiento visibles para responder algunas preguntas y tomar algunas decisiones que resultan en el crecimiento organizacional. La productividad individual de los colaboradores se ve perturbada por factores visibles y no visibles que prevalecen en el entorno de la organización. Algunos de estos factores incluyen la satisfacción laboral, la descripción del trabajo y, por supuesto, el liderazgo (Akpoviroro, Kadiri, & Owotutu, 2018).

Husband (2014) afirmó que la productividad individual de los colaboradores no solo se ve reforzada por el arduo trabajo de los empleados, sino que la supervisión de un buen líder también juega un importante rol en la productividad de los empleados. El término productividad es definido por como una proporción directa entre los diversos factores que logran la afectación del RLI de los colaboradores. Para lograr los objetivos organizacionales y realizar asignaciones para algunas tareas específicas, los empleados deben estar completamente informados sobre la tarea y el líder debe alentarlos positivamente. Es deber de los líderes contar los detalles de la tarea a los trabajadores y decirles claramente lo que se espera de ellos. Con la ayuda de diferentes estilos de liderazgo, un líder puede acrecentar la productividad de los empleados mediante el desarrollo de relaciones sólidas con ellos, mediante el uso de un sistema de recompensas y castigos.

En cuanto a las dimensiones de la variable productividad se tiene las siguientes cuatro (04): desempeño, calidad, eficiencia y adaptabilidad.

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **Tipo de investigación**

Para Toscano (2018) las investigaciones descriptivas representan las características de algún tipo de situación o fenómeno que se estudia.

Este estudio fue de tipo descriptivo pues intermedio del uso del instrumento especificado en el Anexo 3, se recolectaron las informaciones para, a posteriori, tabularlas mediante un software estadístico y, de esta manera, establecer los niveles para cada una de las variables, así como también, para las dimensiones que estas poseían.

Asimismo, la investigación fue de tipo correlacional porque se midieron los niveles de correlación de la variable “Rendimiento Laboral Individual” con la variable “Productividad”, así como también, con cada una de las dimensiones de esta última variable.

##### **Diseño de investigación**

Según Toscano (2018) las investigaciones no experimentales retratan situaciones que suceden como tal y ello lo hacen, interpretándolas tal y como se dan, de manera que los académicos no realizan algún tipo de interferencia o manipulación de los niveles de las variables.

El presente estudio tuvo un diseño no experimental, pues se establecieron los niveles de ambas variables estudiadas, lo que permitió determinar en qué situación actual se encuentran en la compañía caso de estudio. Posterior a este establecimiento de los niveles no se hizo ninguna manipulación de estos.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Rendimiento Laboral Individual**

Definición conceptual:

De acuerdo a Koopmans et al. (2013) el rendimiento laboral individual es una conceptualización que engloba a todas aquellas conductas puestas de manifiesto por parte de los empleados de una organización y que sirven de contribución al propósito de alcanzar los objetivos planteados por estas.

Definición operacional:

Esta variable fue de gran relevancia pues permitió conocer el RLI que poseen los trabajadores de una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022, con el propósito de reconocer también el nivel de cada una de las dimensiones ésta. Asimismo, el instrumento constó de dieciséis (16) reactivos, los cuales midieron el nivel de las dimensiones rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto, que son precisamente, las dimensiones de la variable “Rendimiento Laboral Individual”.

#### **Variable 2: Productividad**

Definición conceptual:

Según Chiavenato (2020), la productividad se puede conceptualizar como la cantidad de trabajo producido por un empleado en un período de tiempo específico, vale decir, es la tasa de producción por trabajador en una compañía por unidad de tiempo, la cual es generalmente una hora cronológica. Por tanto, es un indicador con el que se mide a una persona en términos de completitud de una tarea.

Definición operacional:

Esta variable fue sumamente relevante pues permitió conocer el nivel de productividad actual que poseen los trabajadores de una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022, con el propósito de reconocer también el nivel de cada una de las dimensiones de ésta. Asimismo, el instrumento constó de veintidós (22) reactivos, los cuales midieron el nivel de las dimensiones desempeño, calidad, eficiencia y

adaptabilidad, que son precisamente, las dimensiones de la variable “Productividad”.

A seguir, se especifica la tabla de operacionalización de ambas variables estudiadas:

**Tabla 1** \_Operacionalización de la variable 1

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Rendimiento Laboral Individual (Koopmans, y otros, 2013)	Según Koopmans et al. (2013) el rendimiento laboral individual es una conceptualización que engloba a todas aquellas conductas puestas de manifiesto por parte de los empleados de una organización y que sirven de contribución al propósito de alcanzar los objetivos planteados por estas.	Esta variable fue de gran relevancia pues permitió conocer el nivel de rendimiento laboral individual que poseen los trabajadores de una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022, con el propósito de reconocer también el nivel de cada una de las dimensiones ésta. Asimismo, el instrumento constó de dieciséis (16) reactivos, los cuales midieron el nivel de las dimensiones rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto, que son	Rendimiento en la tarea	Eficiencia laboral Planeamiento y organización del trabajo Priorización del trabajo Eficiencia laboral Orientación a resultados	ORDINAL  Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5
			Comportamientos contraproducentes	Acciones que dañan a la organización Excesiva negatividad	
			Rendimiento en el contexto	Iniciativa Actualización de conocimientos y habilidades laborales Tareas laborales desafiantes Soluciones	

		precisamente, las dimensiones de la variable "Rendimiento Laboral Individual".		creativas frente a nuevos problemas	
--	--	--	--	-------------------------------------	--

Fuente, elaboración propia.

**Tabla 2** \_Operacionalización de la variable 2

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Productividad (Chiavenato, 2020)	Según Chiavenato (2020), la productividad se puede conceptualizar como la cantidad de trabajo producido por un empleado en un período de tiempo específico, vale decir, es la tasa de producción por trabajador en una compañía por unidad de tiempo, la cual es generalmente una hora cronológica. Por tanto, es un indicador con el que se mide a una persona en términos de completitud de una tarea.	Esta variable fue de suma importancia pues permitió conocer el nivel de productividad actual que poseen los trabajadores de una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022, con el propósito de reconocer también el nivel de cada una de las dimensiones de ésta. Asimismo, el instrumento constó de veintidós (22) reactivos, los cuales midieron el nivel de las dimensiones desempeño, calidad, eficiencia y adaptabilidad, que son precisamente, las dimensiones de la variable "Productividad".	Desempeño	Responsabilidad Capacidad Durabilidad	ORDINAL  Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5
			Calidad	Calidad Percibida	
			Eficiencia	Costo Producción	
			Adaptabilidad	Disciplina Cambio	

Fuente, elaboración propia.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Toscano (2018), define población a cualquier asociación de elementos a investigar. En este estudio, se consideró como población al total de colaboradores de una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022, cuya cantidad asciende a sesenta (60) colaboradores.

#### **Muestra**

De acuerdo a Toscano (2018), la muestra es un subgrupo de la población.

En este estudio, se consideró como muestra, mediante muestreo censal, dado que se va a hacer uso de la totalidad de la población, es decir, a dichos sesenta (60) colaboradores.

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

#### **Técnicas de recolección de datos**

Se empleo la técnica de encuesta, la cual fue puntualizada para contactar con la muestra, que fueron específicamente los sesenta (60) colaboradores de una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022.

#### **Instrumentos de recolección de datos**

Se hizo usanza del cuestionario, el cual se instituyó por treinta y ocho (38) preguntas totales: dieciséis (16) para la Variable 1 “Rendimiento Laboral Individual” según los autores Koopmans et al. (2013) adaptado por Gabini & Salessi (2016) y veintidós (22) para la Variable 2 “Productividad”, ambos según la autora Paredes (2018). A continuación, se muestra el detalle de dicho instrumento:

**Tabla 3** *\_Resumen del instrumento de recolección*

<b>N°</b>	<b>Variable</b>	<b>Autor(es)</b>	<b>N° de Preguntas</b>	<b>Cantidad de Preguntas</b>	<b>Preguntas totales</b>
1	Rendimiento Laboral Individual	Koopmans et al. (2013) adaptado por Gabini & Salessi (2016)	1-16	16	38
2	Productividad	Paredes (2018)	17-38	22	

Fuente, elaboración propia.

Asimismo, se consideró una escala Likert especificada en la siguiente tabla:

**Tabla 4** *\_Escala de evaluación del instrumento*

<b>Valor</b>	<b>Respuesta</b>
1	Totalmente en desacuerdo.
2	En desacuerdo.
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
4	De acuerdo.
5	Totalmente de acuerdo.

Fuente, elaboración propia.

Como técnica de validación de constructo del instrumento, se hizo uso del juicio de expertos pues, tres (03) expertos dieron su veredicto satisfactorio en cuanto al constructo de la totalidad de los treinta y ocho (38) reactivos del cuestionario especificado en la Tabla 3. Las fichas de validación se anexaron en este estudio.

Como técnica de fiabilidad del instrumento, se empleó del coeficiente Alfa de Cronbach puesto que, éste midió el nivel de consistencia interna del instrumento en su totalidad, por tanto, se obtuvo:

- a. Para la variable Rendimiento Laboral Individual, considerando los resultados en

cuanto a fiabilidad se obtuvo un coeficiente de 0,936, lo que, en concordancia con la tabla de valores que posee dicho coeficiente, se logró establecer que el instrumento para esta variable disponía de un “Alto Nivel” de consistencia interna. Dicho resultado individual se encuentra en el Anexo 6.

- b. Para la variable Productividad, considerando los resultados en cuanto a fiabilidad se obtuvo un coeficiente de 0,962 lo que, en concordancia con la tabla de valores que posee dicho coeficiente, se logró establecer que el instrumento para esta variable disponía de un “Alto Nivel” de consistencia interna. Dicho resultado individual se encuentra en el Anexo 6.

### **3.5. Procedimientos**

Para esta investigación se consideraron, tres (03) etapas planificadas para garantizar la aplicación total de los cuestionarios al total de la muestra.

- a. Primeramente, se buscó en la literatura científica las bases teóricas que permitan afianzar los conocimientos de ambas variables, considerando también, la búsqueda de instrumentos diseñados, validados y probados en casos de estudio que sirvan para la investigación
- b. Luego, se adaptaron los instrumentos identificados en el paso previo, al contexto de estudio de la empresa de confecciones.
- c. Posteriormente, se hizo uso del juicio de expertos pues, tres (03) expertos dieron su veredicto satisfactorio en cuanto al constructo de la totalidad de los treinta y ocho (38) reactivos del cuestionario especificado en la

- d. Tabla **3**. Dichos expertos se encuentran especificados en el Anexo 4.
- e. Luego, se solicitó de manera formal y escrita, el permiso respectivo a la gerente de la empresa una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022, garantizando que las informaciones obtenidas sean solamente para efectos de la investigación. Dicho permiso se encuentra en el Anexo 9. **Informe resultados Turnitin**

PAREDES\_SANDOVAL\_&\_PASCUAL\_CONTRERAS\_TESIS2022\_t...

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe	9%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	7%
3	doi.org	1%
4	repositorio.uap.edu.pe	<1%
5	1library.co	<1%
6	repositorio.unac.edu.pe	<1%
7	repositorio.unheval.edu.pe	<1%
8	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
9	bibdigital.epn.edu.ec	<1%
10	repositorio.ujcm.edu.pe	<1%
11	redi.unjbg.edu.pe	<1%
12	gestion.pe	<1%

13	hdl.handle.net	<1%
14	www.sciencegate.app	<1%
15	repositorio.upla.edu.pe	<1%
16	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
17	archive.org	<1%
18	repositorio.esuelamilitar.edu.pe	<1%
19	repositorio.une.edu.pe	<1%
20	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
21	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020	<1%
22	doaj.org	<1%
23	es.scribd.com	<1%
24	www.dykinson.com	<1%
25	www.funcionpublica.gob.mx	<1%
26	Pedro González Angulo. "Modelo explicativo de factores protectores socio ecologicos del consumo de alcohol en jóvenes	<1%

f. **Anexo 10.**

- g. Finalmente, se procedió a la recopilación de informaciones que, posteriormente fue tabulación y analizada haciendo usanza del software SPSS.v25, con propósitos de lograr los objetivos trazados en esta investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Las informaciones obtenidas por intermedio del instrumento especificado en el Anexo 3, es decir, a través de un cuestionario de treinta y ocho (38) preguntas totales: dieciséis (16) para la Variable 1 “Rendimiento Laboral Individual” según los autores Koopmans et al. (2013) adaptado por Gabini & Salessi (2016) y veintidós (22) para la Variable 2 “Productividad” según la autora Paredes (2018), fue procesada por medio del estadístico SPSSv.25.0, para su posterior tabulación y especificación en tablas y figuras con su respectiva interpretación.

Para dicha interpretación, más específicamente, para interpretar los grados de relación según los coeficientes de correlación obtenidos previamente mediante el empleo del SPSSv.25.0, se utilizó la escala diseñada por Hernández et al. (2018), la misma que se encuentra en los anexos de esta investigación, más específicamente en el Anexo 7.

Dichos resultados fueron puestos a disposición en los resultados del informe de esta investigación en las páginas siguientes.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para este estudio se hicieron uso de los siguientes códigos éticos:

Se respetaron las posiciones de los colaboradores de una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022. Se trataron éticamente a los sesenta (60) colaboradores de una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022, asegurando su bienestar y protegiendo sus opiniones. Se buscó la justicia y equitatividad, con los resultados de esta investigación ejecutado en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022. Se estableció la originalidad

mediante usanza del software anti-plagio Turnitin obteniendo un nivel porcentual menor al 25% de coincidencias.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Estadística Descriptiva

##### 4.1.1. Variable 1: Rendimiento Laboral Individual

**Tabla 5** *\_Rendimiento Laboral Individual de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
MALO	18	30.0	30.0
REGULAR	18	30.0	60.0
BUENO	24	40.0	100.0
Total	60	100.0	

*Fuente, elaboración propia.*

##### Interpretación

Respecto a la Tabla 5, se evidenció que, el rendimiento laboral individual de los colaboradores de una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022, se encontraba en un nivel malo con un 30%, mientras que en un nivel regular con un 30% y en un nivel bueno con un 40%.

**Tabla 6** *\_Nivel del Rendimiento en la tarea de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
MALO	6	10.0	10.0
REGULAR	21	35.0	45.0
BUENO	33	55.0	100.0
Total	60	100.0	

*Fuente, elaboración propia.*

### Interpretación

Respecto a la Tabla 6, se evidenció que, el rendimiento en la tarea de los colaboradores de una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022, se encontraba en un nivel malo con un 10%, mientras que en un nivel regular con un 35% y en un nivel bueno con un 55%.

**Tabla 7** *\_Nivel Comportamientos Contraproducentes de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
MALO	18	30.0	30.0
REGULAR	24	40.0	70.0
BUENO	18	30.0	100.0
Total	60	100.0	

*Fuente, elaboración propia.*

### Interpretación

Respecto a la Tabla 7, se evidenció que, los comportamientos contraproducentes de los colaboradores de una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022, se encontraban en un nivel malo con un 30%, mientras que en un nivel regular con un 40% y en un nivel bueno con un 30%.

**Tabla 8** *\_Nivel Rendimiento en el Contexto de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
MALO	36	60.0	60.0
REGULAR	24	40.0	100.0
Total	60	100.0	

*Fuente, elaboración propia.*

### Interpretación

Respecto a la Tabla 8, se evidenció que, el rendimiento en el contexto de los

colaboradores de una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022, se encontraba en un nivel malo con un 60% y en un nivel regular con un 40%.

#### 4.1.2. Variable 2: Productividad

**Tabla 9** *\_Productividad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
MALO	27	45.0	45.0
REGULAR	9	15.0	60.0
BUENO	24	40.0	100.0
Total	60	100.0	

*Fuente, elaboración propia.*

#### Interpretación

Respecto a la Tabla 9, se evidenció que, la productividad de los colaboradores de una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022, se encontraba en un nivel malo con un 45%, mientras que en un nivel regular con un 15% y en un nivel bueno con un 40%.

**Tabla 10** *\_Nivel Desempeño de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
MALO	9	15.0	15.0
REGULAR	24	40.0	55.0
BUENO	27	45.0	100.0
Total	60	100.0	

*Fuente, elaboración propia.*

#### Interpretación

Respecto a la Tabla 10, se evidenció que, el desempeño de los colaboradores de una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022, se encontraba en un

nivel malo con un 15%, mientras que en un nivel regular con un 40% y en un nivel bueno con un 45%.

**Tabla 11** *\_Nivel Calidad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
MALO	27	45.0	45.0
REGULAR	18	30.0	75.0
BUENO	15	25.0	100.0
Total	60	100.0	

*Fuente, elaboración propia.*

### **Interpretación**

Respecto a la Tabla 11, se evidenció que, la calidad de los colaboradores de una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022, se encontraba en un nivel malo con un 45%, mientras que en un nivel regular con un 30% y en un nivel bueno con un 25%.

**Tabla 12** *\_Nivel Eficiencia de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
MALO	27	45.0	45.0
REGULAR	6	10.0	55.0
BUENO	27	45.0	100.0
Total	60	100.0	

*Fuente, elaboración propia.*

### **Interpretación**

Respecto a la Tabla 12, se evidenció que, la eficiencia de los colaboradores de una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022, se encontraba en un nivel malo con un 45%, mientras que en un nivel regular con un 10% y en un nivel bueno con un 45%.

**Tabla 13** \_Nivel Adaptabilidad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
MALO	3	5.0	5.0
REGULAR	48	80.0	85.0
BUENO	9	15.0	100.0
Total	60	100.0	

*Fuente, elaboración propia.*

### Interpretación

Respecto a la Tabla 13, se evidenció que, la adaptabilidad de los colaboradores de una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022, se encontraba en un nivel malo con un 5%, mientras que en un nivel regular con un 80% y en un nivel bueno con un 15%.

## 4.2. Estadística Inferencial

### 4.2.1. Prueba de normalidad

Para lograr contrastar la hipótesis y la correlación general entre las variables “Rendimiento Laboral Individual” y “Productividad”, se hizo empleo del software estadístico SPSS v.25, con el cual, primeramente, se consideró una prueba de normalidad para lograr afirmar la hipótesis aceptada. Para dicho fin, se empleó la prueba de *Kolmogorov-Smirnov*, pues los instrumentos fueron aplicados a una muestra de sesenta (60) colaboradores de una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022.

En cuanto a la normalidad de la Variable 01:

$H_0$ : La Variable 01: “Rendimiento Laboral Individual” tiene una distribución normal.

$H_1$ : La Variable 01: “Rendimiento Laboral Individual” no tiene una distribución normal.

En cuanto a la normalidad de la Variable 02:

$H_0$ : La Variable 02: “Productividad” tiene una distribución normal.

$H_1$ : La Variable 02: “Productividad” no tiene una distribución normal.

Se consideró la regla de decisión siguiente:

Sig. < 0.05, acepta la  $H_1$  y rechaza la  $H_0$ .

Sig.  $\geq$  0.05, rechaza la  $H_1$  y acepta la  $H_0$ .

**Tabla 14** \_Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Rendimiento Laboral Individual	.626	60	.000
Productividad	.641	60	.000

*Fuente, elaboración propia.*

### **Interpretación:**

Al considerarse una muestra mayor a los 50 participantes, se empleó la Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov, obteniendo, valores de normalidad para ambas variables, tanto para el “Rendimiento Laboral Individual” sig. = 0,000, como para la “Productividad” sig. = 0,000, por lo tanto, el Valor de Significancia(sig.) de ambas es menor a 0.05 de acuerdo a lo determinado en la regla de decisión; por lo expuesto, se rechazan ambas  $H_0$  y se aceptan las  $H_1$ , que indican que las informaciones provienen de distribuciones no normales. Por lo expresado anteriormente, se emplearon pruebas no paramétricas.

### **4.2.2. Prueba de Hipótesis**

Se describen seguidamente, las pruebas de hipótesis, tanto general, como específicas:

#### **4.2.2.1. Hipótesis General**

$H_1$ : Sí existe relación entre rendimiento laboral individual y productividad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022.

$H_0$ : No existe relación entre rendimiento laboral individual y productividad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022.

Nivel de confianza: 95%;  $\alpha = 0.05$   
 Regla de decisión: Sig.  $\geq 0.05$ , se acepta  $H_0$ ; se rechaza la  $H_1$   
 Sig.  $< 0.05$ , se rechaza  $H_0$ ; se acepta la  $H_1$

**Tabla 15**

*\_Correlación “Rendimiento Laboral Individual” y “Productividad”*

		Rendimiento Laboral Individual	Productividad
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.944**
	Rendimiento Laboral Individual	Sig. (bilateral)	.000
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	.944**	1.000
	Productividad	Sig. (bilateral)	.000
	N	60	60

*Fuente, elaboración propia.*

### **Interpretación de la Hipótesis General**

Según la Tabla 15 y Figura 1, como resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman se obtuvo 0,944\*\*, con un nivel de significancia bilateral 0,000. Este resultado nos señaló que, se hallaba una correlación positiva muy fuerte entre las variables Rendimiento Laboral Individual y Productividad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022.

#### **4.2.2.1.2. Hipótesis Específicas**

##### **Hipótesis Específica 1**

$H_1$ : Sí existe relación entre rendimiento laboral individual y el desempeño de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022

$H_0$ : No existe relación entre rendimiento laboral individual y el desempeño de los

trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022

Nivel de confianza: 95%;  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig.  $\geq 0.05$ , se acepta  $H_0$ ; se rechaza la  $H_1$

Sig.  $< 0.05$ , se rechaza  $H_0$ ; se acepta la  $H_1$

**Tabla 16** \_Correlación Variable “Rendimiento Laboral Individual” y dimensión “Desempeño”

		Rendimiento Laboral Individual	Desempeño
	Coeficiente de correlación	1.000	.896**
	Sig. (bilateral)	.	.000
Rho de Spearman	N	60	60
	Coeficiente de correlación	.896**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	60	60

*Fuente, elaboración propia.*

### Interpretación de la Hipótesis Específica 1

Según la Tabla 16 y Figura 2, como resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman se obtuvo 0,896\*\*, con un nivel de significancia bilateral 0,000. Este resultado nos señaló que, se hallaba una correlación positiva considerable entre la variable “Rendimiento Laboral Individual” y la dimensión “Desempeño” de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022.

### Hipótesis Específica 2

$H_1$ : Sí existe relación entre rendimiento laboral individual y la calidad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022

$H_0$ : No existe relación entre rendimiento laboral individual y la calidad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022

Nivel de confianza: 95%;  $\alpha = 0.05$   
 Regla de decisión: Sig.  $\geq 0.05$ , se acepta  $H_0$ ; se rechaza la  $H_1$   
 Sig.  $< 0.05$ , se rechaza  $H_0$ ; se acepta la  $H_1$

**Tabla 17** \_Correlación Variable “Rendimiento Laboral Individual” y dimensión “Calidad”

		Rendimiento Laboral Individual	Calidad
	Coeficiente de correlación	1.000	.851**
	Sig. (bilateral)	.	.000
Rho de Spearman	N	60	60
	Coeficiente de correlación	.851**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	60	60

*Fuente, elaboración propia.*

### Interpretación de la Hipótesis Específica 2

Según la Tabla 17 y Figura 3, como resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman se obtuvo 0,851\*\*, con un nivel de significancia bilateral 0,000. Este resultado nos señaló que, se hallaba una correlación positiva considerable entre la variable “Rendimiento Laboral Individual” y la dimensión “Calidad” de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022.

### Hipótesis Específica 3

$H_1$ : Sí existe relación entre rendimiento laboral individual y la eficiencia de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022

$H_0$ : No existe relación entre rendimiento laboral individual y la eficiencia de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022

Nivel de confianza: 95%;  $\alpha = 0.05$   
 Regla de decisión: Sig.  $\geq 0.05$ , se acepta  $H_0$ ; se rechaza la  $H_1$   
 Sig.  $< 0.05$ , se rechaza  $H_0$ ; se acepta la  $H_1$

**Tabla 18** \_Correlación Variable “Rendimiento Laboral Individual” y dimensión “Eficiencia”

		Rendimiento Laboral Individual	Eficiencia
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.863**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	.863**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	60	60

*Fuente, elaboración propia.*

### Interpretación de la Hipótesis Específica 3

Según la Tabla 18 y Figura 4, como resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman se obtuvo 0,863\*\*, con un nivel de significancia bilateral 0,000. Este resultado nos señaló que, se hallaba una correlación positiva considerable entre la variable “Rendimiento Laboral Individual” y la dimensión “Eficiencia” de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022.

### Hipótesis Específica 4

$H_1$ : Sí existe relación entre rendimiento laboral individual y la adaptabilidad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022 - San Juan de Lurigancho - 2022

$H_0$ : No existe relación entre rendimiento laboral individual y la adaptabilidad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022 - San Juan de Lurigancho – 2022

Nivel de confianza: 95%;  $\alpha = 0.05$   
 Regla de decisión: Sig.  $\geq 0.05$ , se acepta  $H_0$ ; se rechaza la  $H_1$   
 Sig.  $< 0.05$ , se rechaza  $H_0$ ; se acepta la  $H_1$

**Tabla 19 \_**

*Correlación Variable “Rendimiento Laboral Individual” y dimensión “Adaptabilidad”*

		Rendimiento Laboral Individual	Adaptabilidad
Rho de Spearman	Rendimiento Laboral Individual	Coeficiente de correlación	1.000
	Adaptabilidad	Sig. (bilateral)	.702**
		N	.000
		N	60
		Coeficiente de correlación	.702**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.000
		N	60

*Fuente, elaboración propia.*

#### **Interpretación de la Hipótesis Específica 4**

Según la Tabla 19 y Figura 5, como resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman se obtuvo 0,702\*\*, con un nivel de significancia bilateral 0,000. Este resultado nos señaló que, se hallaba una correlación positiva media entre la variable “Rendimiento Laboral Individual” y la dimensión “Adaptabilidad” de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022.

## V. DISCUSIÓN

Respecto a la Hipótesis General, se halló un coeficiente Rho Spearman de 0,944\*\* que, evidenció una correlación positiva muy fuerte entre el Rendimiento Laboral Individual y Productividad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022, existiendo un nivel de significancia(sig.) bilateral  $< 0.05$ . Aceptándose la  $H_1$  y rechazándose la  $H_0$ .

Según lo expresado previamente, se encuentran coincidencias con el estudio realizado por Namazzi (2022), en Kampala, Uganda quien en sus resultados de un estudio acerca de establecer la correlación acaecida entre el RLI y la productividad de los empleados del Hospital Nacional de Referencia de Mulago, Kawempe, en dicho país africano, encontró que, el 71,2% de los encuestados eran mujeres y el 28,8% eran hombres, asimismo, el 73,1% tenía entre 20 y 30 años de edad, concluyendo además que, el RLI sí se correlacionaba con la productividad, con un  $r_s=0.614^{**}$  y una significancia con un nivel de 0.000. En esa misma línea, también se coincide con el estudio realizado por Juárez & Silupú (2021), en Piura, quienes en sus resultados de un estudio acerca de establecer el nivel de correlación acaecida entre la productividad y el RLI de los empleados de una cooperativa agraria piurana para el periodo 2021, encontraron que, el Rendimiento Laboral Individual era “Bueno” (73.80%) y la Productividad era “Alta” (70.20%), concluyendo que, dicho RLI sí se correlacionaba positivamente con la Productividad con un  $r_s=0.706^{**}$  y una significancia con un nivel de 0.000.

Asimismo, en cuanto al RLI de los trabajadores se evidenció que, los trabajadores de la empresa textil caso de estudio poseían niveles buenos de rendimiento en la tarea (55%), así como también, en cuanto a la productividad de los antes mencionados, el desempeño era de nivel bueno (45%), la eficiencia laboral era buena (45%) y la adaptabilidad era regular (80%). Sin embargo, se evidenciaron también puntos por mejorar tales como, el rendimiento en el contexto pues se encontraba en un nivel malo (60%) y la calidad que también presentaba una brecha al encontrarse como mala (45%).

Respecto a la Hipótesis Específica 1, se halló un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,896\*\*, que mostró una correlación positiva considerable entre la variable “Rendimiento Laboral Individual” y la dimensión “Desempeño” de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022, existiendo un nivel de significancia bilateral  $< 0.05$ . Aceptándose la  $H_1$  y rechazándose la  $H_0$ .

Según lo expresado previamente, se encontraron coincidencias con el estudio realizado por Guatemal & Regalado (2021), en Ibarra, Ecuador, quienes en sus resultados de un estudio acerca de establecer la correlación acaecida entre el RLI y la productividad de los colaboradores de tres empresas ecuatorianas de los rubros de servicios, producción y comercial, encontraron que, la productividad sí se correlacionaba con las dimensiones del RLI, verbigracia, Capacidades ( $r_s=0.687^{**}$ ), Habilidades y destrezas ( $r_s=0.467^{**}$ ) y Conocimientos ( $r_s=0.487^{**}$ ), concluyendo además que, el RLI sí se correlacionaba con la productividad con un  $r_s=0.680^{**}$  y una significancia con un nivel de 0.01. En esa misma línea, también se coincide con el estudio realizado por Fang & Layraman (2022), en Chiang Mai, Tailandia, quienes en sus resultados de un estudio acerca de determinar la correlación acaecida entre el RLI y la productividad de los empleados de las empresas de comercio electrónico transfronterizo de China, encontraron que, la productividad sí se correlacionaba con las dimensiones del RLI, verbigracia, Evaluación del RLI ( $r_s=0.449^{**}$ ), Retroalimentación al RLI ( $r_s=0.461^{**}$ ) y Sistema de recompensas ( $r_s=0.575^{**}$ ), concluyendo que, el RLI sí se correlacionaba con la productividad con un  $r_s=0.495^{**}$  y una significancia con un nivel de 0.01.

Asimismo, en cuanto al desempeño de los trabajadores se evidenció que, a diario se cumplían con las metas establecidas, el personal llegaba con puntualidad a su centro de labores, consideraban también que realizaban de manera óptima las funciones que la gerencia les encomendaba en cuanto al quehacer diario, los

trabajadores mostraban una percepción de que sí tenían las capacidades para poder aportar a la compañía en diversos atributos tales como en la productividad, en el clima laboral, entre otros, y, lo mejor de todo es que, la empresa sí reconocía dichas capacidades de ellos pues jefatura se los hacía saber.

Respecto a la Hipótesis Específica 2, se halló un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,851\*\*, que mostró una correlación positiva considerable entre la variable “Rendimiento Laboral Individual” y la dimensión “Calidad” de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022, existiendo un nivel de significancia bilateral  $< 0.05$ . Aceptándose la  $H_1$  y rechazándose la  $H_0$ .

Según lo expresado previamente, se encuentran coincidencias con el estudio realizado por Ulloa (2021), en Pimentel, quienes en sus resultados de un estudio acerca de establecer el nivel de correlación acaecida entre el RLI y la productividad de los colaboradores de una empresa del rubro call center en la localidad limeña encontraron que, el RLI era “Muy Bueno” (51.10%) y la Productividad era “Buena” (51.10%), concluyendo que, el RLI sí se correlacionaba positivamente con la Productividad con un  $r_s=0.555^{**}$  y una significancia con un nivel de 0.01. En esa misma línea, también se coincide con el estudio realizado por Jiménez (2019), en Piura, quien en sus resultados de un estudio realizado acerca de establecer la correlación acaecida entre el RLI y la productividad de los colaboradores de las unidades funcionales gubernamentales de una gerencia regional del sector salud peruano encontró que, el RLI era “Bueno” (73.80%) y la Productividad era “Alta” (47.20%); asimismo, el RLI sí se correlacionaba con las dimensiones de la Productividad, verbigracia, Individual ( $r_s=0.512^{**}$ ), Grupal ( $r_s=0.563^{**}$ ) y Organizacional ( $r_s=0.604^{**}$ ), concluyendo que, el RLI sí se correlacionaba positivamente con la Productividad con un  $r_s=0.661^{**}$  y una significancia con un nivel de 0.05.

Asimismo, en cuanto a la calidad del trabajo se evidenció que, los trabajadores percibían que, existían brechas en cuanto a la posibilidad tentativa de crecer a través

de una línea de carrera, los tiempos brindados por la organización para el logro de sus objetivos diarios no eran los adecuados pues no podían terminar con tiempo dichas labores y a veces tenían que trabajar algunas horas extras o fines de semana, de esta manera se evidenciaba aún una brecha en cuanto a acabar en su totalidad sus labores al momento del término de su jornada laboral, sin embargo, sí disponían de las herramientas que eran necesarias para la realización de su trabajo y se mostraban conformes con lo que la empresa les brindaba en términos de disponibilidad de herramientas.

Respecto a la Hipótesis Específica 3, se halló un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,863\*\*, que mostró una correlación positiva considerable entre la variable “Rendimiento Laboral Individual” y la dimensión “Eficiencia” de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022, existiendo un nivel de significancia bilateral  $< 0.05$ . Aceptándose la  $H_1$  y rechazándose la  $H_0$ .

Según lo expresado previamente, se encuentran coincidencias con el estudio realizado por Juárez & Silupú (2021), en Piura, quienes en sus resultados de un estudio acerca de establecer el nivel de correlación acaecida entre la productividad y el RLI de los empleados de una cooperativa agraria piurana para el periodo 2021, encontraron que, el RLI era “Bueno” (73.80%) y la Productividad era “Alta” (70.20%), concluyendo que, dicho RLI sí se correlacionaba positivamente con la Productividad con un  $r_s=0.706^{**}$  y una significancia con un nivel de 0.000. En esa misma línea, también se coincide con el estudio realizado por Roa (2021), en Bogotá, Colombia, quienes en sus resultados de un estudio acerca de establecer los niveles tanto de RLI y de productividad de los colaboradores de diversas compañías bogotanas encontró que, en cuanto a la dimensión “Rendimiento en la Tarea” era alta ( $\bar{x} = 21.02$ ), en cuanto a la dimensión “Rendimiento en el Contexto” era medio ( $\bar{x} = 16.20$ ) y en cuanto a la dimensión “Comportamientos Contraproducentes” era bajo ( $\bar{x} = 8.32$ ), concluyendo que, el RLI y de productividad era de un buen nivel en cuanto a sus puestos de trabajo,

pudiendo ambas variables mejorar significativamente de darse un buen bienestar laboral y calidad de vida laboral.

Asimismo, en cuanto a la eficiencia de los trabajadores se evidenció que, estos se mostraban de acuerdo con las características de los materiales, disponían de controles para evitar el desperdicio de materias primas tales como telas y accesorios, disponían de buenos niveles de inventarios que les permitían trabajar sin tener tiempos perdidos, las maquinarias tales como bordadoras, de costuras, entre otras más, se encontraban en estado óptimo de operabilidad, las mismas que eran revisadas periódicamente mediante mantenimientos preventivos y que le permitía a la compañía obtener niveles entre regulares y buenos de productividad, y que la compañía conocía bien pues disponía de controles para dicho fin.

Respecto a la Hipótesis Específica 4, se halló un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,702\*\*, que mostró una correlación positiva media entre la variable “Rendimiento Laboral Individual” y la dimensión “Adaptabilidad” de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022, existiendo un nivel de significancia bilateral  $< 0.05$ . Aceptándose la  $H_1$  y rechazándose la  $H_0$ .

Según lo expresado previamente, se encuentran coincidencias con el estudio realizado por Claussen (2021), en Callao, quien en sus resultados de un estudio acerca de establecer el nivel de RLI de los colaboradores de una compañía chalaca del sector del constructor peruano encontró que, en cuanto a la dimensión “Desempeño Laboral” se encontraba en un 60.00%, en cuanto a la dimensión “Capacitación de Personal” se encontraba en un 61.43% y en cuanto a la dimensión “Remuneración” se encontraba en un 72.90%, concluyendo que, el nivel de RLI de los colaboradores de una compañía chalaca del sector del constructor peruano se encontraba en un promedio bajo dado que no se venían implantando estrategias que permitan el mejoramiento de dicho rendimiento, por lo que se recomendó el planteamiento de metas logrando así mayores niveles de productividad. En esa misma línea, también se coincide con el estudio realizado por Namazzi (2022), en Kampala, Uganda quien en sus resultados de un

estudio acerca de establecer la correlación acaecida entre el RLI y la productividad de los empleados del Hospital Nacional de Referencia de Mulago, Kawempe, en dicho país africano, encontró que, el 71,2% de los encuestados eran mujeres y el 28,8% eran hombres, asimismo, el 73,1% tenía entre 20 y 30 años de edad, concluyendo además que, el RLI sí se correlacionaba con la productividad de los empleados de dicho nosocomio ugandés caso de estudio, con un  $r_s=0.614^{**}$  y una significancia con un nivel de 0.000.

Asimismo, en cuanto a la adaptabilidad del trabajo se evidenció que, los trabajadores percibían una buena organización por parte de la empresa textil caso de estudio, señalando también que había planificación del trabajo en cuanto a las prendas a elaborar, evidenciando también una organización en el área de producción, lo que le permitía a la empresa contar con bajos niveles de rotación de personal pues éstos les permitían tener la productividad de la empresa en niveles regulares y altos.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Respecto al objetivo general, se evidenció correlación positiva muy fuerte entre la variable “Rendimiento Laboral Individual” y la variable “Productividad” de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022, existiendo un nivel de significancia bilateral  $< 0.05$  y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,944\*\*.

**Segunda.** Respecto al objetivo específico 1, se evidenció una correlación positiva considerable entre la variable “Rendimiento Laboral Individual” y la dimensión “Desempeño” de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022, existiendo un nivel de significancia bilateral  $< 0.05$  y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,896\*\*.

**Tercera.** Respecto al objetivo específico 2, se evidenció una correlación positiva considerable entre la variable “Rendimiento Laboral Individual” y la dimensión “Calidad” de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022, existiendo un nivel de significancia bilateral  $< 0.05$  y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,851\*\*.

**Cuarta.** Respecto al objetivo específico 3, se evidenció una correlación positiva considerable entre la variable “Rendimiento Laboral Individual” y la dimensión “Eficiencia” de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022, existiendo un nivel de significancia bilateral  $< 0.05$  y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,863\*\*.

**Quinta.** Respecto al objetivo específico 4, se evidenció una correlación positiva media entre la variable “Rendimiento Laboral Individual” y la dimensión “Adaptabilidad” de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022, existiendo un nivel de significancia bilateral  $< 0.05$  y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,702\*\*.

## **VII. RECOMENDACIONES**

A los trabajadores de la empresa de confecciones, participar dinámicamente de las reuniones laborales que la gerencia de la empresa programe, así como también, planificarse en cuanto a sus labores para que su productividad laboral sea óptima.

A la gerencia de la empresa de confecciones, ejecutar un programa de incentivos que permita mantener el buen desempeño de sus colaboradores, así como también, aplicar buenas prácticas de salario emocional que permita retener al personal.

A la gerencia de la empresa de confecciones, diseñar un plan de carrera a manera de estrategia organizacional que conduzca al mejoramiento de los niveles de calidad del trabajo, así como también, el rediseño de los procesos productivos de manera que, se logre optimizar los tiempos de producción logrando que el personal pueda terminar sus labores a tiempo y que no tengan que laborar fines de semana y feriados, lo que conllevaría a una mayor satisfacción de dichos trabajadores.

A la gerencia de la empresa de confecciones, seguir manteniendo los niveles de eficiencia de sus trabajadores, para lo cual deben de velar por la buena adquisición de herramientas, materiales y materias primas que permitan seguir logrando altos niveles de productividad en la empresa.

A la gerencia de la empresa de confecciones, la adquisición de un software ERP que les permita seguir manteniendo la planificación, tanto de tiempo, como de recursos, logrando con ello mantener una buena disponibilidad de la información acerca de los niveles de producción, inventarios, ventas, compras, entre otros.

## REFERENCIAS

- Akpoviro, K., Kadiri, B., & Owotutu, S. (2018). Effect of participative leadership style on employee's productivity. *International Journal of Economic Behavior (IJEB)*, 8(1), 47-60. <https://journals.uniurb.it/index.php/ijmeb/article/view/1927>
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (Décima ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- Claussen, K. (2021). *Rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Jamime SAC - Callao 2021*. Lima: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86303>
- Dåderman, A., Ingelgård, A., & Koopmans, L. (2020). Cross-cultural adaptation, from Dutch to Swedish language, of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 65(1), 97-109. <https://content.iospress.com/articles/work/wor193062>
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees: Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), 1-53. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/6086>
- Fang, Y., & Layraman, T. (2022). The Effect of Performance Management System on Employee Productivity in Cross-Border E-Commerce Enterprises in China. *Management*, 10(3), 155-166. <https://www.davidpublisher.com/index.php/Home/Article/index?id=47736.html>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31-45. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714>
- Guatemal, N., & Regalado, C. (2021). *Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en la Productividad organizacional*. Ibarra: Universidad Tecnica del Norte. <http://201.159.223.64/handle/123456789/11628>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las ruta cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Husbands, C. (2014). *Organisational productivity and factors affecting it* (Primera ed.). Nueva York: In Economist I.

- Hussain, A. (2020). Workplace conflicts and its effect on employee productivity: A mediating role of workplace politics. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2774-2783. <https://www.researchgate.net/profile/Maeen-Din/publication/342040416>
- Javed, A., & Jamal, W. (2020). Leadership and Employees' Productivity: Measuring an Impact of Three Selected Leadership Styles on Employees' Productivity in the Banking Sector of Bahawalpur, Pakistan. *Journal of Organization and Business*, 2(2), 29-36. <https://journals.ckcpublishing.org/index.php/Job/article/view/2>
- Jiménez, R. (2019). *Análisis de la productividad desde la perspectiva humana y su relación con el redimiento laboral en las UDR que conforman la Gerencia Macro Regional Norte del SIS, 2017*. Piura: Universidad Nacional de Piura. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1984>
- Juárez, S., & Silupú, F. (2021). *Gestión del rendimiento y productividad laboral en los colaboradores de la Cooperativa Agraria de Productores Orgánicos AMPBAO - Sullana 2021*. Piura: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82062>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van der Beek, A., & De Vet, H. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International journal of productivity and performance management.*, 62(1), 6-28. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17410401311285273>
- Lizzie, E. (6 de Octubre de 2021). *What Is the difference between work performance and productivity? Make Your Biz Fizz*: <https://makeyourbizfizz.co.uk/2021/10/06/what-is-the-difference-between-work-performance-and-productivity/>
- Namazzi, M. (2022). *Employee motivation, job performance and organizational productivity among employees*. Kampala: Makerere University. <http://dissertations.mak.ac.ug/handle/20.500.12281/11912>
- Paredes, L. (2018). *Liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Textil Chavin S.A.C. - San Juan de Miraflores*.

- Lima: Universidad Autónoma del Perú.  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/902>
- Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technology in Society*, 66(1), 1-9.
- Roa, Y. (2021). *Redimiento y productividad en trabajadores de diferentes empresas de la ciudad de Bogotá*. Bogotá: Politécnico Grancolombiano.  
<https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/3060>
- Toscano, F. (2018). *Metodología de la Investigación* (Primera ed.). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Ulloa, J. (2021). *Desempeño laboral y productividad en una empresa de call center, Lima*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9355>
- Veingerl, Z., Vujica, N., & Macek, A. (2020). Individual work performance management. *International Journal of Simulation Modelling (IJSIMM)*, 19(1), 112-122. [https://www.ijssimm.com/Full\\_Papers/Fulltext2020/text19-1\\_507.pdf](https://www.ijssimm.com/Full_Papers/Fulltext2020/text19-1_507.pdf)

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>Matriz de consistencia</b>							
Título: “Rendimiento laboral individual y productividad de los trabajadores en una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022”							
Autor 01: Paredes Sandoval Carlos Manuel							
Autor 02: Pascual Contreras Jhudith Rosali							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable 1: RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL				
<p>¿Cuál es la relación entre rendimiento laboral individual y productividad de los trabajadores en Una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022 - San Juan de Lurigancho?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre rendimiento laboral individual y el desempeño de los trabajadores en Una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre rendimiento laboral individual y la calidad de los trabajadores en Una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre rendimiento laboral individual y la eficiencia de los trabajadores en Una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre rendimiento laboral individual y productividad de los trabajadores en Una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022.</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación entre rendimiento laboral individual y el desempeño de los trabajadores en Una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre rendimiento laboral individual y la calidad de los trabajadores en Una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre rendimiento laboral individual y la eficiencia de los trabajadores en Una empresa de confecciones,</p>	<p>Existe relación entre rendimiento laboral individual y productividad de los trabajadores en Una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho – 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:1 Existe relación entre rendimiento laboral individual y el desempeño de los trabajadores en Una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022 - San Juan de Lurigancho – 2022</p> <p>Hipótesis específicas:2 Existe relación entre rendimiento laboral individual y la calidad de los trabajadores en Una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022 - San Juan de Lurigancho – 2022</p> <p>Hipótesis específicas:3 Existe relación entre rendimiento laboral individual y la eficiencia de los trabajadores en Una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022 - San Juan de Lurigancho – 2022</p>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Rendimiento en la tarea	Eficiencia laboral Planeamiento y organización del trabajo Priorización del trabajo Eficiencia laboral Orientación a resultados	1-7	Escala: ordinal  Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5	Bueno <80-60> Regular <59-37> Malo <36-16>
			Comportamientos contraproducentes	Acciones que dañan a la organización Excesiva negatividad	8-12		
Rendimiento en el contexto	Iniciativa Actualización de conocimientos y habilidades laborales Tareas laborales desafiantes Soluciones creativas frente a nuevos problemas	13-16					
<b>Variable 2: PRODUCTIVIDAD</b>							
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>			
Desempeño	Responsabilidad Capacidad	1-5	Escala: ordinal  Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3	Bueno <85-63> Regular <62-40> Malo <39-17>			
Calidad	Durabilidad Calidad Percibida	6-11					

<p>(SJL), 2022?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cuál es la relación entre rendimiento laboral individual y la adaptabilidad de los trabajadores en Una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022?</p>	<p>San Juan de Lurigancho (SJL), 2022.</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar la relación entre rendimiento laboral individual y la adaptabilidad de los trabajadores en Una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas:4 Existe relación entre rendimiento laboral individual y la adaptabilidad de los trabajadores en Una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022.</p>	<p>Eficiencia</p>	<p>Costo Producción</p>	<p>12-17</p>	<p>De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5</p>	
			<p>Adaptabilidad</p>	<p>Disciplina Cambio</p>	<p>18-22</p>		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	DESCRIPTIVA				
<p>TIPO: Descriptivo - Correlacional DISEÑO: No experimental CORTE: Transversal. ENFOQUE: Cuantitativo</p>	<p>POBLACIÓN: sesenta (60) colaboradores de Una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: muestra no probabilística de tipo censal.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: sesenta (60) colaboradores de Una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022.</p>	<p>Variable 1: RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Koopmans et al. (2013) adaptado por Gabini &amp; Salessi (2016) Procedencia: Argentina Año: 2016 Estructura. Está conformada por 16 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son: – Rendimiento en la tarea – Comportamientos contraproducentes – Rendimiento en el contexto</p> <p>Variable 2: PRODUCTIVIDAD Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Paredes Procedencia: Perú Año: 2018 Estructura. Está conformada por 22 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son: – Desempeño – Calidad – Eficiencia – Adaptabilidad</p>	<p>Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras,</p> <p>INFERENCIAL: Se usará el índice de correlación de Spearman.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p>				

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

### Operacionalización de la variable 1

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Rendimiento Laboral Individual (Koopmans, y otros, 2013)	Según Koopmans et al. (2013), el rendimiento laboral individual es un constructo que comprende comportamientos bajo el control de los trabajadores que contribuyen a las metas organizacionales.	Esta variable es de suma importancia pues permitirá conocer el nivel de rendimiento laboral individual que poseen los trabajadores de Una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (SJL), 2022, con el propósito de reconocer también el nivel de cada una de las dimensiones de dicha variable. Asimismo, el instrumento constará de dieciséis (16) reactivos, los cuales medirán el nivel de las dimensiones rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el	Rendimiento en la tarea	Eficiencia laboral Planeamiento y organización del trabajo Priorización del trabajo Eficiencia laboral Orientación a resultados	ORDINAL  Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5
			Comportamientos contraproducentes	Acciones que dañan a la organización Excesiva negatividad	
			Rendimiento en el contexto	Iniciativa Actualización de conocimientos y habilidades laborales	

		contexto, que son precisamente, las dimensiones de la variable "Rendimiento Laboral Individual".		Tareas laborales desafiantes Soluciones creativas frente a nuevos problemas	
--	--	--	--	--	--

Fuente, elaboración propia.

Operacionalización de la variable 2

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Productividad (Chiavenato, 2020)	Según Chiavenato (2020), la productividad se puede conceptualizar como la cantidad de trabajo producido por un empleado en un período de tiempo específico, vale decir, es la tasa de producción por trabajador en una compañía por unidad de tiempo, la cual es generalmente una hora cronológica. Por tanto, es una medida de la eficiencia de una persona que completa una tarea.	Esta variable es de suma importancia pues permitirá conocer el nivel de productividad actual que poseen los trabajadores de Una empresa de confecciones, San Juan de Lurigancho (S JL), 2022, con el propósito de reconocer también el nivel de cada una de las dimensiones de dicha variable. Asimismo, el instrumento constará de veintidós (22) reactivos, los cuales medirán el nivel de las dimensiones desempeño, calidad, eficiencia y adaptabilidad, que son precisamente, las dimensiones de la variable "Productividad".	Desempeño	Responsabilidad Capacidad Durabilidad	ORDINAL  Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5
			Calidad	Calidad Percibida	
			Eficiencia	Costo Producción	
			Adaptabilidad	Disciplina Cambio	

Fuente, elaboración propia.

### Anexo 3. Instrumento de recolección



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA DE CONFECCIONES, SAN JUAN DE LURIGANCHO (SJL), 2022

#### Instrucciones:

- Lea detenidamente cada ítem.
- Tenga en cuenta las siguientes opciones:
  - Totalmente en desacuerdo = 1
  - En desacuerdo = 2
  - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3
  - De acuerdo = 4
  - Totalmente de acuerdo = 5

ÍTEM	ESCALA DE VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL</b>					
1. ¿Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios?					

2. ¿Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas?					
3. ¿Cuándo pude realicé tareas laborales desafiantes?					
4. ¿Cuándo terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran?					
5. ¿En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr?					
6. ¿Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados?					
7. ¿Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo?					
8. ¿Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo?					
9. ¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?					
10. ¿Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo?					
11. ¿Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar					

de enfocarme en las cosas positivas?					
12. ¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa?					
13. ¿Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma?					
14. ¿Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas?					
15. ¿Participé activamente de las reuniones laborales?					
16. ¿Mi planificación laboral fue óptima?					
<b>PRODUCTIVIDAD</b>					
17. ¿Todos los días se llega al objetivo de área?					
18. ¿Llegó temprano a la empresa?					
19. ¿Considero que la función asignada lo realizo bien?					
20. ¿Considera que tiene mucha capacidad para aportar a la empresa?					

21. ¿Considera que la empresa, reconoce su capacidad?					
22. ¿Considera que la empresa le brinda línea de carrera?					
23. ¿El tiempo brindado por la empresa para su tope asignado es el adecuado?					
24. ¿Considera que el objetivo brindado, lo termina a tiempo?					
25. ¿La empresa, reconoce su habilidad en sus funciones?					
26. ¿Considera que tiene todas las herramientas necesarias para realizar bien sus funciones?					
27. ¿Considera que esta bien lo que la empresa le brinda?					
28. ¿La empresa cuenta con buenos inventarios?					
29. ¿La empresa realiza desperdicios de materiales?					
30. ¿La empresa se encuentra con stock?					
31. ¿La empresa cuenta con maquinarias en buen estado?					

32. ¿La empresa a cuánto tiempo realiza mantenimiento?					
33. ¿La empresa sabe cuánto produce diariamente?					
34. ¿La empresa se encuentra bien organizada?					
35. ¿La empresa cuenta con una planificación?					
36. ¿Considera que su trabajo lo deja organizado?					
37. ¿Me considero capaz de todo lo asignado?					
38. ¿Cómo consideras las rotaciones laborales?					

*Fuente, elaboración propia.*

#### Anexo 4. Expertos para validación de instrumento

<b>N°</b>	<b>Apellidos y nombres</b>	<b>Título profesional</b>	<b>Grado académico</b>
1	Zapana Ruiz Jorge Arturo	Licenciado en Administración	Maestro en Administración
2	Oliva Córdova Lilian Rocío	Licenciado en Administración	Maestro en Administración
3	Angulo Cortejana Mercy	Licenciado en Administración	Maestro en Administración

*Fuente, elaboración propia*

## Anexo 5. Validación por Juicio de Expertos

### EXPERTO 01

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 “Rendimiento en la tarea”</b>							
1	¿Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios?	x		x		x		
2	¿Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas?	x		x		x		
3	¿Cuándo pude realicé tareas laborales desafiantes?	x		x		x		
4	¿Cuándo terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran?	x		x		x		
5	¿En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr?	x		x		x		
6	¿Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo?	x		x		x		
7	¿Considera que sus opiniones en la empresa son consideradas?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 “Comportamientos contraproducentes”</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	¿Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo?	x		x		x		
9	¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?	x		x		x		
10	¿Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo?	x		x		x		
11	¿Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas?	x		x		x		
12	¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3 “Rendimiento en el contexto”</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	¿Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma?	x		x		x		
14	¿Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas?	x		x		x		

15	¿Participé activamente de las reuniones laborales?	x		x		x	
16	¿Mi planificación laboral fue óptima?	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [x]**              **Aplicable después de corregir [ ]**              **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Jorge Arturo Zapana Ruiz              DNI: 44078388**

**Especialidad del validador: Administrador**

<p><sup>1</sup><b>Pertinencia:</b> El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  <sup>2</sup><b>Relevancia:</b> El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  <sup>3</sup><b>Claridad:</b> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo</p> <p><b>Nota:</b> Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión</p>	<p><b>San Juan de Lurigancho (S JL), 21 de setiembre del 2022</b></p>	 <p><b>Firma del Experto Informante.</b></p>
--	---	---

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 “Desempeño”</b>							
1	¿Todos los días se llega al objetivo de área?	x		x		x		
2	¿Llegó temprano a la empresa?	x		x		x		
3	¿Considero que la función asignada lo realizo bien?	x		x		x		
4	¿Considera que tiene mucha capacidad para aportar a la empresa?	x		x		x		
5	¿Considera que la empresa, reconoce su capacidad?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 “Calidad”</b>							
6	¿Considera que la empresa le brinda línea de carrera?	x		x		x		
7	¿El tiempo brindado por la empresa para su tope asignado es el adecuado?	x		x		x		
8	¿Considera que el objetivo brindado, lo termina a tiempo?	x		x		x		
9	¿La empresa, reconoce su habilidad en sus funciones?	x		x		x		
10	¿Considera que tiene todas las herramientas necesarias para realizar bien sus funciones?	x		x		x		
11	¿Considera que esta bien lo que la empresa le brinda?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3 “Eficiencia”</b>							
12	¿La empresa cuenta con buenos inventarios?	x		x		x		
13	¿La empresa realiza desperdicios de materiales?	x		x		x		
14	¿La empresa se encuentra con stock?	x		x		x		
15	¿La empresa cuenta con maquinarias en buen estado?	x		x		x		
16	¿La empresa a cuánto tiempo realiza mantenimiento?	x		x		x		
17	¿La empresa sabe cuánto produce diariamente?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4 “Adaptabilidad”</b>							
18	¿La empresa se encuentra bien organizada?	x		x		x		
19	¿La empresa cuenta con una planificación?	x		x		x		
20	¿Considera que su trabajo lo deja organizado?	x		x		x		
21	¿Me considero capaz de todo lo asignado?	x		x		x		
22	¿Cómo consideras las rotaciones laborales?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [x]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Jorge Arturo Zapana Ruiz**            **DNI: 44078388**

Especialidad del validador: **Administrador**

<p><sup>1</sup><b>Pertinencia:</b> El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup><b>Relevancia:</b> El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo <sup>3</sup><b>Claridad:</b> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo</p> <p><b>Nota:</b> Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión</p>	<p><b>San Juan de Lurigancho (SJL), 21 de setiembre del 2022</b></p>	 <p><b>Firma del Experto Informante.</b></p>
--	--	---

## EXPERTO 02

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 “Rendimiento en la tarea”</b>							
1	¿Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios?	x		x		x		
2	¿Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas?	x		x		x		
3	¿Cuándo pude realicé tareas laborales desafiantes?	x		x		x		
4	¿Cuándo terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran?	x		x		x		
5	¿En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr?	x		x		x		
6	¿Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo?	x		x		x		
7	¿Considera que sus opiniones en la empresa son consideradas?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 “Comportamientos contraproducentes”</b>							
8	¿Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo?	x		x		x		
9	¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?	x		x		x		
10	¿Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo?	x		x		x		
11	¿Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas?	x		x		x		
12	¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3 “Rendimiento en el contexto”</b>							
13	¿Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma?	x		x		x		
14	¿Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas?	x		x		x		
15	¿Participé activamente de las reuniones laborales?	x		x		x		
16	¿Mi planificación laboral fue óptima?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

---

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [X]            Aplicable después de corregir [ ]            No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Lilian Rocío Oliva Córdova            DNI: 41006853

Especialidad del validador: Maestra en Administración en Negocios

<p><sup>1</sup><b>Pertinencia:</b> El ítem corresponde al concepto teórico formulado.</p> <p><sup>2</sup><b>Relevancia:</b> El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo</p> <p><sup>3</sup><b>Claridad:</b> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo</p> <p><b>Nota:</b> Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión</p>	<p>San Juan de Lurigancho (SJL), 21 de setiembre del 2022</p>	 <p>Firma del Experto Informante.</p>
--	---	--

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 “Desempeño”</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿Todos los días se llega al objetivo de área?	X		X		X		
2	¿Llegó temprano a la empresa?	X		X		X		
3	¿Considero que la función asignada lo realizo bien?	X		X		X		
4	¿Considera que tiene mucha capacidad para aportar a la empresa?	X		X		X		
5	¿Considera que la empresa, reconoce su capacidad?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 “Calidad”</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Considera que la empresa le brinda línea de carrera?	X		X		X		
7	¿El tiempo brindado por la empresa para su tope asignado es el adecuado?	X		X		X		
8	¿Considera que el objetivo brindado, lo termina a tiempo?	X		X		X		
9	¿La empresa, reconoce su habilidad en sus funciones?	X		X		X		
10	¿Considera que tiene todas las herramientas necesarias para realizar bien sus funciones?	X		X		X		
11	¿Considera que esta bien lo que la empresa le brinda?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 “Eficiencia”</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	¿La empresa cuenta con buenos inventarios?	X		X		X		
13	¿La empresa realiza desperdicios de materiales?	X		X		X		
14	¿La empresa se encuentra con stock?	X		X		X		
15	¿La empresa cuenta con maquinarias en buen estado?	X		X		X		
16	¿La empresa a cuánto tiempo realiza mantenimiento?	X		X		X		
17	¿La empresa sabe cuánto produce diariamente?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 “Adaptabilidad”</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	¿La empresa se encuentra bien organizada?	X		X		X		
19	¿La empresa cuenta con una planificación?	X		X		X		
20	¿Considera que su trabajo lo deja organizado?	X		X		X		
21	¿Me considero capaz de todo lo asignado?	X		X		X		
22	¿Cómo consideras las rotaciones laborales?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

---

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [X]            Aplicable después de corregir [ ]            No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Lilian Rocío Oliva Córdova            DNI: 41006853

Especialidad del validador: Maestra en Administración en Negocios

<p><sup>1</sup><b>Pertinencia:</b> El ítem corresponde al concepto teórico formulado.</p> <p><sup>2</sup><b>Relevancia:</b> El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo</p> <p><sup>3</sup><b>Claridad:</b> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo</p> <p><b>Nota:</b> Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión</p>	<p>San Juan de Lurigancho (SJL), 21 de setiembre del 2022</p>	 <p>Firma del Experto Informante.</p>
--	---	--

### EXPERTO 03

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 “Rendimiento en la tarea”</b>							
1	¿Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios?	x		x		x		
2	¿Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas?	x		x		x		
3	¿Cuándo pude realicé tareas laborales desafiantes?	x		x		x		
4	¿Cuándo terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran?	x		x		x		
5	¿En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr?	x		x		x		
6	¿Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo?	x		x		x		
7	¿Considera que sus opiniones en la empresa son consideradas?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 “Comportamientos contraproducentes”</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	¿Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo?	x		x		x		
9	¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?	x		x		x		
10	¿Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo?	x		x		x		
11	¿Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas?	x		x		x		
12	¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3 “Rendimiento en el contexto”</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	¿Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma?	x		x		x		
14	¿Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas?	x		x		x		
15	¿Participé activamente de las reuniones laborales?	x		x		x		
16	¿Mi planificación laboral fue óptima?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

---

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [X]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Mercy Evelyn Angulo Cortejana**            **DNI: 40099386**

Especialidad del validador: **Maestra en Management International**

<p><sup>1</sup><b>Pertinencia:</b> El ítem corresponde al concepto teórico formulado.</p> <p><sup>2</sup><b>Relevancia:</b> El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo</p> <p><sup>3</sup><b>Claridad:</b> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo</p> <p><b>Nota:</b> Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión</p>	<p><b>21 de setiembre del 2022</b></p>	 <p>Mercy E. Angulo Cortejana LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD-24989</p> <p><b>Firma del Experto Informante.</b></p>
--	--	--

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 “Desempeño”</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿Todos los días se llega al objetivo de área?	X		X		X		
2	¿Llegó temprano a la empresa?	X		X		X		
3	¿Considero que la función asignada lo realizo bien?	X		X		X		
4	¿Considera que tiene mucha capacidad para aportar a la empresa?	X		X		X		
5	¿Considera que la empresa, reconoce su capacidad?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 “Calidad”</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Considera que la empresa le brinda línea de carrera?	X		X		X		
7	¿El tiempo brindado por la empresa para su tope asignado es el adecuado?	X		X		X		
8	¿Considera que el objetivo brindado, lo termina a tiempo?	X		X		X		
9	¿La empresa, reconoce su habilidad en sus funciones?	X		X		X		
10	¿Considera que tiene todas las herramientas necesarias para realizar bien sus funciones?	X		X		X		
11	¿Considera que esta bien lo que la empresa le brinda?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 “Eficiencia”</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	¿La empresa cuenta con buenos inventarios?	X		X		X		
13	¿La empresa realiza desperdicios de materiales?	X		X		X		
14	¿La empresa se encuentra con stock?	X		X		X		
15	¿La empresa cuenta con maquinarias en buen estado?	X		X		X		
16	¿La empresa a cuánto tiempo realiza mantenimiento?	X		X		X		
17	¿La empresa sabe cuánto produce diariamente?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 “Adaptabilidad”</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	¿La empresa se encuentra bien organizada?	X		X		X		
19	¿La empresa cuenta con una planificación?	X		X		X		
20	¿Considera que su trabajo lo deja organizado?	X		X		X		
21	¿Me considero capaz de todo lo asignado?	X		X		X		
22	¿Cómo consideras las rotaciones laborales?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

---

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [X]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Mercy Evelyn Angulo Cortejana           DNI: 40099386

Especialidad del validador: Maestra en Management International

<p><sup>1</sup><b>Pertinencia:</b> El ítem corresponde al concepto teórico formulado.</p> <p><sup>2</sup><b>Relevancia:</b> El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo</p> <p><sup>3</sup><b>Claridad:</b> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo</p> <p><b>Nota:</b> Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión</p>	<p>21 de setiembre del 2022</p>	 <p>Mercy E. Angulo Cortejana LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD-24989</p> <p>Firma del Experto Informante.</p>
--	---------------------------------	---

## Anexo 6. Resultados de fiabilidad de los instrumentos

Estadística de fiabilidad variable “Rendimiento Laboral Individual”

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elemento</b>
0,936	16

Fuente, elaboración propia.

Estadística de fiabilidad variable “Productividad”

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elemento</b>
0,962	22

Fuente, elaboración propia.

## Anexo 7. Grado de relación según coeficiente de correlación

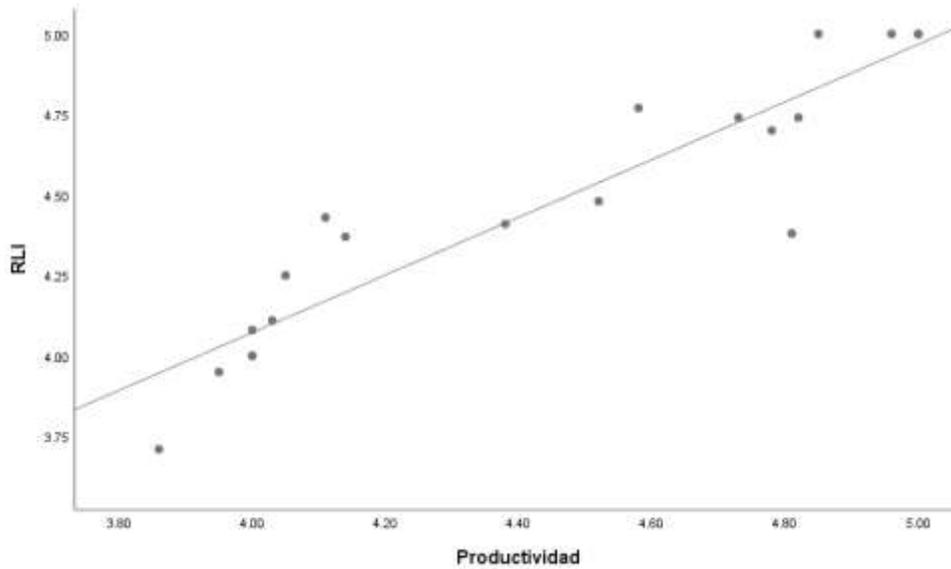
- 1.00 = correlación negativa perfecta. ("A mayor X, menor Y", de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica "a menor X, mayor Y".
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- 0.10 = Correlación positiva muy débil.
- 0.25 = Correlación positiva débil.
- 0.50 = Correlación positiva media.
- 0.75 = Correlación positiva considerable.
- 0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- 1.00 = Correlación positiva perfecta ("A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye).

*Fuente, Hernández & Mendoza. (2018).*

## Anexo 8. Diagramas de dispersión de las correlaciones

**Figura 1**

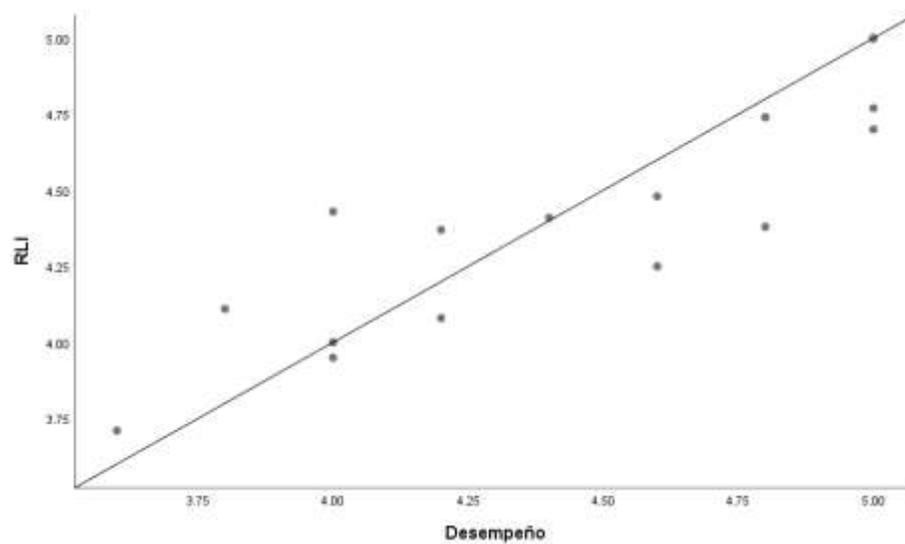
Diagrama de dispersión Variable “Rendimiento Laboral Individual” y Variable “Productividad”



Fuente, elaboración propia.

**Figura 2**

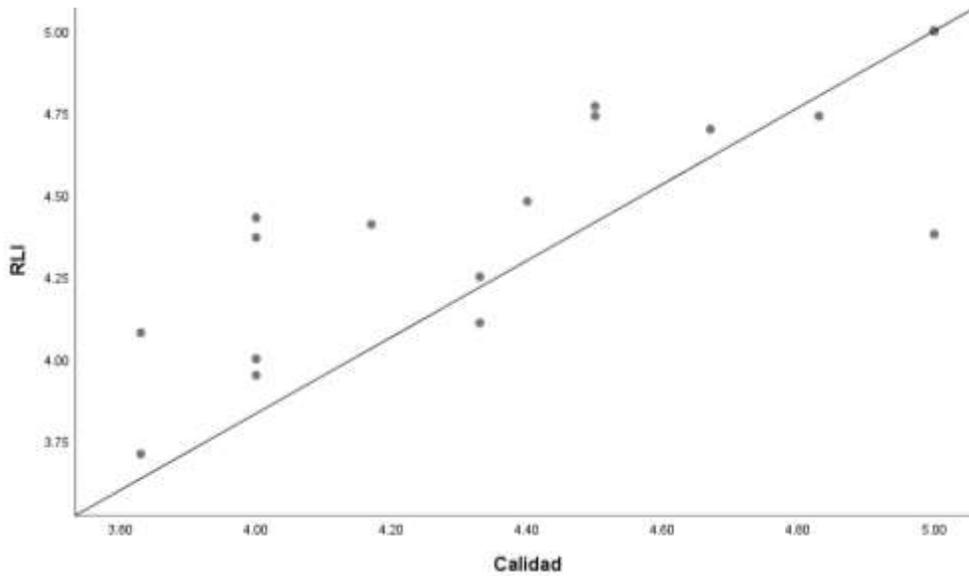
Diagrama de dispersión Variable “Rendimiento Laboral Individual” y dimensión “Desempeño”



Fuente, elaboración propia.

**Figura 3**

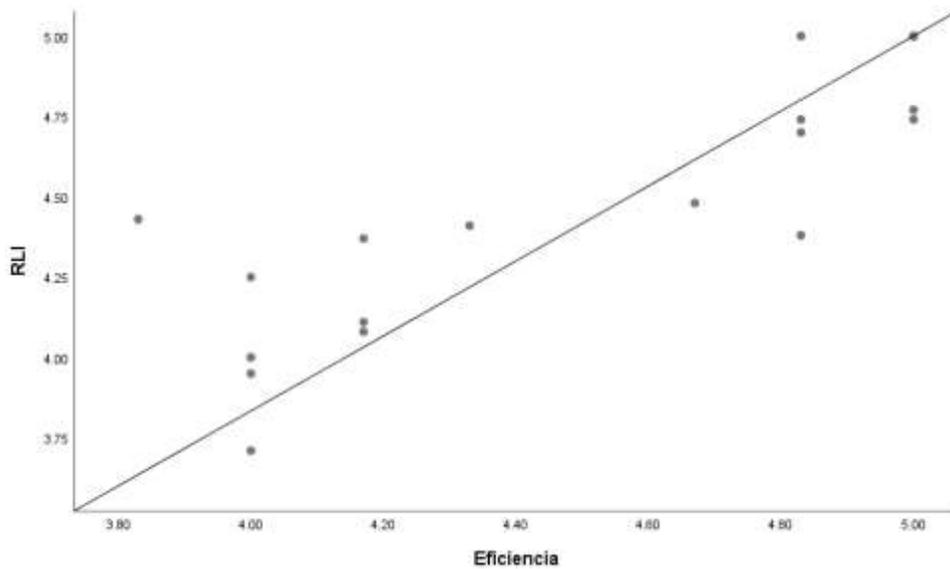
Diagrama de dispersión Variable "Rendimiento Laboral Individual" y dimensión "Calidad"



Fuente, elaboración propia.

**Figura 4**

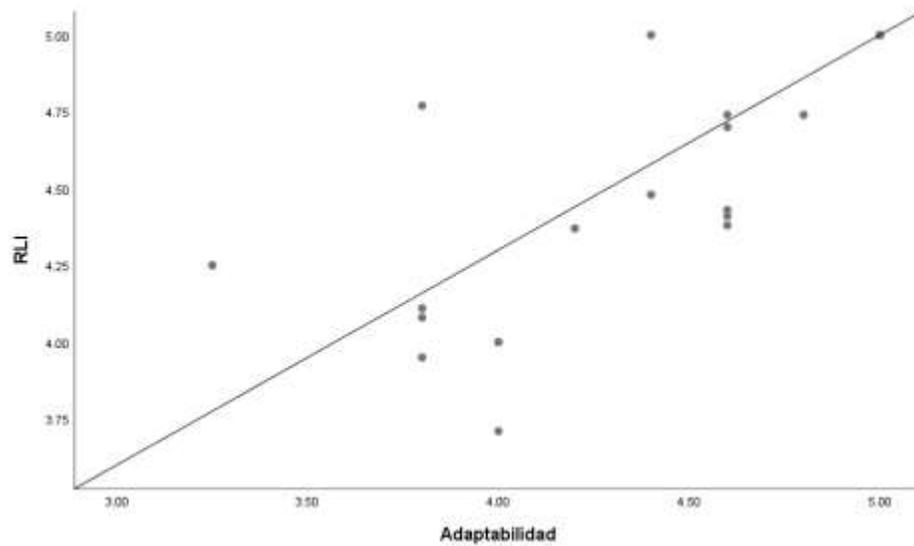
Diagrama de dispersión Variable "Rendimiento Laboral Individual" y dimensión "Eficiencia"



Fuente, elaboración propia.

### Figura 5

Diagrama de dispersión Variable "Rendimiento Laboral Individual" y dimensión "Adaptabilidad"



Fuente, elaboración propia.

## Anexo 9. Informe resultados Turnitin

PAREDES_SANDOVAL_&_PASCUAL_CONTRERAS_TESIS2022_t...		
INFORME DE ORIGINALIDAD		
<b>21%</b>	<b>19%</b>	
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	
<b>3%</b>	<b>11%</b>	
PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE	
FUENTES PRIMARIAS		
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
3	doi.org Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	1library.co Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	bibdigital.epn.edu.ec Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	redi.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	gestion.pe Fuente de Internet	<1%
13	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
14	www.sciencegate.app Fuente de Internet	<1%
15	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%
16	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
17	archive.org Fuente de Internet	<1%
18	repositorio.escuelamilitar.edu.pe Fuente de Internet	<1%
19	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
20	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
21	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 Publicación	<1%
22	doaj.org Fuente de Internet	<1%
23	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
24	www.dykinson.com Fuente de Internet	<1%
25	www.funcionpublica.gob.mx Fuente de Internet	<1%
26	Pedro González Angulo. "Modelo explicativo de factores protectores socio ecologicos del consumo de alcohol en jóvenes	<1%

## Anexo 10. Carta de presentación de los autores

Lima, 06 de junio de 2022

Señor (a):  
**JHUDITH ROSALI PASCUAL CONTRERAS**  
**Representante Legal**  
**QINTI**  
Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del IX ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: **"Rendimiento laboral individual y Productividad de los trabajadores en Qinti Confecciones, San Juan de Lurigancho, 2022"**. En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

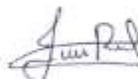
Se adjunta la carta de autorización de uso de información y publicación, en caso de que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Carlos Manuel Paredes Sandoval  
DNI 18141521



Jhudith Rosali Pascual Contreras  
DNI 77205200

## Anexo 11. Carta de autorización de uso de información de la empresa

### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo, Jhudith Rosali Pascual Contreras identificada con DNI 77205200 en mi calidad de representante legal de la empresa QINTI con R.U.C N° 1077205200, ubicada en la Calle Los Cisnes Mz. E Lt. 9 Urb. Horizonte de Zarate distrito de San Juan de Lurigancho de la ciudad de Lima.

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al Señor Carlos Manuel Paredes Sandoval, identificado con DNI N°18141521 y a la Srta. Jhudith Rosali Pascual Contreras identificada con DNI 77205200, ambos de la Carrera Profesional de Administración, para que utilicen la siguiente información de la empresa:

Uso del nombre de la empresa, así como el logo de esta, además de la información propia de área en donde se desempeñan los investigadores, siendo esta el área de producción, el uso de datos con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Título Profesional.

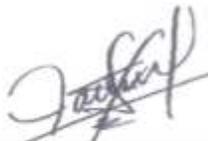
Además, que:

- Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

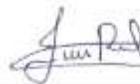


Jhudith Rosali Pascual Contreras  
DNI 77205200

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Carlos Manuel Paredes Sandoval  
DNI 18141521



Jhudith Rosali Pascual Contreras  
DNI 77205200

## Anexo 12. Consentimiento Informado

### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha \_\_\_\_\_

Yo, \_\_\_\_\_, identificado (a) con DNI \_\_\_\_\_, por medio del presente documento doy consentimiento para mi participación en la investigación: “RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN QINTI CONFECCIONES, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2022”, la cual dirige el docente de la Escuela Académica Profesional de Administración de la Universidad Privada César Vallejo, Dr. Óscar Augusto Burgos Vera, por medio de los alumnos, PAREDES SANDOVAL CARLOS MANUEL y PASCUAL CONTRERAS JHUDITH ROSALI, estudiantes del IX ciclo de la carrera profesional en mención de dicha casa de estudios.

Se me ha informado acerca de las características del estudio y he recibido garantía de que, los datos personales que se revelen a los encargados de realizar la investigación, serán estrictamente confidenciales, además de que los procedimientos a evaluar no son perjudiciales a la integridad de mi persona.

\_\_\_\_\_  
Firma del Usuario

Nombre: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, BURGOS VERA OSCAR AUGUSTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA DE CONFECCIONES, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2022", cuyos autores son PASCUAL CONTRERAS JHUDITH ROSALI, PAREDES SANDOVAL CARLOS MANUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
BURGOS VERA OSCAR AUGUSTO <b>DNI:</b> 10673756 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1190-4270	Firmado electrónicamente por: OBURGOS el 06-12- 2022 20:53:28

Código documento Trilce: TRI - 0476611