



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión por valores y la productividad en el sector textil de
la ciudad de Trujillo, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR(ES):

Clavo Paredes, Elvis (ORCID: 0000-0001-6627-7502)

Quispe Rodríguez, Franck Edwin (ORCID: 0000-0003-4525-7195)

ASESOR(A):

Dra. Rosales Domínguez, Edith Geobana (ORCID: 0000-0002-8360-4736)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

Trujillo – Perú

2021

Dedicatoria

A Dios por darnos la fortaleza necesaria en los momentos difíciles para seguir adelante aprendiendo y llenándome de conocimientos, y a todos nuestros familiares, por su apoyo incondicional y la confianza depositada en nuestra persona desde el inicio de nuestra carrera, que nos ha servido de motivación durante todo mi proceso de aprendizaje.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios, familia, amigos y a las personas que contribuyeron de forma directa o indirectamente en la realización de la tesis.

A nuestra asesora Dra. Rosales Domínguez, Edith Geobana, por ser quien han sido guía en cada detalle en la elaboración la presente tesis y a su vez por compartir su conocimiento; por la atención, las recomendaciones dadas y el tiempo que me brindado durante todo este periodo y gracias a ello el presente estudio se ha podido concluir de manera exitosa.

Finalmente agradecemos al centro formación adámica, la Universidad César Vallejo, donde tuvimos la oportunidad de formarse profesionalmente y su equipo de trabajo la plana docente de la escuela de Administración, quienes en todos momentos guiaron por el camino adecuado para el cumplimiento de dicha investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos.....	25
3.6. Método de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
4.1. Análisis cuantitativo – descriptivo.....	27
4.2. Análisis inferencial.....	35
4.2.1. Prueba de normalidad	35
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS.....	48

Índice de tablas

Tabla 1: Escala de medición del coeficiente de confiabilidad	18
Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad	19
Tabla 3: Resumen de procesamiento de casos	19
Tabla 4: Distribución de frecuencia en la gestión por valores	26
Tabla 5: Distribución de frecuencias de los valores de control	27
Tabla 6: Distribución de frecuencias de los valores de desarrollo	28
Tabla 7: Distribución de frecuencias de los valores éticos	29
Tabla 8: Distribución de frecuencia en la productividad	30
Tabla 9: Distribución de frecuencias de la influencia técnica	31
Tabla 10: Distribución de frecuencias de la influencia económica	32
Tabla 11: Distribución de frecuencias de la influencia social	33
Tabla 12: Prueba de normalidad	34
Tabla 13: Grado de relación según el coeficiente de correlación	35
Tabla 14: Correlación entre la gestión por valores y la productividad	36
Tabla 15: Correlación entre los valores de control y la productividad	37
Tabla 16: Correlación entre los valores de desarrollo y la productividad	38
Tabla 17: Correlación entre los valores éticos y la productividad	39
Tabla 18: Matriz de consistencia	
Tabla 19: Matriz de operacionalización variable 1	
Tabla 20: Matriz de operacionalización variable 2	
Tabla 21: Distribución de frecuencias de la pregunta 1	
Tabla 22: Distribución de frecuencias de la pregunta 2	
Tabla 23: Distribución de frecuencias de la pregunta 3	
Tabla 24: Distribución de frecuencias de la pregunta 4	
Tabla 25: Distribución de frecuencias de la pregunta 5	
Tabla 26: Distribución de frecuencias de la pregunta 6	
Tabla 27: Distribución de frecuencias de la pregunta 7	
Tabla 28: Distribución de frecuencias de la pregunta 8	

Tabla 29: Distribución de frecuencias de la pregunta 9
Tabla 30: Distribución de frecuencias de la pregunta 10
Tabla 31: Distribución de frecuencias de la pregunta 11
Tabla 32: Distribución de frecuencias de la pregunta 12
Tabla 33: Distribución de frecuencias de la pregunta 13
Tabla 34: Distribución de frecuencias de la pregunta 14
Tabla 35: Distribución de frecuencias de la pregunta 15
Tabla 36: Distribución de frecuencias de la pregunta 16
Tabla 37: Distribución de frecuencias de la pregunta 17
Tabla 38: Distribución de frecuencias de la pregunta 18
Tabla 39: Distribución de frecuencias de la pregunta 19
Tabla 40: Distribución de frecuencias de la pregunta 20

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Diagrama de barra de la variable gestión por valores	27
Figura 2: Diagrama de barra de la dimensión valores de control	28
Figura 3: Diagrama de barra de la dimensión valores de desarrollo	29
Figura 4: Diagrama de barra de la dimensión valores éticos	30
Figura 5: Diagrama de barra de la variable productividad	31
Figura 6: Diagrama de barra de la dimensión influencia técnica	32
Figura 7: Diagrama de barra de la dimensión influencia económica	33
Figura 8: Diagrama de barra de la dimensión influencia social	34
Figura 9: Diagrama de barras de la pregunta 1	
Figura 10: Diagrama de barras de la pregunta 2	
Figura 11: Diagrama de barras de la pregunta 3	
Figura 12: Diagrama de barras de la pregunta 4	
Figura 13: Diagrama de barras de la pregunta 5	
Figura 14: Diagrama de barras de la pregunta 6	
Figura 15: Diagrama de barras de la pregunta 7	
Figura 16: Diagrama de barras de la pregunta 8	
Figura 17: Diagrama de barras de la pregunta 9	
Figura 18: Diagrama de barras de la pregunta 10	
Figura 19: Diagrama de barras de la pregunta 11	
Figura 20: Diagrama de barras de la pregunta 12	
Figura 21: Diagrama de barras de la pregunta 13	
Figura 22: Diagrama de barras de la pregunta 14	
Figura 23: Diagrama de barras de la pregunta 15	
Figura 24: Diagrama de barras de la pregunta 16	
Figura 25: Diagrama de barras de la pregunta 17	
Figura 26: Diagrama de barras de la pregunta 18	
Figura 27: Diagrama de barras de la pregunta 19	
Figura 28: Diagrama de barras de la pregunta 20	

Resumen

En la presente investigación se buscó determinar la relación que existe entre la gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental transversal con un alcance correlacional, los resultados obtenidos para el objetivo general fueron de 0.795 de significancia entre las variables esto representa una correlación positiva muy fuerte; para el primer objetivo específico se obtuvo una significancia de 0,388 entre ambas variables que representa una correlación positiva media; para el segundo objetivo específico se obtuvo una significancia de 0,729 entre ambas variables que representa una correlación positiva muy fuerte; para el tercer objetivo específico se obtuvo una significancia de 0,904 entre ambas variables que representa una correlación positiva muy fuerte. Llegando a concluir que una buena gestión por valores en las empresas del sector textil permitirá generar mayores beneficios, tener mejor eficacia y eficiencia productiva, esto permitirá lograr los resultados deseados e instaurar estrategias que mejoren los procesos productivos, generando iniciativa en el personal, honestidad en la creatividad y cordialidad en trato al cliente interno y externo, con un personal integro, garantizar confiabilidad y trabajar en un ambiente óptimo de respeto mutuo.

Palabras claves: Gestión por valores, productividad, PYMES

Abstract

In this research we sought to determine the relationship between management by values and productivity in the textile sector in the city of Trujillo, the study had a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional design with a correlational scope, the results obtained for the general objective were 0.795 of significance between the variables, which represents a very strong positive correlation; for the first specific objective, a significance of 0.388 was obtained between both variables, which represents a medium positive correlation; for the second specific objective, a significance of 0.729 was obtained between both variables, which represents a very strong positive correlation; for the third specific objective, a significance of 0.904 was obtained between both variables, which represents a very strong positive correlation. It was concluded that a good management by values in the textile sector companies will allow generating greater benefits, having better effectiveness and productive efficiency, this will allow achieving the desired results and establishing strategies to improve the productive processes, generating initiative in the personnel, honesty in creativity and cordiality in the treatment of the internal and external customer, with an integral personnel, guaranteeing reliability and working in an optimal environment of mutual respect.

Key words: Management by values, productivity, SMEs.

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas en general han tenido un impacto económico importante a raíz de un fenómeno global que afecta a todos, siendo el sector textil uno de los afectados con mayor intensidad, esto ha permitido identificar debilidades que se han venido originando desde hace décadas, tanto la gestión por valores como la productiva se ha visto afectada en gran medida, debido a que no se han encontrado preparados para afrontar tal crisis, generando incertidumbre en los colaboradores y en la empresa por la caída en el consumo y las formas como se esperan recibir los productos y servicios, para los cuales no se encuentran preparados (CEPAL, 2020, p. 6-13).

A nivel internacional, según INEGI (2020, p. 1-5), señala que el sector manufacturero principalmente el textil, ha tenido una disminución en el personal ocupado de -8.8% en relación a un año productivo normal, debido a la disminución de la demanda. Acorde a Bolaños & Amanda (2019, p. 41) Las pequeñas y medianas empresas representan gran parte de la economía en los países y sin importar el tamaño se han visto afectadas de manera interna como externa, específicamente las manufactureras no tienen la capacidad ni el entendimiento de una gestión basada en valores que está cambiando la manera de administrar una empresa para hacerla más competitiva en el ámbito local e internacional (Pereira, 2019, p. 43-51). Por otra parte, se puede confirmar que una dirección por valores es fundamental para trabajar con ética, valores compartidos, confianza en los colaboradores para trabajar con transparencia para lograr la satisfacción de quien brinda el servicio como de quien lo solicita (Hernández, Barrios & Martínez, 2018, p. 36).

En el contexto nacional, de acuerdo con Méndez, Gallegos y Reyes (2020, p. 21-30), los efectos ha sido abismales tanto en el desempleo de un 25 % de trabajadores formales y muchas empresas entre ellas las del sector manufacturero se vieron en la obligación de despedir a su personal o incluso cerrar, todo esto debido que no contaban con un plan de contingencia para enfrentar el entorno V.U.C.A, para afrontar estos cambios radicales a los cuales debemos adaptarnos es necesaria una buena gestión por valores, ya que se ha evidenciado lo ambiguo de su manejo en la mayoría de empresas. Asimismo, se precisa que en la actualidad

existe la necesidad administrar bajo los valores para lograr el compromiso e identificación con la organización e influyen de manera positiva en el capital humano y estructural considerando que estos predominan y absorben la atención e interacción con los demás para promulgar los objetivos organizacionales (Geraldo, Soria & Tito, 2020, p. 7-14).

Actualmente en el sector manufacturero de Trujillo, podemos apreciar los efectos negativos que han tenido las empresas en general entre las de mayor importancia están las de calzado, textil y metal mecánica, en su mayoría PYMES, identificando fallas en el manejo administrativo por valores, lo que les impide ser competitivas, esto debido que en su mayoría los administradores solo tienen formación secundaria, para ello es indispensable pensar en nuevos modelos de gestión enfocados tanto en los colaboradores como en reestructurar los procesos y objetivos para lograr una productividad mayor, con capacidad para negociar y competir en el mercado (Benites, Ruff, Ruiz, Matheu, Inca & Juica, 2020, p. 214).

Es común ver en las empresas del sector textil como problemas ligados a la gestión por valores impiden su crecimiento, esto a causa del incumplimiento de los procesos o ausencia de ellos, tecnología ambigua, no saber delegar responsabilidades, falta de un plan de negocio, conflictos entre socios o colaboradores, falta de liderazgo y compromiso con la organización.

Estos factores continuamente presentes si no son abordados a tiempo pueden generar como consecuencia el bajo rendimiento en los trabajadores, aumento de costos en la producción, incumplimiento de pedidos, ambiente laboral tenso, mayor rotación de personal y la insatisfacción del cliente, perjudicando considerablemente y la posibilidad de llevar al fracaso a la empresa.

Por consiguiente, se han dispuesto las siguientes preguntas de investigación:
a. Pregunta general: ¿Cuál es la relación de la gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021?; y de forma específica, b. Preguntas secundarias: ¿Cómo se relacionan los valores de control y la productividad en el

sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021?, ¿Cómo se relacionan los valores de desarrollo y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021?, ¿Cómo se relacionan los valores éticos y productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021?

La actual investigación se justifica mediante el criterio teórico, ya que permitirá descubrir el proceder de sus variables con respecto a la gestión por valores y la productividad que tienen las empresas del sector textil y como es el modelo de trabajo, por su relevancia social, ofrecerá a todas las empresas del sector textil un modelo vanguardista para gestionar organizaciones basada en los valores compartidos, para hacer frente a los constantes cambios, ser competitivos y tener buena productividad, finalmente por su justificación práctica, debido que en el análisis permitirá establecer estrategias claves para la participación de todos los stakeholders, esto va repercutir en la mejora del rendimiento e impulsar la productividad empresarial.

Partiendo de ello, esta investigación se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021; y de forma específica los objetivos secundarios: Identificar si los valores de control se relacionan con la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021; Identificar si los valores de desarrollo se relacionan con la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021; Identificar si los valores éticos se relacionan con la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021.

Considerando el análisis realizado se propone como hipótesis general que la gestión por valores se relaciona significativamente con la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021; hipótesis secundarias, Los valores de control se relacionan significativamente con la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021; Los valores de desarrollo se relacionan significativamente con la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021; Los valores éticos se relacionan significativamente con la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Existen estudios en artículos científicos y otros escritos publicados que se han planteado conocer sobre la gestión por valores y la productividad llevadas a cabo en diferentes contextos y sectores empresariales; sin embargo, es difícil encontrar investigaciones ligadas al rubro manufacturero debido a la poca importancia que se le da este sector y las variaciones constantes del mundo empresarial, para ello se verificó información encontrando las siguientes investigaciones:

Para Gaete (2020, p. 3-11), en la investigación realizada en Chile donde se planteó como objetivo determinar los valores organizacionales desde la perspectiva de la gestión por valores en las universidades y la responsabilidad social. Fue un estudio que utilizó un diseño de investigación mixto, mediante un análisis a 18 universidades se buscó analizar la capacidad para difundir valores y principios y los planes estratégicos. El hallazgo más importante se basa en aceptar las diferentes ideas y posiciones con tolerancia, un ambiente de trabajo en convivencia y equidad, se promueve la visión hacia el proceso para una toma de decisión. Concluyó en su estudio que la democracia y la equidad como valores principales que promueven la participación equitativa de hombres y mujeres.

Por su parte, Ladino (2020, p. 13, 63-68), en el estudio realizado se propuso como objetivo determinar en una organización pública colombiana los factores que intervienen en el modelo de administración por valores. La investigación fue cualitativa de tipo descriptiva, se enfoca en comprender la gestión por valores, partiendo desde la perspectiva de un ambiente y la relación con el contexto, para lo cual realizó un cuestionario a 89 funcionarios. Se encontró que el 100% de empleados conoce la misión y un alto porcentaje conoce la visión indispensable en la primera fase de la administración por valores y consideran que está direccionada a lograr una cultura organizacional basada en los valores. Llegó a la conclusión que la administración ha evolucionado enfocándose en el direccionamiento organizacional y productividad bajo la ética, se trabaja con transparencia contribuyendo a evitar actos de corrupción interiorizando valores que redunden en el bien común.

Por otro lado; Serpa & Falcón (2020, p. 445-451), llevaron a cabo una investigación en Ecuador, en cuyo artículo establecieron como objetivo analizar sobre el enfoque de dirección por valores y las bases sobre las que se asienta en función del campo específico de la gestión en las instituciones educativas privadas. Utilizaron un método de estudio de análisis documental de contenido y un método analítico sistémico para delimitar los fundamentos administrativos en el enfoque de dirección. Obtuvieron como resultado que la dirección por valores es importante para simplificar, orientar y comprometer a los colaboradores en las actividades de la organización. Concluyeron que entender los procesos de cambio aporta autenticidad y variabilidad para asumir potencialidades y oportunidades, además de evitar aspectos negativos y concientizar.

También Jaimes, Luzardo & Rojas (2018, p. 175-186), en su artículo realizado en Bucaramanga, Colombia quien se planteó como objetivo identificar los factores determinantes en las empresas pequeñas y medianas del sector confecciones referente al capital humano y económico. Mediante un análisis factorial exploratorio donde se aplicó un cuestionario con el objetivo de recolectar de información a una muestra de 39 empresas pertenecientes a la Cámara de Comercio. Los resultados obtenidos consideran que un factor determinante en la productividad es el ambiente laboral que hace referencia a las interacciones con los individuos, el método de trabajo y la gestión del mismo. Concluyeron sobre la relevancia de evaluar y proponer mejoras en los aspectos del factor humano y una adecuada gestión de procesos, con un debido control y capacidades que favorece la productividad del talento humano.

Por otra parte, Yépez et al. (2019, p. 21-25), en su artículo de investigación se plantearon como objetivo mejorar la productividad de una PYME dedicada a la confección de indumentarias en Ibarra, Ecuador, basado en la organización de procesos. A través de una metodología de simulación de procesos de manufactura utilizando un programa FlexSim computadorizado, estos escenarios obtuvieron su validación por especialistas y la comparación con el producto real fue según la teoría

de Naylor & Finger (1997). Los resultados manifiestan que los trabajadores deben ser multifuncionales, deben ser capacitados para el manejo de diferentes maquinarias y establecer el control de calidad según sus criterios todo ello cuando se obtiene el producto terminado. Llegaron a la conclusión que de acuerdo al volumen y los estándares del producto se requieren diferentes líneas en el proceso de fabricación para lo cual es necesaria una producción modular con especialistas en cada etapa de la elaboración.

Asimismo, Quispe (2020, p. 15,22), en su investigación cuyo objetivo planteado fue determinar la repercusión que tiene la dirección por valores en la puesta en marcha del proceso de selección del personal en una empresa de estacionamiento de Trujillo, Perú. El estudio fue cuantitativo con diseño no experimental, la población estudiada fue total, 32 colaboradores a los cuales se le aplicó un cuestionario en base al trabajo con ética y valores organizacionales. Los hallazgos fueron un nivel medio en ambas variables según la prueba T Student y una correlación positiva media en referencia a las variables con una Sig. < 0,01 ($t=3,387$), esto muestra que existe influencia de la dirección por valores hacia la variable dependiente. De lo cual concluyó que la dirección por valores influye en todos los niveles jerárquicos, si los trabajadores no se encuentran totalmente comprometidos esto repercute en el incumplimiento de los objetivos planteados por la organización.

Para Vallejos (2017, p. 72,89), en su estudio de investigación realizado tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la dirección por valores y la creación de la cultura organizacional en una institución en Lima, Perú. En el estudio se llevó a cabo mediante un método cuantitativo con diseño descriptivo correlacional y de tipo no experimental se aplicaron dos cuestionarios a 64 docentes nombrados para conocer la forma de gestión y si los valores organizacionales son compartidos y conocidos. El resultado muestra una significancia positiva entre la dirección por valores y la creación de una cultura organizacional, además la gestión por ética ayuda que los trabajadores se identifiquen y comprometan en la acción. Concluyo que en esta institución no existe un conocimiento completo de gestión por valores

que permita y fomente el desarrollo de valores éticos, temas totalmente olvidados en los métodos de trabajo establecidos, conjuntamente con la innovación y la creatividad.

Por otro lado, Caycho (2017, p. 91,93), realizó una investigación donde estableció como objetivo principal evaluar si un sistema de incentivos para los trabajadores posibilita mejorar la productividad en una empresa de confecciones en Lima, Perú. El enfoque utilizado fue cuantitativo experimental en un nivel explicativo debido que la recolección de datos permite probar la hipótesis, para ello se analizaron todas las áreas de la empresa durante 8 semanas. Obtuvo como resultado que existe diferencia significativa en la productividad después de implementar el sistema generando resultados positivos en la empresa, se observó mayor compromiso en los colaboradores y mejor calidad del producto final. De ello se concluyó que la motivación en los trabajadores llevo a tener mayor eficiencia, aumento de la productividad y se obtuvo mayores ingresos económicos.

Por su parte, Cueva et al. (2017, p. 44,53), cuyo estudio tuvo como propósito identificar los principales factores que podrían impactar en la productividad del operario en una empresa de confección en Lima, Perú y plantear alternativas de mejora para mitigar sus efectos. La investigación se realizó con el método cualitativo un proceso flexible con la finalidad de obtener información referente a la productividad y el impacto que causa en la rentabilidad, se aplicó una encuesta de tipo cuestionario a 50 operarios textiles. Los resultados obtenidos detallan que es importante una buena relación con los jefes, un clima organizacional adecuado y una gestión optima por parte de los supervisores genera un mejor compromiso que se refleja en la productividad. Concluyeron que la productividad se ve afectada debido a la falta de un manual de organización y funciones, falta de capacitación y especialistas en cada área, además del descontento por el modo que se trabaja.

A su vez, Mera, Longhi & Salguero (2017), se plantearon analizar si el sector textil de confecciones para conocer si se generó productividad y competitividad en un determinado periodo en la ciudad de Lima. La investigación se llevó a cabo

mediante la recolección de información primaria, secundaria y considerando al campo de muestra considerando la bolsa de valores de Lima en el periodo 2012-2015, considerando a tres empresas. Se obtuvo resultados que detallan una prioridad para actuar muy independiente al tipo de empresa textil, bajo una cooperación interna e integrarse a alianzas estratégicas para mejorar. Concluyeron que los elevados costos de logística, el aumento en los tributos, reducción de precios del extranjero, los sobrecostos de mano de obra han influido en la poca generación de productividad y competitividad en las empresas durante el periodo de análisis.

La investigación se sustenta bajo diferentes teorías, para la variable independiente Gestión por valores se tiene a Drucker (1954, p. 3-5), con la teoría del management se ha convertido en una fuerza de trabajo por su eficacia y el conocimiento especializado para la organización, gracias a la importancia ha logrado dar objetivos en común y la capacidad para desarrollarlos de manera conjunta, valores en común y adaptación para afrontar los cambios y alcanzar los resultados, generando un impacto positivo y con grandes beneficios para la empresa si se aplica de forma correcta. Para la variable dependiente, productividad se fundamenta mediante las teorías establecidas por McGregor (1985, p. 96-100), quien planteo la teoría X, basado en un estilo tradicional de administración, estricto y rígido, las personas son vistas como un medio de producción y que se desempeñan por retribuciones económicas, les tienen temor a los retos por ello, necesitan ser dirigidos debido que sus métodos de trabajo son deficientes, el líder es quien crea todos los esquemas de trabajo e instruye para que se haga como lo desea, generando malestar en las personas haciendo difícil lograr una buena productividad y competitividad. Asimismo, plantea la teoría Y, hace referencia a un modelo de trabajo actual el cual es más utilizado donde el trabajador tiene la libertad para desempeñarse, haciendo que el trabajo sea visto como algo natural favoreciendo para desarrollar el lado competente y creativo, otorgar las herramientas y condiciones adecuadas de trabajo, genera satisfacción de realizar un trabajo bien desarrollado y es un agente motivador, combinar ambas teorías traería consigo grandes beneficios para la organización con exigencia y rigor se obtendría una mejor productividad.

Luego de la revisión de información relacionada a la gestión por valores, así como a la productividad se manifiestan los siguientes enfoques conceptuales que definen las variables y dimensiones; considerando para la primera variable a: Dolan (2019, p. 141), lo define como un modelo estratégico compartido a través de los valores con el fin de comprometer al colaborador y lograr el cumplimiento de los objetivos, por otra parte se manifiesta que la empresa lo constituyen personas con valores que deben ser alineados para fomentar el compromiso organizacional y un ambiente laboral óptimo. Por su parte, Toniut et al. (2016), lo definen como una orientación al talento humano con una idea que se desarrolla en base a una moral compartida e intenta comprometer y generar una autonomía responsable en cada individuo, motivando su accionar propiciando una mejor productividad y competitividad. Para, García (2011, p. 11), lo define como una propuesta humanista e integradora con el propósito a desempeñarse de forma eficiente, con ética y competitividad creciente, seguido de acciones coherentes para mejorar continuamente la efectividad organizacional en la nueva cultura participativa hasta hacerse realidad.

Para ello, este autor plantea las presentes dimensiones para la variable gestión por valores: Valores de control, se dan mediante una constante evaluación como la eficiencia, resultados y crecimiento, referente a la gestión debe generar valor garantizando la seguridad necesaria para instaurar estrategias, enfrentar la realidad, evaluar los problemas y realizar actividades de forma competente; Valores de desarrollo, son aquellos relacionados con la imaginación, creatividad y expresividad que usualmente son dejados de lado o menospreciados quedando solamente en la teoría y pocas veces puestos en práctica (García, 2011, p. 12). Así también, actualmente un estudio manifiesta de lo fundamental de estos valores en la persona evitando estrés, manejar sus impulsos y perseverar hasta superar los obstáculos, de ello, el ser humana se siente capaz de lograr sus objetivos tanto personales como organizacionales (Palomera et al., 2019); Valores éticos, son primordiales en las personas, hacen referencia a la confianza, honestidad y sinceridad, deben ser comunicados y promovidos en todo el entorno.

Para la segunda variable Productividad se considera a: Galindo y Ríos (2015, p. 2), Es la medida de cuan competente es el trabajo realizado y si el capital para producir es utilizado adecuadamente, si se logra producir y generar mucho valor con poco trabajo o poca inversión, es el reflejo de una alta productividad que se consigue teniendo en cuenta la influencia técnica, económica y de la sociedad. Para las principales economías es importante impulsar un crecimiento de la productividad con el objetivo de alcanzar niveles económicos desarrollados e impedir una desaceleración (Ahrend et al., 2014, p. 5). Asimismo, Tsvetkova et al. (2020, p. 12), lo relacionan con la cantidad producida por un agente económico en base a una determinada cantidad de materia prima, a mayor productividad los beneficios económicos para la empresa y salarios al personal mejoran. Por su parte, Fontalvo et al. (2018, p. 26), lo manifiestan como una relación entre la eficiencia y el esfuerzo para producir los bienes y servicios con la eficiencia, aspecto clave para lograr los objetivos, mejoras económicas para la organización en base a sistemas de trabajo adecuados que son fundamentales para el sostenimiento y competitividad.

La definición de las dimensiones según Hernández (2001), citado por León (2018, p. 45-48), quien menciona la existencia de elementos y plantea como la influencia técnica, es la relación de cada uno de los factores empleados para obtener una cantidad de producto de acuerdo a los factores utilizados el cual se mide por el número de unidades producto final obtenido en un determinado tiempo. Influencia económica, es la maximización de los bienes producidos con el mínimo costo a fin de obtener una mejor rentabilidad y adecuar los costos según los ingresos obtenidos. influencia social, considera a las relaciones sociales para organizar una actividad productiva eficiente para que el trabajador se identifique con la empresa, se realice un trabajo en equipo y mejor la rentabilidad para ayudar a mejorar la calidad de vida del colaborador.

III. METODOLOGÍA

Se realizará mediante el enfoque cuantitativo, porque deriva de un marco conceptual, se fundamenta con la medición y sirve para expresar resultados de forma deductiva según los postulados y las variables estudiadas (Bernal, 2016, p. 60).

3.1. Tipo y diseño de investigación

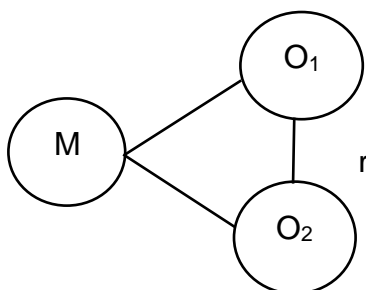
Tipo de investigación

Se empleó un tipo de investigación aplicada, debido que se ha tomado en cuenta los aportes de expertos y se busca dar soluciones a problemas particulares y de índole actual que enfrentan las empresas por ausencia de una gestión por valores que afecta la productividad en el sector textil de Trujillo (Gabriel, 2017, p. 155-156).

Diseño de investigación

La investigación tiene un diseño no experimental, debido que no existió control sobre las variables y mantuvieron su naturaleza, de corte transversal, ya que se estudió la relación en un solo momento. Tiene un alcance que es descriptivo – correlacional por lo que se buscó relacionar las variables e involucró dar explicación a las causas (Hernández y Mendoza, 2018, p. 151-163).

Por consiguiente, la forma de representar este diseño de estudio es:



Dónde: M: Gerentes de empresas del sector textil de Trujillo

O1: Observación de la variable 1: Gestión por valores

O2: Observación de la variable 2: Productividad

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Gestión por valores:

Es un modelo estratégico compartido a través de los valores con el fin de comprometer al colaborador y lograr el cumplimiento de los objetivos, por otra parte, se manifiesta que la empresa lo constituyen personas con valores que deben ser alineados para fomentar el compromiso organizacional y un ambiente laboral óptimo (Dolan, 2019).

Variable 2. Productividad:

Es la medida de cuan eficiente es el trabajo realizado y si el capital para producir es utilizado adecuadamente, lograr producir y genera mucho valor con poco trabajo o capital es el reflejo de una alta productividad se consigue más con lo mismo (Galindo y Ríos, 2015, p. 2). Es la transformación de insumos para obtener resultados cada vez mejores a un costo mínimo, que permite lograr los objetivos y metas con eficiencia y eficacia, con la mejora de sus métodos y procesos (Chiavenato, 2017, p. 13).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Según Lilia (2014), conjunto finito o infinito que concuerdan con determinadas especificaciones es definida por el problema de estudio y los objetivos de estudio (p.174), la población está conformada por 147 empresas según el Ministerio de Producción, de ello se encuestó a los administradores o gerentes de las empresas pertenecientes al sector textil en la ciudad de Trujillo.

Se ha considerado en los criterios de inclusión, a todas aquellas micro y pequeñas empresas que se encuentran dentro del distrito de Trujillo, ha aquellas empresas con una antigüedad de cinco años. Para los criterios de exclusión, se obviarán a las empresas pertenecientes al Nuevo RUS, medianas y grandes, y todas aquellas que tienen menos de cinco años operando en el sector textil.

Muestra

Según Danel (2015), es considerada a la parte de la población a la cual se tiene acceso y en base a ello realizamos las mediciones, formado por personas seleccionadas de la población para su evaluación y análisis (p.19). Para calcular la muestra en la investigación se tuvo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, de lo cual se pudo obtener una muestra total de 58 empresas que cumplen con ambos criterios, en donde se va analizar el comportamiento de la variable gestión por valores en relación a la productividad.

Donde:

n= muestra

N= 147 = tamaño de la población

Z= 1.96 = Nivel de confianza

e= 0.10 = Error de estimación máximo aceptado

p= 0.5 = Probabilidad a favor

q= 0.5 = Probabilidad en contra

$$n = \frac{NZ^2 \cdot p \cdot q}{(n-1) e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q} = \frac{147(1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(147-1)0.10^2 + (1.96)^2 \cdot 0.5(0.5)}$$

n= 57.70 => 58

Muestreo

Según Guerrero & Guerrero (2014), consiste en realizar la enumeración de los elementos muestrales mediante un proceso donde se conoce a los elegidos al azar que conformarán la muestra de estudio (p.3), utilizando este método logramos determinar la cantidad de empresas a encuestar, que nos van a llevar a conocer el nivel de correlación que existe entre las variables a estudiar.

Se tiene en cuenta un tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, según Otzen & Manterola (2017), son aquellos que se basan en la

equiprobabilidad, donde todas las personas tienen la posibilidad de ser elegidos para la muestra y aseguran la representatividad por lo tanto son considerados recomendables (p. 228).

Unidad de análisis

Según Cohen & Gómez (2019) se refleja con una categoría analítica que representa el estudio, no suceso definido, del mismo modo se hace referencia a una variable con un concepto teórico que se representa en un nivel descriptivo según sus dimensiones y procedimientos precisos. Por consiguiente, es necesario adicionar el caso preciso a nivel de la descripción (p.29).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas son los medios y distintas maneras de recopilar y obtener la información donde se tiene a las que resaltan la encuesta, observación y entrevistas (Vásquez, 2018, p. 10). Se consideró a la encuesta, que se utiliza para obtener información específica sobre una problemática de la cual se tiene opiniones, creencias y conocimientos de las personas en relación a un tema en específico a través de ítems (López y Fachelli, 2021, p. 8).

El cuestionario, según Meneses (2016), es el instrumento empleado para la recopilación de datos, donde se tiene un conjunto de preguntas sobre una determinada variable que se quiere medir de forma descriptiva o explicativa utilizando una escala de medición tipo Likert (p. 9). Consta de 20 preguntas referente a las variables gestión por valores y productividad, donde se pretende obtener información importante para el posterior análisis.

La validez según Solano & Uzcátegui (2017), es la eficacia con que mide un instrumento la variable que desea analizar con una prueba o ítems con la que pretende llegar al resultado (p.52). Para la presente investigación, la validación ha sido dada por los expertos en el tema y especialistas en

investigación, Dr. Segundo Eloy Soto Abanto y Mg. Edwin Rivas Rumiche, ambos docentes de la Universidad Cesar Vallejo sede Trujillo quienes calificaron como aplicable, de ello se garantiza la calidad del instrumento.

La confiabilidad de acuerdo a Moreno (2017), es la exactitud con la que un instrumento pretende medir de acuerdo al propósito que persigue e implica que un estudio se puede repetir bajo un mismo método sin alterar los resultados, dándose una replicabilidad en los resultados del estudio (p. 115).

Para la confiabilidad del instrumento, se obtuvo utilizando el método de Alfa de Cronbach, la encuesta consta de 20 ítems con alternativa de respuesta cerrada de acuerdo la escala de Likert de cinco categorías y fue procesada utilizando el software IBM SPSS Statistics 26. Para la escala de interpretación del coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach, se consideró la determinada por Hernández et al. (2018).

Tabla 1

Escala de medición del coeficiente de confiabilidad

Coeficiente	Relación
0.01 a +/- 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Media
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy Alta

Fuente: Hernández et al. (2018)

Para conocer el nivel de coherencia de los cuestionarios aplicados en la recolección de información, se consideró una muestra piloto de 29 empresas siendo el 50 % del total, mediante la prueba de Alfa de Cronbach, legando a obtener los presentes resultados.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,803	20

SPSS Statistics 26

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	29	100,0
Excluido	0	,0
Total	29	100,0

SPSS Statistics 26

Interpretación: El resultado obtenido determina que la confiabilidad del instrumento se encuentra en el nivel muy alto con ,803 de acuerdo a la tabla 1, por ende, se puede aplicar la encuesta para completar la recolección de información y posterior análisis.

3.5. Procedimientos

Para la recolección de datos, se inició con la identificación de las empresas según nuestros criterios de inclusión y exclusión, luego se realizó una encuesta piloto para conocer el grado de confiabilidad del instrumento a utilizar y para conocer la relación de la variable independiente gestión por valores con la variable dependiente productividad, se aplicó un cuestionario con su instrumento la encuesta de respuesta cerrada la cual se realizó al 50% de la muestra que son gerentes y/o administradores de diferentes empresas del sector textil, donde se pudo obtener información para determinar la confiabilidad del Alfa de Cronbach considerando el cuestionario con diferentes niveles de acuerdo a la escala de Likert como alternativas de respuesta (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre, posteriormente, utilizando hojas de cálculo en Excel apoyado por métodos estadísticos para su respectivo análisis.

Para encontrar la relación y aceptar o rechazar la hipótesis general y su vez las hipótesis específicas definidas, se llevará a cabo la encuesta a toda la muestra, posteriormente se procesará los datos obtenidos de la encuesta realizada, haciendo uso del software IBM SPSS Statistics versión 26 y hojas de cálculo en Excel donde realizará el vaciado de información.

3.6. Método de análisis de datos

En la presente investigación se considera la estadística descriptiva, según Yellapu (2018, p. 60) se utiliza para describir la relación entre las variables en una muestra o población, resumiendo los datos de manera organizada que permite una evaluación de forma más manejable. También se presenta como un conjunto de datos considerados una representación de la población o una muestra, con el objetivo de proporcionar resumen de muestras y medidas en base a un estudio (Sharma et al., 2019, p. 4). Estadística inferencial, según Llinás (2018, p. 17) comprende métodos y procedimientos que se dan por medio de la inducción, predice o estima las características de una población a partir del conocimiento de las características de sólo una muestra de la población de donde se hacen generalizaciones. De ello la importancia de su uso para analizar y posterior procesamiento de la información recopilada, seguido de ello, se aplicará una prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov con el fin de conocer si las variables en estudio concuerdan a una distribución normal o no, según el resultado obtenido, para identificar la relación entre las variables anteriormente mencionadas, se utilizará una prueba de correlación del Rho de Spearman o Pearson.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se tuvo presente los lineamientos vigentes establecidos por la Universidad Cesar Vallejo que determina en su guía de elaboración de productos donde determina que debe considerar la beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia, por ello, toda la información considerada ha sido tomada de fuentes confiables y reconocidas, por consiguiente, se citó según las normas APA 7^a edición a todos los autores a fin de respetar los aportes dados en el capítulo 1 y 2 donde se ha parafraseado la información, pero manteniendo la idea principal del autor. Del mismo modo, se mantiene la confidencialidad y anonimato de los encuestados, los datos serán procesados sin ser alterados y respetando la integridad de los participantes.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis cuantitativo – descriptivo

Variable 1 gestión por valores

Tabla 4

Distribución de frecuencia en la gestión por valores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	19,0	19,0
	Regular	29	50,0	69,0
	Bueno	18	31,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados y procesados en SPSS versión 26

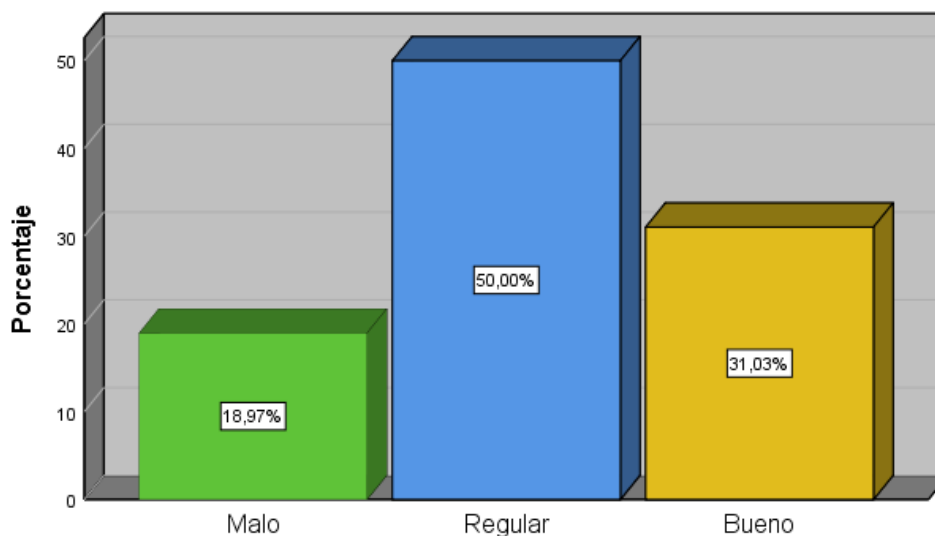


Figura 1. Diagrama de barra de la variable gestión por valores

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados y procesados en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 4 y figura 1, se puede observar que la variable gestión por valores evidencia un nivel regular de 50,00% de los encuestados. Por otro lado, el 31,03% lo considero como bueno, mientras que el 18,34% señalaron que es malo.

Dimensión 1 valores de control

Tabla 5

Distribución de frecuencias de los valores de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	16	27,6	27,6	27,6
	Regular	31	53,4	53,4	81,0
	Bueno	11	19,0	19,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados y procesados en SPSS versión 26

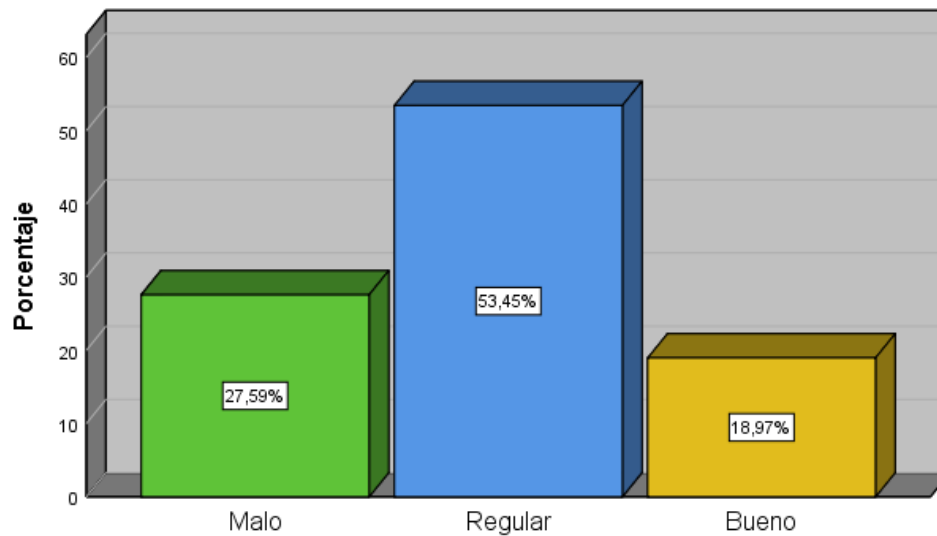


Figura 2. Diagrama de barra de la dimensión valores de control

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados y procesados en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 5 y figura 2, se puede observar que la dimensión valores de control se evidencia un nivel regular de 53,45% de los encuestados. Por otro lado, el 27,59% consideró que es malo, mientras que el 18,97% señalaron que es bueno.

Dimensión 2 valores de desarrollo

Tabla 6

Distribución de frecuencias de los valores de desarrollo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	21	36,2	36,2
	Regular	21	36,2	72,4
	Bueno	16	27,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados y procesados en SPSS versión 26

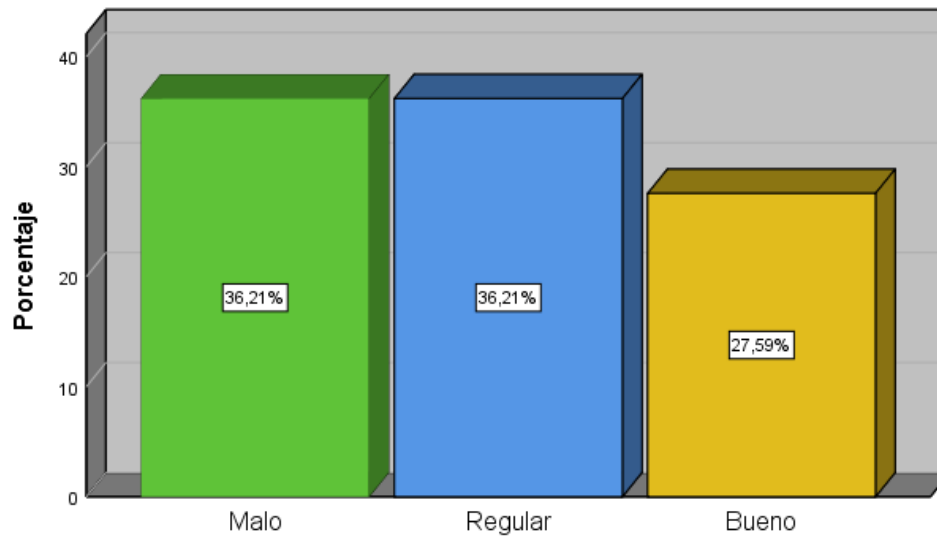


Figura 3. Diagrama de barra de la dimensión valores de desarrollo

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados y procesados en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 6 y figura 3, se puede observar que la dimensión valores de desarrollo evidencia un nivel regular de 36,21% de los encuestados. Por otro lado, el 36,21% considero que es malo, mientras que el 27,59% señalaron que es bueno.

Dimensión 3 valores éticos

Tabla 7

Distribución de frecuencias de los valores éticos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	10,3	10,3	10,3
	Regular	30	51,7	51,7	62,1
	Bueno	22	37,9	37,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados y procesados en SPSS versión 26

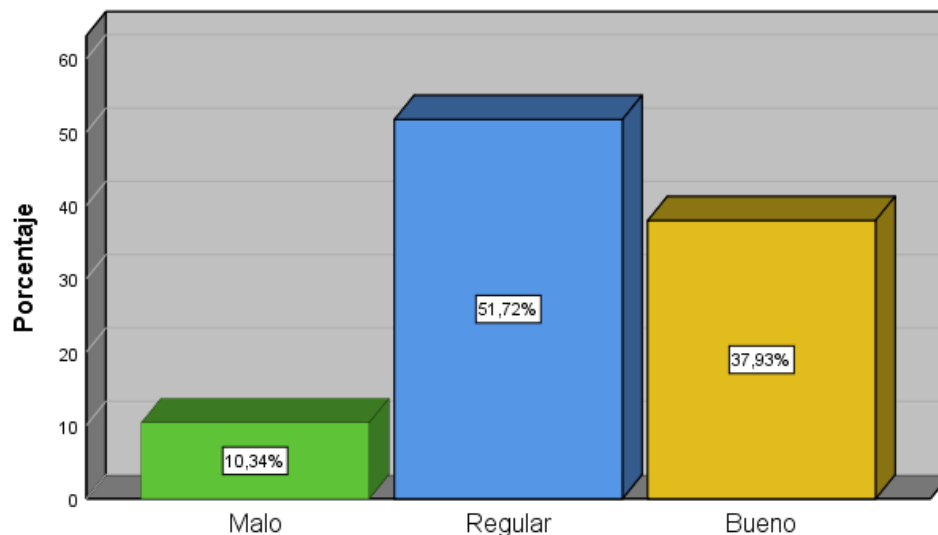


Figura 4. Diagrama de barra de la dimensión valores éticos

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados y procesados en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 7 y figura 4, se puede observar que la dimensión valores éticos evidencia un nivel regular de 51,72% de los encuestados. Por otro lado, el 37,93% considero que es bueno, mientras que el 10,34% señalaron que es malo.

Variable 2: Productividad

Tabla 8

Distribución de frecuencia en la productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	19,0	19,0
	Regula	31	53,4	72,4
	Bueno	16	27,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados y procesados en SPSS versión 26

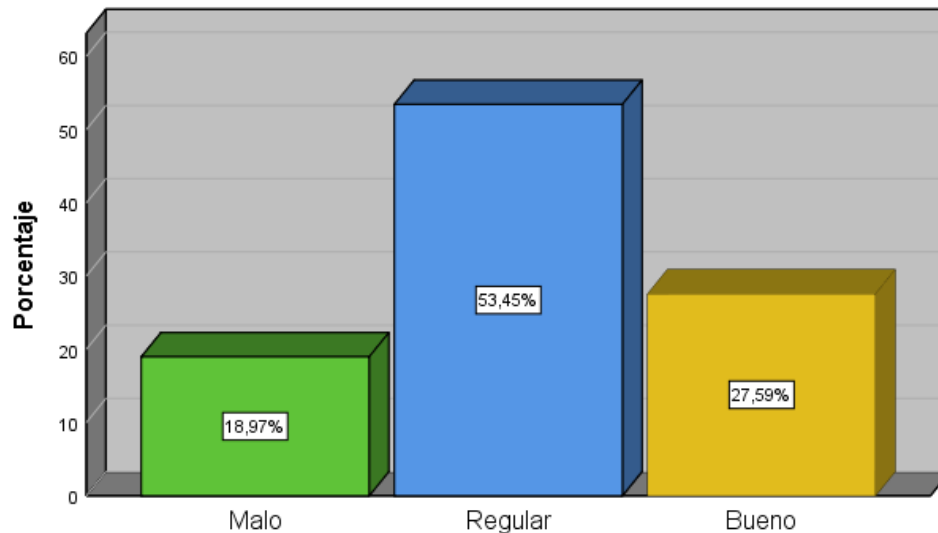


Figura 5. Diagrama de barra de la variable productividad

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados y procesados en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 8 y figura 5, se puede observar que la variable productividad evidencia un nivel regular de 53,45% de los encuestados. Por otro lado, el 27,59% considero que es bueno, mientras que el 18,97% lo manifestó como malo.

Dimensión 4: Influencia técnica

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la influencia técnica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	25	43,1	43,1
	Regular	25	43,1	86,2
	Bueno	8	13,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados y procesados en SPSS versión 26

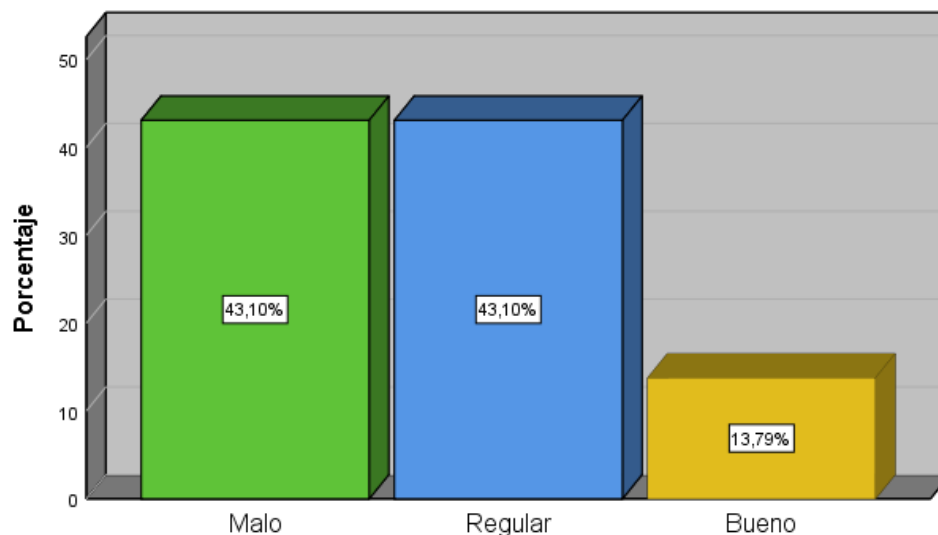


Figura 6. Diagrama de barra de la dimensión influencia técnica

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados y procesados en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 9 y figura 6, se puede observar que la dimensión influencia técnica evidencia un nivel regular de 43,10% de los encuestados. Por otro lado, el 43,10% considero que es malo, mientras que el 13,79% señalo que es bueno.

Dimensión 5: Influencia económica

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la influencia económica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	10,3	10,3
	Regular	27	46,6	56,9
	Bueno	25	43,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados y procesados en SPSS versión 26

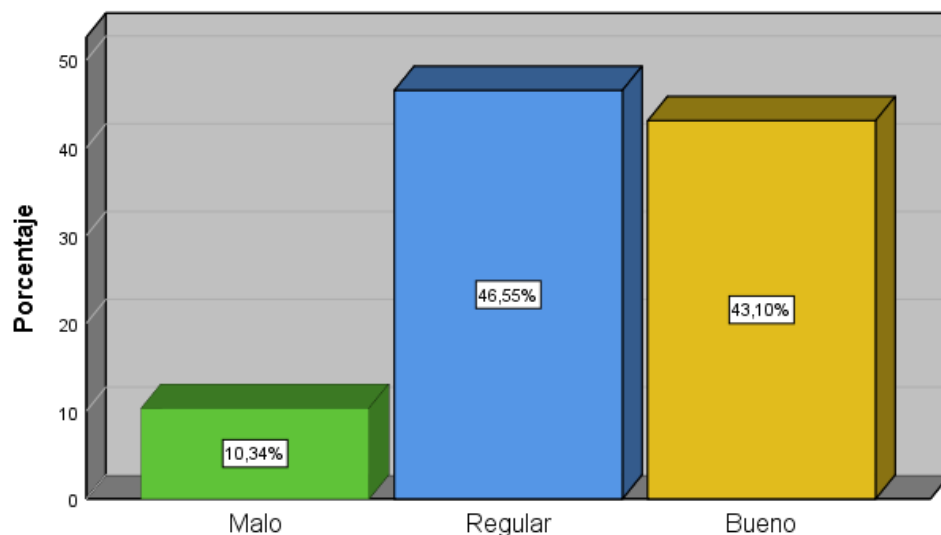


Figura 7. Diagrama de barra de la dimensión influencia económica

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados y procesados en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 10 y figura 7, se puede observar que la dimensión influencia económica evidencia un nivel regular de 46,55% de los encuestados. Por otro lado, el 43,10% considero que es bueno, mientras que el 10,34 señalo que es malo.

Dimensión 6: Influencia social

Tabla 11

Distribución de frecuencias de la influencia social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	13	22,4	22,4	22,4
	Regular	25	43,1	43,1	65,5
	Bueno	20	34,5	34,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados y procesados en SPSS versión 26

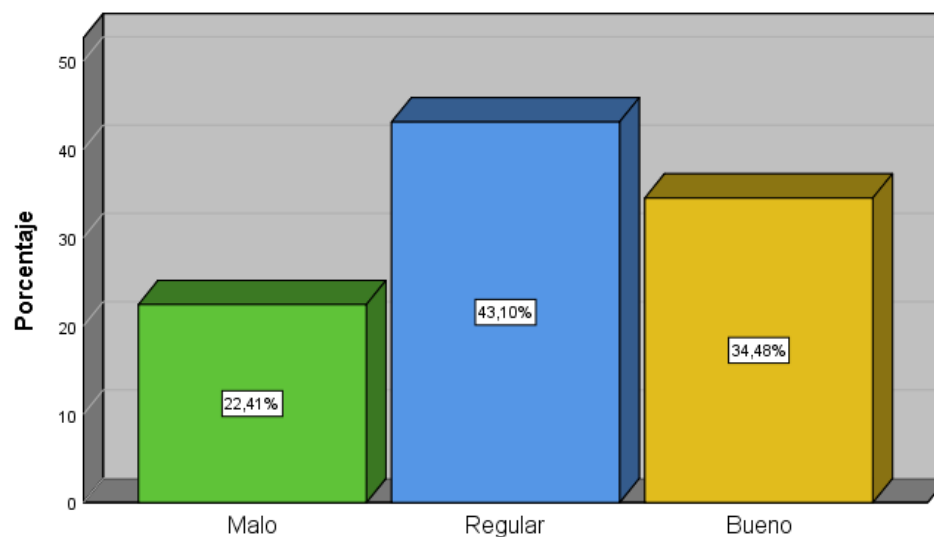


Figura 8. Diagrama de barra de la dimensión influencia social

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados y procesados en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 11 y figura 8, se puede observar que la dimensión influencia social evidencia un nivel regular de 43.10% de los encuestados. Por otro lado, el 34,48% considero que es bueno, mientras que el 22,41% señalo que es malo.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Droppelmann (2018), manifiesta que se debe utilizar una prueba de Kolmogorov-Smirnov asumiendo que se tiene más de 50 valores de estudio. Al mismo tiempo, si la variable es inferior a 50 valores lo recomendable para este estudio es utilizar la prueba de normalidad Shapiro-Wilk teniendo de conocimiento que es mejor para este tipo de tamaños muestrales (p. 40-41).

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por valores	,101	58	,200	,974	58	,242
Productividad	,102	58	,200	,968	58	,136

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados y procesados en SPSS versión 26

Reglas de decisión por tamaño de la muestra:

Tamaño de muestra:

Si n en menor a 50 Shapiro-Wilk; si es mayor a 50 Kolmogorov-Smirnov

Sig. $P=5\% = 0,05$

Sig. E, es menor que sig. P= Rechaza hipótesis nula (N_0); entonces la distribución es no normal.

Sig. E, es mayor que sig. P= Acepta hipótesis nula (N_0); entonces la distribución es normal.

Hipótesis de normalidad

H_0 : Los datos de la muestra de la variable gestión por valores y la productividad tiene una distribución normal.

H_a : Los datos de la muestra de la variable gestión por valores y la productividad tiene una distribución no normal.

Interpretación: Conforme a los resultados obtuvimos y que se muestran en la tabla 12, se va considerar a Kolmogorov-Smirnov debido a que nuestra muestra es de 58 valores para la prueba de normalidad. En referencia los datos de la muestra de la variable gestión por valores tiene una significancia de 0.200 y la variable productividad tiene una significancia 0.200, ambas superiores al 0.05, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, ya que tienen una distribución no normal.

Tabla 13

Grado de relación según el coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

Prueba de hipótesis general

La gestión por valores se relaciona significativamente con la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021

H₀: No existe relación entre la gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021

H_a: Existe relación entre la gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021

Tabla 14

Correlación entre la gestión por valores y la productividad

		Gestión por valores	Productividad	
Rho de Spearman	Gestión por valores	Coefficiente de correlación	1,000	,795
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Productividad	Coefficiente de correlación	,795	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados y procesados en SPSS versión 26

Interpretación: En la tabla 14 se refleja una sig. $p= 0,000$, inferior al valor crítico $0,05$ de modo que se acepta la hipótesis alterna, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula; es decir, existe relación entre la gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021. Asimismo, la correlación fue de $.795$ lo que evidencia que hay una correlación positiva muy fuerte.

Prueba de hipótesis específica 1

Los valores de control se relacionan significativamente con la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021

H₀: No existe relación entre los valores de control y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021

H_a: Existe relación entre los valores de control y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021

Tabla 15

Correlación entre los valores de control y la productividad

		Valores de control	Productividad
Rho de Spearman	Valores de control	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,388
		N	58
Productividad	Productividad	Coefficiente de correlación	,388
		Sig. (bilateral)	,003
		N	58

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados y procesados en SPSS versión 26

Interpretación: En la tabla 15 se refleja una sig. $p= 0,003$, inferior al valor crítico $0,05$ de modo que se acepta la hipótesis alterna, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula; es decir, existe relación entre los valores de control y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021. Asimismo, la correlación fue de $.388$ lo que evidencia que hay una correlación positiva media.

Prueba de hipótesis específica 2

Los valores de desarrollo se relacionan significativamente con la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021

H₀: No existe relación entre los valores de desarrollo y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021

H_a: Existe relación entre los valores de desarrollo y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021

Tabla 16

Correlación entre los valores de desarrollo y la productividad

		Valores de desarrollo	Productividad
Rho de Spearman	Valores de desarrollo	1,000	,729
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	58	58
	Productividad	,729	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	58	58

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados y procesados en SPSS versión 26

Interpretación: En la tabla 16 se refleja una sig. $p= 0,000$, inferior al valor crítico 0,05 de modo que se acepta la hipótesis alterna, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula; es decir, existe relación entre los valores de desarrollo y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021. Asimismo, la correlación fue de .729 lo que evidencia que hay una correlación positiva muy fuerte.

Prueba de hipótesis específica 3

Los valores éticos se relacionan significativamente con la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021

H₀: No existe relación entre los valores éticos y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021

H_a: Existe relación entre los valores éticos y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021

Tabla 17

Correlación entre los valores éticos y la productividad

			Valores éticos	Productividad
Rho de Spearman	Valores éticos	Coefficiente de correlación	1,000	,904
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Productividad	Coefficiente de correlación	,904	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados y procesados en SPSS versión 26

Interpretación: En la tabla 17 se refleja una sig. $p= 0,000$, inferior al valor crítico 0,05 de modo que se acepta la hipótesis alterna, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula; es decir, existe relación entre los valores éticos y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021. Asimismo, la correlación fue de .904 lo que evidencia que hay una correlación positiva muy fuerte.

V. DISCUSIÓN

Al determinar la relación entre la gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, donde se pudo encontrar el valor de significancia ($p = 0.000$) menor (valor crítico = 0.05), utilizando la prueba no paramétrica del Rho de Spearman. Esto nos permite deducir que existe relación entre ambas variables de estudio. Esto conlleva a manifestar que los valores de control, desarrollo y éticos que son parte fundamental en el funcionamiento de las empresas, tienden a relacionarse con la alta competitividad empresarial, es decir obtener una cantidad de producto de acuerdo a los factores utilizados en un periodo definido, producir a un mínimo costo y obtener una mejor rentabilidad y realizar la actividad productiva con un trabajo en equipo. En referencia a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y del mismo modo se acepta la hipótesis de investigación, donde se manifiesta que existe relación entre la gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo. Tales resultados son contrastan con Gaete (2020) quien en su investigación consideró que se fomenta una visión hacía el proceso de toma de decisiones con la democracia y la equidad como valores primordiales promueven una participación equitativa. Así mismo, Ladino (2020) demuestra que la administración ha evolucionado siendo primordial un direccionamiento organizacional y productivo bajo ética y transparencia interiorizando valores que redunde en el bien común de la empresa. Por su parte, Quispe (2020) manifiesta que una dirección por valores influye en todos los niveles jerárquicos, por ello se requiere de un compromiso total de la organización para lograr el cumplimiento de los objetivos planteados. Al respecto, bajo lo descrito anteriormente y al observar estos resultados, reafirmamos que la transparencia y ética son la base fundamental de una organización y que a su vez esta sea compartida y logre el compromiso de toda la empresa, esto repercute en la mejora de resultados; siendo eficaces y eficientes para lograr la competitividad por el rubro al que pertenecen todas las empresas del sector textil de la ciudad de Trujillo.

Se determinó la relación entre los valores de control y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, donde se pudo encontrar el valor de significancia ($p = 0.003$) menor (valor crítico = 0.05), utilizando la prueba no paramétrica del Rho de Spearman. Esto nos permite deducir que existe relación entre ambas variables de estudio. Esto conlleva a manifestar que la búsqueda responsable de la eficiencia, el compromiso en el logro de resultados y la aptitud para instaurar estrategias son parte indispensable en el manejo de las empresas, tienden a relacionarse con la alta competitividad empresarial, es decir obtener una cantidad de producto de acuerdo a los factores utilizados en un periodo definido, producir a un mínimo costo y obtener una mejor rentabilidad y realizar la actividad productiva con un trabajo en equipo. En referencia a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y del mismo modo se acepta la hipótesis de investigación, donde se manifiesta que existe relación entre los valores de control y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo. Estos resultados contrastan con Yépez et al. (2019) quien considero que el volumen y los estándares del producto requieren diferentes líneas en el proceso de fabricación lo cual se consigue con una producción modular y especialistas. Así también, Cueva et al. (2017) en referencia a la productividad precisa que se ve afectada debido a la falta de un manual de organización y funciones, falta de capacitación y especialistas, además de la inconformidad en el modo de trabajo. En referencia a lo detallado con anterioridad y al analizar los resultados obtenidos, ratificamos que mientras mejor definidos se encuentren los valores de control y que sean aceptados y puestos en práctica por el colaborador; generando eficiencia y resultados óptimos por la labor que realizan las empresas del sector textil de la ciudad de Trujillo.

Se determinó la relación entre los valores de desarrollo y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, donde se pudo encontrar el valor de significancia ($p = 0.000$) menor (valor crítico = 0.05), utilizando la prueba no paramétrica del Rho de Spearman. Esto nos permite deducir que existe relación entre ambas variables de estudio. Esto conlleva a manifestar que la iniciativa

personal, la honestidad en la creatividad y la calidez en el trato al cliente son parte indispensable en el manejo de las empresas, tienden a relacionarse con la alta competitividad empresarial, es decir obtener una cantidad de producto de acuerdo a los factores utilizados en un periodo definido, producir a un mínimo costo y obtener una mejor rentabilidad y realizar la actividad productiva con un trabajo en equipo. En referencia a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y del mismo modo se acepta la hipótesis de investigación, donde se manifiesta que existe relación entre los valores de desarrollo y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo. Tales resultados concuerdan con Ramos & López (2020) quienes consideran que entender los procesos de cambio aporta autenticidad y variabilidad para asumir potencialidades y oportunidades, además de evitar aspectos negativos, concientizar y generar iniciativa. Por su parte, Jaimes et al. (2018) resalta la relevancia de evaluar y proponer mejoras en los aspectos del factor humano y una adecuada gestión de procesos, con un debido control y capacidades que favorece la productividad. A su vez, Caycho (2017) señala que el compromiso aumenta con la motivación en los trabajadores y esto conlleva a tener mayor eficiencia, aumento de la productividad y se obtuvo mayores ingresos económicos. En tal sentido, teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente y al analizar tales resultados, reafirmamos que mientras mayor compromiso exista, los valores de desarrollo se van a practicar y fomentar para la aceptación de todo el equipo, obteniendo un crecimiento de participación del colaborador; generando niveles de competitividad ideales para ser eficientes en la labor que desempeñan las empresas del sector textil de la ciudad de Trujillo.

Se determinó la relación entre los valores éticos y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, donde se pudo encontrar el valor de significancia ($p = 0.000$) menor (valor crítico = 0.05), utilizando la prueba no paramétrica del Rho de Spearman. Esto nos permite deducir que existe relación entre ambas variables de estudio. Esto conlleva a manifestar que el personal integro, la confianza para influir en los demás, la responsabilidad en las actividades y el respeto del personal son parte indispensable en el manejo de las empresas, tienden a relacionarse con la

alta competitividad empresarial, es decir obtener una cantidad de producto de acuerdo a los factores utilizados en un periodo definido, producir a un mínimo costo y obtener una mejor rentabilidad y realizar la actividad productiva con un trabajo en equipo. En referencia a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y del mismo modo se acepta la hipótesis de investigación, donde se manifiesta que existe relación entre los valores éticos y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo. Estos resultados contrastan con Mera et al. (2017) que considera como una prioridad trabajar bajo cooperación interna con integridad y ética, esto influye en la generación de productividad y competitividad en las empresas durante el periodo de análisis. Así mismo, Vallejos (2017) señala que una cultura organizacional y gestión por ética ayuda a identificarse y comprometerse en la acción que son olvidados en los métodos de trabajo establecidos, conjuntamente con la innovación y la creatividad. En este contexto, considerando lo señalado anteriormente y bajo el análisis de resultados, confirmamos que la confianza, honestidad y sinceridad son la base primordial en las personas para trabajar bajo los valores éticos y desarrollarse con integridad; garantizando confiabilidad en el trabajo que realizan las empresas del sector textil de la ciudad de Trujillo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Conforme a los resultados encontrados se logró cumplir con el objetivo general y del mismo modo con la hipótesis general, en la cual, el 18.97% es malo en relación a la gestión por valores y un 18.97% es malo con respecto a la productividad, asimismo los resultados inferenciales manifiestan que las variables de estudio obtuvieron un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, rechazando la hipótesis nula, de ello se concluyó que existe relación entre la gestión por valores y la productividad de las empresas en 0,795 como grado de correlación, esto indica que es positiva muy fuerte entre una y otra variable. Por tal motivo, también se concluye que mientras exista una buena gestión por valores en las empresas del sector textil permitirá generar mayores beneficios, tener mejor eficacia y eficiencia productiva debido a que actualmente se evidencia una reducción del 18.97% en la productividad.

Segunda: Conforme a los resultados encontrados se logró cumplir con el objetivo específico 1 y del mismo modo con la hipótesis específica 1, en la cual, el 27.59% es malo en relación a los valores de control y un 18.97% es malo con respecto a la productividad, asimismo los resultados inferenciales manifiestan que las variables de estudio obtuvieron un nivel de significancia de $0,003 < 0,05$, rechazando la hipótesis nula, de ello se concluyó que existe relación entre la valores de control y la productividad de las empresas en 0,388 como grado de correlación, esto indica que es positiva media entre la dimisión 1 y la variable 2. Por tal motivo, también se concluye que mientras exista una buena comunicación de los valores de control en las empresas del sector textil permitirá lograr los resultados deseados y tener la aptitud para instaurar estrategias que mejoren los procesos productivos debido a que actualmente se evidencia un déficit del 18.97% en la productividad.

Tercera: Conforme a los resultados encontrados se logró cumplir con el objetivo específico 2 y del mismo modo con la hipótesis específica 2, en la cual, el 36.21% es malo en relación a los valores de desarrollo y un 18.97% es malo con respecto a la productividad, asimismo los resultados inferenciales manifiestan que las variables de estudio obtuvieron un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, rechazando la hipótesis nula, de ello se concluyó que existe relación entre los valores de desarrollo y la productividad de las empresas en 0,729 como grado de correlación, esto indica que es positiva muy fuerte entre la dimensión 2 y la variable 2. Por tal motivo, también se concluye que mientras exista una buena práctica de los valores de desarrollo en las empresas del sector textil permitirá generar iniciativa en el personal, honestidad en la creatividad y cordialidad en trato al cliente interno y externo debido a que actualmente se evidencia un déficit del 18.97% en la productividad.

Cuarta: Conforme a los resultados encontrados se logró cumplir con el objetivo específico 3 y del mismo modo con la hipótesis específica 3, en la cual, el 10.34% es malo en relación a los valores éticos y un 18.97% es malo con respecto a la productividad, asimismo los resultados inferenciales manifiestan que las variables de estudio obtuvieron un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, rechazando la hipótesis nula, de ello se concluyó que existe relación entre los valores éticos y la productividad de las empresas en 0,904 como grado de correlación, esto indica que es positiva muy fuerte entre la dimensión 3 y la variable 2. Por tal motivo, también se concluye que mientras se fomente y trabaje bajo los valores éticos en las empresas del sector textil permitirá tener personal integro, garantizar confiabilidad y trabajar en un ambiente óptimo de respeto mutuo debido a que actualmente se evidencia un déficit del 18.97% en la productividad.

VII. RECOMENDACIONES

Analizando la importancia que posee esta investigación y considerando los resultados encontrados se plantean algunas sugerencias que están enfocadas hacia los gerentes y/o administradores de las empresas del sector textil con el fin de lograr una dirección exitosa de sus empresas.

Primera: Definir un plan estratégico donde se contemplen valores organizacionales como la transparencia, excelencia, lealtad, cero conflictos y ambiente óptimo que sean de cumplimiento interno y externo que vaya de la mano con los objetivos trazados de la empresa que sirva para administrar con valores y a su vez conlleve a lograr un compromiso organizacional en todos los niveles jerárquicos, creando un ambiente laboral óptimo que permita alcanzar los objetivos empresariales generando mucho valor, beneficios y aumento de la productividad.

Segunda: Establecer los valores hacia el cumplimiento de un plan para el control y evaluación de resultados donde se pueda conocer de forma detallada de cuan eficiente es el trabajo realizado, los resultados obtenidos y el crecimiento que tiene la empresa, con ello instaurar estrategias adecuadas para afrontar los problemas de la realidad y plantear actividades para ser más competentes.

Tercera: Fomentar programas donde se premien las nuevas ideas, la creatividad, la honestidad y la cordialidad en el trato al cliente para generar una capacidad de respuesta y diferentes caminos para solucionar problemas que a su vez van a transformar el entorno donde se desempeña la empresa, guiándola para aprovechar las oportunidades del mercado y tener una ventaja competitiva.

Cuarta: Instaurar valores en la política interna de la empresa y al mismo tiempo se fomente en todos los niveles jerárquicos para guiar el comportamiento, lo cual es primordial para trabajar en un entorno donde exista confianza, honestidad, sinceridad y respeto mutuo que ayuden a marcar la diferencia frente a la competencia garantizando la transparencia del trabajo y mejorando la productividad.

REFERENCIAS

- Ahrend, R., Farchy, E., Kaplanis, I., & Lembcke, A. C. (2014). What makes cities more productive? Evidence on the role of urban governance from five OECD countries. Disponible en: <https://www.oecd-ilibrary.org/content/paper/5jz432cf2d8p-en?crawler=true>
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. Cuarta edición, Pearson Educación. Disponible en : <https://www.worldcat.org/title/metodologia-de-la-investigacion/oclc/979160396>
- Bolaños, P., & Amanda, C. (2019). Actualidad de la gestión empresarial en las pymes (Current Business Management in SMEs). Apuntes Contables, (24). Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3399045
- Bolaños, P., & Amanda, C. (2019). Actualidad de la gestión empresarial en las pymes (Current Business Management in SMEs). Apuntes Contables, (24). Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3399045
- Caycho Paucar, G. I. (2017). Implementación de un sistema de incentivos para la mejora de la productividad en una empresa de confección textil. Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6412>
- CEPAL, N. (2020). Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45734>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. (10a. ed.). México DF, México: McGRAW-HILL.
- Cohen, N., & Gómez Rojas, G. (2019). Metodología de la investigación, ¿ para qué?. Editorial Teseo. Disponible: <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1363>
- Cueva Garayar, E., Oviden Vera, R. E., & Vargas Bellota, J. (2017). Análisis de los factores que impactan en la productividad del personal operativo de una empresa

textil peruana: Caso Samitex. Disponible en:
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621855>

Danel, O. (2015). Metodología de la investigación. Cuba. Recuperado de
https://www.researchgate.net/publication/283486298_Metodologia_de_la_investigacion_Poblacion_y_muestra

Dolan, S. (2019). Coaching por valores. Editorial Almuzara.

Drucker, P. F. (2014). La administración en una época de grandes cambios. Sudamericana. Disponible en:
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=TaGaAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Drucker+\(2014\).+La+administraci%C3%B3n+en+una+%C3%A9poca+de+grandes+cambios.+Sudamericana.&ots=KtUg-Dyl6k&sig=mQnmKXz497XOcfE7NPYNsfywqOU](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=TaGaAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Drucker+(2014).+La+administraci%C3%B3n+en+una+%C3%A9poca+de+grandes+cambios.+Sudamericana.&ots=KtUg-Dyl6k&sig=mQnmKXz497XOcfE7NPYNsfywqOU)

Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill.

Fontalvo, T., De La Hoz, E., & De La Hoz, E. (2018). Método análisis envolvente de datos y redes neuronales en la evaluación y predicción de la eficiencia técnica de pequeñas empresas exportadoras. Información tecnológica, 29(6), 267-276. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000600267&script=sci_arttext

Gabriel-Ortega, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. Journal of the Selva Andina Research Society, 8(2), 155-156. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2072-92942017000200008&script=sci_arttext&tlng=pt

Gaete Quezada, R. (2020). Dirección por valores y responsabilidad social en universidades estatales chilenas. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 14 (1). Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162020000100004&script=sci_arttext

- Galindo, M., & Ríos, V. (2015, Agosto). Productividad. Disponible en: https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductiviti ty.pdf
- Garcia, S. (2011). Dirección por valores (DpV). Disponible en: http://www.salvadorgarcia.eu/img/secciones_pdfs/Direccion%20por%20Valores.%20Salvador%20Garcia.%20UB,202011.
- Geraldo Campos, L. A., Soria Quijaite, J. J., & Tito Huamaní, P. L. (2020). Modelo SEM basado en valores organizacionales y capital intelectual: un estudio realizado en entidades del sistema financiero peruano. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 10(19), 5-28. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182020000100005
- Guerrero Dávila, G., & Guerrero Dávila, C. (2014). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria. Disponible en: https://www.academia.edu/download/45455784/metodologia_investigacion.pdf
- Gutierrez, L. A. B., Escobar, C. R., Toledo, M. R., Pérez, A. M., Alayo, M. I., & Martínez, P. J. (2020). Análisis de los factores de competitividad para la productividad sostenible de las PYMES en Trujillo (Perú). *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 29, 208-236. Disponible en: <https://upo.es/revistas/index.php/RevMetCuant/article/view/3513/4263>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. T. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana. Disponible en: <https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/21401/1/11699.pdf>
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000500175&script=sci_arttext&tlng=p

- Kaur, P., Stoltzfus, J. y Yellapu, V. (2018). Estadísticas descriptivas. *Revista Internacional de Medicina Académica*, 4 (1), 60. Disponible en: <https://www.ijam-web.org/article.asp?issn=2455-5568;year=2018;volume=4;issue=1;spage=60;epage=63;aulast=Kaur>
- I Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2020). El momento económico internacional y nacional. *Puntos de Referencia*, 539. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/emim/emim_2020_04.pdf
- Ladino Mora, A. K. (2020). La administración por valores: contribución al éxito de las organizaciones públicas en Colombia (Master's thesis, Universidad EAN). Disponible en: <http://repository.ean.edu.co/handle/10882/10098>
- León Lozano, M. L. (2018). Diseño de los procesos comerciales y su influencia en la productividad en ventas de la empresa Lagencia SAC–Trujillo 2018. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14829>
- Lilia, C. F. A. (2015). Población y muestra. Disponible en: <http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>
- Llinás Solano, H. (2018). Estadística inferencial. Universidad del Norte. Disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=vXdaDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Estad%C3%ADstica+inferencial+&ots=G0PKSz629m&sig=ZuQdcAyH2Btq_6sqMp6dbdJf1Cc
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2021). El diseño de la muestra. Disponible en: <https://mdx.cat/handle/10503/113196>
- McGregor, D. (1960). Teoría X y teoría Y. *Revista Pensamiento Imaginativo. Investigación*, 4, 06-13. Disponible en: [https://www.academia.edu/download/33500278/08_Teoria_de_la_organizacion_\(1\).pdf](https://www.academia.edu/download/33500278/08_Teoria_de_la_organizacion_(1).pdf)

- Meneses, J. (2016). El cuestionario. Disponible: http://femrecerca.cat/meneses/files/pid_00234744-1.pdf/
- Moreno, A. G. (2017). La rigurosidad científica: validez y confiabilidad en los paradigmas cuantitativo y cualitativo. Tema de Investigación Central de la Academia, 113-125. Disponible en: <https://revistaensayosmilitares.cl/index.php/tica/article/view/169>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext
- Palomera, R., Briones, E., & Gómez-Linares, A. (2019). Formación en valores y competencias socioemocionales para docentes tras una década de innovación. *Praxis & Saber*, 10(24), 93-117. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2216-01592019000300093&script=sci_abstract&tlng=fr
- Quispe Moreno, L. P. (2020). Dirección por valores en la implementación del proceso de selección de personal en una empresa de estacionamiento de Trujillo, 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55611>
- Serpa, G. R., & Falcón, A. L. (2020). La dirección por valores como alternativa de gestión de las universidades. *Universidad y Sociedad*, 12(S (1)), 443-452. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1876>
- Sharma, P. N., Morgeson, F. V., & Zhang, Y. (2019). Antecedents and Consequences of Customer Satisfaction: Do They Differ Across Online and Offline Purchases? *Journal of Retailing*, 95(1), 10-23. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2018.10.003>
- Solano, J., & Uzcátegui, C. (2017). Validez y confiabilidad de una escala de medida para la calidad del servicio de los restaurantes ubicados en la zona turística de

Puerto Bolívar. Universidad y Sociedad [seriada en línea], 9 (1), pp. 52-59.
Disponible en: <http://rus.ucf.edu.cu/>

Tsvetkova, A., Ahrend, R., Martins, JO, Lembcke, AC, Knutsson, P., Jong, D. y Terzidis, N. (2020). La dimensión espacial de la productividad: conectando los puntos entre industrias, empresas y lugares. Disponible en: <https://www.oecd-ilibrary.org/content/paper/ba5edb47-en>

Vallejos Lordán, L. E. (2017). Dirección por valores y construcción de cultura organizacional en el instituto Araoz Pinto, San Miguel 2016. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9124>

Vásquez Peñaranda, D. J. (2018). Historia oral: técnica de investigación en el aula como fuente de producción de conocimiento en ciencias sociales (Doctoral dissertation, Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2018.). Disponible en: <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/2103>

Yépez-Moreira, R. I., Muyulema-Allaica, J. C., Ormaza-Morejón, F. M., & Sánchez-Macías, R. A. (2019). Instrumento de diagnóstico para el análisis y mejora de las operaciones de confección. RIIIT. Revista internacional de investigación e innovación tecnológica, 7(39), 1-24. Disponible en-. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-97532019000400001&script=sci_arttext

ANEXOS Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación de la gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cómo se relacionan los valores de control y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021?</p> <p>b) ¿Cómo se relacionan los valores de desarrollo y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021?</p> <p>c) ¿Cómo se relacionan los valores éticos y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Identificar si los valores de control se relacionan con la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021.</p> <p>b) Identificar si los valores de desarrollo se relacionan con la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021.</p> <p>c) Identificar si los valores éticos se relacionan con la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021.</p>	<p>Hipótesis general: La gestión por valores se relaciona significativamente con la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) Los valores de control se relacionan significativamente con la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021.</p> <p>b) Los valores de desarrollo se relacionan significativamente con la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021.</p> <p>c) Los valores éticos se relacionan significativamente con la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión por valores</p> <p>Variable 2:</p> <p>Productividad</p>	<p>a) Valores de control</p> <p>b) Valores de desarrollo</p> <p>c) Valores éticos</p> <p>a) Influencia técnica</p> <p>b) Influencia económica</p> <p>c) Influencia social</p>	<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO: Aplicada.</p> <p>NIVEL: Descriptivo - Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p> <p>POBLACIÓN: 147 empresas.</p> <p>MUESTRA: 58 empresas.</p> <p>MUESTREO: Probabilístico</p> <p>TÉCNICA: La encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario.</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable 1: Gestión por valores

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	
Variable 1: Gestión por valores	Es un modelo estratégico compartido a través de los valores con el fin de comprometer, generar confianza en el colaborador y lograr el cumplimiento de los objetivos con principios, por otra parte, se impregna en toda la organización valores de control, de desarrollo y éticos los cuales deben ser alineados para fomentar el compromiso organizacional, aumentar el rendimiento y un ambiente laboral óptimo (Dolan, 2019, p. 141).	Esta variable será evaluada a través de la técnica la encuesta e instrumento cuestionario de respuesta cerrada, teniendo en cuenta las tres dimensiones de Dolan (2019), empleando la escala de Likert para su medición y se utilizó el software estadístico (SPSS v. 25) para procesar los datos.	Valores de control	Búsqueda responsable de la eficiencia	1	ORDINAL	
				Compromiso en el logro de resultados	2		
					3		
			Valores de desarrollo	Aptitud para instaurar estrategias			(1) Nunca
				Iniciativa personal	4		(2) Casi nunca
				Honestidad en la creatividad	5		(3) A veces
				Calidez en el trato al cliente	6		(4) Casi siempre
			Valores éticos	Personal íntegro			(5) Siempre
				Confianza para influir en los demás	7		
				Responsabilidad en las actividades	8		
	Respeto del personal	9					
		10					

Variable 2: Productividad

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable 2: Productividad	Es la medida de cuan competente es el trabajo realizado y si el capital para producir es utilizado adecuadamente, si se logra producir y generar mucho valor con poco trabajo o poca inversión, es el reflejo de una alta productividad que se consigue teniendo en cuenta la influencia técnica, económica y de la sociedad. Para las principales economías es importante impulsar un crecimiento de la productividad con el objetivo de alcanzar niveles económicos desarrollados e impedir una desaceleración (Galindo y Ríos, 2015, p. 2).	Esta variable será evaluada a través de la técnica la encuesta e instrumento cuestionario de respuesta cerrada, teniendo en cuenta las tres dimensiones de planteadas por Galindo y Ríos (2015, p. 3).), empleando la escala de Likert para su medición y se utilizó el software estadístico (SPSS v. 26) para procesar los datos.	Influencia Técnica	- Eficiencia	11	ORDINAL Tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				- Eficacia	12	
				- Capacidad productiva	13	
			Influencia Económica	- Maximización de beneficios	14	
				- Aumento de rentabilidad	15	
				- Reducción de costos	16	
			Influencia Social	- Calidad en el servicio al cliente	17	
				- Trabajo en equipo	18	
				- Calidad de vida del trabajador	19	
				- Relación interpersonal interna	20	

Anexo 3: Instrumento

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN POR VALORES Y PRODUCTIVIDAD

Estimado (a), el presente cuestionario se realiza con fines netamente académicos, el objetivo de recolectar información para identificar los modelos de gestión de la empresa y proponer alternativas de solución. La información recopilada es de carácter confidencial, por lo que pedimos responder con libertad y sinceridad marcando con una (x) el nivel de cada pregunta que usted considere conveniente según las siguientes especificaciones.

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

VARIABLE 1: GESTIÓN POR VALORES						
ÍTEMS		Escala				
DIMENSIÓN 1: VALORES DE CONTROL		1	2	3	4	5
1	En la empresa se acostumbra una búsqueda responsable de la eficiencia por parte de sus colaboradores					
2	Se orienta al trabajador para comprometerlo al logro de resultados esperados					
3	Los trabajadores cuentan con las aptitudes para instaurar estrategias para lo cual se le brinda las oportunidades					
DIMENSIÓN 2: VALORES DE DESARROLLO		1	2	3	4	5
4	En la empresa existe iniciativa personal de los trabajadores para aprovechar las oportunidades dentro y fuera de la empresa					
5	Se busca impulsar la honestidad en la creatividad para mantener la autenticidad del trabajo					
6	Se promueve la calidez en el trato al cliente interno y externo de la organización					
DIMENSIÓN 3: VALORES ÉTICOS		1	2	3	4	5
7	Se reconoce al personal integro quien actúa de manera correcta defendiendo los intereses de la empresa					
8	Se brinda la confianza para influir en los demás y guiar hacia el logro de las metas.					

9	En la empresa existe premios para el trabajador que cumple con responsabilidad las actividades encomendadas					
10	La empresa promueve el respeto del personal en todos los diferentes niveles jerárquicos					
VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD						
DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA TÉCNICA		1	2	3	4	5
11	La empresa asigna los recursos necesarios para que el trabajador pueda cumplir con sus actividades eficientemente					
12	Se realiza de forma eficaz la planificación de actividades de acuerdo al desempeño y metas por cumplir					
13	La empresa cuenta con la capacidad productiva necesaria para cubrir la demanda requerida					
DIMENSIÓN 2: INFLUENCIA ECONÓMICA		1	2	3	4	5
14	La producción actual de la empresa permite maximizar los beneficios y cumplir con las obligaciones					
15	Existe un plan de análisis y recorte de gastos innecesarios en la empresa que permita aumentar la rentabilidad					
16	La reducción de costos en la empresa ayuda eliminar el uso excesivo de recursos y maximizar la inversión					
DIMENSIÓN 3: INFLUENCIA SOCIAL		1	2	3	4	5
17	La empresa toma en cuenta las recomendaciones de los clientes para brindar una mejor calidad en el servicio					
18	Las actividades en la empresa se realizan con un adecuado trabajo en equipo que busca lograr el éxito					
19	Se realiza una evaluación para conocer la calidad de vida del trabajador y si se encuentra satisfecho con el ambiente laboral					
20	Existe una buena relación interpersonal interna entre todas las diferentes áreas de la empresa					

Anexo 4: Validación de expertos

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN POR VALORES

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021. 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 ítem 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).


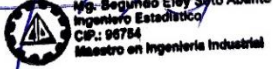
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN POR VALORES

Definición de la variable:

Es un modelo estratégico compartido a través de los valores con el fin de comprometer, generar confianza en el colaborador y lograr el cumplimiento de los objetivos con principios, por otra parte, se impregna en toda la organización valores de control, de desarrollo y éticos los cuales deben ser alineados para fomentar el compromiso organizacional, aumentar el rendimiento y un ambiente laboral óptimo (Dolan, 2019, p. 141).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Gestión por valores	Valores de control	En la empresa se acostumbra una búsqueda responsable de la eficiencia por parte de sus colaboradores	1	1	1	1	
		Se orienta al trabajador para comprometerlo al logro de resultados esperados	1	1	1	1	
		Los trabajadores cuentan con las aptitudes para instaurar estrategias para lo cual se le brinda las oportunidades	1	1	1	1	
	Valores de desarrollo	En la empresa existe iniciativa personal de los trabajadores para aprovechar las oportunidades dentro y fuera de la empresa	1	1	1	1	
		Se busca impulsar la honestidad en la creatividad para mantener la autenticidad del trabajo	1	1	1	1	
		Se promueve un la calidez en el trato al cliente interno y externo de la organización	1	1	1	1	
	Valores éticos	Se reconoce al personal integro quien actúa de manera correcta defendiendo los intereses de la empresa	1	1	1	1	
		Se brinda la confianza para influir en los demás y guiar hacia el logro de las metas.	1	1	1	1	
		En la empresa existe premios para el trabajador que cumple con responsabilidad las actividades encomendadas	1	1	1	1	
		La empresa promueve el respeto del personal en todos diferentes niveles jerárquicos	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para determinar la gestión por valores en el sector textil de Trujillo
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021
Nombres y apellidos del experto	Segundo Eloy Soto Abanto
Documento de identidad	42260515
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Doctor en administración (UCV)
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	924421263
Firma	 <p>  </p>
Fecha	25 /09 /2021

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021. 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 ítem 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 DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Definición de la variable:

Es la medida de cuan competente es el trabajo realizado y si el capital para producir es utilizado adecuadamente, si se logra producir y generar mucho valor con poco trabajo o poca inversión, es el reflejo de una alta productividad que se consigue teniendo en cuenta la influencia técnica, económica y de la sociedad. Para las principales economías es importante impulsar un crecimiento de la productividad con el objetivo de alcanzar niveles económicos desarrollados e impedir una desaceleración (Galindo y Ríos, 2015, p. 2).

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para determinar la productividad en el sector textil de Trujillo
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021
Nombres y apellidos del experto	Segundo Eloy Soto Abanto
Documento de identidad	42260515
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Doctor en administración (UCV)
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	924421263
Firma	 <p> Segundo Eloy Soto Abanto Ingeniero Estadístico CIP: 96784 Maestro en Ingeniería Industrial </p>
Fecha	25 /09 /2021

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN POR VALORES

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021. 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 ítem 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 DE LA VARIABLE GESTIÓN POR VALORES

Definición de la variable:

Es un modelo estratégico compartido a través de los valores con el fin de comprometer, generar confianza en el colaborador y lograr el cumplimiento de los objetivos con principios, por otra parte, se impregna en toda la organización valores de control, de desarrollo y éticos los cuales deben ser alineados para fomentar el compromiso organizacional, aumentar el rendimiento y un ambiente laboral óptimo (Dolan, 2019, p. 141).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Gestión por valores	Valores de control	En la empresa se acostumbra una búsqueda responsable de la eficiencia por parte de sus colaboradores	1	1	1	1	
		Se orienta al trabajador para comprometerlo al logro de resultados esperados	1	1	1	1	
		Los trabajadores cuentan con las aptitudes para instaurar estrategias para lo cual se le brinda las oportunidades	1	1	1	1	
	Valores de desarrollo	En la empresa existe iniciativa personal de los trabajadores para aprovechar las oportunidades dentro y fuera de la empresa	1	1	1	1	
		Se busca impulsar la honestidad en la creatividad para mantener la autenticidad del trabajo	1	1	1	1	
		Se promueve un la calidez en el trato al cliente interno y externo de la organización	1	1	1	1	
	Valores éticos	Se reconoce al personal integro quien actúa de manera correcta defendiendo los intereses de la empresa	1	1	1	1	
		Se brinda la confianza para influir en los demás y guiar hacia el logro de las metas.	1	1	1	1	
		En la empresa existe premios para el trabajador que cumple con responsabilidad las actividades encomendadas	1	1	1	1	
		La empresa promueve el respeto del personal en todos diferentes niveles jerárquicos	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para determinar la gestión por valores en el sector textil de Trujillo
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021
Nombres y apellidos del experto	Edith G. Rosales Domínguez
Documento de identidad	25703679
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Ciencias Administrativas (UNMSM)
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	955866716
Firma	
Fecha	21 /09 /2021

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021. 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 ítem 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 DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Definición de la variable:

Es la medida de cuan competente es el trabajo realizado y si el capital para producir es utilizado adecuadamente, si se logra producir y generar mucho valor con poco trabajo o poca inversión, es el reflejo de una alta productividad que se consigue teniendo en cuenta la influencia técnica, económica y de la sociedad. Para las principales economías es importante impulsar un crecimiento de la productividad con el objetivo de alcanzar niveles económicos desarrollados e impedir una desaceleración (Galindo y Ríos, 2015, p. 2).

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para determinar la productividad en el sector textil de Trujillo
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021
Nombres y apellidos del experto	Edith G. Rosales Domínguez
Documento de identidad	25703679
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Ciencias Administrativas (UNMSM)
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	955866716
Firma	
Fecha	21 /09 /2021

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN POR VALORES

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021. 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 ítem 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 DE LA VARIABLE GESTIÓN POR VALORES

Definición de la variable:

Es un modelo estratégico compartido a través de los valores con el fin de comprometer, generar confianza en el colaborador y lograr el cumplimiento de los objetivos con principios, por otra parte, se impregna en toda la organización valores de control, de desarrollo y éticos los cuales deben ser alineados para fomentar el compromiso organizacional, aumentar el rendimiento y un ambiente laboral óptimo (Dolan, 2019, p. 141).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Gestión por valores	Valores de control	En la empresa se acostumbra una búsqueda responsable de la eficiencia por parte de sus colaboradores	1	1	1	1	
		Se orienta al trabajador para comprometerlo al logro de resultados esperados	1	1	1	1	
		Los trabajadores cuentan con las aptitudes para instaurar estrategias para lo cual se le brinda las oportunidades	1	1	1	1	
	Valores de desarrollo	En la empresa existe iniciativa personal de los trabajadores para aprovechar las oportunidades dentro y fuera de la empresa	1	1	1	1	
		Se busca impulsar la honestidad en la creatividad para mantener la autenticidad del trabajo	1	1	1	1	
		Se promueve un la calidez en el trato al cliente interno y externo de la organización	1	1	1	1	
	Valores éticos	Se reconoce al personal integro quien actúa de manera correcta defendiendo los intereses de la empresa	1	1	1	1	
		Se brinda la confianza para influir en los demás y guiar hacia el logro de las metas.	1	1	1	1	
		En la empresa existe premios para el trabajador que cumple con responsabilidad las actividades encomendadas	1	1	1	1	
		La empresa promueve el respeto del personal en todos diferentes niveles jerárquicos	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para determinar la gestión por valores en el sector textil de Trujillo
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021
Nombres y apellidos del experto	Edwin Rivas Rumiche
Documento de identidad	02831833
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Mg. En Gestión de Talento Humano (UNT)
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	948658220
Firma	
Fecha	24 /09 /2021

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021. 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 ítem 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 DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Definición de la variable:

Es la medida de cuan competente es el trabajo realizado y si el capital para producir es utilizado adecuadamente, si se logra producir y generar mucho valor con poco trabajo o poca inversión, es el reflejo de una alta productividad que se consigue teniendo en cuenta la influencia técnica, económica y de la sociedad. Para las principales economías es importante impulsar un crecimiento de la productividad con el objetivo de alcanzar niveles económicos desarrollados e impedir una desaceleración (Galindo y Ríos, 2015, p. 2).

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para determinar la productividad en el sector textil de Trujillo
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión por valores y la productividad en el sector textil de la ciudad de Trujillo, 2021
Nombres y apellidos del experto	Edwin Rivas Rumiche
Documento de identidad	02831833
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Mg. En Gestión de Talento Humano (UNT)
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	948658220
Firma	
Fecha	24 /09 /2021

Anexo 5: Resultados por pregunta de la encuesta.

Pregunta 1

Tabla 18

Distribución de frecuencias de la pregunta 1. En la empresa se acostumbra una búsqueda responsable de la eficiencia por parte de sus colaboradores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,2	5,2
	Casi nunca	8	13,8	19,0
	A veces	10	17,2	36,2
	Casi siempre	26	44,8	81,0
	Siempre	11	19,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

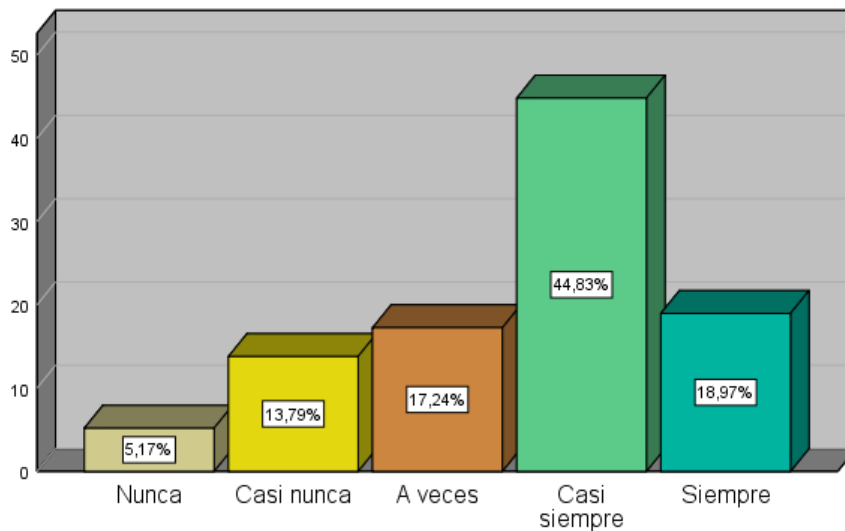


Figura 9. Diagrama de barra de la pregunta 1. En la empresa se acostumbra una búsqueda responsable de la eficiencia por parte de sus colaboradores.

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 18 y figura 9, en referencia a la pregunta 1, se obtuvo casi siempre en un 44,83% de los encuestados, el 18,97% respondió siempre. Por otro lado, el 17,24% considero como a veces, el 13,79% señaló casi nunca mientras que el 5,17% manifestó como nunca en respuesta a la interrogante.

Pregunta 2

Tabla 19

Distribución de frecuencias de la pregunta 2. Se orienta al trabajador para comprometerlo al logro de resultados esperados.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,7	1,7
	Casi nunca	12	20,7	22,4
	A veces	31	53,4	75,9
	Casi siempre	9	15,5	91,4
	Siempre	5	8,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

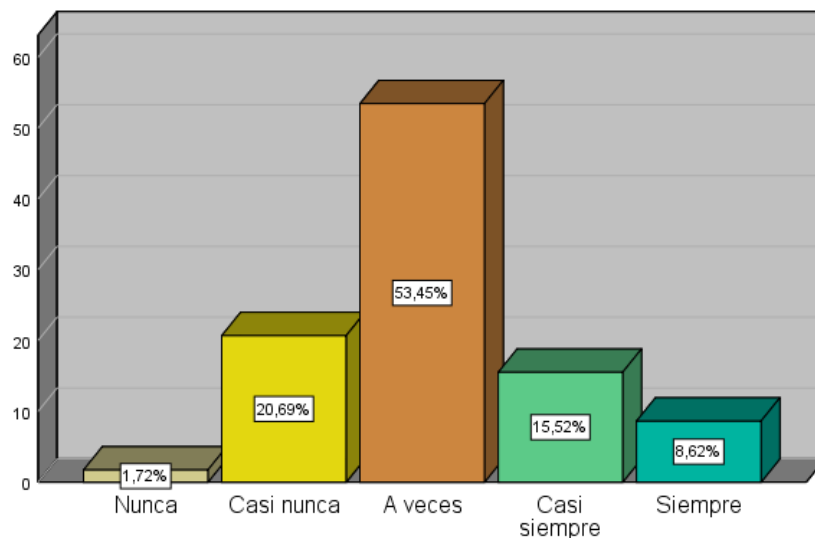


Figura 10. Diagrama de barra de la pregunta 2. Se orienta al trabajador para comprometerlo al logro de resultados esperados.

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 19 y figura 10, en referencia a la pregunta 2, se obtuvo a veces en un 53,45% de los encuestados, el 20,69% respondió casi nunca. Por otro lado, el 15,52% considero como casi siempre, el 8,62% señaló siempre, mientras que el 1,72% manifestó como nunca en respuesta a la interrogante.

Pregunta 3

Tabla 20

Distribución de frecuencias de la pregunta 3. Los trabajadores cuentan con las aptitudes para instaurar estrategias para lo cual se le brinda las oportunidades.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,4	3,4
	Casi nunca	15	25,9	29,3
	A veces	20	34,5	63,8
	Casi siempre	17	29,3	93,1
	Siempre	4	6,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

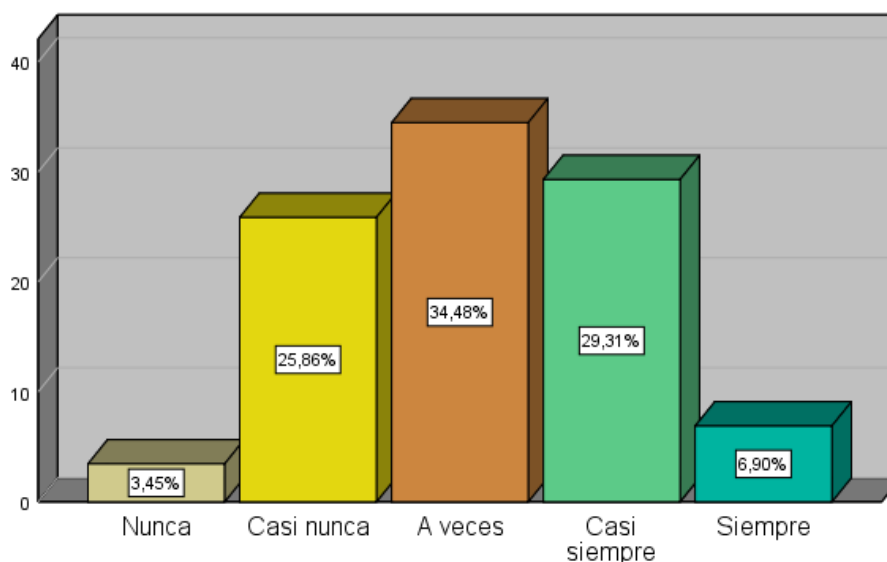


Figura 11. Diagrama de barra de la pregunta 3. Los trabajadores cuentan con las aptitudes para instaurar estrategias para lo cual se le brinda las oportunidades.

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 20 y figura 11, en referencia a la pregunta 3, se obtuvo a veces en un 34,48% de los encuestados, el 29,31% respondió casi siempre. Por otro lado, el 25,86% considero como casi nunca, el 6,90% señaló que siempre y mientras que el 3,45% manifestó como nunca en respuesta a la interrogante.

Pregunta 4

Tabla 21

Distribución de frecuencias de la pregunta 4. En la empresa existe iniciativa personal de los trabajadores para aprovechar las oportunidades dentro y fuera de la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,2	5,2
	Casi nunca	14	24,1	29,3
	A veces	15	25,9	55,2
	Casi siempre	20	34,5	89,7
	Siempre	6	10,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

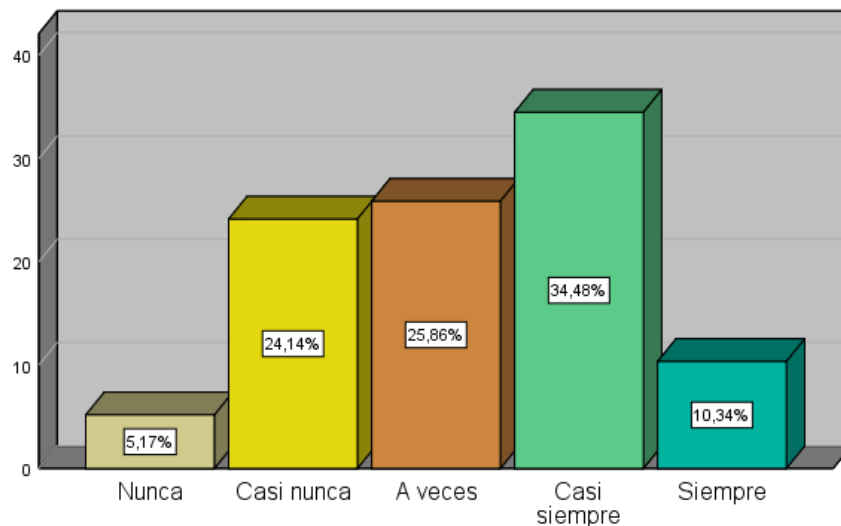


Figura 12. Diagrama de barra de la pregunta 4. En la empresa existe iniciativa personal de los trabajadores para aprovechar las oportunidades dentro y fuera de la empresa.

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 21 y figura 12, en referencia a la pregunta 4, se obtuvo casi siempre en un 34,48% de los encuestados, el 25,86% respondió a veces. Por otro lado, el 24,14% considero como casi nunca, el 10,34% señaló siempre y mientras que el 5,17% manifestó como nunca en respuesta a la interrogante.

Pregunta 5

Tabla 22

Distribución de frecuencias de la pregunta 5. Se busca impulsar la honestidad en la creatividad para mantener la autenticidad del trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,7	1,7
	Casi nunca	6	10,3	12,1
	A veces	10	17,2	29,3
	Casi siempre	28	48,3	77,6
	Siempre	13	22,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

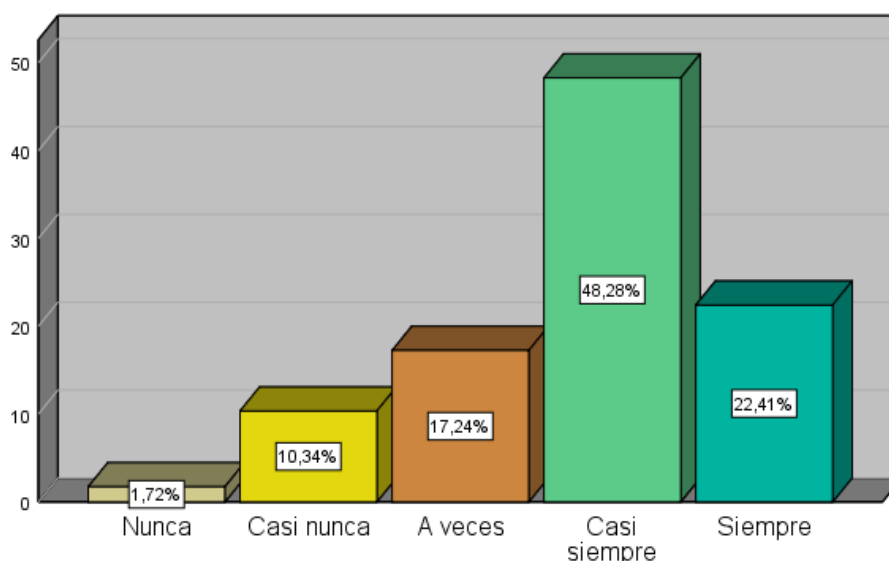


Figura 13. Diagrama de barra de la pregunta 5. Se busca impulsar la honestidad en la creatividad para mantener la autenticidad del trabajo.

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 22 y figura 13, en referencia a la pregunta 5, se obtuvo casi siempre en un 48,28% de los encuestados, el 22,41% respondió siempre. Por otro lado, el 17,24% considero como a veces, el 10,34% señaló casi nunca y mientras que el 1,72% manifestó como nunca en respuesta a la interrogante.

Pregunta 6

Tabla 23

Distribución de frecuencias de la pregunta 6. Se promueve la calidez en el trato al cliente interno y externo de la organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,7	1,7
	Casi nunca	15	25,9	27,6
	A veces	24	41,4	69,0
	Casi siempre	12	20,7	89,7
	Siempre	6	10,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

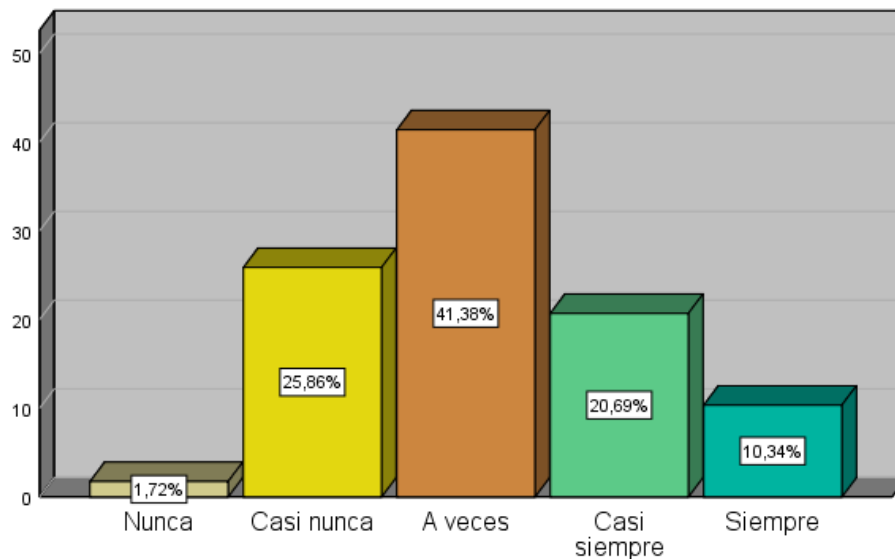


Figura 14. Diagrama de barra de la pregunta 6. Se promueve la calidez en el trato al cliente interno y externo de la organización.

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 23 y figura 14, en referencia a la pregunta 6, se obtuvo a veces en un 41,38% de los encuestados, el 25,86% respondió casi nunca. Por otro lado, el 20,69% considero como casi siempre, el 10,34% señaló que siempre y mientras que el 1,72% manifestó como nunca en respuesta a la interrogante.

Pregunta 7

Tabla 24

Distribución de frecuencias de la pregunta 7. Se reconoce al personal integro quien actúa de manera correcta defendiendo los intereses de la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	11	19,0	19,0	19,0
A veces	18	31,0	31,0	50,0
Válido Casi siempre	26	44,8	44,8	94,8
Siempre	3	5,2	5,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

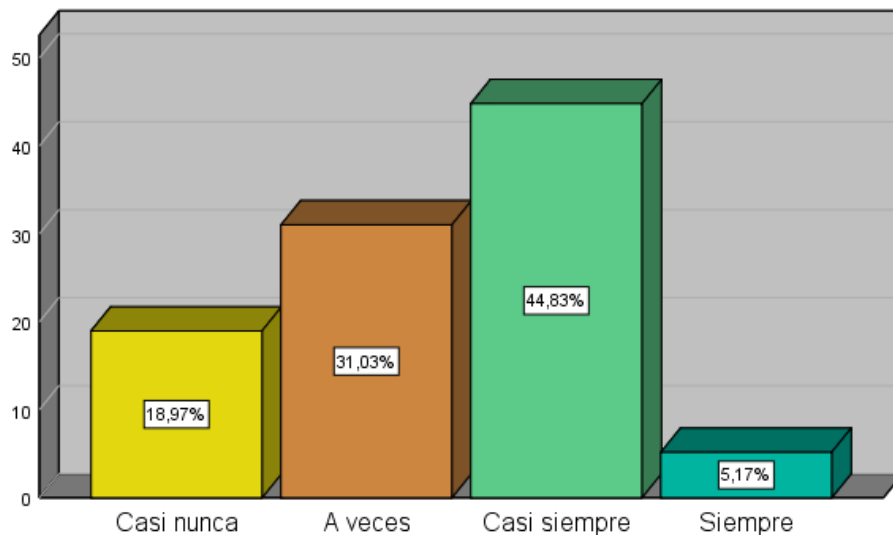


Figura 15. Diagrama de barra de la pregunta 7. Se reconoce al personal integro quien actúa de manera correcta defendiendo los intereses de la empresa.

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 24 y figura 15, en referencia a la pregunta 7, se obtuvo casi siempre en un 44,83% de los encuestados, el 31,03% respondió a veces. Por otro lado, el 18,97% considero como casi nunca y mientras que el 5,17% manifestó como siempre en respuesta a la interrogante.

Pregunta 8

Tabla 25

Distribución de frecuencias de la pregunta 8. Se brinda la confianza para influir en los demás y guiar hacia el logro de las metas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6,9	6,9
	Casi nunca	15	25,9	32,8
	A veces	19	32,8	65,5
	Casi siempre	14	24,1	89,7
	Siempre	6	10,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

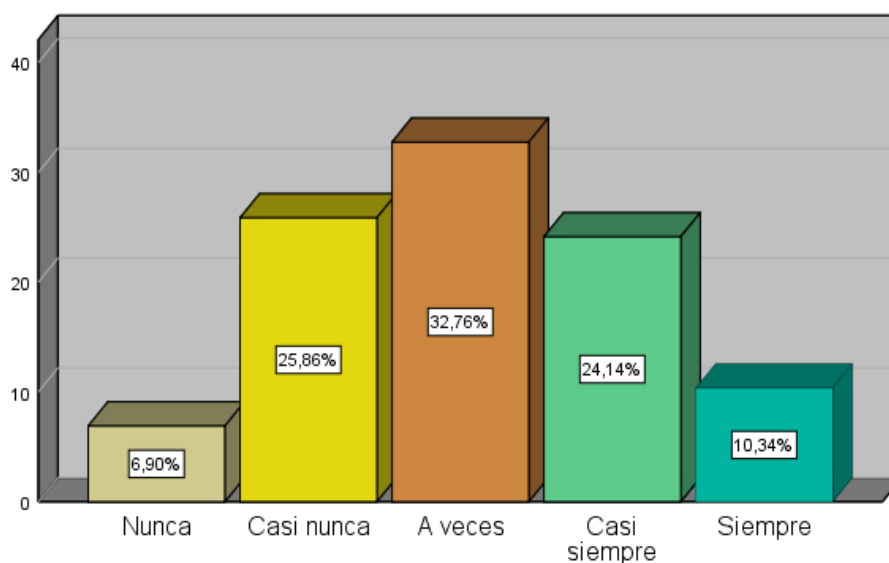


Figura 16. Diagrama de barra de la pregunta 8. Se brinda la confianza para influir en los demás y guiar hacia el logro de las metas.

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 25 y figura 16, en referencia a la pregunta 8, se obtuvo a veces en un 32,76% de los encuestados, el 25,86% respondió casi nunca. Por otro lado, el 24,14% considero como casi siempre, el 10,34% señaló que siempre y mientras que el 6,90% manifestó como nunca en respuesta a la interrogante.

Pregunta 9

Tabla 26

Distribución de frecuencias de la pregunta 9. En la empresa existe premios para el trabajador que cumple con responsabilidad las actividades encomendadas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	7	12,1	12,1	12,1
A veces	14	24,1	24,1	36,2
Válido Casi siempre	33	56,9	56,9	93,1
Siempre	4	6,9	6,9	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

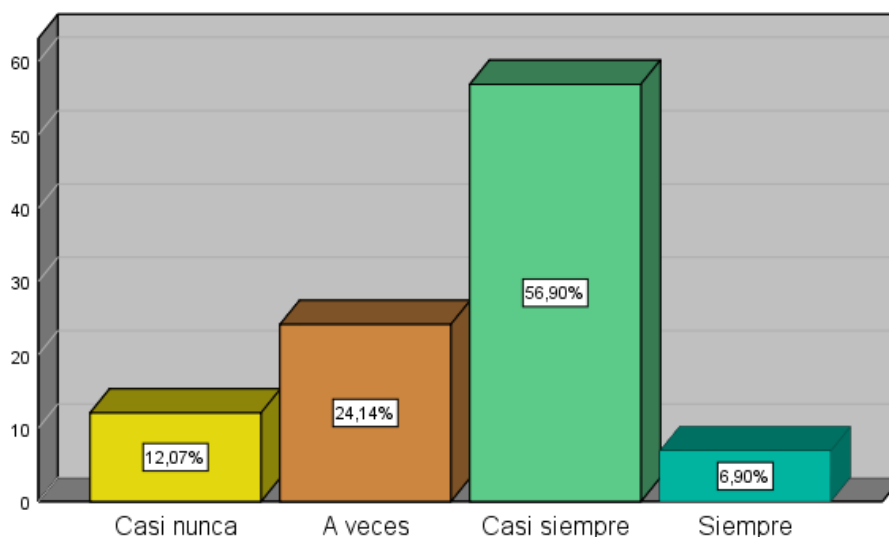


Figura 17. Diagrama de barra de la pregunta 9. En la empresa existe premios para el trabajador que cumple con responsabilidad las actividades encomendadas.

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 26 y figura 17, en referencia a la pregunta 9, se obtuvo casi siempre en un 56,90% de los encuestados, el 24,14% respondió que a veces. Por otro lado, el 12,07% considero como casi nunca y mientras que el 6,90% manifestó como siempre en respuesta a la interrogante.

Pregunta 10

Tabla 27

Distribución de frecuencias de la pregunta 10. La empresa promueve el respeto del personal en todos los diferentes niveles jerárquicos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,4	3,4
	Casi nunca	10	17,2	20,7
	A veces	31	53,4	74,1
	Casi siempre	12	20,7	94,8
	Siempre	3	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

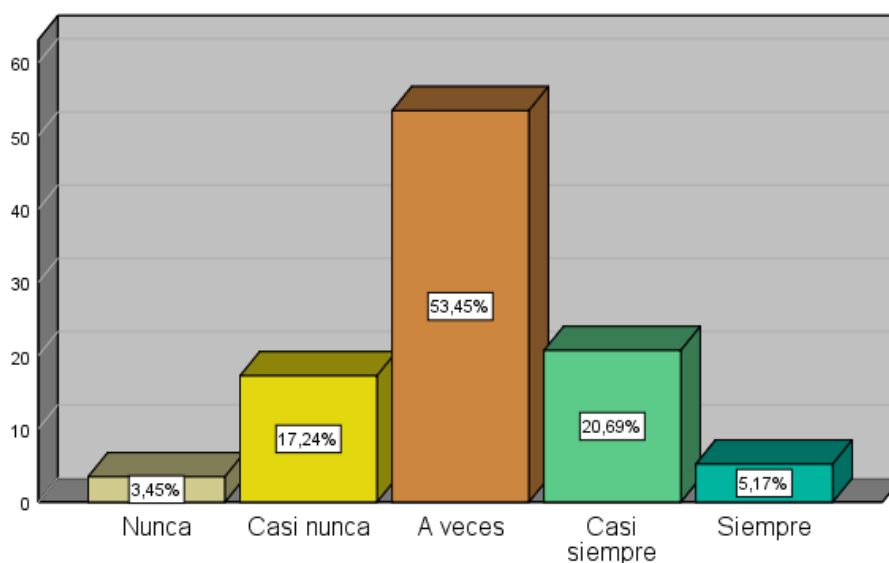


Figura 18. Diagrama de barra de la pregunta 10. La empresa promueve el respeto del personal en todos los diferentes niveles jerárquicos.

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 27 y figura 18, en referencia a la pregunta 10, se obtuvo a veces en un 53,45% de los encuestados, el 20,69% respondió que casi siempre. Por otro lado, el 17,24% considero como casi nunca, el 5,17% señaló que siempre, mientras que el 3,45% manifestó como nunca en respuesta a la interrogante.

Pregunta 11

Tabla 28

Distribución de frecuencias de la pregunta 11. La empresa asigna los recursos necesarios para que el trabajador pueda cumplir con sus actividades eficientemente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	9	15,5	15,5	15,5
A veces	18	31,0	31,0	46,6
Válido Casi siempre	27	46,6	46,6	93,1
Siempre	4	6,9	6,9	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

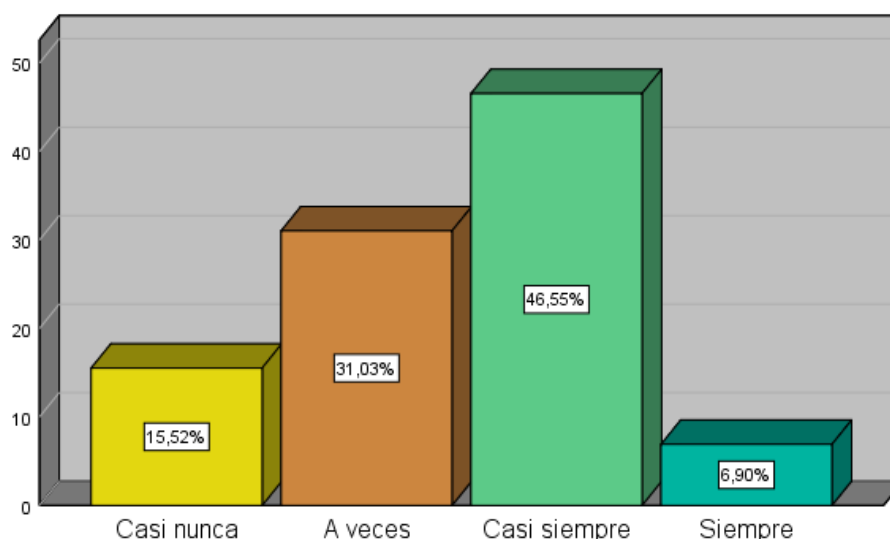


Figura 19. Diagrama de barra de la pregunta 11. La empresa asigna los recursos necesarios para que el trabajador pueda cumplir con sus actividades eficientemente.

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 28 y figura 19, en referencia a la pregunta 11, se obtuvo casi siempre en un 46,55% de los encuestados, el 31,03% respondió que a veces. Por otro lado, el 15,52% considero como casi nunca, mientras que el 6,90% manifestó como nunca en respuesta a la interrogante.

Pregunta 12

Tabla 29

Distribución de frecuencias de la pregunta 12. Se realiza de forma eficaz la planificación de actividades de acuerdo al desempeño y metas por cumplir.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,4	3,4
	Casi nunca	6	10,3	13,8
	A veces	26	44,8	58,6
	Casi siempre	19	32,8	91,4
	Siempre	5	8,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

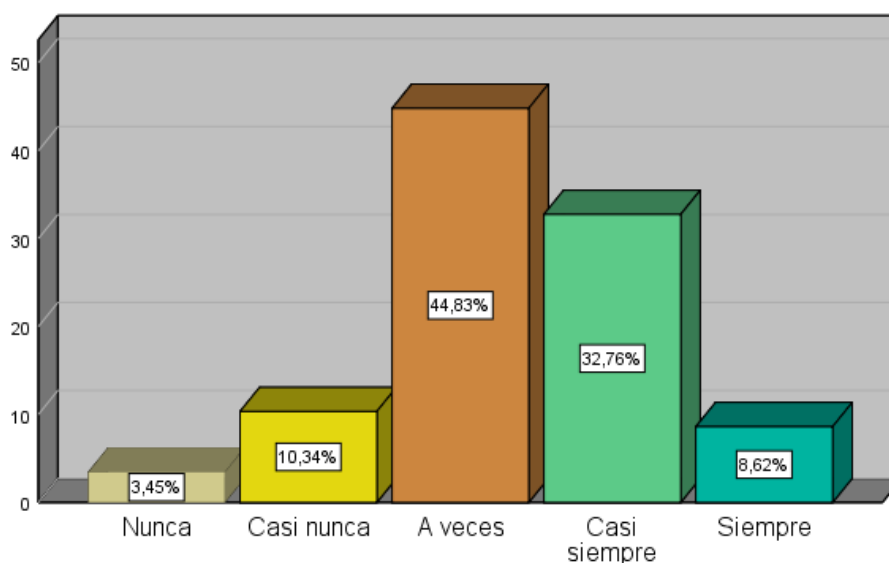


Figura 20. Diagrama de barra de la pregunta 12. Se realiza de forma eficaz la planificación de actividades de acuerdo al desempeño y metas por cumplir.

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 29 y figura 20, en referencia a la pregunta 12, se obtuvo a veces en un 44,83% de los encuestados, el 32,76% respondió que casi siempre. Por otro lado, el 10,34% considero como casi nunca, el 8,62% señaló siempre, mientras que el 3,45% manifestó como nunca en respuesta a la interrogante.

Pregunta 13

Tabla 30

Distribución de frecuencias de la pregunta 13. La empresa cuenta con la capacidad productiva necesaria para cubrir la demanda requerida.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	9	15,5	15,5	15,5
A veces	15	25,9	25,9	41,4
Válido Casi siempre	31	53,4	53,4	94,8
Siempre	3	5,2	5,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

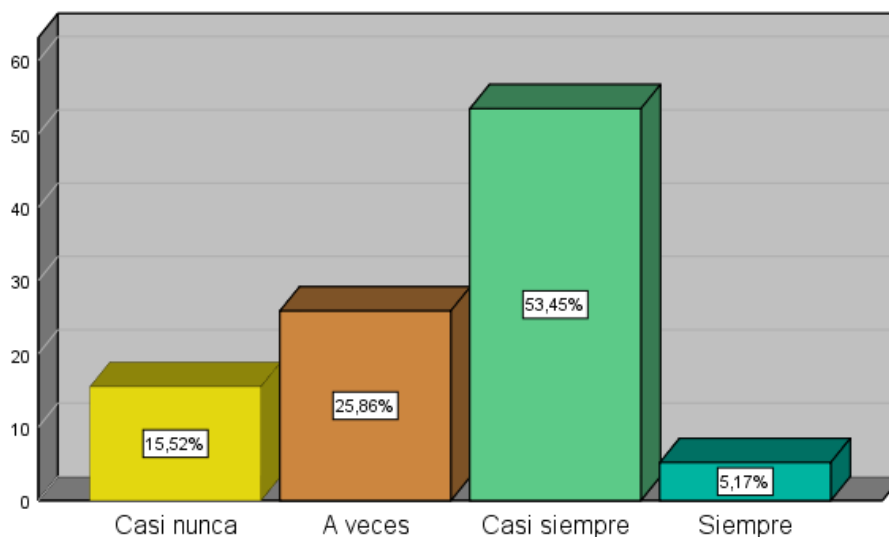


Figura 21. Diagrama de barra de la pregunta 13. La empresa cuenta con la capacidad productiva necesaria para cubrir la demanda requerida.

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 30 y figura 21, en referencia a la pregunta 13, se obtuvo casi siempre en un 53,45% de los encuestados, el 25,86% respondió que a veces. Por otro lado, el 15,52% considero como casi nunca, mientras que el 5,17% manifestó como siempre en respuesta a la interrogante.

Pregunta 14

Tabla 31

Distribución de frecuencias de la pregunta 14. La producción actual de la empresa permite maximizar los beneficios y cumplir con las obligaciones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,4	3,4
	Casi nunca	5	8,6	12,1
	A veces	18	31,0	43,1
	Casi siempre	20	34,5	77,6
	Siempre	13	22,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

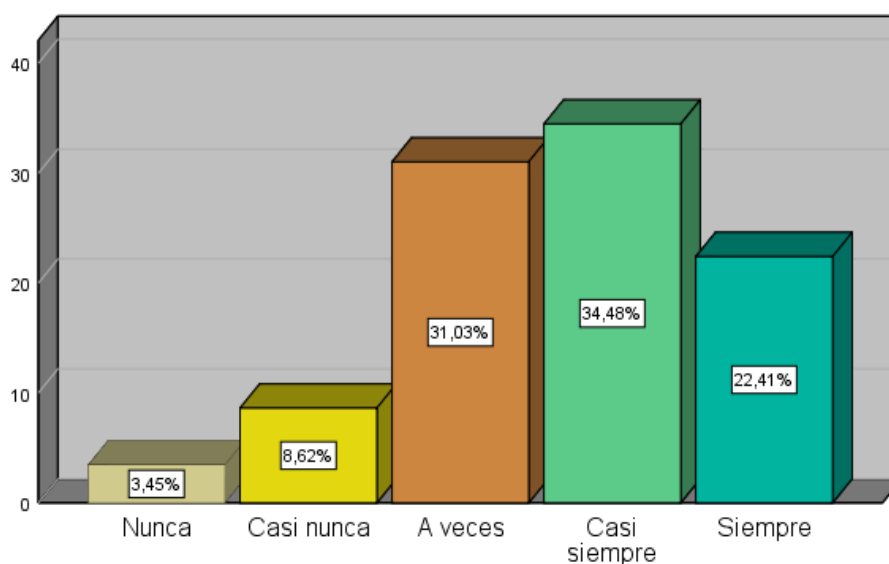


Figura 22. Diagrama de barra de la pregunta 14. La producción actual de la empresa permite maximizar los beneficios y cumplir con las obligaciones.

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 31 y figura 22, en referencia a la pregunta 14, se obtuvo casi siempre en un 34,48% de los encuestados, el 31,03% respondió que a veces. Por otro lado, el 22,41% considero como siempre, el 8,62% señaló que casi nunca, mientras que el 3,45% manifestó como nunca en respuesta a la interrogante.

Pregunta 15

Tabla 32

Distribución de frecuencias de la pregunta 15. Existe un plan de análisis y recorte de gastos innecesarios en la empresa que permita aumentar la rentabilidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,7	1,7
	Casi nunca	5	8,6	10,3
	A veces	11	19,0	29,3
	Casi siempre	34	58,6	87,9
	Siempre	7	12,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

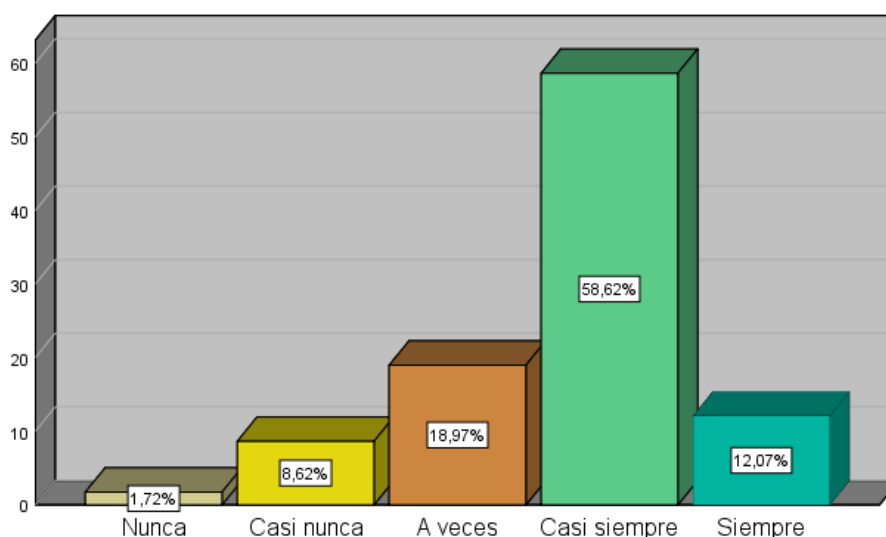


Figura 23. Diagrama de barra de la pregunta 15. Existe un plan de análisis y recorte de gastos innecesarios en la empresa que permita aumentar la rentabilidad.

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 32 y figura 23, en referencia a la pregunta 15, se obtuvo casi siempre en un 58,62% de los encuestados, el 18,97% respondió que siempre. Por otro lado, el 12,07% considero como siempre, el 8,62% señaló casi nunca, mientras que el 1,72% manifestó como nunca en respuesta a la interrogante.

Pregunta 16

Tabla 33

Distribución de frecuencias de la pregunta 16. La reducción de costos en la empresa ayuda eliminar el uso excesivo de recursos y maximizar la inversión.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	7	12,1	12,1	12,1
A veces	18	31,0	31,0	43,1
Válido Casi siempre	22	37,9	37,9	81,0
Siempre	11	19,0	19,0	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

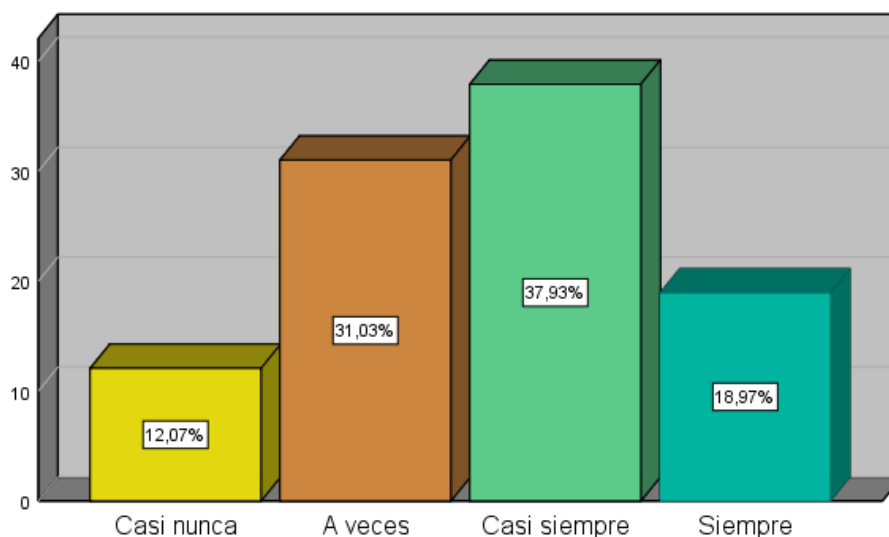


Figura 24. Diagrama de barra de la pregunta 16. La reducción de costos en la empresa ayuda eliminar el uso excesivo de recursos y maximizar la inversión.

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 33 y figura 24, en referencia a la pregunta 16, se obtuvo casi siempre en un 37,93% de los encuestados, el 31,03% respondió que a veces. Por otro lado, el 18,97% considero como siempre, mientras que el 12,07% manifestó como casi nunca en respuesta a la interrogante.

Pregunta 17

Tabla 34

Distribución de frecuencias de la pregunta 17. La empresa toma en cuenta las recomendaciones de los clientes para brindar una mejor calidad en el servicio.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,4	3,4
	Casi nunca	5	8,6	12,1
	A veces	22	37,9	50,0
	Casi siempre	21	36,2	86,2
	Siempre	8	13,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

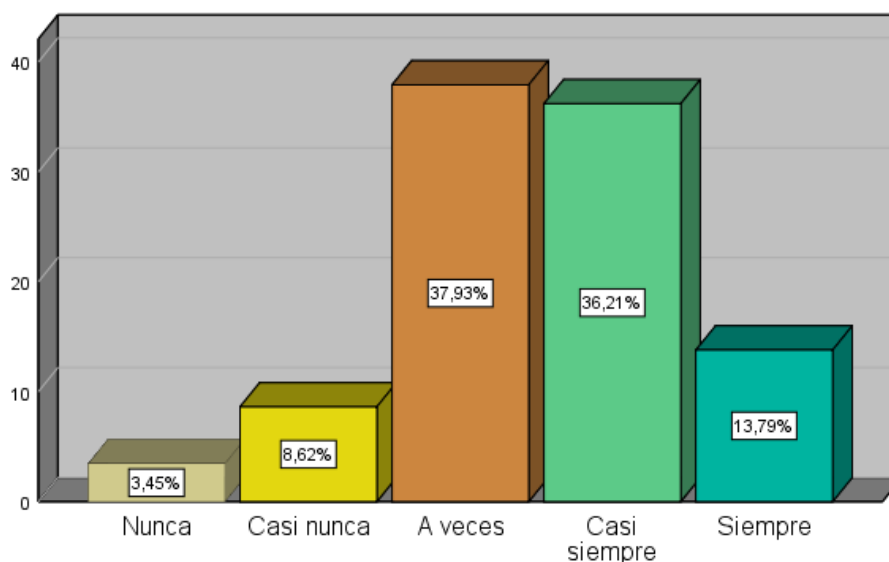


Figura 25. Diagrama de barra de la pregunta 17. La empresa toma en cuenta las recomendaciones de los clientes para brindar una mejor calidad en el servicio.

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 34 y figura 25, en referencia a la pregunta 17, se obtuvo a veces en un 37,93% de los encuestados, el 36,21% respondió que casi siempre. Por otro lado, el 13,79% considero como siempre, el 8,62% señaló casi nunca, mientras que el 3,45% manifestó como nunca en respuesta a la interrogante.

Pregunta 18

Tabla 35

Distribución de frecuencias de la pregunta 18. Las actividades en la empresa se realizan con un adecuado trabajo en equipo que busca lograr el éxito.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,7	1,7
	Casi nunca	8	13,8	15,5
	A veces	21	36,2	51,7
	Casi siempre	18	31,0	82,8
	Siempre	10	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

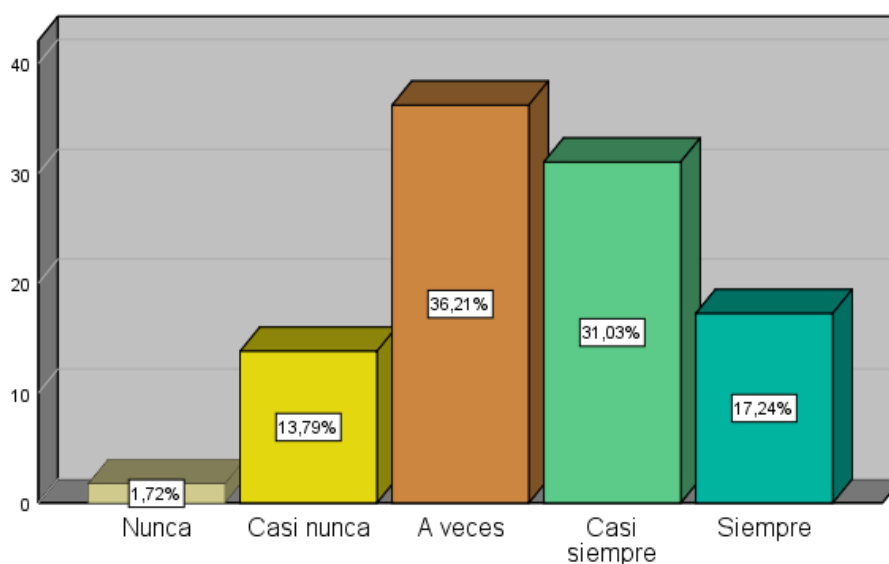


Figura 26. Diagrama de barra de la pregunta 18. Las actividades en la empresa se realizan con un adecuado trabajo en equipo que busca lograr el éxito.

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 35 y figura 26, en referencia a la pregunta 18, se obtuvo a veces en un 36,21% de los encuestados, el 31,03% respondió casi siempre. Por otro lado, el 17,24% considero como siempre, el 13,79% señaló casi nunca, mientras que el 1,72% manifestó como nunca en respuesta a la interrogante.

Pregunta 19

Tabla 36

Distribución de frecuencias de la pregunta 19. Se realiza una evaluación para conocer la calidad de vida del trabajador y si se encuentra satisfecho con el ambiente laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	1	1,7	1,7	1,7
Casi nunca	8	13,8	13,8	15,5
A veces	8	13,8	13,8	29,3
Casi siempre	29	50,0	50,0	79,3
Siempre	12	20,7	20,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

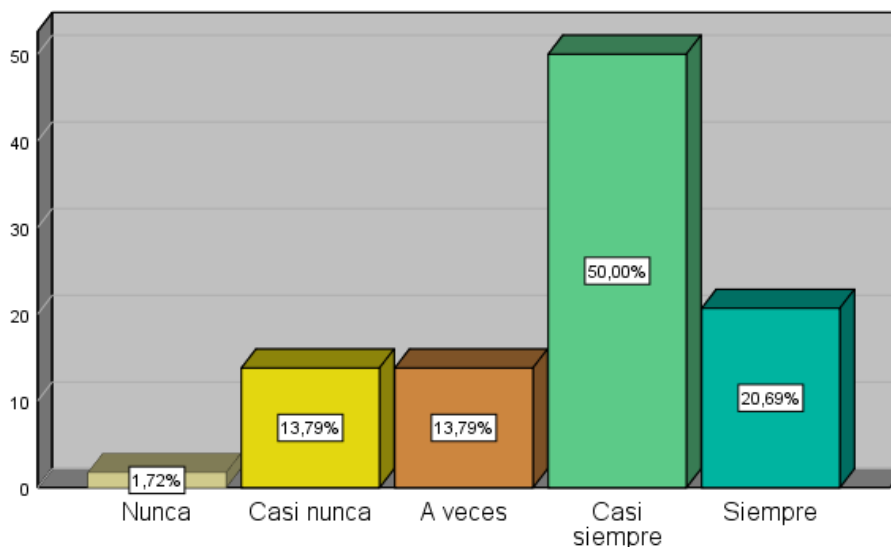


Figura 27. Diagrama de barra de la pregunta 19. Se realiza una evaluación para conocer la calidad de vida del trabajador y si se encuentra satisfecho con el ambiente laboral.

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 36 y figura 27, en referencia a la pregunta 19, se obtuvo casi siempre en un 50,00% de los encuestados, el 20,69% respondió siempre. Por otro lado, el 13,79% considero como a veces, el 13,79% señaló casi nunca, mientras que el 1,72% manifestó como nunca en respuesta a la interrogante.

Pregunta 20

Tabla 37

Distribución de frecuencias de la pregunta 20. Existe una buena relación interpersonal interna entre todas las diferentes áreas de la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	6,9	6,9	6,9
A veces	20	34,5	34,5	41,4
Válido Casi siempre	19	32,8	32,8	74,1
Siempre	15	25,9	25,9	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

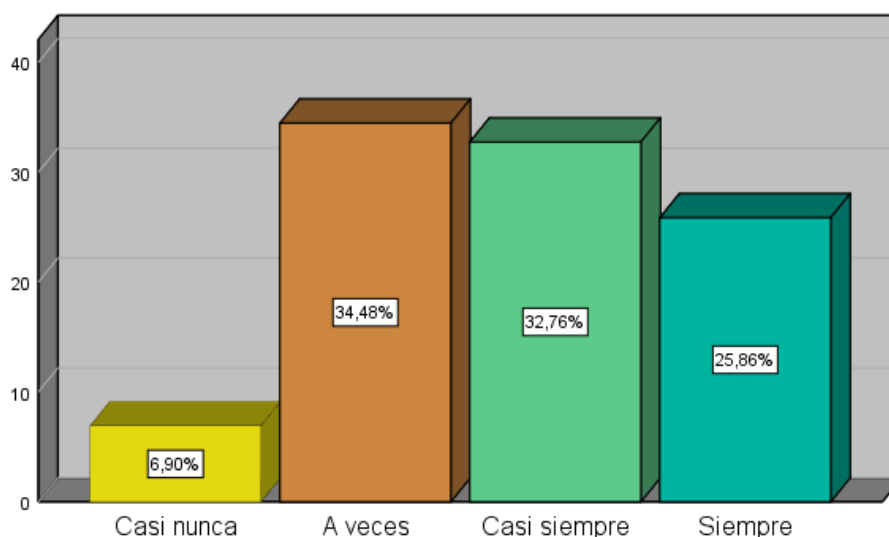


Figura 28. Diagrama de barra de la pregunta 20. Existe una buena relación interpersonal interna entre todas las diferentes áreas de la empresa.

Fuente: Elaboración propia con resultados de la encuesta en SPSS versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 37 y figura 28, en referencia a la pregunta 20, se obtuvo a veces en un 34,48% de los encuestados, el 32,76% respondió casi siempre. Por otro lado, el 25,86% considero como siempre, mientras que el 6,90% manifestó como nunca en respuesta a la interrogante.

Anexo 6: Base de datos

Excel (Error de activación de productos)

Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Desarrollador Power Pivot ¿Qué desea hacer?

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General Formato Dar formato condicional como tabla Estilos Normal Bueno Incorrecto Neutral

Portapapeles Fuente Alineación Número Celdas Autosuma Rellenar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

AJ17

ENCUESTADOS	GESTIÓN POR VALORES									PRODUCTIVIDAD										
	V. de control			V. de desarrollo			V. éticos			I. técnica			I. económicas			I. social				
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	1	2	3
2	4	3	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	4	5	5	4
3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5
6	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3
7	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3
8	5	4	5	5	4	3	2	1	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2
9	1	1	2	1	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3
10	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5
11	4	3	2	1	3	2	2	1	3	3	2	1	2	1	5	4	3	3	4	4
12	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3
13	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2
14	5	3	1	4	5	3	4	2	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
15	2	5	3	2	5	3	4	4	5	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	5
16	4	2	4	3	4	1	4	2	4	2	4	5	3	4	4	3	3	4	2	3
17	5	2	4	2	4	2	3	1	4	2	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3
18	5	2	3	4	5	3	2	4	4	3	3	3	4	5	4	3	5	3	3	5
19	5	3	1	4	5	3	4	2	4	1	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4
20	2	4	3	3	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5
21	3	4	4	2	1	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4
22	5	3	2	3	5	3	4	2	2	4	4	2	2	4	4	3	2	3	2	4
23	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	5	3	4	3	5	3	2	2	5	3
24	5	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	2	4
25	5	3	3	4	4	2	4	3	4	2	4	3	2	1	4	4	3	2	2	2
26	5	3	4	2	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3
27	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4
28	4	3	3	4	4	5	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4

GpV_Productividad

Listo 92%

Anexo 7: Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16
1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
2	4	3	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2
3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3
4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
6	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	5	4	5	4	3
7	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4
8	5	4	5	5	4	3	2	1	3	3	4	4	3	4	4	3
9	1	1	2	1	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5
10	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	5
11	4	3	2	1	3	2	2	1	3	3	2	1	2	1	5	4
12	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	4
13	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	1	2
14	5	3	1	4	5	3	4	2	5	3	4	3	4	4	4	4
15	2	5	3	2	5	3	4	4	5	2	3	2	2	3	3	4
16	4	2	4	3	4	1	4	2	4	2	4	5	3	4	4	3
17	5	2	4	2	4	2	3	1	4	2	2	4	3	4	3	2
18	5	2	3	4	5	3	2	4	4	3	3	3	4	5	4	3
19	5	3	1	4	5	3	4	2	4	1	5	4	4	3	4	5
20	2	4	3	3	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	5	3
21	3	4	4	2	1	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	5
22	5	3	2	3	5	3	4	2	2	4	4	2	2	4	4	3
23	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	5	3	4	3	5	3
24	5	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3
25	5	3	3	4	4	2	4	3	4	2	4	3	2	1	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Resumen de Estadísticas

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

➔ **Escala: ALL VARIABLES**

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	29	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	29	100,0

^a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	20

Efectúe una doble pulsación para editar Título

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON | H: 26, W: 1267 pt

16°C Nublado | 08:49 | 10/10/2021



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CLAVO PAREDES ELVIS, QUISPE RODRIGUEZ FRANCK EDWIN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN POR VALORES Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL SECTOR TEXTIL DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2021.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ELVIS CLAVO PAREDES DNI: 71694369 ORCID 0000-0001-6627-7502	Firmado digitalmente por: ECLAVOP el 21-12-2021 15:20:11
FRANCK EDWIN QUISPE RODRIGUEZ DNI: 77164448 ORCID 0000-0003-4525-7195	Firmado digitalmente por: FQUISPEROD el 21-12- 2021 15:21:24

Código documento Trilce: TRI - 0239536