



Universidad **César Vallejo**

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

**Productividad laboral y la competitividad en el sector de  
confecciones textiles, Piura, 2023**

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

Licenciada en Administración de Empresas

**AUTORA:**

Hernandez Sernaque, Paola Magnolia (orcid.org/0000-0003-4240-9325)

**ASESORA:**

Dra. Torres Caceres, Fatima Del Socorro (orcid.org/0000-0001-5505-7715)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

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

Yo, TORRES CACERES FATIMA DEL SOCORRO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023", cuyo autor es HERNANDEZ SERNAQUE PAOLA MAGNOLIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, 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.

PIURA, 05 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
TORRES CACERES FATIMA DEL SOCORRO <b>DNI:</b> 10670820 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5505-7715	Firmado electrónicamente por: FDTORRESCA el 07- 08-2024 09:52:00

Código documento Trilce: TRI - 0850938



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, HERNANDEZ SERNAQUE PAOLA MAGNOLIA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
PAOLA MAGNOLIA HERNANDEZ SERNAQUE <b>DNI:</b> 03670996 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4240-9325	Firmado electrónicamente por: PHERNANDEZSE el 21-07-2024 17:32:52

Código documento Trilce: TRI - 0826375

### **Dedicatoria**

Dedicado a Dios y a mis padres, Pablo y Juana, agradecida por darme la vida. A mi esposo e hijo por su apoyo. A mis docentes por cada una de sus enseñanzas.

.

### **Agradecimiento**

A los Doctores y maestros de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad César Vallejo de Piura por compartir sus experiencias profesionales y fortalecer mis capacidades. A la Dra. Fatima del Socorro Torres Caceres, asesora científica y metodológica del informe de tesis; por la orientación constante e incondicional y sobre todo por su actitud positiva en la elaboración del informe final de investigación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad de la asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad de la autora.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen .....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS .....	15
IV. DISCUSIÓN .....	21
V. CONCLUSIONES.....	25
VI. RECOMENDACIONES .....	26
REFERENCIAS .....	27
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Nivel de la Productividad laboral (PL) y sus dimensiones</i> .....	15
Tabla 2 <i>Nivel de las Competitividad y sus dimensiones</i> .....	15
Tabla 3 <i>Asociación entre Productividad laboral y Competitividad</i> .....	16
Tabla 4 <i>Asociación entre factor humano y Competitividad</i> .....	16
Tabla 5 <i>Asociación entre factor procesos y Competitividad</i> .....	17
Tabla 6 <i>Asociación entre factor tecnológico y Competitividad</i> .....	17
Tabla 7 <i>Contraste H.G. (correlación R.Spearman)</i> .....	18
Tabla 8 <i>Contraste HE1. (correlación Rho S.)</i> .....	19
Tabla 9 <i>Contraste HE2. (correlación Rho de Spearman)</i> .....	19
Tabla 10 <i>Contraste HE3. (correlación RS)</i> .....	20

## Resumen

El objetivo principal de este estudio fue determinar la relación significativa entre productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023. Esta investigación contribuye significativamente al logro de los ODS ocho y nueve. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional y de tipo aplicada. La muestra, no probabilística, estuvo conformada por 60 trabajadores de empresas del sector textil en Piura. Se aplicaron dos cuestionarios como instrumentos para recolectar datos, los cuales fueron procesados estadísticamente de manera descriptiva y para la verificación de las hipótesis planteadas. Los resultados indicaron que existe una asociación directa entre las variables de estudio con un representativo 61,7% esto es que a una eficiente productividad laboral existe una eficiente competitividad. Además, se encontró una correlación muy alta positiva y significativa según el valor estadístico Rho de Spearman = 0,875 y su p valor=0,000<0,05. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, concluyendo que existe una relación entre las variables estudiadas.

*Palabras clave:* Productividad laboral, competitividad, sector confecciones textiles.

## Abstract

The main objective of this study was to determine the significant relationship between labor productivity and competitiveness in the textile apparel sector, Piura, 2023. This research contributes significantly to the achievement of SDGs eight and nine. A quantitative approach was used, with a descriptive correlational and applied design. The non-probabilistic sample consisted of 60 workers from companies in the textile sector in Piura. Two questionnaires were applied as instruments to collect data, which were statistically processed in a descriptive manner and to verify the hypotheses raised. The results indicated that there is a direct association between the study variables with a representative 61.7%, that is, efficient labor productivity leads to efficient competitiveness. In addition, a very high positive and significant correlation was found according to the Spearman Rho statistical value = 0.875 and its p value = 0.000 < 0.05. Therefore, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted, concluding that there is a relationship between the variables studied.

*Keywords:* Labor productivity, competitiveness, textile clothing sector.

## I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito de los negocios de hoy, la productividad laboral es un elemento esencial y determinante en el desempeño y la competitividad de las industrias en todo el mundo (Vázquez-López, 2021). Esta investigación es fundamental porque busca mejorar la productividad y competitividad en un sector clave para la economía local, con efectos positivos en generar empleo, crecer económicamente y la sostenibilidad ambiental, alineándose con varios ODS a nivel global como sería la ODS ocho, promoviendo el desarrollo económico en la región de Piura y la ODS nueve, al fomentar la adopción de innovaciones y mejoras en la infraestructura industrial, impulsando una industrialización inclusiva y sostenible (CEPAL, 2018).

En el sector de confecciones textiles, una industria de gran relevancia económica y social en Perú, la productividad laboral adquiere una importancia particular debido a su capacidad para afectar por un lado, la viabilidad empresarial y por otro, la calidad en la vida del colaborador; por tanto, al identificar las variables que influyen en la productividad laboral y comprender las interacciones entre ellas, ayuda a mejorar la competitividad de las organizaciones, fomentar el progreso regional y mejorando situaciones de vida (Cordopusa & Escobedo, 2021). Muchos autores consideran que el incremento de la tasa de productividad en la industria de un país deben ser el foco de análisis de la competitividad externa (Vázquez-López, 2021).

En el plano internacional, en Colombia, la economía está vinculada al sector de la confección y textiles, ya que contribuye a la economía como fuente de empleo, correspondiendo al 7,5 % del PBI manufacturero y el 3% del PBI nacional; de hecho, este sector representa una cuarta parte de los puestos de trabajo, siendo de gran aporte a la economía nacional; además ello demuestra que, incluso en ausencia de políticas estatales, los propios productores que se encargan de asegurar el logro de sus metas y la expansión de sus negocios siendo una de las características en las Pymes en Latinoamérica (Tamayo et al., 2019).

En el contexto peruano, INEI (2017) menciona que las MYPEs conforman aproximadamente el 99,6% del sector empresarial. Dentro de este grupo, encontramos un total de 33,507 empresas del rubro textil y del cuero, lo que equivale al 35,7% del conjunto de empresas manufactureras en el país.

Asimismo, MINCETUR (2020) reveló un crecimiento del 3.7% en la industria textil en comparación con el año anterior. El sector manufacturero, que incluye a la industria textil, se encuentra en el segundo lugar en contribución a la economía nacional, contribuyendo al PBI nacional en un 1.1% (Laguna et al., 2020). Es importante destacar que Lima concentra a casi el 72% de las empresas dedicadas a la confección, según datos proporcionados por el Ministerio de la Producción en 2015. A nivel departamental, Piura ocupa el cuarto lugar en términos de cantidad de microempresas a nivel nacional (4.4%), lo que equivale a 99,211 unidades dentro de un conjunto de 2,270,423 microempresas en el país; además al clasificar estos emprendimientos en Piura, se observa que los sectores comerciales y de servicios son los más predominantes, entre los cuales se incluye la manufactura, que representa el 6% de las MYPes (INEI, 2017).

Para Luque & Gallardo (2019) el segmento de la industria textil dedicado a la confección en el país es una de las ramas industriales que ha demostrado un gran potencial y vitalidad, esto se debe no solo a su contribución significativa a la producción manufacturera en general, sino también a su capacidad para establecer vínculos productivos tanto con los proveedores de materias primas como con las industrias afines, generando una cadena de valor que se extiende hacia atrás y hacia adelante en la cadena de suministro; aportando al éxito competitivo empresarial, el cual deviene de una serie de factores, siendo uno de ellos la innovación que; en conjunto permiten su consolidación y crecimiento en el mercado (Valencia & Duche, 2019).

En las PYMes dedicadas a la confección textil se puede observar problemática causada por la carencia de una planificación adecuada, deficiente control en procesos productivos, en gestión de suministros e insumos, en adquisición de maquinaria y tecnología; así como la ausencia de planes de mantenimiento preventivo, la falta de planificación a largo plazo, la falta de innovación en productos, la falta de atención a las necesidades del personal, la alta rotación de empleados; además, falta de capacitación adecuada y de calidad, de condiciones de trabajo seguras, y de una remuneración justa, entre otras (Carrasco et al., 2021).

Esto conduce a la deficiente calidad de los productos elaborados debido a la disparidad y a la ausencia de la aplicación de estándares técnicos; por otra parte

respecto a la administración del personal, estas no incluyen en su estructura organizativa un departamento encargado de la gestión de recursos humanos, lo que resulta en la carencia de programas de capacitación y evaluación para su personal; así pues, el Plan Nacional de Productividad y competitividad tiene como uno de sus objetivos el promover negocios productivos en el Perú; asimismo, optimizar la gestión del Estado, pues los inversionistas y empresarios muchas veces se ven obligados a enfrentar un sin número de problemáticas (MEF, 2019).

De esa forma, se plantea el problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023?, además se presentan los problemas específicos: (1) ¿Cómo se relaciona el factor humano con la competitividad?; (2) ¿De qué manera se relaciona el factor procesos con la competitividad?; (3) ¿De qué modo se relaciona el factor tecnológico y la competitividad?

Esta investigación se justificó desde el aspecto teórico, según la teoría de la administración de F. Taylor mencionada por Losada-Sierra (2020), basada en la importancia de comprender y afrontar las causas y consecuencias de la baja productividad laboral en el sector textil en Perú; asimismo, desde una perspectiva metodológica, se utilizarán métodos cuantitativos para recopilar y analizar datos, lo que permitirá una comprensión holística de la problemática (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Por último, desde la justificación práctica, la investigación busca proporcionar recomendaciones concretas para mejorar la productividad laboral en el sector textil, beneficiando tanto a las empresas como a los trabajadores y aportando al desarrollo sostenible de la industria en el país (MEF, 2019).

En conformidad a lo resaltado, el objetivo principal de este estudio es: Determinar la relación que existe entre la productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023. Los objetivos específicos: (1) Determinar la relación entre el factor humano y la competitividad; (2) Establecer la correlación entre el factor procesos y la competitividad; (3) Identificar la relación entre la dimensión factor tecnológico y la competitividad.

Entre los antecedentes a nivel internacional, se tiene a Qujia-Pillajo et al. (2021) quienes identificaron factores intervinientes en la productividad laboral de las empresas en Ecuador, incluyendo el capital humano, además de elementos

externos como las economías de aglomeración. Los resultados muestran que un aumento en forma proporcionada de empleados con formación superior acrecienta la productividad laboral, además las empresas que exportan o forman parte de un conjunto empresarial agrandan su PL en un 41% y un 27,7%, en correspondencia.

En ese sentido, Cordopusa & Escobedo (2021) tuvieron como fin identificar la relación entre la competitividad y la estrategia de comercialización de las compañías que exportan arándanos al mercado de Estados Unidos entre 2016-2020. Este estudio fue de un enfoque cuantitativo y se clasificó como un estudio aplicado de naturaleza descriptiva, utilizando un diseño no experimental. Para la recopilación de datos se empleó un formulario de recolección de información. Los resultados del análisis indican que efectivamente existe una relación entre variables estudiadas de las empresas exportadoras de arándanos en el mercado estadounidense durante el periodo mencionado, con una correlación del 90% y un p-valor de 0,037. También se encontró una relación entre la productividad y los costos. En resumen, los hallazgos destacan que, al mejorar la competitividad de las empresas que exportan arándanos se optimizan sus procesos de comercialización para impulsar su producción.

Los autores Rodriguez et al. (2020) hicieron un estudio para evaluar el impacto en la motivación laboral para aumentar la productividad en la Empresa TSR de Saltillo, México. Utilizaron un enfoque metodológico cuantitativo y descriptivo, y debido a la presencia de dos variables, se consideró como un estudio correlacional. La muestra consistió en un total de 12 servidores. Los resultados revelaron que el 58% mostraron desacuerdo en cuanto a la motivación en el trabajo, ya que percibían desinterés por parte de la administración impactando negativamente en la productividad. Por otro lado, un 25% de los participantes se mostraron indiferentes hacia la motivación en el trabajo. En conclusión, en la empresa estudiada, la mayoría de los empleados consideraban que la motivación laboral se encontraba en un nivel medio o regular.

El propósito de la investigación de Toledo (2020) fue desarrollar una gestión innovadora destinado a aumentar la competencia del servicio. El enfoque fue exploratorio-descriptivo, diseño no-experimental de naturaleza transversal y propositiva. Los resultados del estudio revelaron que el servicio de catering se caracterizaba por debilidades y amenazas significativas, con oportunidades aún sin

explotar y con una sola fortaleza destacada, que era la oferta de alimentos saludables y equilibrados. Se pudo concluir que el nivel de competitividad del servicio de catering en la organización era bajo. No obstante, se determinó que implementar el modelo de gestión de innovación propuesto podría contribuir a aumentar dicha competitividad en el servicio.

Según Jaimes et al. (2018) identificaron elementos influyentes en la productividad laboral en PYMES, ubicadas en Bucaramanga, Colombia. Para llevar a cabo este propósito, utilizaron la metodología de revisión bibliográfica. La población estudiada comprendió a las PYMES locales, que totalizaron 1526 empresas. Como resultado de su investigación, concluyeron que la productividad laboral y sus determinantes indica que esta puede verse influida por diversos factores que están asociados con las particularidades del entorno.

En lo nacional, Dávila-Moran et al. (2022) menciona cómo el teletrabajo afecta la productividad laboral en el sector público durante la época de la emergencia nacional. Fue cuantitativa-aplicada, correlacional-no experimental. La muestra fueron 130 personales de esta población. Para recolectar datos se empleó una encuesta que se diseñó como un cuestionario con 20 ítems para evaluar las variables junto con sus respectivas dimensiones. Los hallazgos indicaron una positiva correlación y significativa entre las variables de productividad laboral y teletrabajo, con un  $RS=0.790$  y un  $p=0.001$ . Esto sugiere que existe una asociación fuerte entre estas dos variables. En resumen, se puede concluir que, al adoptar y utilizar las TIC, por parte del personal ha sido ampliamente aceptada y ha contribuido positivamente a mejorar la productividad.

La investigación de Mauricio (2021) determinó la asociación entre productividad y proceso logístico, llevado a cabo con una metodología aplicada, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental- transversal; con una muestra censal de 152 colaboradores. Se concluyó que existe correlación media alta mediante el  $RS=0,315$ , y  $p=0.000\leq 0.05$ ; y una asociación directa de variables con un 86.8%, entre ellas.

Alzamora (2020) implementó del Sistema Justo a Tiempo como una estrategia para impulsar la competitividad de la empresa Pesquera B y S SAC. Fue no experimental de tipo cuantitativo, utilizando un cuestionario compuesto por 44

preguntas. La muestra fueron 33 trabajadores. Los resultados revelaron para los niveles de la competitividad, en el caso de las estrategias, se registraron valores bajos en un 30.3%, regulares en un 21.2%, y altos en un 48.5%. En cuanto a la dimensión de ventaja competitiva, se observaron resultados bajos en un 3%, regulares en un 30.3%, y altos en un 66.7%. Por último, la dimensión de rentabilidad presentó un porcentaje bajo del 100%. Con ello, se concluye que la aplicación del Sistema Justo a Tiempo es esencial para la organización con el fin de potenciar su competitividad y rentabilidad.

El propósito de la investigación de Baldeos-Ardian et al. (2020) fue evaluar los indicadores relacionados con la planificación estratégica que afectan la competitividad del sector de las MYPES. En términos metodológicos, se adoptó un enfoque descriptivo correlacional. La población bajo estudio incluyó a 8207 MYPES registradas en la Asociación de Micro y Pequeños Empresarios de Huaura. La muestra seleccionada mediante un proceso probabilístico consistió en 390 MYPES. La compilación de información fue mediante un cuestionario, el cual fue validado con una alta confiabilidad de 0,93. Los resultados obtenidos con  $RS=0,711$  positiva correlación positiva y significativa  $=0,000$ . Por lo tanto, se concluye que la planificación estratégica ejerce una influencia positiva en la competitividad.

El objetivo de la investigación de Ruiz (2019) fue establecer cómo se relacionan la administración empresarial y la competitividad en la empresa Grupo Cayao, cuyo enfoque de investigación fue no experimental y de naturaleza transversal, con un diseño descriptivo correlacional. La población de estudio fue de 55 colaboradores, y se utilizó una muestra probabilística que incluyó a las mismas 55 personas, seleccionadas mediante un método de muestreo censal. Los instrumentos empleados en la encuesta demostraron una alta confiabilidad, cuyo coeficiente alfa de Cronbach, arrojó un valor de 0.923 para el cuestionario sobre gestión empresarial y 0.944 para el cuestionario relacionado con la competitividad. Esto llevó a la conclusión de que existe una conexión sólida entre los aspectos fundamentales abordados, relacionados a la competitividad y la implementación efectiva de estrategias comerciales dirigidas por la gestión empresarial.

El propósito del estudio de Quintana (2018) fue determinar cómo se relacionan el ambiente de trabajo en la organización y el rendimiento laboral. Así mismo, se empleó un enfoque cuantitativo de naturaleza descriptiva, de tipo no

experimental y de diseño transversal correlacional. El muestreo se realizó de manera no probabilística y se seleccionaron 30 empleados como muestra. Los datos a través de encuestas y cuestionarios, concluyendo que existe una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los empleados.

Se presentan las teorías que sustentan esta investigación. Entre ellas, la teoría de la automatización y la producción de Brynjolfsson y McAfee, que consiste en el uso de la tecnología para acelerar tareas y procesos empresariales de forma automatizada, al implementar softwares especializados e inteligencia artificial; todo ello conlleva a mejorar la eficiencia, reducir costos y mejorar la productividad laboral, incrementando la competitividad; sin embargo, existe el riesgo de despidos masivos reduciendo las plazas en el mercado laboral (Bria, 2019).

La teoría de F. Taylor mencionada por Losada (2020) la cual se caracteriza por enfocarse en tareas que pueden ser medidas cuantitativamente, evaluar sus resultados, aplicar un control directo por parte de la dirección sobre los empleados y priorizar la planificación rigurosa. Para ello, el trabajo de cada trabajador debe ser minuciosamente planificado de antemano. Esta planificación debe incluir no solo qué debe hacerse, sino también cómo y en qué plazo debe llevarse a cabo. Cuando un empleado logra ejecutar su trabajo de manera correcta y dentro del tiempo establecido, se le recompensa por su desempeño.

Adam Smith, en su Teoría Económica, destaca que la división del trabajo es factor clave para acrecentar la productividad laboral y, por ende, la competitividad. Smith argumenta que cuando los trabajadores se especializan en tareas concretas, se vuelven más eficientes y diestros en esas tareas, lo que incrementa la producción total. Esta mayor eficiencia reduce los costos de producción y mejora la competitividad de las empresas en el mercado. La especialización también fomenta la innovación, ya que los trabajadores y empresarios buscan constantemente mejores métodos y tecnologías para aumentar la eficiencia. Así, según Smith, la división del trabajo no solo mejora la productividad individual, sino que también impulsa el crecimiento económico y la competitividad a nivel general (García-Martínez et al., 2022).

La teoría: ventaja competitiva de M. Porter descrita por Páez et al. (2021) indica que el principal fin de la empresa es conseguir y mantener una ventaja competitiva. Esta teoría es la destreza de una empresa para destacar a sus competidores y lograr un desempeño superior al promedio en su industria durante un período de tiempo sostenible. Las razones detrás del éxito de algunas empresas para alcanzar esta ventaja competitiva se encuentran en la formulación de una estrategia empresarial. Esta estrategia se considera como un plan a largo plazo mediante el cual la empresa busca maximizar sus beneficios y enfrentar a la competencia de manera efectiva.

Una de las teorías utilizada como instrumento para aumentar la productividad viene a ser las 5S, la cual busca optimar el orden de las áreas laborales y perdure en el tiempo; esta es una metodología de gestión procedente de Japón que se centra en cinco nociones japoneses: Seiri, clasificando los objetos; Seiton, ordenar, después de clasificar; Seiso, limpiar, eliminando toda suciedad; Seiketsu, Estandarización, evitando retraso en las etapas anteriores y Shitsuke, disciplina; busca el cumplimiento de las etapas anteriores. Una adecuada productividad laboral permite a las empresas optimizar el entorno de trabajo, optimizar la eficiencia operativa, optimizar la calidad de los productos, aumentar la satisfacción y motivación de los empleados (Escalante, 2021).

La teoría de la visión de la estrategia basada en los recursos (VBR) de Michael Porter, se centra en la idea de que los recursos y capacidades internos de una organización son los principales impulsores de su ventaja competitiva y éxito a largo plazo. En lugar de enfocarse únicamente en el entorno externo y las oportunidades del mercado, esta perspectiva estratégica pone un énfasis significativo en la gestión y aprovechar recursos internos de la empresa (Páez et al., 2021).

Finalizando, la Teoría de las 5 fuerzas de Porter, propuesta por el destacado académico Michael Porter y tal como lo mencionan Donawa & Morales (2018) es una herramienta invaluable en el ámbito empresarial. Ofrece una comprensión fundamental que no puede ser subestimada ni pasada por alto al determinar las dinámicas de la industria y las oportunidades de entrada al mercado. Según esta teoría, la competencia en una industria está influenciada por cinco fuerzas principales: Poder de negociación de los proveedores, Poder de negociación de los

compradores, Rivalidad entre competidores existentes, Amenaza de nuevos competidores y Amenaza de productos sustitutos, a través de esta teoría, las empresas deben tomar decisiones estratégicas informadas y de esa forma afrontar las barreras y aprovechar las oportunidades en el ambiente empresarial.

Para el estudio de las variables se dan a conocer algunas definiciones y conceptualizaciones. Así tenemos que, la competitividad como concepto es dinámico, influye en la gestión de los recursos de la empresa, sean internos o externos, Romero-Suárez et al. (2020); en este proceso intervienen numerosos elementos, tales como las formas de producción, la estructura organizativa y la gestión empresarial, los que a su vez generan ventaja competitiva.

Así mismo, la competitividad es considerada como la habilidad de ciertas empresas para competir con otras y sobresalir en su sector (Mosweunyane et al., 2019). Es decir, la competitividad es la habilidad de la organización para expandir o establecer su presencia en el mercado, lo que a su vez facilita el incremento constante de sus ventas y la mejora de su rentabilidad; además, está estrechamente ligada con los indicadores cuantitativos como la cuota de mercado, a cantidad de sucursales, la presencia en franquicias y el número de clientes, entre otros factores (Mori et al., 2020).

En el mismo contexto, según lo señalado por Robins & Jugde (2017) la competitividad es la habilidad de la empresa para brindar, desarrollar productos y/o servicios que generen ganancias que sean igual o superiores al costo de los recursos invertidos.

García & Tumbajulca (2022) destacaron factores esenciales para impulsar la competitividad. Estos incluyen la innovación, que implica la introducción de productos o servicios nuevos o mejorados que satisfacen las demandas sociales mediante la creación de soluciones originales para necesidades existentes y emergentes. Además, la tecnología, que abarca información, contexto y experiencia, se emplea para lograr los objetivos organizacionales. La flexibilidad productiva, por otro lado, implica adaptarse al cambio mediante el uso eficiente de recursos, una fuerza laboral adaptable y la influencia en la calidad de la producción y los productos finales. Por último, la calidad busca la excelencia en términos de productividad, ya sea en la creación, fabricación o procedencia de los productos.

Por su parte la productividad laboral, está referida a la correspondencia entre la producción que se genera y el total de recursos empleados en el procedimiento productivo, es decir, se evalúa midiendo la producción alcanzada en comparación con la cantidad de trabajo empleado en un periodo de tiempo específico (Dávila-Moran et al., 2022).

Referente a la productividad laboral, según Franco-López et al. (2021) se considera un punto de partida fundamental para lograr el crecimiento económico y como tal, mejorar las condiciones de vida, esta eficacia y eficiencia combinada representa la utilización óptima de los recursos, ya que la eficiencia más la eficacia se traduce en el concepto de productividad; en esa forma, se pueden identificar cinco elementos esenciales que influyen en la productividad de las organizaciones: la gestión de los recursos humanos, la cultura organizacional, los procedimientos de producción, la estrategia de gestión organizativa y estrategia de desempeño.

Finalmente, la productividad en lo laboral es entendida como la medida en que se utilizan de manera apropiada todos los factores de producción; así pues, en el contexto de las ciencias económicas, la productividad engloba la utilización efectiva y eficiente de los tangibles que se disponen en el procedimiento de fabricación, para alcanzar el rendimiento económico óptimo de la comunidad (Baraei & Mirzaei, 2019).

Respecto a las dimensiones, la autora Alzamora (2020) propone 3 dimensiones para la variable competitividad: Estrategias, Ventaja competitiva y Rentabilidad; siendo la dimensión de estrategias, el conjunto de planes y acciones deliberadas que una empresa aplica para lograr sus objetivos y destacarse en el mercado; estas estrategias pueden abarcar desde la elección del mercado objetivo hasta la forma en que la empresa posiciona sus productos o servicios; en tanto que la ventaja competitiva es la forma en que empresa supera a sus competidores al ofrecer algo único, valioso y difícil de imitar, pudiendo derivarse de la innovación, la eficiencia operativa, la calidad del producto, la marca o cualquier otro atributo que la distinga en el mercado y por último, la rentabilidad es forjar beneficios económicos en relación con sus inversiones y costos; en suma, una empresa competitiva no solo busca maximizar los ingresos, sino también gestionar eficientemente sus costos para garantizar que sus operaciones sean financieramente sostenibles a largo plazo.

Por su parte, según los autores Jaimes et al. (2018) respecto a la productividad laboral, involucran dos dimensiones fundamentales: la dimensión factor humano y la dimensión factor procesos; ello permitió identificar elementos claves para la productividad laboral, incluyendo en la primera dimensión factores como la dinámica de grupo y el entorno social en el lugar de trabajo; por otro lado, en la segunda dimensión se consideran la gestión de los procedimientos; el control en la que se subrayan la necesidad de enfocar la atención de los empresarios en la capacitación del personal, en promover y facilitar su participación en mejorar de sus procesos productivos, así como en la recolección de información relevante sobre los aspectos psicosociales del personal; asimismo, esta investigación consideró relevante una tercera dimensión: la dimensión factor tecnológico, la cual abarca un conjunto de herramientas, sistemas y procedimientos con tecnología aplicados para optimizar la producción y el rendimiento de los colaboradores en el sector estudiado.

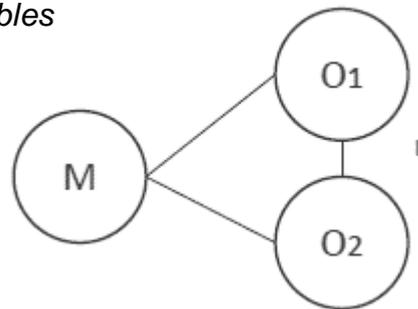
En tanto, los autores Pereda & Berrocal (2018) proponen las siguientes dimensiones: Eficacia, eficiencia y productividad laboral; en el contexto de la productividad laboral, la eficacia se relaciona con la capacidad de los trabajadores para lograr resultados y cumplir con sus tareas de manera efectiva; por tanto la productividad laboral es el resultado combinado de eficacia y eficiencia, la misma que se mide por la cantidad de producción o resultados obtenidos en relación con los recursos utilizados, generalmente expresada como una relación entre la producción y el tiempo o los costos.

Como hipótesis general se tiene: La competitividad se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023. Entre las hipótesis específicas, se mencionan: Existe relación significativa entre el factor humano y la competitividad en el sector de confecciones textiles, existe correlación significativa entre el factor procesos y la competitividad en el sector de confecciones textiles y por último existe relación significativa entre el factor tecnológico y la competitividad en el sector de confecciones textiles.

## II. METODOLOGÍA

El presente estudio es aplicada, el enfoque es de naturaleza cuantitativa, ya que implica la medición numérica de las variables y el análisis de los resultados se realiza utilizando herramientas estadísticas además, se trata de un diseño no experimental, lo que significa que las variables no fueron manipuladas intencionalmente; en cambio, se observaron y midieron en su estado natural; además, el estudio es de corte transversal, lo que quiere decir que la recopilación de datos se realizó en un solo momento, y se centra en un análisis correlacional, sin buscar establecer relaciones causales entre las variables (Hernández et al., 2018). Su esquema es:

*Relación entre las variables*



- M = Muestra: Colaboradores
- O1 = Observación de la V1
- O2 = Observación de la V2
- r = Relación entre la V1 y la V2

De acuerdo a Dávila-Moran et al. (2022) la productividad laboral, referida a la generación de productos y el total de recursos empleados en el procedimiento productivo, es decir, se mide la producción alcanzada en comparación al tiempo de trabajo empleado en un periodo de tiempo específico.

En cuanto a la variable competitividad, es una cualidad intrínseca al sistema empresarial que se fundamenta en factores y capacidad del administrador para administrar eficazmente en lo estratégico, financiera y comercial los producción, necesarios para el funcionamiento del negocio (Buitrago Mejía et al., 2019).

Para Hernández et al. (2017), la población son individuos, ya sea finito o infinito, que comparten características similares o comunes en ambos casos, la misma conformada por los colaboradores de las empresas del sector de confección

textil, ubicadas en la ciudad de Piura, agrupados en una asociación, conformada por un aproximado de 85 colaboradores; para los criterios de inclusión se consideraron aquellos colaboradores con más de un año laborando y dentro de los criterios de exclusión a los colaboradores que todavía no superen el tiempo de prueba de un año en dicha entidad y cuya suma fue de 60 personas.

La muestra de estudio son parte de la población con los mismos criterios (Bisquerra, 2009). Para este estudio fue no probabilística tipo censal; es decir se aplicó a los 60 colaboradores, quienes brindaron su aprobación para participar en esta pesquisa respondiendo a los cuestionarios.

Para recopilar la información, se empleó la técnica de encuesta dirigida a los trabajadores de la asociación que se encuentra en estudio, pues de acuerdo con Bernal (2016), esta se puede definir como una herramienta que utiliza un cuestionario, la misma que se enfoca en una muestra o población predefinida, y proporciona información acerca de las opiniones, comportamientos y valoraciones de dicho grupo. El instrumento aplicado consistió en un cuestionario que constaba de un total de 18 preguntas, siendo 9 preguntas para cada variable. Las opciones de respuesta se presentaron en una escala de Likert de 5 categorías, que incluían: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, y (5) Muy de acuerdo. Ñaupas et al. (2018) refiere que la validez es la capacidad de una herramienta de medición para capturar de manera efectiva lo que se busca, la cual en esta investigación se dio por juicio de expertos, quienes calificaron al instrumento como "aplicable" a un nivel "elevado" en todas sus categorías, que incluyen claridad, coherencia y relevancia. Además, Ñaupas et al. (2018), considera que la confiabilidad se caracteriza por ser precisa, en el sentido de que las medidas obtenidas no varían significativamente, ya sea al realizarlas en momentos diferentes o al aplicarlas a individuos distintos, para el caso de los instrumentos se evaluó mediante el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniéndose valores de 0.774 para la encuesta relacionada con la variable 1 y de 0.855 para la encuesta relacionada con la variable 2.

Los datos recopilados fueron registrados y analizados utilizando el programa Excel y herramientas de análisis estadístico proporcionadas por el software SPSS. Esta metodología permitió resumir la información obtenida, generar resultados estadísticos obtenidos con Rho Spearman y producir tablas que contribuyeron a una

comprensión más clara de los datos recabados y simplificaron el proceso de interpretación en el estudio de investigación.

Se han considerado los principios éticos fundamentales como parte integral de la investigación. Estos principios son la autonomía, la beneficencia, la confidencialidad, la veracidad y la justicia, y se han aplicado para preservar la dignidad, los derechos y la integridad de los participantes del estudio. Estos aspectos se describen de la siguiente manera: Autonomía, respetando la capacidad de elección de los participantes, permitiéndoles decidir si desean o no participar en el estudio y reconociendo su libertad para cambiar de opinión en algún momento. El consentimiento de aquellos que opten por participar se obtendrá y respetará. Beneficencia: El estudio se diseñó con la intención de aportar beneficios tanto a los participantes como a la comunidad académica, mientras se toman precauciones para evita cualquier daño durante el proceso de investigación. Estos principios éticos se han seguido rigurosamente para proteger a los participantes y garantizar la calidad y la integridad de este estudio.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Nivel de la Productividad laboral (PL) y sus dimensiones*

Variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>PL</b>	2	3,3%	17	28,3%	41	68,3%	60	100%
F. humano	5	8,3%	15	25,0%	40	66,7%	60	100%
F. procesos	3	5,0%	18	30,0%	39	65,0%	60	100%
F. tecnológico	4	6,7%	14	23,3%	42	70,0%	60	100%

*Nota.* Datos obtenidos de confeccionistas del sector textil.

El nivel de percepción de la PL es eficiente con un 68,3%, regular con 28,3% y deficiente con 3,3%. En resultado en la D1, F. Humano, se tiene un 66,7% en nivel eficiente, 25% regular y 8,3% deficiente. En la D2, F. Procesos, presenta 65% en eficiente, 30% en regular y 5% en deficiente. Finalmente, para la D3, F. Tecnológico se tiene un 70% en eficiente, el 23,3% en regular y por último solo un 6,7% como deficiente.

**Tabla 2**

*Nivel de las Competitividad y sus dimensiones*

Variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Competitividad</b>	2	3,3%	21	35,0%	37	61,7%	60	100%
Estrategias	2	3,3%	22	36,7%	36	60,0%	60	100%
V. competitiva	3	5,0%	21	35,0%	36	60,0%	60	100%
Rentabilidad	4	6,7%	18	30,0%	38	63,3%	60	100%

*Nota.* Datos recopilados de confeccionistas del sector textil.

El nivel de percepción de la competitividad es eficiente con un 61,7%, regular con 35% y deficiente con 3,3%. En resultado en la D1, estrategias, se tiene un 60% en nivel eficiente, 36,7% regular y 3,3% deficiente. En la D2, ventaja competitiva, presenta 60% en eficiente, 35% en regular y 5% en deficiente. Finalmente, para la D3, rentabilidad se tiene un 63,3% en eficiente, el 30% en regular y por último solo un 6,7% como deficiente.

O. General: Determinar la relación que existe entre la productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023.

**Tabla 3**

*Asociación entre Productividad laboral (PL) y Competitividad*

			Competitividad			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
PL	Deficiente	n	2	0	0	2
		%	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
	Regular	n	0	17	0	17
		%	0,0%	28,3%	0,0%	28,3%
	Eficiente	n	0	4	37	41
		%	0,0%	6,7%	61,7%	68,3%
Total	n	2	21	37	60	
	%	3,3%	35,0%	61,7%	100,0%	

Chi cuadrado= 103,833

P=0,000<0,05

*Nota.* Datos logrados de confeccionistas del sector textil.

Existe asociación directa entre PL y competitividad con un representativo 61,7% esto es que a una eficiente Productividad laboral existe una eficiente Competitividad; además, está verificado por el estadístico  $\chi^2 = 103,833$  y  $p = 0,000 < 0,05$ .

O. Específico 1: Determinar la relación que existe entre el factor humano y la competitividad.

**Tabla 4**

*Asociación entre Factor humano y Competitividad*

			Competitividad			Total
			deficiente	regular	eficiente	
F. humano	deficiente	n	2	3	0	5
		%	3,3%	5,0%	0,0%	8,3%
	regular	n	0	13	2	15
		%	0,0%	21,7%	3,3%	25,0%
	eficiente	n	0	5	35	40
		%	0,0%	8,3%	58,3%	66,7%
Total	n	2	21	37	60	
	%	3,3%	35,0%	61,7%	100,0%	

Chi cuadrado= 53,214

P=0,000<0,05

*Nota.* Datos recogidos de confeccionistas del sector textil.

Existe una asociación directa entre la D1, factor humano, de la variable PL y Competitividad, dado que  $\chi^2 = 53,214$  y  $p = 0,000 < 0,05$ . Además, se observa que del total de encuestados un 58.3% de ellos considera la D1, factor humano y la Competitividad como eficientes; asimismo, otro aspecto importante es el 21.7% de

los encuestados que consideran la D1 y la Competitividad como niveles regulares.

O. Específico 2: Determinar la relación que existe entre el factor procesos y la competitividad.

**Tabla 5**

*Asociación entre Factor procesos y Competitividad*

			Competitividad			Total
			deficiente	regular	eficiente	
F. procesos	deficiente	n	2	1	0	3
		%	3,3%	1,7%	0,0%	5,0%
	regular	n	0	17	1	18
		%	0,0%	28,3%	1,7%	30,0%
	eficiente	n	0	3	36	39
		%	0,0%	5,0%	60,0%	65,0%
	Total	n	2	21	37	60
		%	3,3%	35,0%	61,7%	100,0%

Chi cuadrado=81,463

P=0,000<0,05

Nota. Datos recibidos de confeccionistas del sector textil.

Existe una asociación directa entre la D2, factor procesos, de la variable PL y la Competitividad, según  $\chi^2 = 81,463$  y  $p = 0,000 < 0,05$ . Se observa que del total de encuestados un 60% de ellos considera la D2 y la Competitividad como eficientes; asimismo, el 28,3% de los encuestados consideran la D2 y la Competitividad como niveles regulares.

O. Específico 3: Determinar la relación que existe entre el factor tecnológico y la competitividad.

**Tabla 6**

*Asociación entre Factor tecnológico y Competitividad*

			Competitividad			Total
			deficiente	regular	eficiente	
F. tecnológico	deficiente	n	2	2	0	4
		%	3,3%	3,3%	0,0%	6,7%
	regular	n	0	14	0	14
		%	0,0%	23,3%	0,0%	23,3%
	eficiente	n	0	5	37	42
		%	0,0%	8,3%	61,7%	70,0%
	Total	n	2	21	37	60
		%	3,3%	35,0%	61,7%	100,0%

Chi cuadrado=67,415

P=0,000<0,05

Nota. Datos obtenidos de trabajadores del sector textil.

Existe una asociación directa entre la D3, factor tecnológico y la variable Competitividad, verificado con  $\chi^2 = 67,415$  y  $p=0,000 < 0,05$ . Se observa que del total de encuestados un 61,7% de ellos considera la D3, factor tecnológico y la Competitividad como eficientes. Asimismo, el 23,3% de los encuestados consideran la D3 y la Competitividad como niveles regulares.

### **Análisis Inferencial y Contraste de Hipótesis.**

**La normalidad de los datos** se realizó con KS por tener la muestra mayor a 50 individuos ( $n > 50$ ). Para ambas variables y sus dimensiones los datos puntualizaron que no existe una normal distribución según  $p=0,000 < 0,05$ ; por tal motivo, se determinó la relación entre variables con la correlación de R. Spearman por ser una prueba no paramétrica.

### **Contrastación de H. General**

**Ho ( $r_{sxy}=0$ )** La competitividad no se relaciona de manera significativa con la PL.

**Ha. ( $r_{sxy}>0$ )** La competitividad se relaciona de manera significativa con la PL.

### **Tabla 7**

*Contraste H.G. (correlación R. Spearman)*

			P L	Competitividad
R. S.	P L	Coeficiente C.	1,000	,875**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Competitividad	Coeficiente C.	,875**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Datos obtenidos de confeccionistas del rubro textil.

Según el valor estadístico R. Spearman = 0,875 y su  $p=0,000 < 0,05$  se demuestra que existe correlación muy alta positiva y significativa. Esto permite rechazar la Ho y concluir que la competitividad se relaciona significativamente con la PL.

### Hipótesis E. 1

**Ho ( $r_{sxy}=0$ ).** No Existe relación significativa entre el F. humano y la Competitividad.

**Ha. ( $r_{sxy}>0$ )** Existe relación significativa entre el F. humano y la competitividad.

**Tabla 8**

*Contraste HE1. (correlación Rho S.)*

			Factor humano	Competitividad
R. S.	F. humano	Coef. de C.	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Competitividad	Coef. de C.	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Datos obtenidos de asociados del sector textil.

El valor del estadístico R. S.= 0,770 y su  $p=0,000<0,05$  demuestra una correlación alta positiva y significativa. Esto permite rechazar la Ho y concluir que existe relación significativa entre el factor humano y la competitividad.

### Hipótesis E. 2

**Ho ( $r_{sxy}=0$ )** No existe relación significativa entre el F. procesos y la Competitividad en el sector de confecciones textiles.

**Ha. ( $r_{sxy}>0$ )** Existe relación significativa entre el F. procesos y la Competitividad en el sector de confecciones textiles.

**Tabla 9**

*Contraste HE2. (correlación Rho de Spearman)*

			F. procesos	Competitividad
R. S.	F. procesos	C. correlación	1,000	,868**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Competitividad	C. correlación.	,868**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Datos facilitados de asociados del rubro textil.

El valor del estadístico R.S.= 0,868 y su  $p=0,000<0,05$  demuestra una correlación

muy alta positiva y significativa Esto permite rechazar la Ho y concluir que existe relación significativa entre el factor procesos y la competitividad.

### Hipótesis E. 3

**Ho ( $r_{sxy}=0$ )** No existe relación significativa entre el F. tecnológico y la Competitividad en el sector de confecciones textiles.

**Ha. ( $r_{sxy}>0$ )** Existe relación significativa entre el F. tecnológico y la Competitividad en el sector de confecciones textiles.

**Tabla 10**

*Contraste HE3. (correlación RS)*

			F. tecnológico	Competitividad
R. S.	F. tecnológico	Coef. de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Competitividad	Coef. de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Datos recibidos de confeccionistas del rubro textil.

El valor del estadístico R.S.= 0,839 y su p valor=0,000<0,05 queda demostrado que existe correlación muy alta-positiva y significativa Esto permite rechazar la Ho y concluir que existe relación significativa entre el factor tecnológico y la competitividad.

#### IV. DISCUSIÓN

Según objetivo general se demostró directa asociación entre productividad laboral (PL) y competitividad que alcanzaron un 61,7% significando que a una eficiente PL existe una eficiente Competitividad. Respecto a la H. general el valor  $RS=0,875$  con un  $p \text{ valor}=0,000 < 0,05$  demostrando una correlación positiva muy alta y significativa lo que permitió rechazar la  $H_0$ .

En similitud, Cordopusa & Escobedo (2021) tuvo como fin identificar la relación entre la competitividad y la estrategia de comercialización, tal estudio utilizó un diseño no experimental. En el año 2020 hubo un crecimiento de la producción de 199%. Las resultas indican que efectivamente hay relación entre la competitividad y las estrategias de comercialización con una correlación  $RS=0.900$  y  $p \text{ valor}=0,037 < 0,05$ . Lo que destaca que, al mejorar la competitividad de las empresas, se optimizan sus procesos de comercialización para impulsar su producción.

En coherencia Ruiz, (2019) buscó definir la relación entre la administración empresarial y la competitividad en un estudio no experimental. Se encontró que 61.8% de la muestra describen que esta relación está en un nivel regular En la prueba de hipótesis se alcanzó con  $RS=0,861$ , y  $p=0.000$ , demuestra correlación muy fuerte entre la gestión empresarial y la competitividad.

En tal sentido, la Teoría de las 5 fuerzas de Porter determina las dinámicas de la industria y las oportunidades de entrada al mercado. Según esta teoría, la competencia en una industria está influenciada por cinco fuerzas principales: Poder de negociación de los proveedores y compradores, Rivalidad entre competidores existentes, Amenaza de nuevos competidores y Amenaza de productos sustitutos; mediante esta teoría, las empresas deben tomar decisiones estratégicas informadas y de esa forma afrontar las barreras y aprovechar las oportunidades en el ambiente empresarial.

En sintonía, García-Martínez et al. (2022) señala a Adam Smith, con su Teoría Económica, la cual enfatiza la importancia de la división del trabajo como factor clave para desarrollar la productividad laboral individual, el crecimiento económico y la competitividad a nivel general. Smith argumenta que cuando los colaboradores se especializan en tareas específicas, estos se vuelven más eficientes y expertos en esas tareas, ello incrementa la producción total, por ende,

reduce los costos de producción y mejora la competitividad de las empresas en el mercado. La especialización también impulsa la innovación, ya que los trabajadores y empresarios buscan constantemente mejores métodos y tecnologías para aumentar la eficiencia. Para Smith, la división del trabajo no solo mejora la productividad.

Para el OE 1 se encontró una asociación directa entre la D1, factor humano y la Competitividad, alcanzando un 58.3%, lo que significó que a una eficiente D1, existe una eficiente Competitividad. Respecto a la HE 1 el valor  $RS= 0,770$  y su  $p\text{ valor}=0,000<0,05$  demostró correlación alta positiva y significativa lo que permite rechazar la  $H_0$ .

En conexión Qujia-Pillajo et al. (2021) encontró que el capital humano influye en la productividad se tiene que el 30,5% e impacta positivamente sobre la productividad laboral. Al respecto, Páez et al. (2021), aborda la teoría VBR de Michael Porter, la cual se enfoca en la idea de que los recursos y capacidades internos de una organización son los principales promotores de su ventaja competitiva y éxito a largo plazo, en vez de enfocarse únicamente en el entorno externo y las oportunidades del mercado, esta perspectiva estratégica pone un énfasis significativo en la gestión y aprovecha los recursos internos de la empresa.

Por su parte Robins & Jugde (2017) realizan mención sobre la teoría de la motivación de F. Herzberg, la misma que sugiere que el estado emocional de una persona es influenciado por varios factores que afectan su comportamiento estos son: la intensidad, mide el nivel de esfuerzo; la dirección, hacia qué objetivo se enfoca y persistencia, cuánto tiempo se mantiene ese esfuerzo. En el contexto empresarial dicho proceso explica cómo un individuo dirige y mantiene su esfuerzo para lograr metas específicas.

Para el OE2 se encontró asociación directa entre la D2, factor procesos de la variable PL y la Competitividad, alcanzando un 60%; demostrado que a una eficiente D2 existe una eficiente Competitividad. Respecto a la HE 2, el valor  $R.S.= 0,868$  con un  $p\text{ valor}=0,000<0,05$  demostró la existencia de una correlación muy alta positiva y significativa, esto permite rechazar la  $H_0$ .

En similitud, Mauricio (2021) en su estudio de enfoque no experimental encontró asociación directa entre productividad laboral y el proceso logístico

alcanzando un 86.8%, lo que significa que a un alto proceso logístico una alta productividad laboral. Se concluyó mediante el  $RS=0,315$  y un nivel de Sig. de  $0.000 \leq 0.05$  indicando correlación media alta. Por consiguiente, Baldeos-Ardian et al. (2020) realizó estudio para evaluar los indicadores relacionados con la planificación estratégica que afectan la competitividad de las MYPES, se adoptó un enfoque descriptivo correlacional. Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de  $RS=0,711$  y un  $p$  valor= $0,000$  revelan una correlación positiva y significativa.

Por su parte la teoría de la administración científica de F. Taylor mencionada por Losada-Sierra (2020) se caracteriza por un enfoque en tareas que pueden ser medidas cuantitativamente, evaluar sus resultados, aplicar un control directo por parte de la dirección sobre los empleados. La base de esta teoría está en la planificación detallada y rigurosa del trabajo de cada colaborador. Dicha proyección debe incluir no solo qué debe hacerse, sino también cómo y en qué plazo debe llevarse a cabo. La ejecución del trabajo de manera correcta y dentro del tiempo establecido, conlleva a una recompensa al colaborador por su desempeño.

A decir de la teoría de las 5S, la cual busca mejorar el orden de las áreas de labores y que esto se mantenga en el tiempo; esta es una metodología de gestión procedente de Japón que se centra en las nociones de limpieza, Clasificar, disciplina, Ordenar y Estandarización. Adaptada a la productividad laboral permite a las empresas optimizar el entorno de trabajo, optimizar la eficiencia operativa y motivación de los empleados (Escalante, 2021).

Para el OE 3, se encontró que existe una asociación directa entre la D3, factor tecnológico y la Competitividad, alcanzando un 61,7%, lo que significa que a una eficiente D3 existe una eficiente Competitividad. De otro modo la HE 3 con coeficiente de  $R.S.= 0,839$  y su  $p$  valor= $0,000 < 0,05$  demuestra una correlación muy alta positiva y significativa, ello permite rechazar la  $H_0$ .

En concordancia, Dávila-Moran et al. (2022) menciona cómo el teletrabajo afecta la productividad laboral, en su investigación de diseño no experimental. Se encontró a la productividad laboral con nivel eficiente de 83.85% y al teletrabajo con el mismo nivel alcanzando un 78.46%. Los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación de  $RS=0.790$  y un valor de significancia menor a 0.01.

En armonía, el estudio de Quintana (2018) fue determinar cómo se relacionan

el ambiente de trabajo en la organización y el rendimiento laboral. Al respecto se empleó un enfoque no experimental. Las resultan indican el  $RS= 0,667^{**}$ , con un p valor de 0,000; representando una asociación positiva significativa de las variables, dado que ( $p\text{-level} > 0.05$ ). Se concluyó que existe una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los empleados.

Respecto a ello, la norma técnica del ODS ocho tiene como una de sus metas conseguir niveles elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

Así también, se presenta la teoría de la automatización y la producción de Brynjolfsson y McAfee, que radica en el uso de la tecnología para apresurar tareas y procesos empresariales de forma automatizada, implementando softwares especializados e inteligencia artificial; todo ello con el fin de mejorar la eficiencia, reducir costos y mejorar la productividad laboral, incrementando la competitividad. Sin embargo, existe el riesgo de despidos masivos reduciendo las plazas en el mercado laboral (Bria, 2019).

## V. CONCLUSIONES

1. Se determinó una relación directa debido a que, a una eficiente PL se obtiene una eficiente competitividad en el sector de confecciones textiles con un 61,7%. Asimismo, existe una relación positiva muy alta según  $RS=0,875$  y significativa con un  $p=0,000<0,05$ .
2. Se determinó la relación directa; a un eficiente factor humano se obtiene una eficiente competitividad con un 58,3%. Asimismo, existe una relación positiva alta según  $RS=0,770$  y significativa con un  $p=0,000<0,05$ .
3. Se determinó la relación directa siendo que a un eficiente factor procesos existe una eficiente competitividad con un 60%. Asimismo, se evidenció que existe una relación positiva muy alta comprobado mediante el coeficiente de correlación  $RS=0,868$  y significativa según  $p=0,000<0,05$ .
4. Se identificó la relación directa siendo que a un eficiente factor tecnológico existe una eficiente competitividad con un 1,70%. Asimismo, se evidenció que existe una relación positiva muy alta comprobado mediante el coeficiente de correlación  $RS=0,839$  y significativa según  $p=0,000<0,05$ .

## VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda la creación de una ONG que brinde capacitaciones, que se aborde diferentes áreas, ello jugaría un papel crucial en el desarrollo integral de los confeccionistas y el avance de las condiciones de trabajo en el sector; pues no solo fortalecerá las capacidades técnicas y gerenciales, sino que también fomenta la colaboración y el empoderamiento de la comunidad confeccionista; de esta manera se estaría promoviendo un crecimiento más inclusivo y sostenible en las organizaciones (Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2019).
2. Fomentar la asociación de las microempresas para formar redes empresariales y obtener un viable crecimiento, además de obtener un sinnúmero de beneficios, con clientes, proveedores y asesoramiento. La asociación no solo permitirá reducir costos al comprar materia prima e insumos; sino también créditos masivos con intereses a bajas tasas, beneficiando además a las entidades financieras.
3. Por otra parte, se recomienda a instituciones como la Cámara de Comercio de Piura, entre otras instituciones merecer al rubro de confecciones textiles la información relacionada a las ventajas de la formalización, afiliación a una asociación y la presencia de redes empresariales.
4. Revisar y optimizar los procesos de producción para reducir el tiempo y los costos, utilizando metodologías como Lean Manufacturing o Six Sigma para incrementar la eficiencia operativa de estas empresas; se debe invertir en tecnología avanzada y herramientas de automatización que puedan mejorar la precisión y la velocidad de los procesos de producción, asegurando una mejor calidad y mayor competitividad en el mercado local (Luzuriaga-Velasquez et al., 2023).
5. Integrar prácticas sostenibles en los procesos de producción, como el uso eficiente de recursos y la gestión adecuada de residuos, para contribuir a la sostenibilidad y mejorar la reputación de la empresa en el mercado.
6. A futuros investigadores desarrollar un estudio cualitativo fenomenológico aplicando entrevistas a empresarias/os del rubro textil.

## REFERENCIAS

- Alzamora, M. M. (2020). *Propuesta del sistema Justo a Tiempo para mejorar la competitividad en la Pesquera B y S SAC, Coishco - 2020*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52492/Alzamora\\_BMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52492/Alzamora_BMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Baldeos-Ardian, L. A., Lioo-Jordan, F. de M., & Vellon-Flores, V. I. (2020). Planeación estratégica y la competitividad de las MYPES en la provincia de Huaura del Perú. *Revista San Gregorio*, 78–91.  
[https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/RevistaSanGregorio/article/view/1235/6-LUIS\\_ALBERTO2](https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/RevistaSanGregorio/article/view/1235/6-LUIS_ALBERTO2)
- Baraei, E. K., & Mirzaei, M. (2019). Identification of factors affecting on organizational agility and its impact on productivity. *UCT Journal of Management Adn Accounting Studies*, 7(2), 13–19.  
<https://journals.researchub.org/index.php/jmas/article/view/1065>
- Bernal, C. A. (2016). Metodología de la investigación. In *Pearson* (Vol. 4).  
[https://www.academia.edu/44228601/Metodologia\\_De\\_La\\_Investigacion\\_Bernal\\_4ta\\_edicion](https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigacion_Bernal_4ta_edicion)
- Bisquerra, R. (2009). Metodología de la investigación educativa. In *Metodología de la Investigación Educativa*.  
[https://www.academia.edu/38170554/METODOLOGÍA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACIÓN\\_EDUCATIVA\\_RAFAEL\\_BISQUERRA\\_pdf](https://www.academia.edu/38170554/METODOLOGÍA_DE_LA_INVESTIGACIÓN_EDUCATIVA_RAFAEL_BISQUERRA_pdf)
- Bria, F. (2019). Ingreso básico y precariedad laboral en la economía de los robots. *Revista Nueva Sociedad*.  
<https://biblat.unam.mx/hevila/Nuevasociedad/2019/no279/10.pdf>
- Buitrago Mejía, A., Rodríguez Barrero, M. S., & Serna Gómez, H. (2019). Evaluation model for business management and competitiveness. *Podium*, 35, 97–118.  
<https://doi.org/10.31095/podium.2019.35.7>
- Carrasco, Y. L., Mendoza, N. E., López, Y. M., Mori, R., & Alvarado, J. C. (2021). LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN LAS PYMES: RETOS Y ALCANCES. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 13(5), 557–564.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n5/2218-3620-rus-13-05-557.pdf>

- CEPAL. (2018). *Acerca de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.  
<https://agenda2030lac.org/es>
- Cordopusa, K. J., & Escobedo, A. E. (2021). *Competitividad y comercialización de las empresas exportadoras de arándanos al mercado de Estados Unidos periodo 2016 - 2020*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120636/Condor\\_pusa\\_MKJ-Escobedo\\_RAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120636/Condor_pusa_MKJ-Escobedo_RAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dávila-Moran, R. C., Agüero-Corzo, E. del C., Castro, L., & Vargas-Murillo, A. R. (2022). Productividad Laboral y el Teletrabajo en el sector Público durante el periodo de emergencia nacional. *Revista Científica de La Universidad Cienfuegos*, 14(2), 402–409.  
[https://www.researchgate.net/publication/361161247\\_Productividad\\_laboral\\_y\\_el\\_teletrabajo\\_en\\_el\\_sector\\_publico\\_durante\\_el\\_periodo\\_de\\_emergencia\\_nacional](https://www.researchgate.net/publication/361161247_Productividad_laboral_y_el_teletrabajo_en_el_sector_publico_durante_el_periodo_de_emergencia_nacional)
- Donawa, Z. A., & Morales, E. C. (2018). Fuerzas competitivas que moldean la estrategia en la gerencia del sector mipyme del distrito de Santa Marta - Magdalena, Colombia-. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 84, 97–108. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1919>
- Escalante, O. E. (2021). Modelo de balance de línea para mejorar la productividad en una empresa de procesamiento de vidrio templado. *Industrial Data*, 24(1), 219–242. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19814>
- Franco-López, J. A., Uribe-Gómez, J. A., & Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), e1800. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- García-Martínez, E. J., García-Álvarez, A. D., & Suárez, R. D. C. (2022). Influencia de la satisfacción laboral en la productividad. *Publicaciones e Investigación*, 16(2), 1–12. <https://doi.org/10.22490/25394088.6213>
- García, J. J., & Tumbajulca, I. A. (2022). *Innovación organizacional como factor de Competitividad Empresarial en Mypes durante el Covid-19 Tesis*.  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5495/Jhenyfer\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5495/Jhenyfer_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, R., Fernández, C., & Bapstista, M. del P. (2017). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, Issue 1). [https://www.academia.edu/36971355/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_SEXTA\\_EDICION\\_HDZ\\_FDZ\\_BAPTISTA\\_pdf](https://www.academia.edu/36971355/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_SEXTA_EDICION_HDZ_FDZ_BAPTISTA_pdf)
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. P., & Cuevas, A. (2018). *Fundamentos de investigación*. <https://biblioteca.usco.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=44472>
- INEI. (2017). Perú: Perú: Estructura Empresarial, 2016. In 2016. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1445/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1445/libro.pdf)
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Determinant factors of labor productivity in clothing small and medium size enterprises of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia. *Informacion Tecnologica*, 29(5), 175–186. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Laguna, R., Orozco, Á., Piedra, K., & Olarte, G. (2020). ANÁLISIS DE LAS EXPORTACIONES DEL SECTOR TEXTIL PERUANO. *Revista de Análisis Económico y Financiero*, 3(1), 32–49. <https://doi.org/10.24265/raef.2020.v3n1.20>
- Losada-Sierra, M. (2020). The contingent condition of the human being and the scientific administration of education. *Educacao e Sociedade*, 41, 1–13. <https://doi.org/10.1590/ES.227542>
- Luque, A., & Gallardo, G. (2019). Textile production and its relationship with corporate social responsibility. *Dimensión Empresarial*, 17(1), 59–76. <https://doi.org/10.15665/dem.v17i1.1591>
- Luzuriaga-Velasquez, J. E., Luzuriaga-Eyzaguirre, C. E., Algoner, W. C., & Luque, C. E. (2023). Lean Manufacturing and its Impact on Productivity: A Systematic Review of the Literature between 2013 and 2023 in Industrial Companies in the Textile Sector. *Proceedings of the LACCEI International Multi-Conference*

- for *Engineering, Education and Technology*, 1–9.  
<https://doi.org/10.18687/LEIRD2023.1.1.554>
- Mauricio, K. K. (2021). El proceso logístico y su relación con la productividad laboral en las Tiendas Mass SJL-2022. *Proceso de Gestion de Compras de La Empresa Cencosud S.A. Metro*, 1, 67.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/118097/Morales\\_MKK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/118097/Morales_MKK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- MEF. (2019). *Plan Nacional de la Competitividad y Productividad*. Ministerio de Economía y Finanzas.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/472803/Plan\\_Nacional\\_de\\_Co\\_mpetitividad\\_y\\_Productividad\\_PNCP.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/472803/Plan_Nacional_de_Co_mpetitividad_y_Productividad_PNCP.pdf)
- MINCETUR. (2020). *Compendio de Cifras de Turismo - Año 2019*.  
<https://www.gob.pe/institucion/mincetur/informes-publicaciones/394689-compendio-de-cifras-de-turismo-ano-2019>
- Mori, K. S., Marin, K. K., & Villafuerte, A. S. (2020). *GESTIÓN FINANCIERA Y SU INCIDENCIA EN LOS RESULTADOS ECONÓMICOS-FINANCIEROS DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE*.  
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/236/233>
- Mosweunyane, L., Rambe, P., & Dzansi, D. (2019). Use of social media in Free State tourism small, medium and micro enterprises to widen business networks for competitiveness. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 22(1), 1–10.  
<https://doi.org/10.4102/sajems.v22i1.2780>
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*.  
<https://books.google.com.pe/books?id=KzSjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Páez, P. N., Jiménez, W. G., & Buitrago, J. D. (2021). Las teorías de la competitividad: Una síntesis. *Revista Republicana*, 2021(31), 119–144.  
<https://doi.org/10.21017/Rev.Repub.2021.v31.a110>
- Pereda, S., & Berrocal, F. (2018). *Dirección y gestión de recursos humanos por*

competencias.

<https://books.google.com.pe/books?id=9o5yDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Quintana, A. (2018). *Clima Organizacional y productividad laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas - 2017*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44232/Quintana\\_DA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44232/Quintana_DA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Qujia-Pillajo, J., Guevara-Rosero, C., & Ramírez-Alvarez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 17–26. <https://www.redalyc.org/journal/6887/688772208002/688772208002.pdf>

Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas. (2019). Las ONG ante Los Objetivos De Desarrollo Sostenible. Propuesta de acción del Pacto Mundial. *Red Española Del Pacto Mundial de Naciones Unidas*. <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/05/Las-ONG-ante-los-Objetivos-de-Desarrollo-Sostenible.pdf>

Robins, S. P., & Jugde, T. A. (2017). *Comportamiento Organizacional*. [https://books.google.com.pe/books/about/Comportamiento\\_organizacional.html?id=9ZWPtAEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Comportamiento_organizacional.html?id=9ZWPtAEACAAJ&redir_esc=y)

Rodriguez, A. M., Segura, X., Elzondo, M. D., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnosis of the impact of work motivation as a means of increasing productivity. Case study: TSR company of Saltillo, Coahuila, Mexico. *Revista Espacios*, 41(43), 53–68. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n43p05>

Romero-Suárez, D., Pertuz, V., & Orozco-Acosta, E. (2020). Determining factors of competitiveness and organizational integration: Scoping review. *Informacion Tecnologica*, 21(5), 21–32. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000500021>

Ruiz, J. Y. (2019). Gestión Empresarial Y Competitividad En La Empresa Grupo Cayao S.a.C Del Distrito De San Juan De Miraflores - 2017. In *TESIS para optar el título profesional de Universidad Autónoma Del Perú*. [https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/827/Ruiz\\_Santa\\_Cruz%2C\\_Jamis\\_York.pdf?sequence=1](https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/827/Ruiz_Santa_Cruz%2C_Jamis_York.pdf?sequence=1)

- Tamayo, A. I., Salazar-Escalante, R. Y., Pimiento-Prada, R. A., & Gelvez-Boada, C. A. (2019). Tendencias en la productividad del sector textil-confecciones en Colombia. *Visión Internacional (Cúcuta)*, 12–16. <https://doi.org/10.22463/27111121.2363>
- Toledo, M. A. (2020). Gestión de innovación para mejorar la competitividad del servicio de catering de la Asociación Asoserdeles Guayaquil 2021. In *Psikologi Perkembangan* (Issue October 2013). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50121/Toledo\\_LMA - SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50121/Toledo_LMA - SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valencia, R. A., & Duche, A. B. (2019). *INNOVACIÓN DE LA GESTIÓN Y ÉXITO COMPETITIVO EN MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS DEL SECTOR MANUFACTURERO PERUANO*. 11(4), 141–153. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-141.pdf>
- Vázquez-López, R. (2021). Productividad laboral y competitividad externa en el sector manufacturero mexicano tras la apertura comercial, 1996-2007. *Cuadernos de Economía*, 40(82), 137–164. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85102150985&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=3b8d2b8b8a2db8933c182edb3c4836e5&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28productividad+y+competitividad+laboral%29&sl=53&sessionSearchId=3b8d2b8b8a2db8933c182ed>

## ANEXOS

### Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable "Productividad laboral"

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable: Productividad laboral	De acuerdo a Dávila et al., 2022, es la relación entre la producción generada y el total de recursos utilizados en el proceso productivo, midiendo la producción alcanzada en comparación con la cantidad de trabajo empleado en un periodo de tiempo específico.	La variable tiene como muestra a 60 colaboradores, se elaboró según las dimensiones de Jaimes, 2018. Para medirlas se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 9 ítems, se utilizará la escala tipo Likert.	Factor humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación y formación</li> <li>- Evaluaciones de desempeño</li> <li>- Ambiente laboral</li> </ul>	Ordinal (Likert)  Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)  Niveles y rangos  Deficiente: (9-21)  Regular: (22-33)  Eficiente: (34-45)
			Factor procesos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejora de procesos</li> <li>- Eficiencia de procesos</li> <li>- Gestión de la calidad</li> </ul>	
			Factor tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de automatización</li> <li>- Nivel de digitalización</li> <li>- Eficiencia tecnológica</li> </ul>	

Variable "Competitividad"

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable: Competitividad	Según Robbins y Judge (2017), la competitividad se entiende como la capacidad de la empresa para crear servicios y productos que generen ganancias que sean igual o superiores al costo de los recursos invertidos.	La variable tiene como muestra a 60 colaboradores. Se consideró las dimensiones de Alzamora (2020). Para medirlas se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 9 ítems, se utilizará la escala tipo Likert.	Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiencia estratégica</li> <li>- Innovación estratégica</li> <li>- Adaptabilidad estratégica</li> </ul>	Ordinal (Likert)  Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)  Niveles y rangos:  Deficiente: (9-21)  Regular: (22-33)  Eficiente: (34-45)
			Ventaja competitiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diferenciación del producto</li> <li>- Reputación de la marca</li> <li>- Lealtad del cliente</li> </ul>	
			Rentabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiencia operativa</li> <li>- Rotación de inventario</li> <li>- Recuperación de inversión</li> </ul>	

## Matriz de consistencia

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	
¿Cuál es la relación entre la productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023?	Determinar la relación que existe entre la productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023	La productividad laboral se relaciona de manera significativa en la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023	<p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>TIPO Aplicada</p> <p>ALCANCE Correlacional</p>
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	
¿Cómo se relaciona el factor humano con la competitividad en el sector de confecciones textiles?	Determinar la relación entre el factor humano y la competitividad en el sector de confecciones textiles	Existe relación significativa entre el factor humano y la competitividad en el sector de confecciones textiles	<p>DISEÑO No experimental transversal</p> <p>POBLACIÓN 60</p> <p>MUESTRA 60</p>
¿De qué manera se relaciona el factor procesos con la competitividad en el sector de confecciones textiles?	Establecer la correlación entre el factor procesos y la competitividad en el sector de confecciones textiles	Existe correlación significativa entre el factor procesos y la competitividad en el sector de confecciones textiles	<p>TÉCNICA Encuesta</p>
¿De qué modo se relaciona el factor tecnológico y la competitividad en el sector de confecciones textiles?	Identificar la relación entre el factor tecnológico y la competitividad en el sector de confecciones textiles	Existe relación significativa entre el factor tecnológico y la competitividad en el sector de confecciones textiles	<p>INSTRUMENTO Cuestionario</p> <p>ESCALA Ordinal tipo Likert</p> <p>Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de “Productividad Laboral”

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de Empresas de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, **en forma voluntaria; SI ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para participar en la investigación** que tiene como título “Productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023”. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen **manteniendo mi anonimato**. A continuación, encontrará varias preguntas y se le pide que elija una única respuesta de acuerdo a su opinión, siguiendo las indicaciones proporcionadas en la leyenda.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Variable Productividad Laboral						
Dimensión Factor Humano		1	2	3	4	5
1	La empresa brinda capacitación y formación constante					
2	El desempeño laboral es evaluado con frecuencia					
3	El ambiente laboral genera satisfacción					
Dimensión Factor procesos		1	2	3	4	5
4	Se realizan mejoras en los procesos de producción con frecuencia					
5	En los procedimientos, no existen “paradas” minimizando los tiempos de producción					
6	El sistema de gestión de calidad propicia la mejora continua					
Dimensión Factor tecnológico		1	2	3	4	5
7	La empresa tiene sus procesos automatizados					
8	La empresa utiliza herramientas digitales en el					

	proceso de diseño y prototipado de nuevos productos textiles					
9	La empresa realiza inducciones en el uso de la tecnología orientada a la creación de productos textiles					

## Cuestionario de “Competitividad”

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de Empresas de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, **en forma voluntaria; SI ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para participar en la investigación** que tiene como título “Productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023”. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen **manteniendo mi anonimato**. A continuación, encontrará varias preguntas y se le pide que elija una única respuesta de acuerdo a su opinión, siguiendo las indicaciones proporcionadas en la leyenda.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Variable Competitividad						
Dimensión estrategias		1	2	3	4	5
1	La empresa busca optimizar sus recursos cumpliendo con las estrategias propuestas					
2	La empresa implementa estrategias y actividades innovadoras en sus procesos					
3	La empresa desarrollar estrategias para adaptarse a los cambios en el mercado					
Dimensión ventaja competitiva		1	2	3	4	5
4	Los productos son únicos en comparación a la competencia					
5	La empresa brinda a sus clientes productos con valor agregado					
6	La empresa es recordada con facilidad por los clientes					
Dimensión rentabilidad		1	2	3	4	5

7	La empresa es eficiente en el uso de los recursos para la producción					
8	La empresa es eficiente en la gestión de sus inventarios					
9	La empresa genera rápidamente beneficios					

Gracias por tu participación en esta encuesta

## Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

### Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: “La productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 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 profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del evaluador

<b>Nombre del juez:</b>	JOSE MARTIN LAZO SANCHEZ
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	15 años
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo – Escuela de Administración Sede Piura
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	No corresponde

#### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

#### 3. Datos de la escala

<b>Nombre del instrumento:</b>	La productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023
<b>Autor(a)(es):</b>	Hernández Sernaqué Paola Magnolia
<b>Procedencia:</b>	Piura
<b>Administración:</b>	Asistida ( ) Autoaplicable ( X )
<b>Tiempo de aplicación:</b>	3 a 5 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Piura
<b>Significación:</b>	El instrumento tiene 6 dimensiones y 18 indicadores e ítems. El objetivo es estudiar la productividad laboral y la competitividad en las empresas de confección textil en Piura

#### 4. Soporte teórico

Para la variable productividad laboral se tomaron las dimensiones propuestas por Jaimes (2018), para la variable competitividad las dimensiones de Alzamora (2020).

<b>Instrumento</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Definición</b>
Productividad laboral	Factor Humano	Se refiere a los aspectos relacionados con las personas en una organización, incluyendo su desempeño, desarrollo y bienestar. La variable de productividad laboral dentro de esta dimensión evalúa la eficiencia y eficacia de los empleados en la realización de sus tareas y contribución al logro de los objetivos de la organización.
	Factor de procesos	Se enfoca en cómo se llevan a cabo las actividades y operaciones dentro de una organización. La variable de productividad laboral en esta dimensión analiza cómo los procesos y procedimientos impactan en la eficiencia del trabajo de los empleados y en la consecución de los resultados deseados.
	Factor tecnológico	Es la influencia y el impacto de las tecnologías utilizadas en el entorno laboral para mejorar la eficiencia y el rendimiento de los trabajadores.

		Incluye la adopción de herramientas, sistemas y procesos tecnológicos que facilitan las tareas laborales, automatizan procesos y permiten un uso más efectivo de los recursos.
Competitividad	Estrategias	Se refieren a los planes y acciones que una empresa implementa para lograr sus objetivos y destacarse en el mercado. Esto incluye decisiones sobre cómo posicionarse frente a la competencia, qué productos o servicios ofrecer, y cómo abordar el mercado para maximizar su posición competitiva.
	Ventaja competitiva	Se relaciona con los aspectos distintivos que hacen que una empresa sea más atractiva para los clientes en comparación con sus competidores. Puede derivarse de la innovación, la calidad del producto, el servicio al cliente, la eficiencia operativa u otros factores que la diferencian en el mercado y le permitan destacarse.
	Rentabilidad	Es la capacidad de una empresa para generar beneficios en relación con sus costos y recursos invertidos. Es un indicador clave de éxito en el mercado y refleja la eficiencia y efectividad de las operaciones de la empresa. Una empresa competitiva busca no solo mantenerse en el mercado, sino también ser rentable a largo plazo.

### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento La productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023 elaborado por Hernández Sernaqué Paola Magnolia, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad 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.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
Relevancia 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 este.
	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 del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

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

## Variable Productividad laboral

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Factor humano

Objetivos de la dimensión: evalúa la eficiencia y eficacia de los empleados en la realización de sus tareas y contribución al logro de los objetivos de la organización.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Capacitación y Formación	La empresa brinda capacitación y formación constante	4	4	4	
Evaluaciones de Desempeño	El desempeño laboral es evaluado con frecuencia	4	4	4	
Ambiente laboral	El ambiente laboral genera satisfacción	4	4	4	

Segunda dimensión: Factor procesos

Objetivos de la dimensión: analiza cómo los procesos y procedimientos impactan en la eficiencia del trabajo de los empleados y en la consecución de los resultados deseados.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Mejora de procesos	Se realizan mejoras en los procesos de producción con frecuencia	4	4	4	
Eficiencia de procesos	En los procedimientos, no existen "paradas" minimizando los tiempos de producción	4	4	4	
Gestión de la calidad	El sistema de gestión de calidad propicia la mejora continua	4	4	4	

Tercera dimensión: Factor tecnológico

Objetivos de la dimensión: examina cómo la tecnología afecta la forma en que se llevan a cabo las actividades laborales, contribuyendo así a la productividad general de los empleados y la organización.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Nivel de automatización	La empresa tiene sus procesos automatizados	4	4	4	
Nivel de digitalización	La empresa utiliza herramientas digitales en el	4	4	4	

	proceso de diseño y prototipado de nuevos productos textiles				
Eficiencia tecnológica	La empresa realiza inducciones en el uso de la tecnología orientada a la creación de productos textiles	4	4	4	

### Variable Competitividad

Cuarta dimensión: Estrategias

Objetivos de la dimensión: examina los planes y enfoques que la empresa utiliza para lograr sus objetivos

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Eficiencia estratégica	La empresa busca optimizar sus recursos cumpliendo con las estrategias propuestas	4	4	4	
Innovación estratégica	La empresa implementa estrategias y actividades innovadoras en sus procesos	4	4	4	
Adaptabilidad estratégica	La empresa desarrollar estrategias para adaptarse a los cambios en el mercado	4	4	4	

Quinta dimensión: Ventaja competitiva

Objetivos de la dimensión: examina la calidad del producto, la eficiencia operativa, la innovación, el servicio al cliente u otros factores que la distingan y la hagan más atractiva para los consumidores.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Diferenciación de producto	Los productos son únicos en comparación a la competencia	4	4	4	
Reputación de marca	La empresa brinda a sus clientes productos con valor agregado	4	4	4	
Lealtad de cliente	La empresa es recordada con facilidad por los clientes	4	4	4	

Sexta dimensión: Rentabilidad

Objetivos de la dimensión: examina la eficiencia económica de una empresa. Se refiere a su capacidad para generar beneficios en relación con los costos y recursos invertidos.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Eficiencia operativa	La empresa es eficiente en el uso de los recursos para la producción	4	4	4	
Rotación de inventario	La empresa es eficiente en la gestión de sus inventarios	4	4	4	
Recuperación de inversión	La empresa genera rápidamente beneficios	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI 02778943

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "La productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 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 profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del evaluador

<b>Nombre del juez:</b>	Mercedes Palacios de Briceño
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión de organizaciones
<b>Institución donde labora:</b>	UCV
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

### 3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	La productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023
Autor(a)(es):	Hernández Sernaqué Paola Magnolia
Procedencia:	Piura
Administración:	Asistida ( ) Autoaplicable ( X )
Tiempo de aplicación:	3 a 5 minutos
Ámbito de aplicación:	Piura
Significación:	El instrumento tiene 6 dimensiones y 18 indicadores e ítems. El objetivo es estudiar la productividad laboral y la competitividad en las empresas de confección textil en Piura

### 4. Soporte teórico

Para la variable productividad laboral se tomaron las dimensiones propuestas por Jaimes (2018), para la variable competitividad las dimensiones de Alzamora (2020).

Instrumento	Dimensiones	Definición
Productividad laboral	Factor Humano	Se refiere a los aspectos relacionados con las personas en una organización, incluyendo su desempeño, desarrollo y bienestar. La variable de productividad laboral dentro de esta dimensión evalúa la eficiencia y eficacia de los empleados en la realización de sus tareas y contribución al logro de los objetivos de la organización.
	Factor procesos	Se enfoca en cómo se llevan a cabo las actividades y operaciones dentro de una organización. La variable de productividad laboral en esta dimensión analiza cómo los procesos y procedimientos impactan en la eficiencia del trabajo de los empleados y en la consecución de los resultados deseados.
	Factor tecnológico	Es la influencia y el impacto de las tecnologías utilizadas en el entorno laboral para mejorar la eficiencia y el rendimiento de los trabajadores. Incluye la adopción de herramientas, sistemas y procesos tecnológicos que facilitan las tareas laborales, automatizan procesos y permiten un uso más

		efectivo de los recursos.
Competitividad	Estrategias	Se refieren a los planes y acciones que una empresa implementa para lograr sus objetivos y destacarse en el mercado. Esto incluye decisiones sobre cómo posicionarse frente a la competencia, qué productos o servicios ofrecer, y cómo abordar el mercado para maximizar su posición competitiva.
	Ventaja competitiva	Se relaciona con los aspectos distintivos que hacen que una empresa sea más atractiva para los clientes en comparación con sus competidores. Puede derivarse de la innovación, la calidad del producto, el servicio al cliente, la eficiencia operativa u otros factores que la diferencien en el mercado y le permitan destacarse.
	Rentabilidad	Es la capacidad de una empresa para generar beneficios en relación con sus costos y recursos invertidos. Es un indicador clave de éxito en el mercado y refleja la eficiencia y efectividad de las operaciones de la empresa. Una empresa competitiva busca no solo mantenerse en el mercado, sino también ser rentable a largo plazo.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento La productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023 elaborado por Hernández Sernaqué Paola Magnolia, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad 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.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
Relevancia 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 este.
	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 del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

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

### Variable Productividad laboral

## Dimensiones del instrumento

### Primera dimensión: Factor humano

Objetivos de la dimensión: evalúa la eficiencia y eficacia de los empleados en la realización de sus tareas y contribución al logro de los objetivos de la organización.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Capacitación y Formación	La empresa brinda capacitación y formación constante	3	4	4	
Evaluaciones de Desempeño	El desempeño laboral es evaluado con frecuencia	3	4	4	
Ambiente laboral	El ambiente laboral genera satisfacción	3	4	4	

### Segunda dimensión: Factor procesos

Objetivos de la dimensión: analiza cómo los procesos y procedimientos impactan en la eficiencia del trabajo de los empleados y en la consecución de los resultados deseados.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Mejora de procesos	Se realizan mejoras en los procesos de producción con frecuencia	4	4	4	
Eficiencia de procesos	En los procedimientos, no existen "paradas" minimizando los tiempos de producción	3	4	4	
Gestión de la calidad	El sistema de gestión de calidad propicia la mejora continua	3	4	4	

### Tercera dimensión: Factor tecnológico

Objetivos de la dimensión: examina cómo la tecnología afecta la forma en que se llevan a cabo las actividades laborales, contribuyendo así a la productividad general de los empleados y la organización.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Nivel de automatización	La empresa tiene sus procesos automatizados	3	4	4	
Nivel de digitalización	La empresa utiliza herramientas	4	4	4	

	digitales en el proceso de diseño y prototipado de nuevos productos textiles				
Eficiencia tecnológica	La empresa realiza inducciones en el uso de la tecnología orientada a la creación de productos textiles	4	4	4	

### Variable Competitividad

Cuarta dimensión: Estrategias

Objetivos de la dimensión: examina los planes y enfoques que la empresa utiliza para lograr sus objetivos

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Eficiencia estratégica	La empresa busca optimizar sus recursos cumpliendo con las estrategias propuestas	4	4	4	
Innovación estratégica	La empresa implementa estrategias y actividades innovadoras en sus procesos	4	4	4	
Adaptabilidad estratégica	La empresa desarrollar estrategias para adaptarse a los cambios en el mercado	4	4	4	

Quinta dimensión: Ventaja competitiva

Objetivos de la dimensión: examina la calidad del producto, la eficiencia operativa, la innovación, el servicio al cliente u otros factores que la distingan y la hagan más atractiva para los consumidores.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Diferenciación de producto	Los productos son únicos en comparación a la competencia	3	4	4	
Reputación de marca	La empresa brinda a sus clientes productos con valor agregado	4	4	4	
Lealtad de cliente	La empresa	3	4	4	

	es recordada con facilidad por los clientes				
--	---	--	--	--	--

Sexta dimensión: Rentabilidad

Objetivos de la dimensión: examina la eficiencia económica de una empresa. Se refiere a su capacidad para generar beneficios en relación con los costos y recursos invertidos.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Eficiencia operativa	La empresa es eficiente en el uso de los recursos para la producción	4	4	4	
Rotación de inventario	La empresa es eficiente en la gestión de sus inventarios	4	4	4	
Recuperación de inversión	La empresa genera rápidamente beneficios	4	4	4	




Lic. Adm. Emp. MERCEDES RENEE PALACIOS DE BRICEÑO  
REG. UNIC. DE COLEG. N° 5103

Firma del evaluador

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "La productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 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 profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del evaluador

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Colomer Winter Adrián
<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>	
<b>Institución donde labora:</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre del instrumento:</b>	La productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023
<b>Autor(a)(es):</b>	Hernández Sernaqué Paola Magnolia
<b>Procedencia:</b>	Piura
<b>Administración:</b>	Asistida ( ) Autoaplicable ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Tiempo de aplicación:</b>	3 a 5 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Piura
<b>Significación:</b>	El instrumento tiene 6 dimensiones y 18 indicadores e ítems. El objetivo es estudiar la productividad laboral y la competitividad en las empresas de confección textil en Piura

### 4. Soporte teórico

Para la variable productividad laboral se tomaron las dimensiones propuestas por Jaimes (2018), para la variable competitividad las dimensiones de Alzamora (2020).

<b>Instrumento</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Definición</b>
Productividad laboral	Factor humano	Se refiere a los aspectos relacionados con las personas en una organización, incluyendo su desempeño, desarrollo y bienestar. La variable de productividad laboral dentro de esta dimensión evalúa la eficiencia y eficacia de los empleados en la realización de sus tareas y contribución al logro de los objetivos de la organización.
	Factor procesos	Se enfoca en cómo se llevan a cabo las actividades y operaciones dentro de una organización. La variable de productividad laboral en esta dimensión analiza cómo los procesos y procedimientos impactan en la eficiencia del trabajo de los empleados y en la consecución de los resultados deseados.
	Factor tecnológico	Es la influencia y el impacto de las tecnologías utilizadas en el entorno laboral para mejorar la

		eficiencia y el rendimiento de los trabajadores. Incluye la adopción de herramientas, sistemas y procesos tecnológicos que facilitan las tareas laborales, automatizan procesos y permiten un uso más efectivo de los recursos.
Competitividad	Estrategias	Se refieren a los planes y acciones que una empresa implementa para lograr sus objetivos y destacarse en el mercado. Esto incluye decisiones sobre cómo posicionarse frente a la competencia, qué productos o servicios ofrecer, y cómo abordar el mercado para maximizar su posición competitiva.
	Ventaja competitiva	Se relaciona con los aspectos distintivos que hacen que una empresa sea más atractiva para los clientes en comparación con sus competidores. Puede derivarse de la innovación, la calidad del producto, el servicio al cliente, la eficiencia operativa u otros factores que la diferencien en el mercado y le permitan destacarse.
	Rentabilidad	Es la capacidad de una empresa para generar beneficios en relación con sus costos y recursos invertidos. Es un indicador clave de éxito en el mercado y refleja la eficiencia y efectividad de las operaciones de la empresa. Una empresa competitiva busca no solo mantenerse en el mercado, sino también ser rentable a largo plazo.

### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento La productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023 elaborado por Hernández Sernaqué Paola Magnolia, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad 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.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
Relevancia 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 este.
	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 del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

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

### Variable Productividad laboral

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Factor humano

Objetivos de la dimensión: evalúa la eficiencia y eficacia de los empleados en la realización de sus tareas y contribución al logro de los objetivos de la organización.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Capacitación y Formación	La empresa brinda capacitación y formación constante	4	4	4	
Evaluaciones de Desempeño	El desempeño laboral es evaluado con frecuencia	4	4	4	
Ambiente laboral	El ambiente laboral genera satisfacción	4	4	4	

Segunda dimensión: Factor procesos

Objetivos de la dimensión: analiza cómo los procesos y procedimientos impactan en la eficiencia del trabajo de los empleados y en la consecución de los resultados deseados.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Mejora de procesos	Se realizan mejoras en los procesos de producción con frecuencia	4	4	4	
Eficiencia de	En los	4	4	4	

procesos	procedimientos, no existen "paradas" minimizando los tiempos de producción				
Gestión de la calidad	El sistema de gestión de calidad propicia la mejora continua	4	4	4	

Tercera dimensión: Factor tecnológico

Objetivos de la dimensión: examina cómo la tecnología afecta la forma en que se llevan a cabo las actividades laborales, contribuyendo así a la productividad general de los empleados y la organización.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Nivel de automatización	La empresa tiene sus procesos automatizados	4	4	4	
Nivel de digitalización	La empresa utiliza herramientas digitales en el proceso de diseño y prototipado de nuevos productos textiles	4	4	4	
Eficiencia tecnológica	La empresa realiza inducciones en el uso de la tecnología orientada a la creación de productos textiles	4	4	4	

**Variable Competitividad**

Cuarta dimensión: Estrategias

Objetivos de la dimensión: examina los planes y enfoques que la empresa utiliza para lograr sus objetivos

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Eficiencia estratégica	La empresa busca optimizar sus recursos cumpliendo con las estrategias propuestas	4	4	4	
Innovación estratégica	La empresa implementa estrategias y actividades innovadoras en sus procesos	4	4	4	
Adaptabilidad estratégica	La empresa desarrolla estrategias para adaptarse a los cambios en el mercado	4	4	4	

Quinta dimensión: Ventaja competitiva

Objetivos de la dimensión: examina la calidad del producto, la eficiencia operativa, la innovación, el servicio al cliente u otros factores que la distinguen y la hagan más atractiva para los consumidores.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Diferenciación de producto	Los productos son únicos en comparación a la competencia	4	4	4	
Reputación de marca	La empresa brinda a sus clientes productos con valor agregado	4	4	4	
Lealtad de cliente	La empresa es recordada con facilidad por los clientes	4	4	4	

Sexta dimensión: Rentabilidad

Objetivos de la dimensión: examina la eficiencia económica de una empresa. Se refiere a su capacidad para generar beneficios en relación con los costos y recursos invertidos.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Eficiencia operativa	La empresa es eficiente en el uso de los recursos para la producción	4	4	4	
Rotación de	La empresa	4	4	4	

inventario	es eficiente en la gestión de sus inventarios				
Recuperación de inversión	La empresa genera rápidamente beneficios	4	4	4	



Uc. Adm. Adrian Colomer Wint  
REG. UNIC. DE COLEG. N° 24452

Firma del evaluador

## Anexo 4. Consentimiento informado UCV

### CONSENTIMIENTO INFORMADO \*

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023

Investigador (a) (es): Hernández Sernaqué Paola Magnolia

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre la productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023 Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación:**

Se generará información novedosa sobre cómo se relacionan la Productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 3 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### **Riesgo (principio de no maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### **Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

### **Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

### **Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) **Hernández Sernaqué Paola Magnolia** email **phernandezse@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **Burgos Bardales Roger** email: **rburgosb @ucvvirtual.edu.pe**

### **Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

## Anexo 5. Reporte de similitud en software Turnitin

PAOLA MAGNOLIA HERNANDEZ SERNAQUE HERNANDEZ SERNAQUE PAOLA MAGNOLIA

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

**Productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Licenciada en Administración

**AUTORA:**  
Hernández Sernaque, Paola Magnolia (Orcid.org/0000-0003-4240-9325)

**ASESORA:**  
Dra. Torres Cáceres, Fatima del Socorro (orcid.org/0000-0001-5505-7719)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión de Organizaciones

**Resumen de coincidencias**

**14 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

**Coincidencias**

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %	>
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %	>
4	repositorio.autonomia.e... Fuente de Internet	1 %	>
5	www.fundapyme.org Fuente de Internet	1 %	>

ras: 8361 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 17°C 01:06 12/06/2024

## Anexo 6. Análisis complementario

### Confiabilidad de los instrumentos

#### VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Encuestado	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	TOTAL
1	4	3	3	4	4	3	4	4	3	32
2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	37
3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	30
4	2	3	3	4	2	3	3	2	4	26
5	2	3	5	3	3	3	3	3	4	29
6	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
7	4	3	5	4	4	4	4	4	4	36
8	3	4	3	5	3	4	4	3	3	32
9	4	3	4	4	4	3	3	4	3	32
10	3	3	5	3	3	4	3	3	4	31
11	3	4	3	4	4	4	5	4	3	34
12	3	4	4	5	4	4	4	4	4	36
13	3	4	3	4	3	4	3	3	3	30
14	2	3	3	4	3	3	3	3	3	27
15	2	4	4	3	3	3	4	3	4	30
16	3	4	3	3	4	3	4	4	3	31
17	4	3	5	5	4	4	5	4	4	38
18	3	4	3	5	3	4	3	3	3	31
19	2	3	3	3	2	3	3	2	4	25
20	2	3	4	3	3	3	3	3	3	27
Varianza	0.6	0.24	0.688	0.6	0.4	0.248	0.428	0.41	0.25	12.428

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

$\alpha$  Alfa de Cronbach  
 k número de ítems  
 Vi Varianza de cada ítem  
 Vt Varianza total

k = 9  
 Vi = 3.87  
 Vt = 12.43  
 $\alpha = 0.774$

Buena Fiabilidad en el Instrumento de la recolección de datos

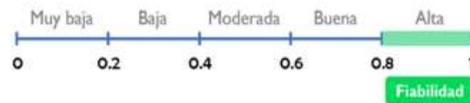
#### ESCALA DE LIKERT

ITEMS	ESCALA DE LIKERT				
	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1					
2					
...					

#### Alfa de Cronbach

Cronbach, L.J (1951)

#### Análisis de la consistencia



**VARIABLE COMPETITIVIDAD**

Encuestado	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	TOTAL
1	4	4	2	3	4	4	3	2	3	29
2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
3	5	3	2	2	4	2	2	2	3	25
4	4	4	2	1	2	2	2	2	3	22
5	4	3	2	2	4	3	3	2	3	26
6	4	4	2	3	4	4	3	2	3	29
7	4	3	4	4	4	4	5	4	5	37
8	4	3	2	2	4	2	2	2	3	24
9	4	4	2	1	2	2	2	2	3	22
10	4	3	2	3	4	3	3	2	3	27
11	4	4	2	3	4	3	3	2	3	28
12	4	4	3	4	4	4	4	3	5	35
13	4	3	2	3	4	2	2	2	3	25
14	4	4	2	1	3	2	2	2	3	23
15	4	3	2	2	3	3	4	2	3	26
16	4	4	2	4	4	4	3	2	3	30
17	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
18	5	4	2	2	4	3	2	2	3	27
19	4	4	2	1	2	2	2	2	3	22
20	3	3	2	2	4	3	3	2	3	25
Varianza	0.148	0.24	0.528	1.148	0.5	0.7	1.1	0.528	0.64	26.09

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

$\alpha$  Alfa de Cronbach  
 k número de ítems  
 $V_i$  Varianza de cada ítem  
 $V_t$  Varianza total

k = 9  
 $V_i$  = 5.57  
 $V_t$  = 26.09

$\alpha = 0.885$

Alta Fiabilidad en el instrumento de la recolección de datos.

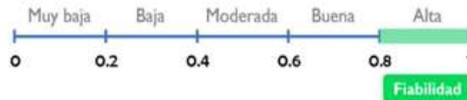
**ESCALA DE LIKERT**

	1	2	3	4	5
ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1					
2					
...					

**Alfa de Cronbach**

Cronbach, L.J. (1951)

**Análisis de la consistencia**



## Anexo 7. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

### 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:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos:	DNI:

#### 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 [ ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:

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:

Firma y sello: \_\_\_\_\_

**(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.*

## Carta de presentación

Piura, 30 de octubre de 2023

**SEÑOR (ES):**

**Confeccionistas del sector textil**

**PIURA**

Presente. -

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

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: **“Productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023”** En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

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

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

Atentamente,



**Nombre de estudiante y firma**

**DNI 03670996**

## Anexo 8. Otras evidencias

### Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023

Autor(es): Hernández Sernaqué Paola Magnolia

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de Organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Piura, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-2\_SUBE\_PI\_PIU\_B2\_03

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: rburgosb@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
<b>II. Criterios éticos</b>				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

**Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.**

Lima, 16 de noviembre de 2023

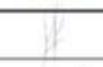
Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Ferrández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

## Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Productividad laboral y la competitividad en el sector de confecciones textiles, Piura, 2023", presentado por la autora Hernández Sernaqué Paola Magnolia, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 10 de noviembre de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Cargo</b>	<b>DNI N.º</b>	<b>Firma</b>
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

## Prueba de normalidad de los datos

Nivel de significancia. 5% (0,05)

Regla de decisión:

$p \geq 0,05$  datos se distribuyen de forma normal.

$p < 0,05$  datos no se distribuyen de forma normal.

**Tabla. Valor del Estadístico de Contraste Kolmogorov Smirnov**

	N	Parámetros normales <sup>a,b</sup>		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig.
		Media	Desv.	Absoluto	Positivo	Negativo		
<b>Productividad laboral</b>	60	2,6500	,54695	,422	,261	-,422	,422	,000 <sup>c</sup>
Factor humano	60	2,5833	,64550	,407	,259	-,407	,407	,000 <sup>c</sup>
Factor procesos	60	2,6000	,58802	,402	,248	-,402	,402	,000 <sup>c</sup>
Factor tecnológico	60	2,6333	,60971	,426	,274	-,426	,426	,000 <sup>c</sup>
<b>Competitividad</b>	60	2,5833	,56122	,388	,234	-,388	,388	,000 <sup>c</sup>
Estrategias	60	2,5667	,56348	,379	,243	-,379	,379	,000 <sup>c</sup>
Ventaja competitiva	60	2,5500	,59447	,375	,225	-,375	,375	,000 <sup>c</sup>
Rentabilidad	60	2,5667	,62073	,391	,243	-,391	,391	,000 <sup>c</sup>

a. Se calcula a partir de datos.

b. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: SSPS v25

### Pruebas de chi cuadrado

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	103,833 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	67,256	4	,000
Asociación lineal por lineal	47,500	1	,000
N de casos válidos	60		

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	53,214 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	44,819	4	,000
Asociación lineal por lineal	35,517	1	,000
N de casos válidos	60		

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	81,463 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	60,775	4	,000
Asociación lineal por lineal	44,978	1	,000
N de casos válidos	60		

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	67,415 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	57,264	4	,000
Asociación lineal por lineal	41,017	1	,000
N de casos válidos	60		

.

pruebas correlacionales

			<b>Correlaciones</b>				
			Productivida d laboral	Factor humano	Factor procesos	Factor tecnológico	Competitivida d
Rho de Spearman	Productividad laboral	Coefficient e de correlación	1,000	,893**	,932**	,959**	,875**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	60	60	60	60	60
	Factor humano	Coefficient e de correlación	,893**	1,000	,827**	,864**	,770**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	60	60	60	60	60
	Factor procesos	Coefficient e de correlación	,932**	,827**	1,000	,894**	,868**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	60	60	60	60	60
Factor tecnológico	Coefficient e de correlación	,959**	,864**	,894**	1,000	,839**	
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	
	N	60	60	60	60	60	
Competitivida d	Coefficient e de correlación	,875**	,770**	,868**	,839**	1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	
	N	60	60	60	60	60	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## base de datos variable 1-

n	Marca temporal	Consentimiento informado	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9
1	5/16/2024 20:45:26	Acepto	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	5/16/2024 22:31:47	Acepto	3	2	3	2	2	2	3	2	3
3	5/18/2024 13:10:04	Acepto	2	2	3	3	3	3	3	3	3
4	5/22/2024 6:29:53	Acepto	2	2	3	3	3	3	3	3	3
5	5/22/2024 11:44:16	Acepto	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	5/22/2024 11:44:50	Acepto	3	3	3	3	3	2	3	3	3
7	5/22/2024 11:48:15	Acepto	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5/22/2024 11:56:44	Acepto	5	5	5	5	4	5	4	5	5
9	5/22/2024 12:17:43	Acepto	4	3	3	3	4	3	3	2	2
10	5/22/2024 12:19:15	Acepto	3	4	3	3	3	4	3	3	3
11	5/22/2024 13:23:09	Acepto	4	5	5	5	4	4	4	4	5
12	5/22/2024 13:54:30	Acepto	5	5	5	5	4	5	4	4	4
13	5/22/2024 14:46:33	Acepto	5	5	5	5	5	5	5	5	4
14	5/22/2024 14:57:53	Acepto	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5/22/2024 15:09:19	Acepto	4	4	5	4	3	4	4	4	4
16	5/22/2024 15:26:16	Acepto	2	2	3	3	3	2	3	3	1
17	5/22/2024 16:26:42	Acepto	4	3	5	5	5	5	4	4	4
18	5/22/2024 17:07:16	Acepto	5	4	5	5	4	3	3	4	5
19	5/22/2024 22:55:09	Acepto	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5/23/2024 8:05:56	Acepto	5	5	5	4	5	5	5	4	5
21	5/23/2024 9:31:20	Acepto	3	3	4	3	3	3	3	3	3
22	5/24/2024 16:39:46	Acepto	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5/24/2024 16:40:34	Acepto	4	4	5	4	4	4	4	4	4
24	5/24/2024 16:41:25	Acepto	5	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5/24/2024 16:42:06	Acepto	5	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5/24/2024 17:42:48	Acepto	5	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5/24/2024 17:54:38	Acepto	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5/24/2024 17:55:23	Acepto	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5/24/2024 17:56:05	Acepto	4	4	5	4	4	4	4	4	4
30	5/24/2024 17:56:47	Acepto	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5/24/2024 17:58:22	Acepto	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5/24/2024 18:32:36	Acepto	5	5	3	3	2	5	4	4	4
33	5/25/2024 4:22:17	Acepto	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	5/25/2024 4:23:19	Acepto	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	5/25/2024 4:25:03	Acepto	2	2	3	2	2	2	2	2	2
36	5/25/2024 4:27:11	Acepto	1	2	3	2	2	2	2	2	2
37	5/25/2024 4:39:06	Acepto	3	3	3	3	4	3	3	3	3
38	5/25/2024 4:43:47	Acepto	3	4	4	4	5	4	4	4	4
39	5/25/2024 9:08:32	Acepto	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	5/25/2024 9:00:47	Acepto	4	4	3	3	3	4	4	4	4
41	5/26/2024 9:13:47	Acepto	4	5	4	3	4	4	3	3	3
42	5/26/2024 9:15:47	Acepto	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5/26/2024 19:40:43	Acepto	4	4	4	5	5	4	5	5	5
44	5/26/2024 19:42:03	Acepto	4	5	5	4	5	4	4	4	4
45	5/26/2024 19:51:20	Acepto	3	4	4	3	5	4	4	4	4

46	5/26/2024 19:53:22	Acepto	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5/26/2024 19:56:29	Acepto	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5/26/2024 19:57:22	Acepto	4	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5/26/2024 19:59:29	Acepto	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5/26/2024 20:00:14	Acepto	5	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5/26/2024 22:40:19	Acepto	4	5	4	4	5	4	4	4	4
52	5/26/2024 22:42:11	Acepto	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	5/26/2024 22:43:22	Acepto	4	5	5	5	5	5	5	4	5
54	5/26/2024 22:44:24	Acepto	5	4	4	4	4	4	4	4	4
55	5/26/2024 22:48:35	Acepto	4	4	4	4	5	4	4	4	4
56	5/26/2024 22:49:44	Acepto	5	4	5	4	5	5	4	4	4
57	5/26/2024 22:52:10	Acepto	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5/26/2024 22:53:05	Acepto	4	4	4	4	5	4	4	4	4
59	5/26/2024 23:00:37	Acepto	4	5	5	4	5	5	4	4	4
60	5/26/2024 23:05:25	Acepto	4	4	4	4	5	4	4	4	4



