



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“PLAN DE INCENTIVOS LABORALES EN LA EMPRESA INDUSTRIA
METÁLICAS COTOPAXI”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciado en Administración de Empresas

Autor:

Analuca Arequipa Héctor David

Tutor:

Mg. Martínez Freire Maira Natalia

LATACUNGA – ECUADOR

AGOSTO 2023

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

“Yo ANALUCA AREQUIPA HÉCTOR DAVID, declaro ser autor (a) del presente proyecto de investigación: “PLAN DE INCENTIVOS LABORALES EN LA EMPRESA INDUSTRIA METÁLICAS COTOPAXI”, siendo Mg. MARTÍNEZ FREIRE MAIRA NATALIA tutora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.



.....
Analuca Arequipa Héctor David

C.C. 0504598947

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título:

“PLAN DE INCENTIVOS LABORALES EN LA EMPRESA INDUSTRIA METÁLICAS COTOPAXI”, de Analuca Arequipa Héctor David, de la carrera de Administración de Empresas, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, agosto, 2023



Mg. Martínez Freire Maira Natalia

1712507761


APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas; por cuanto, el o los postulantes: ANALUCA AREQUIPA HÉCTOR DAVID con el título de Proyecto de Investigación: “PLAN DE INCENTIVOS LABORALES EN LA EMPRESA INDUSTRIA METÁLICAS COTOPAXI” han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación Final del Proyecto.


Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, agosto, 2023


Para constancia firman:



Lector 1 (Presidente)
Dr. Marcelo Cárdenas
0501810337



Lector 2
MBA. Eric Parra
0503575789



Lector 3
MSc. María Cárdenas
0502413362

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme Salud y vida, a mis padres por apoyarme para culminar con mis estudios, ellos son quienes me dan ánimos a seguir adelante, para cumplir cada uno de mis objetivos propuestos.

Agradezco a mis compañeros por haberme brindado su apoyo en todo el trascurso del ciclo universitario, a mi tutora la Mg. Martínez Freire Maira Natalia, por haberme realizado el seguimiento desde el inicio hasta el final, de la mejor manera y poder culminar con el proyecto.

Héctor

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico primeramente a Dios por haberme dado salud, vida y fuerzas para seguir adelante, a mis padres por apoyarme en el proceso, desde que inicie mis estudios hasta la actualidad, gracias a ellos se pudo lograr, son mi motor para seguir luchando día a día.

Este trabajo se la dedico también a mis docentes, por haberme brindado sus conocimientos, gracias a ellos se pudo llegar a esta etapa.

Héctor

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Y ECONÓMICAS

**TITULO: “PLAN DE INCENTIVOS LABORALES EN LA EMPRESA
INDUSTRIA METÁLICAS COTOPAXI”**

Autor: Analuca Arequipa Héctor David

RESUMEN

El desempeño de los trabajadores de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, permitía que no se cumplan con los objetivos y metas de trabajo propuestos, debido a la falta de organización para captar y retener los talentos y capacidades de los colaboradores para el trabajo encomendado. El objetivo principal de esta investigación es diseñar un plan de incentivos laborales para mejorar la productividad y el clima laboral. La metodología utilizada en la investigación fue cualitativa y cuantitativa, con un diseño no experimental, que llevó al alcance de la misma, a través del método deductivo, y una investigación de campo, descriptiva, bibliográfica y documental, además de técnicas e instrumentos que se utilizaron para el estudio fue el cuestionario y la observación de campo. Los resultados obtenidos permitieron evidenciar que los trabajadores aspiran en un 100% que existan incentivos laborales puesto que requieren que el trabajo efectuado de forma eficiente y eficaz sea reconocido. Debido a ellos se encuentra la procedencia de realizar incentivos laborales monetarios y no monetarios en base a un análisis interno y así proponer un ambiente de trabajo saludable, óptimo y enriquecedor para todos los trabajadores, el cual deberá mejorar en los años siguientes a medida que se produzca el desarrollo económico y comercial de la empresa, sin alterar en modo alguno las condiciones ya adquiridas por la empresa.

Palabras clave: empresa, incentivos, monetarios, productividad, trabajador.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

**FACULTY OF ADMINISTRATIVE
AND ECONOMIC SCIENCES**

**TITLE: "WORK INCENTIVES PLAN AT INDUSTRIAS METÁLICAS
COTOPAXI COMPANY"**

Author: Analuca Arequipa Héctor David

ABSTRACT

The performance of company workers "Industria Metálicas Cotopaxi", did not allow to get proposed work goals, due to lack organization to capture and retain talents and abilities of the collaborators to the assigned work. The main objective of this research is to design a work incentive plan to improve productivity and the work environment. The used methodology in the research was qualitative and quantitative, with a non-experimental design, which led to reach it, through deductive method, and a field, descriptive, bibliographical and documentary research, in addition techniques and instruments which were used for the study were the questionnaire and field observation. The obtained results made it possible to show that workers aspire 100% labor incentives since they require by the work carried out efficiently and effectively be recognized. The origin of monetary and non-monetary work incentives based on an internal analysis is found and thus propose a healthy, optimal and enriching work environment for all workers, which should improve in the following years as produce the economic and commercial company development, without altering in any way the conditions already acquired by the company.

Keywords: company, incentives, monetary, productivity, worker.

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: “**PLAN DE INCENTIVOS LABORALES EN LA EMPRESA INDUSTRIA METÁLICAS COTOPAXI**” presentado por: **Analuca Arequipa Héctor David**, egresado de la Carrera de **Administración de Empresas**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, agosto del 2023

Atentamente,



Mg. Pacheco Pruna Edison Marcelo

DOCENTE DEL CENTRO DE IDIOMAS-UTC

CI. 0502617350



CENTRO
DE IDIOMAS

Índice de contenidos

1. INFORMACION GENERAL.....	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
2.1 Justificación.....	5
2.2 Formulación del problema de investigación	7
2.3 OBJETIVOS	7
2.3.1 Objetivo general.....	7
2.3.2 Objetivo específico.....	7
2.4 Actividades.....	7
3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO.....	10
4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA	11
4.1 Antecedentes de la investigación	11
4.2 Aspectos generales de la empresa	16
4.2.1 Visión.....	16
4.2.2 Misión	17
4.2.3 Objetivos de la empresa	17
4.2.4 Estructura organizacional de la empresa.....	18
4.3 Incentivos laborales.....	19
4.3.1 Concepto de incentivos laborales.....	19
4.3.2 Finalidad de los incentivos laborales	20

4.3.3	Objetivos de los incentivos laborales	21
4.3.4	Tipos de incentivos laborales	22
4.4	Plan de incentivos laborales	23
4.4.1	Ventajas del plan de incentivos laborales	24
4.4.2	Desventajas de ofrecer incentivos laborales mal gestionados.....	26
4.4.3	Fases del plan de incentivos laborales	27
4.5	Teorías de la motivación	32
4.5.1	Pirámide de Maslow.....	32
4.5.2	La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg.....	34
4.5.3	La teoría X y la teoría Y de McGregors.....	35
4.5.4	La teoría motivacional de McClelland.....	36
4.6	Desempeño del trabajo en la empresa.....	37
4.6.1	Evaluación del desempeño laboral.....	39
4.6.2	Indicadores de la evaluación del desempeño laboral	39
4.6.3	Métodos de evaluación.....	40
4.6.4	Factores motivacionales para el desempeño laboral	41
5.	PROPUESTA METODOLOGICA.....	45
5.1	Enfoque de la investigación	45
5.2	Diseño de la investigación	45
5.3	Alcance de la investigación.....	46

5.4 Método de la investigación	46
5.5 Tipo de investigación	47
5.5.1 Investigación de campo.....	47
5.5.2 Investigación descriptiva.....	47
5.5.3 Investigación bibliográfica.....	47
5.5.4 Investigación documental.....	48
5.6 Técnicas.....	48
5.6.1 Entrevista.....	48
5.6.2 Encuesta	48
5.7 Población de estudio	49
6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	50
6. 1 Discusión.....	50
6.1.2 Discusión de las encuestas	52
6.2 Matriz del resumen de preferencia	58
6.3 Conclusiones del proceso de datos.....	59
7. IMPACTOS	61
7.1 Impacto Técnico.....	61
7.2 Impacto económico	61
8. PROPUESTA.....	62
8.1 Diseñar un plan de incentivos laborales.....	62

8.1.1	Introducción	62
8.1.2	Justificación.....	63
8.2	Fases del plan de incentivos laborales de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi.	64
8.2.3	Tercera fase del plan de incentivos laborales.....	74
8.2.3.1	Incentivos monetarios	74
8.2.3.1.1	Comisiones.....	75
8.2.3.1.2	Premios.....	76
8.2.3.1.3	Bonificación laboral	77
8.2.3.2	Incentivos no monetarios	78
8.2.3.2.1	Selección o reforma de vacaciones	79
8.2.3.2.2	Permisos para estudios académicos	80
8.2.3.2.3	Capacitaciones o cursos gratuitos	81
8.2.3.2.4	Reconocimientos de trabajo	82
8.2.3.2.5	Días libres pagados	83
8.2.4	Cuarta fase del plan de incentivos laborales	84
8.3	Presupuesto	87
9.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	88
9.1	Conclusiones	88
9.2	Recomendaciones.....	89

10. BIBLIOGRAFÍA	90
------------------------	----

Índice de tablas

Tabla 1. Desarrollo de objetivos, actividades, cronograma y productos	8
Tabla 2. Participantes de la investigación	49
Tabla 3. Matriz del resumen de referencias	58
Tabla 4. Descripción del puesto del jefe del departamento en ventas	66
Tabla 5. Descripción del puesto de jefe de Seguridad Industrial	68
Tabla 6. Descripción del puesto del departamento de importaciones	70
Tabla 7. Descripción del puesto del departamento de administración.....	72
Tabla 8. Incentivos monetarios	74
Tabla 9. Comisiones para el departamento de ventas e importaciones.....	75
Tabla 10. Premios para el departamento de seguridad industrial y administración de empresas.....	76
Tabla 11. Bonificación laboral	78
Tabla 12. Incentivos no monetarios	79
Tabla 13. Selección o reforma de vacaciones	80
Tabla 14. Permisos para estudios académicos	81
Tabla 15. Capacitaciones o cursos gratuitos	82
Tabla 16. Reconocimientos de trabajo	83
Tabla 17. Días libres pagados	84
Tabla 18. Publicación del plan de incentivos laborales	85
Tabla 19. Presupuestos.....	87
Tabla 20. Pregunta 1	99
Tabla 21. Pregunta 2	101

Tabla 22. Pregunta 3	103
Tabla 23. Pregunta 4	104
Tabla 24. Pregunta 5	105
Tabla 25. Grado de satisfacción	106
Tabla 26. Motivación en el desempeño laboral	107
Tabla 27. Beneficios de la empresa	108
Tabla 28. Grado de acuerdo de los beneficios	109
Tabla 29. Importancia del reconocimiento del derecho al trabajo	110
Tabla 30. Calificación al trato en el puesto de trabajo	111
Tabla 31. Frecuencia de motivación con los compañeros de trabajo.....	112
Tabla 32. Calificación a los incentivos laborales.....	113
Tabla 33. Grado de satisfacción por recibir un incentivo laboral	114
Tabla 34. Grado de satisfacción de incentivos económicos.....	115
Tabla 35. Importancia de los días extras de descanso.....	116
Tabla 36. Grado de satisfacción	117

Índice de figuras

Figura 1. Estructura organizacional	19
Figura 2. Fases del plan de incentivos laborales	27
Figura 3. Pirámide de Maslow	33
Figura 4. Tres necesidades de la teoría motivacional de McClelland.....	36
Figura 5. Taxonomía del derecho laboral que influye en el desempeño adaptativo ..	43
Figura 6. Fases del plan de incentivos laborales	64
Figura 7. Grados de satisfacción	106
Figura 8. Motivación en el desempeño laboral	107
Figura 9. Beneficios de la empresa	108
Figura 10. Grado de acuerdo de los beneficios	109
Figura 11. Importancia del reconocimiento al trabajo	110
Figura 12. Calificación al trato en el puesto de trabajo.....	111
Figura 13. Frecuencia de motivación con los compañeros de trabajo	112
Figura 14. Calificación a los incentivos laborales	113
Figura 15. Grado de satisfacción por recibir un incentivo laboral.....	114
Figura 16. Grado de satisfacción de incentivos económicos	115
Figura 17. Importancia de los días extras de descanso	116
Figura 18. Grado de satisfacción.....	117

1. INFORMACION GENERAL

Título del proyecto:

Plan de incentivos laborales en la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”

Fecha de inicio:

Abril 2022

Fecha de finalización:

Agosto 2023

Lugar de ejecución:

Provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga, empresa industrial.

Facultad que auspicia:

Ciencias Administrativas y Económicas.

Carrera que auspicia:

Administración de empresas

Proyecto vinculado (si corresponde):

Ninguno

Equipo de trabajo:

Sr. Héctor David Analuca Arequipa (0504598947)

Tutora:

Mg. Maira Natalia Martínez Freire (1712507761)

Área de conocimiento:

Gestión y Administración

Línea de investigación:

Administración y Economía para el desarrollo Humano y Social.

Sub líneas de investigación de la carrera:

Gestión e innovación empresarial

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Sudamérica el plan de incentivos laborales es utilizado por mayor parte de empresas que se encuentran en países como Brasil, Colombia, Argentina, puesto que estas organizaciones económicas tienen una visión más amplia y profunda sobre la gestión empresarial para mejorar la productividad de la empresa. Esto debido a que han concebido el plan de incentivos laborales en cualquier empresa genera una motivación hacia el trabajador, haciendo que este se encuentre más entusiasta en el desarrollo de sus funciones en su lugar y puesto de trabajo, de esta forma se vuelve más productivo y genera mayores réditos a la empresa.

Por lo expuesto, el área de recursos humanos de estas empresas sostiene que es la indicada para gestionar este tipo de incentivos laborales que pueden ser monetarios o no monetarios, ya que cuentan con la responsabilidad de gestionar estrategias para el correcto funcionamiento del personal, al implementar procesos que permiten de una manera equitativa el desarrollo de la empresa y del empleado. Los incentivos en la organización son herramientas esenciales para un crecimiento y el trabajador motivado es más productivo. (Colmenares y Vargas, 2019, p.9).

Pese a este avance, algunas empresas en esta parte del mundo consideran que el plan de incentivos laborales es definitivo, sin darse cuenta que requiere actualizaciones, conforme a los cambios sociales que se van produciendo en el entorno. En la actualidad todas las empresas deberán realizar una actualización o reforma del contenido del plan de incentivos laborales debido a la llegada de la cuarta revolución, que es la digital que conjuntamente con la globalización han traído nuevos cambios sociales, económico, políticos, culturales y laborales.

En el Ecuador, son muy pocas las empresas que emplean un plan de incentivos laborales, esto surge por el desconocimiento, poca importancia a los beneficios del trabajador, el poder de la empresa, la explotación laboral, entre otros factores, lo cual coloca al ámbito laboral privado en un sector muy vulnerable, debido a que no puede manejar de forma adecuada la competitividad y los modos de selección del personal.

Antes, la empresa privada establecía los requisitos de contratación laboral, es decir mantenía el poder y mando en la gestión empresarial; sin embargo, hoy en día es el trabajador quien busca un puesto de trabajo que este acorde a sus requerimientos. Por esta razón la empresa tiene la obligación de gestionar un plan de incentivos laborales que involucren en todo o en parte las expectativas de los futuros trabajadores, atrayendo a personas con grandes habilidades, capacidades o destrezas que puedan aportar a la productividad de la empresa.

Dentro de este pequeño grupo de empresas ecuatorianas que mantienen un plan de incentivos laborales, corresponden a un sector empresarial con trayectoria, posicionamiento en el mercado, marcas registradas, y con un gran número de sucursales y colaboradores, que mediante sus experiencias, han concebido que el mejor plan de incentivos laborales que pueden diseñar está basado en la motivación del trabajador, para ello han diseñado un sin número de beneficios, de esta forma algunas empresas con gran poder económico como “La favorita” entregan a sus colaboradores incentivos de carácter económico, otras como Grupo Familia Sancela, mantiene incentivos mixtos, y otras empresas como claro o movistar mantiene incentivos no económicos.

Este tipo de incentivos laborales que manejan algunas empresas en el Ecuador dependen de la necesidad y de los intereses que existan al interior de la misma, pero

sobre todo del giro del negocio, ya que a partir del análisis que realice el departamento de recursos humanos, administración o gestión se van readecuando los lineamientos, objetivos y formas de entrega de los incentivos laborales.

En la provincia de Cotopaxi, el parque industrial cuenta con empresas de gran renombre, que han basado su administración y gestión en la mejora del ambiente laboral, mediante el diseño de un plan de incentivos laborales, debido a que, pese a ser una empresa con un gran posicionamiento en el mercado requiere que existan cambios estructurales, bajo la concepción de que gracias a sus colaboradores han logrado mantener en un sitio de solvencia y competitividad empresarial.

En el cantón Latacunga se encuentra ubicada la “Industria Metálicas Cotopaxi” que tiene un gran prestigio en el mercado nacional e internacional, sin embargo, el mismo no es suficiente para alcanzar mayor productividad, puesto que existe un bajo desempeño laboral de los trabajadores, se sienten desmotivados por la falta de existencia de algún tipo de reconocimiento, que les permita realizar su trabajo en menor tiempo, mayor calidad y cantidad.

Por lo expuesto, se busca que la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi” al encontrarse en la cabecera cantonal y ser pionera en los productos que brinda, involucre un plan de incentivos laborales en las diferentes áreas de trabajo, a fin de alcanzar el desarrollo de cuatro aspectos socio-psicológicos: liderazgo, motivación y satisfacción, mejorando el entorno y ambiente de trabajo.

Debido a que el plan de incentivos laborales no solo muestra ventajas para los trabajadores sino también para la empresa porque la productividad asciende pudiendo observar que los ingresos económicos se transforman en ganancias, y el ciclo de

activos continua, puesto que con el paso de los meses los trabajadores podrán encontrar el incentivo laboral en el cobro de utilidades.

Por lo expuesto, la empresa que inobserve el plan de incentivos laborales observa algunos riesgos como: “la baja producción, aumento de costos, no optimización de tiempo, retrasos en entregas, disminución de la calidad y problemas logísticos” (Omaña, 2020, p.56). Cuando el plan de incentivos laborales es inexistente genera problemas en el desempeño del trabajador como: desmotivación, estrés, insatisfacción, inconformidad, riesgos laborales, entre otros. Es decir, conlleva a una serie de problemas al interior de la empresa que puede ocasionar riesgos laborales, demandas laborales, o trámites administrativos por la terminación de la relación laboral, dotando de un desprestigio laboral a la empresa, siendo un aspecto que no contribuye al liderazgo y posicionamiento en el mercado.

2.1 Justificación

La falta de aplicación de incentivos laborales produce efectos negativos que afectan el desempeño laboral de los trabajadores y por ende la productividad de la empresa disminuye; por lo cual se requiere que la empresa se enfoque en mantener un plan de incentivos laborales, pues debe estar consciente que parte de su éxito depende de la administración que se dé al giro del negocio, de una gestión del talento humano adecuada y enfocada principalmente en el trabajador, pues es este ser humano que con sus capacidades habilidades y destrezas físicas o intelectuales contribuye al logro de los objetivos, visión y misión de la empresa, engrandeciendo su poder comercial y mercantil, de allí la importancia de la ejecución del plan de incentivos laborales para la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”.

La trascendencia del presente trabajo de investigación se fundamenta en dotar a los trabajadores de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi” un ambiente de bienestar dentro y fuera del trabajo, a través del fortalecimiento de la relación laboral, mediante el estímulo monetario y no monetario del trabajador para obtener un mejor rendimiento laboral que coadyuve a mantener y mejorar la proyección de éxito en el mercado de la empresa.

Además, el efecto que se pretende alcanzar en la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi” con el diseño de un plan de incentivos laborales es trasladar la visión general que existe en la actualidad de la empresa privada, al decir que la misma solo busca intereses económicos propios seguido de una satisfacción comercial o mercantil, que usan y abusan de los trabajadores que invierten su mano de obra o intelecto en diferentes actividades que no son consideradas ni valoradas, por esta razón dicha empresa alcanzaría una visión humanísticas, protectora y de garantía de los derechos y del bienestar de los trabajadores, siendo pionera en enfocar su quehacer en el ámbito laboral más que en el comercial, puesto que a partir de este enfoque la empresa adquiere una visión de empoderamiento, solvencia y cotización en el ámbito comercial, mercantil y laboral.

Al existir un plan de incentivos laborales, la empresa no necesita recurrir a requerimientos y exigencias laborales fructuosas de forma directa antes o durante la contratación del personal, ya que será el propio trabajador quien diseñe a su estilo dichos requerimientos de forma independiente, autónoma y motivada, llevando a la empresa a un estándar de calidad en el trabajo.

2.2 Formulación del problema de investigación

La investigación se realizó en la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi” y se desarrolló un plan de incentivos para la mencionada empresa con la siguiente interrogante. ¿Con la aplicación del plan de incentivos laborales como se podría mejorar la productividad de la empresa?

2.3 OBJETIVOS

2.3.1 Objetivo general

Diseñar un plan de incentivos laborales para la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi” para el mejoramiento de la productividad y el ambiente de trabajo.

2.3.2 Objetivo específico

1.- Realizar un análisis teórico relacionado al plan de incentivos laborales para solventar la temática abordada.

2.- Diagnosticar la situación actual de incentivos en la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”.

3.- Desarrollar la propuesta del plan de incentivos para los trabajadores de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”.

2.4 Actividades

Las actividades que se desarrollan en la presente investigación serán desarrolladas de conformidad con los objetivos específicos tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1. Desarrollo de objetivos, actividades, cronograma y productos

Objetivos específicos	Actividades	Cronograma	Productos
<p>Realizar un análisis teórico relacionado al plan de incentivos laborales para solventar la temática abordada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar fuentes bibliográficas, páginas web, textos, revistas, etc. • Clasificación de información de teorías de la motivación. 	<p>Desde mayo del 2023 hasta junio del 2023</p>	<p>Fundamentar la viabilidad laboral y empresarial del plan de incentivos laborales en la empresa</p>
<p>Diagnosticar la situación actual de incentivos en la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estudiar la realidad laboral y económica de la empresa. • Generar información del ambiente de trabajo. • Aplicar la entrevista y encuestas para analizar e interpretar los resultados. 	<p>Desde junio del 2023 hasta julio del 2023</p>	<p>Conocer la situación actual y real del ambiente de trabajo y de productividad de la empresa.</p>

Desarrollar la propuesta del plan de incentivos para los trabajadores de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”.	<ul style="list-style-type: none">• Elaborar una propuesta de plan de incentivos laborales considerando las fases de aplicación.		
	<ul style="list-style-type: none">• Diseñar un plan de incentivos laborales	Agosto del 2023	Presentar el plan de incentivos laborales para la empresa

Elaborado por: Héctor Analuca.

3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Los beneficiarios del presente trabajo de investigación sobre el “Plan de incentivos laborales en la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, tiene como beneficiario directo al empleador el señor José Aníbal Culqui Terán, por la motivación que presentaran sus trabajadores en el desarrollo de todas y cada una de las actividades que son realizadas en los lugares y puestos de trabajo.

El segundo beneficiario directo son los trabajadores de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, debido a que el plan estará diseñado de acuerdo a sus intereses y necesidades actuales, que les permitan desarrollar su actividad de trabajo en un ambiente óptimo, con motivación a sabiendas de que su empleador considera como parte fundamental su trabajo, el mismo que es reconocido y valorado desde diversas modalidades.

Por otra parte, los beneficiarios indirectos es la cartera de clientes que tiene la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, debido que, al aumentar la productividad en la empresa, podrán acceder a los bienes, productos y servicios que brinda la empresa de forma más rápida y sencilla, bajo parámetros de calidad, generando un incremento de capital.

También, forman parte de este grupo los familiares de los trabajadores de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, debido a que observaran a su familiar motivarse por el trabajo que desempeña, y por recibir incentivos monetarios y no monetarios bajo una forma reciproca entre el trabajador y el empleador, mejorando el ambiente y las condiciones del núcleo familiar.

4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA

4.1 Antecedentes de la investigación

En el trabajo de grado de Cherrez. G, (2020), sobre el tema “Diseño de un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de una empresa de producción” de la Universidad Católica del Ecuador sostiene que:

Los planes de incentivos son una herramienta que le permite a una empresa mantener motivados a sus empleados, es una herramienta que contribuye al desarrollo emocional de cada uno de los integrantes de la organización. Este trabajo de investigación es muy importante para lograr que los empleados no solo estén satisfechos con su puesto y/o las actividades que realizan, sino que en su lugar de trabajo sean conscientes de que habrá una recompensa que no necesariamente será monetaria, por el contrario, será una felicitación de su jefe, un apretón de manos o un reconocimiento público que haga que este empleado se sienta orgulloso de lo que hacen por él, y así se mantenga motivado en su área de trabajo. (Cherrez. G, 2020, p.1)

Esta investigación tuvo como objetivo general “Diseñar un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de carrocías PICOSA.” (Cherrez. G, 2020, p.20), lo cual se desarrolló con la ayuda de cuatro objetivos específicos que involucran una revisión teórica, el diagnóstico situacional, el diseño y valoración del plan de incentivos laborales, para ello se siguió una metodología de tipo cualitativa, se utilizó como herramienta principal un cuestionario, el cual se aplicó a 93 personas, que permitió obtener como resultados que los trabajadores que se

encuentran con mayor motivación propenden no solo a la mejora del ambiente laboral sino también coadyuvan al incremento de la productividad de la empresa.

Este tipo de investigación, permitió evidenciar las fases que se deben realizar en la investigación planteada, para relacionar lo teórico con lo práctico y presentar un plan de incentivos laborales de acuerdo a los intereses, necesidades y realidad actual de la empresa “Industrias Metálicas Cotopaxi”.

En el trabajo de Cruz. M, (2020) titulado “Influencia de los incentivos laborales en la motivación del colaborador de la distribuidora Sipan distribuciones SAC” de la Universidad Católica Santi Toribio de Mogrovejo afirma que:

Los incentivos laborales tienen una influencia significativa sobre la motivación, esto debido a que los colaboradores se motivan de manera inmediata tras percibir los estímulos que la organización les ofrece. Se encontró también que el incentivo laboral mejor valorado era el económico, resultado que se esperaba pues en la situación actual del país, los empleados intentan mejorar su calidad de vida al aumentar sus ingresos, las evaluaciones más bajas reciben incentivos no económicos. Se encontró que la motivación de los empleados se encuentra en un nivel alto, siendo la que más valoran, la que se asocia con el logro, ya que los empleados se esfuerzan por alcanzar las metas que la empresa les plantea y esto es motivo de satisfacción para ellos. (Cruz. M, 2020, p.44)

Por lo tanto, el incentivo laboral debe ir de la mano con la motivación del trabajador, en donde se evidencia que debido a la situación actual y de crisis económica que atraviesa el país una retribución económica nunca está por demás, pues

esto ayuda a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias, poniendo más esmero y dedicación en sus actividades de trabajo.

En el trabajo, antes mencionado, para el logro de dicha determinación se basó en el cumplimiento del objetivo planteado que:

Fue determinar si el incentivo laboral influye sobre la motivación de los colaboradores de la Distribuidora Sipan Distribuciones SAC. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo aplicada y nivel explicativo y el diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal. Se ha utilizado como instrumento el cuestionario debidamente validado y aplicado a 50 colaboradores. La encuesta de incentivo laboral contiene 15 ítems dividido en 5 dimensiones siendo sus dimensiones: incentivos laborales (3); incentivos económicos (3); incentivos recreativos (3); incentivos educativos (3) e incentivos sociales (3 ítems). El cuestionario fue estructurado y se evaluó mediante la escala Likert 1 (totalmente en desacuerdo) al 7 (totalmente de acuerdo) y la encuesta de la motivación laboral contiene 15 ítems dividido en tres dimensiones, siendo sus dimensiones: Logro (5 ítems), Poder (5 ítems) y afiliación (5 ítems). El instrumento empleado fue estructurado basado en los planteamientos teóricos de David McClelland. Se concluye que se encontró influencia positiva del incentivo laboral en la motivación de los colaboradores, con lo que se tiene si el trabajador tiene una mejor percepción de los incentivos laborales entonces eso le producirá mayor motivación. (Cruz. M, 2020, p.44)

Con la metodología efectuada en esta investigación, se consiguió un aporte a la investigación que actualmente se presenta, debido a que permitió estructurar de forma ordenada la investigación tomando como referencia la aplicación de las

encuestas bajo la escala Likert, para tener respuestas más acertadas y poder establecer un plan de incentivos laborales acorde a los requerimientos de los trabajadores.

En el trabajo de investigación de Mujica. R, (2019), sobre el tema “El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco - 2019” señala que:

Hoy en día, todas las organizaciones exitosas valoran a su personal como una fuente clave de habilidades, considerándolos su activo más valioso e importante, de ahí la necesidad de atraer y contratar a los empleados más calificados motivado y competitivo. Por otro lado, el clima organizacional actual juega un papel muy importante tanto en las organizaciones públicas como privadas, ya que esto las hace diferentes y a su vez las hace más atractivas para trabajar porque cuentan con un clima laboral óptimo. En la actualidad se vive una realidad donde las empresas son altamente competitivas, buscan atraer los mejores talentos y retener a los mejores trabajadores, incluso ahora los candidatos a puestos de trabajo buscan que las empresas a las que postulan cuenten con una cultura organizacional de alta confianza y una transformación digital en despegue, buscan también que las organizaciones tengan certificaciones como la de Great Place To Work, esto garantiza un gran lugar de trabajo, donde los procesos internos son flexibles y rápidamente escalables, es decir, que cuenten con una marca de empleador que sea atractiva tanto para los colaboradores, como para los candidatos.(Mujica. R, 2019, p.16)

De cuyo criterio se desprende que las necesidades laborales en la actualidad no sólo son para la parte empleadora sino también para la trabajadora, puesto que en este cambio social es la clase obrera quien realiza una selección laboral, observando los

beneficios que le puede ofrecer una empresa como la posibilidad de asensos, que obviamente mejoran su situación económica pero no como una colaboración empresarial sino de una valoración de sus capacidades en el desempeño laboral, por ello, el desarrollo de esta actividad se convertiría en igual remuneración, igual trabajo sin afectar a la economía de la empresa, sino por el contrario enriqueciéndola de valor monetario y de trabajo.

Para llegar a esta explicación de importancia para el presente trabajo, la investigación tuvo como objetivo general “Determinar el nivel de relación del sistema de incentivos con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza, Cusco 2019.” (Mujica. R, 2019, p.18), para el efecto se desarrolló un análisis sobre el tipo de incentivos laborales que podrían ser útiles en este contexto, realizando una correlación entre los incentivos monetarios y no monetarios, por lo expuesto dicha investigación se basó en una metodología de tipo cuantitativo, mediante:

El tipo de investigación básico, el nivel correlacional, el método empleado es inferencial deductivo, el diseño no experimental correlacional, de otro lado, el cuestionario fue aplicado a 30 trabajadores de la empresa, asimismo, se ha utilizado como instrumento el cuestionario, los mismos que han sido procesados con el estadístico SPSS. (Mujica. R, 2019, p.2)

Lo cual permitió obtener como resultado que el mejor tipo de incentivos laborales son los monetarios, mediante el incremento de remuneraciones, obviamente sin desmejorar los incentivos no monetarios por ello se recomienda trabajar en este último tipo de incentivos para que de forma conjuntamente pueda aportar al mejoramiento de la empresa.

Este tipo de investigación, permitió comprender que es importante medir que tipo de incentivos laborales pueden ser aplicados en un determinado puesto y lugar de trabajo, ya que representan un grado alto de satisfacción del trabajador, lo cual le permitirá aumentar y recuperar su motivación generando mayor productividad para la empresa.

4.2 Aspectos generales de la empresa

La empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, se encuentra ubicada en la Av. Miguel Iturralde, barrio San Silvestre, parroquia San Buenaventura, cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi y nace como resultado de la creatividad que caracteriza al Latacungueño, José Aníbal Culqui, un gran ser humano con capacidad de Innovar, con un trabajo y competitividad en la comercialización de una amplia gama de productos metal mecánicos. IMC es una de las empresas más importantes del País, con puntos de distribución a nivel nacional con más de 140 diseños en paneles y forjados (Industrias Metálicas Cotopaxi, 2022).

Por esta razón la actividad social de la empresa esta denominada como pequeña Industria metalmeccánica, debido a que mantiene otras actividades como HORNIPAN, ECUALIMPIO, BLOQCENTER, de esta forma ha adquirido un posicionamiento en el mercado, grandes éxitos y logros empresariales.

4.2.1 Visión

La visión de la empresa Industria Metálicas Cotopaxi es “Ser la empresa líder en la fabricación y comercialización de productos industriales a nivel nacional,

convirtiéndonos en la mejor opción para nuestros clientes” (Industrias Metálicas Cotopaxi, 2022)

4.2.2 Misión

La misión de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi” es una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de productos industriales a nivel nacional, a través de la utilización de maquinaria de punta, mano de obra calificada y la utilización de insumos de calidad; aplicando una filosofía empresarial de mejoramiento continuo sustentada en su liderazgo, innovación y conducta ética” (Industrias Metálicas Cotopaxi, 2022).

4.2.3 Objetivos de la empresa

Los objetivos de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi” son los siguientes:

- Lograr estándares altos de calidad.
- Satisfacer la demanda de producto en el mercado nacional.
- Tener un reconocimiento del producto a nivel nacional.
- Ser una de las industrias más exitosas a nivel provincial y nacional.
- Obtener un reconocimiento en producción.
- Optimizar los tiempos de producción.
- Obtener costos más bajos con relación a la competencia.
- Ser pioneros en tecnología de última generación.
- La satisfacción de los posibles clientes.

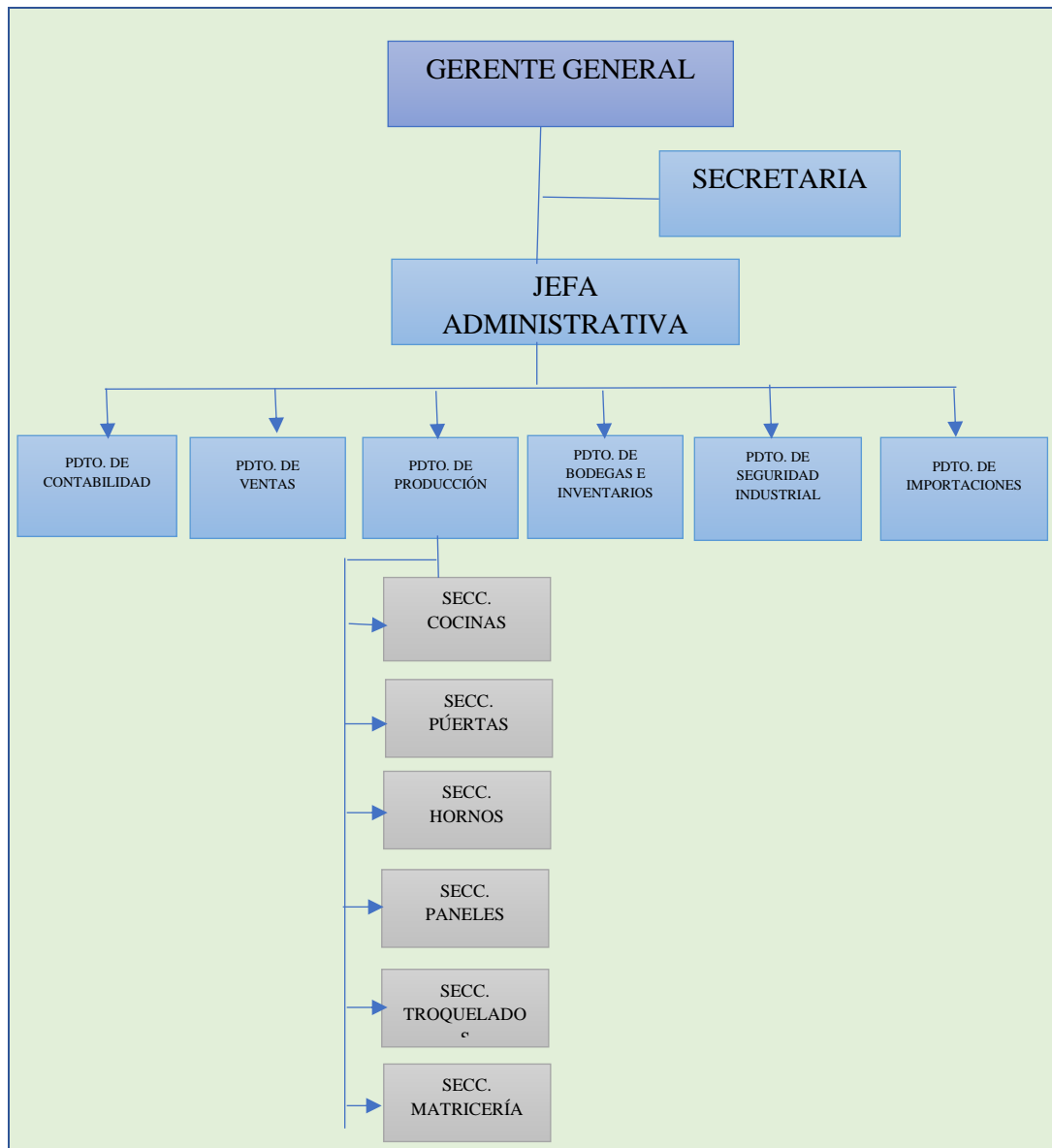
- Mejorar sus líneas de producción y mano de obra (Industrias Metálicas Cotopaxi, 2022).

4.2.4 Estructura organizacional de la empresa

La empresa “Industrias Metálicas Cotopaxi, está dirigida por su máxima autoridad que es el gerente general en la persona del señor Aníbal Culqui, seguido de este orden jerárquico se encuentra secretaria y el jefe de administración, en lo posterior existen seis departamentos que son: contabilidad, ventas, producción, bodegas e inventarios, seguridad industrial e importaciones, cabe recalcar que el departamento de producción contiene seis secciones que son: cocinas, puertas, hornos Paneles, troquelados y matricería.

A continuación, se muestra la estructura organizacional de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”.

Figura 1. Estructura organizacional



Fuente: Industrias Metálicas Cotopaxi.

4.3 Incentivos laborales

4.3.1 Concepto de incentivos laborales

Los incentivos laborales de acuerdo a Da Silva, (2021) “son objetos, servicios, eventos o acciones que animan a un empleado a trabajar más duro para una empresa.

Pueden ser estímulos económicos, no económicos, interpersonales o de desarrollo profesional.” (p.5)

Dicho esto, Sirvano, (2021) afirma que “son aquello que impulsa a las personas a mejorar en ciertas tareas o aspectos. Puede verse como un beneficio después de lograr una meta. Por lo tanto, un incentivo es algo que motiva a una persona a realizar mejor y más rápido una determinada tarea, mejorando así su desempeño.” (p.12)

Por lo expuesto el concepto de incentivos laborales se ha de entender que es aquella recompensa que recibe el trabajador por parte del empleador, por su esmero, dedicación, responsabilidad y mejora en el rendimiento y la productividad de las actividades que realiza en su puesto de trabajo, requiriendo para el efecto de una motivación que puede ser tangible o intangible pero que satisface sus necesidades.

4.3.2 Finalidad de los incentivos laborales

La finalidad de los incentivos laborales es “estimular la motivación y el desempeño de los empleados con el fin de aumentar su producción.” (Concur, 2022, p. 5) con ello se evidencia que el plan de incentivos laborales debe ser siempre diseñado por la empresa de acuerdo a su situación actual, actividad que estará a cargo del departamento o unidad del talento humano, ya que su gestión se enfocará siempre en las actividades físicas o intelectuales que realiza el ser humano al interior de la empresa.

4.3.3 Objetivos de los incentivos laborales

Los objetivos que persiguen los incentivos laborales de acuerdo a Deloitte citado por Concur, (2022) en donde hace referencia a un informe realizado sobre los mismos se tienen los siguientes objetivos con su porcentaje de aceptación:

Alinear las recompensas de los trabajadores con los objetivos de la organización (93 %). Crear una remuneración total que sea más competitiva en el mercado (69%). Mejorar el rendimiento o la productividad individual (33%). Mejorar la productividad general de los trabajadores (29%). Reconocer las contribuciones de los empleados (21%). Fomentar el sentido de pertenencia entre el personal (20%). Reducir la rotación de los empleados y mejorar la retención (13%). Lograr una combinación salarial óptima para administrar los costos de nómina (11%). Otros (1%). (Concur, 2022, p.8)

Dicho esto, es importante puntualizar que los incentivos laborales al involucrar a las dos partes de la relación laboral disponen objetivos para cada parte en concreto. Es así que la parte empleadora pretenden obtener con la aplicación de los planes de incentivos la mejora empresarial, a través de las siguientes características:

- Los incentivos deben beneficiar a los trabajadores y a la empresa.
- Los planes deben ser explícitos y de fácil comprensión para los trabajadores.
- El plan debe tener la capacidad de controlar la producción dentro de la empresa.
- Motivar a los trabajadores para que sean lo más productivos posible.
- Promover una mayor productividad de los recursos humanos a través de más y mejor educación, disponibilidad de equipos, etc.

- Retener el personal valioso.
- Evitar que los trabajadores no deseados permanezcan en la empresa.
- Atraer a los mejores recursos humanos disponibles en el mercado.
- Ahorrar lo cuanto sea posible, especialmente los relacionados con los costes sociales y la gestión de determinadas prestaciones, como seguros, pensiones, etc. (Infante, R, 2022, p. 12)

Mientras que los objetivos que pretende el trabajador son:

- Recibir una recompensa por el trabajo efectuado.
- Alcanzar una valoración del trabajo
- Ascender laboralmente
- Buscar ser más competitivos.
- Valorizar el trabajo efectuado con o sin supervisiones, entre otras.

4.3.4 Tipos de incentivos laborales

Los incentivos laborales pueden ser económicos y no económicos, al respecto Salazar. J, (2020), sostiene que son “un tipo de recompensa o incentivo, suele ser monetario, es decir, en dinero. Puede ser con dinero en efectivo, comisiones, bonos, aumentos de sueldo, o cualquier otra cosa que resulte adecuada para tu empresa. Lo importante es que represente un valor económico para el trabajador” (p.89). Es decir, una retribución en dinero por el aumento en el desempeño de las funciones que realiza el empleador, siendo un ejemplo de ello las comisiones, pues cuando se alcanza el límite de ventas el trabajador recibe de acuerdo al excedente que haya realizado.

Mientras que los incentivos no económicos, mantienen una subclasificación puesto que pueden ser en especie o no asalariados: En lo que respecta a los primeros

son considerados como aquellas recompensas que se dan al trabajador en forma material como la entrega de tarjetas de consumo, productos que fabrica la empresa, entre otros. Mientras que los no asalariados, son recompensas no monetarias que las empresas pueden ofrecer a sus empleados. Este tipo de incentivos incluye, por ejemplo, reconocimientos, ascensos, días libres, cursos de formación, tiempo de vacaciones, etc. Si trabajas duro en un proyecto, en el trabajo y tu jefe lo reconoce, puede ofrecerte un retiro de la empresa como incentivo por tu duro trabajo. (Salazar. J, 2020, p.9)

4.4 Plan de incentivos laborales

El plan de incentivos laborales es una estrategia de gestión realizada por la empresa para alcanzar un mayor beneficio empresarial, el cual está diseñado de acuerdo a las necesidades y la situación actual de la empresa, aspecto que recae a cargo de la dirección empresarial y de gestión. En este sentido, Francelis (2017), afirma que,

Ofrecer un plan de incentivos significa una estrategia objetiva, transparente y atractiva a todos los colaboradores de la empresa, busca motivar más el esfuerzo para recibir una recompensa deseada, alcanzando un compromiso a escala grupal para conseguir las metas y objetivos que beneficien a la empresa y a la persona, es un programa que ofrece una organización empresarial a uno o más empleados para incentivarlos a realizar actividades laborales y aumentar la producción. (p.35)

De esta forma, se convierte en un “programa en el que se han estudiado y planificado los incentivos idóneos según la empresa y el tipo de empleados, con el

objetivo de motivar a sus empleados a aumentar su producción y mejorar sus resultados laborales” (Ruiz, 2021, p.20).

Por lo tanto, el plan de incentivos laborales se convierte en un programa estratégico empresarial con objetivos, metas y fines debidamente planificados para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de tal forma que la empresa sea beneficiada.

4.4.1 Ventajas del plan de incentivos laborales

El plan de incentivos laborales tiene múltiples ventajas para las partes de la relación laboral, pudiendo distinguirse entre ellos las siguientes; “reducen el favoritismo, aumentan la productividad, motivan a los empleados, permiten que el empleador crezca profesionalmente, mejoran el clima laboral, atraen a nuevos profesionales cualificado y con talento y generan empleados leales” (Omaña, 2020, p.56).

Sin embargo, para que el plan de incentivos laborales surta los efectos deseados debe ser diseñado de acuerdo a la realidad actual de la empresa y su necesidad empresarial, debe ser diseñado con total esmero y responsabilidad, en base a una investigación previa en la que se pueda establecer debilidades y fortalezas, por ello el diseño del plan será la clave fundamental para la mejora de la empresa, siempre y cuando su diseño sea el acertado.

Para Bizneo, (2020), existen cinco ventajas de aplicar el plan de incentivos laborales:

- Mejora la productividad de los empleados: los trabajadores se esfuerzan para alcanzar los objetivos marcados y, de esta manera, obtener los

incentivos correspondientes. Por lo tanto, al aumentar su rendimiento, crece también su productividad. Además, como todos los trabajadores “juegan” con las mismas condiciones y tienen las mismas posibilidades de promocionar, ganar incentivos y crecer, fomenta la igualdad entre ellos.

- Atrae profesionales cualificados: si una empresa cuida a sus trabajadores, más candidatos querrán formar parte de ella y profesionales más capacitados acudirán a los procesos de selección.
- Aumenta la motivación de los empleados: tener objetivos claramente marcados y que la consecución de los mismos les aporte beneficios directos de algún tipo, supone un extra de motivación para cualquier trabajador. Además, al ver recompensado su esfuerzo, el trabajador será más leal a la empresa.
- Evaluación de los resultados: gracias al plan de incentivos, en todo momento, la compañía tendrá un feedback sobre el rendimiento de sus empleados lo que permitirá observar las fortalezas y debilidades de cada trabajador, pero, además, situarles en el puesto que más se adecúe a sus posibilidades.
- Fomenta el trabajo en equipo: si el plan de incentivos está orientado al logro de objetivos comunes, mejorará el clima laboral y el rendimiento en general de todo el departamento. (p.8).

Con lo cual, se justifica la pertinencia y aplicación de un plan de incentivos laborales en la empresa, porque los beneficios que ofrece son incuantificables cuando se trata de mejorar la situación laboral de los trabajadores, que desde los albores de la historia se han caracterizado por ser la parte más débil de la relación laboral,

considerando que el empleador por ejercer su poder económico y empresarial ha dejado de lado el bienestar y mejoramiento del ambiente de trabajo.

4.4.2 Desventajas de ofrecer incentivos laborales mal gestionados

Los incentivos laborales deben desarrollarse, planificarse y aplicarse de forma adecuada ya que caso contrario una mala gestión podría ocasionar problemas dentro de la relación laboral, de esta forma Workmeter, (2020), menciona que algunas desventajas son:

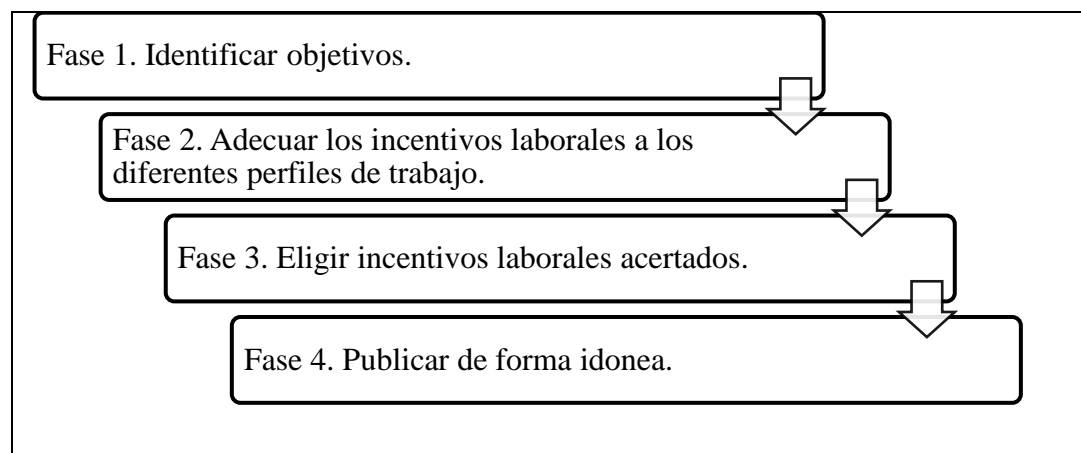
- a) Puede crear desconfianza y celos entre los empleados.
- b) Puede hacer que los empleados solo se concentren en tareas de incentivos medibles.
- c) Si los objetivos se establecen demasiado altos y no se gestionan correctamente, la empresa puede sufrir financieramente.
- d) Puede ser difícil crear indicadores medibles claros y objetivos para cada departamento sin generar desconfianza en los empleados. A menos que se cuente con un software de medición que brinde datos sobre el rendimiento de manera objetiva y clara.
- e) Los gerentes responsables de calificar el desempeño pueden dejarse influir por las relaciones personales.
- f) Recompensar financieramente al personal puede ser una forma de "comprar el cumplimiento" en lugar de crear una cultura empresarial saludable. (p.23)

Por ello, el plan de incentivos laborales debe realizar una evaluación previa, que permita conocer aspectos de trascendencia del empleador, ya que será quien destine parte del tiempo y recursos del trabajo para el desarrollo de las actividades, ya que en ocasiones puede existir el deseo de realizar la gestión, pero si la empresa no cuenta con los recursos necesario o no realiza las actividades planeadas se crea una brecha de desconfianza en el trabajador, cuyo resultado puede ser contrario a las ventajas que ofrece el plan de incentivos laborales.

4.4.3 Fases del plan de incentivos laborales

El plan de incentivos laborales tiene cuatro fases conforme se muestra en la siguiente figura:

Figura 2. Fases del plan de incentivos laborales



Elaborado por: Héctor Analuca.

La fase 1. Se destina a identificar cuáles son los objetivos que la empresa desea alcanzar, solo definiendo minuciosamente los objetivos del plan de incentivos, los trabajadores podrán lograr los resultados que desea la empresa, comprometerse con la filosofía de la misma, mejorar los procesos de trabajo y aumentar su productividad.

“Para conseguirlo, hay que preguntarse: ¿qué queremos lograr?, ¿nuestra prioridad es aumentar las ventas, reforzar el compromiso del equipo o mejorar los procesos de trabajo? Lo mejor es marcar objetivos trimestrales, semestrales y anuales”. (Ortiz, 2021, p.134).

La primera fase del plan de incentivos laborales debe ser realizada en base a un análisis anterior puesto que cada uno de ellos se debe ajustar a un cronograma de trabajo, a un presupuesto, de tal forma que no afecte en lo posterior a los intereses de la empresa, pues estos son el cimiento para el desarrollo del mismo, y de los objetivos que se planteen y la forma en la que se cumplan se podrán visualizar los resultados.

Para el desarrollo, de los objetivos se considerará la situación real de la empresa, además se recogerá los criterios que se hayan obtenido en las entrevistas y encuestas desarrolladas en la presente investigación de campo.

La fase 2. Adecuar los incentivos laborales a los diferentes perfiles de trabajo, no hace otra cosa más que identificar el perfil de trabajo de los trabajadores, ya que de acuerdo a cada uno de ellos se irán readecuando la toma de decisiones a incorporarse en el plan de incentivos laborales.

Ya que el departamento encargado de esta gestión tiene que conocer cuáles son las necesidades e inquietudes de sus empleados para que los incentivos propuestos estimulen realmente a los trabajadores. Es algo complejo porque en las empresas hay personas muy diferentes. Esto se puede solucionar con la creación de un cuestionario online que permita al departamento de Recursos Humanos conocer las preferencias y adecuar el plan por grupos de empleados con el mismo perfil. Un mismo empleado puede tener intereses diferentes en función de la etapa de vida en la que se encuentra. Por eso es importante

mantener un contacto habitual con ellos y saber cómo motivarlos en cada periodo que atraviesan. (Ortiz, 2021, p.135).

Es decir, que esta fase se muestra como una planificación que debe realizar la empresa considerando a cada trabajador como una fuente de información, ya que desde su necesidad o expectativa podrá definir de mejor forma que es lo que busca en torno a esta actividad.

Para el desarrollo, de esta fase se considerará el perfil del trabajador de acuerdo al organigrama estructural de la empresa, para equilibrar igual trabajo, igual incentivo laboral, permitiendo que el trabajador desde su lugar y puesto de trabajo se sienta satisfecho en el desarrollo de las diferentes actividades que realiza al interior de la empresa, exteriorizando así su bienestar a la sociedad.

La fase 3: Se somete a elegir los incentivos acertados, es decir, cuáles serán los incentivos que se va a entregar al trabajador, es decir, económicos o no económicos, pudiéndose distinguir, bonos, tarjetas de compras, comisiones, ente otras. Los incentivos deben cumplir tanto las expectativas del empleador como del trabajador “llega el momento de escoger cuáles son los incentivos beneficiosos para el trabajador y para la empresa. Este paso es importante porque si escogemos correctamente los incentivos será más sencillo contar con profesionales eficientes y fieles a la compañía.” (Ortiz, 2021, p.135).

Para dar cumplimiento a esta fase se realizará reuniones estratégicas con las principales autoridades de la empresa y su grupo de colaboradores más cercanos, ya que son quienes conocen y manejan documentadamente información respecto a la misma, pudiendo descifrar cuales incentivos pueden beneficiar a las dos partes de la

relación laboral, sin que se afecten de ninguna manera a los intereses de cada uno de ellos.

La fase 4. Es la publicación del plan de incentivos laborales ya que “es necesario que envíe a los empleados una nota informativa en la que puedan consultar toda la información y tengan la opción de resolver sus dudas. Todos los trabajadores necesitan sentir que son tomados en cuenta y que valoran su trabajo. Los incentivos laborales son muy importantes para construir una imagen de marca fuerte.” (Ortiz, 2021, p.135).

Para el efecto, el plan de incentivos laborales, será publicado mediante trípticos a la entrada y salida de la empresa, además se lo hará conocer mediante una reunión que sea planificada específicamente para ello, entregándoles dos ejemplares: uno físico en el momento mismos de la reunión y el segundo de forma digital a sus correos electrónicos.

4.4.4. Formas para entregar los incentivos laborales

Los incentivos laborales pueden ser monetarios y no monetarios, por ello a continuación se expresan algunas formas para entregar incentivos laborales:

Los incentivos monetarios pueden ser en efectivo, son sumas de dinero que se dan a los empleados de forma ocasional o periódica por su buen rendimiento.

Uno de los incentivos salariales, es el pago de comisiones; una suma global de dinero brindada a los empleados cuando completan una tarea o cumplen un importante objetivo. Normalmente, el objetivo consiste en vender una determinada cantidad de bienes o servicios. Las bonificaciones, otro tipo de incentivo laboral monetario, suelen ser periódicas: Bonificaciones de fin de

año, por vacaciones, por navidad y por incorporación o antigüedad en la empresa. Por otro lado, los incentivos en efectivo también se reflejan en aumentos de salario, en función de los logros de cada empleado. Es uno de los incentivos más utilizados (Workmeter, 2020, p.24).

Mientras que algunos ejemplos de incentivos mixtos, en donde se involucran incentivos monetarios y no monetarios pueden estar desarrollados para el mejoramiento de la carrera profesional y académica del trabajador, pudiendo distinguirse los siguiente:

- a) Reembolso de la matrícula del curso formativo o máster.
 - b) Oportunidades de networking de formación con la asistencia a conferencias específicas.
 - c) Ofrecer diferentes cursos de formación.
 - d) Oportunidades de seguimiento del trabajo o de tutoría.
 - e) Formación de certificación para el avance de las habilidades profesionales.
- (Workmeter, 2020, p.24).

Mientras que los incentivos laborales no monetarios son una opción aceptada por los trabajadores, ya que sienten el reconocimiento que realiza la empresa por las actividades desarrolladas.

Pueden ser propuestas como el uso personal del coche de empresa, regalos, vales o membresías a clubes. Otros incentivos laborales no monetarios para motivar y retener a los empleados pueden ser: Oportunidades de desarrollo, promociones dentro de la empresa, comidas periódicas de la empresa, un viaje pagado o una experiencia, programas de reconocimiento de los empleados. Por ejemplo, el empleado del mes, acuerdos de trabajo flexibles, actividades de

teambuilding, entradas a teatros, conciertos o parques de atracciones. Los incentivos no monetarios son únicos porque pueden ser artículos físicos o experiencias que los empleados reciben en una ocasión puntual como recompensa por su alto rendimiento o alcance de objetivos. (Workmeter, 2020, p.25).

4.5 Teorías de la motivación

4.5.1 Pirámide de Maslow

Maslow al proponer la teoría de motivación realiza la agrupación de dos componentes: el primero corresponde al grado de necesidad o satisfacción básica que requiere el ser humano, las cuales se encuentran en las tres jerarquías inferiores de la pirámide, el segundo responde a un grado de las necesidades más elevadas que se encuentran en las dos primeras jerarquías de dicha pirámide.

En este contexto Salgado, (2019) afirma que:

La base: Fisiología. Lo primero que el ser humano necesita cubrir son sus necesidades básicas: comida, bebida, descanso, respiración, etc

Segundo escalón: Seguridad. Una vez cubiertas las necesidades básicas, se pasa al escalón de la seguridad. Esto implica un techo donde cubrirse, saber que se está protegido y tener recursos asegurados.

Tercer escalón: Afiliación. El ser humano necesita relacionarse, sentirse aceptado y participar en una sociedad.

Cuarto escalón: Reconocimiento. Tener éxito y ser respetado por los demás.

La cúspide de la pirámide: Autorrealización. Creatividad, moralidad,

resolución de problemas. El ser humano llegará aquí cuando haya visto satisfechas el resto de sus motivaciones. (p.3)

A continuación, se podrá observar su contenido:

Figura 3. Pirámide de Maslow



Fuente: Maslow, 1943

Existen algunas formas de motivación para lograr el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores, sin embargo, para el presente trabajo de investigación se considera importante la utilización de “la teoría de Maslow porque en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide)”.(Ceolevel, 2016,p.1)

4.5.2 La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg

La teoría de Herzberg esta “es una teoría que se basa en la motivación. Puesto que considera que la motivación es el factor que impulsa y compromete a las personas para que rindan mejor en el trabajo”. (Quiroga. M, 2021)

Por lo que se puede decir que este tipo de teoría debate entre dos aspectos: la satisfacción y la insatisfacción del trabajador en el desarrollo de sus actividades, de esta forma se evidencia una diferencia entre el factor intrínseco, como aquella que le corresponde al propio trabajador desde su yo interior para adquirir la motivación o satisfacción, y el segundo factor es la higiene que ya es extrínseco porque depende del ambiente de trabajo.

Dentro de las prácticas para eliminar la insatisfacción de los trabajadores se encuentran las siguientes:

- Revisar las políticas de la empresa y eliminar las que puedan afectar la productividad del trabajador.
- Revisar los salarios y realizar ajustes si fuera necesario.
- Promover mayor seguridad laboral.
- Enriquecer las tareas laborales para que todos realicen un trabajo interesante y significativo.
- Eliminar todo lo que pueda causar frustración en el empleado. (Quiroga. M, 2021)

Contrario a ello, se encuentran las acciones que se deben realizar para generar una satisfacción de los trabajadores, pudiendo distinguirse las siguientes:

- Reconocer los esfuerzos y logros de los empleados.

- Aumentar el nivel de responsabilidad en los empleados y evitar los controles innecesarios.
- Ayudar a que el trabajo de los empleados resulte más interesante. Para ello se les debe dar capacitaciones continuas y proveerles de los recursos necesarios para lograrlo (Quiroga. M, 2021)

4.5.3 La teoría X y la teoría Y de McGregors

La teoría X y Y tiene una visión diferente sobre la gestión empresarial. La teoría X, por su parte sostiene que la mejora de la productividad en la empresa se mejora mediante la imposición de castigos a los trabajadores que no desempeñen de forma adecuada su trabajo. Al respecto, Martín, (2019) afirma que: “los directivos y administradores de empresa consideran que los trabajadores solo tienen un buen rendimiento bajo presión o amenazas. Solo así, según la Teoría X, es posible mejorar el crecimiento y la producción laboral.” (p.5)

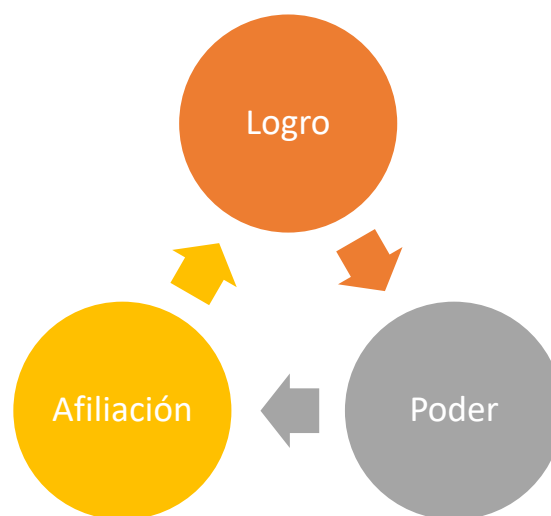
La teoría Y se muestra contraria a este pensamiento, porque sostiene que la motivación es importante en los diferentes roles que cumple el trabajador al interior de la empresa. Así Martín, (2019), dice que “los directivos de la empresa piensan que los funcionarios quieren y también necesitan trabajar.” (p.5).

De esta forma por la teoría que se aconseja seguir en la empresa, es la teoría Y, ya que el trabajo bajo presión puede generar a corto, mediano o largo plazo un problema en la seguridad laboral del trabajador, mediante la presencia de un riesgo psicosocial, que puede terminar con una enfermedad profesional, lo cual se convierte en un factor negativo para la empresa.

4.5.4 La teoría motivacional de McClelland

La teoría motivacional de Mc Clelland, es considerada como la teoría de las tres necesidades, porque trata del logro, poder y afiliación, y de analizar como inciden cada uno de estos elementos en el desempeño de la actividad de trabajo en la empresa.

Figura 4. Tres necesidades de la teoría motivacional de McClelland



Elaborado por: Héctor Analuca.

De esta forma Santa, (2020), explica el contenido de las mismas

Necesidad de logro. Los trabajadores que tienen como prioridad el logro, se fijan objetivos difíciles que les suponga asumir retos, arriesgándose a cumplir metas, aunque conlleven un gran trabajo, dedicación, esfuerzo y sacrificio. Les gusta recibir retroalimentación sobre su trabajo, evolución y resultados dentro de la empresa. Entre trabajar solo o en equipo, siempre se decantarán por trabajar de manera individual.

Necesidad de afiliación. Su prioridad es formar grupo y trabajar en equipo, se caracterizan por ser personas que les gusta trabajar de forma cooperativa, en lugar de competitiva. Suelen ser complacientes con el equipo, es decir, prevalece su necesidad de pertenecer al grupo, antes de que sus opiniones sean tenidas en cuenta. No se fija como objetivo asumir grandes riesgos y prefieren trabajar de manera colaborativa y grupal.

Necesidad de poder. Se caracterizan por ser dominantes y quieren tener controlado todo aquello que está a su alrededor. Son personas competitivas que ansían el poder, y éste creen obtenerlo ganando a los demás. Consideran que el poder les proporcionará reconocimiento dentro del equipo y estatus dentro de la empresa, su necesidad a satisfacer son las ganas de destacar sobre los demás. (p.10)

4.6 Desempeño del trabajo en la empresa

El desempeño del trabajador en la empresa se evidencia a corto plazo con la adecuada aplicación del plan de incentivo laborales, en este sentido Torres et al. (2021), sostiene que:

Se ha demostrado que la inteligencia emocional está íntimamente relacionada con el desempeño laboral de los técnicos médicos siendo para una buena prolongación de su carrera y logro de metas. De ellos podemos concluir que, a nivel mundial, los estudios sociales en ciencia y tecnología es un campo de trabajo integrado en las instituciones de educación superior (IES), donde se enfrenta con frecuencia la necesidad de mejorar la competencia profesional,

potenciar la competitividad a través de la creación de sistemas adaptativos o la innovación tecnológica. (p.67)

De ese criterio, se desprende que los incentivos laborales aportan de dos formas en el comportamiento del trabajador: el primero, en donde se concibe que la inteligencia de la persona humana sobrepasa los valores económicos, pues considera que la base de su desarrollo laboral, individual y profesional parte de los logros educativos que alcance, por esta razón los incentivos de carácter profesional, no solo contribuyen con la productividad, sino también con la mejora del ambiente de trabajo.

Además, el empleador podrá visualizar calidad de trabajo, y no solo cantidad, siendo este aspecto el que genera liderazgo en el mercado, lo cotiza y le da valor empresarial atrayendo a trabajadores con grandes potenciales que contribuyan al desarrollo de la empresa en todos sus ámbitos y sectores.

Rodríguez et,al., (2020) “describen el desempeño laboral como efectivo, basado en criterios sistemáticos, medido contra la capacidad del líder para adaptarse y desarrollarse” (p.9). Por lo tanto, al existir un correcto desempeño en la empresa, no solo que aumenta la productividad, sino que ayuda al ambiente de trabajo, reduciendo los riesgos de trabajo, sean estos accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, ya que el trabajador estará más activo, y la toma de decisiones serán apropiadas en materia de prevención de riesgos laborales.

Por lo expuesto, el desempeño laboral a consecuencia de la aplicación de un plan de incentivos laborales, “es el valor que un individuo agrega a la empresa de tantas maneras como sea posible en un período de tiempo determinado, con el fin de perseguir objetivos establecidos, de modo que el desempeño de los empleados pueda medirse y ver el rendimiento.” (Argoti, 2020, p.46)

4.6.1 Evaluación del desempeño laboral

La empresa de forma general realiza una evaluación del desempeño laboral de sus colaboradores, que “se centra en tres grandes bloques principales: Personalidad, cualidades y comportamiento de la persona. Grado de contribución del empleado a los objetivos propuestos o el trabajo requerido. Potencial que hay que desarrollar.” (Flores, 2018, p.3).

Es decir, observa todo el componente individual del trabajador, para irlo perfeccionando de acuerdo a la experiencia que vaya adquiriendo en su lugar y puesto de trabajo, sin embargo, la evaluación del desempeño laboral no solo debe enfocarse a tener resultados de la situación laboral del trabajador, sino que debe propender a encontrar soluciones rápidas y eficaces que permitan corregir los errores encontrados, brindando un aporte a la empresa, y es desde esta etapa de mejoras que nace el plan de incentivos laborales, puesto que coadyuvaría a mejorar el rendimiento y desempeño laboral mediante la motivación del trabajador.

4.6.2 Indicadores de la evaluación del desempeño laboral

Los indicadores de la evaluación del desempeño laboral suelen ser dos:

- Indicadores estratégicos. - Medición del grado de cumplimiento de objetivos establecidos. Corrección o fortalecimiento de estrategias. Orientación de los recursos. Estrategias de las organizaciones y formas de llevarlas a cabo.
- Indicadores de gestión. - Medición de los avances logrados a través de actividades y procesos. Obtención de datos sobre actividades realizadas y componentes. (Flores, 2018, p.3).

Este tipo de indicadores, facilitan la evaluación del desempeño laboral, porque permiten observar el comportamiento del trabajador al interior de la empresa desde diferentes ópticas, haciendo que este sea más completo. De este modo, tanto los indicadores estratégicos como de gestión coadyuvan al mejoramiento de la productividad, ya que en base a los resultados obtenidos se pueden establecer nuevas estrategias para mejorar el desempeño laboral.

4.6.3 Métodos de evaluación

A continuación, se observan algunos métodos de evaluación del desempeño laboral que suele utilizar la empresa para conocer el estado actual de la productividad y entorno de trabajo:

- Autoevaluación: el empleado evalúa su puesto de trabajo, su desempeño y a la organización.
- Evaluación por iguales: los trabajadores que ocupan un mismo cargo o están en un mismo nivel, evalúan a la organización, al desempeño conjunto, y el puesto de trabajo que ocupan.
- Evaluación realizada por subordinados: en este caso, ellos evalúan a sus superiores.
- Evaluación realizada por los superiores: aquí los superiores evalúan a sus subordinados.
- Evaluación de los clientes: externos a la organización, de los que con ella trabajan, etc.

- Evaluación 360°: se trata de un método que integra todas las evaluaciones anteriormente descritas. De este modo, analiza la visión tota. (Florencia, 2018, p.5).

Los métodos de evaluación son importantes realizarlos en la empresa, puesto que con sus resultados el área encargada de recursos humanos puede determinar cómo se están desarrollando las funciones de los trabajadores en la empresa, cabe recalcar que este tipo de evaluación no se da para calificar el trabajo de los trabajadores, sino para ver la forma en la que se están desarrollando dichas actividades.

La evolución debe ser imparcial, certera, fidedigna y real permitiendo tomar decisiones correctas para alcanzar el mejoramiento de la productividad de la empresa, pues en base a ella se puede reforzar o reconocer la labor del trabajador.

4.6.4 Factores motivacionales para el desempeño laboral

Los factores motivacionales de acuerdo a Ramírez. R, (2019), sostiene que:

La relación entre los factores motivacionales de diseño del trabajo (características de tarea y características de conocimiento) y el desempeño individual es mayor cuando se consideran las dimensiones emergentes de desempeño, esto es, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo. (p.10)

Es decir, son tipos de desempeño que debe mantener la empresa para lograr un mejor ambiente de trabajo y mejorar la productividad de la misma, por ello al hablar del desempeño contextual, se dice que permiten a los superiores directos evaluar distintos comportamientos en sus subordinados, los cuales ayudan al ambiente psicológico, social y organizacional en el cual los objetivos organizativos pretenden

alcanzarse (un ejemplo de ítem es "mientras realiza su trabajo, ¿qué probabilidad hay de que coopere con otros en el equipo de trabajo"(Ramírez. R, 2019p.28)

El desempeño adaptativo se refiere a adaptarse a un puesto de trabajo, es decir, asumir el rol que debe realizar en ese puesto de trabajo, la forma en la que lo debe realizar, los tiempos, horarios que debe cumplir entre otras, este tipo de gestión es asumida por el área de recursos humanos de empresa, pues son quienes guiaran en primer lugar la labor del trabajador, motivándole a llegar a un desempeño laboral deseado.

Figura 5. Taxonomía del derecho laboral que influye en el desempeño adaptativo

Autor/es	Naturaleza de la medida	Dimensiones y subdimensiones
Johnson (2003)	Distingue tres grandes bloques: desempeño de tarea, desempeño de ciudadanía y desempeño adaptativo	<p>Desempeño de tarea</p> <ul style="list-style-type: none"> — Eficacia en tareas específicas — Eficacia en tareas no específicas (para todos) — Comunicación oral y escrita. — Supervisión — Gestión o administración — Iniciativa consciente hacia las tareas <p>Desempeño de ciudadanía</p> <ul style="list-style-type: none"> — Iniciativa consciente (esfuerzo para conseguir objetivos) — Apoyo personal — Apoyo organizacional <p>Desempeño adaptativo</p> <ul style="list-style-type: none"> — Lidar con situaciones laborales inciertas
Griffin et al. (2007)	Dos grandes dimensiones que reflejan las variables de incertidumbre (nivel de dinamismo necesario: eficacia, adaptabilidad y proactividad) e interdependencia (el objetivo de la contribución: tarea individual, miembro del equipo, miembro de la organización) en el contexto laboral	<p>Eficacia</p> <ul style="list-style-type: none"> — Individual — Equipo — Organización <p>Adaptabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> — Individual — Equipo — Organización <p>Proactividad</p> <ul style="list-style-type: none"> — Individual — Equipo — Organización
Bartram (2005)	Modelo basado en competencias laborales	<p>Liderar y decidir</p> <p>Apoyar y cooperar</p> <p>Interactuar y presentar</p> <p>Analizar e interpretar</p> <p>Crear y conceptualizar</p> <p>Organizar y ejecutar</p> <p>Adaptar y afrontar</p> <p>Emprender y realizar</p>
Koopmans et al. (2011)	Describe 4 grandes dimensiones definidas mediante una serie de indicadores que pueden ser medidos directamente	<p>Desempeño de tarea</p> <p>Desempeño contextual</p> <p>Desempeño adaptativo</p> <p>Conductas contraproductivas</p>

Fuente: Rodríguez, (2021)

Finalmente, el desempeño proactivo, es una perspectiva personal en la que el trabajador asume responsabilidad ante cualquier circunstancia que se presente a nivel laboral. Toma la iniciativa para resolver los problemas y mejorar. Se trata de no dejar que la imprevisibilidad del día a día dicte su actitud y comportamiento. (Sage, 2022, p.1)

De esta forma un trabajador proactivo, no necesita que exista un jefe que le diga a cada instante que hacer, ya que es quien por sus propios medios busca unas nuevas oportunidades, es capaz de anticiparse a sucesos o de prevenir los mismos, busca nuevas funciones para llegar al objetivo deseado entre otras.

Este tipo de actividades, son propias de un trabajador que se encuentra motivado, que siente y valora su trabajo, porque está a gusto con él, este tipo de desempeño laboral se muestra como un soporte de gran importancia para llegar a la productividad de la empresa.

5. PROPUESTA METODOLOGICA

Para el diseño de la presente investigación versó sobre el plan de incentivos laborales para las empresas “Industria Metálicas Cotopaxi”, se desarrolló de acuerdo al contenido de los métodos, técnicas e instrumentos de investigación científica, que permitieron cumplir todos y cada uno de los objetivos propuestos.

5.1 Enfoque de la investigación

El presente trabajo de investigación sobre el plan de incentivos laborales para la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, estuvo conformado con una investigación cualitativa, porque mediante ella se realizó la recolección y revisión de información teórica y la observación de campo, la misma que no utilizó ningún aspecto matemático; y una investigación cuantitativa porque se realizaron entrevistas a las principales autoridades empresariales y encuestas a los trabajadores de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”.

5.2 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental, porque permitió establecer una vinculación entre la causa y el efecto, pudiendo descifrar como se produjeron las variables independientes y dependientes, de esta forma no se permitió realizar ningún tipo de manipulación sobre la información obtenida en la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, para el diseño de un plan de incentivos laborales.

5.3 Alcance de la investigación

De acuerdo a Arias (2018), corresponde al “grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto del estudio”(p.8), por lo que se ha de entender que involucró todo el contenido de la planificación en la investigación, permitiendo que los objetivos general y específicos se cumplan observando, características y componente propias, como las fases de aplicación de los incentivos laborales de acuerdo a la teorías de motivación, que permitieron entregar un plan de incentivos laborales adecuado para la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”

5.4 Método de la investigación

La presente investigación utilizó el método deductivo, ya que, de acuerdo a Cervantes, (2019) “es una de las aproximaciones más usadas en la investigación científica y en la investigación de mercados, ya que permiten comprobar si una hipótesis puede ser verdadera en una variedad de circunstancias” (p.45), es decir se pudo llegar a determinar si es o no necesario el plan de incentivos laborales en la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”.

Para el cumplimiento de este método de la investigación, se tomó en cuenta dos actividades: la primera acerca de una investigación teórica que permitió conocer conceptos básicos, formas, tipos o características de los incentivos laborales, y la segunda parte del reconocimiento de la situación actual de la mencionada empresa.

5.5 Tipo de investigación

5.5.1 Investigación de campo

La investigación de campo se realizó en la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, ubicada en el barrio San Silvestre, parroquia San Buenaventura, cantón Latacunga, toda vez que es la recopilación de datos nuevos de fuentes primarias para un propósito específico. Es un método de recolección de datos cualitativos encaminado a comprender, observar e interactuar con las personas en su entorno natural.” (Santamaría, 2020, p.77), lo cual permitió tener un acercamiento real al entorno de trabajo de la empresa en mención y ver la forma, medios y el contenido del plan de incentivos laborales.

5.5.2 Investigación descriptiva

Este tipo de investigación “se encarga de puntualizar las características de la población que está estudiando. Esta metodología se centra más en el “qué”, en lugar del “por qué” del sujeto de investigación.” (Santamaría, 2020, p.78), ya que permitió describir de forma ordenada y sistemática el alcance y contenido del plan de incentivos laborales en la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”.

5.5.3 Investigación bibliográfica

Este tipo de investigación “consiste en recopilar y buscar todo tipo de información relacionada con el tema de la investigación” (Sánchez, 2019, p.89), es decir, el investigador fue el encargo de seleccionar la información más trascendente y

vinculante que exista para aplicarlo en la parte de la fundamentación científica y teórica del presente trabajo.

5.5.4 Investigación documental

Esta investigación documental “se encarga de recopilar y seleccionar información a través de la lectura de documentos, libros, revistas, grabaciones, filmaciones, periódicos, bibliografías, etc.” (Santamaría, 2020, p.78), con el fin de conocer todo el contenido del plan de incentivos laborales, que permitieron fundamentar, argumentar y justificar la viabilidad del mismo.

5.6 Técnicas

5.6.1 Entrevista

La entrevista fue destinada a las autoridades de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, de los siguientes departamentos: gerencia, secretaria, administración, ventas, producción, bodega e inventarios, seguridad industrial, contabilidad e importaciones, para conocer cuál es su visión y aspiraciones con el plan de incentivos laborales.

5.6.2 Encuesta

La encuesta fue aplicada a 40 trabajadores de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, ya que en base a los resultados que arrojaron se pudo justificar la pertinencia o no de la investigación, además que en base a esta realidad se desarrollen estrategias.

5.7 Población de estudio

Teniendo en cuenta la magnitud de la empresa, se trabajó con la totalidad de trabajadores existentes en los diferentes departamentos de la empresa y 40 trabajadores que vendría a ser la población total de la parte operativa de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”.

Tabla 2. Participantes de la investigación

PERSONAL	SEXO	FRECUENCIA
Gerencia	Hombre	1
Secretaria	Mujer	1
Administración	Mujer	1
Ventas	Mujer	1
Producción	Mujer	1
Bodega e inventarios	Hombre	1
Seguridad industrial	Mujer	1
Contabilidad	Mujer	1
Importaciones	Hombre	1
Trabajadores	Hombre	40
TOTAL		49

Elaborado por: Héctor Analuca.

6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6. 1 Discusión

6.1.1 Discusión de la entrevista

Los resultados antes mencionados, fueron recabados del personas administrativo y principales autoridades de la empresa “Industrias Metálicas Cotopaxi”, quienes se encuentran en un rango de edad comprendida desde los 25 a 40 años y desde los 40 años hasta los 70 años de edad, tienen perfiles profesionales superiores, con amplia experiencia en las áreas administrativas, contables, venta, producción, bodega e inventarios, seguridad industrial e importaciones, cumplen un horario de trabajo comprendido desde las 7h00 hasta las 16h30, y llevan ocupando este tipo de trabajo desde hace dos años hasta los 10 años, recalcando que el gerente general lo ha realizado desde que empezó con su emprendimiento hasta la actualidad.

De la entrevista realizada a las nueve personas de las diferentes áreas de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, se tiene que a la pregunta No 1 sobre ¿Conoce usted que son los incentivos laborales?, todos los intervinientes respondieron que conocen que son programas, planes, y acciones que diseña la empresa a favor del trabajador, debido a los beneficios que obtienen cada una de las partes de la relación laboral.

Respuesta con la cual se aporta a la presente investigación, toda vez, que al existir un conocimiento previo por parte de las autoridades y principales departamentos de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, el diseño del plan de

incentivos laborales se torna beneficioso y de rápida aceptación para su posterior diseño y ejecución.

A la pregunta No 2 sobre ¿Cuáles son los medios o formas que usted utiliza en la empresa para mejorar la rentabilidad, rendimiento y motivación de sus trabajadores?, se tiene que cada una de las personas entrevistadas contestaron dicha interrogante desde cada una de las profesiones y desde el rol que desempeñan en la empresa, sin embargo, ninguna de las respuesta indico que se realice un plan de incentivos laborales, lo cual se evidencia una falencia dentro de la empresa, al concebir que las motivaciones, rendimiento y rentabilidad se encuentran en los pagos puntuales de remuneración, seguridad y salud en el trabajo, entre otras, pues las mismas forman parte de la obligaciones patronales, y no de incentivo laboral propiamente dicho.

A la pregunta No 3 sobre ¿Cómo se desarrolla actualmente el espacio de trabajo?, las personas entrevistadas consideran que es bueno, porque de forma indirecta dan a entender que contribuye a la productividad de la empresa sin embargo no se habla de la satisfacción, bienestar, confort, motivación, autonomía, independencia y seguridad general que debe tener el trabajador al interior de la empresa. Por lo que se comparte en cierta parte con las respuestas obtenidas.

A la pregunta No 4 sobre ¿Cuáles son los principales problemas o deficiencias que usted observa en el desarrollo de actividades de los trabajadores? Se tiene, que existen muchos inconvenientes que parten del estado de ánimo del trabajador, es decir una desmotivación, en su mayoría, seguido del alto consumo de bebidas alcohólicas, que hacen que los trabajadores lleguen a su lugar y puesto de trabajo cansados, lo cual recae en un riesgo de trabajo, inmerso dentro de la clasificación de riesgo de trabajo psicosociales y físicos debido al estrés y al cansancio que presentan en el desarrollo.

A la pregunta No 5 sobre ¿Estaría dispuesto a proporcionar un rubro económico adicional para destinarlo a un plan de incentivos laborales? la máxima autoridad y representante de la empresa, considera que, si se destinarían valores económicos para incentivos laborales, sin embargo, recalca que se debe analizar el aspecto económico para aquello, particular con el cual coinciden las demás personas entrevistadas, incluyendo el área administrativa y de contabilidad.

6.1.2 Discusión de las encuestas

Para la recolección de la información de las encuestas realizadas en la empresa “Industrias Metálicas Cotopaxi”, se contó con la participación de 40 trabajadores, quienes en su totalidad fueron de sexo masculino, en una edad comprendida entre los 20 y 45 años de edad aproximadamente, quienes mantienen un perfil profesional indistinto, ya que la mayor parte de ellos no han culminado sus estudios superiores, mientras que otros, se encuentran culminando los mismos mediante la modalidad online, y muy pocos de ellos tienen un título de tercer nivel.

El horario de trabajo que realizan los trabajadores está comprendido desde las 7h00 hasta las 16h30, realizan horas suplementarias que en su mayoría suele ser hasta las 19h00 y 19h30 aproximadamente, mencionan que llevan laborando para la empresa varios años, los cuales oscilan entre los 3 a los 20 años de trabajo, sostiene que debido a los perfiles profesionales que mantienen no han podido encontrar otras oportunidades laborales dentro y fuera de empresa, además recalcan que en su mayor parte son oriundos del sector por lo que el lugar y puesto en el que trabajan son, área de producción, en las diferentes áreas que involucra cocina , puertas, hornos, paneles, troquelado, y matricería.

De acuerdo a los resultados en la encuesta realizada a los 40 trabajadores de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, con respecto a la pregunta No 1 ¿Qué tan satisfecho se encuentra con el sueldo que percibe mensualmente?, se tiene que el 40% de los trabajadores se siente algo satisfecho, el 38% insatisfecho, el 12% Satisfecho, el 8% totalmente insatisfecho y el 2% totalmente satisfecho, con lo cual se puede concluir que los trabajadores no se encuentra ni satisfechos, ni insatisfechos con la remuneración mensual que perciben.

A la pregunta No 2 de encuesta sobre ¿Con que frecuencia se siente usted motivado en el desempeño de sus actividades laborales?, se tuvo como respuesta que la frecuencia de motivación de mayor posición fue la alternativa ocasionalmente con un 62%, seguida de las alternativas casi nunca, una vez a la semana y cada mes el 10%, y la alternativa nunca un 8%, es decir, que se requiere que los trabajadores de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, alcancen el mayor grado de motivación para mejorar el desempeño laboral y por consiguiente la productividad de la empresa.

A la pregunta No 3 de la encuesta sobre ¿Cómo calificaría usted a los beneficios no monetarios que le ofrece la empresa? Se tuvo como calificación más elevada la alternativa regular en un 70%, seguida de las alternativas mala y regular en un 5% respectivamente y de la alternativa pésima en un 2%, lo cual significa que en la empresa no se manejan de forma adecuada los beneficios a favor del trabajador, por lo que se requiere la intervención del área de recursos humanos para solventar dicho particular.

A la pregunta No 4 sobre ¿Está usted de acuerdo con el tipo de beneficios que le brinda la empresa? Se tuvo como respuesta que la mayor parte de los trabajadores de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi” se encuentra en desacuerdo en un 86%,

de acuerdo en un 12%, totalmente en desacuerdo en un 2% y en las alternativas totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo en un 0% respectivamente. De esta forma, los beneficios deben ser readecuados considerando las necesidades e intereses de los trabajadores.

A la pregunta No 5 de la encuesta sobre ¿Qué tan importante es para usted que su trabajo sea reconocido y valorado por la empresa?, se tuvo como respuesta que es muy importante el reconocimiento que debe realizar la empresa al trabajo que realizan todos los colaboradores de la empresa, ya que obtuvo un valor del 100%, mientras que las alternativas, no es importante, poco importante, algo importante, e importante alcanzaron un valor del 0%. Esto significa que el trabajador debe sentir que su trabajo es apreciado, valorado y reconocido por la empresa, siendo esta una forma de inducir a la motivación que genere productividad en la empresa.

A la pregunta No 6 de la encuesta realizada a los trabajadores sobre ¿Cómo calificaría usted al trato que recibe en su puesto de trabajo?, se tiene que es bueno en un 70%, mientras que las alternativas regular y excelente de forma similar alcanzaron un valor del 15% respectivamente. Esto se debe a que mantienen un estándar por encima de la media de seguridad laboral, esto hace que el entorno de trabajo baya mejorando, cuya respuesta es lógica debido a que se le debe brindar un buen trato a los trabajadores para alcanzar los objetivos, misión y visión de la empresa.

A la pregunta No 7 sobre ¿Con que frecuencia, la relación con los demás miembros de la organización le motivan a tener un mejor desempeño en su área laboral?, se tiene que a la frecuencia ocasionalmente ocupa el 70%, seguido de casi nunca con un 20%, y de las alternativas casi siempre y siempre en un 5%, mientras que la alternativa nunca alcanzó un 0%, estos resultados son producto de las

desmotivación que existe en el lugar y puesto de trabajo, ya que al existir entusiasmo este sentimiento se contagia al resto de trabajadores, lo cual se observa en el desempeño laboral del trabajo individual y de equipo.

A la pregunta No 8 sobre ¿Cómo calificaría usted a los incentivos laborales que tiene en la empresa? Se obtuvo como resultado que la calificación que sobresale es la regular en un 85%, seguida de la calificación buena en un 15%, mientras que las alternativas excelentes, pésimo y mala alcanzaron un 0% cada una. Esto se debe que los incentivos laborales en la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi” no están cumpliendo las necesidades e intereses de sus colaboradores.

A la pregunta No 9, sobre ¿Qué tan satisfecho se sentiría usted al recibir un incentivo y/o reconocimiento por el desarrollo de trabajo, por parte de empresa, al realizar un trabajo bien hecho? Se obtuvo que la alternativa con mayor es totalmente satisfecha en un 100%, debido a que las alternativas satisfecho, algo satisfecho, insatisfecho y totalmente insatisfecho alcanzaron cada una de ellas un valor del 0%. Lo cual significa que los trabajadores de la empresa en cuestión, requieren un plan de incentivos laborales pues de este grado de satisfacción se desprenden grandes beneficios institucionales.

A la pregunta No 10 sobre ¿Qué tan importante es para usted recibir incentivos económicos por parte de la empresa?, se tiene que son algo importantes en un 63% e importantes en un 37%, debido a que las alternativas no es importante, poco importante y muy importantes, alcanzaron un valor del 0% cada una , con lo cual se evidencia que los trabajadores de la empresa materia de esta investigación no aspiran a que los incentivos serán económicos en su totalidad, sino que pueden ser conjugados con otro tipo de incentivos no monetarios.

A la pregunta No 11 sobre ¿Qué tan importante es para usted recibir días extras de descanso por parte de la empresa, como un tipo de reconocimiento por el trabajo realizado?, se tiene como resultado que este tipo de incentivo laboral es muy importante con un valor de 52%, e importante con un valor de 48%, por lo que la empresa, debería considerar este aspecto para renovar la motivación y el desempeño laboral de todos y cada uno de sus colaboradores.

A la pregunta No 12 sobre ¿Estaría usted de acuerdo en planificar la forma de percibir incentivos laborales en la empresa?, se obtuvo como resultado que los trabajadores están totalmente de acuerdo en planificar la forma de percibir los incentivos laborales, ya que las alternativas totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, me es indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo alcanzaron un valor del 0% cada una, aspecto que es importante, porque muestra el entusiasmo y compromiso con la empresa que tiene todos los colaboradores, pero sobre todo por planificar de forma adecuada un beneficio adicional que obtendrán del fruto de su trabajo realizado con esmero y dedicación y que aporte productividad a la empresa.

A partir de los datos obtenidos en la investigación de Castellón (2017) indico; sobre un plan de incentivos no remunerativos, se conoce que los trabajadores generalmente tienden un rendimiento regular dentro de la empresa, un vendedor expreso; “muchas veces no nos esforzamos por vender más, ya que todos recibimos el mismo sueldo y no hay reconocimientos. Al relacionarlo con la investigación propuesta la productividad de los trabajadores de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi” es baja, debido a que no cumplen con las metas propuestas, es decir que debemos incentivarlos a mejorar en sus puestos de trabajo.

Para lo cual, se realizó una matriz con el orden de las preguntas de preferencia de los incentivos laborales, de los empleados de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, para basarnos en los resultados y diseñar un plan de incentivos laborales.

En resumen, el instrumento aplicado presenta consistencia con lo que se propone en los objetivos al inicio del estudio de investigación, es decir que el personal de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi” manifestó que los incentivos laborales son una parte de estímulo y su efecto es la productividad, sea individual o grupal, por lo cual es diseñar una propuesta de un plan de incentivos que aporte a la falencia del bajo desempeño laboral en la empresa industrial. A continuación, se observa la tabla de los resultados obtenidos en la aplicación a 40 trabajadores de la empresa en orden de preferencia:

6.2 Matriz del resumen de preferencia

A continuación, la siguiente tabla expresa la matriz de resumen de preferencia:

Tabla 3. Matriz del resumen de referencias

PREGUNTA VALORADA	ITEMS
1	Pregunta 5
2	Pregunta 9
3	Pregunta 12
4	Pregunta 4
5	Pregunta 8
6	Pregunta 6
7	Pregunta 3
8	Pregunta 7
9	Pregunta 10
10	Pregunta 2
11	Pregunta 11
12	Pregunta 1

Fuente: Investigación realizada en la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, (2023)

Elaborado por: Héctor Analuca.

6.3 Conclusiones del proceso de datos

En la investigación realizada en la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, permitió determinar que los trabajadores aspiran en un 100% que existan incentivos laborales puesto que requieren que el trabajo efectuado de forma eficiente y eficaz sea reconocido. Debido a ellos se encuentra la procedencia de realizar incentivos laborales monetarios y no monetarios, recalcando que el tipo de incentivos laborales que prevalece son los no monetarios debido a que en la pregunta No 3 los trabajadores sostuvieron que califican a los incentivos no monetarios como regulares en un 70% y en base a la pregunta No 10, lo incentivos económicos son algo importantes en un 63%, esto en concordancia con la pregunta No 9 los trabajadores mantuvieron lo que más les interesa es que exista un reconocimiento de sus trabajo en un 100% pues se sentiría a gusto con dichos actos o hechos, y que estos podrían ser mediante la concesión de días extras de descanso, lo cual se descifro en base a la respuesta No 11 que alcanzo el 12%; por lo tanto, el diseño del plan de incentivos laborales que contendrá mayores alternativas corresponde a los no monetarios.

Además, el plan de incentivos laborales al tener como finalidad el mejoramiento del ambiente de trabajo, de la productividad y rendimiento de la empresa se les consulto a los trabajadores si estarían de acuerdo en que la empresa planifique un plan de incentivos laborales, cuya respuesta fue positiva en un 100%, esto debido a que dicha medida laboral proporciona beneficios a la parte trabajadora, ya que de forma legal aquellos beneficios que han sido adquiridos no pueden ser desmejorados salvo la existencia de un caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobables ante las autoridades competentes que es el Ministerio de Trabajo o la Unidad Judicial de Trabajo en su caso, cabe indicar que para contrarrestar la

información obtenida en las entrevista se estableció que la empresa está de acuerdo con el diseño y planificación de incentivos laborales de acuerdo a los intereses y necesidades actuales y de acuerdo a la realidad económica de la empresa.

En el caso planteado al existir un alto índice de incentivos laborales no monetarios, y un rango mínimo de incentivos monetarios no representan una afectación al presupuesto o solvencia de la empresa, se determina la viabilidad del diseño de un plan de incentivos laborales bajo estos parámetros, sobre todo porque la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, no cuenta actualmente con un documento de dicha índole que este enfocado en el desarrollo holístico del trabajo, y que a través de este se puede llegar al mejoramiento del rendimiento empresarial y comercial.

7. IMPACTOS

7.1 Impacto Técnico

El presente trabajo, busca aportar al mejoramiento de las relaciones de trabajo en la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, de esta forma las funciones laborales se desarrollan en un ambiente saludable y de motivación, reduciendo riesgos de trabajo y problemas de productividad en la empresa. Para el efecto se estima diseñar un plan de incentivos laborales considerando las necesidades, intereses y posibilidades actuales de la empresa y su grupo de colaboradores, el mismo que puede ser actualizado o reformado conforme cambien las necesidades de la empresa.

7.2 Impacto económico

Este tipo de impacto recae en dos áreas: en primer lugar, para la empresa, puesto que la productividad en la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi” mejorará notablemente, lo cual generará mayores ganancias, con las cuales las utilidades de los trabajadores aumentarán progresivamente y las mejoras en las condiciones de la creación del plan de incentivos laborales irán acrecentando.

8. PROPUESTA

8.1 Diseñar un plan de incentivos laborales

8.1.1 Introducción

De los resultados alcanzados en la investigación de campo aplicada a los 40 trabajadores de la empresa "Industria Metálicas Cotopaxi", se pretende diseñar un plan de incentivos laborales que satisfaga los intereses y necesidades, los cuales deberán estar acorde a las cantidades económicas que se puedan invertir en la presente propuesta, con la finalidad de fomentar un ambiente de motivación en el lugar y puesto de trabajo.

A través del diseño del plan de incentivos laborales se pretende que la empresa pueda obtener réditos económicos a corto y mediano plazo, lo cual permita mejorar la utilidad de la empresa considerando su patrimonio actual, a través del mejoramiento de la productividad.

En la presente investigación se diseñará un plan de incentivos laborales que esté de acuerdo a la solvencia y disponibilidad de la empresa y de los requerimientos de los trabajadores de acuerdo al tipo de servicio que presten. Los cuales pueden ser monetarios o no monetarios, considerando que siempre existirá una recompensa al trabajador por el trabajo efectuado con esmero y responsabilidad.

El plan de incentivos laborales será diseñado en basé a la información recolectada en la empresa en mención, recalcando que dicho plan es susceptible de cambios, mejoras, reformas o actualizaciones, de acuerdo al cambio de circunstancias que susciten en el entorno laboral, siguiendo la filosofía de la empresa, para que de

esta forma se pueda cumplir con la visión, misión, objetivos, metas y valores propuestos.

8.1.2 Justificación

De la información documental aplicada en el presente trabajo de investigación se pudo constatar que la mejora del ambiente de trabajo mediante incentivos laborales tiende a mejorar la productividad de la empresa, refuerza las relaciones laborales entre el empleador y trabajador, forja trabajadores activos y proactivos, mediante el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas, por lo tanto el entorno de trabajo se vuelve satisfactorio porque el trabajador desempeña sus funciones de trabajo motivado y satisfecho.

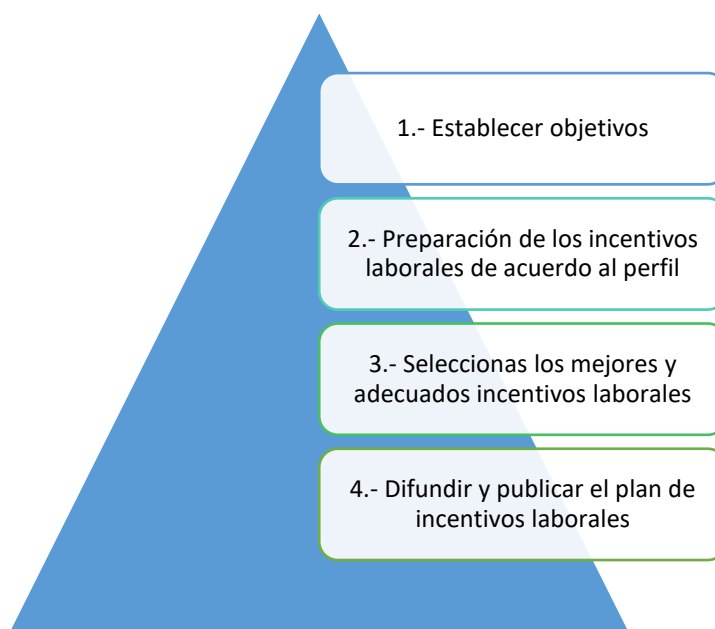
Al analizar la situación actual de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, se pudo evidenciar una confusión entre el contenido e importancia del plan de incentivos laborales, con el cumplimiento de obligaciones patronales, además se observó una desmotivación de los trabajadores, por lo cual, el diseño de un plan de incentivos laborales es pertinente realizarlo, ya que los trabajadores sostienen que al existir una recompensa o retribución económica o no, ellos se sentirían a gusto y satisfechos puesto que les gustaría que el trabajo bien realizado sea reconocido, debido al aporte que esto significa para la empresa.

La empresa “Industria Metálicas Cotopaxi” en su afán de alcanzar un mejor posicionamiento en el mercado y ampliar un mercado requiere la implementación rápida y oportuna de incentivos laborales para áreas específicas de su empresa, con los resultados alcanzados posterior a la ejecución de la presente propuesta pueda trascender a otras áreas de trabajo, hasta alcanzar una cobertura total.

8.2 Fases del plan de incentivos laborales de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi.”

El diseño del plan de incentivos laborales de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, en base al instrumento que se aplicó para la recolección de información a 40 trabajadores, se deberá considerar cuatro fases para su implementación: la primera está destinada a la identificación de los objetivos, la segunda a la preparación de los incentivos laborales de acuerdo al perfil del trabajador al puesto de trabajo, la tercera a la selección de los mejores y adecuados incentivos laborales y la cuarta fase involucra al contenido mismo del plan de incentivos laborales pudiendo ser difundido y publicado por la empresa, para conocimiento de todos y cada uno de sus trabajadores.

Figura 6. Fases del plan de incentivos laborales



Elaborado por: Héctor Analuca.

8.2.1 Primera fase del plan de incentivos laborales

Establecer los objetivos del plan de incentivos laborales se convierte en la base principal del desarrollo, ya que a través de ellos se encaja un continuo progreso con el propósito de que todos y cada uno de los objetivos se cumplan dentro del tiempo planteado que puede ser corto, mediano y largo plazo trayendo consigo beneficios empresariales para la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”.


Por consiguiente, los objetivos que se plantea son los siguientes:

1. Motivar al trabajador para el desarrollo de sus actividades y funciones en su lugar y puesto de trabajo.
2. Fortalecer el prestigio y desarrollo económico-laboral de la empresa.
3. Valorar el trabajo que efectúan los colaboradores de la empresa
4. Recompensar el trabajo bien efectuado por los trabajadores
5. Aumentar la productividad y posicionamiento en el mercado de la empresa.

8.2.2 Segunda fase del plan de incentivos laborales

El desarrollo del plan de incentivos laborales debe contener la indicación de los perfiles de trabajo que podrán acceder a este beneficio por el rendimiento laboral idóneo del trabajador. A continuación, se detallan los siguientes perfiles del puesto:


Tabla 4. Descripción del puesto del jefe del departamento en ventas

	
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO NOMBRE DEL PUESTO: Departamento de ventas	
PERFIL DEL PUESTO	
1. REQUERIMIENTOS MINIMOS DEL PERSONAL	
1.1 PERFIL DEL PERSONAL Sexo: Indistinto Edad: 25 a 45 años Estado civil: Indistinto	2. ESTUDIOS Administración de empresas Gerencia comercial y ventas Economía
1.1.1 HABILIDADES <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de negociación - Capacidad de liderazgo - Capacidad de adaptación - Capacidad de organización y planificación - Capacidad de utilización de las TIC's - Facilidad de palabra - Innovación y creatividad - Iniciativa y entusiasmo 	3. CONOCIMIENTOS BASICOS Idioma adicional: Ingles intermedio Experiencia en gestión de recursos Manejo de office a nivel técnico Manejo de herramientas tecnológicas y de comunicación Conocimiento del mercado financiero

<p>- Flexibilidad de viajar en algunas ocasiones</p>	
<p>2. EXPERIENCIA</p> <p>Mínima 3 años de experiencia en ventas y en marketing</p>	
<p>DESCRIPCION DEL PUESTO</p>	
<p>OBJETIVO</p> <p>1.- Lograr el crecimiento empresarial en el mercado mediante el cumplimiento de los objetivos de venta mediante una gestión acertada del equipo de ventas y administración.</p> <p>2.- Diseñar e implementar actividades estratégicas que incrementen y sostengan la cartera de clientes de la empresa.</p>	
<p>PRINCIPALES ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Indagar el mercado financiero b) Definir objetivos y metas de venta c) Coordinar y supervisar las funciones y actividades de ventas d) Actuarse en las nuevas tendencias del mercado e) Captar nuevos y potenciales clientes f) Brindar credibilidad y confianza a la cartera de clientes g) Diseñar estrategias de venta h) Anticiparse a sucesos de marketing y ventas 	

Fuente: Industrias Metálicas Cotopaxi, 2023


Tabla 5. Descripción del puesto de jefe de Seguridad Industrial

	
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO NOMBRE DEL PUESTO: Departamento de Seguridad Industrial	
PERFIL DEL PUESTO	
1. REQUERIMIENTOS MINIMOS DEL PERSONAL	
1.2 PERFIL DEL PERSONAL Sexo: Indistinto Edad: 25 y 45 años de edad Estado civil: indistinto	2. ESTUDIOS Ingeniería en seguridad industrial. Ingeniería de Higiene en seguridad o afines
1.1.2 HABILIDADES <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de reacción - Capacidad de liderazgo - Capacidad de trabajo en equipo - Iniciativa y proactividad - Trabajo bajo presión - Trabajo en equipo - Capacidad de gestión - Capacidad de comunicar - Creatividad e intuición - Responsabilidad y compromiso - Proactividad y empatía 	3. CONOCIMIENTOS BASICOS Idioma adicional: Básico Prevención de riesgos de trabajo Capacidad de dialogo. Conocimiento en software

<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar estabilidad emocional - Proyectar credibilidad y confianza 	
<p>2. EXPERIENCIA</p> <p>Mínimo 4 años de experiencia en seguridad industrial en la empresa privada</p>	
<p>DESCRIPCION DEL PUESTO</p>	
<p>OBJETIVO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Desarrollar y ejecutar planes de salud y de seguridad en el lugar y puesto de trabajo, según la normativa legal nacional e internacional vigente. 2.- Preparar y aplicar normativas de seguridad laboral para mejorar el ambiente de trabajo. 3.- Evaluar prácticas, procedimientos e instalaciones para evaluar riesgos y cumplir la ley 4.-Mantener un sistema de prevención de riesgos de trabajo en la empresa. 	
<p>PRINCIPALES ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Establecer un sistema de prevención de riesgos de trabajo b) Mejorar el ambiente de trabajo c) Evaluar riesgos de Trabajo d) Realizar planes, programas y proyectos de prevención de riesgos de trabajo 	

Fuente: Industrias Metálicas Cotopaxi, 2023


Tabla 6. Descripción del puesto del departamento de importaciones

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	
 NOMBRE DEL PUESTO: Departamento de Importaciones	
PERFIL DEL PUESTO	
1. REQUERIMIENTOS MINIMOS DEL PERSONAL	
1.3 PERFIL DEL PERSONAL Sexo: Indistinto Edad: 25 a 40 años Estado civil: indistinto	2. ESTUDIOS Ingeniero en finanzas Economista o afines
1.1.3 HABILIDADES <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de organización. - Capacidad de liderazgo. - Visión estratégica. - Capacidad autónoma e independencia. - Habilidades de negociación. - Habilidades comunicativas. - Manejo del idioma inglés y español - Manejo de aspectos legales. - Capacidad proactiva. - Conocimiento de los diferentes aspectos internacionales 	3. CONOCIMIENTOS BASICOS Idioma inglés: Avanzado Manejo de herramientas tecnológicas Manejo del software Legislación financiera, aduanera y de comercio exterior.

<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento en economía - Conocimiento en finanzas 	
<p>2. EXPERIENCIA</p> <p>Mínimo 4 años de experiencia en finanzas e importaciones</p>	
<p>DESCRIPCION DEL PUESTO</p>	
<p>OBJETIVO</p> <p>Generar el comercio nacional e internacional mediante captaciones oportunas de clientes.</p>	
<p>PRINCIPALES ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Realizar controles sobre las herramientas tecnológicas y de comunicación de la empresa. b) Valorar la inversión. c) Realizar proyecciones para alcanzar mayores importaciones. d) Negociar condiciones de importación con sus clientes potenciales. e) Establecer ideas innovadoras y dar seguimiento a las mismas. f) Realizar investigaciones de mercado mediante proyectos para alcanzar mayor grado de importaciones. g) Asesorar a las empresas externas que forman parte de la cartera de clientes. 	

Fuente: Industrias Metálicas Cotopaxi, 2023

Tabla 7. Descripción del puesto del departamento de administración

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	
 NOMBRE DEL PUESTO: Departamento de administración	
PERFIL DEL PUESTO	
1. REQUERIMIENTOS MINIMOS DEL PERSONAL	
1.4 PERFIL DEL PERSONAL Sexo: Indistinto Edad: 25 a 45 años Estado civil: Indistinto	2. ESTUDIOS Ingeniería en administración de empresas o afines
1.1.4 HABILIDADES <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de liderazgo - Capacidad de persuasión y manejo de crisis. - Capacidad en el manejo de trabajo en equipo. - Capacidad de trabajar bajo presión. - Capacidad de toma de decisiones. - Proactivo, dinámico y empatía - Capacidad de solución de conflictos. 	3. CONOCIMIENTOS BASICOS Idioma inglés: intermedio Manejo de herramientas tecnológicas de la información y de la comunicación Manejo de software Admiración y gestión empresarial

<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de fomentar relaciones comerciales - Capacidad de coordinar el entorno empresarial. - Facilidad de palabra - Iniciativa para crear políticas, planes y programas, - Orientación hacia el logro de metas objetivos y resultados. - Compromiso y probidad. 	
<p>2. EXPERIENCIA</p> <p>Mínima 2 años en el área de administración y gestión de la empresa privada o pública</p>	
<p>DESCRIPCION DEL PUESTO</p>	
<p>OBJETIVO</p> <p>Administrar el entorno de trabajo de la empresa</p>	
<p>PRINCIPALES ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Realizar planes, proyectos, programas o cualquier tipo de acciones para el mejoramiento del rendimientos, gestión y administración de la empresa. b) Administrar los bienes institucionales en concordancia con las disposiciones legales nacionales e internacionales. 	

Fuente: Industrias Metálicas Cotopaxi, 2023

8.2.3 Tercera fase del plan de incentivos laborales

Esta fase al enfocarse en seleccionar los mejores y adecuados incentivos laborales pretender afirmar que los incentivos laborales al tener como finalidad el mejoramiento de la productividad de la empresa, permiten que los objetivos y metas planteadas se cumplan conforme a la planificación previamente establecida. De esta forma el aporte de dicho material se centra en la mejora del ambiente de trabajo y a través de este el progreso, rendimiento, solvencia y credibilidad de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”

8.2.3.1 Incentivos monetarios

Los incentivos monetarios al ser recursos económicos que la empresa “Industria Metálica Cotopaxi” propicie como símbolo de reconocimiento por el óptimo trabajo de sus colaboradores de acuerdo a sus perfiles de trabajo, permitirá que puedan acceder a comisiones, promoción y bonificación laboral incentivando a que esté tipo de acciones se produzcan con mayor frecuencia en la empresa para el logro de metas y objetivos.

Tabla 8. Incentivos monetarios

Cargo	Incentivos monetarios
Departamento de ventas	- Comisiones
Departamento de seguridad industrial	- Premios
Departamento de importaciones	- Bonificación laboral
Departamento de administración	

Elaborado por: Héctor Analuca.

8.2.3.1.1 Comisiones

Los trabajadores reciben una comisión, esta actividad podrá ser parte del departamento de ventas, en donde existe una sola persona que está a cargo, dicho incentivo se entregará conforme el trabajador haya cumplido con una venta adicional, la captación de un cliente nuevo, y la importación de cualquiera de los productos que ofrece la empresa.

Este tipo de incentivo laboral, será percibido por el trabajador de forma mensual, en un pago depositado en la cuenta que se haya acreditado para el pago de las remuneraciones mensuales, en un rol de pagos diferentes al antes mencionado.

El valor del 1% por cada captación o venta nueva, se entregará de acuerdo al valor del producto fijado por la empresa y que haya sido vendido, así por ejemplo si existe una venta de un horno el valor del 1% será proporcional al horno vendido.

Tabla 9. Comisiones para el departamento de ventas e importaciones

Incentivo	Detalle	Objetivo	Ejecución	Responsable	Estrategias
Comisiones	Recibirán el 1% por cada captación de cliente nuevo.	Reconocer el trabajo realizado por el personal de ventas e importación	En base al portafolio de clientes de la empresa e “Industria Metálicas Cotopaxi”	Departamento administrativo, responsable de talento humano	Establecer actividades de seguimiento y control

Elaborado por: Héctor Analuca.

8.2.3.1.2 Premios

Los premios estarán destinados para los trabajadores responsables del área de seguridad industrial y administración de empresas, recalcando que en dichas áreas existe tan solo una persona encargada en cada una de ellas. El monto del valor entregado como premio oscila en los USD 50,00 dólares, los cuales serán entregados al trabajador de forma mensual en un rol de pagos diferente al de la remuneración del trabajador, y en los mismos días que se perfecciona el pago antes mencionado.

Este premio será entregado a los responsables de las áreas antes indicadas que de forma anticipada desarrollen nuevas capacidades de liderazgo empresarial y contribuir al trabajo en equipo de todos los colaboradores para brindarles mayores beneficios a la empresa, considerando el reglamento interno de la empresa y las funciones que le son encomendadas de forma mensual, es decir, el premio será entregado cuando se cumplan las funciones de prevención para el caso del responsable de seguridad industrial, y la prevención de errores o anomalías para el responsable de la administración.

Tabla 10. Premios para el departamento de seguridad industrial y administración de empresas

Incentivo	Detalle	Objetivo	Ejecución	Responsable	Estrategias
Premios	Quien pueda anteponer y prevenir el surgimiento	Mejorar el ambiente de trabajo,	En base a estrategias de seguridad en el trabajo	Gerente General y contabilidad	Desarrollar planes, programas o actuación preventivas

o de un mediante administración	y de
daño grave acciones .	actuación
a la justas	rápida en la
empresa	toma de
recibirá	decisiones
premios.	

Elaborado por: Héctor Analuca.

8.2.3.1.3 Bonificación laboral

La empresa “Industria Metálicas Cotopaxi” pretende entregar bonificaciones laborales mediante el otorgamiento de tarjetas de compra en el Supermaxi. Al cual podrá acceder los responsables del departamento de ventas, importaciones, seguridad industrial o administración, es decir cuatro trabajadores.

Este bono se entregará de forma anual a los responsables de los departamentos antes indicados, que de forma oportuna justificaran haber aportado, en el cumplimiento de los objetivos y metas comerciales, pues en los registros mensuales se podrá evidenciar el esfuerzo y sacrificio de las funciones que actualmente vienen desempeñando, para el logro del mismo, lo cual se podrá corroborar con los informes, y las declaraciones al SRI que realice la empresa, observando el incremento en sus ganancias.

Tabla 11. Bonificación laboral

Incentivo	Detalle	Objetivo	Ejecución	Responsable	Estrategias
Bonificación laboral	Se realizará un bono anual de 450 dólares americanos a los mejores trabajadores de cada departamento	Motivar a los trabajadores a optimizar el desarrollo de sus funciones laborales	Considerando los resultados anuales	Gerente general Administración	Seguimiento y control del desarrollo del plan de incentivos laborales

Elaborado por: Héctor Analuca.

8.2.3.2 Incentivos no monetarios

Los incentivos no monetarios persiguen la misma finalidad que los incentivos laborales monetarios, su diferencia radica en la forma del reconocimiento al trabajo efectuado por los trabajadores de la empresa, en este caso se concederán permisos de trabajo, facilidad para elegir o reformar el derecho a vacaciones, permisos para estudios académicos, y capacitaciones o cursos gratuitos con sus certificaciones, reconocimientos a los trabajadores.

Tabla 12. Incentivos no monetarios

Cargo	Incentivos no monetarios
Departamento de ventas	- Selección o reforma de vacaciones
Departamento de seguridad industrial	- Permisos para estudios académicos
Departamento de importaciones	- Capacitaciones o cursos gratuitos y certificaciones
Departamento de administración	- Reconocimientos de trabajo - Días libre pagados

Elaborado por: Héctor Analuca.

8.2.3.2.1 Selección o reforma de vacaciones

Este tipo de incentivo laboral permitirá que los trabajadores puedan diseñar u ocupar el número de días de vacaciones a los que tienen derecho como a bien tuvieren para el efecto solo bastará informar al área de trabajo competente de dicho particular para los registros y computo de días correspondientes.

Para este proceso el departamento administrativo, será el responsable de crear un registro específico para la aprobación, registro y computo de los trabajadores que hayan hecho acreedores de este incentivo.

Este tipo de incentivos está enfocado a todos los trabajadores, no comprendidos dentro del área administrativo de la empresa, que demuestren mayor productividad en la empresa, es decir, entreguen los productos ofertados por la empresa en calidad y

cantidad dentro del tiempo establecido e incluso en uno menor a aquel, evidenciando la entrega de productos que sobrepasen las metas de productividad fijadas mensualmente.

Esto debido a que normalmente un trabajador toma sus vacaciones en días consecutivos, los cuales podrán ser modificados, de cumplir con este requerimiento.

Tabla 13. Selección o reforma de vacaciones

Incentivo	Detalle	Objetivo	Ejecución	Responsable	Estrategias
Selección o reforma de vacaciones	Se realizará una flexibilidad en el acceso al derecho a vacaciones de los trabajadores	Brindar espacio para el desarrollo de actividades personales al trabajador	Considerando los resultados anuales	Recursos humanos Administración	Flexibilizar el área de trabajo

Elaborado por: Héctor Analuca.

8.2.3.2.2 Permisos para estudios académicos

La empresa destinará espacios y permisos para los trabajadores que deseen continuar sus estudios académicos en la modalidad que así la escojan facilitando permiso para el desarrollo de dichas actividades, siempre y cuando justifiquen de forma anticipada la carrera de estudio y la importancia que esta tenga para el avance, desarrollo y contribución con el rol de funciones que ejecutan en la empresa.

Este tipo de incentivos, permitirá adecuar espacios, con internet, computadoras, materiales de estudio entre otros para los trabajadores de la empresa, excepto los del área administrativa, cuando se justifique de forma práctica o documentada que a partir de la adquisición del conocimiento se están perfeccionando

los productos que ofrece la empresa, por ejemplo una nueva técnica de pintura de puertas, es decir que aporten a la productividad para la empresa desde la adquisición de sus nuevos conocimientos en la academia.

Tabla 14. Permisos para estudios académicos

Incentivo	Detalle	Objetivo	Ejecución	Responsable	Estrategias
Permisos para estudios académicos	Se destinará y concederá permisos de trabajo con fines académicos	Incentivar a los trabajadores a su preparación académica y profesional	Previa información del plan de estudios	Gerente general	Mejorar el perfil profesional de los trabajadores

Elaborado por: Héctor Analuca.

8.2.3.2.3 Capacitaciones o cursos gratuitos

La empresa otorgará capacitaciones o cursos gratuitos para los trabajadores que hayan aportado con su esfuerzo, trabajo y dedicación a la mejora del rendimiento empresarial, mejorando su perfil profesional. Dichas actividades contarán con la certificación respectiva para que puedan ser adjuntados y valorados en el curricular vitae del trabajador.

Este tipo de actividad se desarrollará una vez cada semestre con la finalidad de que se actualice el conocimiento, que involucre a las áreas que forma parte del plan de incentivos laborales.

Este tipo de incentivos, se los destinará para todos los trabajadores que mejoren la meta y objetivos de producción, mediante la implementación de nuevas estrategias

o técnicas del trabajo, el cual se entregará cuando los trabajadores cumplan el mismo, que puede ser valorado dentro de los tres meses de trabajo.

Tabla 15. Capacitaciones o cursos gratuitos

Incentivo	Detalle	Objetivo	Ejecución	Responsable	Estrategias
Capacitaciones o cursos gratuitos	Se asignarán programas de capacitación y cursos gratuitos	Actualizar los conocimientos de los trabajadores	Una vez cada semestre	Gerente general	Mejorar el perfil profesional de los trabajadores

Elaborado por: Héctor Analuca.

8.2.3.2.4 Reconocimientos de trabajo

El trabajador recibirá un reconocimiento público por el valioso aporte con su trabajo al desarrollo comercial y mercantil de la empresa, actividad que se desarrollará en un evento social en la institución. El cual podrá ser desarrollado dentro de las instalaciones de la empresa, o fuera de ella, en los horarios de trabajo o en un día específico establecido para tal efecto, por ejemplo, una mañana deportiva.

Este tipo de incentivo se destinará a todos los trabajadores de la empresa, y para el efecto se destinará un día adecuado para realizar el reconocimiento público al trabajador, en donde se podrá entregar una placa, medalla, diploma u otra forma de incentivo.

La justificación de este tipo de incentivo, estará a cargo del responsable del departamento administrativo, quien deberá medir el rendimiento laboral del trabajador, en base al cumplimiento de los objetivos y metas, calidad y cantidad del

producto entregado, disponibilidad y predisposición para asumir tareas o mejorarlas, entre otras.

Tabla 16. Reconocimientos de trabajo

Incentivo	Detalle	Objetivo	Ejecución	Responsable	Estrategias
Reconocimientos de trabajo	Se entregarán placas por el buen desempeño laboral	Reconocer al trabajador por su buen desempeño laboral	Se destinará un evento social	Gerente general	Alcanzar un mayor grado de motivación.

Elaborado por: Héctor Analuca.

8.2.3.2.5 Días libres pagados

La empresa “Industria Metálicas Cotopaxi” dará días de descanso a los empleados, de acuerdo al buen desempeño de las actividades que estas realicen dentro del área de trabajo, previo informe entregado por el departamento administrativo.

Este tipo de incentivos se direcciona a todos los trabajadores de la empresa a excepción del área administrativo, para el efecto de forma mensual, la empresa podrá entregar un día extra de descanso al trabajador que haya aportado mayor productividad en calidad y cantidad en las labores encomendadas, el cual será destinado al trabajador de acuerdo a la carga laboral que exista en el momento dado.

Tabla 17. Días libres pagados

Incentivo	Detalle	Objetivo	Ejecución	Responsable	Estrategias
Días libres pagados	Se destinarán días de descanso remunerado al trabajador	Contribuir con el trabajador por su esfuerzo	Considerando los resultados en el lugar y puesto de trabajo	Gerente general Administración	Seguimiento del mejoramiento y rendimiento laboral

Elaborado por: Héctor Analuca.

8.2.4 Cuarta fase del plan de incentivos laborales

La empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, publicara en un lugar de fácil acceso el plan de incentivos laborales, realizará una reunión en el trabajo para dar a conocer de forma detalla el contenido del mismo y se entregara un documento físico a cada trabajador, además de enviarlo por vía electrónica a los correos personales de los trabajadores.

Tabla 18. Publicación del plan de incentivos laborales

Personas	Objetivos	Monetarios	No monetarios	Estrategias	Metas
Trabajadores de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”	<p>1.- Mejorar el ambiente de trabajo.</p> <p>2.- Motivar a los trabajadores para el desarrollo de sus funciones laborales.</p> <p>3.- Incentivar a los trabajadores a superarse.</p> <p>4.- Reconocer el trabajo efectuado por sus colaboradores.</p> <p>5.- Recompensar el sacrificio, esmero, esfuerzo, compromiso y</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comisiones - Premios - Bonificación laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Selección o reforma de vacaciones - Permisos para estudios académicos - Capacitaciones o cursos gratuitos y certificaciones - Reconocimientos de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer actividades de seguimiento y control. - Desarrollar planes, programas o actuación preventivas y de actuación rápida en la toma de decisiones. - Seguimiento y control del desarrollo del plan de incentivos laborales - Flexibilizar el área de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> -Optimizar las actividades empresariales - Reducir riesgos de trabajo -Mejorar la productividad y rendimiento de la empresa - Crear un plan de incentivos laborales -Vigilar el cumplimiento de los incentivos laborales

	responsabilidad del trabajador de la empresa.		- Días libre pagados	- Mejorar el perfil profesional de los trabajadores. - Alcanzar un mayor grado de motivación - Seguimiento y mejoramiento del rendimiento laboral	- Monitorear el comportamiento de los trabajadores en la empresa
--	---	--	----------------------	---	--

Elaborado por: Héctor Analuca.

8.3 Presupuesto

El presupuesto que se utilizará para el desarrollo del presente plan de incentivos laborales se indica a continuación:

Tabla 19. Presupuestos

Incentivos			
	Descripción	Precio Unitario	Precio Total
Monetarios			
	Comisión	350.00	350.00
	Premios	50.00	100.00
	Bonificación laboral	450.00	1.800
No monetarios			
	Selección o forma de vacaciones	0	0
	Permisos para estudios académicos	22.50	900.00
	Capacitaciones o cursos gratuitos y certificaciones	150.00	1.050
	Reconocimiento del trabajo	500	500
	Días libre pagados	22.50	157.50
	TOTAL	1.545,00	4857.50

Elaborado por: Héctor Analuca.

El presupuesto será de 4857.50 dólares mensuales, que se invertirán en el plan de incentivos laborales, tanto para el área administrativa de la empresa, en donde existen 8 colaboradores, y para los trabajadores en general que para el cómputo y cálculo del presupuesto se consideraron a 40 trabajadores por ser el número de participantes que formaron parte de la encuesta, recalando que para los incentivos

laborales de capacitaciones o cursos gratuito y certificaciones, así como para los días libres pagados se consideró para el presupuesto la existencia de siete personas, número que es parte referencial de la empresa, conforme a los registros que destinan para el control de productividad y de licencias que solicitan sus colaboradores.

Valor mínimo a invertir considerando que se aspira que con el mejoramiento de la productividad las utilidades de empresa sean cuatro veces superiores a dicho valor, es decir por encima de los 19430 dólares americanos.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1 Conclusiones

1.- De la información documental y bibliografía recabada se pudo determinar la importancia de los incentivos laborales para el mejoramiento del rendimiento laboral de los trabajadores, debido a que en ella se plasma las teorías de motivación que son indispensables para el correcto desarrollo del ambiente de trabajo.

2.- La investigación de campo realizada permitió establecer que el plan de incentivos laborales podía contener un reconocimiento monetario y no monetario en vista de que los trabajadores de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, lo que requieren es que el trabajo bien efectuado sea reconocido sin importar la forma en la que provenga. De igual manera la empresa asume la importancia de enmarcar dicho reconocimiento en un plan de incentivos laborales para sus colaboradores, pese a mantener una confusión entre lo que este espacio de gestión significa y el cumplimiento de obligaciones patronales.

3.- En la propuesta se consideró aspectos indispensables para el desarrollo del plan de incentivos laborales que se enfocan en el perfil del puesto de trabajo, mediante la selección de áreas y departamentos de trabajo que son indispensables para el mejoramiento de la productividad de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”.

9.2 Recomendaciones

1.- Analizar el contenido del plan de incentivos laborales por parte del personal administrativo y su personal directivo a fin de que puedan aportar con la viabilidad y ejecución del mismo dentro de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”.

2.- Difundir el contenido del plan de incentivos laborales a los trabajadores de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi” a fin de que conozcan que el correcto desarrollo del trabajo es valorado y reconocido por la institución y que a través de ellos pueden acceder a beneficios extras, contribuyendo al mejoramiento del ambiente de trabajo.

3.- Evaluar de forma periódica los resultados obtenidos mediante la ejecución del plan de incentivos laborales, a fin de que dicha información pueda ser actualizada de acuerdo a los requerimientos actuales, con el propósito de que en cada una de estas actividades se vaya alcanzando un mayor grado de motivación en los trabajadores y de esta forma la productividad de la empresa se eleve.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Argoti, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46.
<http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>
- Argüello, M. C. (2021). *La Motivación Laboral: Su Impacto en la Productividad*. Universidad Católica de Salta, 58(12), 7250-7257.
<https://doi.org/10.1128/AAC.03728-14>
- Arias, (2018), Pasos para lograr una investigación científica de calidad. Argentina
- Bizneo, (2020), *Como definir un plan de incentivos laborales Que son los incentivos laborales*. Ecuador.
- Ceolevel, (2019), *Las 4 teorías motivacionales que deberías conocer*.
- Cervantes, (2019), *Una investigación basada en los incentivos laborales*. Ecuador.
- Cherrez. G, (2020), *Diseño de un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de una empresa de producción*. Ecuador, Universidad Católica del Ecuador.
- Colmenares y Vargas, (2019), *El plan de incentivos laborales y su vinculación con la motivación del trabajador*. Argentina
- Cruz. M, (2020), *Influencia de los incentivos laborales en la motivación del colaborador de la distribuidora Sipan distribuciones SAC*. Universidad Católica Santi Toribio de Mogrovejo.
- Da Silva, (2021), *17 tipos de incentivos laborales para retener empleados*,
<https://www.zendesk.com.mx/blog/tipos-incentivos-laborales/#:~:text=Los%20incentivos%20laborales%20son%20objetos,interpersonales%20o%20de%20desarrollo%20profesional>.

- Florencia, (2018), *Evaluación del desempeño laboral. Qué es y cómo se desarrolla*. Chile.
- Francelis, et al.,. (2013). *Propuesta de un plan de incentivos laborales para el personal docente de la Unidad Educativa Integral “Nuevos Horizontes” periodo 2013*.
- Gómez, S. M. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 377.
<https://doi.org/10.22201/FCA.24488410E.2023.3416>
- Industrias Metálicas Cotopaxi, (2022), *Industrias Metálicas Cotopaxi*, Ecuador.
- Infante. R, (2022), *Como definir un plan de incentivos laborales*.
- Maya, E., Aldana Zavala, J. J., & Isea Argüelles, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 114-129.
<https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Mujica. R, (2019), *El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco – 2019*, Universidad Continental.
- Omaña Fernández, S. (2020). La Motivación y el Desempeño Laboral en las Pymes.
- Ortiz, (2021), *Plan de incentivos laborales. Todo lo que la empresa necesita*. Ecuador.
- Quiroga, (2021), *Teoría de Herzberg*. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>.
- Rodríguez, (2021), *El desempeño adaptativo: implicaciones para la gestión de recursos humano en el sector público adaptive performance: implications for*

human resource management in the public sector. Chile,
<file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Rodriguez%20& 8 29.pdf>.

Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2020). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79-101.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Ruiz, (2021), *Los tipos de incentivos en el trabajo para mejorar la productividad de la empresa*, Argentina

Salazar, (2020), *Formas para mejorar el ambiente y el ritmo de trabajo*. México.

Salazar. J, (2020), *Tipos de incentivos: ¿De qué manera pueden ayudar a las empresas?*, Ecuador.

Sánchez, (2020), *La investigación científica, técnicas, instrumentos y métodos*. Argentina.

Santamaría, (2020), *Métodos y técnicas de la investigación científica*. Colombia

Sirvano, (2021), *Tipos de incentivos laborales y ejemplos de cada tipo*, apd,
<https://www.apd.es/tipos-de-incentivos-laborales/>

Torres, E., Fretel Quiroz, N. M., Coral Cevillano, M., & Ramírez Chumbe, I. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. *Revista Vive*, 4(10), 64-71.
<https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76>

Workmeter, (2020), *Tipos de incentivos laborales, ejemplos*.
<https://www.workmeter.com/blog/incentivos-laborales/>

ANEXOS

Anexo No 1

Entrevista



UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENTREVISTA

FORMULARIO DE ENTREVISTAS

OBJETIVO Diseñar un plan de incentivos laborales para la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”

Nombres del entrevistado:

Ocupación o Cargo:

1.- ¿Conoce usted que son los incentivos laborales?

.....

2.- ¿Cuáles son los medios o formas que usted utiliza en la empresa para mejorar la rentabilidad, rendimiento y motivación de sus trabajadores?

.....

3.- ¿Cómo se desarrolla actualmente el espacio de trabajo?

.....

4.- ¿Cuáles son los principales problemas o deficiencias que usted observa en el desarrollo de actividades de los trabajadores?

.....

5.- ¿Estaría dispuesto a proporcionar un rubro económico adicional para destinarlo a un plan de incentivos laborales?

.....

GRACIAS

Anexo No 2**Encuestas**

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA**PREGUNTAS DE LA ENCUESTA**

OBJETIVO Diseñar un plan de incentivos laborales para la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”

Nombres del entrevistado:

Ocupación o Cargo:

Lea cada pregunta cuidadosamente y seleccione la alternativa que usted considere mejor.

1.- ¿Qué tan satisfecho se encuentra con el sueldo que percibe mensualmente?

- Totalmente insatisfecho
- Insatisfecho
- Algo satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

2.- ¿Con que frecuencia se siente usted motivado en el desempeño de sus actividades laborales?

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Cada mes

Una vez a la semana

3. ¿Cómo calificaría usted a los beneficios no monetarios que le ofrece la empresa?

Pésima

Mala

Regular

Buena

Excelente

4.- ¿Está usted de acuerdo con el tipo de beneficios que le brinda la empresa?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Me es indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

5.- ¿Qué tan importante es para usted que su trabajo sea reconocido y valorado por la empresa?

No es importante

Poco importante

Algo importante

Importante

Muy importante

6. ¿Cómo calificaría usted al trato que recibe en su puesto de trabajo?

Pésimo

Mala

Regular

Buena

Excelente

7. ¿Con que frecuencia la relación, con los demás miembros de la organización le motivan a tener un mejor desempeño en su área laboral?

Nunca

Casi nunca

Ocasionalmente

Cada mes

Una vez a la semana

8. ¿Cómo calificaría usted a los incentivos laborales que tiene en la empresa?

Pésimo

Mala

Regular

Buena

Excelente

9.- ¿Qué tan satisfecho se sentiría usted al recibir un incentivo y/o reconocimiento por el desarrollo de trabajo, por parte de empresa, al realizar un trabajo bien hecho?

Totalmente insatisfecho

Insatisfecho

Algo satisfecho

Satisfecho

Totalmente satisfecho

10.- ¿Qué tan importante es para usted recibir incentivos económicos por parte de la empresa?

No es importante

Poco importante

Algo importante

Importante

Muy importante

11. ¿Qué tan importante es para usted recibir días extras de descanso por parte de la empresa, como un tipo de reconocimiento por el trabajo realizado?

No es importante

Poco importante

Algo importante

Importante

Muy importante

12.- ¿Estaría usted de acuerdo en planificar la forma de percibir incentivos laborales en la empresa?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Me es indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

GRACIAS

Anexo No 3

Análisis de resultados de la entrevista

Tabla 20. Pregunta 1

1.- ¿Conoce usted que son los incentivos laborales?

Funcionarios	Respuesta
Gerencia	Si. Son beneficios adicionales que se cómo empresa se le otorga al trabajador para mejorar la productividad de la empresa
Secretaria	Si. Son los incentivos que le da la empresa al trabajador, para que realice su trabajo con mayor esmero.
Administración	Si. Los incentivos laborales son procedimientos que la empresa realiza mediante un plan de incentivos laborales que permite motivar al trabajador mediante la mejora de su situación en la empresa.
Ventas	Si. Son los incentivos laborales son los beneficios que otorga la empresa al trabajador por el desempeño laboral.
Producción	Si, los incentivos laborales, son los beneficios adicionales que debe otorgar la empresa al trabajador de acuerdo al presupuesto y necesidades.
Bodega e inventarios	Si, los incentivos laborales, vienen a ser los planes programas y acciones que diseña la empresa para el bienestar del trabajador
Seguridad Industrial	Si, los incentivos laborales son programas diseñados por el área de talento humano de la empresa para mejorar el ambiente de trabajo, mediante un trabajo en la motivación del trabajador, para alcanzar mayor productividad.
Contabilidad	Si, los incentivos laborales son beneficios adicionales que da la empresa al trabajador, para motivarlo y

	aumentar los beneficios empresariales, los cuales se desarrollan de acuerdo a la capacidad de la empresa, la cual puede ser en dinero o no.
Importaciones	Si, lo incentivos laborales permiten mejorar el ambiente de trabajo.

Fuente: Participantes de la entrevista

Elaborado por: Héctor Analuca.

Interpretación

Todos los intervinientes respondieron que conocen que son programas, planes, y acciones que diseña la empresa a favor del trabajador, debido a los beneficios que obtienen cada una de las partes de la relación laboral.

Respuesta con la cual se aporta a la presente investigación, toda vez, que al existir un conocimiento previo por parte de las autoridades y principales departamentos de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, el diseño del plan de incentivos laborales se torna beneficioso y de rápida aceptación para su posterior diseño y ejecución.

Tabla 21. Pregunta 2

2.- ¿Cuáles son los medios o formas que usted utiliza en la empresa para mejorar la rentabilidad, rendimiento y motivación de sus trabajadores?

Funcionarios	Respuesta
Gerencia	La empresa en su diferentes áreas o departamentos siempre busca el bienestar del trabajador, se les cancela las remuneraciones puntualmente, se les considera como parte de familia, puesto que la empresa es familiar. Además, se les trata con consideración y respeto, y se garantizan sus derechos laborales
Secretaria	Para mejoran la rentabilidad de la empresa se tiende a buscar a clientes potenciales en el mercado de bienes, productos y servicios que brinda la empresa. De esta forma existe más trabajo por hacer y entregar, y el trabajador se siente entusiasmado porque tendrá más horas extras por cobrar.
Administración	Entre las acciones que la empresa realiza para todas estas áreas están las siguientes: pagos puntuales en remuneración y beneficios adicionales, agasajos en fechas especiales, control de personal, chequeos médicos, utilización de maquinaria y herramientas de calidad, entre otras.
Ventas	Las actividades que se realizan en la empresa para el rendimiento, rentabilidad y motivación del trabajador es cumplir a cabalidad todos los derechos laborales, aumentar los ingresos, buscar nuevos y buenos clientes, ampliar el mercado comercial.
Producción	Para el cumplimiento de todas estas actividades la empresa busca atraer a nuevos clientes, mejorar la competitividad e innovar la empresa.

Bodega e inventarios	Los pagos y remuneraciones mensuales pagadas en las fechas específicas, entregar bienes, productos y servicios de calidad, entre otras.
Seguridad Industrial	Brindar seguridad laboral, capacitar a sus empleados en prevención de riesgos laborales, brindar a los trabajadores de medidas de protección y general velar por el mejoramiento del ambiente de trabajo para que este se desarrolle en un entorno saludable y seguro.
Contabilidad	Vigilar la contabilidad de la empresa, mediante auditorias periódicas que permitan conocer la situación de la empresa y en caso de encontrar deficiencias optar por enmendarlas con acciones en pro de mejoras.
Importaciones	Captar nuevos clientes, ya que de ello depende la mejora de los recursos económicos de la empresa

Fuente: Participantes de la entrevista

Elaborado por: Héctor Analuca.

Interpretación

Se tiene que cada una de las personas entrevistadas contestaron dicha interrogante desde cada una de las profesiones y desde el rol que desempeñan en la empresa, sin embargo, ninguna de las respuesta indico que se realice un plan de incentivos laborales, lo cual se evidencia una falencia dentro de la empresa, al concebir que las motivaciones, rendimiento y rentabilidad se encuentran en los pagos puntuales de remuneración, seguridad y salud en el trabajo, entre otras, pues las mismas forman parte de la obligaciones patronales, y no de incentivo laboral propiamente dicho.

Tabla 22. Pregunta 3

3.- ¿Cómo se desarrolla actualmente el espacio de trabajo?	
Funcionarios	Respuesta
Gerencia	Cada uno de los trabajadores de la empresa cumplen funciones específicas, de acuerdo a su área del conocimiento.
Secretaria	El espacio de trabajo es óptimo, considero que cada uno de nosotros se siente satisfecho y a gusto con el trabajo que desempeña.
Administración	El espacio es adecuado, porque gracias a ello se ha manejado la productividad de la empresa.
Ventas	El espacio de trabajo es bueno
Producción	El espacio de trabajo permite desarrollar el trabajo encomendado en las condiciones y tiempo solicitado.
Bodega e inventarios	El espacio para cada área de trabajo es bueno.
Seguridad Industrial	El espacio de trabajo además de asegurar la productividad de la empresa, permite que se cumpla con la prevención de riesgos de trabajo.
Contabilidad	Existe un buen espacio de trabajo, el diseño es bueno y adecuado.
Importaciones	El espacio de trabajo es adecuado para cada una de las actividades.

Fuente: Participantes de la entrevista

Elaborado por: Héctor Analuca.

Interpretación

Las personas entrevistadas consideran que es bueno, porque de forma indirecta dan a entender que contribuye a la productividad de la empresa sin embargo no se habla de la satisfacción, bienestar, confort, motivación, autonomía, independencia y seguridad general que debe tener el trabajador al interior de la empresa. Por lo que se comparte en cierta parte con las respuestas obtenidas.

Tabla 23. Pregunta 4

4.- ¿Cuáles son los principales problemas o deficiencias que usted observa en el desarrollo de actividades de los trabajadores?	
Funcionarios	Respuesta
Gerencia	Observo que los trabajadores en algunas ocasiones llegan decaídos, en especial los días lunes porque el fin de semana se dedican a consumir licor.
Secretaría	Realizan el trabajo de forma normal, no se esfuerzan por sobresalir.
Administración	La empatía, solidaridad, respeto, consumo de alcohol, problemas familiares acarreados al ámbito laboral, entre otros.
Ventas	Los trabajadores no se esfuerzan por mejorar su actividad laboral, creo que esperan con ansias la hora de salida.
Producción	La falta de compromiso y responsabilidad del trabajador, hace falta mayor predisposición del trabajador para aumentar la productividad de la empresa.
Bodega e inventarios	El principal problema que observo es que la mayor parte de trabajadores consumen alcohol los fines de semana, e incluso entre semana, llegando al trabajo decaídos
Seguridad Industrial	Problemas psicosociales y físicos, estrés y cansancio respectivamente.
Contabilidad	Desmotivación en los trabajadores.
Importaciones	La falta de motivación para efectuar el trabajo y cansancio.

Fuente: Participantes de la entrevista

Elaborado por: Héctor Analuca.

Interpretación

Se tiene, que existen muchos inconvenientes que parten del estado de ánimo del trabajador, es decir una desmotivación, en su mayoría, seguido del alto consumo de bebidas alcohólicas, que hacen que los trabajadores lleguen a su lugar y puesto de trabajo cansados, lo cual recae en un riesgo de trabajo, inmerso dentro de la clasificación de riesgo de trabajo psicosociales y físicos debido al estrés y al cansancio que presentan en el desarrollo.

Tabla 24. Pregunta 5

5.- ¿Estaría dispuesto a proporcionar un rubro económico adicional para destinarlo a un plan de incentivos laborales?	
Funcionarios	Respuesta
Gerencia	Si, El valor se debería analizar puesto que es importante garantizar la solvencia de la empresa
Secretaria	Si, si la empresa cuenta con el capital para ello, seria excelente.
Administración	Si, sin embargo, para ello se requiere de un análisis económico de la empresa
Ventas	Si, sería conveniente, la creación de incentivos laborales, pero las personas indicadas deberían observar que es lo mejor para la empresa
Producción	De aceptarla la empresa seria fabuloso.
Bodega e inventarios	Es una respuesta que no es nuestra competencia, pero si fuera mi decisión esta seria positiva.
Seguridad Industrial	Si, si bien es cierto los incentivos laborales siempre ayudan al mejoramiento de la empresa, pero al establecer incentivos laborales de orden económico se requiere que dicho sea analizada por la autoridad competente dentro de la empresa.
Contabilidad	Si, un examen y la opinión de un auditor permitirá tomar decisiones acertadas, sobre los valores y montos a destinarse para incentivos laborales.
Importaciones	Si, esto ayudaría a mejorar el ambiente de trabajo y productividad de la empresa

Fuente: Participantes de la entrevista

Elaborado por: Héctor Analuca.

Interpretación

La máxima autoridad y representante de la empresa, considera que, si se destinarían valores económicos para incentivos laborales, sin embargo, recalca que se debe analizar el aspecto económica para aquello, particular con el cual coinciden las demás personas entrevistadas, incluyendo el área administrativa y de contabilidad.

Anexo No 4

Análisis de resultados de la encuesta

Pregunta No 1

¿Qué tan satisfecho se encuentra con el sueldo que percibe mensualmente?

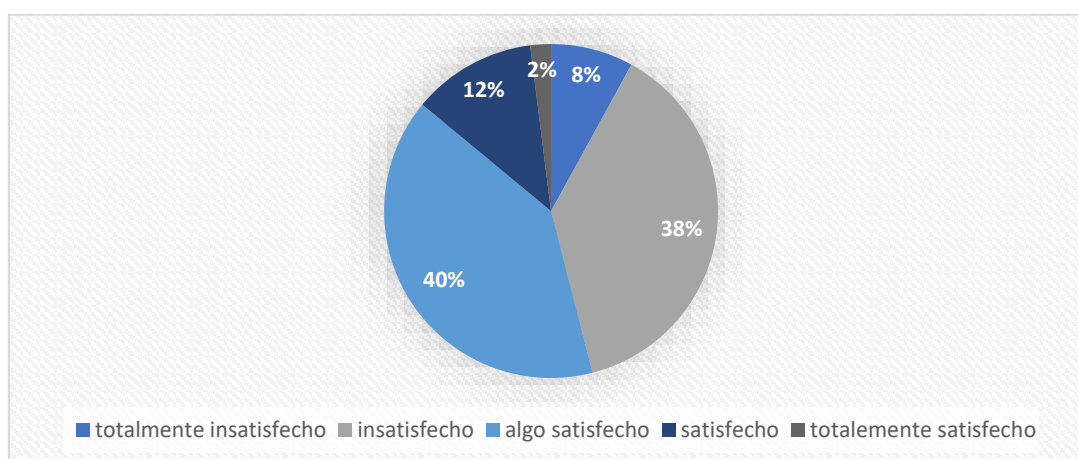
Tabla 25. Grado de satisfacción

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	3	8%
Insatisfecho	15	38%
Algo satisfecho	16	40%
Satisfecho	5	12%
Totalmente satisfecho	1	2%
TOTAL	40	100%

Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Figura 7. Grados de satisfacción



Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Interpretación

En el sueldo que perciben mensualmente, se tiene que el 40% de los trabajadores se siente algo satisfecho, el 38% insatisfecho, el 12% Satisfecho, el 8% totalmente insatisfecho y el 2% totalmente satisfecho, con lo cual se puede concluir que los trabajadores no se encuentran ni satisfechos, ni insatisfechos con la remuneración mensual que perciben.

Pregunta No 2

¿Con que frecuencia se siente usted motivado en el desempeño de sus actividades laborales?

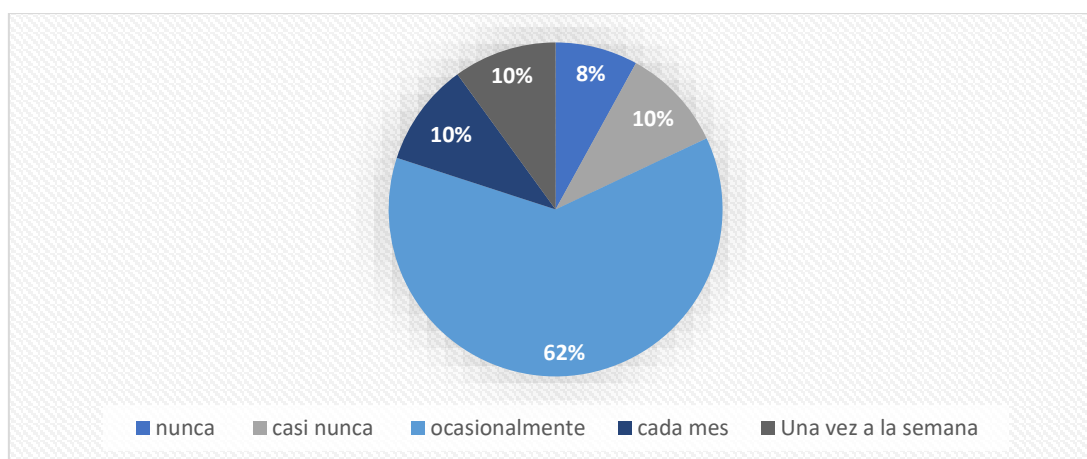
Tabla 26. Motivación en el desempeño laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	8%
Casi nunca	4	10%
Ocasionalmente	25	62%
Cada mes	4	10%
Una vez a la semana	4	10%
TOTAL	40	100%

Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Figura 8. Motivación en el desempeño laboral



Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Interpretación

En el desempeño de las actividades laborales, se tuvo como respuesta que la frecuencia de motivación de mayor posición fue la alternativa ocasionalmente con un 62%, seguida de las alternativas casi nunca, una vez a la semana y cada mes el 10%, y la alternativa nunca un 8%, es decir, que se requiere que los trabajadores de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi”, alcancen el mayor grado de motivación para mejorar el desempeño laboral y por consiguiente la productividad de la empresa.

Pregunta No 3

¿Cómo calificaría usted a los beneficios no monetarios que le ofrece la empresa?

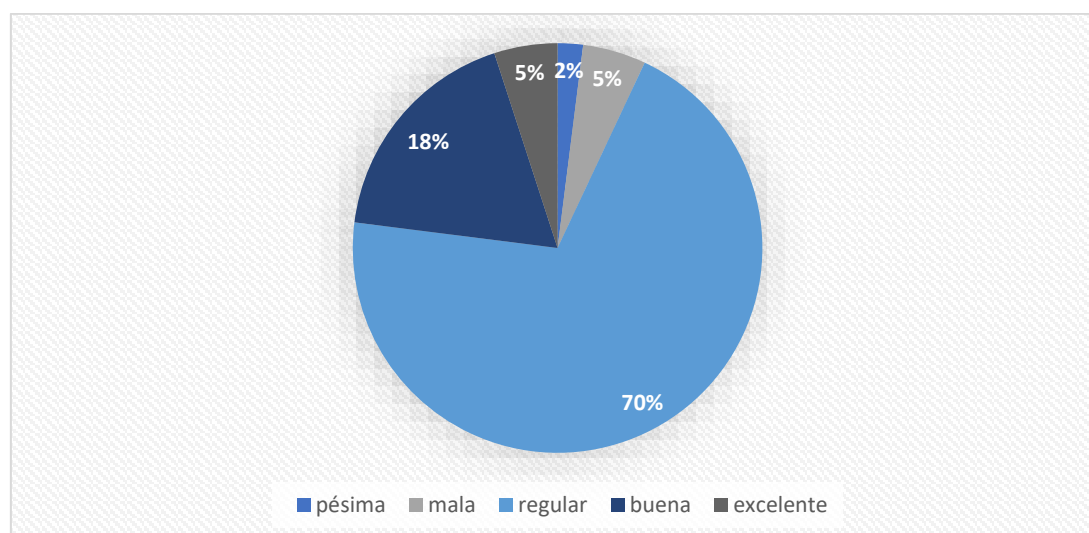
Tabla 27. Beneficios de la empresa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Pésima	1	2%
Mala	2	5%
Regular	28	70%
Buena	7	18%
Excelente	2	5%
TOTAL	40	100%

Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Figura 9. Beneficios de la empresa



Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Interpretación

En los beneficios no monetarios, se tuvo como calificación más elevada la alternativa regular en un 70%, seguida de las alternativas mala y regular en un 5% respectivamente y de la alternativa pésima en un 2%, lo cual significa que en la empresa no se manejan de forma adecuada los beneficios a favor del trabajador, por lo que se requiere la intervención del área de recursos humanos para solventar dicho particular.

Pregunta No 4

¿Está usted de acuerdo con el tipo de beneficios que le brinda la empresa?

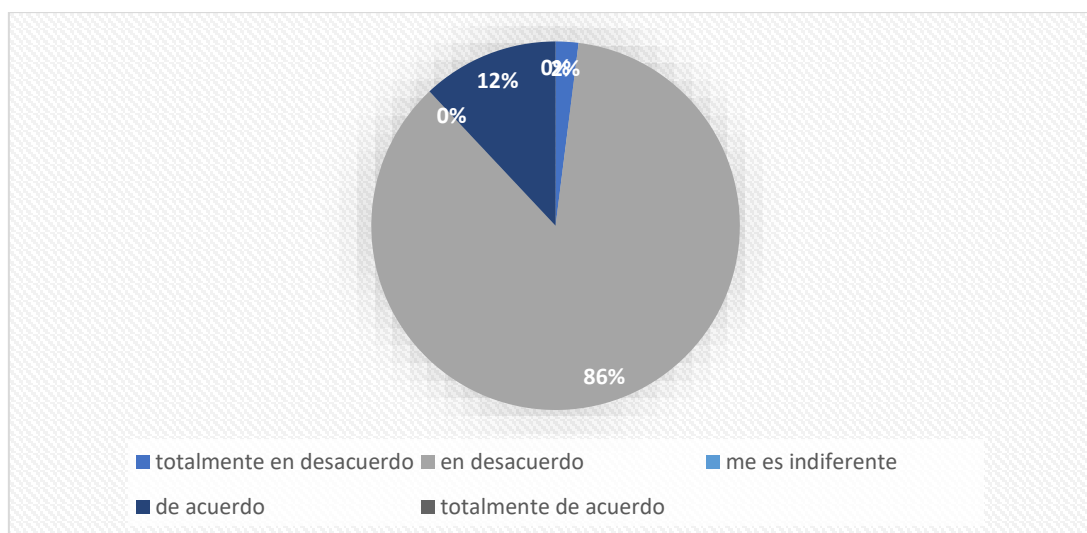
Tabla 28. Grado de acuerdo de los beneficios

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	34	86%
Me es indiferente	0	0%
De acuerdo	5	12%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Figura 10. Grado de acuerdo de los beneficios



Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Interpretación

Se tuvo como respuesta que la mayor parte de los trabajadores de la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi” se encuentra en desacuerdo en un 86%, de acuerdo en un 12%, totalmente en desacuerdo en un 2% y en las alternativas totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo en un 0% respectivamente. De esta forma, los beneficios deben ser readecuados considerando las necesidades e intereses de los trabajadores.

Pregunta No 5

¿Qué tan importante es para usted que su trabajo sea reconocido y valorado por la empresa?

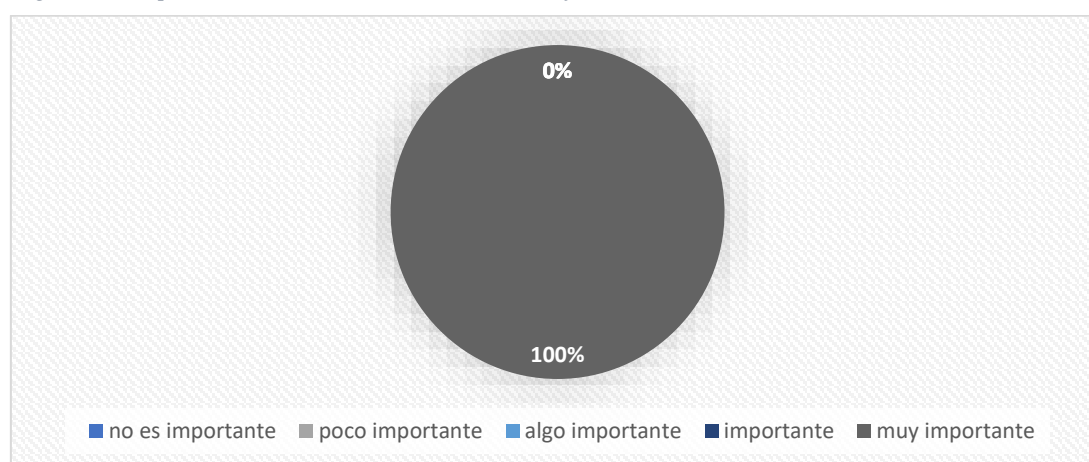
Tabla 29. Importancia del reconocimiento del derecho al trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
No es importante	0	0%
Poco importante	0	0%
Algo importante	0	0%
Importante	0	0%
Muy importante	40	100%
TOTAL	40	100%

Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Figura 11. Importancia del reconocimiento al trabajo



Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Interpretación

Se tuvo como respuesta que es muy importante el reconocimiento que debe realizar la empresa al trabajo que realizan todos los colaboradores de la empresa, ya que obtuvo un valor del 100%, mientras que las alternativas, no es importante, poco importante, algo importante, e importante alcanzaron un valor del 0%. Esto significa que el trabajador debe sentir que su trabajo es apreciado, valorado y reconocido por la empresa, siendo esta una forma de inducir a la motivación que genere productividad en la empresa.

Pregunta No 6.

¿Cómo calificaría usted al trato que recibe en su puesto de trabajo?

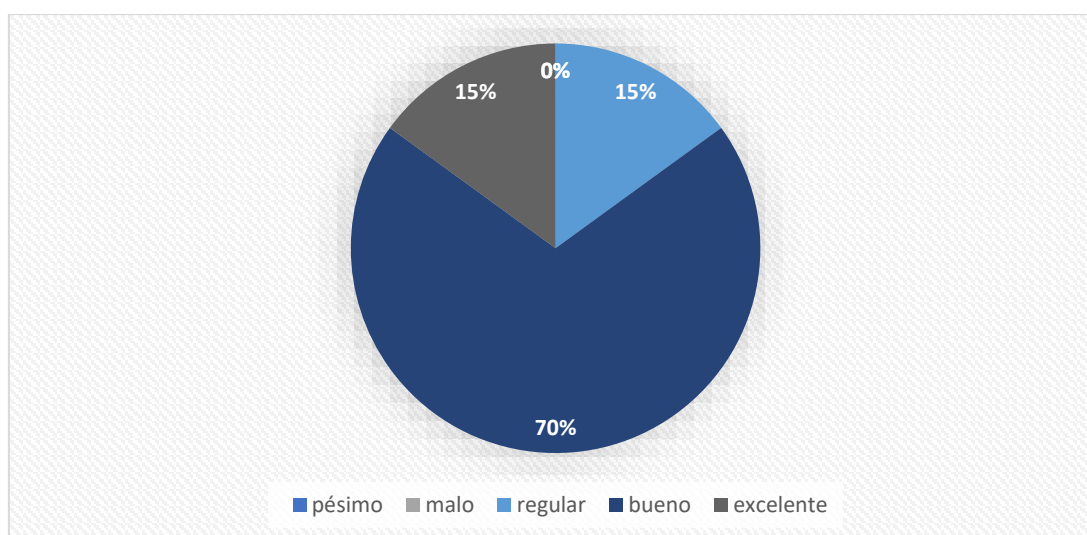
Tabla 30. Calificación al trato en el puesto de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	0	0%
Malo	0	0%
Regular	6	15%
Bueno	28	70%
Excelente	6	15%
TOTAL	40	100%

Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Figura 12. Calificación al trato en el puesto de trabajo



Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Interpretación

Se tiene que es bueno en un 70%, mientras que las alternativas regular y excelente de forma similar alcanzaron un valor del 15% respectivamente. Esto se debe a que mantienen un estándar por encima de la media de seguridad laboral, esto hace que el entorno de trabajo baya mejorando, cuya respuesta es lógica debido a que se le debe brindar un buen trato a los trabajadores para alcanzar los objetivos, misión y visión de la empresa.

Pregunta No 7

¿Con que frecuencia, la relación con los demás miembros de la organización le motivan a tener un mejor desempeño en su área laboral?

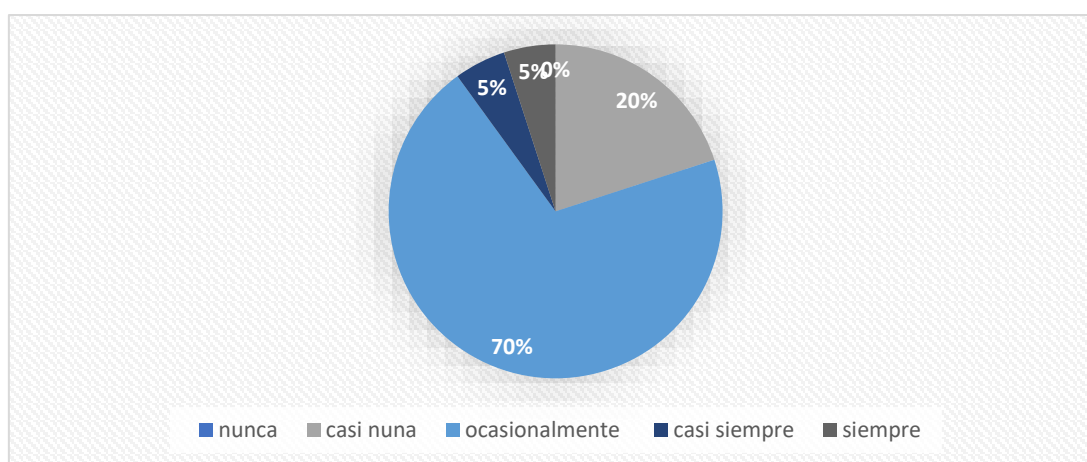
Tabla 31. Frecuencia de motivación con los compañeros de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	8	20%
Ocasionalmente	28	70%
Casi siempre	2	5%
Siempre	2	5%
TOTAL	40	100%

Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Figura 13. Frecuencia de motivación con los compañeros de trabajo



Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Interpretación

Se tiene que a la frecuencia ocasionalmente ocupa el 70%, seguido de casi nunca con un 20%, y de las alternativas casi siempre y siempre en un 5%, mientras que la alternativa nunca alcanzó un 0%, estos resultados son producto de la desmotivación que existe en el lugar y puesto de trabajo, ya que al existir entusiasmo este sentimiento se contagia al resto de trabajadores, lo cual se observa en el desempeño laboral del trabajo individual y de equipo.

Pregunta No 8

¿Cómo calificaría usted a los incentivos laborales que tiene en la empresa?

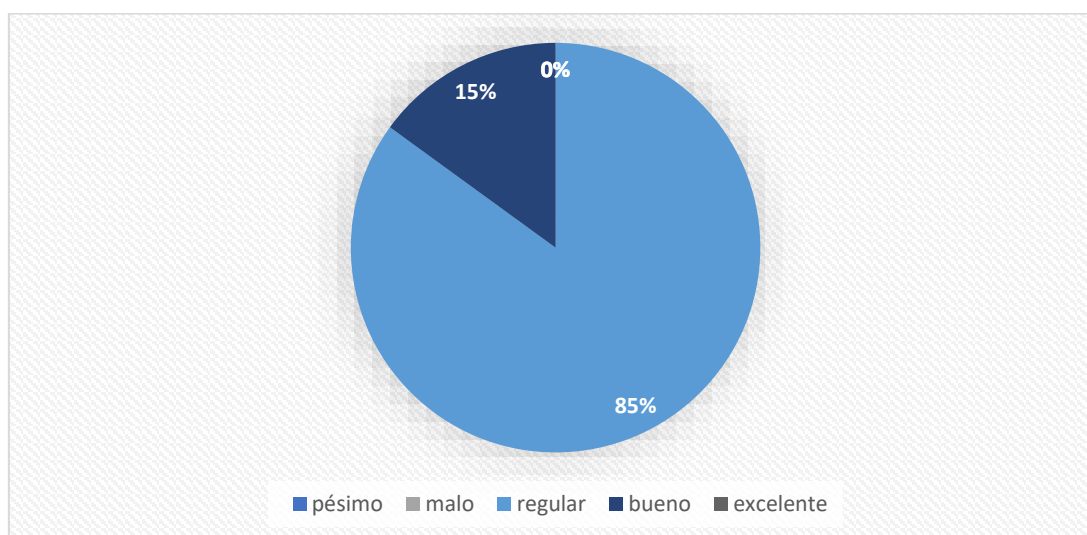
Tabla 32. Calificación a los incentivos laborales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	0	0%
Malo	0	0%
Regular	34	85%
Bueno	6	15%
Excelente	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Figura 14. Calificación a los incentivos laborales



Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Interpretación

Se obtuvo como resultado que la calificación que sobresale es la regular en un 85%, seguida de la calificación buena en un 15%, mientras que las alternativas excelentes, pésimo y mala alcanzaron un 0% cada una. Esto se debe que los incentivos laborales en la empresa “Industria Metálicas Cotopaxi” no están cumpliendo las necesidades e intereses de sus colaboradores.

Pregunta No 9

¿Qué tan satisfecho se sentiría usted al recibir un incentivo y/o reconocimiento por el desarrollo de trabajo, por parte de empresa, al realizar un trabajo bien hecho?

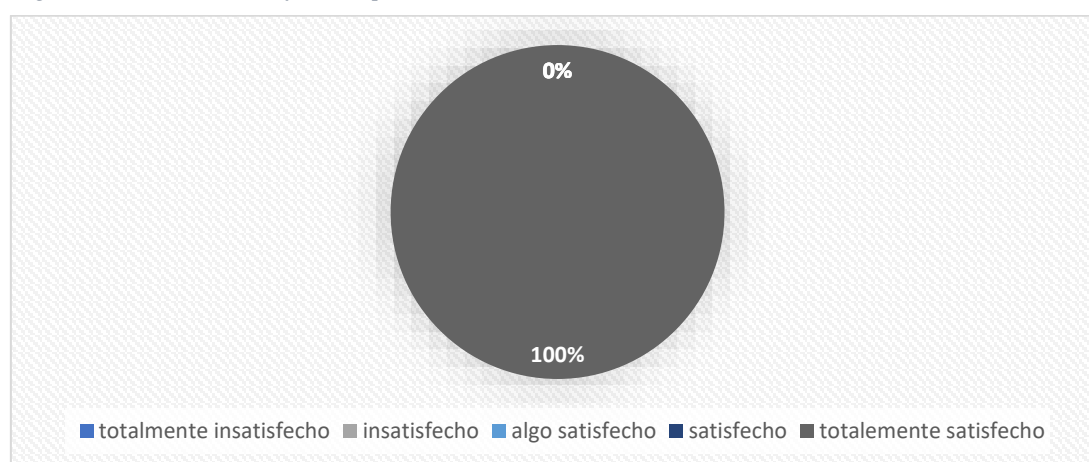
Tabla 33. Grado de satisfacción por recibir un incentivo laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	0	0%
Insatisfecho	0	0%
Algo satisfecho	0	0%
Satisfecho	0	0%
Totalmente satisfecho	40	100%
TOTAL	40	100%

Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Figura 15. Grado de satisfacción por recibir un incentivo laboral



Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Interpretación

Se obtuvo que la alternativa con mayor es totalmente satisfecha en un 100%, debido a que las alternativas satisfecho, algo satisfecho, insatisfecho y totalmente insatisfecho alcanzaron cada una de ellas un valor del 0%. Lo cual significa que los trabajadores de la empresa en cuestión, requieren un plan de incentivos laborales pues de este grado de satisfacción se desprenden grandes beneficios institucionales.

Pregunta No 10

¿Qué tan importante es para usted recibir incentivos económicos por parte de la empresa?

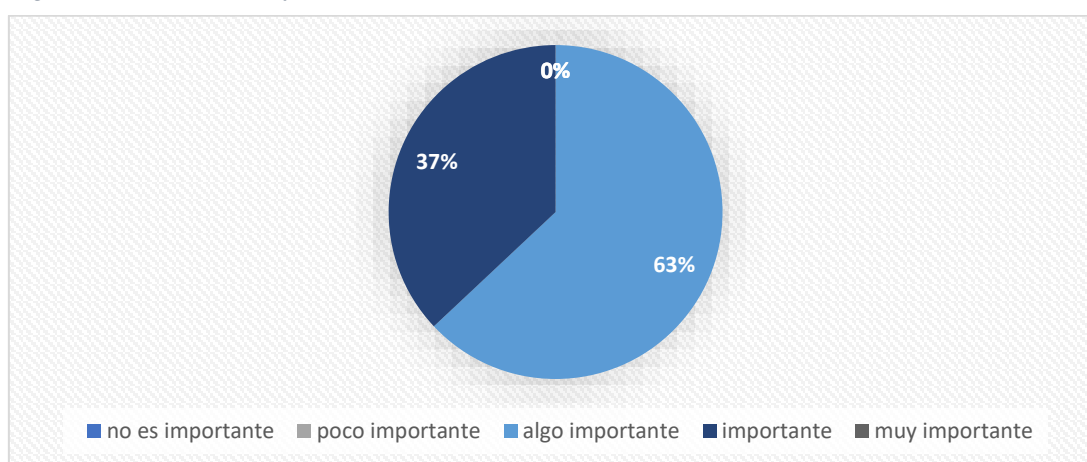
Tabla 34. Grado de satisfacción de incentivos económicos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
No es importante	0	0%
Poco importante	0	0%
Algo importante	25	63%
Importante	15	37%
Muy importante	0	0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Figura 16. Grado de satisfacción de incentivos económicos



Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Interpretación

Se tiene que son algo importantes en un 63% e importantes en un 37%, debido a que las alternativas no son importante, poco importante y muy importantes, alcanzaron un valor del 0% cada una, con lo cual se evidencia que los trabajadores de la empresa materia de esta investigación no aspiran a que los incentivos serán económicos en su totalidad, sino que pueden ser conjugados con otro tipo de incentivos no monetarios.

Pregunta No 11

¿Qué tan importante es para usted recibir días extras de descanso por parte de la empresa, como un tipo de reconocimiento por el trabajo realizado?

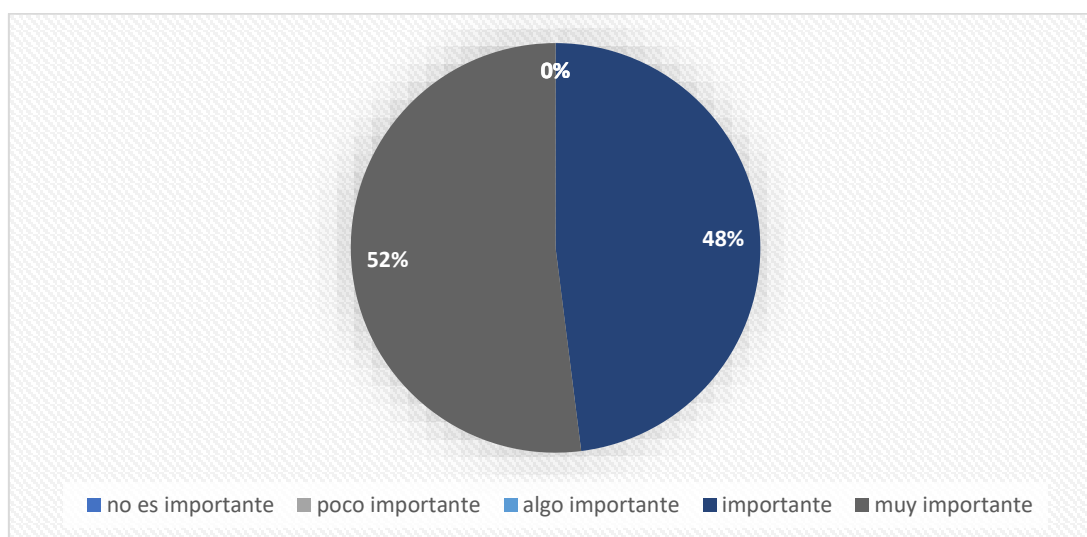
Tabla 35. Importancia de los días extras de descanso

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
No es importante	0	0%
Poco importante	0	0%
Algo importante	0	0%
Importante	19	48%
Muy importante	21	52%
TOTAL	40	100%

Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Figura 17. Importancia de los días extras de descanso



Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Interpretación

Se tiene como resultado que este tipo de incentivo laboral es muy importante con un valor de 52%, e importante con un valor de 48%, por lo que la empresa, debería considerar este aspecto para renovar la motivación y el desempeño laboral de todos y cada uno de sus colaboradores.

Pregunta No 12

¿Estaría usted de acuerdo en planificar la forma de percibir incentivos laborales en la empresa?

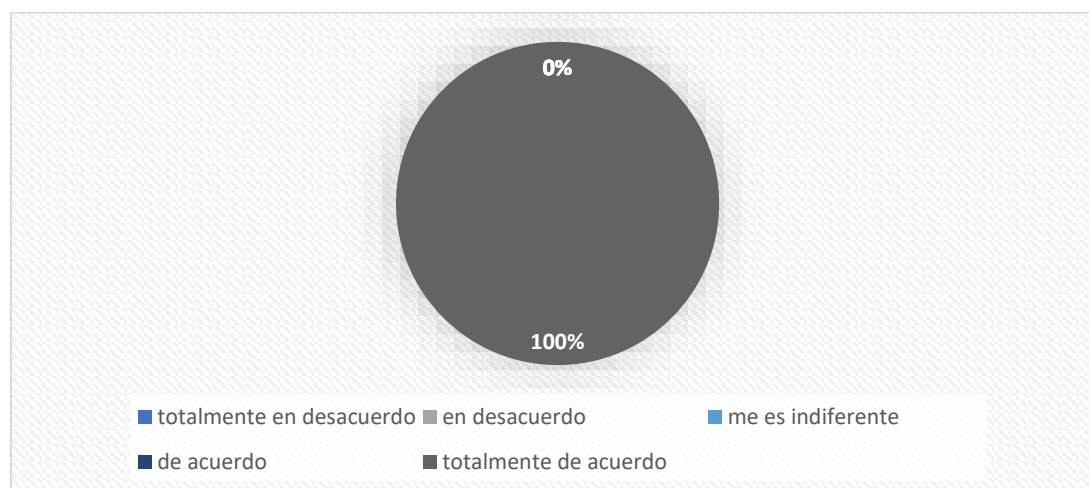
Tabla 36. Grado de satisfacción

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Me es indiferente	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	40	100%
TOTAL	40	100%

Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Figura 18. Grado de satisfacción



Fuente: Trabajadores de la empresa IMC

Elaborado por: Héctor Analuca.

Interpretación

Se obtuvo como resultado que los trabajadores están totalmente de acuerdo en planificar la forma de percibir los incentivos laborales, ya que las alternativas totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, me es indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo alcanzaron un valor del 0% cada una, aspecto que es importante, porque muestra el entusiasmo y compromiso con la empresa que tiene todos los colaboradores, pero sobre todo por planificar de forma adecuada un beneficio adicional que obtendrán del fruto de su trabajo realizado con esmero y dedicación y que aporte productividad a la empresa.