



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Productividad laboral y rentabilidad en una empresa textil, Los  
Olivos, 2023

**TESÍS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración**

**AUTOR:**

Alayo Cortez, Juan Daniel (orcid.org/0000-0002-9147-2972)

**ASESORA:**

Dra. Bringas Rios, Victoria Ysabel (orcid.org/0000-0002-9963-7970)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

## DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía siempre en mis caminos, a mi padre por su constancia y paciencia y a toda mi familia por su apoyo durante todo el proceso académico.

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios Jehová porque sin salud y vida nada sería posible, en segundo lugar, a la Dra. Bringas, Ríos Victoria Isabel por su paciencia y acertada asesoría durante todo el proceso y finalmente a los docentes de mi Alma Máter, la Universidad César Vallejo por su continuo esfuerzo en aras de una mejor enseñanza con valores y responsabilidad social.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, BRINGAS RIOS VICTORIA YSABEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Productividad laboral y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023", cuyo autor es ALAYO CORTEZ JUAN DANIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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, 29 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
BRINGAS RIOS VICTORIA YSABEL DNI: 40806278 ORCID: 0000-0002-9963-7970	Firmado electrónicamente por: VBRINGASR el 29- 11-2023 11:11:28

Código documento Trilce: TRI - 0672005

# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALAYO CORTEZ JUAN DANIEL estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Productividad laboral y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JUAN DANIEL ALAYO CORTEZ DNI: 43199562 ORCID: 0000-0002-9147-2972	Firmado electrónicamente por: JALAYOCO5 el 29-11- 2023 11:44:21

Código documento Trilce: TRI - 0672006

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad del autor .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. Introducción .....	1
II. Marco teórico .....	5
III. Metodología .....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2 Variables y operacionalización .....	11
3.3 Población y muestra .....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5 Procedimientos .....	18
3.6 Método de análisis de datos .....	18
3.7 Aspectos éticos .....	18
IV. Resultados .....	19
V. Discusión .....	32
VI. Conclusiones .....	38
VII. Recomendaciones .....	39
Referencias .....	41
Anexos	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Validación de instrumentos mediante juicio de expertos-----	17
<b>Tabla 2</b>	Distribución de Frecuencia de Productividad Laboral-----	19
<b>Tabla 3</b>	Distribución de Frecuencia de Eficacia -----	20
<b>Tabla 4</b>	Distribución de Frecuencia de Eficiencia -----	20
<b>Tabla 5</b>	Distribución de Frecuencia de Efectividad -----	21
<b>Tabla 6</b>	Distribución de Frecuencia de Rentabilidad -----	22
<b>Tabla 7</b>	Distribución de Frecuencia de Rentabilidad Económica -----	23
<b>Tabla 8</b>	Distribución de Frecuencia de Rentabilidad Financiera -----	24
<b>Tabla 9</b>	Distribución de Frecuencia de Rentabilidad Social -----	25
<b>Tabla 10</b>	Resultados de la Prueba de Normalidad -----	26
<b>Tabla 11</b>	Escala de Valor de Coeficientes Spearman-----	27
<b>Tabla 12</b>	Resultados de la prueba SPSS de la Hipótesis General -----	28
<b>Tabla 13</b>	Resultados de la prueba en el SPSS de la Hipótesis Específica n°1 ---	29
<b>Tabla 14</b>	Resultados de la prueba en el SPSS de la Hipótesis Específica n°2 ---	30
<b>Tabla 15</b>	Resultados de la prueba en el SPSS de la Hipótesis Específica n°3 ---	31

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Resultados de Rentabilidad Económica .....	22
<b>Figura 2</b> Resultados de Rentabilidad Financiera .....	23
<b>Figura 3</b> Resultados de Rentabilidad Social .....	24
<b>Figura 4</b> Resultados de Rentabilidad.....	25



## RESUMEN

La investigación se propuso como objetivo general establecer la correlación de la productividad laboral con la rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023. Asimismo, conocer la percepción desde la óptica de los colaboradores de la empresa respecto a estas dos variables, a través de la encuesta y el cuestionario, los cuales fueron procesados en el estadístico spss.

Para tal efecto se consultaron aportes de teorías y conceptos, los cuales estuvieron en relación con la productividad laboral y la rentabilidad, asimismo es aplicada de diseño no experimental, nivel correlacional y de muestra censal considerando a toda la población, la cual fue de 30 colaboradores de una empresa textil. El cuestionario lo diseñó el investigador del presente estudio y fue validado por juicio de expertos, lo cual reflejó índices aceptables de su confiabilidad. Para el desarrollo de la investigación se utilizó la estadística descriptiva a través del spss y el coeficiente de correlación Rho para la estadística inferencial. Los resultados concluyeron en precisar la correlación existente entre las variables productividad laboral y rentabilidad en una empresa textil ubicada en Los Olivos, 2023, con una correlación de ( $Rho=0.785$ ,  $p= 0.000$ ) lo cual demostró la aceptación de la hipótesis general con una alta correlación.

**Palabras clave:** Percepción, productividad laboral, empresa textil.

## ABSTRACT

The general objective of the research was to establish the correlation of labor productivity with profitability in a textile company, Los Olivos, 2023. Likewise, to know the perception from the perspective of the company's collaborators regarding these two variables, through the survey and the questionnaire, which were processed in the spss statistic.

For this purpose, contributions of theories and concepts were consulted, which were in relation to labor productivity and profitability, also a non-experimental design, correlational level and census sample was applied considering the entire population, which was 30 employees. of a textile company. The questionnaire was designed by the researcher of this study and was validated by expert judgment, which reflected acceptable indices of its reliability. For the development of the research, descriptive statistics were used through the spss and the Rho correlation coefficient for inferential statistics. The results concluded in specifying the correlation between the variables labor productivity and profitability in a textile company located in Los Olivos, 2023, with a correlation of (Rho=0.785, p= 0.000) which demonstrated the acceptance of the general hypothesis with a high correlation.

**Keywords:** Perception, labor productivity, textile company.

## I. INTRODUCCIÓN

La productividad laboral es un factor clave en las organizaciones, se necesita de la productividad para el desarrollo, se trata de tener la suficiencia para producir mayores volúmenes en tiempos reducidos pero sin descuidar la calidad, en relación a ello es preciso mencionar cómo influyó la crisis del COVID-19 en la productividad, la cual fue una pandemia que afectó a la económica global y tuvo también un fuerte impacto en cuanto a lo laboral, sin embargo también trajo consigo una transformación. Luego de la crisis en el mundo la productividad y el desarrollo avanzaron a pasos agigantados con un crecimiento constante, asimismo las empresas que mayor índice de productividad alcanzaron post pandemia fueron las grandes empresas poseedoras de mayores recursos y mayores inversiones en contraste con las medianas y pequeñas empresas (Organización internacional del trabajo, 2021).

Europa no es ajena a la situación, un claro ejemplo es España País que tiene serios problemas de productividad el cual se refleja en la caída en el PIB per cápita, el crecimiento de productividad y empleo es un tema delicado en el País lo cual arrastra de años atrás, es una situación atípica puesto que su productividad solo se incrementa en tiempos de crisis. Sin embargo, la desaceleración de la productividad no solo llega a España también alcanza a varios países del resto de Europa e incluso a EEUU, a futuro en la productividad influirán factores relevantes como el tamaño de empresa, la estructura productiva, el tipo de inversión, y las nuevas tecnologías (El Economista, 2023).

Asimismo, encontramos empresas de éxito en relación a la productividad en el ámbito internacional empresas Norteamericanas como Netflix y Apple, dos empresas que tuvieron un elevado nivel de desarrollo en los últimos 10 años debido a su buen desempeño en su productividad y las cuales están en crecimiento constante, asimismo fueron las empresas que más ingresos generaron por empleado en el periodo 2022, cabe señalar que los ingresos por empleado son una medida con la que las compañías utilizan su fuerza laboral y de su productividad (comisión de bolsa y valores de Estados Unidos, 2022). Encontramos también a la empresa Google que es 40% más productiva en relación a las demás empresas, las claves fueron el buen ambiente laboral y la

motivación existente de los colaboradores, Google otorga flexibilidad comodidad e innovación lo cual influye en la satisfacción y como consecuencia un óptimo rendimiento, asimismo una política de puertas abiertas donde todos los colaboradores son considerados importantes y todas las ideas son escuchadas, ellos lograron que todos se involucren y sientan suya la empresa teniendo como resultado un alto índice de productividad (Statista,2023).

En cuanto a la rentabilidad Apple ocupó el segundo lugar en el ranking Global 2000 de Forbes, revista especializada en negocios y finanzas un ranking mundial de las empresas más rentables, la organización tuvo altos índices de ganancias que superaron los 94.300 millones de dólares americanos y el tercer puesto lo ocupó también la estadounidense Microsoft con ganancias de 69.000 millones de dólares americanos, según el estudio realizado en el año 2022 (Mena, 2023).

En el Perú el Banco de Crédito del Perú que es una institución líder en su sector (Moody 's local, 2022) cuenta con un liderazgo de más de 50 años y su tasa de crecimiento es extraordinaria, asimismo es la empresa con mayor presencia a nivel nacional en su sector, el desarrollo de la empresa se debió a los altos niveles de productividad y compromiso de los colaboradores y una óptima gestión directiva, invirtiendo en tecnología y en los procesos y consolidando su sólido talento humano, la suma de todos estos factores dieron como consecuencia notables niveles de crecimiento (SBS, 2023).

Asimismo, es de suma importancia valorar en las empresas las percepciones desde la óptica de los colaboradores sobre su desempeño, puesto que se trata de la imagen que tiene cada uno de la empresa y dicha percepción podría influir de una manera positiva o de una manera negativa en la organización, las percepciones podrían ser medidas a través de encuestas y entrevistas. De esta manera se tendrá conocimiento de sus motivaciones, las expectativas que tienen y sus necesidades, puesto que los trabajadores son llamados también los clientes internos de la empresa y es importante valorar su opinión. Uno de los puntos más importantes para el trabajador es respecto a la satisfacción que le produce desempeñar sus labores, las preocupaciones con respecto a su centro de labores y los aspectos que rodean a su trabajo (escuela de satisfacción industrial, 1999).

En una empresa del sector textil ubicada en Lima, distrito de los Olivos, se identificó inconformidad de parte de los colaboradores para con la empresa,

percepciones y opiniones diversas, donde algunos consideran que la empresa tiene altos niveles de productividad y no valoran a sus trabajadores pagándoles sueldo mínimo, mientras para otros la empresa tiene muy buena productividad y ganancias, pero no capacita a su personal, por otra parte, otros consideran que la empresa tiene muy buenas ganancias, pero no compra maquinaria y se trabaja con equipos obsoletos; sin embargo, se exige mayores niveles de productividad creando malestar en los colaboradores.

Por ello en este estudio se ha planteado el siguiente problema general para conocer la percepción según la óptica de los colaboradores de la empresa: ¿Qué relación existe entre la productividad laboral y la rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023? De igual manera se plantean los siguientes problemas específicos: 1) ¿Qué relación existe entre la eficacia y la rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023?, 2) ¿Qué relación existe entre la eficiencia y la rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos 2023?, 3) ¿Qué relación existe entre la efectividad y la rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023?

El estudio presentó justificación teórica ya que se investigaron las variables productividad laboral y la rentabilidad en la cual se busca conocer la percepción de los colaboradores entre ambas variables con la finalidad de proporcionar conocimientos nuevos para el desarrollo empresarial. Asimismo, tenemos justificación práctica porque acorde a los resultados de la investigación permitirá recomendar alternativas de solución o estrategias a implementar al fenómeno estudiado. Además, la investigación presenta justificación metodológica dado que se utilizan métodos considerando a la encuesta y el cuestionario válido para recopilar información relevante y luego proceder a su análisis.

En esa misma línea el objetivo general de la investigación es; Establecer la relación entre la productividad laboral y la rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023. Asimismo se plantean los siguientes objetivos específicos: 1) Establecer la relación entre la eficacia y la rentabilidad en una empresa textil Los Olivos, 2023, 2) Establecer la relación entre la eficiencia y la rentabilidad en una empresa textil Los Olivos, 2023, 3) Establecer la relación entre la efectividad y la rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023.

Como hipótesis general consideramos lo siguiente: Existe relación significativa entre la productividad laboral y la rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023. De la misma manera se plantean las hipótesis específicas: 1. Existe relación significativa entre la eficacia y la rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023; 2. Existe relación significativa entre la eficiencia y la rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023; 3. Existe relación significativa entre la efectividad y la rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Para un mejor análisis y aportes al estudio en la investigación se presentan autores internacionales.

Buenaño (2021), en su investigación “Productividad y la rentabilidad del sector industrial manufacturero textil y de prendas de vestir en Tungurahua”, estudio realizado en Ecuador, se propuso establecer los vínculos de variable la productividad y la rentabilidad, para desarrollar el análisis se tomó en cuenta a una población de 36 empresas y para la muestra se tomaron 14 de ellas, los cuales se procesaron a través del análisis inferencial SPSS, resultados reflejados en el Rho de Spearman fue de 0.499 lo que precisó que si existió un grado de relación positiva moderada entre ambas variables , en la cual la productividad se relaciona con la rentabilidad en el sector estudiado.

Según López (2021), en su estudio denominado “La gestión del talento humano y la productividad en una empresa tecnimadera, en Tungurahua”, estudio realizado en Ecuador, en la cual se buscó precisar la existencia de relación entre ambas variables, para desarrollar su análisis considero a una población de 10 empleados entre los cuales estuvieron mujeres y varones empleando la encuesta y el cuestionario, la muestra fue censal desarrollado con el total de la población por ser una población reducida, la conclusión a la que se llegó con el resultado de Rho de Spearman = 0.667 la cual precisó que se correlacionan ambas variables de la investigación confirmando la hipótesis general.

Asimismo, se procedió a revisar los antecedentes a nivel nacional: según Catalino y Vivanco (2020), en su estudio “productividad de cerezos de café oro verde y rentabilidad en la cooperativa Copaceyba”, un estudio que se propuso identificar la relación entre la productividad y la rentabilidad, investigación correlacional y no experimental, se trabajó con una población de 30 colaboradores, considerando el 100% de la población como muestra, por ser una población reducida determinando una muestra censal. Se analizaron los datos recopilados en

el cuestionario y analizados en el SPSS el cual dio un resultado  $Rho=0,728$ , relación significativamente alta lo cual afirma la hipótesis general inicialmente planteada que, si existe una correlación alta.

Jordan (2017), en su investigación “los procesos productivos y su relación con la rentabilidad, caso Churita sac. - Lima, periodo 2016”, una investigación donde se buscó encontrar la correlación entre el grado de relación entre los procesos productivos y la rentabilidad, investigación correlacional y no experimental, en la cual la población fue de 65 empleados el 100% de la población y como muestra el total de ellos por ser una población reducida determinando una muestra censal. Luego de analizar los datos recopilados en el cuestionario y procesados en un análisis inferencial en el SPSS dio un resultado  $Rho=0,713$ , correlación significativa alta lo cual afirmó la hipótesis general inicialmente planteada entre los procesos productivos y la rentabilidad.

Alania (2014), en su estudio se tuvo por objetivo hallar la relación de los factores productivos en la rentabilidad económica, investigación correlacional, para la cual se consideró a una población de 48 trabajadores y como muestra 46 en la cual empleó la técnica encuesta e instrumento el cuestionario. Luego de analizar los datos recopilados en el cuestionario y procesados en el software SPSS dio un resultado estadístico de correlación de Pearson de 0,92, Hallándose correlación significativa alta lo cual afirma la principal hipótesis de una correlación altamente positiva entre los factores productivos y la rentabilidad económica.

Gregorio y Hurtado (2021), en su investigación tuvo por objetivo hallar la correlación de los costos de producción y su incidencia en la rentabilidad en la organización, un estudio correlacional, no experimental, se consideró una población de 49 trabajadores y como muestra 24 para ello se utilizó la encuesta y el cuestionario. Luego de analizar la información recopilada en el cuestionario y procesados en el software SPSS dio un resultado de correlación de  $Rho = 0,709$ , correlación significativa alta lo cual confirmó la hipótesis general inicialmente planteada donde ambas variables se encuentran relacionadas.



Santiago (2021), investigó; Gestión de inventarios y rentabilidad en las empresas constructoras, Ayacucho, 2019. Investigación que se propuso como principal objetivo precisar la correlación de la gestión de inventarios con la rentabilidad, para lo cual se contó con una población de 24 empresas y se trabajó como muestra con 5 empresas, empleando para ello la encuesta y recogió datos a través del cuestionario. Luego de analizar los datos recopilados en el cuestionario y procesados en el software SPSS dio un resultado de  $Rho = 0,797$ , correlación significativa alta lo cual confirmó y aprobó la hipótesis general inicialmente planteada.

Paredes (2017), en su estudio; Producción y rentabilidad en plantas de transformación primaria de madera, se propuso hallar la relación entre las variables producción y rentabilidad, para lo cual se trabajó con una población de 9 empresas y muestra también de 9 empresas del rubro transformación de recursos forestales, para lo cual se utilizó el análisis documental como técnica y la guía de análisis de documentos enfocados en los cuadros de producción y los estados de resultados, información de las empresas. Como resultado del estudio se precisó una relación moderada entre la producción y rentabilidad, el coeficiente Rho Spearman reflejó como resultado una correlación de 0,544 lo que comprobó la hipótesis general de la investigación.

Salvatierra y Sedano (2023), en su investigación; la competitividad y la rentabilidad de las microempresas, estudio aplicado correlacional en la que se estableció hallar la relación entre la competitividad y la rentabilidad de las microempresas, para lo cual se trabajó con una población de 71 microempresas, conformando la muestra 40 microempresas, empleando la encuesta y el cuestionario. El resultado del análisis inferencial SPSS indicó que existió una relación positiva entre la competitividad y la rentabilidad a través del resultado analítico de coeficiente  $Rho=0.65$ , considerada moderada, lo que aprobó la hipótesis principal del estudio.

Meregildo (2022), en su investigación” Capacitación de personal y productividad. cuyo objetivo general busco encontrar la correlación de ambas

variables, para ello se consideró con una población de 108 colaboradores y la muestra lo conformaron 60 colaboradores de la institución, la encuesta fue la técnica y el cuestionario recogió información con 19 y 12 ítems respectivamente para cada variable sumando en total 31 para ambas. El estudio determinó que existió la correlación positiva entre capacitación de personal y la efectividad en la cual el coeficiente Rho dio un resultado positivo de correlación de 0.928, lo que confirmó lo propuesto en la primera hipótesis, encontrándose una correlación positiva perfecta.

Ochante (2019), en su investigación; la administración por objetivos y su relación con la efectividad de los trabajadores, se propuso como objetivo precisar si existe relación entre; la administración por objetivos y la efectividad, tomándose en cuenta una población de 210 colaboradores y en cuanto a la muestra lo conformaron 136 de los mismos, se utilizaron la encuesta el cuestionario como técnica y herramienta respectivamente con 30 preguntas para ambas variables. A través del análisis inferencial procesado en el SPSS se estableció una relación positiva entre administración por objetivos y la efectividad donde se obtuvo el coeficiente Rho, un resultado positivo moderado de 0.535, resultado que aceptó la hipótesis principal del estudio, la correlación entre ambas variables.

En relación al estudio se presentan las teorías relacionadas a la variable productividad laboral:

La teoría de la administración científica de Frederick W. Taylor (1911), la cual propone un rendimiento máximo en la productividad para alcanzar mayor eficiencia y prosperidad a través de la intensificación del ritmo de trabajo. Precizando que los colaboradores no tenían capacidad ni formación, por ello con la administración científica se dividen las responsabilidades en la cual la gerencia se encarga de la planeación y son quienes establecen los métodos de trabajo, la supervisión, quienes asisten al colaborador durante la producción y el trabajador quien solo se encargara de ejecutar el trabajo. Asimismo, planteó que, en la producción, se debe planear, controlar tiempos en los procesos, aplicar estándares de ejecución, capacitar a los colaboradores u operarios y especializarlos. Propuso la

estandarización de herramientas, de máquinas, asimismo de los métodos y de rutinas en cuanto a la realización de las tareas y también propuso premios por metas logradas de producción para incentivar la productividad (Chiavenato, 2004).

Goldratt, E. (2004), teoría de las restricciones o teoría del toc. En todo sistema productivo se encuentra al menos un “cuello de botella” o restricción que es una limitante que obstaculiza un proceso productivo, su identificación es vital para actuar sobre él, ya que identificarlo a tiempo marcará el ritmo productivo durante todo el proceso. Se debe detectar el proceso o subproceso (restricción), lo que ocasiona la restricción (cuello de botella) y proceder a mejorar para asegurar una producción continua, asimismo estas restricciones también pueden ser; la capacidad de los recursos, el aprovisionamiento de materiales, logística, la maquinaria, los procesos o el factor humano.

Asimismo, con respecto a la percepción se presenta a la siguiente teoría;

Gregory, R. (1970), Teoría de la percepción arriba – abajo. Como seres humanos tenemos percepciones, sin embargo, estas percepciones son solo hipótesis desde nuestra óptica sobre lo que nos rodea, donde podrían influir las expectativas que se tiene en determinadas circunstancias o condiciones y se deduce sobre todo lo que se ve para lo cual se basa en conocimientos previos y también experiencias pasadas contrastándolas con el presente. La realidad es que estas hipótesis podrían ser correctas o no sin embargo estas podrían influir en la conducta humana.

### **III. METODOLOGÍA**

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

Tipo: aplicada

Según Hernández et al., (2014) precisó la existencia de dos tipos de investigación científica, primeramente, menciona a la básica la cual nos dice que permite producir conocimiento y también teorías y la investigación aplicada la cual tiene por finalidad resolver problemas.

La investigación fue aplicada, porque se realizó en base a las variables y acorde a los resultados se recomendó posibles alternativas de solución a la problemática identificada.

Enfoque: cuantitativo

Para Hernández et al., (2014), en el enfoque cuantitativo el estudio debe realizarse con un análisis estadístico y una medición en base a información numérica porque se requiere recoger datos para poner a prueba las hipótesis.

La investigación fue cuantitativa porque se utilizó el cuestionario, el cual recogió información y consta de 30 preguntas en total distribuidas en 15 para cada variable y los datos fueron procesados a través del software SPSS donde se obtuvieron resultados relacionados a las variables.

Método: hipotético- deductivo

Bernal (2010) es aquel procedimiento que parte de aseveraciones las cuales se proponen como hipótesis donde se busca aceptarlas o refutarlas para ello se ponen a prueba y se llega a conclusiones según los resultados.

Corte: transversal

El corte transversal en una investigación se llama así cuando se recogen datos en un solo momento, es decir en un solo periodo de tiempo (Hernández et al., 2014).

Para ello se recogió la información en el cuestionario en un solo momento, en un mismo periodo de tiempo a toda la muestra.

Nivel: correlacional

Se denomina investigación de nivel correlacional porque permite examinar el cómo las variables se relacionan (Hernández et al., 2014).

De esta manera, la investigación fue correlacional porque con el estudio se buscó encontrar la correlación entre la productividad laboral y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023.

Diseño: no experimental

La investigación no experimental es la que en los estudios realizados no se manipularon deliberadamente las variables, solo observa lo que acontece y según aquello se analiza (Hernández et al., 2014).

La investigación fue no experimental porque no se manipularon las variables productividad laboral y rentabilidad, se recogió la información tal cual se da en la realidad para luego realizar un análisis con la información tal cual se recopiló para llegar a las conclusiones.

### **3.2 Variables y operacionalización**

Variable 1: Productividad laboral

Definición conceptual

Cequea y Rodríguez (2012), mencionaron que tanto la eficacia como la eficiencia y también la efectividad son elementos que construyen algo más grande llamado productividad y la medición de estos elementos nos permitirá una mayor comprensión de la productividad.

Definición operacional:

La variable fue medida a través de la escala Likert, compuesta por 15 preguntas para productividad laboral y 5 opciones de respuesta.

La variable productividad laboral fue comprendida como el análisis de la eficacia, eficiencia y efectividad.

Dimensión 1: Eficacia

Gil (2011), la eficacia está estrechamente enlazada con lograr resultados, también con los objetivos organizacionales y con la ejecución de tareas que ayuden a alcanzar las metas definidas asignando niveles de prioridad.

Indicadores:

Indicador 1. Optimización de recursos

Ramírez et al., (2015), nos dieron a conocer que la optimización de recursos es el uso eficiente de los recursos a través de la planificación para lo cual se emplean normas, estándares, métodos y selección.

Indicador 2. Cumplimiento de tareas

ISO 19600 (2014) la función del cumplimiento en la empresa es el resultado del cumplimiento de las obligaciones de los colaboradores en la cual intervienen las normas, el comportamiento y la actitud.

Indicador 3. Cumplimiento de objetivos

Ortega (2023), precisó que los objetivos son la dirección hacia donde se quiere llegar en determinados plazos, tienen que ser coherentes, medibles y alcanzables.

Dimensión 2: Eficiencia

Robbins y Coulter (2018) la eficiencia se manifiesta en la obtención de los mejores resultados usando la menor cantidad de recursos o insumos para obtenerlos.

Indicadores

Indicador 1. Resultados

Urzúa (2022), indicó que los resultados demuestran una determinada situación positiva o negativa en un determinado periodo.

Indicador 2. Recursos

Osteicoechea (2022), precisó que en un amplio término los recursos son acciones o medios que se utilizan para lograr objetivos determinados.

### Indicador 3. Planeamiento

Pérez y Álvarez (2022), aseveraron que el planeamiento permite a las organizaciones definir sus metas y las herramientas para alcanzarlas.

### Dimensión 3: Efectividad

Gutiérrez (2007), se entiende por efectividad cuando los objetivos planteados se alcanzan y trascienden (superan lo establecido).

### Indicadores

#### Indicador 1. Alcanzar metas

Coello (2020) las metas son lo que se quiere conseguir y debe responder a ¿Qué?, que se busca alcanzar ¿Cómo?, con qué herramientas lo tratará de conseguir y para cuando, según los plazos establecidos.

#### Indicador 2. Valor agregado

Rojo (2020) a nivel empresarial es el plus que se brinda como empresa a los clientes, asimismo es el plus que se brinda como colaboradores a la empresa.

#### Indicador 3. Productividad

Díaz et al., (2018) es la condición de ser productivos, es un instrumento de orientación a la gestión de un sistema productivo en donde intervienen recursos y procesos.

### Variable 2: Rentabilidad

#### Definición conceptual

Lizcano y Castelló (2004), nos manifestaron que la rentabilidad tiene componentes cuando se habla de empresas u organizaciones, entonces si se trata de aquellas se puede hablar de rentabilidad desde el enfoque económico, financiero y social.

Definición operacional:

La variable será medida por medio de un cuestionario escala Likert, compuesto por 15 preguntas para la variable rentabilidad y 5 opciones de respuesta.

La variable rentabilidad será comprendida como el análisis de la rentabilidad económica, rentabilidad financiera y rentabilidad social.

Dimensión 1: rentabilidad económica

Aguirre et al. (1997), aseveró que la rentabilidad económica incorpora un margen calculado que evalúa la productividad de lo que se vende para la generación de beneficios.

Indicadores

Indicador 1. Utilidad bruta

Según Rankia (2015), nos aportó que es la diferencia entre los ingresos y el costo de venta, es necesario precisar que la utilidad bruta no toma en cuenta los costos fijos.

Indicador 2. Activos

Kennedy (2004), nos precisó que son propiedades poseídas o donde se tienen participación, cuenta con derecho legal, los participantes podrían ser persona natural o jurídica.

Dimensión 2: rentabilidad financiera

Sánchez (2002), nos expresó que la rentabilidad financiera hace referencia a una medida en un periodo de tiempo determinado en cuanto al beneficio obtenido del capital propio, es llamada también rentabilidad del capital.

Indicadores

Indicador 1. Utilidad neta

Ehrhardt y Brigham (2007), expuso que aquella es el resultado final que obtiene la empresa luego de financiar sus costos, gastos e impuestos, asimismo es llamado también beneficio neto.



## Indicador 2. Patrimonio

Brito (2007), confirmó que el patrimonio son las obligaciones en conjunto que tiene la empresa con los accionistas o dueños, son los derechos monetarios que tienen ellos en la empresa.

## Dimensión 3: Rentabilidad social

Rubio (2021), afirmó que la rentabilidad social es el compromiso de las empresas con la sostenibilidad lo cual genera repercusión en aras de una mejora y bienestar de los habitantes reflejado en el crecimiento económico a través de proyectos.

## Indicadores

### Indicador 1. Compromiso ambiental

Borrás (2017), indicó que la responsabilidad social empresarial, es el deber y compromiso que tienen las organizaciones para el cuidado del medio ambiente las cuales están llamadas a incentivar un desarrollo sostenible.

### Indicador 2. Proyectos sociales

Perisse (2019), precisó que los proyectos sociales son procesos y actividades que buscan transformar una parte de la realidad y solucionar las carencias de un grupo de la población determinada.

## Escala de medición: Escala de Likert, ordinal

Las escalas Likert u ordinal son instrumentos psicométricos donde los encuestados indican su desacuerdo o acuerdo según sus aseveraciones realizadas a través de ordenadas escalas (Bertram, 2008).

### **3.3 Población y muestra**

#### **Población**

Borda (2018), confirmó que la población es lo que conforma una base para el progreso de un estudio, precisando que es un conjunto, personas, formas u objetos a estudiar con características similares.

En la investigación la población lo conformaron los 30 colaboradores, de los cuales 24 son los operarios de producción, asimismo, 6 son jefes de áreas.

Rojas (2019), nos indicó que cuando se tiene una población pequeña entonces la muestra se llama de tipo censal porque se toma en su totalidad a la población. Por lo tanto, en nuestra investigación la muestra fue censal ya que se trabajó con la totalidad de la población, 30 colaboradores, de los cuales 24 son los operarios de producción, asimismo, 6 son jefes de áreas.

Criterios de inclusión: todos los colaboradores de la empresa, se trabajó con el 100% (30).

Criterios de exclusión: no se excluyó a ningún colaborador.

#### **Unidad de análisis**

Cada colaborador de la empresa textil ubicada en Los Olivos.

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

Las técnicas se rigen en base a procedimientos, tanto para reunir y luego medir la información recopilada para lo cual debe estar organizada y bien planificada, siguiendo a los objetivos específicos con información fidedigna y real, es decir que tenga validez, para según aquella información concluir con precisión,

por ello la importancia de una adecuada elección de técnica e instrumento de recopilación de información (Caro, 2021).

Para nuestra investigación empleamos la técnica encuesta y el cuestionario como herramienta para obtener datos respectivamente, para conocer la percepción de los trabajadores en cuanto a la productividad laboral y la rentabilidad en una empresa textil del distrito de Los Olivos, asimismo se trabajó con cuestionario de escala ordinal o Likert en nuestro instrumento de recopilación de información.

#### Validez del instrumento

En cuanto a la validez del instrumento, se debe concebir que el grado de validez es el valor que se asigna a la variable para ser aplicada (Paniagua, 2015). La presente investigación se evaluó a juicio de expertos.

**Tabla 1**

*Validación de instrumentos mediante juicio de expertos*

<b>N°</b>	<b>Grado</b>	<b>Resultado</b>
<b>Experto 1</b>	Aldo Jesus Romero Correa	Aplicable
<b>Experto 2</b>	Mery Gemeli Masías Fernandez	Aplicable
<b>Experto 3</b>	Victor Davila Arenaza	Aplicable

#### Confiabilidad

Yuni y Urbano (2020), nos dicen sobre la confiabilidad del instrumento de la técnica encuesta, antes de proceder con la última versión del cuestionario se debe realizar una prueba piloto en referencia a una encuesta previa. En relación a ello se realizó una prueba piloto con la versión original del cuestionario a 15 colaboradores, con la finalidad de hallar la confiabilidad donde se encontró un resultado de 0.87 para la variable productividad laboral y 0.88 para la variable rentabilidad lo cual según los parámetros es una excelente confiabilidad.

### **3.5 Procedimientos**

Se preparó el instrumento de investigación en base a la encuesta y el instrumento cuestionario solicitando previamente total honestidad al responder el cuestionario tipo Likert en formularios Google y fue aplicado a 30 colaboradores para conocer su percepción sobre la productividad laboral y la rentabilidad de la empresa textil ubicada en los olivos. Luego de recolectar los datos, se tabularon en Microsoft Excel, para luego hacer uso de la estadística inferencial y descriptiva en el programa estadístico SPSS concluyendo y analizando los hallazgos que se identificaron.

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

Es la aplicación y muestra de los resultados apoyados de la estadística descriptiva e inferencial, nos dice Padua et al. (2018), por lo tanto en la investigación se analizaron los datos a nivel descriptivo e inferencial porque una vez se obtuvieron los datos numéricos se procesaron en el software SPSS lo que permitió concluir por medio de figuras y tablas y se realizó su respectiva interpretación.

### **3.7 Aspectos éticos**

Entre los aspectos éticos se debe tener en cuenta la honestidad en el procedimiento actuando con justicia, asimismo al mostrar los resultados detallando y precisando las contribuciones reales del estudio sin sesgos de información (Espinoza ,2019). En el progreso de la investigación se realizaron los procedimientos con absoluta transparencia y completo rigor profesional con base en los principios de justicia y también de autonomía. Por ello, se presentaron los diferentes aspectos sin manipulación de información de las personas encuestadas guardando en reserva la información respectiva., asimismo se consideró el consentimiento informado de los encuestados. Ver anexo 11.

#### IV. RESULTADOS

Presentamos los resultados con base en la muestra obtenida, en la cual, en primer lugar, se realizó el análisis descriptivo, en ella se denota las percepciones de los colaboradores en tablas y figuras, distribuciones y frecuencias de la muestra, las variables y las respectivas dimensiones.

##### Resultados descriptivos

Luego de procesar la información, se realizó un baremo clasificando en niveles los cuales fueron: nivel alto, nivel regular y nivel bajo en el software SPSS V26 y con relación a ello se evidencian.

**Tabla 2**

*Distribución de Frecuencia de Productividad Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	30	100.0 %

En la tabla 2, en el resultado del análisis de tres niveles sobre la percepción de los encuestados, el 100% indican que en la empresa textil existe un alto nivel de productividad laboral, asimismo, el resultado evidencia en el nivel regular 0% y en el nivel bajo 0%. Los colaboradores creen que existe un alto nivel de productividad.

**Tabla 3***Distribución de Frecuencia de Eficacia*

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	30	100.0 %

La tabla 3, en el resultado del análisis de tres niveles sobre la percepción de los encuestados en cuanto a la eficacia, el 100% indican que la empresa textil existe un alto nivel de eficacia, asimismo, el resultado evidencia en el nivel regular 0% y en el nivel bajo 0%, este resultado infiere que se llegan a las metas por área y se logran los objetivos de la empresa.

**Tabla 4***Distribución de Frecuencia de Eficiencia*

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	30	100.0 %

En la tabla 4, en el resultado del análisis de tres niveles sobre la percepción de los encuestados en cuanto a la eficiencia, el 100% de los encuestados consideraron que en la empresa textil existe un alto nivel de eficiencia, asimismo, el resultado evidencia en el nivel regular 0% y en el nivel bajo 0%, se infiere que se produce en menor tiempo y optimizando los insumos.

**Tabla 5***Distribución de Frecuencia de Efectividad*

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	30	100.0 %

En la tabla 5, en el resultado del análisis de tres niveles sobre la percepción de los encuestados en cuanto a la efectividad, el 100% consideraron que en la empresa textil existe una alta efectividad, asimismo, el resultado evidencia en el nivel regular 0% y en el nivel bajo 0%, lo cual se infiere que se superan las metas

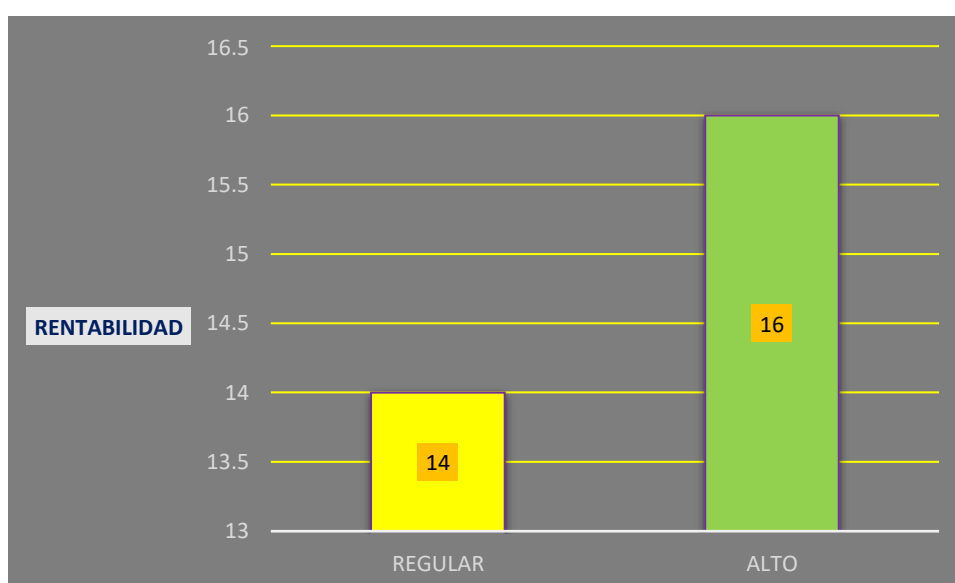
**Tabla 6**

*Distribución de Frecuencia de Rentabilidad*

	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	14	46.7 %
ALTO	16	53.3 %
Total	30	100.0 %

**Figura 1**

*Rentabilidad*



En la tabla 6 y figura 1, en el resultado del análisis de tres niveles en cuanto a la percepción de los colaboradores sobre la rentabilidad, se aprecia que el 53% (16) de los encuestados consideraron que en la empresa textil existe un alto nivel en cuanto a la rentabilidad, en líneas generales esto significa que para ellos la empresa es rentable. Asimismo, un 47% (14) opinaron que la rentabilidad en la empresa es regular es decir que no es muy rentable.



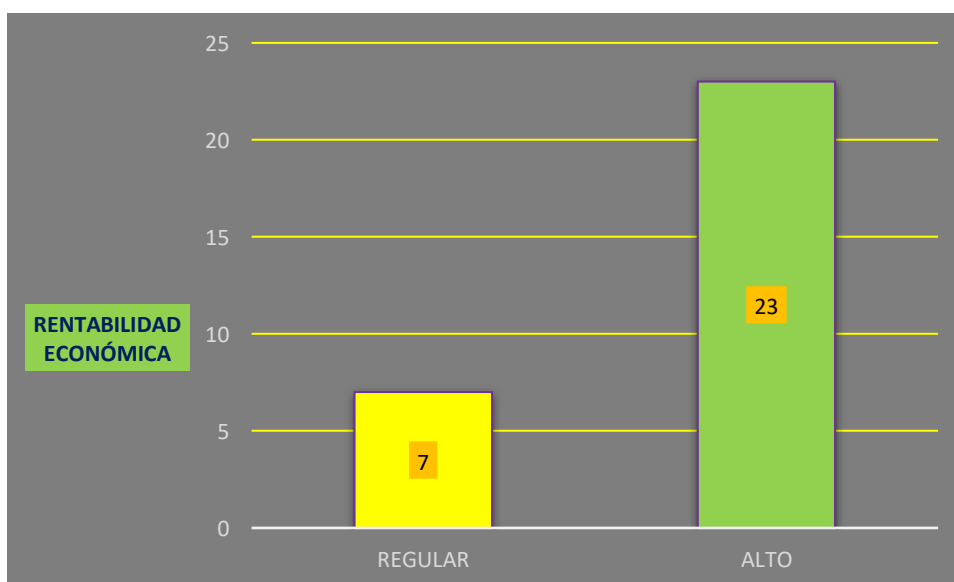
**Tabla 7**

*Distribución de Frecuencia de Rentabilidad Económica*

	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	7	23.3 %
ALTO	23	76.7 %
Total	30	100.0 %

**Figura 2**

*Rentabilidad Económica*



En la tabla 7 y figura 2, en el resultado del análisis de tres niveles en cuanto a la percepción de los colaboradores sobre rentabilidad económica se aprecia que el 77% (23) de los encuestados consideraron que en la empresa textil existe un alto nivel de rentabilidad económica, se infiere que la empresa cuenta con activos y un patrimonio que respalda su solidez económica. Solo un 23% (7) opinaron que existe un bajo nivel en la RE.

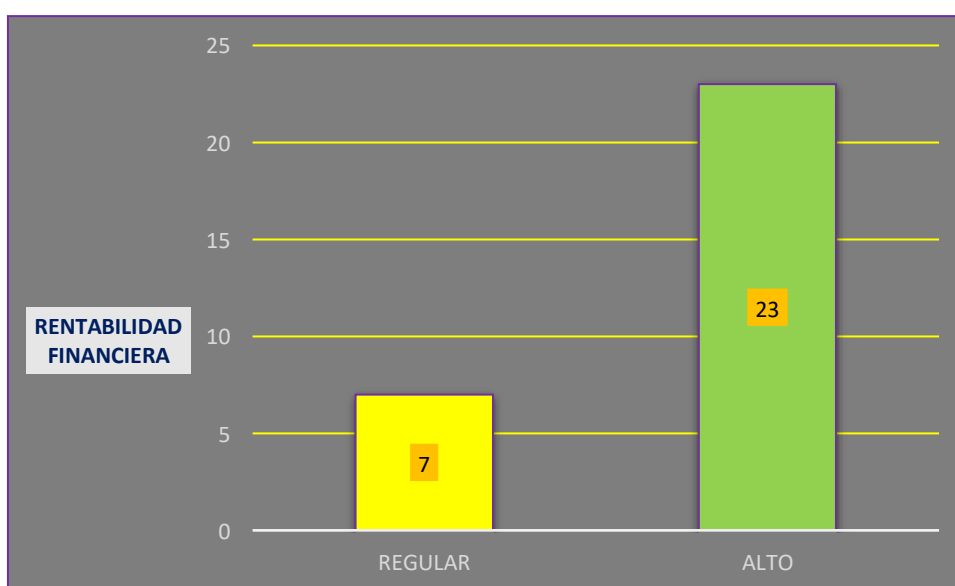
**Tabla 8**

*Distribución de Frecuencia de Rentabilidad Financiera*

	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	7	23.3 %
ALTO	23	76.7 %
Total	30	100.0 %

**Figura 3**

*Rentabilidad Financiera*



En la tabla 8 y figura 3, en el resultado del análisis de tres niveles en cuanto a la percepción de los colaboradores sobre la rentabilidad financiera, se aprecia que el 77% (23) de los encuestados consideraron que en la empresa textil existe un alto nivel en la rentabilidad financiera, se infiere que la empresa genera considerables utilidades e incrementa su patrimonio optimizando costos. Solo un 23% (7) opinaron que existe un bajo nivel en la RF.

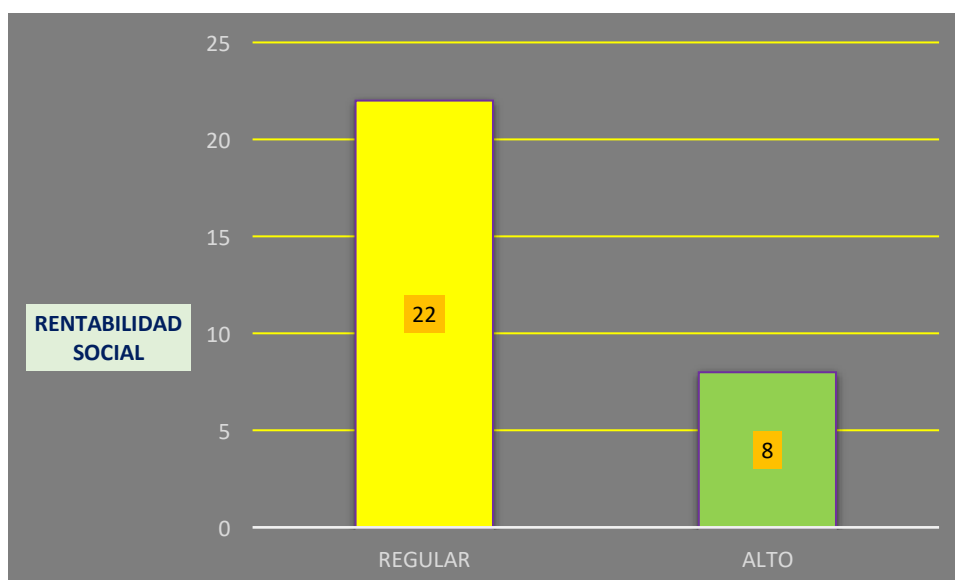
**Tabla 9**

*Distribución de Frecuencia de Rentabilidad Social*

	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	14	46.7 %
ALTO	16	53.3 %
Total	30	100.0 %

**Figura 4**

*Rentabilidad Social*



En la tabla 9 y figura 4 en cuanto al resultado del análisis sobre la percepción de los colaboradores sobre la rentabilidad social, se aprecia que el 73% (22) de los encuestados consideraron que en la empresa textil existe un regular nivel en cuanto a la rentabilidad social, se infiere que aún falta trabajar en un compromiso ambiental más firme y en proyectos sociales que beneficien a la comunidad. Solo un 27% (8) opinaron que existe un alto nivel en la RS.

## Resultados inferenciales

### Prueba de normalidad

Si p-valor es menor que 0.05 se rechaza la Ho y se acepta la H1

Si p-valor es igual o mayor que 0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1

Los datos por ser menores a 50 (se tiene 30 datos), entonces utilizamos Shapiro.

#### Estadístico de prueba

Si el nivel de significancia o p valor es menor a 0.05, se rechaza Ho sin embargo si los datos son iguales o mayores a 0.05 se acepta Ho, porque son datos paramétricos y se rechaza H1

Entonces en la variable productividad laboral los datos son paramétricos por tener un  $p=0,200$  en su nivel de significancia.

En la variable rentabilidad los datos son no paramétricos por tener un  $P=0,035$  en su nivel de significancia.

### Tabla 10

#### Resultados de la Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PRODUCT_LAB	,116	30	,200*	,971	30	,573
RENTABILIDAD	,166	30	,035	,924	30	,034

## Resultado de prueba de hipótesis

### Hipótesis general

Ho = No existe una correlación entre la productividad laboral y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos,2023.

H1 = Si existe una correlación entre la productividad laboral y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos,2023.

Estadístico de prueba= Rho de Spearman

Regla de decisión = Si  $p\text{-valor} < 0.05$  se rechaza (Ho) y se acepta (H1), caso contrario se acepta Ho ( $p\text{-valor} > 0 = 0.05$ ).

**Tabla 11**

*Escala de Valor de Coeficientes Spearman*

Valoración	Interpretación
0	No existe correlación, es nula
0,01 hasta 0.19	Nivel de correlación muy baja
0.20 hasta 0.39	Nivel de correlación baja
<b>0.40 hasta 0.69</b>	<b>Nivel de Correlación moderada</b>
0.70 hasta 0.89	Nivel de correlación alta
0.90 hasta 0.99	Nivel de correlación muy alta
1	Nivel de Correlación perfecta

Fuente. Tomado de Bisquerra (2009)

**Tabla 12***Resultados de la prueba SPSS de la Hipótesis General*

			Productla b	Rentabilida d
Rho de Spearman	Productlab	Coefficiente de correlación	1.000	0.785**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Rentabilida d	Coefficiente de correlación	0.785**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

**Interpretación**

La tabla indica como resultado de correlación Rho que se rechaza la  $H_0$  ( $p=0.000 < 0.05$ ), y se acepta la hipótesis  $H_1$ . A su vez, el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho=0.785$ ,  $p=0.000$ ) indica que existe un alto nivel de correlación entre la productividad laboral y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023.

**Hipótesis específica 1**

$H_0$ = No existe una correlación significativa entre la eficacia y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023.

$H_1$ = Existe una correlación significativa entre la eficacia y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023.

Estadístico de prueba= Rho de Spearman

Regla de decisión = Si  $p$ -valor  $< 0.05$  se rechaza ( $H_0$ ), caso contrario se acepta.

**Tabla 13***Resultados de la prueba en el SPSS de la Hipótesis Específica n°1*

			Eficacia	Rentabilidad
Rho de Spearman	Eficacia	Coefficiente de correlación	1.000	0.554**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	30	30
	Rentabilidad	Coefficiente de correlación	0.554**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	30	30

### Interpretación

La tabla indica como resultado Rho que se rechaza la hipótesis nula;  $H_0$  ( $p=0.000 < 0.05$ ), y se acepta la  $H_1$ . Del mismo modo, el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho=0.554$ ,  $p=0.001$ ) señala que existe una correlación moderada entre la eficacia y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023.

### Hipótesis específica 2

$H_0$ = No existe una correlación entre la eficiencia y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023.

$H_1$ = Existe una correlación entre la eficiencia y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023.

Estadístico de prueba= Rho de Spearman

Regla de decisión = Si  $p$ -valor  $< 0.05$  se rechaza  $H_0$ , caso contrario se acepta.

**Tabla 14***Resultados de la prueba en el SPSS de la Hipótesis Específica n°2*

			Eficiencia	Rentabilidad
Rho de Spearman	Eficiencia	Coeficiente de correlación	1.000	0.726**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Rentabilidad	Coeficiente de correlación	0.726**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

**Interpretación**

La tabla indica como resultado de correlación Rho Spearman que se rechaza la hipótesis nula;  $H_0$  ( $p=0.000 < 0.05$ ), aceptándose la  $H_1$ . Asimismo, se precisa ( $\rho=0.726$ ,  $p=0.000$ ) que existe una correlación alta entre la eficiencia y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023.

**Hipótesis específica 3**

$H_0$ = No existe una correlación significativa entre la efectividad y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023.

$H_1$ = Existe una correlación significativa entre la efectividad y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023.

Estadístico de prueba= Rho de Spearman

Regla de decisión = Si  $p\text{-valor} < 0.05$  se rechaza la ( $H_0$ ), caso contrario se acepta.



**Tabla 15***Resultados de la prueba en el SPSS de la Hipótesis Específica n°3*

			<u>Efectivida</u>	<u>Rentabilida</u>
			<u>d</u>	<u>d</u>
Rho de Spearman	Efectividad	Coeficiente de correlación	1.000	0.695**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Rentabilida d	Coeficiente de correlación	0.695**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

**Interpretación**

La tabla indica como resultado de correlación Rho que se rechaza la hipótesis nula;  $H_0$  ( $p=0.000 < 0.05$ ), aceptándose la  $H_1$ . A su vez el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho=0.695$ ,  $p=0.000$ ) indica que existe una correlación moderada entre la efectividad y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023.

## V. DISCUSIÓN

En el estudio se procede a demostrar mediante la comparación de objetivos con base en los hallazgos, estudios encontrados referidos a la productividad laboral y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023, también reflejar y contrastar los resultados del análisis descriptivo respecto a la percepción de los colaboradores en cuanto a las variables productividad laboral y rentabilidad de la empresa.

Inicialmente, se determinó el objetivo general establecer la relación entre la productividad laboral y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023. La cual, mediante el coeficiente se demostró que existe una correlación significativa alta entre la productividad laboral y rentabilidad ( $Rho\ Spearman=0.785$ ,  $p = 0.000$ ); este resultado coincide con lo obtenido en la investigación de Catalino y Vivanco (2020), en su investigación en la cual precisó la correlación existente entre la productividad y rentabilidad en el estudio, en su hallazgo obtuvo como resultado ( $Rho\ Spearman=0.728$ ), lo cual representó una correlación positiva considerable alta. También identificó que la productividad de la cooperativa fue baja, por lo tanto, aquello afectó a la rentabilidad reflejado en el nivel de utilidades de la cooperativa estudiada en la cual ambas variables se mueven en forma relacional, en consecuencia, aquel estudio concuerda con la hipótesis general de la presente investigación, ya que se identificó mediante el  $Rho\ Spearman$  que existe una correlación significativa alta entre la productividad laboral y rentabilidad ( $Rho\ Spearman=0.785$ ,  $p = 0.000$ ). Entonces se confirma la hipótesis principal. En esa misma línea Buenaño (2021), en su investigación en Ecuador. Precisó la correlación manifiesta entre la productividad y rentabilidad en la industria estudiada, hallándose un resultado ( $Rho=0.499$ ) representando una correlación positiva media teniendo como dimensiones al desempeño productivo y a la gestión administrativa, en la cual se puso énfasis en los indicadores de medición los cuales reflejan las escalas de productividad en valores porcentuales y se estudiaron a las empresas textiles, aquellas fueron clasificadas en empresas con productividad alta, productividad media y productividad baja, quienes demostraron tener alta o baja rentabilidad según su nivel de productividad, esto nos permite precisar la correlación existente de cómo se relaciona la productividad laboral con la

rentabilidad asimismo confirma lo propuesto en la hipótesis general de nuestra investigación ( $Rho\ Spearman=0.7895$ ). Asimismo en cuanto a la percepción desde la óptica de los colaboradores en la empresa textil ubicada en los Olivos, el 100% opinaron que en la organización existe un alto nivel de productividad laboral y el 53% un alto nivel de rentabilidad, respecto a ello se debe tener en cuenta las opiniones de los colaboradores, aquellos que son los clientes internos y también deben estar satisfechos, se debe informar sobre la situación de la organización periódicamente, información en cuanto a la productividad y rentabilidad, es indispensable una buena comunicación entre; empresa – colaboradores, para ello se propone realizar reuniones periódicas con todos los colaboradores para informar sobre la situación productiva y financiera de la empresa dándose a conocer los avances, los objetivos logrados y por alcanzar, lo que se hizo y lo que está pendiente de realizar, en relación a la productividad y la parte financiera, información confiable, real y documentada, asimismo se propone establecer metas alcanzables, y otorgar incentivos por superar las metas , podrían ser incentivos económicos, de canje de alimentos o de recreación para motivar a los colaboradores.

En cuanto al primer objetivo específico; establecer la relación entre la eficacia y rentabilidad en una empresa textil Los Olivos, 2023. Mediante la prueba de coeficiente se demostró que existe una correlación significativa positiva moderada entre la eficacia y rentabilidad ( $Rho\ Spearman=0.554$ ,  $p = 0.001$ ); este resultado coincide en cuanto al resultado positivo con la investigación de Jordan (2017). En sus hallazgos a través del análisis inferencial en el SPSS identificó la correlación existente entre los procesos productivos y la rentabilidad de la empresa analizada con un coeficiente de correlación ( $Rho\ Spearman=0.713$ ) considerando un grado de correlación positivo alto sumándose un resultado bilateral  $p= 0,000$ , un valor significativo en la cual la eficacia forma parte de la gestión de los procesos productivos incluyéndose como parte de la investigación y tal estudio confirmó que la rentabilidad es la consecuencia de resultados de los procesos productivos bien ordenados y definidos aceptándose la hipótesis principal donde los procesos productivos tienen a la eficacia como indicador y se relacionan. Ambos resultados

son positivos y en nuestro estudio se obtuvo un resultado positivo moderado ( $Rho=0.554$ ). Respecto a ello, Catalino y Vivanco (2020), en su investigación precisaron el vínculo identificado entre la dimensión eficacia y rentabilidad, el cual obtuvo como resultado un grado de correlación de coeficiente ( $Rho Spearman=0.629$ ), lo cual representó una correlación positiva moderada sumándose un resultado bilateral de 0,000 siendo de valor significativo aceptándose la hipótesis específica donde la eficacia se correlaciona con la rentabilidad en la cooperativa estudiada concordando con nuestra investigación realizada donde también se halló una correlación existente entre la eficacia y la rentabilidad, correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable de la investigación ( $Rho=0.554$ ,  $p = 0.001$ ). Asimismo, en cuanto a la percepción de los colaboradores en una empresa textil ubicada en los Olivos, donde el resultado descriptivo determinó que la empresa cuenta con un 100% de eficacia según opinión de los colaboradores encuestados y el 53% opinaron que la empresa tiene un alto nivel de rentabilidad. Se propone realizar una evaluación de las maquinarias y equipos con los que cuenta la empresa para sus actividades, de esta manera se podrá conocer su estado real y tomar decisiones para mejoras respectivas en aras de una mejora continua, una mejor productividad y poder alcanzar las metas.

En cuanto al segundo objetivo específico; establecer la relación entre la eficiencia y rentabilidad en una empresa textil Los Olivos, 2023. Mediante la prueba del coeficiente se demostró que existe una correlación significativa positiva alta entre la eficiencia y rentabilidad ( $Rho Spearman=0.726$ ,  $p = 0.000$ ). En relación a ello, Santiago (2021), en su investigación y en sus resultados a través del análisis inferencial SPSS se identificó la correlación existente entre gestión de inventarios y rentabilidad de la empresa evaluada con un coeficiente ( $Rho Spearman=0.797$ ), considerando un grado de correlación positivo alto, un valor representativo en la cual la autor del estudio indica que la gestión de inventarios implica; planificación de los inventarios, gestión y control, asimismo implica la eficiencia en cuanto al manejo de los activos de la institución, la eficiencia en la rotación de los productos y los costos asociados al stock de los mismos. El estudio concuerda con nuestra investigación realizada en donde también se halló una correlación positiva alta entre la eficiencia y la rentabilidad ( $Rho =0.726$ ,  $p = 0.000$ ). Entonces se podría precisar

que el nivel de eficiencia determinaría la cantidad de recursos que se utilizara para fabricar, porque hablar eficiencia es maximizar la producción, optimizando recursos para que se produzca con el menor costo posible y como consecuencia generar un mayor nivel de utilidades a la empresa, en ese sentido se debe considerar un mayor control del stock en la empresa y realizar inventarios progresivos, lo cual ayudaría a lograr mayor eficiencia. Asimismo; Catalino y Vivanco (2020), en su estudio precisaron el vínculo identificado entre la dimensión eficiencia y la variable rentabilidad, la investigación a través del análisis inferencial SPSS obtuvo como resultado un grado de correlación medido por el coeficiente (Rho Spearman=0.622), lo cual representó una correlación positiva moderada, siendo de valor significativo aceptándose la hipótesis específica y confirmando que la eficiencia se relaciona con la rentabilidad en la cooperativa estudiada, puesto que al utilizar los recursos de manera adecuada estas acciones generan reducción de costos a la empresa y maximización de utilidades concordando en cuanto a la correlación con nuestra investigación donde se halló correlación existente entre la eficiencia y la rentabilidad (Rho Spearman=0.726,  $p = 0.000$ ). En relación a ello, la percepción de los colaboradores en cuanto a la eficiencia. El análisis descriptivo determinó que el 100% de los encuestados consideran que en la empresa existe un alto nivel de eficiencia y el 53% consideran que la empresa tiene un alto nivel de rentabilidad, entonces se infiere que se llegan a los objetivos propuestos y aquello genera considerables ganancias. Se propone un control de inventarios periódicos y permanentes con un sistema adecuado, esto servirá para medir el uso de los recursos que intervienen en el proceso productivo de la empresa, de esta manera se podrá medir la eficiencia, porque no solo se trata de alcanzar metas sino de cuantos recursos estamos empleando para alcanzarlos y esto influirá en el nivel de utilidades de la empresa.

En cuanto al tercer objetivo específico; establecer la relación entre la efectividad y rentabilidad en una empresa textil Los Olivos, 2023. Mediante la prueba de coeficiente se demostró que existe una correlación significativa positiva moderada entre la efectividad y rentabilidad (Rho =0.695,  $p = 0.000$ ). En relación a ello Jordan (2017), en su investigación y en sus hallazgos a través del análisis inferencial, SPSS identificó la correlación existente entre lo propuesto en la

segunda hipótesis específica del estudio donde se buscó determinar si existe relación entre la gestión y la rentabilidad económica de la empresa, lo cual a través de un análisis inferencial SPSS con un coeficiente (Rho Spearman=0.455) se consideró una correlación positiva moderada con un resultado bilateral de 0,000, un valor positivo en la cual la efectividad es un factor que forma parte de una buena gestión de los procesos productivos en la investigación analizada. Una óptima rentabilidad es el resultado de la efectividad de los colaboradores y buena gestión empresarial, contrastando con nuestra tercera hipótesis específica que nos dio un resultado (Rho Spearman=0.695,  $p = 0.000$ ) de correlación moderada. En consecuencia, a través de la efectividad se tendría un resultado más óptimo en cuanto a la productividad porque se trata de dar un valor agregado por parte de los colaboradores, se podrían superar las metas de producción con adecuado y controlado uso de recursos mediante un control de inventarios. Asimismo, Ochante (2019), en su estudio en la cual se planteó en su primera hipótesis específica encontrar la relación de los objetivos de la empresa con la efectividad, donde se destaca entre los objetivos de la empresa la reducción de costos, el retorno de la inversión y las utilidades. En las indagaciones a través del análisis inferencial SPSS se identificó la correlación existente entre lo planteado en la primera hipótesis específica, el cual determinó un coeficiente de correlación (Rho Spearman=0.463,  $p = 0.000$ ) grado de correlación positiva moderada concordando con la tercera hipótesis específica de nuestra investigación cuyo resultado fue de Rho Spearman=0.695,  $p = 0.000$ , correlación positiva moderada. Lo cual confirma la influencia que existe entre la efectividad y la rentabilidad). En relación a ello, la percepción de los colaboradores en cuanto a la efectividad. El análisis descriptivo determino que el 100% de los encuestados consideran que en la empresa existe un alto nivel de efectividad y el 53% consideran que la empresa tiene un alto nivel de rentabilidad, es decir que tiene considerables ganancias. Se infiere que en la empresa se superan las metas propuestas en cuanto a la productividad lo cual se podría considerar como un valor agregado. El valor agregado es aquello que gana un bien o beneficio cuando pasa por un proceso productivo (Graue,2020). Se propone medir con indicadores para saber si se están superando las metas para según ello proponer nuevas metas pero que sean realistas con los recursos que cuenta empresa, asimismo se propone capacitar a los colaboradores y

especializarlos según su área de trabajo para obtener mejores resultados, se infiere que estas capacitaciones ayudaran a mejorar las competencias y rendimiento en cada puesto de trabajo, puestos los cuales ellos ya conocen, todo ello en proyección de alcanzar mayores objetivos.

## VI. CONCLUSIONES

1. La productividad laboral cuenta con una relación alta  $Rho=0.785$  con la rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023. En consecuencia, se validó y confirmo la hipótesis principal de la investigación. En cuanto al análisis sobre la percepción de los colaboradores encuestados, el 100% consideraron que en la empresa existe un alto nivel de productividad, asimismo el el 53% consideraron que la empresa tiene un alto nivel de rentabilidad.

2. La eficacia cuenta con una relación moderada  $Rho=0.554$  con la rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023. Por consiguiente, se validó y confirmó la primera hipótesis específica de la investigación, hallándose un nivel de correlación positiva moderada. En cuanto al resultado del análisis sobre la percepción de los colaboradores encuestados, el 100% consideraron que en la empresa existe un alto nivel de eficacia, asimismo el el 53% consideraron que la empresa tiene un alto nivel de rentabilidad.

3. La eficiencia cuenta con una relación alta  $Rho=0.726$  con la rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023. Por lo tanto, se confirma lo planteado en la segunda hipótesis específica de la investigación, hallándose un grado de nivel de correlación positiva alta. En cuanto al resultado del análisis sobre la percepción de los colaboradores encuestados, el 100% consideraron que en la empresa existe un alto nivel de eficiencia, asimismo el el 53% consideraron que la empresa tiene un alto nivel de rentabilidad.

4. La efectividad cuenta con una relación moderada  $Rho=0.695$  con la rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023. Por lo tanto, se confirma lo planteado en la tercera hipótesis específica de la investigación, hallándose un grado de nivel de correlación moderada, en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula. En cuanto al resultado del análisis sobre la percepción de los colaboradores encuestados, el 100% consideraron que en la empresa existe un alto nivel de efectividad, asimismo el el 53% consideraron que la empresa tiene un alto nivel de rentabilidad.



## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primero**

Se recomienda a la Gerencia General informar sobre la situación de la organización periódicamente, información en cuanto a la productividad y rentabilidad a los colaboradores por medio de reuniones periódicas con todos los integrantes para informar sobre los avances, los objetivos logrados en relación a la productividad y la parte financiera, esta información debe ser documentada, asimismo se recomienda establecer metas alcanzables, y otorgar incentivos por superar las metas , estos incentivos podran ser económicos, de canje de alimentos o de recreación para motivar a los colaboradores.

### **Segundo**

Se recomienda a la Gerencia de operaciones realizar una evaluación de las maquinarias y equipos con los que cuenta la empresa para desarrollar sus actividades, de esta manera se podrá conocer su estado real y tomar decisiones si mejorarlas o renovarlas para las mejoras respectivas en aras de una mejora continua en la empresa y se infiere que así los colaboradores podrán realizar una mejor y eficiente productividad.

### **Tercero**

Se recomienda a la Gerencia de operaciones un control de inventarios periódicos y permanentes con un sistema adecuado, esto servirá para saber con cuantos recursos se tiene y cuanto se está utilizando en los procesos productivos de la empresa, de esta manera se podrá medir la eficiencia y realizar los ajustes de ser necesarios, porque no solo se trata de alcanzar metas sino de cuantos recursos se están empleando para alcanzarlos y se infiere que aquello influirá en el nivel de utilidades de la empresa.

#### **Cuarto**

Se recomienda a la gerencia de operaciones medir periódicamente con indicadores la productividad para saber si se están superando las metas, para según ello proponer nuevas metas pero que sean realistas con los recursos que cuenta empresa, asimismo se propone capacitar a los colaboradores y especializarlos según su área de trabajo para obtener mejores resultados, se infiere que estas capacitaciones y especializaciones de trabajo ayudaran a mejorar las competencias y rendimiento en cada puesto de trabajo, puestos. los cuales ellos ya conocen, todo aquello en aras de alcanzar mayores objetivos y satisfacción de los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Alania, S. (2014). *Análisis de los factores que influyen en la productividad y su repercusión de la rentabilidad económica del cultivo de maíz amiláceo en el distrito de Ticaco, Tarata, Tacna, Perú*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna – Perú). [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNJB\\_2c1714eacb4654f0578a4336611574d8](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNJB_2c1714eacb4654f0578a4336611574d8)
- Arcos, J, & Jiménez, F. (2023). *La maldición de la productividad atrapa de nuevo a la economía: se hunde en mitad de una creación de empleo récord*. Revista económica. EIEconomista.es. <https://n9.cl/36v05s>
- Armas, S. (2021). *Compromiso organizacional y productividad laboral en la empresa Fluids Systems Technologys S.A.C., Lima 2021*. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar vallejo, Lima – Perú). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70814/Armas\\_CSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70814/Armas_CSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Balestrini, M. (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Caracas: Consultores Asociados, 83.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. Para Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. México: Pearson Educación.
- Brichetti, J, & Serebrisky, T. (2019). *La productividad de los servicios de infraestructura*. *Virtualpro*. Revista digital. <https://www.virtualpro.co/noticias/la-productividad-de-los-servicios-de-infraestructura>
- Bohorquez, A. (2016). *La productividad y su relación con la rentabilidad económica de la empresa DIN automatización S.A.C, cercado de Lima año 2016*. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar vallejo, Lima – Perú). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2198/Bohorquez\\_VAA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2198/Bohorquez_VAA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Buenaño, A. (2021). *Productividad y rentabilidad del sector industrial manufacturero textil y de prendas de vestir de la provincia de Tungurahua, Ecuador*. (Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador).  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32966/1/T5033M.pdf>
- Caro, L. (2021). *Técnicas e instrumentos para la recolección de datos*.  
<https://www.lifeder.com/tecnicas-instrumentos-recoleccion-datos/>
- Carro, F. D., & Caló, A. (2012). *La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada*. <http://163.10.30.35/congresos/jdsunlp/vii-jornadas-2012/actas/Carro.pdf>
- Catalino, A, & Vivanco, F. (2021). *Productividad de cerezos de café oro verde y rentabilidad en la Cooperativa Copaceyba, Chanchamayo - 2020*. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56726/Catalino\\_AE-Vivanco\\_CFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56726/Catalino_AE-Vivanco_CFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cequea, M, & Rodríguez, C. (2012). Productividad y factores humanos. *Un modelo con ecuaciones estructurales. Interciencia*, volumen 37, núm. 2, pp 121-127.  
<https://www.redalyc.org/pdf/339/33922717007.pdf>
- Chiavenato, I. (2004). *Fundamentos de la administración*. Recuperado el 16 de mayo de 2023, de <https://fundamentosadministracion.wordpress.com/2004/libro-de-idalberto-hiavenato-introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion/>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. Séptima edición. Recuperado de: [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf)
- Choy, W. (2019). *Gestión empresarial y su influencia en la rentabilidad de la empresa DYNAMO GROUP E.I.R.L., ciudad de Tarapoto 2019*. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto – Perú).

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38997/Choy\\_RW.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38997/Choy_RW.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Daza, V, & Rojas, M. (2022). *Costo de producción y rentabilidad de los productores de café del distrito de Huayopata, provincia de la Convención, Cusco, 2022*. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105042/Daza\\_DV-Rojas\\_MM%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105042/Daza_DV-Rojas_MM%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Espinoza, M. (2019). *Consideraciones éticas en el proceso de una publicación científica*. *Revista Médica Clínica de Las Condes*, 30(3), 427 - 429. <https://www.revespcardiol.org/es-pdf-S0300893211002739>

Gil, M. (2011). *Monitoreo y evaluación de la eficiencia y eficacia de los servicios financieros*. Disertación doctoral no publicada, Universidad de Camagüey Ignacio Agramonte Loynaz, Camagüey, Cuba. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552018000100006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006)

Goldratt, Eliyahu y Cox, Jeff. *La Meta, un proceso de mejora continua*. Segunda Edición. Ediciones Castillo. México. 1998.

Gregorio, D, & Hurtado, M. (2021). *Los costos de producción y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Corporación El Trigal S.A.C Ate, 2020*. (Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú, Lima – Perú). <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1661/Gregorio%20Molina%2c%20David%20y%20Hurtado%20Cabello%2c%20Monica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V. <https://n9.cl/l0j5h>

Jordan, C. (2017). *Los procesos productivos y su relación con la rentabilidad, caso Churita S.A.C – Lima, periodo 2016*. (Tesis de licenciatura, Universidad Alas Peruanas, Lima – Perú). [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/7468/Tesis\\_Pprocesos\\_Relaci%3%b3n\\_Rentabilidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/7468/Tesis_Pprocesos_Relaci%3%b3n_Rentabilidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Kapsos, S. (2021). Organización internacional del Trabajo, ILOSLAT, ¿Por qué aumentaría la productividad laboral durante una pandemia? *Revista económica*. Recuperado de <https://n9.cl/ayenm>
- Kremer. (1993). The O-ring theory of economic development. *The Quarterly Journal Of*.
- Lizcano, J., & Castelló, E. (2004). Rentabilidad empresarial. *Propuesta practica de análisis y evaluación*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=487031>
- Lizcano, J., & Castelló, E. (2018). Administración (14<sup>o</sup> edición ed.). México: *Pearson Education*
- López, I. (2023). Netflix y Apple. *Las tecnologías que más ingresos generan por empleado*. *Revista digital*. <https://elceo.com/negocios/netflix-y-apple-las-tecnologicas-que-mas-ingresos-generan-por-empleado/>
- López, O. (2022). *La Gestión del talento humano y la productividad en la empresa tecnimadera ubicado en la ciudad de baños del agua, Tungurahua, Ecuador*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo, Tungurahua – Ecuador). <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8845>
- Medina, A, & Avila, A. (2002). *Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional*. Universidad de la Habana, facultad de psicología. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>
- Mena, M. (2023), Las empresas con más rentabilidad del mundo. *Revista digital. Forbes Global 2000*. <https://es.statista.com/grafico/17580/empresas-mas-rentables-del-mundo/>
- Meregildo, M. (2023). *Capacitación de personal y productividad en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, 2022*. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar vallejo, Chiclayo – Perú). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104995/Meregildo\\_TM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104995/Meregildo_TM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Moody´s local Perú (2022). Informe de clasificación. *Banco de crédito del Perú S.A.- BCP*. <https://n9.cl/m0hgz>

- Ochante, E. (2019). *La administración por objetivos y su relación con la efectividad de los trabajadores en Global Sales Solutions, Lima Centro, 2019*. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar vallejo, Lima – Perú). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42925/Ochante\\_EMK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42925/Ochante_EMK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Paniagua, R. (2015). *Metodología para la validación de una escala o instrumento de medida*. Universidad de Antioquia, Medellín Colombia. <https://onx.la/10267>
- Paredes, J. (2015). *Producción y rentabilidad en plantas de transformación primaria de madera de la Región San Martín 2015*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, San Martín – Perú). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31594/paredes\\_gj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31594/paredes_gj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Psikipedia (2023). Enciclopedia virtual. *Desempeño de grupos y tipos de tareas grupales*. Steiner. <https://psikipedia.com/libro/grupos/desempeno-de-grupo-y-tipos-de-tareas-grupales>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración* (14<sup>o</sup> edición ed.). México: Pearson Education
- Rodríguez, J., (1991). *Estrategias y medición de la creación de valor para el accionista*, Editorial, Nuevos Tiempos, Caracas
- Rojas, M., Jaimes, L., Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista espacios. Revista digital*. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Salvatierra, M, & Sedano, J. (2023). *La competitividad y la rentabilidad de las microempresas del distrito de Huancavelica, periodo 2021*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica – Perú). <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/87b4061e-42c4-4894-8c49-219c8c6f350f/content>
- Santiago, R. (2021). *Gestión de inventarios y rentabilidad en las empresas constructoras del distrito de Ayacucho, periodo 2022*. (Tesis de licenciatura,

Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú).  
[http://repositorio.unsch.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNSCH/5440/TESIS%20C210\\_San.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsch.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNSCH/5440/TESIS%20C210_San.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. *Limusa Noriega editores. Cuarta edición.*  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El\\_proceso\\_de\\_la\\_investigacion\\_cientifica\\_Mario\\_Tamayo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf)

Terranova, J. (2023). *Productividad de trabajadores en Perú retrocede nivel de hace 4 años.* Diario Gestión. <https://gestion.pe/economia/productividad-de-trabajadores-en-peru-retrocede-a-nivel-de-hace-4-anos-noticia/>



# ANEXOS

## Anexo 1

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: <b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	La eficacia, la eficiencia y la efectividad son componentes de un constructo más amplio o mayor que es la productividad. La medición de diversos aspectos o dimensiones de este constructo permitirá una mayor comprensión del mismo. (Cequea y Rodríguez, 2012)	La variable productividad laboral en la investigación es medida mediante un cuestionario que consta de 26 preguntas que son válidas en una escala de Likert de 5 opciones divididas en 3 dimensiones y 9 indicadores.	Eficacia	• Optimización de recursos	Escala de Likert
				• Cumplimiento de tareas	
				• Cumplimiento de objetivos	
			Eficiencia	• Resultados	
				• Recursos	
				• Planeamiento	
			Efectividad	• Alcanzar Metas	
			• Valor Agregado		
			• Productividad		
Variable 2: <b>RENTABILIDAD</b>	La rentabilidad tiene componentes en relación con las empresas y se puede hablar de rentabilidad desde el punto de vista económico, financiero y social. (Lizcano y Castelló, 2004)	La variable rentabilidad en la investigación es medida mediante un cuestionario que consta de 12 preguntas que son válidas en una escala de Likert de 5 opciones divididas en 3 dimensiones y 6 indicadores	Rentabilidad Económica	• Utilidad bruta	Escala de Likert
				• Activos	
			Rentabilidad Financiera	• Utilidad neta	
				• Patrimonio	
			Rentabilidad Social	• Compromiso ambiental	
				• Proyectos sociales	

## Anexo 2

### INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

#### **Cuestionario de productividad laboral**

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (**eficacia, eficiencia y efectividad**); e indicadores (**optimización de recursos, cumplimiento de tareas, cumplimiento de objetivos, resultados, recursos, planeamiento, alcanzar metas, valor agregado, productividad**). Este cuestionario tiene como autoría de **Alayo (2023)** en su investigación **Productividad laboral y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023**; con validez con calificación **EXCELENTE** de calificación de validez.

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 8 minutos aproximadamente. Por favor contesta cada pregunta con total **SINCERIDAD**, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

#### **Opciones:**

**1 = Nunca**

**2 = Casi nunca**

**3 = A veces**

**4 = Casi siempre**

**5 = Siempre**

ITEM	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Eficacia</b>					
1. Los procesos son realizados de acuerdo a los lineamientos establecidos					
2. Se da uso apropiado de los materiales buscando reducir los desperdicios					
3. Considera importante la ética en el desempeño laboral					
4. En el ejercicio de sus funciones busca superar las tareas encargadas					
5. Se cumplen con las metas establecidas en la jornada laboral.					
<b>Dimensión 2: Eficiencia</b>					
6. En su centro de trabajo cuenta con las condiciones para cumplir con las tareas asignadas.					
7. Se usan los recursos de acuerdo a las necesidades de la empresa					
8. La empresa tiene un control de sus materiales					
9. Se cumplen las actividades establecidas en <u>el plan</u> de trabajo					
10. Cuenta con tecnología para mejorar su desempeño laboral					
<b>Dimensión 3: Efectividad</b>					
11. Los colaboradores gozan de reconocimiento por superar los objetivos.					
12. En el ejercicio de sus funciones supera las dificultades que se presentan					
13. Los colaboradores manifiestan sus ideas para mejorar el desempeño de sus funciones.					
14. Los colaboradores demuestran identificación plena con la empresa					
15. Se siente satisfecho con el desarrollo el trabajo en equipo					

## **Cuestionario de rentabilidad**

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (**rentabilidad económica, rentabilidad financiera y rentabilidad social**); e indicadores (**utilidad bruta, activos, utilidad neta, patrimonio, compromiso ambiental y proyectos sociales**). Este cuestionario tiene como autoría de **Alayo (2023)** en su investigación **Productividad laboral y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023**; con validez con calificación **EXCELENTE** de calificación de validez.

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 8 minutos aproximadamente. Por favor contesta cada pregunta con total SINCERIDAD, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

### **Opciones:**

**1 = Nunca**

**2 = Casi nunca**

**3 = A veces**

**4 = Casi siempre**

**5 = Siempre**

ITEM	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Rentabilidad económica</b>					
1. De acuerdo a su conocimiento, ¿la empresa es rentable?					
2. Los precios de venta de los productos generan utilidades					
3. Los precios de venta superan los costos de producción					
4. La empresa cuenta con bienes y recursos económicos que dan solidez y confianza.					
5. De acuerdo a su conocimiento la empresa cuenta con activos e inversiones					
<b>Dimensión 2: Rentabilidad financiera</b>					
6. El movimiento económico de la empresa permite tomar decisiones					
7. De acuerdo a su conocimiento, la empresa reinvierte sus utilidades					
8. El patrimonio económico de la empresa permite tomar decisiones					
9. La información económica permite tomar decisiones					
10. La empresa incrementa su patrimonio optimizando costos y ahorrando recursos					
<b>Dimensión 3: Rentabilidad social</b>					
11. El compromiso ambiental es importante para la organización.					
12. Se siente satisfecho(a) de formar parte de la empresa					
13. La empresa apoya a proyectos sociales					
14. La empresa incentiva la creación de proyectos sociales					
15. Es importante que la empresa asuma un rol en el desarrollo de proyectos sociales					

### Anexo 3

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20509279544
CORPORACIÓN MADRID SAC	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: MIGUEL ANGEL MADRID VILCA	DNI:09751792

#### Consentimiento:


De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (...) autorizo [ X],no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Productividad Laboral y Rentabilidad en una Empresa Textil, Los Olivos ,2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos: Juan Daniel Alayo Cortez	DNI: 43199562

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 07 de Junio de 2023

Firma y sello:

CORPORACIÓN MADRID S.A.C.  
  
Ing. Miguel Madrid Vilca  
REPRESENTANTE GENERAL

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 4

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Productividad laboral y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Aldo Jesús Romero Correa	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala Ordinal
Autor(es):	Juan Daniel Alayo Cortez
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	16 minutos
Ámbito de aplicación:	Instalaciones de la empresa textil, Los olivos

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable, productividad laboral, contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable, rentabilidad, contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>
----------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 1. Soporte teórico

- **Variable 1:** Productividad laboral

Cequea y Rodríguez (2012), nos dicen que la eficacia, la eficiencia y la efectividad son componentes de un constructo más amplio que es la productividad y que la medición de diversos aspectos o dimensiones de este constructo permitirá una mayor comprensión del mismo.

- **Variable 1:** Rentabilidad

Lizcano y Castelló (2004), nos manifiestan que la rentabilidad tiene componentes en relación con las empresas y se puede hablar de rentabilidad desde el punto de vista económico, financiero y social

Variable	Dimensiones	Definición
Productividad laboral	Eficacia, Eficiencia, efectividad	La eficacia, la eficiencia y la efectividad, son componentes de un constructo más amplio o mayor que es la productividad. La medición de diversos aspectos o dimensiones de este constructo permitirá
Rentabilidad	Rentabilidad económica, rentabilidad financiera,	La rentabilidad tiene componentes en relación con las empresas y se puede hablar de rentabilidad desde el punto de vista económico, financiero y social. (Lizcano y Castelló, 2004)

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Productividad laboral y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023", elaborado por Juan Daniel Alayo Cortez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.



la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Variable del instrumento:** Productividad laboral

- Primera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Optimización de recursos	1	4	4	3	
Optimización de recursos	2	4	3	4	
Optimización de recursos	3	4	4	3	
Cumplimiento de tareas	4	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	5	4	3	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Resultados	6	4	3	4	
Resultados	7	4	4	3	
Recursos	8	4	3	4	
Planeamiento	9	4	4	4	
Planeamiento	10	4	4	3	

- Tercera dimensión: Efectividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Alcanzar metas	11	4	4	3	
Alcanzar metas	12	4	3	4	
Valor agregado	13	4	4	4	
Valor agregado	14	4	3	4	
Productividad	15	4	4	3	

**Variable del instrumento:** Rentabilidad

- Primera dimensión: Rentabilidad económica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Utilidad bruta	1	4	4	3	
Utilidad bruta	2	4	3	4	
Utilidad bruta	3	4	4	4	
Activos	4	4	4	3	
Activos	5	4	4	3	

- Segunda dimensión: Rentabilidad Financiera

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Utilidad neta	6	4	3	4	
Utilidad neta	7	4	4	3	
Patrimonio	8	3	4	4	
Patrimonio	9	4	4	4	
Patrimonio	10	4	4	3	

- Tercera dimensión: Rentabilidad social

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso ambiental	11	4	3	4	
Compromiso ambiental	12	4	4	3	
Proyectos sociales	13	4	4	4	
Proyectos sociales	14	3	4	4	
Proyectos sociales	15	4	3	4	



Mgtr. Aldo Jesús Romero Correa

DNI N° 26689491

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Productividad laboral y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

Nombres y Apellidos del juez:	Henry Gemeli Masias Fernandez	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años (X)	

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala Ordinal
Autor(es):	Juan Daniel Alayo Cortez
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	16 minutos
Ámbito de aplicación:	Instalaciones de la empresa textil, Los olivos
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable, productividad laboral, contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable, rentabilidad, contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>



**4. Soporte teórico**

• **Variable 1: Productividad laboral**

Cequea y Rodríguez (2012), nos dicen que la eficacia, la eficiencia y la efectividad son componentes de un constructo más amplio que es la productividad y que la medición de diversos aspectos o dimensiones de este constructo permitirá una mayor comprensión del mismo.

• **Variable 2: Rentabilidad**

Lizcano y Castello (2004), nos manifiestan que la rentabilidad tiene componentes en relación con las empresas y se puede hablar de rentabilidad desde el punto de vista económico, financiero y social.

Variable	Dimensiones	Definición
Productividad laboral	Eficacia, Eficiencia, efectividad	La eficacia, la eficiencia y la efectividad, son componentes de un constructo más amplio o mayor que es la productividad. La medición de diversos aspectos o dimensiones de este constructo permitirá una mayor comprensión del mismo. (Cecilia y Rodríguez, 2012)
Rentabilidad	Rentabilidad económica, rentabilidad financiera, rentabilidad social.	La rentabilidad tiene componentes en relación con las empresas y se puede hablar de rentabilidad desde el punto de vista económico, financiero y social. (Lizcano y Castillo, 2004)

##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Productividad laboral y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023", elaborado por Juan Daniel Alayo Cortez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Variable del instrumento: Productividad laboral**

- Primera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Optimización de recursos	1	4	4	4	
Optimización de recursos	2	4	4	4	
Optimización de recursos	3	4	4	4	
Cumplimiento de tareas	4	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Resultados	6	4	4	4	
Resultados	7	4	4	4	
Recursos	8	4	4	4	
Planeamiento	9	4	4	4	
Planeamiento	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Efectividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Alcanzar metas	11	4	4	4	
Alcanzar metas	12	4	4	4	
Valor agregado	13	4	4	4	
Valor agregado	14	4	4	4	
Productividad	15	4	4	4	

**Variable del instrumento: Rentabilidad**

- Primera dimensión: Rentabilidad económica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Utilidad bruta	1	4	4	4	
Utilidad bruta	2	4	4	4	
Utilidad bruta	3	4	4	4	
Activos	4	4	4	4	
Activos	5	4	4	4	

• Segunda dimensión: Rentabilidad Financiera

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Utilidad neta	6	4	4	4	
Utilidad neta	7	4	4	4	
Patrimonio	8	4	4	4	
Patrimonio	9	4	4	4	
Patrimonio	10	4	4	4	

• Tercera dimensión: Rentabilidad social

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso ambiental	11	4	4	4	
Compromiso ambiental	12	4	4	4	
Proyectos sociales	13	4	4	4	
Proyectos sociales	14	4	4	4	
Proyectos sociales	15	4	4	4	

Mtra. Mery Gemeli Musias Ferrnandez  
(Grado, Nombres y Apellidos del juez)

DNI N° 70163829

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Wdsb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutlainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/oted2017/oted2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Productividad laboral y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	VICTOR DAVILA ARENAS	
Grado profesional:	Maestría ( )	+ Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años (X)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala Ordinal
Autor(es):	Juan Daniel Alayo Cortez
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	16 minutos
Ámbito de aplicación:	Instalaciones de la empresa textil, Los olivos
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable, productividad laboral, contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable, rentabilidad, contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>



## 4. Soporte teórico

- **Variable 1: Productividad laboral**

Cequea y Rodríguez (2012), nos dicen que la eficacia, la eficiencia y la efectividad son componentes de un constructo más amplio que es la productividad y que la medición de diversos aspectos o dimensiones de este constructo permitirá una mayor comprensión del mismo.

- **Variable 1: Rentabilidad**

Lizcano y Castelló (2004), nos manifiestan que la rentabilidad tiene componentes en relación con las empresas y se puede hablar de rentabilidad desde el punto de vista económico, financiero y social.



Variable	Dimensiones	Definición
Productividad laboral	Eficacia, Eficiencia, efectividad	La eficacia, la eficiencia y la efectividad, son componentes de un constructo más amplio o mayor que es la productividad. La medición de diversos aspectos o dimensiones de este constructo permitirá una mayor comprensión del mismo. (Cáquea y Rodríguez, 2012)
Rentabilidad	Rentabilidad económica, rentabilidad financiera, rentabilidad social.	La rentabilidad tiene componentes en relación con las empresas y se puede hablar de rentabilidad desde el punto de vista económico, financiero y social. (Lizcano y Caszillo, 2004)

##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Productividad laboral y rentabilidad en una empresa textil, Los Olivos, 2023", elaborado por Juan Daniel Alayo Cortez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Variable del instrumento: Productividad laboral**

- Primera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Optimización de recursos	1	/	/	/	
Optimización de recursos	2	/	/	/	
Optimización de recursos	3	/	/	/	
Cumplimiento de tareas	4	/	/	/	
Cumplimiento de objetivos	5	/	/	/	

- Segunda dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Resultados	6	/	/	/	
Resultados	7	/	/	/	
Recursos	8	/	/	/	
Planeamiento	9	/	/	/	
Planeamiento	10	/	/	/	

- Tercera dimensión: Efectividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Alcanzar metas	11	/	/	/	
Alcanzar metas	12	/	/	/	
Valor agregado	13	/	/	/	
Valor agregado	14	/	/	/	
Productividad	15	/	/	/	

**Variable del instrumento: Rentabilidad**

- Primera dimensión: Rentabilidad económica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Utilidad bruta	1	/	/	/	
Utilidad bruta	2	/	/	/	
Utilidad bruta	3	/	/	/	
Activos	4	/	/	/	
Activos	5	/	/	/	

- Segunda dimensión: Rentabilidad Financiera

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Utilidad neta	6	/	/	/	
Utilidad neta	7	/	/	/	
Patrimonio	8	/	/	/	
Patrimonio	9	/	/	/	
Patrimonio	10	/	/	/	

- Tercera dimensión: Rentabilidad social

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso ambiental	11	/	/	/	
Compromiso ambiental	12	/	/	/	
Proyectos sociales	13	/	/	/	
Proyectos sociales	14	/	/	/	
Proyectos sociales	15	/	/	/	

(Grado, Nombres y Apellidos del juez)

D<sup>r</sup>. DAVID ARENAS VICTOR

DNI N° 08467692

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1985) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Ulkkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaspaespaes.com/sites/2017/07/2017-23.pdf> entre otra bibliografía.