



**SAN IGNACIO DE LOYOLA – ESCUELA ISIL**

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

**Productividad y bonificación en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star E.I.R.L en el año 2021**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
**Bachiller en Administración y Dirección de Negocios**

**PRESENTADO POR:**

Avalos Tasayco, Carlos Enrique - Administración y Dirección de Negocios

**ASESOR:**

Mg. Ricra Mayorca Juan Manuel

LIMA, PERÚ

2021

**ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

**ASESOR:**

Mg. Juan Manuel Ricra Mayorca

**MIEMBROS DEL JURADO:**

Giuliana Solf Guglielmi

Oscar Fattorini Rodríguez

### **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo realizado con esmero y esfuerzo a mis padres hermanos e hijos por el apoyo moral, y al docente formador Juan Rica por impartir sus conocimientos, pero sobre todo a Dios quien nos da las fuerzas de seguir adelante.

### **AGRADECIMIENTO**

Al Mg. Juan Manuel Rica Mayorca, asesor de esta tesis, por su prolija atención y pertinente acompañamiento en éste maravilloso camino hacia el descubrimiento y producción de nuevos métodos de investigación.

## ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
INTRODUCCIÓN .....	1
I. Información general .....	5
1.1 Título del Proyecto .....	5
1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario .....	5
1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la innovación o investigación aplicada.....	5
1.4 Localización o alcance de la solución.....	6
II. Descripción de la investigación aplicada o innovación .....	7
2.1 Marco teórico .....	7
2.1.1 Antecedentes de la investigación.....	7
2.1.2 Bases teóricas .....	9
2.1.3 Definición de términos básicos .....	16
2.2 Hipótesis y variables .....	18
2.2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas.....	18
2.2.2 Operacionalización de variables .....	19
2.3 Plan de actividades del proyecto.....	20

2.4	Metodología de la investigación .....	21
2.4.1	Diseño metodológico .....	21
2.4.2	Diseño muestral.....	21
2.4.3	Técnicas de recolección de datos.....	21
2.4.4	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	21
2.4.5	Aspectos éticos .....	21
III.	Estimación del costo del proyecto .....	22
3.1	Estimación de los costos necesarios para la implementación .....	22
IV.	Desarrollo de la propuesta de innovación .....	23
4.1	Resultados descriptivos .....	23
4.1.1	Resultados de la Variable 1 .....	23
4.1.2	Resultados de la Variable 2 .....	26
4.2	Prueba de hipótesis .....	29
4.2.1	Prueba de hipótesis general .....	29
4.2.2	Prueba de hipótesis específicas .....	31
V.	Conclusiones y recomendaciones .....	36
5.1	Conclusiones .....	36
5.2	Recomendaciones .....	36
VI.	Referencias bibliográficas .....	38
VII.	Anexos .....	40
7.1	Matriz de consistencia.....	41
7.2	Matriz de operacionalización de variables.....	42
7.3	Instrumentos de recolección de datos .....	44
7.4	Validación de expertos .....	45
7.5	Permiso o autorización para realizar el estudio .....	49

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>operacionalización de variables productividad</i> .....	19
Tabla 2 <i>organización de variables de bonificación</i> .....	19
Tabla 3 <i>Presupuesto del proyecto</i> .....	22
Tabla 4 <i>Distribución de frecuencias de la variable productividad</i> .....	23
Tabla 5 <i>Distribución de frecuencias según la dimensión producción</i> .....	24
Tabla 6 <i>Distribución de frecuencias según la dimensión recursos humanos</i> .....	25
Tabla 7 <i>Distribución de frecuencias de la variable dos</i> .....	26
Tabla 8 <i>Distribución de frecuencias según la dimensión incentivo individual</i> .....	27
Tabla 9 <i>Distribución de frecuencias según la dimensión incentivo grupal</i> ..	28
Tabla 10 <i>Interpretación del coeficiente de correlación Rh Spearman</i> .....	29
<b>Tabla 11</b> <i>Correlación entre las variables Bonificación y Productividad en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR</i> .....	30
<b>Tabla 12</b> <i>Correlación entre la variable productividad e incentivo individual en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR</i> .....	32
<b>Tabla 13</b> <i>Correlación entre la variable bonificación y producción en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR</i> .....	33
<b>Tabla 14</b> <i>Correlación entre la variable bonificación y recursos humanos en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR</i> .....	35

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Gráfico de barras de la variable productividad</i> .....	23
Figura 2 <i>Gráfico de barras de la dimensión producción</i> .....	24
<b>Figura 3</b> <i>Gráfico de barras de la dimensión recursos humanos</i> .....	25
Figura 4 <i>Gráfico de barras de la variable dos</i> .....	26
<b>Figura 5</b> <i>Gráfico de barras de la dimensión incentivo individual</i> .....	27
<b>Figura 6</b> <i>Gráfico de barras de la dimensión incentivo grupal</i> .....	28



## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación que existe entre la productividad y bonificación en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star E.I.R.L en el año 2021. La muestra de estudio estuvo representada por un grupo de 69 colaboradores, pertenecientes al área de manufactura (costura), el estudio tiene como diseño no experimental con un nivel de investigación descriptiva correlacional con un enfoque cuantitativo. Se utilizó como instrumento un cuestionario constituido por 10 preguntas para ambas variables. Los resultados demuestran que existe relación directa entre la productividad y bonificación tomando en cuenta que la lectura del P-valor arrojó como resultado una significancia menor que 0.005. así mismo el coeficiente de correlación Rho Spearman señala que existe una correlación positiva alta a 0.715 entre ambas variables. se concluye que existe una relación significativa entre la productividad y bonificación en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star E.I.R.L en el año 2021.

**Palabras clave:** productividad, bonificación, recursos humanos, producción,

### **ABSTRACT**

The main objective of this research was to determine the relationship between productivity and bonus in employees of the clothing company Topitex Star EIRL in 2021. The study sample was represented by a group of 69 employees, belonging to the area of manufacturing (sewing), the study has a non-experimental design with a correlational descriptive research level with a quantitative approach. A questionnaire consisting of 10 questions was used as an instrument for both variables. The results show that there is a direct relationship between productivity and bonus, taking into account that the reading of the P-value resulted in a significance lower than 0.005. Likewise, the Rho Spearman correlation coefficient indicates that there is a high positive correlation of 0.715 between both variables. It is concluded that there is a significant relationship between productivity and bonus in the collaborators of the clothing company Topitex Star E.I.R.L in the year 2021.

**Keywords:** productivity, bonus, human resources, production.

## **INTRODUCCIÓN**

En la actualidad de las fábricas exportadoras textiles tienen que competir con el mercado nacional y extranjero debido a la gran oferta que se ofrecen en los últimos años la industria Textil se ha visto afectada por la migración de los pedidos hacia los países asiáticos (China, Vietnam, Bangladesh, entre otros), esto se debe a que los precios que ellos ofertan son muy bajos en comparación con nuestros precios nacionales, “En el mercado internacional, el Perú compite con países del Asia, sobre todo en mercados como los Estados Unidos. Sin embargo, tiene pocas posibilidades de ganar en la guerra por el menor precio”

por lo mencionado muchas empresas manufactureras para poder ser competitivas en este mercado, más que mejorar su tecnología, buscan darle un valor agregado o mejorar su productividad mejorando su productividad, donde el costo de la mano de obra juega un papel muy importante, por tal motivo el siguiente trabajo de investigación busca mejorar la productividad por medio de un sistema de incentivos que bonifique la eficiencia individual, eficacia grupal buscando una mejora satisfacción del trabajador.

En La empresa textil Topitex Star, donde se realiza el estudio aún tiene un sistema de sueldos por ganancia fija, donde los trabajadores reciben su pago sólo por el hecho de estar físicamente en sus puestos de trabajo, sin medir los resultados de su trabajo, lo cual no incentiva a mejorar la eficiencia y eficacia.

Este es un proceso crítico de la empresa Topitex Star, ya que presenta muchas inconformidades las cuales son: baja eficiencia, baja eficacia, alto volumen de merma, gran cantidad de reprocesos y una notoria disconformidad del colaborador, con el salario que percibe. Si bien es cierto, esta implementación del sistema de Incentivos conlleva a aplicar un costo adicional y la aceptación por parte de los empleados; pero también es cierto que los beneficios obtenidos (financieros y satisfacción de los trabajadores) pueden ser a corto, mediano plazo.

En la fábrica textil Topitex Star de confecciones existe un desbalance con una baja productividad en el área de costura debido al sistema actual, el cual consta de una remuneración sin bonificación y de pago fijo lo cual genera problemas provenientes de retrasos e incumplimientos en las entregas y por ende las metas no se cumplen en el plan de producción, además de problemas de afinidad del trabajador a permanecer en su zona de confort, rendimientos variables y no controlados con respecto a la eficiencia y eficacia que son los pilares de la productividad en el área de costura. Se sabe que la satisfacción del trabajador con relación al sueldo recibido por sus labores es poca debido a que no guarda relación con el desempeño individual, lo cual evidencia una prioridad por temas personales u otras actividades no relacionadas al trabajo como compromisos, eventos, reuniones, entre otros compromisos.

Por lo antes expuesto, en este contexto, es que es necesario analizar en qué medida la bonificación incide en el desarrollo de la productividad.

Se formulo como principal interrogante de la investigación la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación entre productividad y bonificación en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star?

Así mismo se plantearon las siguientes problemáticas específicas:

¿Cuál es la relación que existe entre la productividad e incentivo individual en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star?

¿Cuál es la relación que existe entre la bonificación y producción en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star?

¿Cuál es la relación que existe entre la bonificación y recursos humanos en los colaboradores de la empresa de confecciones fábrica Topitex Star?

Por tanto, el objetivo general es la siguiente:

Determinar la relación que existe entre la productividad y la bonificación de los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star.

Así mismo, los objetivos específicos son las siguientes:

Determinar la relación que existe entre la productividad y el incentivo individual en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star.

Determinar la relación que existe entre la bonificación y producción en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star

Determinar la relación que existe entre la bonificación y recursos humanos en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star.

El aporte metodológico de esta investigación tiene como diseño no experimental, el nivel de la investigación es descriptivo cuantitativo, el estudio tiene un enfoque correlativo y es un estudio de corte transversal.

El trabajo está constituido por cinco capítulos.

Capítulo I: Se presentan la información en general del proyecto, el área estratégica, y la actividad económica en la que se aplicaría la investigación.

Capitulo II: Donde se encuentran los antecedentes de investigación, el marco teórico y la justificación del proyecto, asimismo, la metodología utilizada para la recolección de datos.

Capitulo III: donde se pueden observar los costos estimados para la implementación del proyecto.

Capitulo IV: Se desarrolla la propuesta de innovación del proyecto analizando los resultados de las variables de la investigación y haciendo prueba de las hipótesis generales y específicas que se dieron por medio de las técnicas.

Capítulo V: Se plantea las conclusiones, donde se pudieron contrastar los principales hallazgos de este estudio con aquellos que sirvieron como antecedentes, de tal modo que se pudo analizar o dejar huellas para posteriores estudios.

Finalmente: Con los resultados encontrados y derivados de las hipótesis, se elaboraron las principales conclusiones y recomendaciones respectivamente.

## **I. Información general**

### **1.1 Título del Proyecto**

Productividad y Bonificación en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star E.I.R.L en el año 2021

### **1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario**

Mejora de Procesos y Operaciones porque Se orienta al desarrollo e implementación de tecnologías y/o herramientas que permiten diseñar o mejorar procesos y productos de forma eficiente para un determinado público objetivo buscando el máximo nivel de calidad en la experiencia.

### **1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la innovación o investigación aplicada**

Se aplica como actividad económica, en la que se desarrolla el presente proyecto, está dentro del programa Administración y Dirección de Negocios, la investigación se inserta en análisis de mejoras de procesos, sistema de control de calidad, además de gestión del talento humano, esto se realizara en el área productiva de costura.

#### **1.4 Localización o alcance de la solución**

La investigación se llevó a cabo en la provincia de chincha alta, región Ica. Se espera alcanzar el objetivo principal que es identificar si existe relación entre la productividad y bonificación con el fin de entender las estrategias que mejor están funcionando en el área manufactura, del área productiva de la empresa Topitex Star, y así puedan replicar dichas estrategias para que los colaboradores proactivos y con eficiencias permitan alcanzar los objetivos de la empresa.



## **II. Descripción de la investigación aplicada o innovación**

### **2.1 Marco teórico**

#### **2.1.1 Antecedentes de la investigación**

Oroncoy (2020) realizó un estudio titulado: Propuesta de un sistema de bonificación variable para mejorar los niveles de productividad de los puntos de ventas en una empresa de transferencia de fondos en la ciudad de Lima, Perú. El objetivo general del estudio fue establecer una propuesta de valor basado en un sistema de bonificación variable para mejorar los niveles de productividad de los puntos de venta de la empresa en estudio. La muestra estuvo constituida por documentos. El diseño que se utilizó fue experimental. Los instrumentos que se usaron fueron información oficial interna (Reportes de presupuesto, Control de mensual de la Rentabilidad de las agencias, etc.). Y los resultados obtenidos han sido que el 100% de las agencias lograron cumplir con su presupuesto de ventas e incrementar los índices de productividad en 31% en el periodo que duro la ejecución del piloto.

Bendezú (2018) realizó un estudio titulado: reingeniería de procesos para mejorar la productividad en una empresa de cervecería artesanal en la ciudad de Huancayo, Perú, El objetivo general del estudio fue Determinar de qué manera la implementación de la reingeniería de procesos mejora la productividad de la empresa Cervecería Nuevo Mundo S.A.C.,La muestra estuvo constituida por la muestra es de tipo no probabilístico o dirigido y está conformada por la producción de 30000 litros de cerveza durante 4 meses antes y 30000 litros de cerveza durante 3 meses después de la aplicación de la Reingeniería de Procesos, El diseño que se utilizó fue experimental, Los instrumentos que se usaron fueron las fichas de registros de datos para la identificación de problemas, como: Registro de toma de

tiempos, Registros del Diagrama de Actividades de Procesos, Fichas de Control de la producción. y los resultados obtenidos han sido con la aplicación de la Reingeniería de Procesos en la empresa Cervecería Nuevo Mundo S.A.C. se incrementó la productividad de un 29.27% a un 32.98%, aumentando en un 12.67%.

Caycho, P. G. (2017) en su estudio titulado: Implementación de un sistema de incentivos para incrementar la productividad y la eficiencia de la empresa textil de confecciones, en la ciudad de lima, Perú. El objetivo general del estudio fue Evaluar como un Sistema de Incentivos a los trabajadores permite mejorar la productividad en “la Empresa de Confecciones”. La muestra estuvo constituida por el área de Planchado, la cual se escogió por muestreo no probabilístico, de tipo intencional, los instrumentos que se usaron fueron información oficial interna (fichas, reportes, evaluaciones), ya que se realizaron reuniones con los corporativos. El diseño que se utilizó fue experimental Y los resultados obtenidos han sido que las condiciones iniciales del estudio arrojaron una eficiencia en promedio de 47% y se tiene un nivel de ausentismo del 12%, además que la eficiencia y la productividad aumentaron, producto de la aplicación del sistema de incentivos el cual generó la motivación del trabajador con el fin de dar el máximo en su trabajo y obteniendo más ingresos económicos, donde parte del porcentaje fue repartido entre los mismos.

Sedano (2021) Realizó un estudio titulado: balance de línea para mejorar la productividad en el área de confección de una empresa textil en la ciudad Huancayo, Perú, El objetivo general del estudio fue mejorar la productividad del área de confección de prendas de vestir para las distintas edades. La muestra estuvo constituida por ser no probabilístico intencional o por criterio, El diseño que se utilizó fue cuasi experimental, Los instrumentos que se usaron fueron

Cronómetro, Se empleó el uso de las siguientes fichas: Registro de toma de tiempos, registro de operaciones, fichas de control de productividad, diagrama de precedencia. Y los resultados obtenidos han sido el aplicar el balance de línea en área de confección de polos se logra mejorar la productividad en un 36.04 % lográndose de esta forma confeccionar 862 polos adicionales por mes, así mismo se incrementa la eficiencia en 22.26% y la eficacia en un 19.95%. Logrando de esta manera la empresa incrementar su capacidad de producción, satisfacer a sus clientes y con ello obtener mayores beneficios

### **2.1.2 Bases teóricas**

#### **2.1.2.1 Productividad:**

La productividad se puede definir como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. La productividad es un mejoramiento de un ciclo de trabajo es el incremento que implica mantener los productos en su ritmo de producción". (Garcia,2011: p.9-17).

Kanawaty (1996) afirma: "La productividad es la relación entre producción e insumo" (p.4). Vale decir, que, según este concepto, la productividad es la medida de la relación que existe entre la producción y los recursos que se utilizan en un proceso productivo.

Según Gutiérrez (2010), la productividad se puede ver expresada a través de dos elementos, eficacia y eficiencia, los resultados obtenidos pueden medirse en unidades, ya sean piezas o utilidades, y recursos pueden cuantificarse en el número de trabajadores, tiempo empleado, hora máquina, etc.; pocas palabras el producto de la eficiencia y la eficacia.

La productividad se define como la relación entre productos e insumos, puede utilizarse para medir el grado en que un producto puede extraerse de un

insumo determinado. Cuando el producto y el insumo son tangibles, estos pueden medirse fácilmente, pero son más difíciles calcular cuando se utilizan insumos o se producen productos intangibles. (Kanawaty, 1996).

Para Orozco (2016) “En términos estratégicos, la productividad consiste en producir por encima del promedio y en satisfacer plenamente a los consumidores utilizando de la mejor manera posible todos los recursos disponibles”. (Pág. 30)

### **Importancia de la productividad:**

Incrementar las ganancias, aumentando las unidades producidas por unidades de tiempo de trabajo invertida, es la única manera de que un negocio u organización pueda crecer, por ende, es incrementando la productividad. (Niebel & Freivals, 2009, p.1)

En una empresa la productividad está afectada por factores externos e internos, los primeros no podrán ser controlados, ya que forman parte del entorno político económico global, mientras que los factores internos serán sometidos y controlados por los directores de las empresas (Kanawaty, 1996).

García (2005) afirma que la importancia relativa de cada uno de los recursos que se mencionan varía de acuerdo con la naturaleza de la organización, el país en que opera, la disponibilidad y el costo de cada uno de ellos, la índole del producto y los procesos necesarios para la fabricación.

### **Factores que influyen en la productividad**

Los factores que influyen en la productividad pueden clasificarse en dos: factores internos y externos.

#### **Factores internos:**

Materia prima, equipos y tecnologías

Los factores incluidos en el denominado “recurso material”, cumplen un rol primordial en toda acción estratégica para mejorar la productividad. Con la finalidad de alcanzar soluciones positivas se requiere principalmente:

Adecuado mantenimiento de equipos para que funcionen en forma óptima y confiable y, de esta manera, evitar averías en las máquinas que puedan afectar la productividad de los procesos posteriores.

Adoptar nuevas disposiciones preventivas que eviten la aparición de cuellos de botella y, por ende, disminuyan de la capacidad productiva.

Eficiente manipulación de toda la maquinaria y su capacidad.

Mejorar los procesos de manufactura, almacenaje, medios de transporte e interconexión, así como controlar la calidad de los insumos y productos terminados.

### **Energía - Materiales**

Las principales disposiciones de estos importantes factores, son las siguientes:

Selección de los insumos más convenientes en calidad y cantidad.

Utilizar la energía de manera óptima, practicando técnicas de ahorro en su uso.

Emplear procedimientos para reciclar los sub- productos y mermas.

Controlar adecuadamente los residuos y desperdicios.

### **Recurso humano**

Los materiales y las tecnologías son herramientas e instrumentos usados por los trabajadores de una empresa, pero ellos representan el recurso más importante en las organizaciones.

Los lineamientos básicos en la gestión del recurso humano a fin de optimizar la productividad empresarial son:

Reconocer y promocionar la labor del trabajador.

Contar con profesionales correctos con capacitación permanente.

Preservar la seguridad y salud de los trabajadores, para que laboren en condiciones de trabajo óptimas y seguras.

Fomentar la cultura organizacional privilegiando el trato cordial y respeto a los trabajadores.

### **Factores Externos:**

Entre los principales factores externos tenemos:

Disponibilidad de la materia prima.

Adecuada mano de obra

Políticas de estado referentes a tributos y aranceles

Infraestructura adecuada

Disponibilidad de capital e intereses

Medidas de ajuste aplicadas

También están incluidos otros factores como la regulación del estado, oferta y demanda, que están fuera del alcance de la organización.

### **Dimensiones de productividad**

#### **Eficiencia**

La eficiencia es la utilización apropiada de los recursos dentro de un sistema productivo, dando como resultado el cumplimiento positivo de resultados propuestos en una empresa.

Según (Gutiérrez & Vara, 2009, pág. 7) “Es la relación existente entre los resultados logrados y los recursos. Se aplica optimizando recursos y reduciendo tiempos no usados por paros de equipo, demoras, etcétera”.

Caycho (2017, pág. 24), afirma que “para ser eficiente se necesita realizar las actividades con la menor cantidad posible de recursos o insumos”.

Para Orozco (2016)

Eficiencia es la división entre los recursos programados y los insumos que se utilizan realmente. (Pág. 30)

El índice de eficiencia, expresa la buena utilización de los recursos en la producción de un producto en un periodo definido.

### **Eficacia**

La eficacia es la capacidad de alcanzar el resultado a través del uso de acciones, tomando en cuenta criterios específicos.

Echevarría y Mendoza (2005, p.235), definen a la eficacia como “El grado que se alcanzan los objetivos previstos, a través de acciones específicas”.

(García R., 2005, pág. 23), dice que la eficacia “Implica la obtención de resultados esperados y puede reflejarse en cantidades, calidad o ambos”.

García (2011) “afirma que es la división entre los productos obtenidos y las metas que se tienen fijadas; obteniendo resultados”. (Pág. 16)

Para Orozco (2016) “El índice de eficacia expresa el buen resultado de la realización de un producto en un periodo definido.” (Pág.30)

### **2.1.2.2 Bonificación.**

Compensación económica que recibe el trabajador por su esfuerzo. En relación al desarrollo de mecanismos de incentivos. Se propone dos tipos de planes primarios: comisiones y bonos. En el caso de los bonos, siempre consideran algún tipo de meta financiera (volumen, rentabilidad, productividad) o no financiera. Estos se traducen en un monto de dinero por el cumplimiento de objetivos.

## **Incentivos**

### **Definiciones sobre incentivos:**

Los incentivos pueden ser monetarios y no monetarios, por tanto, se debe estimular la calidad en el servicio mediante una apropiada aplicación de incentivos se basan en la motivación y satisfacción de los empleados para que sea más productivos y sus niveles de calidad sean óptimos, a fin de lograr beneficios sociales. (Caycho, 2017. Pág. 20)

Según Chiavenato (2009) Los incentivos motivan a las personas mediante un modelo complejo donde se enfocan en una diversidad de incentivos como en el salario, objetivos, metas y satisfacción en el puesto y con la empresa, la necesidad de realización personal.

### **Sistema de pago salario fijo:**

W. Niebel & Freivalds (2009) los sistemas de pago de salario fijo se calculan con el número de horas trabajadas multiplicadas por una tasa horaria base establecida, este salario es condicionalmente alto el cual se establece con un estudio y evaluación del trabajo adjuntando una calificación por la labor. En un clima ideal con actitudes sanas de identificación con la empresa, la remuneración es justa y se tiene un salario anual asegurado y relativamente alto. [...]

Desde la perspectiva de la compañía, parecería que este plan es el ideal. Los costos unitarios de mano de obra (salarios divididos entre la productividad o el desempeño del trabajador) disminuyen cuando la productividad aumenta. [...]

Desafortunadamente, los planes de jornada de trabajo tienen una debilidad: permiten una brecha demasiado amplia entre los beneficios que reciben los empleados y la productividad. Después de un cierto periodo, los empleados toman



las prestaciones como un derecho adquirido y la compañía nunca logra reducir los costos unitarios de mano de obra. (W. Niebel & Freivalds 2009, pág. 509)

### **Sistema de pago de salario con incentivos:**

W. Niebel & Freivalds (2009), los planes de compensación flexibles contienen todos los sistemas de pago donde involucra al trabajador con lo producido. Estos sistemas o planes de incentivos pueden ser de forma individual o grupal. [...]

En los planes individuales, dentro de un periodo determinado el desempeño de cada trabajador se refleja en su compensación. En los planes de grupo se aplican a dos o más personas que dependen entre ellos como un equipo de trabajo. (W. Niebel & Freivalds 2009, pág. 510)

### **Sistemas de incentivos individuales**

Chiavenato (2009) En su libro postuló que los esquemas flexibles de pago permiten tener procesos individualizados con el fin de crear una ideología de adecuación a las personas con su desempeño, es decir si producen más gana más, el cual conducirá a las personas a tomar su esfuerzo en términos de retribución y retroalimentación con el su mejor desempeño dentro de la organización. Esta retroalimentación centra al trabajador sobre su desempeño futuro.

Son directos y precisos de modelar el rendimiento con los incentivos, es una gran herramienta que modela los comportamientos laborales.

### **Sistemas de incentivos grupales**

Son sistemas de incentivos adoptados para el alto compromiso, se orientados a grupos de trabajo, para obtener recompensas por igual a todos los integrantes en función de los resultados del equipo.

El enfoque de grupo funciona bien cuando es difícil medir la producción individual y donde el trabajo individual es variable y se realiza frecuentemente en cooperación con otros empleados. (W. Niebel & Freivalds 2009, pág. 512)

### **Ciclo DMAIC**

El ciclo DMAIC es implementado en la metodología Seis Sigma como estructura de los procesos a seguir para las técnicas y herramientas que buscan conseguir los objetivos de un proyecto. El ciclo DMAIC en sus siglas en inglés significa: Definir, Medir, Analizar, Mejorar, controlar.

Perez (2013, pág. 25) explica en que constan los 5 pasos del ciclo:

**Definir:** Se define el proyecto, miembros del equipo de trabajo, características críticas de calidad.

**Medir:** En esta etapa se pretende cuantificar las características críticas de calidad, así como los problemas encontrados.

**Análisis:** Se busca la causa raíz del problema o las variables que afectan las características críticas de calidad seleccionada.

**Mejorar:** Se define un plan de acción enfocado a atacar las causas raíces, proponiendo cambios en el proceso afectado.

**Controlar:** Se monitorean las mejoras presentadas.

#### **2.1.3 Definición de términos básicos**

**La producción.** Es una actividad desarrollada bajo el control y la responsabilidad de una unidad institucional que hace uso de la mano de obra, del capital económico, de los bienes y de los servicios, para producir a su vez otros. La producción no solo incluye los procesos puramente naturales que tienen lugar sin la intervención o la dirección humana sino también las transformaciones a su origen natural que le dan otro uso. (Vignati, 2007, p.12).

**Rediseño.** En la presente investigación se usará el rediseño de procesos por medio del cual se analizará exhaustivamente el desarrollo de los procesos con la finalidad de diseñar el nuevo proceso a través de un cambio radical.

Siendo fundamental identificar los cambios que se realizarán para así poder optimizar los recursos económicos, los materiales temporales y humanos, siendo fundamental usar todas las herramientas disponibles para que el Ingeniero Industrial las considere viéndolas como ventajas en la evaluación de sus resultados, dentro del rediseño es preciso abordar sobre la distribución de planta, la cual permitirá medir la superficie total; luego se hará una comparación entre la superficie actual y la del rediseño, que será propuesto. (Muther, 1997, pág. 15).

**Proceso:**

Es la secuencia de pasos que se siguen teniendo en cuenta ciertos lineamientos en un proceso productivo, para finalmente tener un producto terminado, siendo el inicio en su realización con la adquisición de la materia prima, interviniendo el uso de maquinaria y los equipos que necesariamente intervienen, para obtener finalmente un producto, luego de haber seguido sus diferentes etapas en su producción. (Tovar, 2007, pág. 27).

**Productividad:**

Estima la capacidad de un sistema para hacer los productos que se requieren y a la misma vez, mide el grado en que se aprovechan los recursos que son usados, es decir al darle el valor agregado. Existe productividad cuando se utilizan los mismos recursos o cuando se producen los mismos bienes o servicios dando como resultado una mayor rentabilidad a la empresa. (Schroeder, 2008, pág. 533).

**Eficiencia.**

Es el esfuerzo a realizar para lograr las metas trazadas haciendo uso del mínimo esfuerzo o recurso posible. Alcanzar las metas con un costo mínimo y otras variables que también se puedan disminuir, de esta forma es descrita por El Fondo Editorial Fca (2013, p.25).

**Eficacia:**

Es el nivel de contribución para alcanzar determinadas metas. Muestra el grado de desempeño en las operaciones de un proceso productivo del bien o servicio. Para culminar el proceso es eficaz si este cumple con su fin. (Pérez, 2010, p.157).

**2.2 Hipótesis y variables**

**2.2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas**

**2.2.1.1 Hipótesis general.**

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la Bonificación y La productividad en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star.

H<sub>i</sub>. Existe relación entre la Bonificación y La productividad en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star.

**2.2.1.2 Hipótesis específicas.**

H<sub>1</sub>. Existe relación entre la productividad e incentivo individual en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR

H<sub>2</sub>. Existe relación entre la bonificación y producción en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR

H<sub>3</sub>. Existe relación entre la bonificación y recursos humanos en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR

## 2.2.2 Operacionalización de variables

### 2.2.2.1 Productividad.

Tabla 1

operacionalización de variables productividad

Operacionalización de la Productividad.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICACIONES	ITEMS	INSTRUMENTOS	ESCALA
PRODUCTIVIDAD	Estima la capacidad de un sistema para hacer los productos que se requieren y a la misma vez, mide el grado en que se aprovechan los recursos que son usados, es decir al darle el valor agregado. Existe productividad cuando se utilizan los mismos recursos o cuando se producen los mismos bienes o servicios dando como resultado una mayor rentabilidad a la empresa. (Schroeder, 2008, pág. 533).	Operacionalmente la productividad se logra  medir a partir de las siguientes dimensiones: Producción y Recursos Humanos	Producción	Materia prima, equipos y tecnologías, Unidades/ mes	2-3-7	Cuestionario	Intervalo
			Recursos humanos	Labor del trabajador. Unidades/h-H Unidades/salario Unidades/operario	1-4-7		

### 2.2.2.2 Bonificación.

Tabla 2

organización de variables de bonificación

Operacionalización de la Bonificación.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICACIONES	ITEMS	INSTRUMENTOS	ESCALA
BONIFICACIÓN	Es un conjunto ordenado de incentivos cuyo objetivo es incrementar la productividad en el corto, mediano y largo plazo con el fin de motivar a los trabajadores de manera económica y emocional esperando un beneficio económico, productivo y el logro de los objetivos	Operacionalmente la productividad se logra  medir a partir de las siguientes dimensiones: incentivos individuales e incentivos grupales	incentivos individuales	procesos individualizados Unidades/ mes	5-9	Cuestionario	Intervalo
			Incentivos grupales	recompensas Grupales Unidades/h-H Unidades/salario Unidades/operario	6-8		

## 2.3 Plan de actividades del proyecto

Actividades	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5	Semana 6	Semana 7	Semana 8	Semana 9	Semana 10	Semana 11	Semana 12	Semana 13	Semana 14	Semana 15	Semana 16	
1 Elección del tema a investigar	■																
2 Elección del título de investigación																	
3 Elección de la localización donde se llevará a cabo la investigación																	
4 Redacción del planteamiento del problema		■															
5 Redacción de la pregunta de investigación			■														
6 Formulación de los objetivos generales y específicos				■													
7 Redacción de los antecedentes, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación					■												
8 Elaboración del cronograma de actividades						■											
9 Presentación del primer avance							■										
10 Elaboración del marco conceptual y marco teórico								■									
11 Formulación de la hipótesis									■								
12 Elección del diseño e instrumento de investigación										■							
13 Presentación del segundo avance											■						
14 Identificación de la muestra a estudiar												■					
15 Elección del tipo de muestreo													■				
16 Redacción de fuentes y referencias bibliográficas														■			
17 Recolección de datos															■		
18 Procesamiento y análisis de datos																■	
19 Presentación del tercer avance																■	
20 Descripción y discusión de los resultados obtenidos																	■
21 Redacción de conclusiones y recomendaciones																	■
22 Redacción de fuentes, anexos y referencias bibliográficas																	■
23 Principios éticos de la investigación																	■
24 Verificación de redacción académica																	■
25 Elaboración del informe final																	■
26 Presentación del cuarto avance																	■
27 Exposición final – Sustentación																	■

## **2.4 Metodología de la investigación**

### **2.4.1 *Diseño metodológico***

La investigación tiene un diseño no experimental, el nivel de la investigación es descriptivo correlacional, el estudio tiene un enfoque cuantitativo, es un estudio de corte transversal.

### **2.4.2 *Diseño muestral***

#### **Población**

La población de estudio está conformada por 69 trabajadores del área de costura de la empresa TOPITEX STAR E.I.R.L

#### **Muestra**

La muestra es de tipo censal, es decir, se trabajó con toda la población

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

En la investigación se usará la técnica de la encuesta y el instrumento es el cuestionario.

### **2.4.4 *Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información***

Para la codificación y limpieza de los datos se usará la hoja de cálculo de Excel.

Para el análisis descriptivo se usará el programa estadístico SPSS versión 22.

Para la prueba de hipótesis se usará el estadístico Rho Spearman.

### **2.4.5 *Aspectos éticos***

Derecho de propiedad intelectual, en toda investigación se debe respetar todo lo concerniente a la producción de la mente de otros autores, para esto, en este estudio la utilización de las Normas APA séptima edición, será un elemento importante para la producción de esta tesis.

### III. Estimación del costo del proyecto

#### 3.1 Estimación de los costos necesarios para la implementación

Tabla 3

*Presupuesto del proyecto*

<b>Recursos Humanos</b>	<b>S/.</b>
Analista 1	1500
Consultor Externo	600

<b>Servicios</b>	<b>S/</b>
Procesamiento estadista	250
Internet plan 50 Mbps 5 meses	500
Alquiler de equipos electrónicos	400
otros gastos Diversos	200

<b>Total, de presupuesto</b>	<b>3,450</b>
------------------------------	--------------



#### IV. Desarrollo de la propuesta de innovación

##### 4.1 Resultados descriptivos

##### 4.1.1 Resultados de la Variable 1

Tabla 4

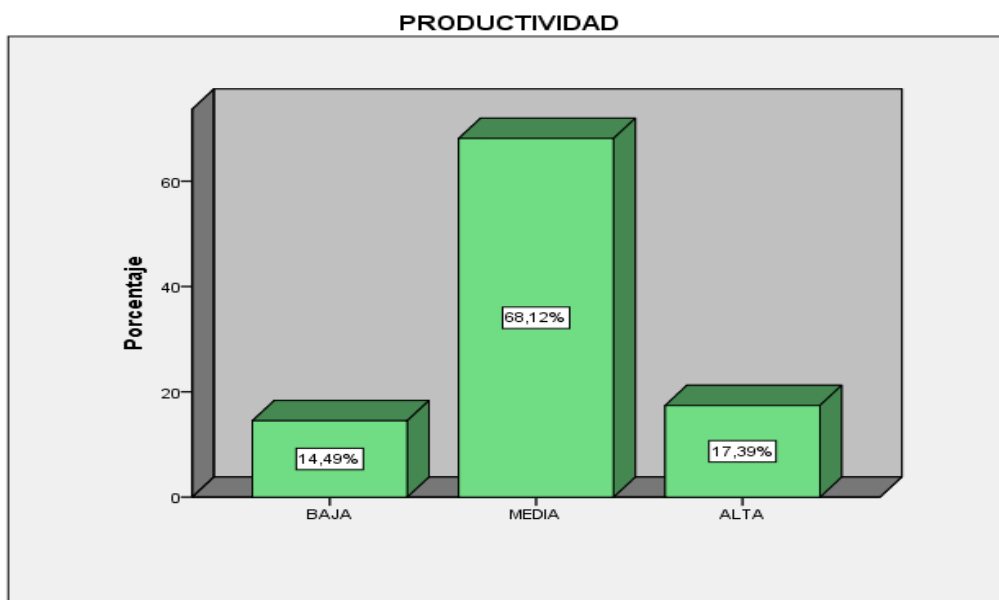
Distribución de frecuencias de la variable productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	10	13,9	14,5	14,5
	MEDIA	47	65,3	68,1	82,6
	ALTA	12	16,7	17,4	100,0
	Total	69	95,8	100,0	
Perdidos	Sistema	3	4,2		
Total		72	100,0		

Nota. Base de datos de la investigación

Figura 1

Gráfico de barras de la variable productividad.



Nota. Base de datos de la investigación

En la Tabla 4 y Figura 1 se puede observar que, respecto a la productividad, el 14,49% de los encuestados se encuentra en un nivel bajo, el 68,12% en un nivel medio y el 17,39% en un nivel alto.

**Dimensión 1: producción**

**Tabla 5**

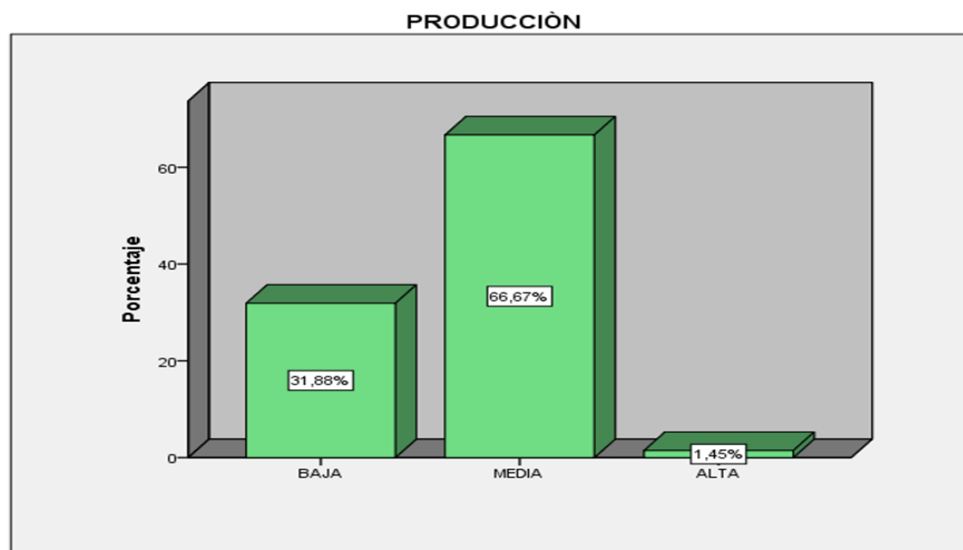
*Distribución de frecuencias según la dimensión producción*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	22	30,6	31,9	31,9
	MEDIA	46	63,9	66,7	98,6
	ALTA	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	95,8	100,0	
Perdidos	Sistema	3	4,2		
Total		72	100,0		

*Nota.* Base de datos de la investigación

**Figura 2**

*Gráfico de barras de la dimensión producción*



*Nota.* Base de datos de la investigación

En la Tabla 5 y Figura 2 se puede observar que, respecto a la producción, el 31,88% de los encuestados se encuentra en un nivel bajo, el 66,67% en un nivel medio y el 1,45% en un nivel alto.

**Dimensión 2: recursos humanos**

**Tabla 6**

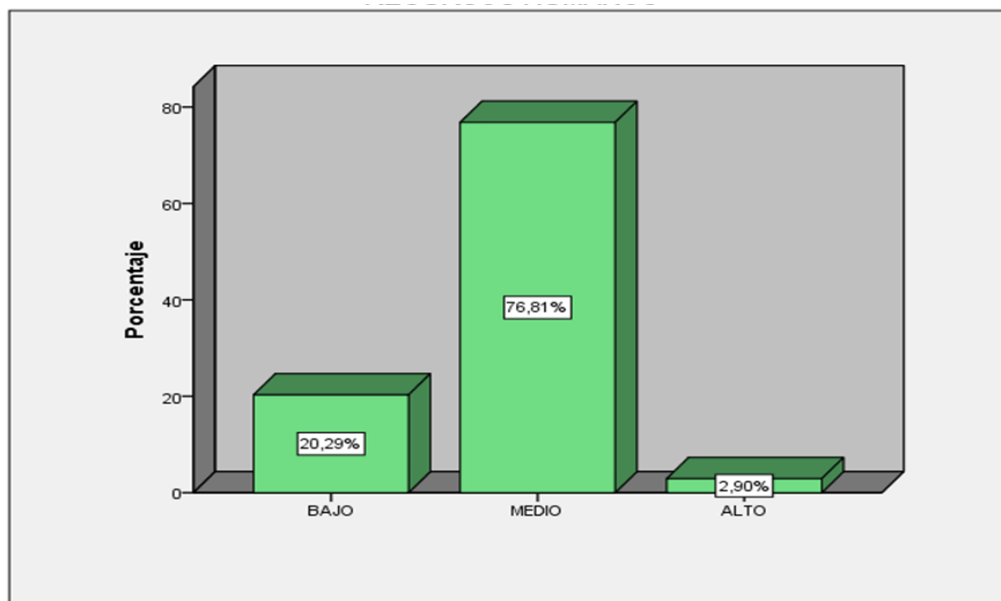
*Distribución de frecuencias según la dimensión recursos humanos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	14	19,4	20,3	20,3
	MEDIO	53	73,6	76,8	97,1
	ALTO	2	2,8	2,9	100,0
	Total	69	95,8	100,0	
Perdidos	Sistema	3	4,2		
Total		72	100,0		

*Nota.* Base de datos de la investigación

**Figura 3**

*Gráfico de barras de la dimensión recursos humanos*



*Nota.* Base de datos de la investigación

En la Tabla 6 y Figura 3 se puede observar que, respecto a la dimensión recursos humanos, el 20,29% de los encuestados se encuentra en un nivel bajo, el 76, 81% en un nivel medio y el 2,90% en un nivel alto.

#### 4.1.2 Resultados de la Variable 2

**Tabla 7**

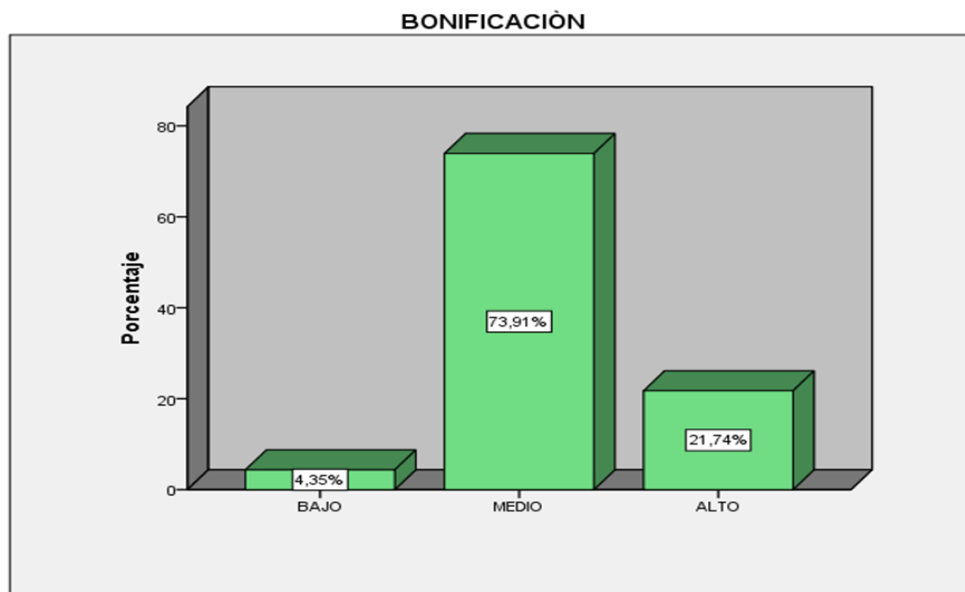
*Distribución de frecuencias de la variable dos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	3	4,2	4,3	4,3
	MEDIO	51	70,8	73,9	78,3
	ALTO	15	20,8	21,7	100,0
	Total	69	95,8	100,0	
Perdidos	Sistema	3	4,2		
Total		72	100,0		

*Nota.* Base de datos de la investigación

**Figura 4**

*Gráfico de barras de la variable dos*



*Nota.* Base de datos de la investigación

En la Tabla 7 y Figura 4 se puede observar que, respecto a bonificación, el 4,35% de los encuestados se encuentra en un nivel bajo, el 73,91% en un nivel medio y el 21,74% en un nivel alto.

**Dimensión 1: incentivo individual**

**Tabla 8**

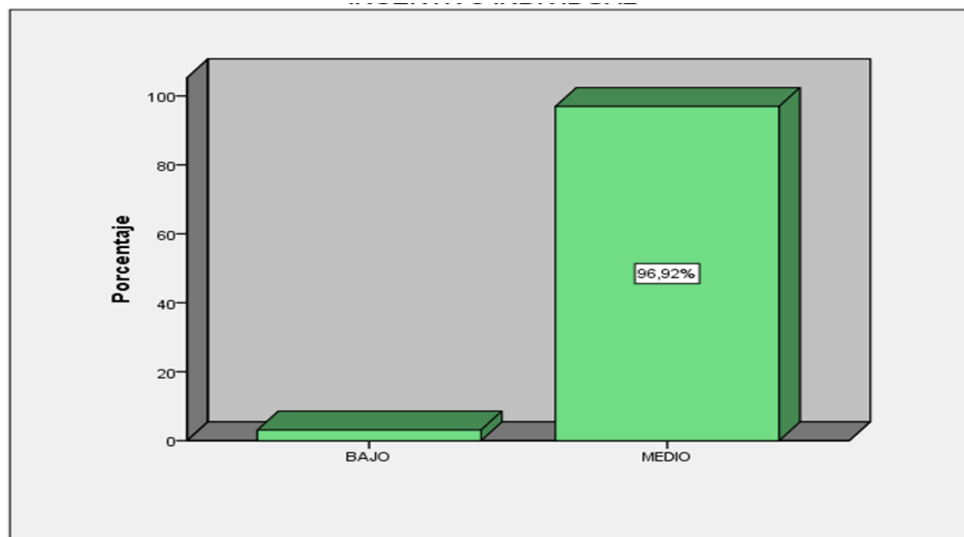
*Distribución de frecuencias según la dimensión incentivo individual*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	2	2,8	3,1	3,1
	2,00	63	87,5	96,9	100,0
	Total	65	90,3	100,0	
Perdidos	Sistema	7	9,7		
Total		72	100,0		

*Nota.* Base de datos de la investigación

**Figura 5**

*Gráfico de barras de la dimensión incentivo individual*



*Nota.* Base de datos de la investigación

En la Tabla 8 y Figura 5 se puede observar que, respecto a la dimensión incentivo individual, el 3,08% de los encuestados se encuentra en un nivel bajo, el 96,92% en un nivel medio.

**Dimensión 2: incentivo grupal**

**Tabla 9**

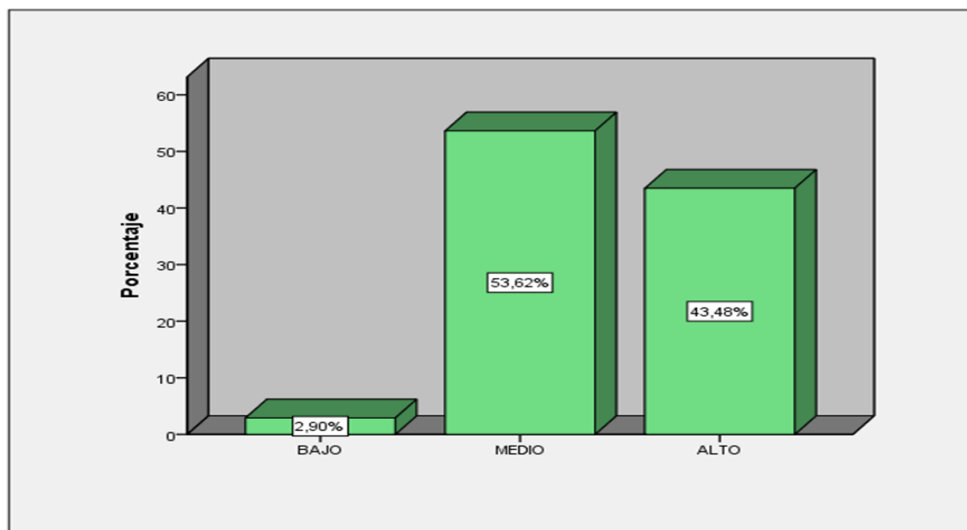
*Distribución de frecuencias según la dimensión incentivo grupal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	2,8	2,9	2,9
	MEDIO	37	51,4	53,6	56,5
	ALTO	30	41,7	43,5	100,0
	Total	69	95,8	100,0	
Perdidos	Sistema	3	4,2		
Total		72	100,0		

*Nota.* Base de datos de la investigación

**Figura 6**

*Gráfico de barras de la dimensión incentivo grupal*



*Nota.* Base de datos de la investigación

En la Tabla 9 y Figura 6 se puede observar que, respecto a la dimensión incentivo grupal, el 2,90% de los encuestados se encuentra en un nivel bajo, el 53,62% en un nivel medio y el 43,48% en un nivel alto.

## 4.2 Prueba de hipótesis

### Análisis inferencial

Considerando que según el análisis estadístico se aplicará el procedimiento estadístico Rho Spearman, es necesario tomar en cuenta la siguiente tabla:

**Tabla 10**

*Interpretación del coeficiente de correlación Rh Spearman*

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Obtenida de (Martínez Rebollar & Campos Francisco, 2015)

Para la contrastación de las hipótesis se ha seguido los siguientes pasos:

### 4.2.1 Prueba de hipótesis general

#### Paso 1: Planteamiento de hipótesis

H0: No Existe relación entre la Bonificación y La productividad en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star.

Hi: Existe relación entre la Bonificación y La productividad en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star.

**Paso 2: Valor de significancia o error permitido = 0.05**

**Paso 3: Selección del procedimiento estadístico**

Para el análisis inferencial de acuerdo a lo propuesto por Vara (2010), para relacionar variables ordinales o de intervalo, sin analizar normalidad el procedimiento recomendado fue “Rho de Spearman”.

**Tabla 11**

*Correlación entre las variables Bonificación y Productividad en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR.*

		PRODUCTIVIDAD BONIFICACIÓN		
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,488**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	BONIFICACIÓN	Coefficiente de correlación	,488**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Base de datos de la investigación

**Paso 4: Lectura del p-valor**

Regla de decisión:

Si el valor de Sig > 0.05 se acepta H0

Si el valor de Sig < 0.05 se rechaza H0

Dado que el valor de Sig = 0.000, tal como se aprecia en la Tabla 11 son evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula.



### **Paso 5: Toma de decisión**

Tomando en cuenta que el valor de significancia dio como resultado un valor menor que 0.05, se confirma la hipótesis planteada por el investigador que:  
Hi: Existe relación entre la Bonificación y la productividad en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star.

Asimismo, según el coeficiente de correlación Rho Spearman (Ver Tabla 11) = 0.488, señala que existe una correlación positiva moderada (Ver Tabla 10).

#### **4.2.2 Prueba de hipótesis específicas**

##### **Hipótesis específica uno**

##### **Paso 1: Planteamiento de hipótesis**

H0: No existe relación entre la productividad e incentivo individual en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR

H1: Existe relación entre la productividad e incentivo individual en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR

##### **Paso 2: Valor de significancia o error permitido = 0.05**

##### **Paso 3: Selección del procedimiento estadístico**

Para el análisis inferencial de acuerdo a lo propuesto por (Vara, 2010), para relacionar variables ordinales o de intervalo, sin analizar normalidad el procedimiento recomendado fue “Rho de Spearman”.

**Tabla 12**

*Correlación entre la variable productividad e incentivo individual en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR*

			PRODUCTIVIDAD	INCENTIVOS INDIVIDUALES
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,352**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	69	69
	INCENTIVOS INDIVIDUALES	Coeficiente de correlación	,352**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	69	69

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Base de datos de la investigación

#### **Paso 4: Lectura del p-valor**

Regla de decisión:

Si el valor de Sig > 0.05 se acepta H0

Si el valor de Sig < 0.05 se rechaza H0

Dado que el valor de Sig = 0.003, tal como se aprecia en la Tabla 12 son evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula.

#### **Paso 5: Toma de decisión**

Tomando en cuenta que el valor de significancia dio como resultado un valor menor que 0.05, se confirma la hipótesis planteada por el investigador que: Existe relación entre la productividad e incentivo individual en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR

Asimismo, según el coeficiente de correlación Rho Spearman (Ver Tabla 12) = 0.352, señala que existe una correlación positiva baja (Ver Tabla 10).

### Hipótesis específica dos

#### Paso 1: Planteamiento de hipótesis

H0: No existe relación entre la bonificación y producción en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR

H2: Existe relación entre la bonificación y producción en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR

#### Paso 2: Valor de significancia o error permitido = 0.05

#### Paso 3: Selección del procedimiento estadístico

Para el análisis inferencial de acuerdo a lo propuesto por (Vara, 2010), para relacionar variables ordinales o de intervalo, sin analizar normalidad el procedimiento recomendado fue “Rho de Spearman”.

**Tabla 13**

*Correlación entre la variable bonificación y producción en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR*

			BONIFICACIÓN	PRODUCCIÓN
Rho de Spearman	BONIFICACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,269*
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	69	69
	PRODUCCIÓN	Coefficiente de correlación	,269*	1,000
		Sig. (bilateral)	,025	.
		N	69	69

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Nota: Base de datos de la investigación

#### Paso 4: Lectura del p-valor

Regla de decisión:

Si el valor de Sig > 0.05 se acepta H0

Si el valor de Sig < 0.05 se rechaza H0

Dado que el valor de Sig = 0.025, tal como se aprecia en la Tabla 13 son evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula.

#### **Paso 5: Toma de decisión**

Tomando en cuenta que el valor de significancia dio como resultado un valor menor que 0.05, se confirma la hipótesis planteada por el investigador que: Existe relación entre la bonificación y producción en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR

Asimismo, según el coeficiente de correlación Rho Spearman (Ver Tabla 13) = 0.269, señala que existe una correlación positiva baja (Ver Tabla 10).

#### **Hipótesis específica tres**

##### **Paso 1: Planteamiento de hipótesis**

H0: No existe relación entre la bonificación y recursos humanos en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR

H1: Existe relación entre la bonificación y recursos humanos en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR

##### **Paso 2: Valor de significancia o error permitido = 0.05**

##### **Paso 3: Selección del procedimiento estadístico**

Para el análisis inferencial de acuerdo a lo propuesto por (Vara, 2010), para relacionar variables ordinales o de intervalo, sin analizar normalidad el procedimiento recomendado fue “Rho de Spearman”.

**Tabla 14**

*Correlación entre la variable bonificación y recursos humanos en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR*

		BONIFICACIÓN	RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	BONIFICACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,453**
		N	69
RECURSOS HUMANOS	RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	,453**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	69

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Base de datos de la investigación

#### **Paso 4: Lectura del p-valor**

Regla de decisión:

Si el valor de Sig > 0.05 se acepta H0

Si el valor de Sig < 0.05 se rechaza H0

Dado que el valor de Sig = 0.000, tal como se aprecia en la Tabla 14 son evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula.

#### **Paso 5: Toma de decisión**

Tomando en cuenta que el valor de significancia dio como resultado un valor menor que 0.05, se confirma la hipótesis planteada por el investigador que: Existe relación entre la bonificación y recursos humanos en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR

Asimismo, según el coeficiente de correlación Rho Spearman (Ver Tabla 14) = 0.453, señala que existe una correlación positiva moderada (Ver Tabla 10).

## **V. Conclusiones y recomendaciones**

### **5.1 Conclusiones**

Se logro identificar que existe relación entre la productividad y bonificación en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star

Se logro identificar que existe relación entre la productividad e incentivo individual en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star

Se logro identificar que existe relación entre la bonificación y producción en el área de costura de la empresa Topitex Star

Se logro identificar que existe relación entre la bonificación y recursos humanos en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star

### **5.2 Recomendaciones**

Se estableció que existe relación significativa entre la productividad y la bonificación en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star.

Por lo tanto, a la jefatura correspondiente se les sugiere que la medición de la productividad debe ser controlada constantemente para que puedan estar en los parámetros esperados, para evitar quiebres durante monitoreo que viene de una relación con la eficiencia y eficacia, y por ende con la bonificación.

Al supervisor de Línea del área de costura de la empresa de confecciones TOPITEX STAR, que La medición de la eficiencia debe ser monitoreada constantemente por él, debido a que cada ticket de operación suma minutos producidos lo cual se utilizan para el cálculo de la eficiencia, con ello la bonificación de los colaboradores.

Al jefe de sector del área de costura de la empresa de confecciones TOPITEX STAR tome en consideración que la satisfacción en el trabajo genera a corto plazo motivación y a largo plazo lealtad y compromiso de los colaboradores y

eso es vital para el mejor funcionamiento dentro de la empresa de confecciones Topitex Star.

Brindar retroalimentación constante al sistema de pagos por incentivos, el cual muestra buenos resultados.

## VI. Referencias bibliográficas

Bendezú, I. (2018) *reingeniería de procesos para mejorar la productividad en una empresa de cervecería artesanal*. [Tesis de pregrado Universidad peruana los Andes. Huancayo].

<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/823/BENDEZU%20GODOY%20ISABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Caycho, P. G. (2017). *Implementación de un sistema de incentivos para la mejora de la productividad en una empresa de confección textil*. [Tesis de pregrado Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima].

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6412/Caycho\\_pg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6412/Caycho_pg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Editorial Mc Graw Hill.

<https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

Niebel, B. W. y Freivalds, A. (2009). *Métodos estándares y diseño del trabajo*. Editorial Mc Graw Hill.

[https://www.academia.edu/35844450/Ingenier%C3%ADa\\_industrial\\_12va\\_Edici%C3%B3n\\_Benjamin\\_W\\_Niebel\\_LIBROSVIRTUAL\\_COM](https://www.academia.edu/35844450/Ingenier%C3%ADa_industrial_12va_Edici%C3%B3n_Benjamin_W_Niebel_LIBROSVIRTUAL_COM)

Oroncoy (2020) *propuesta de un sistema de bonificación variable para mejorar los niveles de productividad de los puntos de ventas en una empresa de transferencia de fondos* [Tesis de pregrado Universidad de San Martín de Porras. Lima].



[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6441/oroncoy\\_mlf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6441/oroncoy_mlf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Orozco, C. E. (2016). *Plan de mejora para aumentar la productividad en el área de producción de la empresa confecciones deportivas Todo Sport*. [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán. Chiclayo].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2312/Orozco%20Cardozo%20Eduard.pdf?sequence=1>

Sedano, L. (2020) *balance de línea para mejorar la productividad en el área de confección de una empresa textil*. [Tesis de pregrado Universidad peruana los Andes. Huancayo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12848/2184>

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPLA\\_42166a5027bf671f57bdbb157b176769](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPLA_42166a5027bf671f57bdbb157b176769)

## VII. Anexos

Imágenes de operarios de costura Topitex Star



7.1 Matriz de consistencia

TÍTULO: PRODUCTIVIDAD y BONIFICACIÓN EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE CONFECCIONES

TOPITEX STAR

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	
¿Cuál es la relación existe entre la productividad y la bonificación en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star?	Determinar la relación que existe entre la productividad y la bonificación en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star.	Existe relación entre la Bonificación y La productividad los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star.	<p><b>Variable A</b></p> <p>Productividad</p> <p>- A1 producción.</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Cuál es la relación que existe entre la productividad e incentivo individual en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star?	Determinar la relación que existe entre la productividad y el incentivo individual en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star.	Existe relación entre la productividad e incentivo individual en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR	<p>- A2 Recursos Humanos</p>
¿Cuál es la relación que existe entre la bonificación y producción en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star?	Determinar la relación que existe entre la bonificación y producción en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star	Existe relación entre la bonificación y producción en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR	<p><b>Variable B</b></p> <p>Bonificación</p> <p>-B3 Incentivos Individual.</p>
¿Cuál es la relación que existe entre la bonificación y recursos humanos en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star?	Determinar la relación que existe entre la bonificación y recursos humanos en los colaboradores de la empresa de confecciones Topitex Star.	Existe relación entre la bonificación y recursos humanos en los colaboradores de la empresa de confecciones TOPITEX STAR	<p>-B3 Incentivos Grupal</p>

## 7.2 Matriz de operacionalización de variables

### Operacionalización de la Productividad.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICACIONES	ITEMS	INSTRUMENTOS	ESCALA
PRODUCTIVIDAD	Estima la capacidad de un sistema para hacer los productos que se requieren y a la misma vez, mide el grado en que se aprovechan los recursos que son usados, es decir al darle el valor agregado. Existe productividad cuando se utilizan los mismos recursos o cuando se producen los mismos bienes o servicios dando como resultado una mayor rentabilidad a la empresa. (Schroeder, 2008, pág. 533).	Operacionalmente la productividad se logra  medir a partir de las siguientes dimensiones: Producción y Recursos Humanos	Producción	Materia prima, equipos y tecnologías, Unidades/ mes	2,3,10	Cuestionario	Intervalo
			Recursos humanos	Labor del trabajador. Unidades/h-H Unidades/salario Unidades/operario	1,4,7		

**Operacionalización de la Bonificación.**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICACIONES	ITEMS	INSTRUMENTOS	ESCALA
BONIFICACIÓN	Es un conjunto ordenado de incentivos cuyo objetivo es incrementar la productividad en el corto, mediano y largo plazo con el fin de motivar a los trabajadores de manera económica y emocional esperando un beneficio económico, productivo y el logro de los objetivos	Operacionalmente la productividad se logra  medir a partir de las siguientes dimensiones: incentivos individuales e incentivos grupales	incentivos individuales	procesos individualizados Unidades/ mes	5,9	Cuestionario	Intervalo
			Incentivos grupales	recompensas Grupal Unidades/h-H Unidades/salário Unidades/operario	6,8		

### 7.3 Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO N.º 1

Alternativa	Escala Valorativa
Muy alto	5
Alto	4
Moderado	3
Bajo	2
Muy bajo	1

**Instrucciones:**

- Marque la respuesta que usted crea conveniente
- Responda con sinceridad v

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿En el área que usted realiza sus actividades como califica el ambiente de trabajo?					
2	¿Su jefe inmediato está pendiente de que las tareas dentro de cada actividad se lleven de manera ordenada y correcta?					
3	¿En su Puesto de trabajo que tipo de dificultad ha tenido?					
4	¿La administración le permite hacer sugerencias que contribuyan a mejorar el producto o proceso que realiza?					
5	¿El pago de remuneraciones influye en su rendimiento?					
6	¿Considera que se trabaja en equipo en la empresa?					
7	¿Hay reuniones para proponer mejoras o resolver deficiencias en la empresa?					
8	¿Cree usted que se podría aumentar la producción, reduciendo los costos?					
9	¿Recibe algún tipo de incentivos?					
10	¿Su Jefatura aplica planes de acción, ante las problemáticas?					

## 7.4 Validación de expertos



INSTITUTO SAN IGNACIO DE LOYOLA

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante (Experto): ..... Juan Manuel Ricra Mayorca  
Maestro en educación
- 1.2 Grado Académico: ..... Maestro en educación
- 1.4 Institución donde labora: ..... Instituto San Ignacio de Loyola  
Docente de Taller de investigación
- 1.5 Cargo que desempeña: ..... Docente de Taller de investigación
- 1.6 Denominación del Instrumento: ..... Cuestionario de bonificación
- 1.7 Autor del instrumento: ..... Avalos Tasayco, Carlos Enrique
- 1.8 Título de la investigación: ..... Productividad y bonificación en los colaboradores de la  
empresa de confecciones Topitex Star E.I.R.L, el año 2021

#### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	

5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
	SUMATORIA PARCIAL				16	10
	SUMATORIA TOTAL	26				

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.4. Valoración total cuantitativa: 26

3.5. Opinión:

FAVORABLE  X

DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.6. Observaciones:

Puede aplicarse el instrumento

---

---

---

Lima, 4 de octubre de 2021.



JUAN MANUEL RICRA MAYORCA

DNI N° 41266866





INSTITUTO SAN IGNACIO DE LOYOLA

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante (Experto): ..... Juan Manuel Ricra Mayorca  
Maestro en educación
- 1.2 Grado Académico: .....
- 1.4 Institución donde labora: ..... Instituto San Ignacio de Loyola  
Docente de Taller de investigación
- 1.5 Cargo que desempeña: .....
- 1.6 Denominación del Instrumento: ..... Cuestionario de productividad
- 1.7 Autor del instrumento: ..... Avalos Tasayco, Carlos Enrique
- 1.8 Título de la investigación: ..... Productividad y bonificación en los colaboradores de la  
empresa de confecciones Topitex Star E.I.R.L, el año 2021

**II. VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	

5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
	SUMATORIA PARCIAL				12	15
	SUMATORIA TOTAL	27				

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

3.1. Valoración total cuantitativa: 27

3.2. Opinión:

FAVORABLE X

DEBE MEJORAR           

NO FAVORABLE           

3.3. Observaciones:

Puede aplicarse el instrumento

---

---

---

Lima, 4 de octubre de 2021.



---

JUAN MANUEL RICRA MAYORCA

DNI N° 41266866

## 7.5 Permiso o autorización para realizar el estudio



Chincha alta 13 de octubre de 2021

Topitex Star E.I.R.L

Jefe de área de producción - costura

Prolongación Sebastián barranca, pueblo nuevo - chincha alta

Yo, Lucy Maribel Ching Castro, identificado con DNI N.º 44397991, en mi calidad de jefe de área de producción – costura de la empresa Topitex Star, autorizo a Carlos Enrique AVALOS TASAYCO, colaborador en la empresa Topitex Star, a utilizar información evaluativa de los trabajadores quienes guardan relación a la competencia de productividad.

El interesado asume que toda información y el resultado de la investigación será de uso exclusivamente académico.

La información servirá como base para la construcción de una base de datos, cuyos resultados obtenidos podrían llegar a convertirse en una herramienta didáctica que apoye la formación de los estudiantes.

Atentamente,



---

Lucy Maribel Ching Castro

DNI N.º 44397991