



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA

Comportamiento organizacional textil: Satisfacción laboral y
productividad en el sector textil del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios – MBA

AUTORA:

Laura de La Cruz, Liliana Edith (orcid.org/0000-0001-7899-1949)

ASESORES:

Dr. Lazarte Reategui, Henry Daniel (orcid.org/0000-0002-9455-1094)

Dra. Panche Rodriguez, Odoña Beatriz (orcid.org/0000-0002-1629-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LAZARTE REATEGUI HENRY DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL TEXTIL: Satisfacción Laboral y Productividad en el Sector Textil del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.", cuyo autor es LAURA DE LA CRUZ LILIANA EDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LAZARTE REATEGUI HENRY DANIEL DNI: 16783808 ORCID: 0000-0002-9455-1094	Firmado electrónicamente por: HLAZARTE el 17-08- 2024 16:29:52

Código documento Trilce: TRI - 0857588



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LAURA DE LA CRUZ LILIANA EDITH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL TEXTIL: Satisfacción Laboral y Productividad en el Sector Textil del distrito de Carabayllo, Lima, 2024.", 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.

Nombres y Apellidos	Firma
LILIANA EDITH LAURA DE LA CRUZ DNI: 61614346 ORCID: 0000-0001-7899-1949	Firmado electrónicamente por: LLAURADECR25 el 10- 08-2024 13:02:19

Código documento Trilce: TRI - 0857589

Dedicatoria

A mi familia, por ser mi refugio y mi fuerza,
y que han contribuido significativamente a
mi desarrollo profesional.

Agradecimiento

A Dios, por guiarnos a lo largo de la investigación, otorgándonos la fortaleza y la inteligencia necesaria para completarla con éxito. A mis destacados profesores de la Universidad César Vallejo, por sus valiosas enseñanzas.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de Tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. METODOLOGÍA.....	31
III. RESULTADOS.....	36
IV. DISCUSIÓN	54
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS.....	62
ANEXOS	68

Índice de tablas

Tabla 1 Valoración de Juicio de expertos.....	34
Tabla 2 Tabla cruzada entre las variables Satisfacción laboral y productividad	36
Tabla 3 Tabla cruzada entre dimensión Condiciones laborales y variable productividad.....	37
Tabla 4 Tabla cruzada entre dimensión Condiciones de seguridad y variable productividad.....	38
Tabla 5 Tabla cruzada entre dimensión Condiciones de confort y variable productividad.....	39
Tabla 6 Prueba de normalidad para las variables Satisfacción laboral y productividad.....	40
Tabla 7 Tabla de frecuencias de la variable Satisfacción laboral	41
Tabla 8 Tabla de frecuencias de la variable Productividad.....	42
Tabla 9 Tabla de frecuencias de la dimensión Condiciones laborales	43
Tabla 10 Tabla de frecuencias de la dimensión Condiciones de seguridad.....	44
Tabla 11 Tabla de frecuencias de la dimensión Condiciones de confort	45
Tabla 12 Prueba de hipótesis general.....	47
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 1	49
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 2	51
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 3	53

Resumen

El objetivo general del estudio fue determinar como la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores en el sector textil Pelito Kids S.A.C. en Carabaylo, Lima, 2024.

En el contexto del objetivo de desarrollo sostenible 8 de la ONU, que promueve el crecimiento económico inclusivo y el trabajo decente, esta investigación se enmarcó en dicho objetivo.

La metodología fue tipo básica con enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y transversal, con un alcance correlacional. La población fue 150 trabajadores, y se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple para seleccionar una muestra de 109. Se aplicó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario.

Los resultados principales sobre la satisfacción laboral son de 78,9% y productividad fue 76,1%, entonces ambos porcentajes estuvieron en nivel alto. Además, se encontró una correlación positiva muy fuerte (Rho de Spearman = 0,793, $p = 0,000$) entre satisfacción laboral y productividad. Esto permitió rechazar la hipótesis (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1), demostrando una relación significativa entre variables.

En conclusión, se evidenció que la satisfacción laboral se relaciona directamente con la productividad en la empresa. Se recomendó mejorar la satisfacción laboral para optimizar el desempeño de los colaboradores para mejorar la productividad.

Palabras clave: Clima organización, satisfacción laboral, beneficios laborales, productividad, empresa textil.

Abstract

The general objective of the study was to determine how job satisfaction is related to the productivity of workers in the textile sector Pelito Kids S.A.C. in Carabayllo, Lima, 2024.

In the context of the UN Sustainable Development Goal 8, which promotes inclusive economic growth and decent work, this research was framed within said goal.

The methodology was basic with a quantitative approach, a non-experimental and transversal design, with a correlational scope. The population was 150 workers, and simple random probabilistic sampling was used to select a sample of 109. The survey technique was applied through a questionnaire.

The main results on job satisfaction are 78.9% and productivity was 76.1%, so both percentages were at a high level. Furthermore, a very strong positive correlation (Spearman's $Rho = 0.793$, $p = 0.000$) was found between job satisfaction and productivity. This allowed us to reject the hypothesis (H_0) and accept the alternative hypothesis (H_1), demonstrating a significant relationship between variables.

In conclusion, it was evident that job satisfaction is directly related to productivity in the company. It was recommended to improve job satisfaction to optimize the performance of employees to improve productivity.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, job benefits, productivity, textile company.

I. INTRODUCCIÓN

EL comportamiento organizacional en la industria textil desempeña un papel fundamental al analizar como las personas interactúan dentro de las organizaciones, como se comunican, resuelven conflictos y contribuyen al logro de los objetivos empresariales. Comportamiento organizacional es ampliamente reconocido como un marco de referencia crucial en el campo de la gestión y la psicología organizacional. Robbins et al., 2009). La industria textil desempeña un papel significativo en la economía global y ejerce una gran influencia en la formulación de tratados y acuerdos comerciales a nivel internacional. Además, Es crucial para el avance y la evolución de las comunidades, en países en desarrollo como lo nuestro. (Revista la cámara de comercio de Lima 2022).

A nivel internacional, se consideraron los aportes de especialistas., los mismos que examinaron al bienestar laboral en pequeñas empresas colombianas exportadoras del sector textil. Es cuantitativo, diseño no experimental, transversal que llevó a cabo un censo de las 19 pymes exportadoras del sector. En resumen, se concluyó que se deben implementar estrategias para fomentar la satisfacción, especialmente en la globalización en el sector textil. El talento humano se destaca como elemento más esencial para garantizar su competitividad. (Moreno et al., 2018).

Asimismo, el autor (Tamayo et al., 2019). El propósito de este estudio fue analizar las novedades que influyen en la productividad del sector textil - confecciones en relación a las fuerzas internas y externas que planean desafíos y obstáculos para su crecimiento. Este sector es ampliamente reconocido tanto dentro como fuera de Colombia, debido a excelencia de sus prendas y al impacto social y económico que genera. La metodología de este estudio implicó la creación de una investigación documental centrada en recopilar y analizar artículo o proyectos que examinan la situación del sector textil-confecciones. El objetivo fue contribuir a la comprensión de su estado actual. Según los hallazgos, las tendencias relacionadas con el mercado

interno y externo se combinaron de manera estratégica, lo que resultó beneficioso. Además, el crecimiento del sector no se limitó únicamente a la capital del país, se estableció una red de ciudades principales e intermedias que contribuyen a su expansión y consolidación.

Venezuela Revista Vargas et al., (2022). Los mismos quienes sustentaron que la satisfacción laboral fue un aspecto relevante tanto en el contexto empresarial y académico. Se investigó ampliamente su influencia en la eficiencia y el desempeño de las organizaciones y se identificaron relaciones notables entre concepto y otras variables, como la ausencia, la motivación y la rotación. La investigación fue analizar los aspectos que afectaron al bienestar laboral en una empresa textil en Venezuela. Se consideró la satisfacción de trabajo en general como punto de inicio debido a su aplicabilidad en diversos contextos, así como identificar los aspectos que fueron mejor y peor valorados por los empleados. Además, se descubrieron tres cosas que afectaron cómo se sentían en su trabajo: cómo está organizada la empresa, qué tipo de trabajo realizaban y cómo es su situación en el trabajo.

Sierra et al., (2022) El objetivo del estudio realizado en Venezuela fue sugerir métodos que contribuyeran al aumento de la producción, la calidad y la competitividad en el rubro de confección en el Estado Táchira. El estudio, utilizó un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo que incluyó un total de 98 empresas textiles situadas en las municipalidades de San Cristóbal, Bolívar y Pedro María Ureña en el estado Táchira. Se optó por una encuesta lo cual fue validada a través de la evaluación juicio de expertos. Los hallazgos más destacados indicaron ciertas inconsistencias en la percepción de la productividad, dificultades para adquirir insumos de producción y materias primas, bajos niveles de producción y un mantenimiento adecuado de los equipos. La administración de la calidad incluía con planes, propósitos de calidad, carecía de un software de calidad específico y de características del producto. Proveedores tenían un gran poder de negociación en términos de competitividad, mientras que los negocios prestaban mayor atención a los clientes en cuanto al precio, calidad y números de producto. Debido a las

carencias externas y elevada inversión, la entrada de nuevos competidores estaba limitada.

Toledo (2019). Sustentó que sector textil de Guatemala la satisfacción laboral es fundamental para garantizar la eficiencia, productividad y el compromiso del personal. A pesar de ser un sector en crecimiento que empleaba a más de 90,000 personas y contribuirá significativamente a las divisas del país, los directivos no le otorgan la debida atención. La satisfacción laboral está estrechamente vinculada al éxito de las organizaciones y su descuido podría resultar en pérdida económica.

Pirique (2023) En su artículo Guatemala - Liderazgo como instrumento para aumento de la producción de los colaboradores del rubro de textiles de la Ciudad de Guatemala. Se investigó cómo la gestión puede ser utilizada como un medio para incrementar la productividad en las cooperativas ubicadas en la ciudad de Guatemala. Su objetivo fue descubrir las causas de los problemas actuales en la industria mencionada, así como explorar cómo una gestión eficaz podría contribuir a mejorar tanto la situación general como la productividad de las empresas textiles.

Gangwani et al., (2020). La industria textil en India es crucial para la economía nacional, siendo la segunda fuente de trabajo tras la agricultura. El éxito y la productividad de esta industria dependen en gran medida del compromiso de su fuerza laboral, lo que requiere condiciones de trabajo adecuadas. Las malas condiciones laborales no solo causan insatisfacción y alta rotación, sino que también afectan negativamente la vida laboral y los empleados. Para mejorar la satisfacción y retención del personal, es fundamental identificar y mejorar estos aspectos. Esta investigación se centró en evaluar la satisfacción de los trabajadores con sus condiciones laborales y su impacto en el equilibrio vida-trabajo (WLB) en la industria textil de Madhya Pradesh, excluyendo a gerentes y supervisores. Los resultados los factores del entorno laboral afectan negativamente el WLB. Los empleados no están cómodamente situados en sus puestos de trabajo, lo que tiene implicaciones

significativas para sus familias, organizaciones y la sociedad. Se recomienda a las organizaciones que implementen políticas más favorables y solidarias para mejorar las condiciones laborales y fomentar un mejor la vida laboral y personal, también incrementar la satisfacción y la producción laboral.

Hancock et al., (2016) Trabajadoras en el rubro textil y de la fabricación textil en Sri Lanka Zonas Procesadoras de Exportaciones (ZFI): dimensiones de género y trabajo Condiciones. En Sri Lanka, las trabajadoras en las zonas de procesamiento de exportación (zpe), principalmente en el sector textil y de confección, enfrentan condiciones laborales difíciles y una falta de respeto social. Un estudio realizado con una muestra de 2,304 trabajadoras en seis zpe reveló que las empleadas en la industria textil y de confección (1,878) tienen ingresos y ahorros significativamente menores en comparación con las que trabajan en otros tipos de fábricas (426). A pesar de estas condiciones adversas, la mayoría de las mujeres encuestadas reportaron altos niveles de empoderamiento y satisfacción con sus experiencias laborales en las ZPE. Los hallazgos sugieren que, a pesar de las diferencias en las condiciones y el trato en el lugar de trabajo, el sentido de logro personal y la percepción de inclusión entre las trabajadoras del sector textil y de confección son relativamente altos. Esto indica que el empoderamiento experimentado por las trabajadoras puede estar más relacionado con su sentido de logro personal y la oportunidad de trabajar en las ZPE que con las condiciones laborales objetivas o el trato recibido en el trabajo.

Jiménez et al., (2023) La implantación de Lean Six Sigma ayuda a optimizar la Calidad y Productividad del Sector Textil: en un caso. La industria textil es crucial para la economía global debido a su capacidad para generar empleo y adaptarse a las tendencias del mercado, regulaciones y demandas. Sin embargo, enfrenta desafíos significativos debido a Covid-19, que impactó el comercio, el suministro y la economía en general. Para mantenerse competitiva, la industria debe enfocarse en procesos eficientes, sostenibles y rentables. En este contexto, estrategias como el comercio electrónico, el diseño sostenible y la optimización de procesos se han vuelto esenciales. Lean Seis

Sigma es una metodología sugerida para optimizar la calidad y productividad en el sector textil. Utiliza el ciclo (Medir, Definir, Analizar, Controlar y Mejorar) para encontrar y solucionar defectos en el proceso de producción. El enfoque incluye la definición del proyecto, el mapeo del proceso con un diagrama SIPOC, y la identificación de variables críticas. Se analiza el desempeño del sistema de medición, se revisan indicadores de calidad y producción, y se utiliza el trazado del flujo de valor (VSM) para evaluar la capacidad del proceso en relación con los requisitos. Este enfoque busca mejorar la resiliencia y adaptabilidad de la industria textil frente a desafíos futuros.

Setyawan et al., (2018). El cambio climático, manifestado en el aumento de grados del aire, está afectando negativamente a diversas industrias, incluida la textil. En Indonesia, la producción textil disminuyó un 7,65% en 2016, y la productividad en el departamento de tejido de IT Co. Ltd. también ha caído en años recientes. El estudio se centró en analizar cómo el ambiente laboral cálido en este departamento influye en la productividad de los trabajadores. Utilizando un diseño observacional analítico y un estudio transversal, se encuestaron 32 de los 50 empleados del departamento de tejido. Se evaluaron el test de correlación de Spearman. En efecto se mostraron que tres de los cinco puntos de medición del clima laboral superaban los 29°C, lo que se considera una temperatura alta. A pesar de esto, la mayoría de los trabajadores mantenían una elevada productividad. La correlación entre la temperatura cálida y el rendimiento fue significativa ($p = 0,033$), indicando que las altas temperaturas en el lugar de trabajo afectan la eficiencia en la industria textil de IT Co. Ltd en Surakarta, Indonesia.

Ferro et al., (2021) Un instrumento para mejorar la planificación de la producción: un análisis de caso en el sector textil. La industria textil de Brasil es más importante a nivel global, y con el fin de impulsar su expansión, este estudio sugiere una herramienta enfocada en mejorar la planificación de la producción. Se usa la representación de sucesos discretos (DES) y algoritmos genéticos para mejorar el proceso en el rubro textil, especialmente en la etapa de tejido. La investigación subraya cómo estos métodos ayudan a ser más

asertivos en cuanto la magnitud de los lotes y la planificación de las actividades. Se examinan las correlaciones entre tendencias tecnológicas actuales y sus implicaciones para la industria textil. Un aspecto clave del estudio es la aplicación del software Tecnomatix Plant Simulation 13 para simular y optimizar problemas de producción, utilizando datos reales del sector. La simulación permite modelar procesos de producción y probar diferentes escenarios para encontrar soluciones eficientes. La integración de algoritmos genéticos ayuda a mejorar la programación y el tamaño de los lotes, optimizando así la producción y contribuyendo al desarrollo del sector textil. Esta herramienta de optimización proporciona un enfoque avanzado para enfrentar los desafíos de planificación y mejorar la eficiencia en la industria textil brasileña.

Kouliavtsev et al., (2007) Productividad, escala y eficiencia en el sector textil estadounidense Industria. En este artículo, se aplican técnicas de datos de panel para analizar el desempeño reciente de la industria textil, extendiendo el trabajo previo de Ramcharran. Usando datos de 23 sectores textiles durante 39 años (1958-1996), se estima una función de producción de elasticidad de sustitución (VES). Los resultados permiten construir series temporales de productos marginales de insumos, así como elasticidades de escala y sustitución. La investigación confirma que la función VES es adecuada para el análisis y revela diferencias sistemáticas en la productividad y rendimiento entre los diversos sectores de la industria textil.

En Perú, (Lima -Argumedo 2021) El estudio se enfocó en crear el vínculo entre la satisfacción en el trabajo y la dedicación de los colaboradores que trabajan en la zona de costura de una compañía de textil hacia la organización. y de confección en Lima, Perú, se relacionan entre sí. el estudio se enfocó en 57 empleados de la industria, mientras la muestra de investigación son 50 empleados. La Investigación se enfoque en cuantitativo, sin un diseño experimental específico. Además, se clasifica como un estudio trasversal y de alcance correlacional. La encuesta de SL creada por Spector (2002) se usó para calcular la variable estudiada el para comportamiento organizacional (CO) se utilizó el cuestionario creado por Meyer y Allen (1997). La revisión de esta

información se realizó utilizando (SPSS). Los logros revelaron hay una relación positiva media moderada en bienestar laboral y como compromiso organizacional en la muestra estudiada, lo que respalda la hipótesis principal.

Contreras, Velásquez (2023) Tesis de Maestría “aumento de la fabricación en las compañías de elaboración de camisas del sector pymes, con métodos de análisis de trabajo”. Las empresas industriales se esfuerzan por cumplir con las exigencias del mercado, donde la eficiencia, eficacia y competitividad son fundamentales. El aprendizaje basado en el trabajo es especialmente valioso en empresas con operaciones manuales, como las de confección. El análisis de tiempo y movimientos ayuda a reconocer las tareas que ralentizan la fabricación y a aumentar la eficacia de la línea. También tiene en cuenta las condiciones del entorno que pueden afectar el rendimiento de los colaboradores. Ofrecer un ambiente cómodo es fundamental para disminuir la fatiga. El proceso de trabajo debe garantizar que cada operación se realice con calidad para evitar pérdida de tiempo al tener que rehacer el producto final. Para la industria textil, entender los tiempos y movimientos es esencial para mantener la eficacia, especialmente dada la diversidad de diseños producidos y cómo estos afectan al rendimiento.

Para alcanzar los estándares de tiempo requeridos, es vital que los operadores estén bien entrenados en la adopción y ejecución de métodos de trabajo estandarizados, lo que les permitirá desarrollar habilidades sólidas y asegurar el cumplimiento de los horarios acordados sin dificultad. Como también (Terrones 2018) tesis doctorado “Conocimiento de prácticas de gestión empresarial, TIC a nivel jefe y su conexión con la productividad de las pymes del grupo en la elaboración de ropa de vestir. Se busca crear una relación que promueva el entendimiento entre el conocimiento TIC y la administración con la finalidad de optimizar la producción y empoderar a las MYPES para que puedan competir con éxito en el entorno empresarial. El estudio tiene tipo elemental, descriptiva y correlacional. Se utilizó el instrumento de deducción hipotética. El estudio no experimental que involucra encuesta con una unidad de análisis 224 MYPES. Los resultados mostraron

una relación notablemente significativa (r de 0,884) entre conocimiento gerencial y la productividad, junto con tres pruebas específicas de hipótesis. Se concluyó que las Mypes que no integran las TIC en su gestión empresarial no logran la productividad necesaria para competir efectivamente.

A nivel local, Pelito Kids S.A.C ubicado en Carabayllo, Lima- Perú, dedicada al rubro textil como la fabricación, confección, comercialización de ropa infantil, además de tener sucursales en Gamarra, en Cajamarca, Arequipa, Huancavelica y Tacna. La baja satisfacción de los trabajadores ha impactado negativamente en la productividad de la industria textil, lo que disminuye la rentabilidad y la capacidad competitiva de la empresa. Por consecuencia, la situación se vio afectado por muchos factores, de los cuales se detalló que los empleados enfrentaron condiciones de trabajo deficiente, como las instalaciones no era tan seguras, debido que los equipos no eran los adecuados, asimismo, largas horas de trabajo sin descanso. La carencia de incentivos, reconocimientos o programa de desarrollo profesional generaron una reducción en el trabajo de los empleados, lo que directamente impactó en su satisfacción y lealtad a la empresa. La capacitación puede ser también parte de que el personal se sienta estancados en sus funciones, lo que resulta en una falta de motivación y una menor satisfacción en el trabajo. La organización buscó mejorar mediante la implementación de estrategias de los aspectos laborales, el establecimiento de programas de reconocimiento y desarrollo, y las ofertas de beneficio que fomenten el punto medio entre las labores y la familia, con el fin de elevar la productividad y satisfacción en la empresa.

Según el propósito de crecimiento sostenible (ODS) manifestado por las organizaciones de las naciones unidas (ONU), esta investigación se enmarca en el objetivo 8: trabajo digno y crecimiento económico. Esta meta pretende difundir el desarrollo económico inclusivo y sostenible, así como asegurar el trabajo digno para todos. Dentro de la meta 8.8 se busca defender los derechos laborales e impulsar un ambiente laboral tranquilo para todos los trabajadores, incluyendo a los extranjeros, especialmente a las mujeres y a aquellos que tienen empleo inestables. Es fundamental modernizar las proyecciones de

trabajo para la juventud mediante una mayor inversión en educación enfocada en las demandas del mercado laboral, asegurando la seguridad y los servicios básicos independientemente del tipo de contrato. El gobierno tiene como propósito clave la creación de una economía centrada en las personas, que promueva el empleo joven y el empoderamiento económico.

La investigación se desarrolló dentro de lo proyectado en el estudio de Gerencia Funcional ya que esta herramienta es utilizada por líderes empresariales para gestionar de manera efectiva y eficiente en las organizaciones. La investigación se desarrolla en temas relacionados con gestión empresarial, desde la planificación estratégica hasta el liderazgo y la gestión de cambio. Nuestra investigación abarca modelo de gestión, herramientas tecnológicas, gestión de talento y liderazgo. También nos centramos en la responsabilidad social, buscando desarrollar a la sociedad. Nuestro objetivo es ofrecer científicos que inspiren a otros investigadores, mejorando así futuros estudios y ensayos en el mercado. Además, nuestra investigación proporciona un valioso conocimiento técnico para los emprendedores, permitiéndoles un enfoque más práctico en el tema tratado.

Ante lo mencionado se formuló el problema general: ¿En qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores del sector Textil Pelito Kids SAC del distrito de Carabayllo, Lima, 2024? para lo cual es importante contestar a los siguientes problemas específicos: ¿En qué medida las condiciones laborales, condiciones de seguridad y condiciones de confort se relacionan con la productividad de los trabajadores?

Justificación teórica dentro de la investigación donde aborda los hallazgos obtenidos, llenando vacíos existentes al basarse en fundamentos teóricos. Esto permitirá que los resultados contribuyan a futuras investigaciones (Baena, 2017) y facilitará el entendimiento de la relación entre las variables. La justificación práctica, se enfoca en mejorar condiciones laborales y la productividad de la empresa y los beneficios que aporta, ayudando a resolver problemas actuales (Romero et al., 2021). Por último, la

justificación metodológica destaca la aplicación de un instrumento propuesto, que permitirá identificar la relación del estudio y conocer las bases teóricas para la investigación (Hernández et al., 2014). Como objetivo general fue Determinar cómo la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los colaboradores del sector Textil Pelito Kids S.A.C del distrito de Carabayllo, lima 2024.

Asimismo, la objetividad específica consistió en: Determinar cómo las condiciones laborales, condiciones de seguridad y condiciones de confort se relacionan con la productividad de los trabajadores.

Antecedente Nacional, Blanco (2022), En su maestría “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa textil de la Victoria, Lima 2022”. El propósito principal fue establecer la relación entre las variables de la organización. Enfoque es cuantitativo de tipo básico, a nivel correlacional. La unidad de análisis es de 70 colaboradores para la recopilación de datos, se usó dos cuestionarios en forma de encuestas. Se empleo coeficiente alfa de Cronbach para validar credibilidad del instrumento, obteniendo valores de 0,854 para la motivación y 0,877 para desempeño. Los resultados revelaron que el 50% de los colaboradores se ubicó en el grado bajo de motivación, mientras que el 45,7% y el 4,3% estuvieron en los grados medio y alto, respectivamente. En cuanto al rendimiento, el 48,6% de los colaboradores mostró un desempeño deficiente, el 47,1% regular y el 4,3% eficiente. La conclusión dio a conocer que existe correlación significativa ($r = 0,680$; $p = 0,00$) entre las variables investigadas en los colaboradores del negocio textil en 'La Victoria'.

Chacon (2023), en su maestría titulada “Efecto de la experiencia del empleado en la satisfacción laboral de los colaboradores operarios de una empresa del rubro textil, Arequipa, 2022”. Generar experiencia para los empleados de una empresa se ha vuelto enfoque cada vez más relevante en los últimos tiempos. Desde este escenario, el concepto de experiencia del empleado ha sido gran factor crucial para asegurar la satisfacción laboral.

Como propósito principal fue investigar cómo es la en cuanto a su nivel de satisfacción en el trabajo. Para llevar a cabo una evaluación práctica se investigó una muestra de 111 colaboradores del sector textil. Se usó un enfoque cuantitativo, caracterizado por ser no experimental y correlacional. Los resultados estadísticos confirmaron que la experiencia del empleado influye de manera positiva en la satisfacción laboral. Además, se estudiaron las dimensiones de la experiencia del empleado con las variables satisfacción. Finalmente se contribuyó a la consolidación de la base teórica y práctica del desarrollo del empleado con la satisfacción laboral.

Ortiz et al., (2022), En su artículo titulado “Modelo de gestión para la aplicación de herramienta Lean Manufacturing para la mejora de la productividad en una empresa de confección de ropa antinflama de Lima- Perú”. Enfoque del estudio es investigar el proceso de fabricación de prendas en la empresa textil, para optimizar su productividad y permitir que el modelo desarrollado se aplicara en situaciones similares. Se identificó los problemas actuales y se diseñó una mejora utilizando definir, analizar, medir, mejorar y controlar. Este plan se llevó a cabo mediante mejoras progresivas los procesos incluyendo la aplicación 5S para organizar el entorno de trabajo, la creación de instructivo para facilitar aprendizaje, se llevó el estudio y se elaboró un plan de mantenimiento integral, utilizando enfoque cuantitativo. Los resultados mostraron alto significativo 20% en la productividad por hora-hombre. Por otro lado, el modelo diseñado fue validado mediante la opinión de los especialistas se logró un valor de V de Aiken del 100%, lo que demuestra su efectividad para optimizar más producción de confección.

Ayala (2021), Tesis de maestría “Clima organizacional y productividad de los trabajadores de la empresa textil Negocios H y D S.A.C., LIMA 2020”. Enfocó en determinar el vínculo entre el clima organizacional y la productividad de los empleados de la compañía textil. Se identificaron deficiencias en el clima de la empresa que estaban relacionadas con la productividad. Se examinaron sus dimensiones del clima organizacional: comunicación, compromiso laboral, autorrealización, supervisión y condiciones laborales. Asimismo, productividad

sus dimensiones: eficacia y eficiencia. Es cuantitativo, correlacional, de tipo transversal, no experimental. La unidad de análisis es 50 trabajadores, se utilizó una técnica censal. Contaba 44 preguntas el instrumento, las cuales 26 ítems están relacionados con 'CO' y 18 ítems de PRO). La validez fue analizada con especialistas del tema y la confiabilidad se comprobó con el coeficiente Alfa de Cronbach, se alcanzó un valor de 1.00. Posteriormente, se realizaron análisis en el SPSS versión 26, y los hallazgos presentaron visualmente a través de gráficos y tablas. Lo que indica correlación no paramétrica Rho de Spearman de 0.926**, positiva entre las variables.

Barreda (2022), En su maestría titulada “Mejora de la productividad en el proceso de teñido textil, aplicado un modelo de gestión de la calidad”. En este contexto, se ha considerado sistema de gestión de calidad ISO 9001:2015. La empresa textil se enfocaba más en producción de tejidos de punto, tanto teñidos como acabados, para empresas de confección que se dedican a la exportación. Su principal desafío es lograr la competitividad, al mismo tiempo que mantenerse o incrementar su participación en un mercado globalizado. Se detectó una situación problemática que impacta la productividad, lo cual justifica la investigación. Posteriormente, se elaboró los 07 requisitos de la ISO 9001:2015, aplicando la gestión por procesos y mejora continua, a través planificar-hacer-verificar-actuar. La investigación es cuantitativa y su alcance es explicativo, con un diseño longitudinal o evolutivo. Durante la aplicación de ISO 9001:2015, se evaluó y midió el impacto de la productividad del proceso teñido textil. Resultados lleva al análisis, la interpretación y la discusión de los datos, llevaron a la conclusión que la gestión de calidad ISO 9001:2015 efectivamente aumenta productividad en el proceso.

Antecedente Internacional, Benalcázar (2020), Ecuador Tesis de maestría “La carga postural y la productividad de la fuerza laboral en el sector textil”. Objetivo principal del estudio fue establecer el vínculo entre la carga postural y la productividad de los colaboradores en el área operativa. El enfoque utilizado es en el campo, enfoque correlacional, diseño transversal no experimental. Se dirigió a una unidad de análisis 14 empleados de una

compañía textil ubicada en Ambato. Utilizando un muestreo no probabilístico intencional. Recolección de datos permitió observar para medir la carga postural y encuestas para evaluar la productividad, empleando el método rula y un cuestionario, ambos validados y confiables. Para evaluar la hipótesis, se aplicó la prueba estadística de Pearson. Los resultados dieron a conocer que cuatro trabajadores (28.57%) presentaron niveles de riesgo muy alto, seis (42.86%) mostraron riesgo alto, dos (14.29%) tenían riesgo medio y dos (14.29%) presentaron riesgo bajo. Asimismo, se observó que once trabajadores (78.6%) tenían niveles de productividad deficientes y tres (21.4%) alcanzaron niveles regulares. Estadística Pearson mostró una correlación significativa ($p=0.713$) entre los estudios. Concluyó que hay una correlación positiva alta y estadísticamente significativa desde punto estadístico.

Galvis (2024), Colombia en su tesis maestría “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de empresa del sector confecciones de Bucaramanga y su área metropolitana”. El escrito examina los vínculos entre las variables de estudios. Para ello, se aplicaron el instrumento IMCOC y el cuestionario S20/30. Se evaluó variable 1 considerando aspectos como los objetivos, decisiones, el liderazgo, la motivación, las relaciones interpersonales, la cooperación y el control. Se revisó la segunda variable a través de la satisfacción de los trabajadores, determinando finalmente la relación entre ambas variables. Es cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal. Resultados dieron a conocer no hay una correlación entre las dimensiones la satisfacción, clima laboral significativa en este contexto específico, lo que sugiere que es necesario considerar otras variables para aumentar la satisfacción de las empresas del sector confecciones. Conclusión, encontraron correlaciones significativas entre ambas variables. Estas relaciones deben abordarse de manera integral para favorecer la dinámica empresarial. Es fundamental manejar de forma integral estas para aumentar la satisfacción laboral de los colaboradores.

Foncesa (2021), Ecuador en su maestría titulada “Gestión administrativa y la productividad comercial del sector textil de la provincia de Tungurahua”. El objetivo del documento es examinar la influencia de la gestión administrativa y la productividad comercial. Estos procesos se integran en la empresas comerciales y cadena de valor, impactando de manera directa en su desempeño y enfoque empresarial. Se empleo un enfoque cuantitativo con una encuesta para recoger información sobre las dificultades en 107 negocios del rubro textil. Al llevar cabo validación de hipótesis entre las variables X e Y, se evidenció una notable influencia positiva. Conclusión, detectaron deficiencias en procesos administrativos, especialmente en los externos, que impactan negativamente en la eficiencia de la producción comercial de la compañía. Objetivo es identificar áreas susceptibles de mejora, se propone una metodología Design Thinking para optimizar estos aspectos, incluso cuando no se encuentran directamente relacionados con la operatividad comercial.

Lozada (2021), Colombia en su tesis de maestría “Relación de la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de pymes del rubro de elaboración de prendas de vestir en Bucaramanga”. Objetivo del estudio es establecer una relación positiva entre la satisfacción y la productividad. Con alcance descriptivo, exploratorio, correlacional es cuantitativo. El análisis descriptivo se realizó en empresas pequeñas del área metropolitana de Bucaramanga, utilizando datos obtenidos a través de un instrumento específico. Por otro lado, los análisis exploratorio y correlacional se llevaron a cabo utilizando técnicas de regresión múltiple y correlación bivariada. El presente trabajo se organiza en 03 secciones principales. Capítulo 1, se presenta planteamiento del problema, los objetivos, justificación, los antecedentes, bases teóricas. Analizan sus variables de satisfacción laboral y productividad, desarrollando un método para priorizar los factores asociados con estas variables, basado en la obra de diversos autores. Capítulo 2, se selecciona la unidad de análisis de 14 empresas. Por último, capítulo 3, presenta las conclusiones teóricas. Se observa que las variables se relacionan con la satisfacción tienen una correlación positiva y significativa con la productividad en el sector textil. Esto resulta en una notable influencia de

factores como: reconocimiento del logro, liderazgo de alta dirección, condiciones laborales, compromiso empresarial, generación de valor, y participación en la toma de decisiones.

Mendoza et al., (2020), Colombia en el artículo “Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector confecciones de Piedecuesta, Santander”. Propósito del documento es explorar la relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el rubro fabricación. Se definieron las proporciones de las variables mediante cuestionarios específicos: el ocai para examinar la cultura organizacional, que incluye dimensiones como características predominantes, estilo gerencial, guías de la empresa, cohesión organizacional, énfasis estratégico y criterios de éxito. Para medir la satisfacción, se utilizó el cuestionario 20/23, y para evaluar el engagement, se usó cuestionario uwe-17, que abarca las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. En el estudio 72 empresas participaron del sector de confecciones. Es cuantitativo y un diseño no experimental de tipo transversal. A final se analizaron a través de la correlación de Spearman para examinar el vínculo. En conclusión, se destaca la necesidad de fomentar relaciones positivas y reducir las brechas entre empleados y empleadores para mejorar la interacción.

Comportamiento organizacional textil, abarca el análisis de cómo las personas y los grupos interactúan dentro de una organización mientras realizan sus actividades laborales. Se trata de como cada uno de estos afecta a las organizaciones y como las organizaciones afectan en ellos. En otras palabras, el Comportamiento organizacional se refiere a la continua comunicación e interacción continua entre individuo y las organizaciones. (Chiavenato, 2009).

Teorías de Satisfacción Laboral, según Robbins y Judge (2009). Para asegurar que los colaboradores experimenten un alto nivel de satisfacción, es fundamental abordar las diversas características que influyen en su desempeño y bienestar en el trabajo. Alcanzar una satisfacción plena en el entorno laboral requiere una consideración integral de varios factores clave. Estos autores identifican que, en primer lugar, los empleados valoran enormemente la autonomía en sus labores. La posibilidad de tomar decisiones y trabajar de manera independiente no solo permite a los empleados utilizar sus habilidades y aptitudes de manera efectiva, sino que también contribuye a un mayor sentido de control y satisfacción personal. Enfatizan la importancia de tener una gama de tareas en el entorno laboral. La asignación de tareas variadas ayuda a prevenir la monotonía y mantiene el interés de los empleados, lo cual es crucial para su satisfacción general. Por último, la retroalimentación adecuada juega un papel esencial en este proceso. Los empleados se benefician de recibir comentarios constructivos y pertinentes sobre su desempeño, lo que les ayuda a entender su aporte a los objetivos de la organización y favorece su crecimiento profesional.

Satisfacción laboral: Se define calidad de vida mejor con un alto nivel como bienestar, el cual puede manifestarse en distintos aspectos de las actividades laborales cotidianas, ya sea en mayor o menor en el entorno laboral. Esto puede incluir el reconocimiento por cumplir objetivos, incentivos monetarios, condiciones de trabajo, supervisión de las tareas, políticas del negocio y la interacción con los colegas (Menezes, 2019).

Dimensión: Condiciones laborales impacta negativamente la calidad de vida del personal, lo que conlleva una disminución en la productividad, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Las condiciones laborales se refieren recursos materiales, económicos y psicosociales que la organización proporcione para la realización de las tareas asignadas (Calluchi, J. 2016).

Dimensión: Condiciones de seguridad, Según, Schein (1996) El entorno físico, que incluye espacio, las condiciones de ruido, contaminación por calor, las instalaciones, maquinas, etc. Si un empleado no puede realizar sus tareas en un espacio suficiente, no realizará las funciones que se le asignen como se esperaba tal así que tiene que contar con buenas condiciones de seguridad para que realice sus labores.

Dimensión: condiciones de confort, Robbins (2004), Garantiza que el empleado experimente un nivel adecuado de comodidad dentro del entorno laboral. Están interesados en un ambiente laboral que promueva su bienestar personal y les permita realizar su trabajo de manera efectiva. Una planificación adecuada del espacio y un entorno físico cómodo mejoran el rendimiento y contribuyen a la satisfacción del empleado.

Productividad se refiere la manera de fabricar bienes y servicios de manera eficiente. Es un indicador que evalúa la relación entre los recursos empleados y la cantidad de productos producidos. En termino simples, evalúa la eficiencia donde se emplean los recursos para obtener resultados. La productividad es crucial para el crecimiento económico y la competitividad de las empresas (Carro & Gonzáles, 2012).

Dimensiones de Productividad, Koontz & Weihrich (2004)

Indican que la evaluación del desempeño se utilizó lo siguiente: Eficiencia, Efectividad, Eficacia.

La eficiencia se relaciona con la manera se utiliza o se llevan a cabo las actividades. En otras palabras, implican los recursos utilizados con la cantidad que se había estimado o planificado, así como el grado en que esos recursos se transforman en productos útiles.

La efectividad implica comparar los resultados obtenidos con los resultados esperados, lo cual permite evaluar si has alcanzado los objetivos establecidos. La efectividad se relaciona con la productividad, ya que influye en la consecución de productos de mayor calidad y en mayores cantidades.

La eficacia evalúa el impacto de las acciones realizadas y de los productos o servicios ofrecidos. Simplemente producir no es suficiente.

Teoría de Productividad, Cequea et al. (2017). Desde una perspectiva humana, la productividad significa que una organización debe encontrar un equilibrio entre las necesidades y aspiraciones de sus empleados y las expectativas que emergen en el entorno laboral. Esto se logra al contar con personas y equipos que fomenten la cooperación y la eficiencia. Se sostiene que cada individuo es un componente clave dentro de la organización, especialmente aquellos implicados en la toma de decisiones, ya que sus habilidades y competencias son esenciales para generar resultados, ya sea a través de bienes o servicios. Así, este estudio representa un cambio en la forma de concebir a los colaboradores, quienes ya no deben ser vistos simplemente como empleados que consumen los recursos de la empresa, sino como personas que pueden ser analizadas desde el enfoque psicológico. Estos procesos ayudan a comprender su comportamiento tanto dentro como fuera de la organización en última instancia, impacta en la productividad general.

Esfandyari et al., (2007). Aplicación de herramientas y técnicas de producción ajustada para lograr una mayor productividad en las industrias textiles. Durante los últimos años, casi todas las industrias manufactureras han intentado beneficiarse de la implementación del concepto Lean. Históricamente, se pensaba que la fabricación ajustada solo debería aplicarse

en la industria de fabricación discreta. En aquellos días, todos interesados en implementar Lean desperdiciaron la oportunidad de hacer que sus empresas se beneficiaran de las herramientas y técnicas Lean.

Hírmate et al., (2014). La finalidad del artículo se enfocó en los temas salud y seguridad de los colaboradores del sector textiles en el lugar de India. El estudio se basó en la evaluación del metabolismo energético, la condición general y física y los síntomas objetivos entre 180 seleccionados al azar Los trabajadores de las industrias textiles identificadas de la ciudad de Solapur. El presente estudio pretende desarrollar un marco para comprender la exposición y los riesgos que conlleva con la exposición laboral debido a la ausencia de normas de salud y seguridad.

Dociu (2017) Breves consideraciones sobre los derechos y las condiciones de trabajo de los colaboradores en la industria textil y del vestido, tanto a nivel global como en Rumania. Como sabemos la industria textil y confección tiene un papel significativo en la economía mundial siendo uno de los sectores industrias más poderosos, capaz de generar de miles de millones de euros. Parte fundamental del proceso de fabricación esta los empleados que tienen un papel esencial lugar en cada paso de la cadena de valor, desde la fibra hasta el tejido y el producto listo para usar. Las empresas utilizan el sistema "lohn", lo que significa primero prestan atención a los a pises que ofrece la mano barata. Como consecuencia países como Rumanía pierden su propia imagen de marca, convirtiéndose en un actor menor en el sector textil y la confección, pero teniendo el importante papel de producir para las grandes empresas del mundo. El propósito es este trabajo es resaltar la gran importancia de las personas que trabajan en esta industria. Preocupándose sólo por las ganancias, foco principal debe estar en los empleados, con el fin de crear condiciones óptimas, condiciones de trabajo, y proporcionar salarios proporcionales a las horas de trabajo.

Oraman (2011) Dinámica de motivación laboral y satisfacción laboral de empleados textiles. El objetivo del estudio es evaluar el desenvolvimiento en el trabajo. Satisfacción de los empleados de los sectores textiles. La compañía en Tekirdag se revisó mediante indagación factorial (componentes principales con Varimax Rotación) y un modelo de regresión. Como resultado, las herramientas económicas por parte de los empleados son positivas y significativamente ($p=0,001$) relacionado con el nivel de aumento de motivación percibido por el empleado. Segundo lugar el modelo de regresión tiene un papel crucial en satisfacción, excepto lo económico y herramientas psicosociales y tiene un resultado positivo en el aumento del estímulo de los colaboradores mediante la implementación de medidas para elevar satisfacción de los empleados.

Abbasi et al., (2019) Relación entre la exposición al sonido, sensibilidad e incomodidad al sonido con satisfacción laboral y estrés laboral en una industria textil. La investigación realizada es conocer la relación de exhibición al sonido alto y la sensibilidad al mismo que influyen en la satisfacción y el estrés en el trabajo de los empleados de la industria textil. Se utilizaron escalas y cuestionarios para medir estos factores. Estos resultados dieron a conocer que había diferencias significativas en el estrés laboral y la satisfacción, así como molestia por el ruido, sensibilidad. El análisis mostró molestia que explican diferentes porcentajes del estrés en el trabajo.

Mathur (2019) Se refiere a emociones o el estado de ánimo (la satisfacción laboral) con respecto al ambiente de su centro laboral. La satisfacción puede verse influenciado por diversos factores, relación con su supervisor, entorno físico donde trabajan, grado de realización en su trabajo, etc. La satisfacción es bien necesaria las empresas evalúan constantemente. La más común es uso de escalas de calificación en los empleados informan sus reacciones ante su trabajo. Las interrogantes son sobre las responsabilidades laborales, remuneración, las tareas múltiples, las promociones variadas, el empleo en sí y amigos de trabajo. El artículo estudiará la satisfacción de los empleados.

Adeboye et al., (2022). Evaluación la situación laboral de los empleados del sector textil en lagos, Nigeria. Las horas típicas de un empleado de la industria textil oscilan entre diez a dieciocho horas por día, hasta ochenta horas por semana, y requieren horas extras adicional para cumplir con la empresa. Se investigó como están los trabajadores textiles en el estado de Lagos en el tema de condiciones laborales. Se utilizó diseño encuesta de descriptivo. Se utilizó un cuestionario para 140 trabajadores textiles en el Industria manufacturera de lana y sintéticos etc. Una técnica de muestreo por conveniencia se utilizó para seleccionar a los encuestados de cuatro departamentos diferentes de las organizaciones. Los datos fueron analizados y dieron como resultados mostraron que el (70%) de los encuestados están dentro del rango de años de 31 a 50 años promedio de 38,87 años; 69,3% eran hombres y el 30,7% eran mujeres, mientras que menos de la mitad (45,7%) estaban casadas. Casi todos (93,6%) de los encuestados ganan menos de N° 30, 000 mensuales. Los resultados también revelaron que los trabajadores textiles están expuestos a riesgos y peligros.

Hipótesis general es: La satisfacción laboral se relaciona de manera directa y significativa con la productividad de los trabajadores del sector Textil Pelito Kids S.A.C del distrito de Carabayllo, Lima, 2024. Las hipótesis específicas se redactaron como: Las condiciones laborales, condiciones de seguridad, condiciones de confort se relacionan de manera directa y significativa con la productividad de los trabajadores.

II. METODOLOGÍA

La investigación es básica, ya que busca generar conocimiento teórico sin un objetivo práctico inmediato. Sin embargo, también considera aplicada, ya que los conocimientos obtenidos a partir de las teorías servirán como información útil para que el investigador proponga soluciones efectivas al problema principal. Su objetivo es enriquecer la base de conocimientos científicos en los estudios de las variables. Según Hernández y Mendoza (2018), investigación aplicada esta enfoca en resolver problemas prácticos problemas y concretos.

El investigador no manipula las variables independientes (diseño no experimental). En su lugar, estas variables se observan y miden en su contexto natural durante el desarrollo de la investigación. Además, Hernández y Mendoza (2018) el corte transversal implica la recolección de datos en un solo momento en el tiempo. Esto permite obtener una imagen clara de la situación o fenómeno que se está estudiando en ese instante, facilitando el análisis, de las relaciones y patrones sin considerar como cambian a lo largo del tiempo.

Nivel descriptivo se dedica a proporcionar una descripción exhaustiva de las características, comportamientos o fenómenos, sin intentar establecer relaciones causales de las variables. Según Hernández y Mendoza (2018), el nivel descriptivo se centra en la recolección y presentación precisa y objetiva de datos, empleando herramientas como estadísticas descriptivas. En contraste, el nivel correlacional busca determinar si existe una conexión estadística entre dos o más variables, sin establecer causalidad entre ellas. Es decir, este nivel analiza si las variaciones si están asociadas con cambios en otra. Según Hernández y Mendoza (2018), el nivel correlacional emplea coeficientes de correlación para evaluar la fuerza y la dirección de la relación entre las variables. La recopilación de datos numéricos fue analizada utilizando métodos matemáticos, especialmente estadísticos. Se afirma el

estudio es cuantitativo. Según Hernández y Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo se describe como aquel que se emplea la recolección de datos y análisis de datos numéricos con el fin de describir, explicar y prever eventos o fenómenos.

El enfoque se realizó mediante el método hipotético-deductivo, respaldado por los estudios de Hernández y Mendoza (2018), se basa en la formulación de hipótesis. En este contexto, la metodología incluye la deducción de consecuencias observables a partir de las hipótesis y el diseño de experimentos o de observaciones se utiliza para comprobar estas consecuencias. De este modo, si las expectativas se cumplen, la hipótesis se apoya, aunque nunca se puede confirmar de manera definitiva; por el contrario, si no se cumplen, la hipótesis se considera falsa y debe ser rechazada o ajustada.

Definición conceptual: Se caracterizó por la calidad de vida mejor y un estado de ánimo positivo que se puede experimentar en diferentes aspectos de las tareas laborales diarias, ya sea en mayor o menor medida en el trabajo. (Menezes, 2019).

Variable 1, Comprende de 3 dimensiones (3 ítems). condiciones laborales, condiciones de seguridad, condiciones de confort. Para evaluar, técnica de encuesta, aplicando un cuestionario de escala ordinal que ofrecía 5 respuestas como opciones.

Definición conceptual: Según Nemur (2016), Productividad principal indicador promedio de la eficiencia de la producción, expresada entre relación entre insumos y productos. El rendimiento de la producción está relacionado igual a productividad.

Definición operacional: Esta variable abarca 3 dimensiones: eficiencia eficacia y efectividad (3 ítems), por cada uno sumando un total de 9 ítems. Para su evaluación, se utiliza la encuesta, un cuestionario de escala ordinal que presenta cinco respuestas.

Población es un conjunto total de casos que cumplen criterios específicos. Esta investigación tiene como objetivo recolectar datos de dicha población para analizarlos y extraer conclusiones que puedan generalizarse. Está constituida por los 150 empleados de la empresa Textil Pelito Kids S.A.C., ubicada en el distrito de Carabayllo. Se considera como la totalidad de elementos que pertenecen al ámbito espacial en el cual se lleva a cabo la investigación (Carrasco Díaz, 2005)

Una muestra es un subgrupo que refleja precisa y objetiva las características fundamentales de la población en su conjunto. Resultados obtenidos de esta muestra pueden extrapolarse a todos los elementos que componen dicha población (Carrasco Díaz, 2005). En este caso, la muestra se compone de 109 trabajadores de la empresa Textil Pelito Kids S.A.C., seleccionados entre abril y agosto de 2024

En este contexto, se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, cumpliendo con los criterios establecidos para garantizar la precisión y confiabilidad del muestreo. Este proceso implica tener una muestra representativa de la población, la muestra seleccionada de los elementos se usará para la investigación. Muestreo probabilístico, todos los miembros de la población tienen una probabilidad a ser seleccionada y formar parte de la muestra. (Hernández, Fernández, Baltista, 2006, p. 241).

La técnica empleada para recopilar información de variables de la investigación consistirá en encuestas, se desarrollarán considerando las dimensiones de cada variable, estas técnicas están sujetas al fundamento teórico de dos autores como es (Robbins & Judge, 2013) y (Koontz, Weihrich, & Cannine, 2013).

Acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), un cuestionario eficaz tiene que ser claro, conciso y pertinente a los objetivos de la investigación. Además, es esencial que se realice un pretest para garantizar que los encuestados entiendan las preguntas de la misma manera. Recolección de datos, se

emplearán dos cuestionarios elaborados de las dimensiones de las variables. Estos cuestionarios incluirán preguntas que utilizan escalas ordinales.

Tabla 1

Valoración de Juicio de expertos

N°	JUICIO DE EXPERTOS	V1- V2	ESPECIALIDAD	CAMPO LABORAL	CALIFICACIÓN CATEGORÍA V1	CALIFICACIÓN CATEGORÍA V 2
1	Ommero Romie Trinidad Vargas	V1: Satisfacción laboral	Talento Humano	Educación	Aplicable	Aplicable
2	Miguel Ángel Bazalar Paz	V1: Satisfacción laboral	Administración	Educación	Aplicable	Aplicable
3	Dante Aliaga Cerna	v2: Productividad	Gerencia de producción	Educación	Aplicable	Aplicable
4	Mirssa Ramírez Veramendi	v2: Productividad	Administración de negocios	Educación	Aplicable	Aplicable
5	Luis Ernesto Abanto Aguilar	V1: Satisfacción laboral	Recursos humanos	Sector Público	Aplicable	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Los procedimientos, se realizaron los siguientes pasos: elaboración de una carta de autorización se solicitó permiso a Pelito Kids S.A.C que es una empresa para aplicar el instrumento mediante el documento formal. En esta solicitud, se explicó el propósito del estudio y se pidió el permiso para realizar el estudio en sus instalaciones. Se informó que la encuesta se llevaría a cabo con los datos del personal en anonimato, y la empresa consintió en el uso de la información se utilizó para comprobar la validez y confiabilidad. En los 109 trabajadores.

Según Hernández y Mendoza (2018), un cuestionario efectivo debe ser directo, claro y relevante para los objetivos de estudio. También es crucial realizar un pretest para asegurarse de que todos los encuestados comprendan las preguntas de manera uniforme. Recopilación de datos, se utilizarán 2 cuestionarios diseñados de acuerdo con las dimensiones de las variables. Estos cuestionarios contendrán preguntas formuladas con escalas ordinales, utilizando una variación de la escala de Likert.

La investigación actual cumplió con los principios éticos necesarios para garantizar la calidad del estudio. Los autores citaban adecuadamente los datos recopilados conforme a las pautas del formato APA7, respetando así los derechos de autor, y se sometieron a análisis a través del programa Turnitin para confirmar su autenticidad. En relación con los participantes de la muestra, se les notificó con anticipación. Los datos obtenidos fueron procesados sin alteraciones, lo que permitió obtener resultados verídicos, respetando las opiniones de los encuestados y facilitando la obtención de conclusiones más precisas, las cuales también fueron respaldadas por especialistas.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo bivariado.

Tabla 2

Tabla cruzada entre las variables Satisfacción laboral y productividad

		Productividad (agrupado)			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Satisfacción Laboral (agrupado)	Bajo	1	2	0	3
	Medio	1	14	5	20
	Alto	0	8	78	86
Total		2	24	83	109

Fuente: Elaboración propia

La tabla 2 y figura 1, los 109 encuestados, es decir el 100%, 83 colaboradores representan el 76,1%, quienes expresaron que el cruce entre ambas variables satisfacción laboral y productividad, tuvieron de resultado que están de acuerdo y muy de acuerdo que ya se asegura en nivel alto, seguido de la respuesta de los 24 quienes que representan el 22%, los mismos que expresaron que ni están de acuerdo, ni en desacuerdo y 2 trabajadores que representa el 1,83% que expresa que están en indiferencia con el cruce mencionado. Ver Anexos.

Tabla 3

Tabla cruzada entre dimensión Condiciones laborales y variable productividad

		Productividad (agrupado)			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Condiciones laborales (agrupado)	Bajo	1	3	1	5
	Medio	1	12	4	17
	Alto	0	9	78	87
Total		2	24	83	109

Fuente: Elaboración propia

La tabla 3 y figura 2, los 109 encuestados, es decir el 100%, 83 colaboradores representan el 76,1%, quienes expresaron que el cruce dentro la dimensión condiciones laborales y variable productividad, tuvieron como resultado que están de acuerdo y muy de acuerdo que ya se asegura en nivel alto, seguido de la respuesta de los 24 quienes que representan el 22%, los mismos que expresaron que ni están de acuerdo, ni en desacuerdo y 2 trabajadores que representa el 1,83% que expresa que están en indiferencia con el cruce mencionado. Ver Anexos.

Tabla 4*Tabla cruzada entre dimensión Condiciones de seguridad y variable productividad*

		Productividad (agrupado)			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Condiciones de seguridad (agrupado)	Bajo	1	1	0	2
	Medio	1	11	4	16
	Alto	0	12	79	91
Total		2	24	83	109

Fuente: Elaboración propia

La tabla 4 y figura 3, los 109 encuestados, es decir el 100%, 83 colaboradores representan el 76,1%, quienes expresaron que el cruce dentro la dimensión condiciones de seguridad y variable productividad, tuvieron como resultado que están de acuerdo y muy de acuerdo que ya se asegura en nivel alto, seguido de la respuesta de los 24 quienes que representan el 22%, los mismos que expresaron que ni están de acuerdo, ni en desacuerdo y 2 trabajadores que representa el 1,83% que expresa que están en indiferencia con el cruce mencionado. Ver anexos

Tabla 5

Tabla cruzada entre dimensión Condiciones de confort y variable productividad

		Productividad (agrupado)			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Condiciones de confort (agrupado)	Bajo	1	6	2	9
	Medio	1	9	14	24
	Alto	0	9	67	76
Total		2	24	83	109

Fuente: Elaboración propia

La tabla 5 y figura 4, los 109 encuestados, es decir el 100%, 83 colaboradores representan el 76,1%, quienes expresaron que el cruce dentro la dimensión condiciones de confort y variable productividad, tuvieron como resultado que están de acuerdo y muy de acuerdo que ya se asegura en nivel alto, seguido de la respuesta de los 24 quienes que representan el 22%, los mismos que expresaron que ni están de acuerdo, ni en desacuerdo y 2 trabajadores que representa el 1,83% que expresa que están en indiferencia con el cruce mencionado. Ver anexos

Análisis de normalidad.

Tabla 6

Prueba de normalidad para las variables Satisfacción laboral y productividad

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	,160	109	,000	,873	109	,000
Productividad	,147	109	,000	,907	109	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 6 del documento proporcionó los resultados de las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables “Satisfacción Laboral” y “Productividad”. Además, el estudio contó con 109 colaboradores, por tal motivo, se hizo explicación numérica que cuando un estudio es superior a 50 elementos se rechaza a Shapiro-Wilk. Ambas variables presentaron estadísticas significativas con valores de p muy bajos ($p=0.000$), indica que ninguna de las distribuciones de las variables se ajusta a una distribución normal. Este hallazgo es fundamental para elegir las técnicas estadísticas apropiadas para los análisis futuras, lo que indica que se debe aplicar métodos no paramétricos para las pruebas de hipótesis y las correlaciones, dado que no se cumplen los supuestos de normalidad.

Tabla 7

Tabla de frecuencias de la variable Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	2,8	2,8	2,8
	Medio	20	18,3	18,3	21,1
	Alto	86	78,9	78,9	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 7 y la Figura 5 del documento analizaron la percepción general de los empleados acerca de "Satisfacción laboral" en la empresa Pelito Kids S.A.C. De acuerdo con la tabla, 3 colaboradores, representaron el 2,8% que se agrupó en nivel bajo comparado con la totalidad de los votos, y se explicó que su opinión consistió en muy en desacuerdo como en desacuerdo, 20 empleados, representando el 18,3%, están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la satisfacción laboral y dicho resultado se encontró en nivel medio, como por otro lado, 86 colaboradores, representaron el 78,9% que estuvieron de acuerdo y muy de acuerdo, donde se induce en nivel alto con mención a la satisfacción laboral. Ver anexos

Tabla 8*Tabla de frecuencias de la variable Productividad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	1,8	1,8	1,8
	Medio	24	22,0	22,0	23,9
	Alto	83	76,1	76,1	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 8 y la Figura 6 del documento reconocieron el conocimiento usual de los colaboradores sobre "Productividad" en empresa Pelito Kids S.A.C. De acuerdo con la tabla, 2 colaboradores, representaron el 1,8% que se agrupó en nivel bajo comparado con la totalidad de los votos, y se explicó que su opinión consistió en muy en desacuerdo como en desacuerdo, 24 empleados, representando el 22,0%, están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la productividad y dicho resultado se encontró en nivel medio, como por otro lado, 83 colaboradores, representaron el 76,1% que estuvieron de acuerdo y muy de acuerdo, donde se induce en nivel alto con referencia a la productividad.

Tabla 9*Tabla de frecuencias de la dimensión Condiciones laborales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	4,6	4,6	4,6
	Medio	17	15,6	15,6	20,2
	Alto	87	79,8	79,8	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 9 y la Figura 7 del documento reconocieron el conocimiento usual de los colaboradores sobre las “Condiciones laborales” de la empresa Pelito Kids S.A.C. De acuerdo con la tabla, 5 colaboradores, representaron el 4,6% que se agrupo en nivel bajo comparado con la totalidad de los votos, y se explicó que su opinión consistió en muy en desacuerdo como en desacuerdo, 17 empleados, representando el 15,6%, están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con las condiciones laborales y dicho resultado se encontró en nivel medio, como por otro lado, 87 colaboradores, representaron el 79,8% que estuvieron de acuerdo y muy de acuerdo, donde se induce en nivel alto con respecto a las condiciones laborales. Ver anexos

Tabla 10

Tabla de frecuencias de la dimensión Condiciones de seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	1,8	1,8	1,8
	Medio	16	14,7	14,7	16,5
	Alto	91	83,5	83,5	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 10 y la Figura 8 del documento, se hizo énfasis sobre el conocimiento general de los empleados con base a las “Condiciones de seguridad” de la empresa Pelito Kids S.A.C. De acuerdo con la tabla, 2 colaboradores, representaron el 1,8% que se agrupó en nivel bajo comparado con la totalidad de los votos, y se explicó que su opinión consistió en muy en desacuerdo como en desacuerdo, 16 empleados, representando el 14,7%, están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con las condiciones de seguridad y dicho resultado se encontró en nivel medio, como por otro lado, 91 colaboradores, representaron el 83,5% que estuvieron de acuerdo y muy de acuerdo, donde se induce en nivel alto. Ver anexos

Tabla 11*Tabla de frecuencias de la dimensión Condiciones de confort*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	8,3	8,3	8,3
	Medio	24	22,0	22,0	30,3
	Alto	76	69,7	69,7	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 11 y la Figura 9 del documento reconocieron el conocimiento usual de los colaboradores sobre las “condiciones de confort” de la empresa Pelito Kids S.A.C. De acuerdo con la tabla, 9 colaboradores, representaron el 8,3% que se agrupó en nivel bajo comparado con la totalidad de los votos, y se explicó que su opinión consistió en muy en desacuerdo como en desacuerdo, 24 empleados, representando el 22,0%, están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la productividad y dicho resultado se encontró en nivel medio, como por otro lado, 76 colaboradores, representaron el 69,7% que estuvieron de acuerdo y muy de acuerdo, donde se induce en nivel alto cuando se refiere a condiciones de confort. Ver anexos

Constatación de Hipótesis.

Prueba de hipótesis general:

Satisfacción laboral se relaciona de manera directa y significativamente con la productividad de los trabajadores del sector Textil Pelito Kids S.A.C del distrito de Carabaylo, lima 2024.

Hipótesis estadística:

Ho: Satisfacción laboral no se relaciona de manera directa y significativamente con la productividad de los trabajadores del sector Textil Pelito Kids S.A.C del distrito de Carabaylo, lima 2024.

Ha: Satisfacción laboral se relaciona de manera directa y significativamente con la productividad de los trabajadores del sector Textil Pelito Kids S.A.C del distrito de Carabaylo, lima 2024.

Tabla 12*Prueba de hipótesis general*

		Correlaciones		
			Satisfacción Laboral (Agrupada)	Productividad (Agrupada)
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Productividad (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

La Tabla 12 muestra los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman entre las variables "Satisfacción laboral" y "Productividad". Coeficiente de correlación es 0.793, indica relación positiva muy fuerte entre satisfacción laboral y productividad en la empresa Pelito Kids S.A.C. La significancia bilateral es de 0.000, lo que indica que esta correlación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza extremadamente alto ($p < 0.001$). Muestra es 109 para cada variable, estos resultados sugieren que el desarrollo y la aplicación efectiva en satisfacción laboral están directamente vinculados con mejoras a la productividad.

Prueba de hipótesis específicas 1:

Las condiciones laborales se relacionan de manera directa y significativa con la productividad de los trabajadores,

Hipótesis estadística:

Ho: Las condiciones laborales no se relacionan de manera directa y significativa con la productividad de los trabajadores,

Ha: Las condiciones laborales se relacionan de manera directa y significativa con la productividad de los trabajadores.

Tabla 13*Prueba de hipótesis específica 1*

			Correlaciones	
			Condiciones laborales (Agrupada)	Productividad (Agrupada)
Rho de Spearman	Condiciones laborales (Agrupada)	Coeficiente	1,000	,765**
		de		
		correlación		
		Sig.	.	,000
		(bilateral)		
		N	109	109
	Productividad (Agrupada)	Coeficiente	,765**	1,000
		de		
		correlación		
		Sig.	,000	.
		(bilateral)		
		N	109	109

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

La Tabla 13 muestra los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman entre la dimensión "Condiciones laborales" y "Productividad". El coeficiente de correlación es 0.765, indicando relación positiva muy fuerte entre condiciones laborales y productividad en la empresa Pelito Kids S.A.C. Significancia bilateral es de 0.000, lo que indica que esta correlación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza extremadamente alto ($p < 0.001$). Muestra es 109 para la dimensión y variable, estos resultados sólidos sugieren que las condiciones laborales están intrínsecamente vinculadas con la productividad de la empresa.

Prueba de hipótesis específicas 2:

Las condiciones de seguridad se relacionan de manera directa y significativa con la productividad de los trabajadores,

Hipótesis estadística:

H₀: Las condiciones de seguridad no se relacionan de manera directa y significativa con la productividad de los trabajadores,

H_a: Las condiciones de seguridad se relacionan de manera directa y significativa con la productividad de los trabajadores,

Tabla 14*Prueba de hipótesis específica 2*

			Correlaciones	
			Condiciones de seguridad (Agrupada)	Productividad (Agrupada)
Rho de Spearman	Condiciones de seguridad (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Productividad (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

La Tabla 14 muestra los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman entre la dimensión "Condiciones de seguridad" y "Productividad". El coeficiente de correlación es 0.758, indica relación positiva considerable entre condiciones de seguridad y productividad en la empresa Pelito Kids S.A.C. Significancia bilateral es de 0.000, lo que indica que esta correlación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza extremadamente alto ($p < 0.001$). Muestra es 109 para la dimensión y variable, estos resultados sólidos sugieren que las condiciones de seguridad están intrínsecamente vinculadas con la productividad de la empresa.

Prueba de hipótesis específicas 3:

Las condiciones de confort se relacionan de manera directa y significativa con la productividad de los trabajadores,

Hipótesis estadística:

H₀: Las condiciones de confort no se relacionan de manera directa y significativa con la productividad de los trabajadores,

H_a: Las condiciones de confort se relacionan de manera directa y significativa con la productividad de los trabajadores,

Tabla 15*Prueba de hipótesis específica 3*

			Correlaciones	
			Condiciones de confort (Agrupada)	Productividad (Agrupada)
Rho de Spearman	Condiciones de confort (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Productividad (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

La Tabla 15 muestra los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman entre la dimensión "Condiciones de confort" y "Productividad". El coeficiente de correlación es 0.747, indica relación positiva considerable entre condiciones de confort y productividad en la empresa Pelito Kids S.A.C. La significancia bilateral es de 0.000, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza extremadamente alto ($p < 0.001$). Muestra es 109 para la dimensión y variable, estos resultados sólidos sugieren que las condiciones de confort están intrínsecamente vinculadas con la productividad de la empresa.

IV. DISCUSIÓN

Para presente discusión tiene como objetivo general determinar como la satisfacción laboral se relaciona con la productividad en el sector Textil de la empresa Pelito Kids S.A.C del distrito de Carabayllo-Lima. La empresa en los últimos dos (2) año, ha tenido una baja Productividad lo cual afecta su rentabilidad y capacidad para mantenerse competitiva en el mercado del rubro, así como también disminución de la satisfacción en el personal.

La productividad se refiere a la eficacia en la producción de bienes y servicios, y actúa como indicador que mide entre los recursos de los empleados y la cantidad de productos generados. Se aprovechan los insumos para obtener resultados. La productividad importante para la competitividad y para el crecimiento económico de las empresas. (Carro & Gonzáles, 2012).

Los resultados obtenidos en la investigación se tuvo un coeficiente Spearman, es 0.793 (valor $p = 0,000$), lo cual indica una relación positiva muy fuerte ambas variables. Significancia bilateral es de 0.000, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza extremadamente alto ($p < 0.001$). La investigación tiene como muestra 109 trabajadores en empresa textil, quienes con su experiencia respecto al tema satisfacción laboral. En total, el 100% de los trabajadores, de los cuales 83 (76,1%) concordaron en que existe una alta relación entre satisfacción laboral y productividad. Por otro lado, 24 empelados (22%) indicaron que ni están de acuerdo ni en desacuerdo, y 2 trabajadores (1,83%) expresaron indiferencia respecto a esta relación.

Nataly Blanco (2022), El estudio realizado en una empresa textil en el distrito la Victoria-Lima, con una unidad de análisis de 70 colaboradores indicaron que el 50% se ubicó en el grado bajo de motivación, mientras que el 45,7% y el 4,3% estuvieron en los grados medio y alto, respectivamente. Se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman donde existe una correlación ($r= 0,680$) significativa ($p=0,00=$) entre las variables. Se encontró concordancia con el

resultado descriptivo presentado por la autora en contraste de nuestro resultado.

De acuerdo con David Benalcázar (2020) en su investigación "La carga postural y la productividad de la fuerza laboral en el sector textil". Los resultados del análisis correlacional revelan que el coeficiente de correlación es ($r=0.713$), tiene correlación positiva alta. Además, el valor de $P=0.004$ es inferior a $P=0.05$, lo que significa que hay una correlación significativa del 99,6%. Así, se establece que existe una relación entre ambas variables en la fuerza laboral del sector textil.

De la misma manera con Marisol Ayala (2021), realizó una investigación en la empresa textil con unidad de análisis con 50 trabajadores, a través de un coeficiente de Rho de Spearman obtuvo de 0.926 y $p=0.000 <0.01$, lo que indica que existe una positiva y alta relación en ambas variables. Este resultado concuerda con lo que se halló, ya que colaboradores de empresa pelito kids muestra alto nivel de productividad.

Del mismo modo y en concordancia Yurani Mendoza et al., (2020), se llevó a cabo una investigación en el sector textil con unidad de análisis 72 empresas, la satisfacción laboral mediante de un coeficiente de Rho de Spearman obtuvo un coeficiente correlación de Spearman. Se encuentran entre el rango 0,160 y 0,534. Los resultados indican que existe un alto grado de relación entre las dimensiones satisfacción laboral y cultura jerarquizada.

Quiere decir que es importante promover buenas relaciones y reducir las diferencias entre empleados para mejorar su comunicación. Concluyendo la discusión sobre el objetivo relacionado con la satisfacción laboral y la productividad se evidencia que existe una correlación significativa entre ambas. Que es importante crear un entorno laboral adecuado y fomentar la motivación y el bienestar de todos los colaboradores. Al aumentar la satisfacción laboral, las empresas, en general lograron incrementar su

productividad y alcanzar un rendimiento óptimo de su personal.

Objetivo E1: Determinar cómo las Condiciones laborales se relaciona con la productividad de los trabajadores. Los 109 encuestados, es decir el 100%, 83 colaboradores que representan el 76,1%, quienes expresaron que el cruce entre la dimensión condiciones laborales y variable productividad, tuvieron como resultado que están de acuerdo y muy de acuerdo que ya se asegura en nivel alto, seguido de la respuesta de los 24 quienes que representan el 22%, los mismos que expresaron que ni están de acuerdo, ni en desacuerdo y 2 trabajadores que representa el 1,83% que expresa que están en indiferencia con el cruce mencionado. En cuanto a lo obtenido de la prueba inferencial se pudo obtener un Rho de Spearman 0.765, indicando una relación positiva muy fuerte entre condiciones laborales y productividad en la empresa.

Del mismo modo y en concordancia Angie Chacon (2023), en su investigación desarrollada “Efecto de la experiencia del empleado en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa del rubro textil, Arequipa. Es enfoque metodológico cuantitativo, no experimental y correlacional. Con unidad de análisis de 111 trabajadores operarios de una empresa. Se afirma la hipótesis planteada: la experiencia del empleado influye positivamente en la satisfacción laboral. Los resultados, reflejan que la experiencia del empleado tiene un impacto positivo y sustancial en la satisfacción laboral ($\beta = 0.800$, sig = 0.000); de igual modo, el coeficiente de determinación tiene un valor de 64%. Quiere decir estos resultados mostraron que la experiencia laboral tuvo un efecto positivo y considerable en la satisfacción de los empleados, aunque también hubo otros factores que debieron ser considerados.

Nancy Barreda (2022), en su estudio “Mejora de la productividad en el proceso de teñido textil, aplicado un modelo de gestión de la calidad”. Las dos variables mostraron resultados estadísticos significativos con valores de p muy bajos ($p=0.000$). Esto sugiere que las distribuciones de dichas variables no se ajustan a la normalidad. Resultado es crucial para la selección técnicas

estadísticas que se utilizarán en análisis posteriores, indicando que es necesario recurrir a métodos no paramétricos para las pruebas de hipótesis y correlaciones, dado que no se cumplen los supuestos de normalidad. Concluyendo en base a resultados y aportes de satisfacción laboral es esencial mejorar condiciones laborales por bienestar del empleado ya que esto impacta la productividad de la empresa del sector textil.

Objetivo E2: Las condiciones de seguridad se relaciona de manera directa y significativa con la productividad de los trabajadores. Los 109 encuestados, es decir el 100%, 83 colaboradores que representan el 76,1%, quienes manifestaron que están de acuerdo o muy de acuerdo con la dimensión condiciones de seguridad y variable productividad, lo que indica un nivel alto de concordancia. Por otro lado, 24 empleados, que representan el 22%, indicaron que ni están de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que 2 trabajadores, es decir, el 1,83%, mostraron indiferencia respecto a esta relación. En cuanto a los resultados de la prueba inferencial, se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0.758, lo que indica una relación positiva muy fuerte entre las condiciones de seguridad y la productividad en la empresa.

Jonathan Lozada (2021), En su estudio realizada en el sector textil de Bucaramanga, Colombia. Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo, exploratorio y correlacional. La unidad de análisis estuvo conformada por 14 empresas, lo que permitió concluir que existe una relación positiva y significativa ($P < 0.01$ y $P < 0.05$) que varía de moderada a débil. Sin embargo, los cambios en los procesos de tareas no mostraron valores significativos y, en algunos casos, presentaron resultados negativos. Yurley Galvis (2023), Investigación titulada “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de empresas del sector confecciones de Bucaramanga y su área metropolitana”. Se hallaron correlaciones significativas entre las variables analizadas, incluyendo: Liderazgo, Motivación (0,779) Liderazgo Control (0,820), Supervisión, Prestaciones (0,756) y Supervisión, Intrínseco (0,743). Es fundamental

gestionar estas relaciones de manera integral para potenciar la dinámica empresarial. En conclusión, se destaca la importancia de priorizar las condiciones de seguridad para mejorar la productividad en la empresa, ya que son clave para el desarrollo y crecimiento del sector textil.

Objetivo E3: Determinar cómo las condiciones de confort se relaciona con la productividad de los trabajadores. Los 109 encuestados, es decir el 100%, 83 colaboradores que representan el 76,1%, manifestaron que están de acuerdo o muy de acuerdo en que existe una relación entre las condiciones de confort y la productividad, indicando un nivel alto de concordancia. Por otro lado, 24 empleados, lo que equivale al 22%, expresaron que ni están de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que 2 trabajadores (1,83%) mostraron indiferencia respecto a esta relación. En cuanto a lo obtenido de la prueba inferencial se pudo obtener un coeficiente de Rho de Spearman de 0.747, indica una relación positiva considerable entre condiciones de confort y productividad en la empresa.

Finalmente, Jorge Ortiz et al., (2022), “Modelo de gestión para la aplicación de herramienta Lean Manufacturing para la mejora de la productividad en una empresa de confección de ropa antífama de lima-Perú”. Los resultados mostraron una mejora significativa del 20% en la productividad por hora. Dado que el valor p fue de 0.347, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1), lo que indica que existe una diferencia significativa en la productividad antes y después de implementar el modelo de mejora continua.

Este hallazgo puede ser aplicado a otras organizaciones mediante la adopción del modelo en distintos contextos. Al validar la efectividad del modelo, se anticipa que se obtendrán resultados positivos en la mejora de la productividad.

Foncesa (2021), Ecuador en su maestría titulada “Gestión administrativa y la productividad comercial del sector textil de la provincia de Tungurahua. Con unidad de análisis es 107 empresas del sector textil, se encontró un nivel de significancia de 0.000, que es menor a 0.05. Esto conduce a rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1). Por consiguiente, se concluye que la v1 tiene un impacto con la v2.

Finalmente concluimos es importante crear un entorno laboral cómodo, ya que las condiciones de confort es clave mejorar la productividad de la empresa. Esto permitirá trabajar de manera más eficiente. Atender el bienestar de los trabajadores puede ser favorable en el rendimiento general de la empresa.

V. CONCLUSIONES

G1: Se determinó como la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores en el sector Textil pelito Kids S.A.C, ubicado en Carabayllo, Lima. El coeficiente de correlación de Spearman es 0.793 y p de 0.001 (siendo <0.05) que indica una correlación positiva muy fuerte con la satisfacción laboral y la productividad en la empresa Textil pelito Kids S.A.C. Estos hallazgos son importantes para mejorar el proceso de satisfacción laboral para aumentar la productividad.

E1: Se determinó cómo las condiciones laborales se relacionan con la productividad de los trabajadores en el sector Textil Pelito Kids S.A.C ubicado en Carabayllo, Lima. El coeficiente de correlación de Spearman es 0.765 y $p=0.000$ (siendo $p < 0.001$) se puede concluir existe una correlación positiva muy fuerte entre condiciones laborales y productividad en la empresa.

E2: Se determinó cómo las Condiciones de seguridad se relaciona con la productividad de los trabajadores en el sector Textil pelito Kids S.A.C ubicado en Carabayllo, Lima. Lima, El coeficiente de correlación de Spearman es 0.758 $p=0.000$ (siendo $p < 0.001$) se puede concluir que existe una correlación positiva entre condiciones de seguridad y productividad en la empresa.

E3: Se determinó cómo las condiciones de confort se relacionan con la productividad de los trabajadores en el sector Textil Pelito Kids S.A.C ubicado en Carabayllo, Lima. El coeficiente de correlación de Spearman es 0.747, $p=0.000$ (siendo $p < 0.001$) se puede concluir existe una correlación positiva considerable condiciones de confort y productividad en la empresa

VI. RECOMENDACIONES

- G1:** El gerente general deberá promover un programa que fomente la satisfacción laboral como iniciativas de reconocimientos, como brindar oportunidades para el desarrollo profesional, como capacitaciones, estas acciones fortalecerán a la los colaboradores de la empresa.
- E1:** Se sugiere que el gerente deberá evaluar las condiciones laborales de los colaboradores, como la ergonomía de los espacios de trabajo, estas acciones contribuirán al bienestar del empleado, y también beneficiará a la productividad y compromiso con la empresa.
- E2:** El gerente general debe ejecutar capacitaciones en tema de seguridad laboral como también invertir en mejorar la infraestructura y en brindar equipos de protección al personal, esto creará un ambiente seguro, por lo que aumentará la productividad, así como también la satisfacción de su personal.
- E3:** El gerente general deberá evaluar los espacios de trabajo y asegurar que sean adecuados para el rendimiento laboral. Así como también invertir en mejorar la iluminación, ventilación, mobiliarios nuevos y la creación área de descanso. Contar con un entorno agradable contribuirá a elevar la productividad y a fomentar el bienestar de los empleados.

REFERENCIAS

- Abbasi, M., Yazdanirad, S., Habibi, P., Arabi, S., Fallah Madvari, R., Mehri, A., ... & Ghaljahi, M. (2019). Relationship among noise exposure, sensitivity, and noise annoyance with job satisfaction and job stress in a textile industry. *Noise & Vibration Worldwide*, 50(6), 195-201.
- Adeboye, a. o., sowemimo, b. o., & ekeke, g. n. (2022). assessment of the working conditions of textile industry workers in lagos, nigeria. *african journal for the psychological studies of social issues*, 25(3).
- Argumedo Hernández, A. D. P. (2021). Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal operario del Área de costura de una Empresa textil de confecciones ubicada en Lima, Perú.
- Ayala Gavilan, M. (2021). Clima organizacional y productividad de los trabajadores de la empresa textil Negocios H y D SAC, LIMA 2020.
- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria.
- Barreda Gutierrez, N. E. (2022). Mejora de la productividad en el proceso de teñido textil, aplicando un modelo de gestión de la calidad.
- Benalcázar Aguas, D. G. (2020). La carga postural y la productividad de la fuerza laboral en el sector textil (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración de Empresas Mención en Sistemas Integrados de Gestión, Calidad, Seguridad y Ambiente).
- Blanco Campos, N. Y. (2022). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa textil de la Victoria, Lima 2022.

- Calluchi, J. (2016). Políticas de cambio organizacional para el crecimiento y desarrollo sostenible como mejora continua en las organizaciones de ESSALUD a nivel nacional 2016.
- Cannice, M., Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). Administración una perspectiva global y empresarial. México, 14, 412-419.
- Carrasco Díaz S. 2005 Metodología de la investigación científica
- Carro, R., & González Gómez, D. A. (2012). Productividad y competitividad.
- Cequea, M. M., Monroy, C. R., & Bottini, M. A. N. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible capital*, 7(2), 549-584.
- Chacon Rodriguez, A. J. (2024). Efecto de la experiencia del empleado en la satisfacción laboral de los trabajadores operarios de una empresa del rubro textil, Arequipa, 2022.
- Charris, A. V. M., Muñoz, E. C., & de Cuba, J. R. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. *Revista Venezolana de gerencia*, 23(82), 392-406.
- Contreras Gonzales, C. D., & Velasquez Jimenez, L. A. (2023). Incremento de la productividad en empresas de confecciones de camisas del sector PYMES, con técnicas de estudio de trabajo. Universidad Nacional del Callao.
- De Menezes, L. M., & Escrig, A. B. (2019). Managing performance in quality management: A two-level study of employee perceptions and workplace performance. *International Journal of Operations & Production Management*, 39(11), 1226-1259
- Esfandyari, A., Osman, M. R., Tahriri, F., & Riedel, R. (2007, October). Lean production tools and techniques application toward more productivity in textile

industries. In 37th International Conference on Computers and Industrial Engineering (Vol. 2007).

Ferro, R., Cordeiro, G. A., Ordóñez, R. E., Beydoun, G., & Shukla, N. (2021). An optimization tool for production planning: A case study in a textile industry. *Applied Sciences*, 11(18), 8312.

Fonseca Robayo, S. P. (2021). *Gestión administrativa y la productividad comercial del sector textil de la provincia de Tungurahua* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración de Empresas).

Galvis Rojas, Y. P. (2024). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de empresas del sector confecciones en Bucaramanga y su área metropolitana.*

Gangwani, S., Sharma, S., & Sheikh, S. (2020). Effect of Working Conditions on Work Life Balance of Workers in Textile Industry. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)*, 9(06), 661-666.

González, R. E. T. *Análisis de satisfacción laboral en la industria textil en la ciudad de Guatemala.*

Hancock, P., Carastathis, G., Georgiou, J., & Oliveira, M. (2016). Female workers in textile and garment sectors in Sri Lankan Export Processing Zones (EPZs): gender dimensions and working conditions. *Sri Lanka Journal of Social Sciences*, 38(1).

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana Editores.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. En *Metodología de la Investigación* (6ª ed., pp. 170-

191). México: McGraw-Hill.

Idalberto Chiavenato "comportamiento organizacional" Segunda edición 2009.

Jiménez-Delgado, G., Quintero-Ariza, I., Romero-Gómez, J., Montero-Bula, C., Rojas-Castro, E., Santos, G., ... & Campis-Freyte, L. (2023, July). Implementation of Lean Six Sigma to improve the quality and productivity in textile sector: a case study. In International conference on human-computer interaction (pp. 395-412). Cham: Springer Nature Switzerland.

Judge, T., Robbins, S., & SOBRAL, F. (2009). Comportamiento organizacional. Estados Unidos: Pearson.

Koontz, H., Weichrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración, una perspectiva global e empresarial. Mc Graw Hill Educación.

Kouliavtsev, M., Christoffersen, S., & Russel, P. (2007). Productivity, scale and efficiency in the US textile industry. *Empirical Economics*, 32, 1-18.

La cámara (2022). Revista la cámara de comercio de Lima.

Lozada Rueda, J. A. (2021). Relación de la satisfacción laboral y la productividad en los empleados de pequeñas empresas del sector de confección de prendas de vestir en Bucaramanga.

Maria-Ariana, D. O. C. I. U. (2017). Brief considerations on the rights and working conditions of employees in the textile and clothing industry globally and in Romania. *Ann. Univ. Oradea Fascicle Text. Leatherwork*, 18, 177-182.

Mathur, S., & Samdani, G. L. (2019). A study of job satisfaction amongst the employees of textile industry. *International Journal of Pharmaceutical*

Erudition, 9(2), 1-10.

Medina, A. I. T., Escalante, R. Y. S., Prada, R. A. P., & Boada, C. A. G. (2019). Tendencias en la productividad del sector textil-confecciones en Colombia. *Visión Internacional (Cúcuta)*, 12-16.

Mendoza-Flórez, Y., Villamizar-Correa, P. A., García-Méndez, S., & Gutiérrez, J. C. (2021). Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector confecciones de Piedecuesta, Santander. *I+ D Revista de Investigaciones*, 16(1), 216-224.

Oraman, Y. (2011). Work motivation and job satisfaction dynamics of textile employees. *African journal of Business management*, 5(8), 3361.

Ortiz Porras, J., Salas Bacalla, J., Huayanay Palma, L., Manrique Alva, R., & Sobrado Malpartida, E. (2022). Modelo de gestión para la aplicación de herramientas Lean Manufacturing para la mejora de la productividad en una empresa de confección de ropa antifiama de Lima-Perú. *Industrial Data*, 25(1), 103-135

Pirique Aguilar, V. N. (2023). Liderazgo como instrumento para aumentar la productividad de los colaboradores en la industria de textiles de la Ciudad de Guatemala. (Artículo científico).

Robbins, Stephen; Judge, Timothy. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson.

Romero Holguer, U., Real Cotto, J. J., Ordoñez Sánchez, J. L., Gavino Díaz, G., & Saldarriaga, G. (2021). *Metodología de la investigación (1.ª ed.)*. Edicumbre Editorial Corporativa.

Setyawan, H., Qodrijati, I., Widjanarti, M. P., Rinawati, S., Atmojo, T. B., Fajariani, R., ... & Utomo, E. W. (2018, November). The impact of hot work climate on textile industry productivity. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 200, No. 1, p. 012053)*. IOP Publishing.

Sierra-Parada, M., Madriz-Rodríguez, D. A., Castillo-Matheus, M. E., Coronel-Villalobos, P. A., & Chacín-Betancourt, J. C. (2022). Estrategias para la mejora de la productividad, la calidad y competitividad en las empresas del sector confección en el Estado Táchira, Venezuela. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 10(3), 77-86.

Terrones Ramirez, A. E. (2018). Conocimiento de prácticas de gestión empresarial, tecnologías de comunicación e información gerencial y su relación con la productividad de las pymes del sector confecciones de prendas de vestir Distrito de la Victoria, Lima-Perú.

Vargas, E., Leidenz, M., & D'Armas, M. (2022). La satisfacción laboral en las pymes venezolanas: un estudio de caso en la industria textil. *Revista Ingeniería Industrial: Actualidad y Nuevas Tendencias*, 8(29), 41-50.

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla de operacionalización

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (X): SATISFACCIÓN LABORAL				
<p>La satisfacción laboral se define como mejora en la calidad de vida y estado mental excelente, que se puede entregar en diferentes aspectos de sus labores diarios, ya sea en un grado mayor o menor en su trabajo. Se presentan diferentes aspectos como lo puede ser reconocimiento por metas, bonificaciones, condiciones laborales, inspección de tareas, políticas empresariales y relación con compañeros de trabajo (Menezes, 2019).</p>	<p>Medir la satisfacción laboral a través de una encuesta que incluye preguntas sobre diferentes aspectos del trabajo (condiciones laborales, condiciones de seguridad, condiciones de confort) y utilizando una escala de 1 a 5 para calificar cada aspecto.</p>	Condiciones laborales	Jornada laboral	<p>Ordinal Tipo Likert:</p> <p>Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)</p>
			Beneficios laborales	
			Contrato laboral	
		Condiciones de seguridad	seguridad e higiene	
			Seguridad social	
			Equipo de protección de personal	
		Condiciones de confort	Iluminación o ventilación	
			Ergonomía	
			Espacio de descanso	
<p>VARIABLE (Y): PRODUCTIVIDAD</p> <p>La productividad se refiere a la eficiencia en la producción de bienes y servicios Es un índice que compara la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de productos generados. En otras palabras, mide cómo se aprovechan los insumos para obtener resultados. La productividad es esencial para el crecimiento económico y la competitividad de las empresas. (Carro & Gonzáles, 2012).</p>	<p>Koontz & Weihrich (2004) Para la evaluación del desempeño se utilizaron lo siguiente: Eficiencia, Efectividad, Eficacia.</p>	Eficiencia	Eficiencia en su manejo de recursos	
			Eficiencia en cuanto al tiempo	
			Eficiencia en presupuesto	
		Efectividad	Trabajo en equipo	
			Asume responsabilidad	
			Consulta e investiga	
		Eficacia	Eficacia en uso de recursos	
			Eficacia realizar actividades	
			Eficacia en la productividad	

ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADEMICO DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL TEXTIL: Satisfacción Laboral y Productividad en el Sector Textil
del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.
Lic. LILIANA EDITH LAURA LA DE CRUZ

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. SATISFACCIÓN LABORAL *

Dimensión 1: CONDICIONES LABORALES

1. Qué tan satisfecho estás con la jornada laboral establecida.

Marca solo un óvalo.

- 1 - Muy en desacuerdo
- 2 - En desacuerdo
- 3 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 - De acuerdo
- 5 - Muy de acuerdo

2. 2. Qué tan satisfecho estás con los beneficios laborales que ofrece la empresa. *

Marca solo un óvalo.

- 1 - Muy en desacuerdo
- 2 - En desacuerdo
- 3 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 - De acuerdo
- 5 - Muy de acuerdo

3. 3. Qué tan satisfecho estás con los términos de tu contrato laboral. *

Marca solo un óvalo.

- 1 - Muy en desacuerdo
- 2 - En desacuerdo
- 3 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 - De acuerdo
- 5 - Muy de acuerdo

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su opinión acerca de la Satisfacción laboral aplicada en la empresa Textil Pelito Kids S.A.C, para ello se agradece su participación respondiendo cada uno de los ítems planteados, marcando una de las opciones de la escala valorativa:

Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5).

Cuestionario de Satisfacción Laboral

ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Condiciones Laborales					
1. Qué tan satisfecho estás con la jornada laboral establecida.					
2. Qué tan satisfecho estás con los beneficios laborales que ofrece la empresa.					
3. Qué tan satisfecho estás con los términos de tu contrato laboral.					
Dimensión 2: Condiciones de seguridad					
4. Cómo evaluarías la atención que la empresa presta a la seguridad e higiene en el lugar de trabajo.					
5. Qué tan satisfecho estás con los beneficios proporcionados por la seguridad social en tu lugar de trabajo.					
6. Cómo calificarías la disponibilidad y calidad del equipo de protección personal proporcionado por la empresa.					
Dimensiones 3. Condiciones de confort					
7. Cómo calificarías la iluminación o ventilación en tu lugar de trabajo.					
8. Cómo calificarías la comodidad de tu puesto de trabajo en término de ergonomía.					
9. Cómo calificarías el espacio de descanso proporcionado por la empresa.					

¡Gracias por su participación...!

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Instrucciones: El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su opinión acerca de la productividad de la empresa Textil Pelito Kids S.A.C, para ello se agradece su participación respondiendo cada uno de los ítems planteados, marcando una de las opciones de la escala valorativa:

Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5)

Cuestionario de Productividad

ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Eficiencia					
1. Cómo evaluarías la eficiencia de la empresa en su manejo de recurso.					
2. Cómo calificarías la eficiencia de la empresa en cuanto al manejo del tiempo.					
3. Cómo calificarías la eficiencia en la administración del presupuesto asignado.					
Dimensión 2. Efectividad					
4. Cómo calificarías la efectividad del trabajo en equipo en tu entorno laboral.					
5. Consideras que los recursos y herramientas proporcionados por la empresa te ayudan a ser más productivo en tu trabajo.					
6. Qué tan seguido consultas e investigas para realizar tus tareas laborales.					
Dimensiones 3. Eficacia					
7. Cómo evaluarías el nivel de uso adecuado de los recursos asignados por la empresa.					
8. Qué tan eficaz consideras que eres al realizar tus actividades laborales.					
9. Consideras que eres eficiente en tu productividad en el trabajo.					

¡Gracias por su participación...!

Anexo 3. Evaluación por juicios de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Dr. Henry Daniel Lazarte Reátegui

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, sección B2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi título de tesis es: **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL TEXTIL: Satisfacción Laboral y Productividad en el Sector Textil del distrito de Carabaylo, Lima, 2024** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.
El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

.....
Lic. Liliana Edith Laura de la Cruz

D.N.I 61614346



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL TEXTIL: Satisfacción Laboral y Productividad en el Sector Textil del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Definición de la variable: Menezes, La satisfacción laboral se define como mejora en la calidad de vida y estado mental excelente, que se puede entregar en diferentes aspectos de sus labores diarios, ya sea en un grado mayor o menor en su trabajo. Se presentan diferentes aspectos como lo puede ser reconocimiento por metas, bonificaciones, condiciones laborales, inspección de tareas, políticas empresariales y relación con compañeros de trabajo.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Condiciones laborales	Jornada laboral	Qué tan satisfecho estás con la jornada laboral establecida.	1	1	1	1	
	Beneficio laboral	Qué tan satisfecho estás con los beneficios laborales que ofrece la empresa.	1	1	1	1	
	Contrato laboral	Qué tan satisfecho estás con los términos de tu contrato laboral.	1	1	1	1	
Condiciones de seguridad	Seguridad e higiene	Cómo evaluarías la atención que la empresa presta a la seguridad e higiene en el lugar de trabajo.	1	1	1	1	
	Seguro social	Qué tan satisfecho estás con los beneficios proporcionados por la seguridad social en tu lugar de trabajo.	1	1	1	1	
	Equipo de protección de personal	Cómo calificarías la disponibilidad y calidad del equipo de protección personal proporcionado por la empresa.	1	1	1	1	
Condiciones de confort	iluminación o ventilación	Cómo calificarías la iluminación o ventilación en tu lugar de trabajo.	1	1	1	1	
	Ergonomía	Cómo calificarías la comodidad de tu puesto de trabajo en término de ergonomía.	1	1	1	1	
	Espacio de descanso	Cómo calificarías el espacio de descanso proporcionado por la Empresa.	1	1	1	1	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Definición de la variable: Se entiende como la relación entre lo producido y los medios empleados, por lo tanto, se mide mediante cociente: Resultado logrado entre los recursos empleados.

Koontz & Wehrich (2004), indican que existen tres criterios comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño de un sistema, los cuales están relacionados con la productividad. Eficiencia, efectividad, eficacia.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficiencia	Eficiencia en su manejo de recursos	Cómo evaluarías la eficiencia de la empresa en su manejo de recurso.	1	1	1	1	
	Eficiencia en cuanto al tiempo	Cómo calificarías la eficiencia de la empresa en cuanto al manejo del tiempo.	1	1	1	1	
	Eficiencia en presupuesto	Cómo calificarías la eficiencia en la administración del presupuesto asignado.	1	1	1	1	
Efectividad	Trabajo en equipo	Cómo calificarías la efectividad del trabajo en equipo en tu entorno laboral.	1	1	1	1	
	Asume responsabilidad	Consideras que los recursos y herramientas proporcionados por la empresa te ayudan a ser más productivo en tu trabajo.	1	1	1	1	
	Consulta y investiga	Qué tan seguido consultas e investigas para realizar tus tareas laborales.	1	1	1	1	
Eficacia	Eficacia en uso de recursos	Cómo evaluarías el nivel de uso adecuado de los recursos asignados por la empresa.	1	1	1	1	
	Eficacia realizar actividades	Qué tan eficaz consideras que eres al realizar tus actividades laborales.	1	1	1	1	
	Eficacia en la productividad	Consideras que eres eficiente en tu productividad en tu trabajo.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL TEXTIL: Satisfacción Laboral y Productividad en el Sector Textil del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable satisfacción laboral
Objetivos de la tesis	<p>Objetivo general:</p> <ul style="list-style-type: none">Determinar como la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores en el sector Textil Pelito Kids S.A.C del distrito de Carabaylo, Lima, 2024. <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none">Determinar cómo las condiciones laborales se relaciona con la productividad de los trabajadores.Determinar cómo las condiciones de seguridad se relaciona con la productividad de los trabajadores.Determinar cómo las condiciones de confort se relacionan con la productividad de los trabajadores.
Nombres y apellidos del experto	Ommero Romie Trinidad Vargas
Documento de identidad	10690101
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	MBA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UCV
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	999793561
Firma	
Fecha	29 de Mayo del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL TEXTIL: Satisfacción Laboral y Productividad en el Sector Textil del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Productividad
Objetivos de la tesis	<p>Objetivo general:</p> <ul style="list-style-type: none">Determinar como la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores en el sector Textil Pelito Kids S.A.C del distrito de Carabaylo, Lima, 2024. <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none">Determinar cómo las condiciones laborales se relacionan con la productividad de los trabajadores.Determinar cómo las condiciones de seguridad se relacionan con la productividad de los trabajadores.Determinar cómo las condiciones de confort se relacionan con la productividad de los trabajadores.
Nombres y apellidos del experto	Ommero Romie Trinidad Vargas
Documento de identidad	10690101
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	MBA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UCV
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	999793561
Firma	
Fecha	29 de Mayo del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL TEXTIL: Satisfacción Laboral y Productividad en el Sector Textil del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Satisfacción Laboral
Objetivos de la tesis	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar cómo la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores en el sector Textil Pelito Kids S.A.C del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Determinar cómo las condiciones laborales se relacionan con la productividad de los trabajadores2. Determinar cómo las condiciones de seguridad se relaciona con la productividad de los trabajadores.3. Determinar cómo las condiciones de confort se relaciona con la productividad de los trabajadores.
Nombres y apellidos del experto	Miguel Ángel Balazar Paz
Documento de identidad	25793885
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	989193334
Firma	
Fecha	29 de Mayo del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL TEXTIL: Satisfacción Laboral y Productividad en el Sector Textil del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Productividad
Objetivos de la tesis	<p>Objetivo general: Determinar cómo la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores en el sector Textil Pelito Kids S.A.C del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Determinar cómo las condiciones laborales se relaciona con la productividad de los trabajadores.2. Determinar cómo las condiciones de seguridad se relaciona con la productividad de los trabajadores.3. Determinar cómo las condiciones de confort se relaciona con la productividad de los trabajadores.
Nombres y apellidos del experto	Miguel Ángel Balazar Paz
Documento de identidad	25793885
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	989193334
Firma	
Fecha	29 de Mayo del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL TEXTIL: Satisfacción Laboral y Productividad en el Sector Textil del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Satisfacción Laboral
Objetivos de la tesis	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar cómo la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores en el sector Textil Pelito Kids S.A.C del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Determinar cómo las condiciones laborales se relaciona con la productividad de los trabajadores2. Determinar cómo las condiciones de seguridad se relaciona con la productividad de los trabajadores.3. Determinar cómo las condiciones de confort se relaciona con la productividad de los trabajadores.
Nombres y apellidos del experto	Mirssa Ramírez Veramendi
Documento de identidad	46836146
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	993663420
Firma	
Fecha	29 de Mayo del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL TEXTIL: Satisfacción Laboral y Productividad en el Sector Textil del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Productividad
Objetivos de la tesis	<p>Objetivo general: Determinar cómo la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores en el sector Textil Pelito Kids S.A.C del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Determinar cómo las condiciones laborales se relaciona con la productividad de los trabajadores.2. Determinar cómo las condiciones de seguridad se relaciona con la productividad de los trabajadores.3. Determinar cómo las condiciones de confort se relaciona con la productividad de los trabajadores.
Nombres y apellidos del experto	Mirssa Ramírez Veramendi
Documento de identidad	46836146
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	993663420
Firma	
Fecha	29 de Mayo del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL TEXTIL: Satisfacción Laboral y Productividad en el Sector Textil del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Satisfacción Laboral
Objetivos de la tesis	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar cómo la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores en el sector Textil Pelito Kids S.A.C del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Determinar cómo las condiciones laborales se relaciona con la productividad de los trabajadores.2. Determinar cómo las Condiciones de seguridad se relaciona con la productividad de los trabajadores.3. Determinar cómo las condiciones de confort se relaciona con la productividad de los trabajadores.
Nombres y apellidos del experto	Dante Aliaga Cerna
Documento de identidad	09631761
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	932875337
Firma	
Fecha	29 de Mayo del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL TEXTIL: Satisfacción Laboral y Productividad en el Sector Textil del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Productividad
Objetivos de la tesis	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar cómo la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores en el sector Textil Pelito Kids S.A.C del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Determinar cómo las condiciones laborales se relaciona con la productividad de los trabajadores.2. Determinar cómo las Condiciones de seguridad se relaciona con la productividad de los trabajadores.3. Determinar cómo las condiciones de confort se relaciona con la productividad de los trabajadores.
Nombres y apellidos del experto	Dante Aliaga Cerna
Documento de identidad	09631761
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	932875337
Firma	
Fecha	29 de Mayo del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL TEXTIL: Satisfacción Laboral y Productividad en el Sector Textil del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Satisfacción Laboral
Objetivos de la tesis	<p>Objetivo general: Determinar como la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores en el sector Textil Pelito Kids S.A.C del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Determinar cómo las condiciones laborales se relaciona con la productividad de los trabajadores.2. Determinar cómo la Condiciones de seguridad se relaciona con la productividad de los trabajadores.3. Determinar cómo las condiciones de confort se relaciona con la productividad de los trabajadores.
Nombres y apellidos del experto	Luis Ernesto Abanto Aguilar
Documento de identidad	40560123
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Ministerio de Transporte y Comunicaciones
Cargo	Coordinador Administrativo de la oficina General de Gestión de Recursos Humanos
Número telefónico	992700336
Firma	
Fecha	29 de Mayo del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL TEXTIL: Satisfacción Laboral y Productividad en el Sector Textil del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Productividad
Objetivos de la tesis	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar como la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores en el sector Textil Pelito Kids S.A.C del distrito de Carabaylo, Lima, 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Determinar cómo las condiciones laborales se relaciona con la productividad de los trabajadores.2. Determinar cómo la Condiciones de seguridad se relaciona con la productividad de los trabajadores.3. Determinar cómo las condiciones de confort se relaciona con la productividad de los trabajadores.
Nombres y apellidos del experto	Luis Ernesto Abanto Aguilar
Documento de identidad	40560123
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Ministerio de Transporte y Comunicaciones
Cargo	Coordinador Administrativo de la oficina General de Gestión de Recursos Humanos
Número telefónico	992700336
Firma	
Fecha	29 de Mayo del 2024

Anexo 4. Resultados del Análisis de consistencia interna

Matriz consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA	
PROBLEMA GENERAL	OBEJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL			
¿En qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores en el sector Textil Pelito Kids S.A.C del distrito de Carabayllo, Lima, 2024?	Determinar como la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores en el sector Textil Pelito Kids S.A.C del distrito de Carabayllo, Lima, 2024.	La satisfacción laboral se relaciona de manera directa y significativa con la productividad de los trabajadores en el sector Textil Pelito Kids S.A.C del distrito de Carabayllo, Lima, 2024.	<p>VARIABLE X: SATISFACCIONA LABORAL</p> <p>Dimensiones: Condiciones laborales Condiciones de seguridad Condiciones de confort</p> <p>VARIABLE Y: PRODUCTIVIDAD</p> <p>Dimensiones: Eficiencia Efectividad Eficacia</p>	<p>Investigación: Básica - Aplicada Enfoque de investigación: Cuantitativo Nivel de investigación: Descriptivo - correlacional.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, de corte transversal</p> <p>Método de investigación: Hipotético – deductivo</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta Instrumento de recolección de datos: Cuestionario</p>	
PROBLEMAS ESPECIFICOS:	OBJETIVOS ESPECIFOS:	HIPOTESIS ESPECIFICOS:			
1. ¿En qué medida las Condiciones laborales se relaciona con la productividad de los trabajadores?	1.Determinar cómo las Condiciones laborales se relaciona con la productividad de los trabajadores.	1. Las condiciones laborales se relaciona de manera directa y significativa con la productividad de los trabajadores.			
2. ¿En qué medida las Condiciones de seguridad se relaciona con la productividad de los trabajadores?	2.Determinar cómo las Condiciones de seguridad se relaciona con la productividad de los trabajadores.	2. Las condiciones de seguridad se relaciona de manera directa y significativa con la productividad de los trabajadores.			
3.¿En qué medida las condiciones de confort se relaciona con la productividad de los trabajadores?	3.Determinar cómo las condiciones de confort se relaciona con la productividad de los trabajadores.	3. Las condiciones de confort se relaciona de manera directa y significativa con la productividad los trabajadores.			

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV

Anexo 5. Consentimiento informado UCV

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o 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 Yuliana Elizabeth Mejico Isla, email: Yuliana.mejico@gmail.com y asesor Henry Daniel Lazarte Reátegui email: hlazarte@ucv.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: **Anónimo**

Fecha: 27 de mayo del 2024 y Hora: 10:00 am

Anexo 6. Reporte de similitud software Turnitin

feedback studio Liliana Edith Laura De La Cruz Laboral y Productividad en el Sector Textil del distrito de Carabaylo, Lima, 2024 /100 1 de 79

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	6 %
2	hdl.handle.net	3 %
3	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
4	Entregado a Universidad...	1 %
5	repositorio.univemar.edu...	1 %
6	repositorio.usita.edu.co	1 %
7	repositorio.usita.edu.ac	<1 %
8	Entregado a Universidad...	<1 %
9	Entregado a Universidad...	<1 %
10	referencia.info	<1 %
11	Entregado a Universidad...	<1 %

Página: 1 de 55 Número de palabras: 12446 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	LILIANA EDITH LAURA DE LA CRUZ
Título del ejercicio:	Turnitin Parte 1 (Moodle TT)
Título de la entrega:	TESIS liliana MBA15
Nombre del archivo:	69045_LILIANA_EDITH_LAURA_DE_LA_CRUZ_TESIS_liliana_M...
Tamaño del archivo:	484.36K
Total páginas:	55
Total de palabras:	12.997
Total de caracteres:	71.719
Fecha de entrega:	13-ago.-2024 10:07a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2431223239

Anexo 7. Análisis complementario

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Se seleccionó una muestra cuyo tamaño garantizó la representatividad del resto de la población, por tal motivo se logró el desarrollo del cálculo de la muestra con la fórmula de Scheaffer (1987) y contiene los siguientes elementos:

Fórmula aplicable a las poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

N= Representa la población finita

e= Es el error de muestreo que puede oscilar entre 5% a 10% donde se tomará para el caso mínimo será de 5%.

p y q = Representan los porcentajes de ocurrencia de un suceso, donde se suma es 100%. Cuando no se tiene un porcentaje en el estudio se considera 50% y 50% a p y q.

Z = Valor teórico que varía de acuerdo al nivel de confianza escogido. Para un nivel de confianza del 95% y su valor sería de 1.96.

Reemplazando con nuestros datos:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 150}{0.05^2 \times (150 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

El cálculo de la muestra quedo de la siguiente manera:

$$n = \frac{1.9208 \times 75}{0.0025 \times 149 + 3.8416 \times 0.25}$$

Efectuando la ecuación:

$$n = \frac{144.06}{0,3725 + 0.9604}$$

Luego se obtiene:

$$n = \frac{144.06}{13,329} = 108.8$$

Teniendo como 109 trabajadores de la empresa Pelito Kids S.A.C como la muestra.

Anexo 8. Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20557191284
Pelito Kids S.A.C	
Nombre del Titular o Representante legal: Antonia Alcira Arteaga Garavito – Gerente General	
Nombres y Apellidos Antonia Alcira Arteaga Garavito	DNI: 10391350

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Satisfacción Laboral y Productividad en el Sector Textil del distrito de Carabayllo, Lima, 2024	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de Negocios – MBA	
Autor: Nombres y Apellidos Liliana Edith Laura De La Cruz	DNI: 61614346

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: Carabayllo, 06 de Mayo del 2024

Firma:



Antonia A. Arteaga Garavito
Gerente General
RUC. 20557191284
PELITO KIDS S.A.C.

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” 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 los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 9. Otras evidencias

Donde se incluirá fotografías, planos, documentos o cualquier otro que ayude a esclarecer más la investigación





Consulta RUC

Volver

Relación de contribuyentes	
RUC: 20557191284 PELITO KIDS S.A.C.	>
Ubicación: LIMA Estado: ACTIVO	
Fecha consulta: 26/05/2024 6:12	

Volver

Evidencia de la Empresa Pelito Kids SAC



Anexos gráficos de tendencia

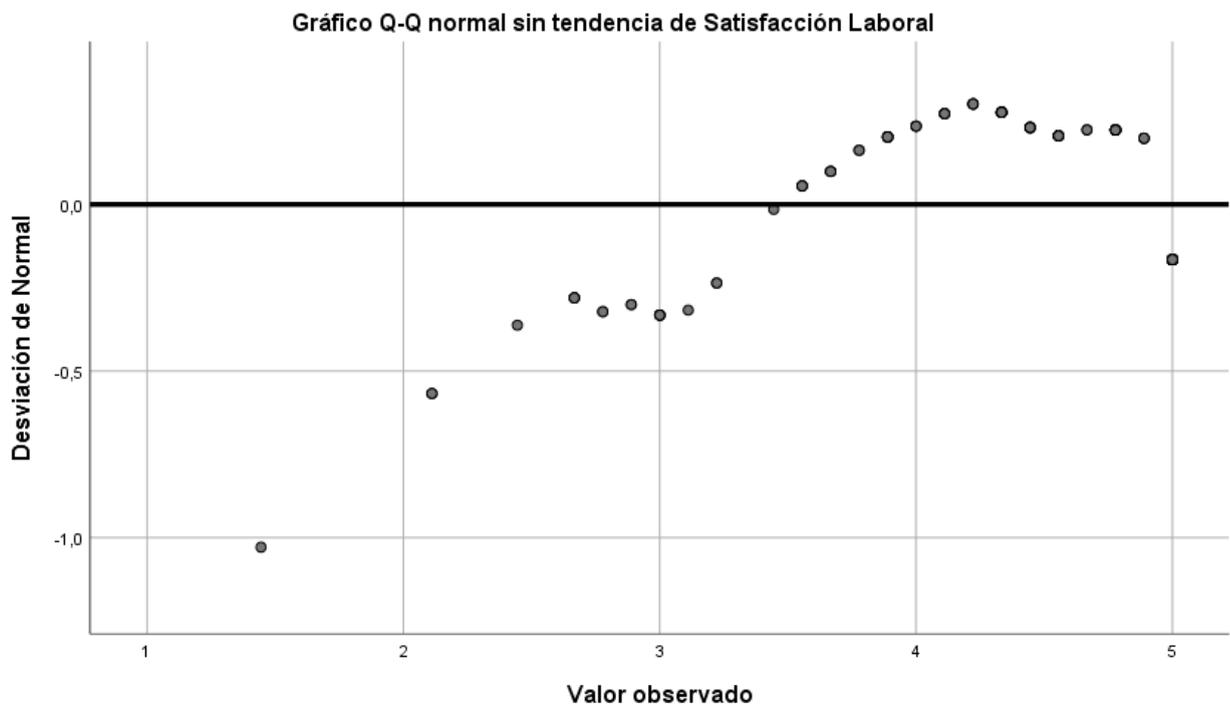
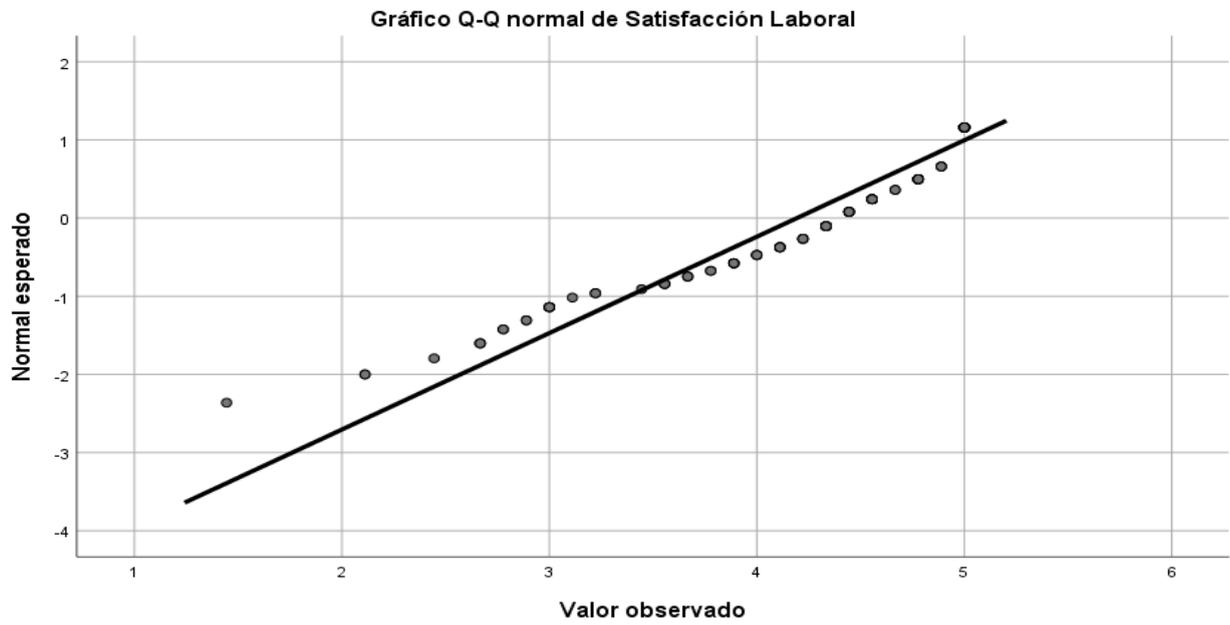


Gráfico Q-Q normal de Productividad

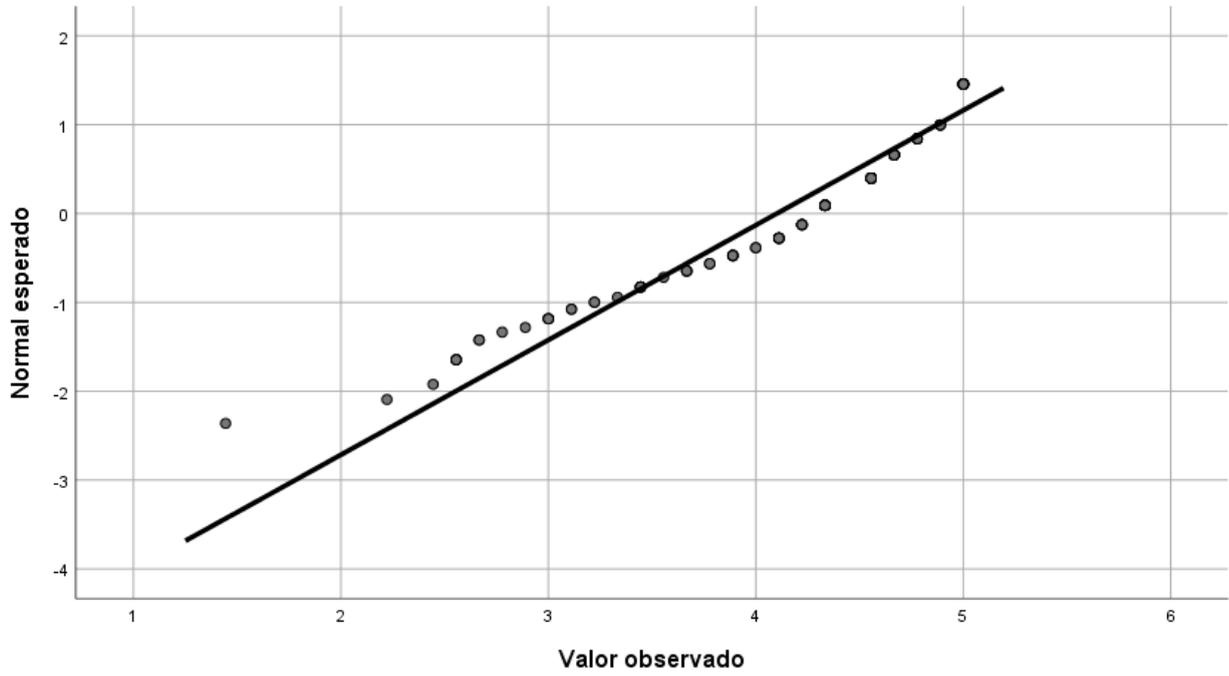
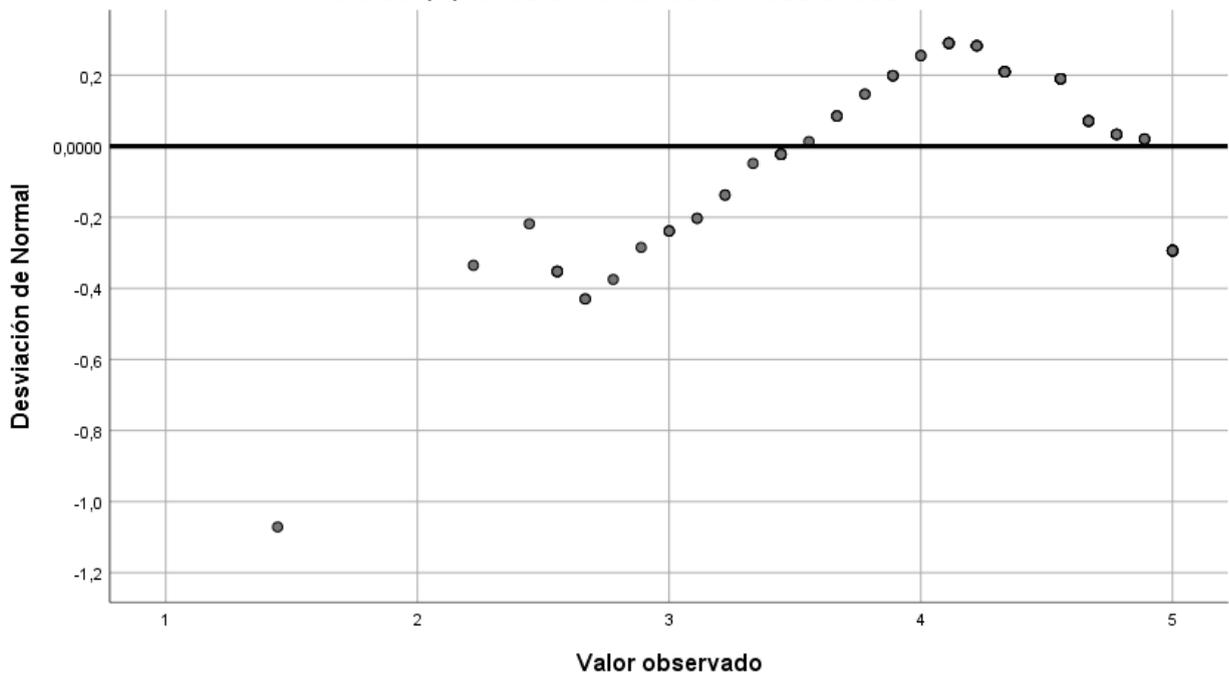


Gráfico Q-Q normal sin tendencia de Productividad



Descriptiva

Figura 1

Histograma del cruce de variables Satisfacción laboral y productividad

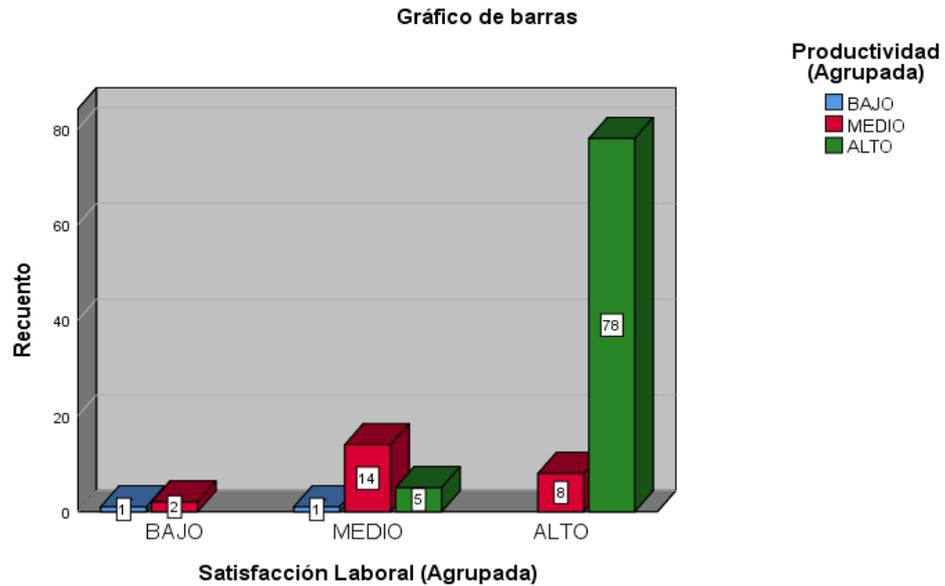


Figura 2

Histograma del cruce de dimensión Condiciones laborales y variable productividad

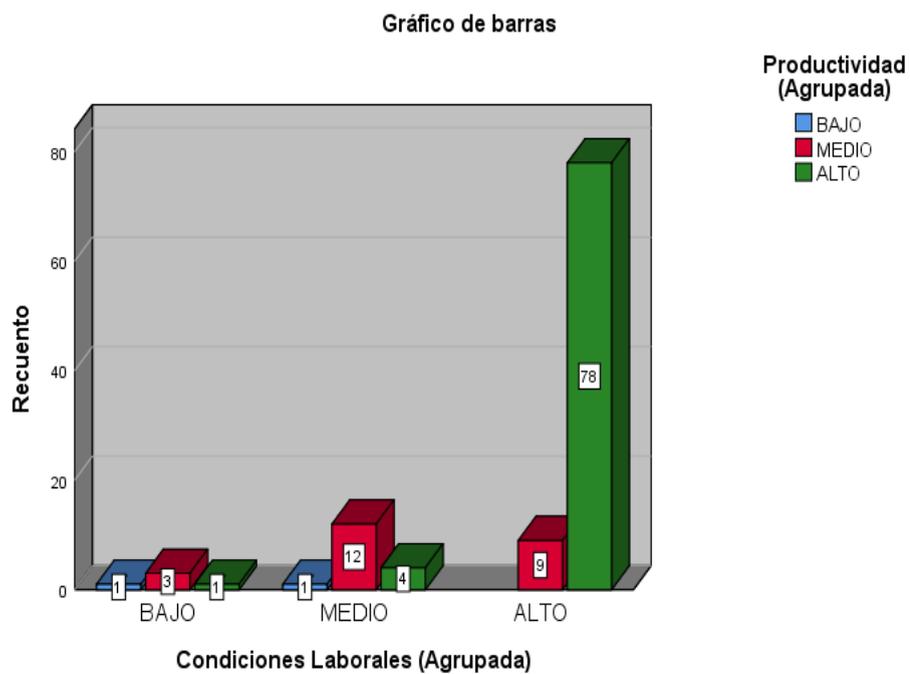


Figura 3

Histograma del cruce de dimensión Condiciones de seguridad y variable productividad

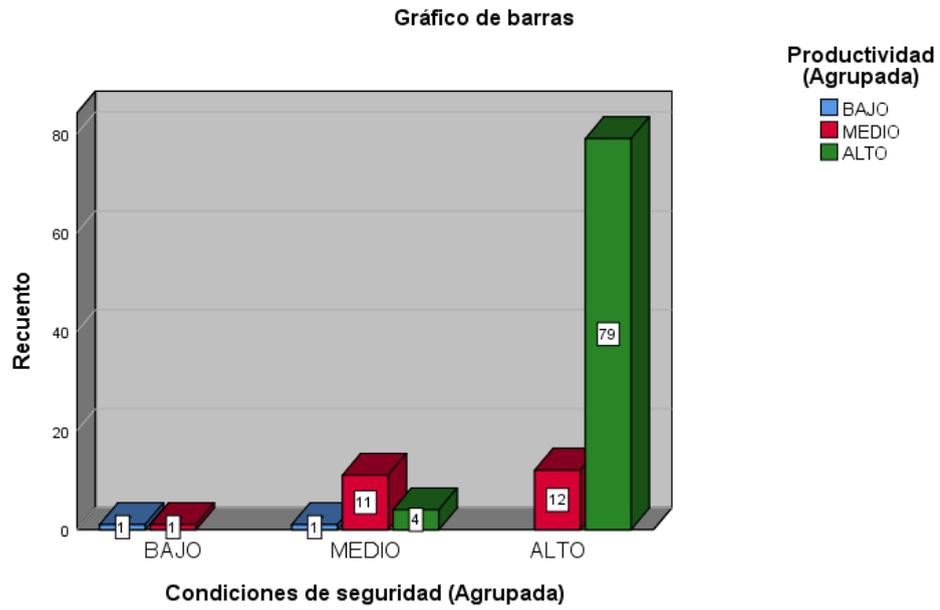
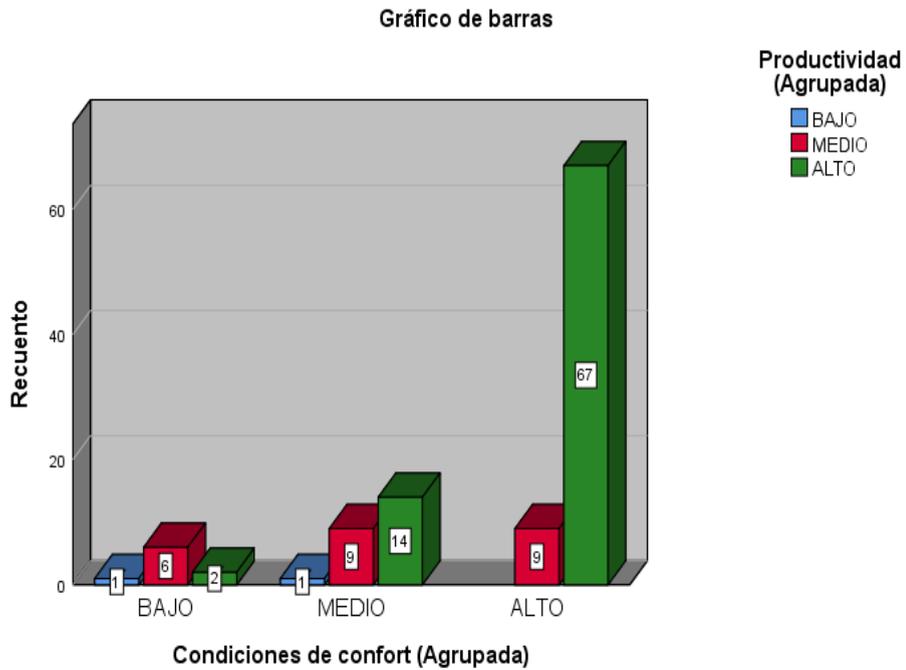


Figura 4

Tabla cruzada entre dimensión Condiciones de confort y variable productividad



Normalidad

Figura 5

Histograma de frecuencias de la variable Satisfacción laboral

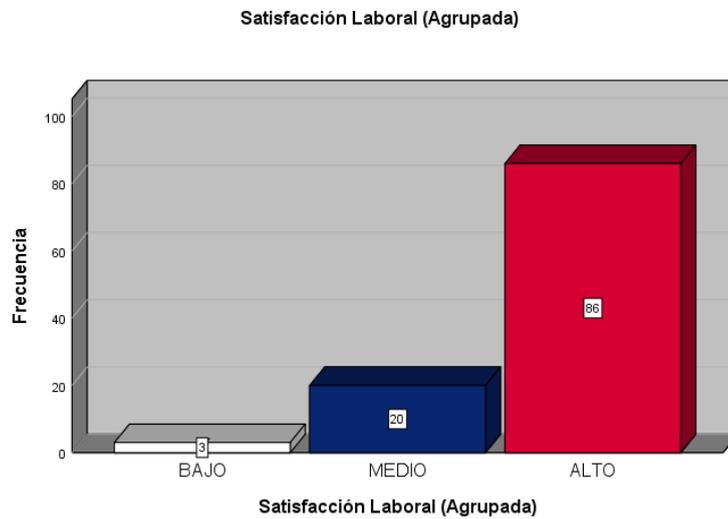


Figura 6

Histograma de frecuencias de la variable Productividad

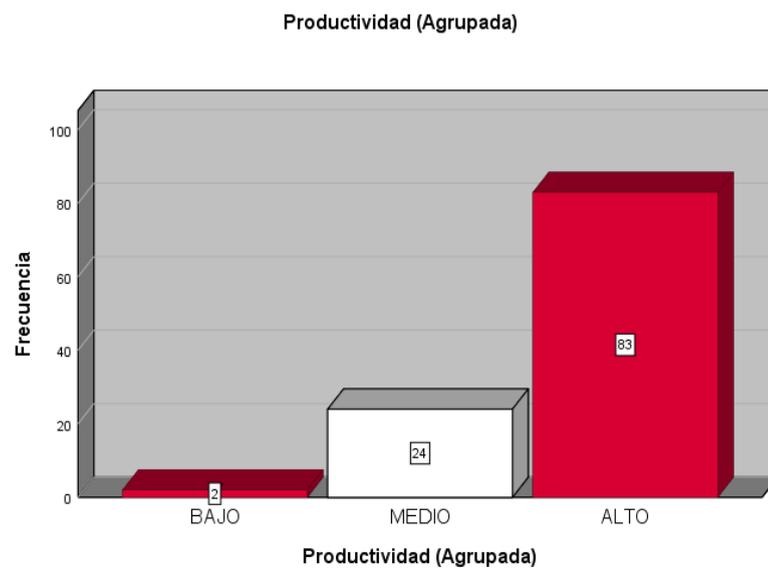


Figura 7

Histograma de frecuencias de la dimensión Condiciones laborales

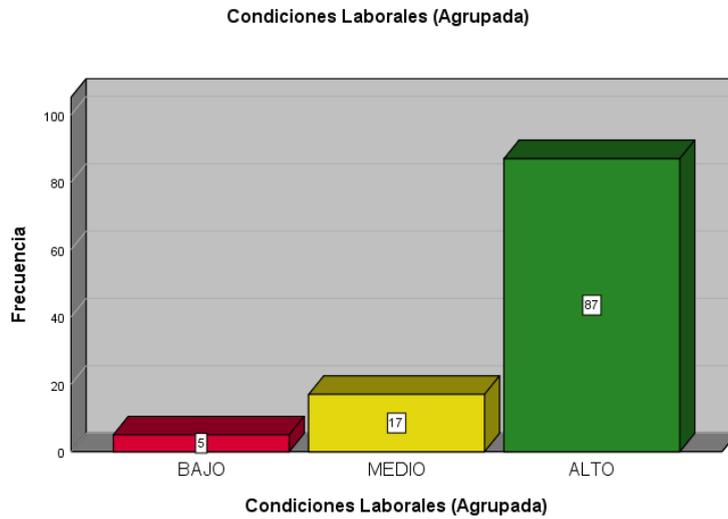


Figura 8

Histograma de frecuencias de la dimensión Condiciones de seguridad

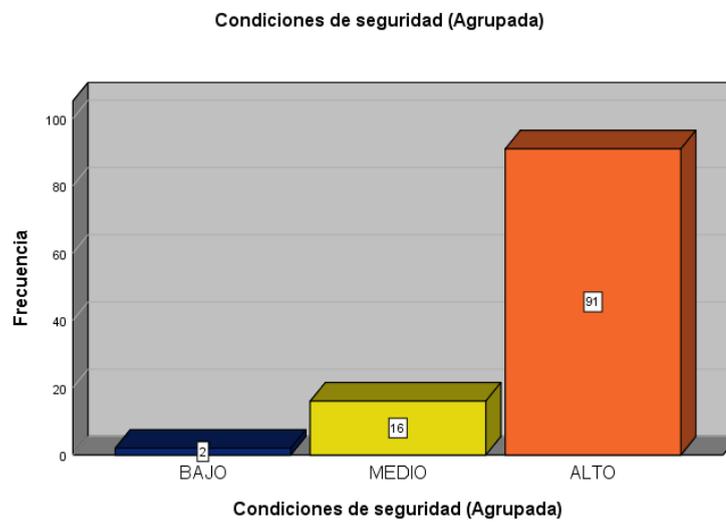
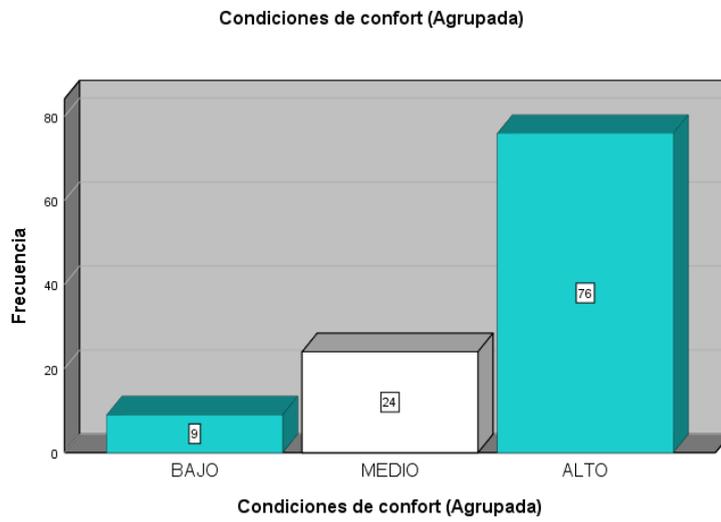


Figura 9

Histograma de frecuencias de la dimensión Condiciones de confort



Otros anexos

Base de datos de la prueba piloto sobre el cuestionario de la Satisfacción laboral y productividad en el Sector Textil del distrito de Carabayllo, Lima, 2024. (1) - Excel

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

Calibri 11 A A Ajustar texto General

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

K40 0.85

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	5	5	3	3	5	5	3	4	5	3	4	3	4	3	3	5	5	5	3	3	72					
17	5	3	2	1	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	2	1	84					
18	5	3	2	1	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	2	1	84						
19	3	5	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	74						
20	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	2	80					
24		0.3475	0.41	1.2275	1.3275	0.3275	0.3275	0.46	0.3475	0.34	0.51	0.31	0.3875	0.3875	0.3475	0.4275	0.56	1.1	1.16	1536						
27	Sumatoria de Varianzas		10.305																							
28	Varianza de la suma de los ítems		51.26																							
29	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario		0.845364																							
30	Número de ítems del instrumento		18																							
31	Sumatoria de las varianzas de los ítems		10.305																							
32	Varianza total del instrumento		51.26																							
33																										
34																										
35																										
36																										
37																										
38																										
39																										
40																										
41																										
42																										

Rango de Confiabilidad	
Rango	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
0.72 a 0.93	Excelente Confiabilidad 0.85
1	Confiabilidad perfecta

Base de datos de la prueba piloto sobre el cuestionario de la Satisfacción laboral y productividad en el Sector Textil del distrito de Carabayllo, Lima, 2024. (1) - Excel

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

Calibri 11 A A Ajustar texto General

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

K40 0.85

	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD		
1	DEPARTAMENTO ORGANIZACIONAL TEXTIL: Satisfacción Laboral y Productividad en el Sector Textil del distrito de Carabayllo, Lima, 2024.																										
2	Satisfacción Laboral												Vp: Productividad														
3	Condiciones de segunda: Dimensión 3: Condiciones de confort						Dimensión 2: Eficiencia						Dimensión 3: Eficacia						VX y VY								
4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL	MINIMO	18	MAXIMO	90	MINIMO	9	MAXIMO	45	MINIMO	9	MAXIMO	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	86										
6	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	76												
7	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	74												
8	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	85												
9	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	77												
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90												
11	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	78												
12	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	76												
13	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	78												
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90												
15	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	84												
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72												
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72												
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72												
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72												
20	5	5	3	4	5	3	4	3	3	5	5	3	3	72													
21	5	5	4	4	5	3	3	3	3	4	5	3	4	2	64												
22	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	2	64												
23	3	3	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	74												
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	80												
25		0.3275	0.3275	0.46	0.3475	0.34	0.51	0.31	0.3875	0.3875	0.3475	0.4275	0.56	1.1	1.16	1536											
26																											
27																											
28																											
29	del cuestionario		0.845364																								
30	mento		18																								
31	as de los ítems.		10.305																								
32	no.		51.26																								
33																											
34																											

Rango de Confiabilidad	
Rango	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
0.72 a 0.93	Excelente Confiabilidad 0.85
1	Confiabilidad perfecta

RESPUESTAS GENERAL SATISFACCIÓN LABORAL DIMENSIÓN 1 DIMENSIÓN 2 DIMENSIÓN ...