



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
EXTENSIÓN LA MANÁ**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**“LOS INCENTIVOS Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA  
IMPORTADORA ADRIÁN CÍA. LTDA. DEL CANTÓN LA  
MANÁ EN EL AÑO 2024”**

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

**Autora:**

Maryuri Liseth Chichande Bravo

**Tutor:**

Ing. Mauricio Rubén Franco Coello Mgtr.

**LA MANÁ-ECUADOR  
AGOSTO-2024**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Chichande Bravo Maryuri Liseth, con cédula de ciudadanía No. 0550033203, declaro ser autora del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “LOS INCENTIVOS Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA IMPORTADORA ADRIÁN CÍA. LTDA. DEL CANTÓN LA MANÁ EN EL AÑO 2024”**, siendo el Ing. Mauricio Rubén Franco Coello Mg., Tutor 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, es de mi exclusiva responsabilidad.

La Maná, 21 de agosto del 2024



Maryuri Liseth Chichande Bravo  
C.C: 0550033203

## **AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

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

**“LOS INCENTIVOS Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA IMPORTADORA ADRIÁN CÍA. LTDA. DEL CANTÓN LA MANÁ EN EL AÑO 2024”**, de Chichande Bravo Maryuri Liseth, de la carrera de Administración de Empresas, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir con las normas técnicas, traducción y formatos previsto, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

La Maná, 21 de agosto del 2024



Mgtr. Mauricio Rubén Franco Coello  
**TUTOR**

## **AVAL DE 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 Extensión La Maná; por cuanto, la postulante: Chichande Bravo Maryuri Lizeth, con el Título de Proyecto de Investigación: **“LOS INCENTIVOS Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA IMPORTADORA ADRIÁN CÍA. LTDA. DEL CANTÓN LA MANÁ EN EL AÑO 2024”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

La Maná, 21 de agosto del 2024

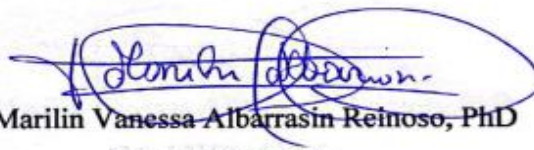
Para constancia firma:



**Dr. Fabián Xavier Martínez Ortiz, PhD**

**C.I. 160050885-5**

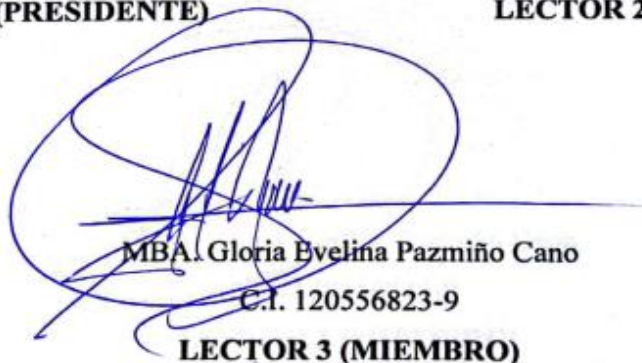
**LECTOR 1 (PRESIDENTE)**



**Dra. Marilin Vanessa Albarrasín Reinoso, PhD**

**C.I. 171971537-5**

**LECTOR 2 (MIEMBRO)**



**MBA. Gloria Evelina Pazmiño Cano**

**C.I. 120556823-9**

**LECTOR 3 (MIEMBRO)**

## **AGRADECIMIENTO**

*Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todos aquellos que han contribuido de alguna manera a la realización de este proyecto de titulación. A mi familia y seres queridos, les agradezco por su amor incondicional, comprensión, aliento constante. Su apoyo ha sido mi mayor fortaleza. A mis estimados profesores, les agradezco su invaluable orientación, conocimiento, apoyo a lo largo de este proceso. Sus enseñanzas han sido fundamentales en mi formación académico-profesional. Sus aportes han enriquecido este proyecto, haciendo de esta travesía una experiencia memorable. Este logro no habría sido posible sin la contribución de cada uno de ustedes.*

**Maryuri**

## **DEDICATORIA**

*Este trabajo de titulación no habría sido posible sin el apoyo incondicional de todos ustedes. A cada uno, le dedico este logro, que representa no solo mi esfuerzo, sino también el amor y la confianza depositados en mí. A mi familia y seres queridos, les dedico este logro con todo mi corazón, por su amor incondicional, apoyo constante y comprensión. A la Universidad Técnica de Cotopaxi Extensión La Maná y a mis profesores, agradezco su guía, paciencia y sabiduría, que han sido fundamentales para mi desarrollo académico y personal. Este proyecto lleva impreso el cariño y la gratitud que siento hacia cada uno de ustedes.*

**Maryuri**

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

## EXTENSIÓN LA MANÁ

### TÍTULO: “LOS INCENTIVOS Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA IMPORTADORA ADRIÁN CÍA. LTDA. DEL CANTÓN LA MANÁ EN EL AÑO 2024”

**Autora:**  
Chichande Bravo Maryuri Liseth

#### RESUMEN

Este proyecto de titulación analizó el impacto de los incentivos en la productividad laboral. El objetivo general fue analizar la incidencia de los incentivos en la productividad laboral en la Importadora Adrián Cía. Ltda., del cantón La Maná, en el año 2024. La metodología utilizada implicó una investigación bibliográfica y una de campo. La bibliográfica se basó en diversas fuentes, incluidos libros, artículos científicos y sitios web confiables, que brindaron información completa sobre incentivos y productividad laboral. La investigación de campo implicó la recopilación directa de datos, lo que proporcionó información de primera mano sobre el tema de estudio. Este trabajo empleó métodos teóricos y deductivos, junto con la evaluación estadística. El método teórico apoyó la construcción de un marco teórico sólido, análisis de datos y elaboración de conclusiones. El método deductivo, que parte de una premisa general para llegar a conclusiones específicas, ayudó a abordar la falta de conocimiento sobre la importancia de los incentivos y la productividad laboral. Se adoptó un enfoque correlacional para identificar las relaciones significativas entre las variables “incentivos” y “productividad laboral”. Además, se utilizó encuestas como técnica para recopilar datos sobre las percepciones, actitudes y comportamientos de los empleados con respecto a los incentivos y su impacto en el desempeño laboral. Al final, se concluye que los incentivos juegan un papel vital en la productividad laboral de Importadora Adrián Cía. Ltda. Sin embargo, es necesario implementar un sistema de incentivos efectivo, alineado con las necesidades de la empresa y sus empleados. Se recomiendan más investigaciones para profundizar en el conocimiento de los factores que influyen en la efectividad de los incentivos y desarrollar modelos de gestión de incentivos más adecuados para las empresas ecuatorianas. Los resultados de este estudio pueden ser utilizados por gerentes, investigadores y consultores para mejorar la gestión de recursos humanos.

**Palabras clave:** Incentivos, productividad laboral, empresa.

# TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

## EXTENSIÓN LA MANÁ

**THEME: “INCENTIVES AND LABOR PRODUCTIVITY AT IMPORTADORA ADRIÁN CÍA. LTDA. TO LA MANÁ IN 2024”**

**Author:**

Chichande Bravo Maryuri Liseth

### ABSTRACT

This degree project analyzed the impact of incentives on labor productivity. The general objective was to analyze the impact of incentives on labor productivity in the Importadora Adrián Cía. Ltda. in the canton of La Maná, in the year 2024. The methodology used involved a bibliographic research and a field research. The bibliographic research was based on various sources, including books, scientific articles and reliable websites, which provided complete information on incentives and labor productivity. The field research involved direct data collection, which provided first-hand information on the topic of study. This work employed theoretical and deductive methods, along with statistical evaluation. The theoretical method supported the construction of a solid theoretical framework, data analysis and elaboration of conclusions. The deductive method, which starts from a general premise to arrive at specific conclusions, helped to address the lack of knowledge about the importance of incentives and labor productivity. A correlational approach was adopted to identify significant relationships between the variables “incentives” and “labor productivity”. In addition, surveys were used as a technique to collect data on employees' perceptions, attitudes and behaviors regarding incentives and their impact on labor performance. In the end, it is concluded that incentives play a vital role in the labor productivity of Importadora Adrián Cía. However, it is necessary to implement an effective incentive system, aligned with the needs of the company and its employees. Further research is recommended to deepen the knowledge of the factors that influence the effectiveness of incentives and to develop more appropriate incentive management models for Ecuadorian companies. The results of this study can be used by managers, researchers and consultants to improve human resource management

**Keywords:** Incentives, labor productivity, company.

## ÍNDICE GENERAL

	Página
PORTADA .....	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....	iii
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DEDICATORIA .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
ÍNDICE GENERAL .....	ix
ÍNDICE DE TABLAS .....	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xiv
1. INFORMACIÓN GENERAL .....	1
2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO .....	2
3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO .....	3
4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO .....	5
5. PROBLEMATIZACIÓN.....	6
5.1. Definición del problema .....	6
5.2. Delimitación del objetivo de investigación .....	7
5.3 Formulación del problema.....	7
6. OBJETIVOS .....	8
6.1. Objetivo general .....	8
6.2. Objetivos específicos .....	8
7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS .....	9
8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA .....	10
8.1. Incentivos .....	10
8.1.2 Tipos de incentivos.....	10
8.1.3 Clasificación de los incentivos según su objetivo .....	11
8.1.4 Importancia de los incentivos en el ámbito laboral .....	14
8.1.5 Teorías sobre los incentivos .....	15
8.5.2 Teoría de la expectativa-valencia .....	16
8.5.3 Teoría del refuerzo.....	17

8.1.6 Factores que influyen en la efectividad de los incentivos .....	19
8.1.7 Tipos de incentivos laborales .....	20
8.2. Productividad laboral.....	23
8.2.2 Métodos para medir la productividad laboral.....	24
8.2.3 Factores que influyen en la productividad laboral.....	25
8.2.4 Estrategias para mejorar la productividad laboral .....	26
8.3. Relación entre incentivos y productividad laboral .....	28
8.3.1 Evidencia empírica sobre la relación entre incentivos y productividad .....	28
8.3.2 Mecanismos por los cuales los incentivos influyen en la productividad.....	29
8.3.3 Implicaciones prácticas de la relación entre incentivos y productividad .....	31
8.4. Empresas.....	32
8.4.1. Tipos de empresas .....	33
8.4.2 Empresas comerciales.....	34
8.4.3 Características de las empresas comerciales .....	35
8.4.4. Importadoras .....	36
8.4.5. Correlación estadística.....	36
9. HIPÓTESIS DEL TRABAJO (INVESTIGACIÓN).....	38
9.1. Hipótesis nula (Ho).....	38
10. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	38
10.1. Tipo de investigación .....	38
10.1.1. Investigación bibliográfica .....	38
10.1.2. Investigación de campo .....	38
10.2. Métodos de la investigación .....	39
10.2.1. Método teórico (histórico lógico).....	39
10.2.3. Método.....	40
10.3. Nivel o alcance .....	41
10.3.1. Correlacional .....	41
10.4. Técnicas de la investigación .....	41
10.4.1. Encuestas .....	41
10.5. Instrumentos utilizados.....	42
10.5.1. Instrumento para la aplicación de la encuesta .....	42
10.6. Diseño de la investigación.....	42
10.7. Población y muestra.....	43

10.7.1. Población .....	43
10.7.2. Tamaño de la muestra.....	43
10.7.3. Validación del instrumento.....	43
10.7.5. Procedimiento y análisis de la información.....	46
11. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	47
11.1. Resultado de encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda. .	47
11.2. Resumen del resultado de la encuesta .....	62
11.2.1 Análisis de los resultados .....	62
11.2.2 Relevancia para Importadora Adrián Cía. Ltda.....	62
11.2.3 Estrategias propuestas.....	63
12. ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA DE LOS INCENTIVOS Y PRODUCTIVIDAD .....	63
12.1. Diagnóstico de la situación actual de los incentivos .....	63
12.1.1. Factores clave considerados .....	63
12.1.2. Análisis de los datos de Importadora Adrián Cía. Ltda.....	64
12.1.2.1. Interpretación de la Tabla .....	64
12.1.2.2. Principales hallazgos: .....	66
12.1.2.3. Análisis de factores específicos .....	66
12.1.2.4. Recomendaciones para mejorar el programa de incentivos .....	66
12.2. Nivel de productividad de los colaboradores .....	67
12.2.1. Parámetros utilizados para evaluar la productividad.....	67
12.2.2. Consideraciones de cálculos .....	69
12.2.3. Proceso de cálculo y simulación.....	70
12.2.4. Análisis de los resultados .....	71
12.3. COMPROBACIÓN HIPÓTESIS .....	72
12.3.1. Hipótesis de trabajo .....	72
12.3.1.1. Hipótesis nula (Ho).....	72
12.3.1.2. Hipótesis alternativa (Ha).....	72
12.3.2. Nivel de significancia .....	72
12.3.2.1. Selección del nivel de significancia adecuado .....	72
12.3.2.2. Interpretando el valor de significancia .....	73
12.4. Calculo del modelo estadístico .....	73
12.4.1. Modelo Spearman.....	73
13. IMPACTO .....	74

13.1. Impacto Técnico .....	74
13.2. Impacto Social .....	75
13.3. Impacto Económico.....	75
14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	77
14.1. Conclusiones.....	77
14.2 Recomendaciones .....	78
15. PRESUPUESTOS .....	79
16. CRONOGRAMA .....	80
17. BIBLIOGRAFÍA .....	81

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Página</b>
Tabla 1. Actividades y sistema en relación a los objetivos .....	9
Tabla 2. Clasificación de empresas por tamaño en Ecuador .....	33
Tabla 3. Análisis V de Aiken.....	45
Tabla 4. Importancia de los incentivos .....	47
Tabla 5. Impacto de los incentivos .....	48
Tabla 6. Cantidad de incentivos .....	49
Tabla 7. Equidad en los incentivos .....	50
Tabla 8. Comunicación de los incentivos .....	51
Tabla 9. Incentivos que más motivan .....	52
Tabla 10. Satisfacción de las bonificaciones monetarias .....	53
Tabla 11. Valorado por elogios verbales .....	54
Tabla 12. Motivación por reconocimiento público .....	55
Tabla 13. Desarrollo profesional y capacitación .....	56
Tabla 14. Esfuerzo laboral e incentivos recibidos .....	57
Tabla 15. Dedicación y compromiso por incentivos recibidos .....	57
Tabla 16. Incentivos y mejora del desempeño laboral .....	59
Tabla 17. Recomendación trabajar en Importadora Adrián Cía. Ltda.....	60
Tabla 18. Recomendación trabajar en Importadora Adrián Cía. Ltda.....	61
Tabla 19. Análisis de factores de los incentivos laborales .....	64
Tabla 20. Evaluación del desempeño basado en categorías .....	69
Tabla 21. Correlaciones significativas.....	73
Tabla 22. Presupuestos .....	79
Tabla 23. Cronograma de actividades .....	80

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Página</b>
Figura 1. Importancia de los incentivos .....	47
Figura 2. Impacto de los incentivos.....	48
Figura 3. Cantidad de incentivos .....	49
Figura 4. Cantidad de incentivos .....	50
Figura 5. Comunicación de los incentivos.....	51
Figura 6. Incentivos que más motivan.....	52
Figura 7. Satisfacción de las bonificaciones monetarias .....	53
Figura 8. Valorado por elogios verbales.....	54
Figura 9. Motivación por reconocimiento público .....	55
Figura 10. Desarrollo profesional y capacitación.....	56
Figura 11. Esfuerzo laboral e incentivos recibidos.....	57
Figura 12. Dedicación y compromiso por incentivos recibidos .....	58
Figura 13. Incentivos y mejora del desempeño laboral .....	59
Figura 14. Recomendación trabajar en Importadora Adrián Cía. Ltda. ....	60
Figura 15. Recomendación trabajar en Importadora Adrián Cía. Ltda. ....	61
Figura 15. Análisis de factores de los incentivos laborales .....	65

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

### Título del proyecto

“Los incentivos y la productividad laboral de la Importadora Adrián Cía. Ltda., del cantón La Maná en el año 2024”

<b>Fecha de inicio:</b>	Abril 2024
<b>Fecha de finalización:</b>	Agosto 2024
<b>Lugar de ejecución</b>	Cantón La Maná, provincia de Cotopaxi
<b>Facultad que auspicia:</b>	Faculta de Ciencias Administrativas y Económicas.
<b>Carrera que auspicia:</b>	Licenciatura en Administración de Empresas
<b>Proyecto de investigación vinculado:</b>	Estudio del impacto del sector comercial microempresarial en la economía del cantón La Maná provincia de Cotopaxi.
<b>Equipo de Trabajo:</b>	Mgtr. Mauricio Rubén Franco Coello Chichande Bravo Maryuri Liseth
<b>Área de conocimiento:</b>	Educación comercial y administración.
<b>Línea de investigación:</b>	Administración y Economía para el desarrollo sostenible de organizaciones.
<b>Sub línea de investigación:</b>	Estrategias administrativas, productividad y emprendimiento.

## 2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

La presente investigación se centró en el análisis de los incentivos y su impacto en la productividad laboral de la Importadora Adrián Cía. Ltda., una empresa comercial ubicada en el cantón La Maná, durante el año 2024. El estudio buscó identificar los tipos de incentivos utilizados por la empresa, evaluar su efectividad en el desempeño de los trabajadores y determinar las estrategias que podrían implementarse para mejorar su productividad laboral.

La investigación estableció la importancia de los incentivos como herramienta para motivar a los empleados y mejorar su rendimiento. En un contexto competitivo, las empresas necesitan contar con una fuerza laboral comprometida y productiva para alcanzar sus objetivos.

Entre los principales hallazgos de la investigación se destacó la necesidad de alinear los incentivos con los objetivos de la empresa. También se encontró que es importante considerar las preferencias y necesidades individuales de los trabajadores al diseñar los sistemas de incentivos. Además, se recomienda implementar estrategias de comunicación para informar a los trabajadores sobre los incentivos disponibles y su funcionamiento.

La investigación concluyó que los incentivos juegan un papel importante en la productividad laboral de la Importadora Adrián Cía. Ltda. Sin embargo, es necesario implementar un sistema de incentivos más efectivo y alineado con las necesidades de la empresa y los trabajadores. Se recomienda realizar estudios de seguimiento para evaluar el impacto de las estrategias implementadas para mejorar la productividad laboral.

La investigación aportó valiosos conocimientos sobre el uso de incentivos en el contexto de las empresas comerciales en Ecuador. Los hallazgos de este estudio pueden ser utilizados por otras empresas para diseñar e implementar sistemas de incentivos más efectivos que contribuyan a mejorar la productividad laboral y el desempeño organizacional.

La investigación sobre "Los incentivos y la productividad laboral de la Importadora Adrián Cía. Ltda., del cantón La Maná en el año 2024" contribuye a la literatura existente sobre el tema de la motivación laboral y la gestión del desempeño en las empresas comerciales. Los resultados de este estudio pueden ser utilizados por gerentes, investigadores y consultores para mejorar las prácticas de gestión de recursos humanos y fortalecer la competitividad de las empresas ecuatorianas.

### **3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO**

Importadora Adrián Cía. Ltda., ubicada en el cantón La Maná, inicio sus actividades comerciales el 18 de enero de 2011, y es una empresa que se encuentra dentro del sector G475905, correspondiente a las ventas al por mayor de artefactos electrodomésticos. En el año 2024, la empresa experimentó una disminución en su productividad laboral, lo que generó preocupación en la gerencia. Esta situación motivó la realización de un estudio que analice los incentivos y su impacto en la productividad de los trabajadores.

La presente investigación se justifica por la importancia de comprender la relación entre los incentivos y la productividad laboral en el contexto de Importadora Adrián Cía. Ltda. Se busca identificar los tipos de incentivos que actualmente se implementan en la empresa, evaluar su efectividad y proponer estrategias para mejorarlos.

Los resultados de este estudio permitirán a la empresa tomar decisiones informadas para optimizar sus programas de incentivos y, en consecuencia, mejorar la productividad laboral. Esto se traducirá en mayores beneficios económicos, mayor competitividad en el mercado y un mejor ambiente laboral para los trabajadores.

La investigación también tiene relevancia teórica, ya que contribuirá a la comprensión de los factores que influyen en la productividad laboral en el sector comercial. Los hallazgos podrán ser utilizados por otras empresas del mismo sector para mejorar sus propios programas de incentivos.

Fue relevante porque los incentivos laborales tienen por objeto impulsar, al talento humano a mejorar su productividad en el trabajo, tomando en cuenta aspectos económico; además de hacer énfasis en satisfacer necesidades vitales como el reconocimiento y autoestima, factores que entre las empresas del cantón La Maná, esencialmente en la importadora han sido relegadas a un segundo plano.

Sera factible, debido que la investigadora dispone de la colaboración e interés para la obtención de información primaria al ser parte de la planta de colaboradores, además la predisposición de la parte administrativa y personal de la empresa en la otorgación de datos que permitirá conocer la situación real sobre la aplicación de incentivos y cómo estos se relacionan con la productividad laboral, los resultados obtenidos en la investigación de campo permitirán el planteamiento de estrategias sobre diversos tipos de incentivos que contribuyan al mejoramiento de la productividad laboral en esta empresa.

Su utilidad práctica se verá de manifiesto, porque será una investigación en beneficio de los trabajadores de esta empresa, porque un buen sistema de incentivos contribuirá a reducir actitudes de desgano, rotación del personal que se inclina hacia la búsqueda de ofertas de trabajo más atractivas, además investigaciones preliminares mencionan que los incentivos en el ámbito laboral presentan muchas ventajas a nivel empresarial.

El desarrollo del proyecto es viable porque se emplearán tipos y métodos de investigación aceptados en la investigación correlacional, apoyados por el docente tutor, logrando así resultados satisfactorios con altos niveles de confiabilidad con estrategias aplicables que mejoren la productividad de los colaboradores de la Importadora Adrián Cía. Ltda.

Considerando estos aspectos será necesario desarrollar una investigación enfocada a mejorar a los empleados, mediante incentivos como capacitaciones que fomente el desarrollo profesional, el reconocimiento monetario y no monetarios, siendo muy importantes, con esta propuesta los beneficiarios directos constituirán el propietario y colaboradores de la importadora, porque las estrategias para mejorar la productividad laboral permitirán incentivar a los empleados, desarrollando sus actividades adecuadamente mejorando así el ambiente de trabajo y su desenvolvimiento laboral.

En definitiva, este proyecto de investigación se justifica por su potencial para generar un impacto positivo en Importadora Adrián Cía. Ltda., en el sector comercial y en el ámbito académico. Los resultados obtenidos permitirán mejorar la productividad laboral, la competitividad empresarial y el bienestar de los trabajadores.

#### 4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Beneficiarios directos:

- Importadora Adrián Cía. Ltda.: La empresa fue la principal beneficiaria del proyecto, ya que los resultados de la investigación le permitirán identificar los incentivos más adecuados para aumentar la productividad laboral de sus empleados. Esto se traducirá en una mayor eficiencia en las operaciones, una reducción de costos y un aumento en las ganancias.
- Empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.: Los empleados de la empresa también se beneficiarán del proyecto, ya que la implementación de los incentivos adecuados puede mejorar su motivación, satisfacción laboral y calidad de vida. Esto puede conducir a una mayor retención de empleados y a un mejor desempeño general.

Beneficiarios indirectos:

- Estudiantes UTC La Maná: El proyecto de investigación ofrece valiosos aportes a los estudiantes universitarios como beneficiarios indirectos ya que aporta a la formación académica, fortalece las habilidades investigativas, se desarrolla un proceso de sensibilización sobre la importancia de la productividad y el estudio ofrece una mirada real al funcionamiento del sector empresarial.
- Población del cantón La Maná: La comunidad del cantón La Maná se beneficiará indirectamente del proyecto, ya que una empresa más productiva y rentable puede generar más empleos y oportunidades económicas para la comunidad. Además, la investigación puede contribuir a un mejor entendimiento de los factores que influyen en la productividad laboral, lo que puede ser beneficioso para otras empresas de la región.
- GAD Municipal del cantón La Maná: El gobierno local también puede beneficiarse del proyecto, ya que una mayor productividad empresarial puede conducir a un aumento en la recaudación de impuestos y a un mayor desarrollo económico del cantón.

En general, el proyecto de investigación tiene el potencial de generar beneficios significativos para una amplia gama de actores.

## **5. PROBLEMATIZACIÓN**

### **5.1. Definición del problema**

En el contexto ecuatoriano, caracterizado por una economía en constante evolución y un mercado laboral competitivo, las empresas enfrentan el desafío de mantener niveles óptimos de productividad para asegurar su sostenibilidad. Sin embargo, la falta de estudios exhaustivos sobre la efectividad de los sistemas de incentivos en las empresas ecuatorianas limita la comprensión de las mejores prácticas para mejorar el desempeño laboral.

Como señala (Capriles, 2020), “los incentivos económicos son una herramienta ampliamente utilizada por las empresas para motivar a sus empleados y aumentar la productividad. No obstante, la efectividad de estos incentivos puede variar según el contexto cultural, económico y organizacional”. En el caso de Ecuador, es necesario investigar si los sistemas de incentivos existentes están alineados con las particularidades del mercado laboral y si están contribuyendo a mejorar la productividad de las empresas.

La provincia de Cotopaxi, con su economía predominantemente agrícola e industrial, presenta características particulares en términos de gestión de recursos humanos. Las empresas ubicadas en esta provincia podrían enfrentar desafíos específicos relacionados con la retención de talento y la motivación de los empleados. La falta de estudios sobre los sistemas de incentivos en las empresas de Cotopaxi impide evaluar su impacto en la productividad y en la competitividad de este sector.

Según (Grijalva, Palacios, Patiño, & Tamayo, 2021), “las características del entorno provincial, como el nivel de desarrollo económico, la estructura industrial y las condiciones laborales, pueden influir significativamente en la efectividad de los sistemas de incentivos”. En el caso de Cotopaxi, es importante investigar si los incentivos utilizados por las empresas son adecuados para motivar a los trabajadores y mejorar su desempeño en un contexto provincial con características particulares.

Por lo que, Importadora Adrián Cía. Ltda., ubicada en el cantón La Maná, enfrenta el desafío de mejorar su productividad laboral para mantenerse competitiva en un mercado cada vez más exigente. A pesar de la implementación de algunos sistemas de incentivos, la empresa no ha logrado alcanzar los niveles de productividad esperados. Esto sugiere que los incentivos

actuales podrían no ser lo suficientemente efectivos para motivar a los empleados y mejorar su desempeño.

Como indica (Medina, 2020), “el diseño e implementación de sistemas de incentivos efectivos requieren un análisis detallado del contexto organizacional, considerando factores como la cultura organizacional, la estructura de la empresa y las características de los empleados”. En el caso de la Importadora Adrián Cía. Ltda., es necesario investigar si los incentivos existentes están alineados con los objetivos estratégicos de la empresa y si están contribuyendo a mejorar el desempeño individual y colectivo de los trabajadores.

## **5.2. Delimitación del objetivo de investigación**

**Área:** Administración.

**Aspecto:** Los incentivos y la productividad laboral de la Importadora Adrián Cía. Ltda., del cantón La Maná en el año 2024.

**Espacial:** La investigación se efectuó en el cantón La Mana, provincia de Cotopaxi.

**Temporal:** abril 2024 – agosto 2024.

## **5.3 Formulación del problema**

¿Cómo impactan los incentivos laborales en la productividad de Importadora Adrián Cía. Ltda., durante el 2024, considerando el contexto socioeconómico del cantón La Maná?

## **6. OBJETIVOS**

### **6.1. Objetivo general**

Analizar la incidencia de los incentivos en la productividad laboral en la Importadora Adrián Cía. Ltda., del cantón La Maná.

### **6.2. Objetivos específicos**

- Diagnosticar la situación actual del uso de incentivos entre los colaboradores de la importadora para el desarrollo y crecimiento motivacional.
- Identificar el nivel de productividad de los colaboradores de la importadora para la detección de necesidades.
- Establecer la relación entre los incentivos y la productividad laboral de la Importadora Adrián Cía. Ltda. para el fortalecimiento de la parte motivacional y compromiso hacía la empresa.

## 7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS

**Tabla 1.** Actividades y sistema en relación a los objetivos

<b>Objetivo</b>	<b>Actividad</b>	<b>Resultado de la actividad</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>
Diagnosticar la situación actual del uso de incentivos entre los colaboradores de la importadora para el desarrollo y crecimiento motivacional.	Elaboración del instrumento. Aplicación del instrumento. Tabulación, graficado y análisis de datos.	Datos sobre los tipos y frecuencias de uso de los incentivos empleados en la importadora.	Entrevista a realizar a la parte administrativa. Encuestas para realizar a los colaboradores de la Importadora Adrián Cía. Ltda.
Identificar el nivel de productividad de los colaboradores de la importadora para la detección de necesidades.	Definición de los indicadores de productividad. Evaluación de la efectividad de los métodos de trabajo actuales. Creación de instrumentos para obtener información directa de los empleados.	Características esenciales de la productividad de los colaboradores de la importadora.	Encuestas para realizar a los colaboradores de la Importadora Adrián Cía. Ltda.
Establecer la relación estadística entre los incentivos y la productividad laboral de la Importadora Adrián Cía. Ltda., para el fortalecimiento de la parte motivacional y compromiso hacía la empresa.	Recopilación de información de las dos variables en estudio. Ingreso de datos para el establecimiento del nivel de incidencia. Análisis y presentación de los resultados.	Nivel de relación entre los incentivos y la productividad laboral en la Importadora Cía. Ltda.	Correlación de Pearson para la identificación de la relación existente entre los incentivos y la productividad laboral.

**Fuente:** Objetivos

## **8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA**

### **8.1. Incentivos**

Según (Dessler, 2021), un incentivo es "cualquier cosa que induce a una persona a actuar de una manera determinada. En otras palabras, los incentivos son estímulos que buscan motivar a las personas a realizar una acción o comportamiento específico".

De acuerdo con (Robbins, & Judge, 2021), los incentivos se definen como "recompensas o beneficios que se ofrecen a los empleados para que realicen un buen trabajo o alcancen ciertos objetivos". Estos autores enfatizan en el papel de los incentivos como herramientas para reforzar comportamientos deseables en el ámbito laboral.

Por lo que, un incentivo es un estímulo o recompensa que se utiliza para influir en el comportamiento de las personas. Estos autores destacan la amplitud del concepto de incentivo, que puede abarcar desde recompensas tangibles hasta estímulos intangibles, como el reconocimiento o la aprobación social.

#### **8.1.2 Tipos de incentivos**

Para (Dessler, 2021), los incentivos se pueden clasificar en dos grandes categorías:

Incentivos financieros: son aquellos que se basan en recompensas monetarias, como bonificaciones, comisiones, premios en efectivo o aumentos de salario.

Incentivos no financieros: son aquellos que no tienen un valor monetario directo, pero que pueden ser muy valorados por los empleados, como el reconocimiento, la capacitación, las oportunidades de desarrollo profesional o la flexibilidad laboral.

De acuerdo con (Robbins, & Judge, 2021)

Los incentivos pueden clasificarse según su naturaleza y objetivos:

Incentivos intrínsecos: son aquellos que provienen de la propia satisfacción del trabajo, como el sentido de logro o la autonomía.

Incentivos extrínsecos: son aquellos que provienen de factores externos al trabajo, como las recompensas financieras o el reconocimiento social

Bajo estas perspectivas los incentivos pueden clasificarse según su alcance y aplicación:

- Incentivos individuales: se dirigen a un solo empleado en particular.
- Incentivos grupales: se dirigen a un grupo de empleados que trabajan juntos en un proyecto o tarea específica.
- Incentivos organizacionales: se dirigen a toda la organización y buscan mejorar el rendimiento general de la empresa.

### **8.1.3 Clasificación de los incentivos según su objetivo**

(Dessler, 2021), clasifica los incentivos en dos categorías principales:

- Incentivos financieros: Son aquellos que se basan en una recompensa monetaria para motivar a los empleados e incluye:
  - Salarios y sueldos: La remuneración básica que recibe un empleado por su trabajo.
  - Bonificaciones: Pagos adicionales que se otorgan a los empleados por alcanzar ciertos objetivos o por un buen desempeño.
  - Comisiones: Porcentaje de las ventas que recibe un empleado como compensación por su trabajo.
  - Participación en las ganancias: Plan en el que los empleados reciben un porcentaje de las ganancias de la empresa.
- Incentivos no financieros: Son aquellos que no se basan en una recompensa monetaria para motivar a los empleados, siendo estos:
  - Reconocimiento: Elogios, premios o certificados que se otorgan a los empleados por su buen desempeño.
  - Oportunidades de desarrollo: Capacitación, cursos o programas que ayudan a los empleados a desarrollar sus habilidades y conocimientos.
  - Beneficios: Seguro médico, vacaciones pagadas, planes de jubilación y otros beneficios que se ofrecen a los empleados.
  - Autonomía: Permitir que los empleados tengan mayor control sobre su trabajo y cómo lo realizan.
  - Ambiente de trabajo positivo: Crear un ambiente de trabajo agradable y colaborativo donde los empleados se sientan valorados y respetados

(Werther & Davis, 2022), proponen una clasificación de los incentivos en tres categorías

- Incentivos a corto plazo: Son aquellos que se basan en el desempeño a corto plazo de los empleados. Algunos ejemplos incluyen:
  - Bonificaciones: Pagos adicionales que se otorgan a los empleados por alcanzar ciertos objetivos a corto plazo.
  - Comisiones: Porcentaje de las ventas que recibe un empleado como compensación por su trabajo a corto plazo.
  - Concursos: Competencias que se organizan entre los empleados para motivarlos a alcanzar ciertos objetivos a corto plazo.
  
- Incentivos a largo plazo: Son aquellos que se basan en el desempeño a largo plazo de los empleados, incluyendo:
  - Planes de participación en las ganancias: Plan en el que los empleados reciben un porcentaje de las ganancias de la empresa a largo plazo.
  - Planes de opciones sobre acciones: Plan que permite a los empleados comprar acciones de la empresa a un precio determinado.
  - Planes de jubilación: Planes que ayudan a los empleados a ahorrar para su retiro.
  
- Incentivos no monetarios: Son aquellos que no se basan en una recompensa monetaria para motivar a los empleados. Siendo entre estos:
  - Reconocimiento: Elogios, premios o certificados que se otorgan a los empleados por su buen desempeño a largo plazo.
  - Oportunidades de desarrollo: Capacitación, cursos o programas que ayudan a los empleados a desarrollar sus habilidades y conocimientos a largo plazo.
  - Beneficios: Seguro médico, vacaciones pagadas, planes de jubilación y otros beneficios que se ofrecen a los empleados a largo plazo.
  - Autonomía: Permitir que los empleados tengan mayor control sobre su trabajo y cómo lo realizan a largo plazo.
  - Ambiente de trabajo positivo: Crear un ambiente de trabajo agradable y colaborativo donde los empleados se sientan valorados y respetados a largo plazo.

Los incentivos son herramientas esenciales para motivar a los empleados y mejorar su desempeño. Sin embargo, no todos los incentivos son creados iguales. Es importante comprender las diferentes clasificaciones de los incentivos según su objetivo para poder elegir el tipo de incentivo más adecuado para cada situación.

En lugar de enfocarse en una sola dimensión, como el plazo o la naturaleza del incentivo, se propone una clasificación multidimensional que considera tres aspectos clave:

1. Nivel de influencia: Se refiere al alcance del impacto del incentivo en el desempeño del empleado. Se pueden distinguir tres niveles:
  - Individual: El incentivo solo afecta el desempeño del empleado individual que lo recibe.
  - Grupal: El incentivo afecta el desempeño de un grupo de empleados que trabajan juntos.
  - Organizacional: El incentivo afecta el desempeño de toda la organización.
  
2. Tipo de desempeño: Se refiere al aspecto específico del desempeño que se busca mejorar con el incentivo. Se pueden distinguir tres tipos:
  - Productividad: El incentivo busca aumentar la cantidad de trabajo realizado por el empleado.
  - Calidad: El incentivo busca mejorar la calidad del trabajo realizado por el empleado.
  - Innovación: El incentivo busca estimular la creatividad y la generación de nuevas ideas por parte del empleado.
  
3. Naturaleza del incentivo: Se refiere a la forma en que se entrega el incentivo al empleado. Se pueden distinguir dos categorías:
  - Incentivos financieros: El incentivo se basa en una recompensa monetaria.
  - Incentivos no financieros: El incentivo se basa en algo que no es dinero, como el reconocimiento, la capacitación o la autonomía.

### 8.1.4 Importancia de los incentivos en el ámbito laboral

(Deci & Ryan, 2021), establecen que

La importancia de los incentivos en el ámbito laboral es desde una perspectiva motivacional. Según estos autores, los incentivos extrínsecos, como las recompensas monetarias, pueden ser efectivos para motivar comportamientos específicos a corto plazo. Sin embargo, el uso excesivo de incentivos extrínsecos puede tener efectos negativos a largo plazo, como la disminución de la motivación intrínseca, la creatividad y la autonomía de los empleados.

En contraste, proponen que los incentivos intrínsecos, como la satisfacción laboral, el sentido de logro y la autonomía, son más efectivos para motivar a los empleados a largo plazo. Estos incentivos intrínsecos fomentan un compromiso genuino con el trabajo y conducen a una mayor productividad, creatividad y bienestar en el lugar de trabajo.

Para (Dessler, 2021)

La importancia de los incentivos como una herramienta para el alcance de metas organizacionales. Los incentivos bien diseñados pueden ayudar a las organizaciones a:

- **Aumentar la productividad:** Los incentivos pueden motivar a los empleados a trabajar más duro y de manera más eficiente, lo que puede conducir a un aumento en la producción de bienes o servicios.
- **Mejorar la calidad:** Los incentivos pueden motivar a los empleados a prestar más atención a la calidad de su trabajo, lo que puede reducir los errores y mejorar la satisfacción del cliente.
- **Fomentar la innovación:** Los incentivos pueden motivar a los empleados a ser más creativos y a generar nuevas ideas, lo que puede ayudar a las organizaciones a mantenerse a la vanguardia de la competencia.
- **Atraer y retener talento:** Los incentivos competitivos pueden ayudar a las organizaciones a atraer y retener a los mejores empleados, lo que puede ser crucial para el éxito a largo plazo.

Se podría decir que los incentivos juegan un papel importante en la creación de un ambiente laboral positivo. Un sistema de incentivos bien diseñado puede:

- Mejorar la moral de los empleados: Los empleados que sienten que son recompensados de manera justa por su trabajo son más propensos a estar satisfechos con su trabajo y a tener una moral alta.
- Fortalecer el compromiso de los empleados: Los incentivos pueden ayudar a los empleados a sentirse más comprometidos con la organización y con sus objetivos.
- Reducir el absentismo y la rotación de personal: Los empleados que están satisfechos con su trabajo y que sienten que son valorados por la organización son menos propensos a ausentarse o a buscar un nuevo empleo.

## **8.1.5 Teorías sobre los incentivos**

### **8.5.1.1 Teoría de la agencia**

(Jensen & Meckling, 1976), introdujeron la teoría de la agencia para

Explicar la relación entre los principales (propietarios de una empresa) y los agentes (gerentes o empleados). Según esta teoría, los principales y los agentes tienen objetivos diferentes, lo que puede generar un conflicto de intereses. Los principales buscan maximizar el valor de la empresa, mientras que los agentes buscan maximizar su propio bienestar. Para resolver este conflicto de intereses, la teoría de la agencia propone el uso de incentivos para alinear los objetivos de los agentes con los objetivos de los principales. Los incentivos pueden ser financieros (por ejemplo, bonificaciones) o no financieros (por ejemplo, reconocimiento).

(Eisenhardt, 1989), establece que

Analiza el diseño de sistemas de incentivos efectivos desde la perspectiva de la teoría de la agencia. La autora argumenta que los sistemas de incentivos deben estar diseñados para:

- Ser claros y transparentes: Los agentes deben comprender claramente cuáles son los objetivos que se esperan de ellos y cómo se evaluará su desempeño.

- Ser específicos y medibles: Los objetivos deben ser específicos y medibles para que se pueda evaluar el desempeño de los agentes de manera objetiva.
- Ser desafiantes pero alcanzables: Los objetivos deben ser desafiantes para motivar a los agentes a esforzarse, pero también deben ser alcanzables para que los agentes no se desanimen.
- Ser justos y equitativos: Los incentivos deben ser justos y equitativos para todos los agentes, independientemente de su posición o jerarquía dentro de la organización.

La teoría de la agencia proporciona un marco conceptual útil para comprender el papel de los incentivos en el ámbito laboral. Al diseñar sistemas de incentivos efectivos y al comunicarse de manera efectiva, los principales pueden alinear los objetivos de los agentes con los objetivos de la organización y mejorar el desempeño general, con lo cual se establecen expectativas claras, monitorea el desempeño, proporciona retroalimentación y resuelve conflictos

### **8.5.2 Teoría de la expectativa-valencia**

La Teoría de la Expectativa-Valencia, propuesta por (Vroom, 1964)

Es una teoría clásica de la motivación que explica cómo los incentivos influyen en el comportamiento de los individuos en el ámbito laboral. La teoría se basa en dos conceptos clave:

- Expectativa: La creencia del individuo de que su esfuerzo conducirá a un determinado resultado.
- Valencia: El valor que el individuo le asigna a ese resultado.

Según la teoría, la fuerza de la motivación para realizar una acción depende de la multiplicación de la expectativa y la valencia. En otras palabras, si un individuo no cree que su esfuerzo tendrá un resultado positivo (baja expectativa), o si no valora ese resultado (baja valencia), estará menos motivado para realizar la acción.

(Robbins & Coulter, 2020), destacan algunas consideraciones

Para la implementación efectiva de la Teoría de la Expectativa-Valencia en el ámbito laboral establecen tres elementos interrelacionados como son

- **Diferencias individuales:** Las expectativas y las valencias de los individuos pueden variar considerablemente. Es importante considerar estas diferencias al diseñar sistemas de incentivos.
- **Comunicación efectiva:** Es crucial comunicar de manera clara y efectiva a los empleados los objetivos del sistema de incentivos y cómo se evaluará su desempeño.
- **Retroalimentación constante:** Los empleados necesitan recibir retroalimentación constante sobre su desempeño para que puedan ajustar su esfuerzo y expectativas.

La Teoría de la Expectativa-Valencia proporciona un marco útil para comprender cómo los incentivos influyen en la motivación de los empleados. Al aplicar esta teoría de manera efectiva, las organizaciones pueden diseñar sistemas de incentivos que motiven a los empleados a alcanzar un alto desempeño y contribuir al éxito de la organización, basados en diferencias individuales, comunicación efectiva y retroalimentación constante.

### **8.5.3 Teoría del refuerzo**

La Teoría del refuerzo, desarrollada por (Skinner, 1953)

Es una teoría conductual que explica cómo los individuos aprenden y modifican su comportamiento en función de las consecuencias de sus acciones. En el ámbito laboral, la Teoría del Refuerzo se utiliza para comprender cómo los incentivos pueden motivar a los empleados a realizar ciertos comportamientos deseables. Según esta teoría, los incentivos que actúan como reforzadores positivos aumentan la probabilidad de que un comportamiento se repita en el futuro. Por ejemplo, si un empleado recibe una bonificación por alcanzar un objetivo de ventas, es más probable que continúe esforzándose por alcanzar objetivos similares en el futuro. Por otro lado, los incentivos que actúan como reforzadores negativos disminuyen la probabilidad de que un

comportamiento se repita en el futuro. Por ejemplo, si un empleado recibe una reprimenda por cometer un error, es menos probable que repita ese error en el futuro.

(Locke & Latham, 2019), proponen que

La teoría del refuerzo puede ser utilizada para diseñar sistemas de incentivos más efectivos. Según estos autores, los incentivos deben ser:

- Concretos: Los empleados deben saber exactamente qué comportamiento se espera de ellos para recibir el incentivo.
- Alcanzables: Los objetivos deben ser desafiantes pero alcanzables para que los empleados se sientan motivados a alcanzarlos.
- Relevantes: Los incentivos deben ser relevantes para los objetivos de los empleados y de la organización.
- Oportunos: Los incentivos deben entregarse de manera oportuna para que tengan el mayor impacto en el comportamiento de los empleados.

La Teoría del Refuerzo ofrece una perspectiva conductual valiosa para comprender la motivación laboral y el diseño de sistemas de incentivos efectivos. Al utilizar principios de refuerzo positivo y negativo, los gerentes pueden motivar a los empleados a realizar los comportamientos deseables y mejorar el desempeño individual y organizacional. Al utilizar principios de refuerzo positivo y negativo, los gerentes pueden:

- Proporcionar retroalimentación efectiva: La retroalimentación oportuna y específica puede actuar como un reforzador positivo o negativo, dependiendo de si se enfoca en los comportamientos deseables o indeseables.
- Establecer expectativas claras: Al establecer expectativas claras y medibles para el desempeño, los empleados saben qué comportamientos se esperan de ellos y qué tipo de incentivos pueden recibir.
- Reconocer y recompensar el buen desempeño: El reconocimiento y las recompensas pueden actuar como reforzadores positivos que motivan a los empleados a continuar con su buen desempeño.

### 8.1.6 Factores que influyen en la efectividad de los incentivos

Para (Werther & Davis, 2022)

El diseño del sistema de incentivos también juega un papel crucial en su efectividad, destaca algunos aspectos importantes a considerar al diseñar un sistema de incentivos:

- Claridad de objetivos: Los objetivos del sistema de incentivos deben ser claros, específicos y medibles para que los empleados puedan comprender lo que se espera de ellos y cómo se evaluará su desempeño.
- Alineación con las metas organizacionales: El sistema de incentivos debe estar alineado con las metas generales de la organización para que los empleados se sientan motivados a contribuir al éxito de la empresa.
- Facilidad de administración: El sistema de incentivos debe ser fácil de administrar y comprender para que no se convierta en una fuente de frustración o confusión para los empleados.
- Flexibilidad: El sistema de incentivos debe ser flexible para que pueda adaptarse a las necesidades cambiantes de la organización y de los empleados.

De acuerdo con (Dessler, 2021)

La efectividad de los incentivos depende en gran medida de las características individuales de los trabajadores. Identifica algunos factores clave que pueden influir en la respuesta de los empleados a los incentivos:

- Necesidades y motivaciones: Los incentivos que son más efectivos para un trabajador pueden no ser tan efectivos para otro, debido a las diferentes necesidades y motivaciones individuales.
- Percepción de la equidad: Los empleados deben percibir que los incentivos son justos y equitativos para que sean efectivos. Si los empleados sienten que los incentivos no son justos, pueden perder la motivación o incluso resentirse con la organización.
- Tolerancia al riesgo: Los trabajadores con una alta tolerancia al riesgo pueden ser más receptivos a incentivos basados en el rendimiento, mientras que los

trabajadores con una baja tolerancia al riesgo pueden preferir incentivos más seguros.

- Locus de control: Los empleados con un locus de control interno creen que tienen control sobre su propio destino, mientras que los empleados con un locus de control externo creen que su destino está controlado por fuerzas externas. Los incentivos pueden ser más efectivos para los empleados con un locus de control interno.

La efectividad de los incentivos depende de una combinación de factores, incluyendo las características individuales de los trabajadores, el diseño del sistema de incentivos y el contexto organizacional. Al comprender estos factores, las organizaciones pueden diseñar e implementar sistemas de incentivos que sean más efectivos para motivar a los empleados y mejorar el desempeño laboral, basado en:

- Cultura organizacional: Una cultura organizacional positiva y de apoyo puede aumentar la efectividad de los incentivos. Por otro lado, una cultura organizacional negativa o burocrática puede disminuir la efectividad de los incentivos.
- Liderazgo: El liderazgo efectivo es esencial para motivar a los empleados y garantizar que comprendan y apoyen el sistema de incentivos.
- Comunicación: Una comunicación clara y efectiva es fundamental para transmitir los objetivos del sistema de incentivos y cómo se evaluará el desempeño de los empleados.
- Disponibilidad de recursos: Los incentivos no serán efectivos si la organización no tiene los recursos suficientes para recompensar a los empleados por su buen desempeño.

### **8.1.7 Tipos de incentivos laborales**

(Dessler, 2021), clasifica los incentivos en dos categorías principales:

Incentivos financieros:

- Salarios y sueldos: Remuneración básica que recibe un empleado por su trabajo.
- Bonificaciones: Pagos adicionales que se otorgan a los empleados por alcanzar ciertos objetivos o por un buen desempeño.
- Comisiones: Porcentaje de las ventas que recibe un empleado como compensación por su trabajo.

- Participación en las ganancias: Plan en el que los empleados reciben un porcentaje de las ganancias de la empresa.

#### Incentivos no financieros:

- Reconocimiento: Elogios, premios o certificados que se otorgan a los empleados por su buen desempeño.
- Oportunidades de desarrollo: Capacitación, cursos o programas que ayudan a los empleados a desarrollar sus habilidades y conocimientos.
- Beneficios: Seguro médico, vacaciones pagadas, planes de jubilación y otros beneficios que se ofrecen a los empleados.
- Autonomía: Permitir que los empleados tengan mayor control sobre su trabajo y cómo lo realizan.
- Ambiente de trabajo positivo: Crear un ambiente de trabajo agradable y colaborativo donde los empleados se sientan valorados y respetados.

(Werther & Davis, 2019), proponen una clasificación de los incentivos en tres categorías:

#### Incentivos a corto plazo:

- Bonificaciones: Pagos adicionales que se otorgan a los empleados por alcanzar ciertos objetivos a corto plazo.
- Comisiones: Porcentaje de las ventas que recibe un empleado como compensación por su trabajo a corto plazo.
- Concursos: Competencias que se organizan entre los empleados para motivarlos a alcanzar ciertos objetivos a corto plazo.

#### Incentivos a largo plazo:

- Planes de participación en las ganancias: Plan en el que los empleados reciben un porcentaje de las ganancias de la empresa a largo plazo.
- Planes de opciones sobre acciones: Plan que permite a los empleados comprar acciones de la empresa a un precio determinado.
- Planes de jubilación: Planes que ayudan a los empleados a ahorrar para su retiro.

#### Incentivos no monetarios:

- Reconocimiento: Elogios, premios o certificados que se otorgan a los empleados por su buen desempeño a largo plazo.
- Oportunidades de desarrollo: Capacitación, cursos o programas que ayudan a los empleados a desarrollar sus habilidades y conocimientos a largo plazo.
- Beneficios: Seguro médico, vacaciones pagadas, planes de jubilación y otros beneficios que se ofrecen a los empleados a largo plazo.
- Autonomía: Permitir que los empleados tengan mayor control sobre su trabajo y cómo lo realizan a largo plazo.
- Ambiente de trabajo positivo: Crear un ambiente de trabajo agradable y colaborativo donde los empleados se sientan valorados y respetados a largo plazo.

Por lo que, basada en el posicionamiento epistémico investigado, se podría proponer una clasificación de los incentivos basada en dos categorías:

#### Incentivos extrínsecos:

- Salarios y sueldos: La remuneración básica que recibe un empleado por su trabajo.
- Bonificaciones: Pagos adicionales que se otorgan a los empleados por alcanzar ciertos objetivos o por un buen desempeño.
- Comisiones: Porcentaje de las ventas que recibe un empleado como compensación por su trabajo.
- Reconocimiento: Elogios, premios o certificados que se otorgan a los empleados por su buen desempeño.

#### Incentivos intrínsecos:

- El trabajo en sí: La satisfacción que un empleado siente al realizar su trabajo.
- Los retos: La oportunidad de enfrentar nuevos desafíos y aprender cosas nuevas.
- El sentido de logro: La satisfacción que siente un empleado al completar una tarea o proyecto con éxito.
- La pertenencia a un grupo: La sensación de pertenencia a un equipo o grupo de trabajo.

## 8.2. Productividad laboral

Según (Hicks, 2021)

La productividad laboral define como la relación entre la producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtener dicha producción. En términos económicos, la productividad laboral se mide como la cantidad de producto generado por unidad de trabajo. Esta medida se utiliza para evaluar la eficiencia de las empresas, industrias y países en la utilización de sus recursos humanos.

(Werther & Davis, 2019), proponen una definición más amplia de productividad laboral

No solo se enfoca en la cantidad de trabajo producido, sino que también considera el bienestar de los trabajadores. Según estos autores, la productividad laboral debe incluir la capacidad de producir la mayor cantidad de trabajo posible en un tiempo determinado, con la menor cantidad de recursos y con el menor impacto negativo en el bienestar de los trabajadores.

Esta definición amplia reconoce la importancia de:

- Equilibrio entre vida laboral y personal: Los trabajadores que tienen un buen equilibrio entre su vida laboral y personal son más propensos a ser productivos y saludables.
- Salud y seguridad en el trabajo: Un ambiente de trabajo seguro y saludable puede contribuir a mejorar la productividad.
- Satisfacción laboral: Los trabajadores satisfechos con su trabajo son más propensos a ser productivos y comprometidos.

La productividad laboral es un concepto multifacético que abarca la eficiencia en el uso de los recursos, el desempeño individual y organizacional, y el bienestar de los trabajadores. Se la podría definir como la capacidad de un individuo, equipo u organización para producir la mayor cantidad de trabajo posible en un tiempo determinado y con la menor cantidad de recursos, enfatizando la eficiencia en el uso de los recursos, incluyendo el tiempo, el esfuerzo y los materiales.

### 8.2.2 Métodos para medir la productividad laboral

(Hicks, 2021), propone un enfoque tradicional para medir la productividad laboral basada en la producción.

Este enfoque se centra en la cantidad de producto generado por unidad de trabajo, generalmente en un período de tiempo específico. La fórmula utilizada para calcular la productividad laboral bajo este enfoque es:

$$\textit{Productividad Laboral} = \textit{Producto Total} / \textit{Horas Trabajadas}$$

Ventajas:

- Simplicidad: Este método es fácil de entender y calcular.
- Comparabilidad: Permite comparar la productividad de diferentes individuos, equipos o empresas.

Desventajas:

- No considera la calidad del producto: Este método solo se enfoca en la cantidad de producto generado, sin considerar la calidad del mismo.
- No toma en cuenta otros factores: Este método no considera otros factores que pueden afectar la productividad, como la motivación de los trabajadores o las condiciones de trabajo.

(Werther & Davis, 2019), proponen un enfoque centrado en el valor para medir la productividad laboral.

Este enfoque considera el valor creado por el producto o servicio generado, en lugar de solo la cantidad o el costo. La fórmula utilizada para calcular la productividad laboral bajo este enfoque es:

$$\textit{Productividad Laboral} = \textit{Valor Creado} / \textit{Horas Trabajadas}$$

Ventajas:

- Énfasis en el valor: Este método se enfoca en el valor creado para el cliente, lo que lo hace más relevante para las empresas modernas.
- Identificación de oportunidades: Este método puede ayudar a identificar oportunidades para aumentar el valor del producto o servicio.

Desventajas:

- Dificultad para medir el valor: Puede ser difícil medir el valor de un producto o servicio de manera precisa.
- Comparabilidad limitada: Este método puede ser difícil de comparar entre diferentes empresas o industrias.

No existe un método único para medir la productividad laboral que sea perfecto para todas las situaciones. La elección del método más adecuado dependerá de los objetivos específicos de la medición, los recursos disponibles y las características de la empresa o industria. Basada en esto, se proponen un enfoque multidimensional para medir la productividad laboral que incluye los costos. Este enfoque considera no solo la cantidad de producto/servicio generado, sino también los costos incurridos para obtener dicha producción. La fórmula utilizada para calcular la productividad laboral bajo este enfoque es:

$$\textit{Productividad Laboral} = \frac{\textit{Producto o Servicio Total}}{\textit{Costos Totales}}$$

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

(Dessler, 2021), destaca la importancia de los factores individuales como determinantes de la productividad laboral. Estos factores incluyen:

- Habilidades y experiencia: Los trabajadores con mayor capacitación y experiencia en sus tareas suelen ser más eficientes y productivos.
- Motivación: La motivación intrínseca, como la satisfacción laboral y el sentido de logro, impulsa a los empleados a esforzarse y dar lo mejor de sí mismos. La motivación extrínseca, como las recompensas monetarias y el reconocimiento, también puede tener un impacto positivo en la productividad.

- Personalidad: Ciertos rasgos de personalidad, como la responsabilidad, la disciplina y la proactividad, pueden estar asociados con una mayor productividad

(Zuñiga, Rocha, & Soto, 2020), enfatizan la influencia de los factores organizacionales en la productividad laboral. Entre estos factores se encuentran:

- Tecnología y herramientas: La disponibilidad de tecnología moderna y herramientas adecuadas puede facilitar el trabajo, reducir errores y aumentar la eficiencia.
- Gestión y liderazgo: Un buen liderazgo y una gestión efectiva pueden crear un ambiente de trabajo positivo, motivar a los empleados y establecer metas claras que contribuyan a la productividad.
- Cultura organizacional: Una cultura organizacional que valore el trabajo, la eficiencia y la innovación puede fomentar un entorno donde los empleados se sientan comprometidos y motivados para ser productivos.

Se podría establecer entonces que la productividad laboral es el resultado de una compleja interacción entre factores individuales, organizacionales y ambientales. La comprensión de estos factores es esencial para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para aumentar la productividad en el ámbito laboral, incluyendo aspectos ambientales y del bienestar de los trabajadores:

- Condiciones de trabajo: Un ambiente de trabajo seguro, ergonómico y saludable puede reducir la fatiga, el estrés y los riesgos de accidentes, lo que contribuye a una mayor productividad.
- Equilibrio entre vida laboral y personal: Los empleados que tienen un buen equilibrio entre su vida laboral y personal son más propensos a estar descansados, motivados y comprometidos con su trabajo, lo que se refleja en una mayor productividad.
- Salud y bienestar: La salud física y mental de los trabajadores es fundamental para su desempeño. Programas de bienestar laboral que promuevan hábitos saludables pueden tener un impacto positivo en la productividad.

#### **8.2.4 Estrategias para mejorar la productividad laboral**

(Aguilar & Ortiz, 2020), proponen diversas estrategias para mejorar la productividad laboral desde una perspectiva de gestión del talento humano:

- Selección y contratación de personal: Seleccionar a los candidatos más idóneos para cada puesto de trabajo, basándose en sus habilidades, experiencia y aptitudes.
- Capacitación y desarrollo: Brindar a los empleados capacitación continua para actualizar sus conocimientos y habilidades, y desarrollar nuevas competencias.
- Motivación y reconocimiento: Implementar programas de motivación y reconocimiento que recompensen a los empleados por su buen desempeño y contribuciones.
- Comunicación efectiva: Fomentar una comunicación abierta y transparente entre la gerencia y los empleados, creando un ambiente de confianza y colaboración.
- Liderazgo efectivo: Desarrollar líderes capaces de inspirar, motivar y guiar a los empleados hacia el logro de objetivos comunes.
- Gestión del desempeño: Implementar un sistema de gestión del desempeño que evalúe y retroalimente a los empleados de manera regular, ayudándoles a mejorar su rendimiento.
- Promoción de la salud y el bienestar: Crear un ambiente de trabajo saludable que promueva el bienestar físico y mental de los empleados.
- Flexibilidad laboral: Ofrecer opciones de flexibilidad laboral, como horarios flexibles o trabajo remoto, para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados.

(Robbins & Coulter, 2020), enfatizan la importancia de la cultura organizacional para mejorar la productividad laboral:

- Crear una cultura de alto desempeño: Fomentar una cultura que valore el trabajo duro, la eficiencia, la innovación y la excelencia.
- Promover la colaboración y el trabajo en equipo: Incentivar la colaboración entre los empleados y fomentar el trabajo en equipo para lograr objetivos comunes.
- Establecer expectativas claras: Definir claramente las expectativas de desempeño para cada puesto de trabajo y comunicarlas de manera efectiva a los empleados.
- Brindar autonomía y empoderamiento: Dar a los empleados autonomía para tomar decisiones y empoderarlos para que sean responsables de su propio trabajo.
- Fomentar la creatividad y la innovación: Crear un ambiente que fomente la creatividad y la innovación, permitiendo que los empleados exploren nuevas ideas y soluciones.

- Celebrar los éxitos y logros: Reconocer y celebrar los éxitos y logros de los empleados, tanto individuales como colectivos.
- Manejar los conflictos de manera efectiva: Implementar mecanismos para resolver los conflictos de manera constructiva y oportuna.

Las estrategias para mejorar la productividad laboral son diversas y deben adaptarse a las necesidades específicas de cada organización. Es importante combinar diferentes estrategias, como la gestión del talento humano, la cultura organizacional y la tecnología, para crear un ambiente de trabajo propicio para el alto desempeño y la productividad sostenible, destacando el papel de la tecnología y la automatización en la mejora de la productividad laboral, basado en:

- Implementar tecnología moderna: Invertir en tecnología moderna que automatice tareas repetitivas y libere tiempo para que los empleados se enfoquen en actividades de mayor valor.
- Brindar capacitación en tecnología: Capacitar a los empleados en el uso de nuevas tecnologías para que puedan aprovechar al máximo sus beneficios.
- Utilizar software de gestión del tiempo: Implementar software de gestión del tiempo para ayudar a los empleados a planificar, organizar y optimizar su tiempo de trabajo.
- Aprovechar el análisis de datos: Utilizar herramientas de análisis de datos para identificar áreas de mejora en la productividad y tomar decisiones informadas.
- Promover la innovación tecnológica: Fomentar una cultura de innovación tecnológica que incentive a los empleados a explorar nuevas formas de utilizar la tecnología para mejorar su trabajo.

### **8.3. Relación entre incentivos y productividad laboral**

#### **8.3.1 Evidencia empírica sobre la relación entre incentivos y productividad**

(Deci, Koestner, & Ryan, 2022), realizaron una meta-análisis a 138 empresas, examinando la relación entre los incentivos financieros y la motivación intrínseca.

Los resultados de la meta-análisis encontraron que los incentivos financieros extrínsecos, como las recompensas monetarias, pueden tener un efecto negativo en la motivación intrínseca de los empleados. En otras palabras, cuando se les ofrece a los

empleados recompensas monetarias por realizar una tarea, es menos probable que disfruten de la tarea en sí y que la realicen por motivos intrínsecos, como el interés personal o la satisfacción.

Sin embargo, también encontraron que este efecto negativo de los incentivos financieros extrínsecos solo se observa cuando la tarea es percibida como interesante o significativa por los empleados. Cuando la tarea es percibida como aburrida o sin sentido, los incentivos financieros extrínsecos pueden tener un efecto positivo en la motivación y el desempeño.

(Caso, 2023), enfatiza que “la efectividad de los incentivos depende en gran medida de su adecuación a las necesidades y motivaciones de los empleados. Un incentivo que puede ser efectivo para un empleado puede no serlo para otro”. Es importante que los gerentes comprendan las diferentes motivaciones de sus empleados y seleccionen incentivos que sean relevantes y atractivos para cada individuo.

Bajo estos receptos, la evidencia empírica demuestra que los incentivos pueden tener un impacto significativo en la productividad laboral. Sin embargo, es importante tener en cuenta que no todos los incentivos son efectivos para todos los empleados. Los gerentes deben elegir incentivos que sean adecuados para las necesidades y motivaciones de sus empleados, y deben considerar tanto los incentivos financieros como no financieros para lograr una mejora sostenible en la productividad.

### **8.3.2 Mecanismos por los cuales los incentivos influyen en la productividad**

(Velásquez, 2023), proponen que

Los incentivos influyen en la productividad a través de mecanismos motivacionales. Los incentivos extrínsecos, como las recompensas monetarias, pueden aumentar la motivación extrínseca de los empleados, lo que los impulsa a realizar más esfuerzo para alcanzar los objetivos establecidos y obtener las recompensas deseadas. Sin embargo, el uso excesivo de incentivos extrínsecos puede tener efectos negativos a largo plazo, como la disminución de la motivación intrínseca, la creatividad y la autonomía de los empleados.

En contraste, los incentivos intrínsecos, como la satisfacción laboral, el sentido de logro y la autonomía, fomentan la motivación intrínseca de los empleados, lo que los lleva a realizar su trabajo de manera más significativa y comprometida. Esta motivación intrínseca conduce a una mayor productividad, creatividad y bienestar en el lugar de trabajo a largo plazo.

(Sumanth, 2022), destaca que

Los incentivos influyen en la productividad a través de mecanismos cognitivos. Los incentivos claros y bien definidos pueden aumentar las expectativas de los empleados sobre lo que se espera de ellos y lo que pueden lograr. Estas expectativas claras pueden motivar a los empleados a esforzarse más para alcanzar sus objetivos y cumplir con las expectativas establecidas.

Además, los incentivos contingentes, es decir, aquellos que están directamente relacionados con el desempeño, pueden ayudar a los empleados a desarrollar una relación clara entre su esfuerzo y las recompensas que pueden obtener. Esta relación clara puede reforzar el comportamiento deseado y aumentar la productividad a largo plazo.

Los incentivos influyen en la productividad a través de mecanismos emocionales. Los incentivos justos y equitativos pueden mejorar la moral de los empleados, lo que los hace sentir valorados y respetados por la organización. Esta moral alta puede aumentar el compromiso de los empleados con su trabajo y con la organización, lo que puede conducir a una mayor productividad y un mejor desempeño. Por otro lado, los incentivos injustos o inequitativos pueden generar desmotivación, resentimiento y baja moral entre los empleados. Estas emociones negativas pueden afectar negativamente la productividad y el desempeño general de la organización

### 8.3.3 Implicaciones prácticas de la relación entre incentivos y productividad

(Gutiérrez, 2019), exploran las implicaciones prácticas de la relación entre incentivos y productividad desde una perspectiva motivacional. Sus investigaciones sugieren que:

- Los incentivos extrínsecos, como las recompensas monetarias, pueden ser efectivos para motivar comportamientos específicos a corto plazo. Sin embargo, el uso excesivo de estos incentivos puede tener efectos negativos a largo plazo, como disminuir la motivación intrínseca, la creatividad y la autonomía de los empleados.
- Los incentivos intrínsecos, como la satisfacción laboral, el sentido de logro y la autonomía, son más efectivos para motivar a los empleados a largo plazo. Estos incentivos fomentan un compromiso genuino con el trabajo y conducen a una mayor productividad, creatividad y bienestar en el lugar de trabajo.

Implicaciones prácticas:

- Diseñar sistemas de incentivos que combinen incentivos extrínsecos e intrínsecos. Los incentivos extrínsecos pueden ser útiles para motivar comportamientos específicos, mientras que los incentivos intrínsecos son esenciales para fomentar un compromiso duradero y una alta productividad.
- Fomentar un ambiente laboral que apoye la motivación intrínseca. Esto incluye crear oportunidades para que los empleados aprendan y crezcan, brindarles autonomía sobre su trabajo y reconocer sus logros.

(Prokopenko, 2019), analiza las implicaciones prácticas de la relación entre incentivos y productividad a nivel organizacional. Destaca que:

- Los incentivos bien diseñados pueden ayudar a las organizaciones a alcanzar sus metas. Esto incluye aumentar la productividad, mejorar la calidad, fomentar la innovación y atraer y retener talento.
- Es importante considerar los diferentes tipos de incentivos y su impacto en el comportamiento de los empleados. Los incentivos financieros pueden ser efectivos para algunos objetivos, mientras que los incentivos no financieros pueden ser más adecuados para otros.

- Los sistemas de incentivos deben ser justos y equitativos. Los empleados deben sentir que están siendo recompensados de manera justa por su trabajo, de lo contrario, los incentivos pueden tener un efecto negativo en la moral y la productividad.

#### Implicaciones prácticas:

- Evaluar cuidadosamente las necesidades de la organización y los comportamientos que se desean motivar antes de diseñar un sistema de incentivos.
- Considerar una variedad de tipos de incentivos, tanto financieros como no financieros.
- Comunicar claramente los criterios de evaluación y las recompensas asociadas con el sistema de incentivos.

La relación entre incentivos y productividad es compleja y tiene importantes implicaciones prácticas para las empresas y sus empleados. Al comprender los diferentes tipos de incentivos, su impacto en la motivación y el comportamiento, y las repercusiones en el bienestar y la sostenibilidad laboral, las organizaciones pueden diseñar sistemas de incentivos que fomenten una mayor productividad, un mejor desempeño y un ambiente laboral más positivo, basados en un enfoque excesivo en los incentivos extrínsecos puede tener consecuencias negativas para el bienestar de los empleados y los incentivos intrínsecos y las estrategias que promueven el bienestar laboral pueden contribuir a una mayor productividad sostenible a largo plazo

#### **8.4. Empresas**

Sainz (2021) asegura que “las empresas administran una variedad de recursos, como materiales, financieros, humanos y tecnológicos, para crear y vender productos o servicios que satisfagan las demandas de sus clientes. Al hacerlo, obtienen ganancias que les permiten cubrir sus gastos y generar utilidades”.

Tovar (2021) menciona que

Las organizaciones combinan recursos tangibles e intangibles, como materiales, capital, talento y tecnología, para elaborar y distribuir productos o servicios que responden a las necesidades de sus consumidores. De esta manera, logran rentabilidad, lo que les permite cubrir sus costos y obtener beneficios económicos”.

Por lo tanto, las entidades empresariales emplean diversos recursos, incluyendo materiales, económicos, financieros y tecnológicos, con el objetivo de producir y comercializar bienes o servicios que atiendan las expectativas de sus clientes o consumidores. A través de estas actividades, generan utilidades que les permiten cubrir sus gastos y generar ingresos.

#### 8.4.1. Tipos de empresas

Para (Rodríguez, Fundamentos de administración de empresas, 2019)

Las empresas se pueden clasificar según diversos criterios, como su tamaño, su actividad económica, su forma jurídica y su propiedad. Algunos de los tipos de empresas más comunes son:

- Pequeñas y medianas empresas (PYMES): Son empresas que tienen un número limitado de empleados y ventas.
- Grandes empresas: Son empresas que tienen un gran número de empleados y ventas.
- Empresas industriales: Se dedican a la transformación de materias primas en productos terminados.
- Empresas comerciales: Se dedican a la compra y venta de productos terminados.
- Empresas de servicios: Prestan servicios a los consumidores.
- Empresas públicas: Son propiedad del Estado.
- Empresas privadas: Son propiedad de particulares.

Fernández (2023) afirma que “por su tamaño se clasifican en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, para identificar qué establecimiento ingresan en cada categoría se toman en consideración parámetros como el volumen de ventas, número de trabajadores o el monto de los activos” (pág. 8).

**Tabla 2.** Clasificación de empresas por tamaño en Ecuador

<b>Denominación</b>	<b>Volumen</b>	<b>Personal</b>
Grande	\$5´000.001	200 en adelante
Mediana B	\$2´000.001 a \$5´000.000	100 a 199
Mediana A	\$1´000.001 a \$2´000.000.	50 a 99
Pequeña	: \$ \$100.001 a \$1´000.000.	10 a 49

Microempresa	< a \$100.000.	1 a 9
--------------	----------------	-------

Fuente: (SRI, 2022)

Según (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2019)

Las empresas también se pueden clasificar según su estructura organizacional. Las cinco estructuras organizacionales más comunes son:

- Estructura funcional: Agrupa las actividades de la empresa por funciones.
- Estructura divisional: Agrupa las actividades de la empresa por divisiones.
- Estructura matricial: Combina elementos de la estructura funcional y la estructura divisional.
- Estructura plana: Tiene pocos niveles jerárquicos y una amplia delegación de autoridad.
- Estructura virtual: Utiliza la tecnología para conectar a los empleados que trabajan desde diferentes ubicaciones.

Por lo tanto, la clasificación tradicional de empresas basada en parámetros como tamaño, sector o propiedad, si bien resulta útil, no refleja la integralidad del panorama empresarial actual. En este sentido, se propone un enfoque holístico que incorpore las dimensiones ambiental y social, complementando la visión clásica y brindando una comprensión más completa del tejido empresarial del país. Esta perspectiva ampliada reconoce la creciente importancia de la sostenibilidad ambiental y la responsabilidad social corporativa en el mundo empresarial actual. Al incorporar estas dimensiones, se puede identificar un nuevo espectro de tipos de empresas que van más allá de las categorías tradicionales.

#### **8.4.2 Empresas comerciales**

Para (Kotler & Keller, 2021)

Son aquellas que se dedican a la compra y venta de productos terminados. Su objetivo principal es obtener ganancias mediante la venta de estos productos a los consumidores, clasificándose en dos grandes grupos: Empresas mayoristas que venden productos a otras empresas que los revenden al público final; y, empresas minoristas que venden productos directamente al público final.

De acuerdo con (Lambin & Hair, 2019)

Desempeñan un papel fundamental en la economía al facilitar el intercambio de bienes y servicios. Estas empresas actúan como intermediarias entre los productores y los consumidores, lo que permite que los productos lleguen a un mercado más amplio. Las empresas comerciales también realizan actividades de marketing para promover sus productos y servicios, lo que contribuye a la creación de demanda y al crecimiento económico.

Las empresas comerciales han experimentado una notable evolución en las últimas décadas, impulsadas por factores como la globalización, los avances tecnológicos y las cambiantes expectativas de los consumidores. En el contexto actual, las empresas comerciales no solo se limitan a la compraventa de productos para obtener ganancias, sino que también pueden actuar como catalizadoras de la transformación social. Al incorporar la responsabilidad social corporativa en su modelo de negocio, las empresas comerciales pueden contribuir a abordar problemas sociales y ambientales, generar un impacto positivo en las comunidades y promover un desarrollo más sostenible.

#### **8.4.3 Características de las empresas comerciales**

Las empresas comerciales a decir de (Rodríguez, 2019) se caracterizan por

- Su objetivo principal es obtener ganancias mediante la compra y venta de productos terminados.
- No transforman los productos que compran, solo se encargan de su venta.
- Pueden ser mayoristas o minoristas.
- Realizan actividades de marketing para promover sus productos y servicios.
- Deben enfrentar diversos desafíos en el entorno competitivo actual, como la competencia, los cambios en las preferencias del consumidor y los avances tecnológicos.

Las empresas comerciales para (Chiavenato, 2019) también se caracterizan por:

- Su estructura organizacional suele ser más simple que la de las empresas industriales.
- Su personal suele estar más especializado en actividades de ventas y marketing.
- Su gestión del inventario es fundamental para su éxito.

- Su ubicación estratégica es importante para llegar a sus clientes.

Por lo que las empresas comerciales actúan como un puente entre los productores del sector primario y los consumidores, facilitando el intercambio de bienes y servicios. Su función principal es impulsar el movimiento comercial dentro de la economía, asegurando la llegada de productos a los consumidores finales. Estas empresas se encargan de la distribución, el transporte, el almacenamiento y la venta de productos, garantizando que estos lleguen a los consumidores en óptimas condiciones y en el momento oportuno.

#### **8.4.4. Importadoras**

Las empresas importadoras para (Kotler & Keller, 2021) son aquellas que “se dedican a la compra de productos en el extranjero para su posterior venta en el mercado nacional. Estas empresas desempeñan un papel fundamental en el comercio internacional al facilitar el intercambio de bienes y servicios entre países”.

Las empresas importadoras conforme (McCarthy & Perreault, 2021) “pueden jugar un papel importante en la promoción de la innovación en el mercado nacional al introducir nuevos productos y tecnologías. Además, estas empresas contribuyen al desarrollo económico del país al generar empleo y aumentar la competencia del mercado”.

Es así que, las empresas importadoras son aquellas que efectúan los correspondientes procesos para introducir de forma legal mercadería procedente de otros países. Su actividad económica es realizar compras de productos en mercados internacionales para venderlos en su país obteniendo ganancias.

#### **8.4.5. Correlación estadística**

La correlación de acuerdo con (Llinas & Rojas, 2021), “es una medida del tipo de relación o asociación existente en dos variables, para estimarla se calcula el coeficiente de correlación que hay entre ambos”.

Según (Flores, 2022), “existen tres tipos de correlación, la positiva en caso de que una variable se incrementa y la otra también. La correlación negativa que se da al disminuir una variable mientras que la otra se incrementa y sin correlación que demuestra la potencial inexistencia de relación entre las variables analizadas”.

La correlación estadística, más allá de una simple medida matemática, se erige como un puente fundamental entre la observación de fenómenos y la comprensión de sus relaciones

subyacentes. En un mundo donde la información abunda, pero el significado a veces se oculta, la correlación surge como una herramienta invaluable para desentrañar los patrones ocultos que tejen la realidad.

## **9. HIPÓTESIS DEL TRABAJO (INVESTIGACIÓN)**

La dimensión incentivos se relacionan con la productividad laboral de la Importadora Adrián Cía. Ltda., del cantón La Maná en el año 2024.

### **9.1. Hipótesis nula (Ho)**

La dimensión incentivos se relacionan con la productividad laboral de la Importadora Adrián Cía. Ltda., del cantón La Maná en el año 2024.

## **10. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

La metodología empleada en esta investigación se fundamenta en diversos componentes que facilitan la selección de herramientas adecuadas para abordar el tema de forma clara, precisa y concisa. Estos componentes incluyen métodos, técnicas, herramientas e instrumentos, los cuales se detallarán a continuación.

### **10.1. Tipo de investigación**

#### **10.1.1. Investigación bibliográfica**

Según (Sampieri, 2014)

La investigación bibliográfica es un proceso sistemático de búsqueda, análisis e interpretación de información contenida en diversas fuentes documentales, con el objetivo de ampliar y profundizar en un tema específico de investigación. Esta metodología se erige como una herramienta fundamental para el investigador, permitiéndole adentrarse en el estado del arte sobre un tema de interés, identificar teorías, conceptos y metodologías relevantes, y construir una base sólida para su propio trabajo investigativo.

La investigación se basó en la consulta de diversas fuentes, incluyendo libros, revistas, artículos científicos, la biblioteca virtual de la Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC) y sitios web confiables. Estas fuentes proporcionaron información completa sobre el incentivo, productividad laboral, empresas comerciales, entre otros temas relevantes. Esta amplia revisión permitió obtener una comprensión más clara del tema investigado. Además, se empleó el método de mapeo de (Sampieri, 2014) para la construcción del marco teórico.

#### **10.1.2. Investigación de campo**

La investigación de campo para (Hernández et al., 2019)

Es un proceso sistemático de recolección de datos directamente de la realidad que permite al investigador obtener información de primera mano sobre el tema de estudio. Esta metodología se caracteriza por la observación, medición y análisis de fenómenos en su contexto natural, proporcionando evidencia empírica para responder a las preguntas de investigación.

Si bien la investigación de campo también utiliza datos secundarios, principalmente de fuentes bibliográficas para construir el marco teórico, son los datos primarios obtenidos mediante el diseño de campo los que resultan esenciales para alcanzar los objetivos y resolver el problema planteado. En este estudio, se empleó un instrumento de investigación para conocer en detalle los procesos de incentivos para incrementar la productividad laboral de la empresa sujeto a estudio.

## **10.2. Métodos de la investigación**

### **10.2.1. Método teórico (histórico lógico)**

Los métodos teóricos para (Hernández, et al., 2019)

Son un conjunto de procedimientos sistemáticos que permiten al investigador analizar, interpretar y explicar fenómenos de la realidad a partir de teorías, conceptos y proposiciones existentes. Estos métodos son esenciales para la construcción del marco teórico, el análisis de los datos y la elaboración de conclusiones en una investigación científica.

El método teórico juega un papel fundamental en el desarrollo de una investigación relacionada a los incentivos y productividad laboral. Su aplicación permite establecer las bases conceptuales y teóricas que sustentan el estudio, brindando un marco sólido para comprender, analizar e interpretar los datos obtenidos. A continuación, se detallan los principales pasos en los que se utiliza el método teórico en este tipo de investigaciones:

1. **Revisión bibliográfica:** Se realiza una búsqueda exhaustiva de fuentes de información confiables, como libros, artículos científicos, revistas especializadas y bases de datos académicas, con el objetivo de identificar y recopilar información relevante sobre los incentivos, la productividad laboral y las teorías relacionadas.

2. Selección de teorías: Se seleccionan las teorías más adecuadas para explicar la relación entre los incentivos y la productividad laboral, considerando su pertinencia, validez y consistencia con el contexto de la investigación.
3. Construcción del marco teórico: Se organiza y sistematiza la información recopilada, integrando las teorías seleccionadas y estableciendo las relaciones entre los conceptos clave. El marco teórico debe ser sólido y coherente, proporcionando una base sólida para la investigación.
4. Análisis de datos: El marco teórico sirve como guía para el análisis de los datos obtenidos durante la investigación. Los datos se interpretan a la luz de las teorías y conceptos establecidos, permitiendo identificar patrones, tendencias y relaciones significativas.
5. Elaboración de conclusiones: Las conclusiones de la investigación se basan en los hallazgos obtenidos y se relacionan con el marco teórico establecido. El método teórico permite fundamentar las conclusiones y explicarlas de manera coherente y sólida.

### **10.2.2. Método deductivo**

El método deductivo para (Martínez, 2022) es un “proceso de razonamiento lógico que parte de premisas generales y universales para llegar a conclusiones específicas y particulares. Se caracteriza por la aplicación de principios y leyes generales a casos concretos, permitiendo inferir información nueva a partir de conocimientos previos”.

La investigación empleará el método deductivo, partiendo de lo general (planteamiento del problema) para llegar a lo particular (causas), como la falta de conocimiento sobre la importancia de los incentivos y la productividad laboral.

### **10.2.3. Método**

#### **10.2.3.1 Valoración estadística**

La Valoración estadística según (Aiken, 1985) es un “coeficiente que permite cuantificar la concordancia y relevancia de ítems en un instrumento de medición. Su valor oscila entre 0 y 1, donde valores cercanos a 1 indican mayor acuerdo y, por lo tanto, mayor validez de contenido del instrumento”.

La validación de V de Aiken se utiliza en investigaciones sobre incentivos y productividad laboral para evaluar la validez de contenido de los instrumentos de medición utilizados para

recopilar datos. Esto significa que se emplea para determinar si los ítems o preguntas de los instrumentos miden realmente lo que pretenden medir, en este caso, las percepciones, actitudes y comportamientos relacionados con los incentivos y su impacto en la productividad laboral.

### **10.3. Nivel o alcance**

#### **10.3.1. Correlacional**

El nivel o alcance correlacional para (Sampieri, 2014)

Es un tipo de investigación que busca establecer la asociación o relación entre dos o más variables sin determinar relaciones causales. Se caracteriza por la medición de las variables y el análisis de la correlación existente entre ellas, utilizando técnicas estadísticas como el coeficiente de correlación de Pearson o Spearman.

El estudio de correlación nos permitió identificar las relaciones más significativas entre las variables "incentivos y "productividad laboral". Los resultados obtenidos, indican una fuerte correlación entre estas variables, lo que fue confirmado mediante el análisis estadístico utilizando el modelo de Spearman.

### **10.4. Técnicas de la investigación**

#### **10.4.1. Encuestas**

La encuesta para (Hernández R. , 2022)

Es una técnica de recolección de datos que consiste en interrogar a un grupo de personas sobre sus opiniones, actitudes o comportamientos mediante un conjunto de preguntas previamente elaboradas. Se caracteriza por la aplicación de cuestionarios o formularios a una muestra representativa de la población de interés.

Las encuestas se utilizaron en la investigación sobre incentivos y productividad laboral para recopilar datos sobre las percepciones, actitudes y comportamientos de los empleados en relación con los incentivos y su impacto en su desempeño laboral. Se diseñó las encuestas para medir una variedad de variables, como:

- Percepciones de los empleados sobre la importancia de los incentivos: La encuesta preguntó a los empleados qué tan importantes creen que son los incentivos para su motivación y rendimiento.

- Actitudes de los empleados hacia los incentivos específicos: La encuesta pudo preguntar a los empleados qué opinan de diferentes tipos de incentivos, como bonificaciones monetarias, elogios verbales o reconocimiento público.
- Comportamientos de los empleados en respuesta a los incentivos: La encuesta preguntó a los empleados cómo han cambiado su comportamiento laboral en respuesta a los incentivos, como trabajar más horas o esforzarse más en sus tareas.

Los datos de la encuesta se utilizaron para analizar la relación entre los incentivos y la productividad laboral, y se utilizó técnicas estadísticas para determinar si existe una correlación entre las variables y, en caso afirmativo, la fuerza de la correlación.

## **10.5. Instrumentos utilizados**

### **10.5.1. Instrumento para la aplicación de la encuesta**

Para la ejecución de las encuestas dirigidas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda., del cantón La Maná, se diseñó un cuestionario de preguntas el mismo que está enfocado en recopilar la información de una manera relevante en donde se pudo conocer como es el funcionamiento de la política de incentivos y su incidencia en la productividad laboral basadas las respuestas en una escala de Likert previamente establecida y de fácil identificación. Este cuestionario consta de 13 preguntas relacionadas con tres factores, las mismas que cuentan con cinco ítems para el escogimiento de una respuesta.

## **10.6. Diseño de la investigación**

La investigación se inicia con una visión general del problema y luego se profundiza en sus detalles específicos. Comienza con la definición del problema central y luego se identifica un conjunto de causas subyacentes, como los incentivos y la productividad laboral en Importadora Adrián Cía. Ltda. Posteriormente, se evaluó la metodología empleada para garantizar su rigor y confiabilidad, y se verifica la validez de los resultados obtenidos. Finalmente, se presentan los hallazgos de la investigación en detalle.

La investigación bibliográfica fue fundamental para este estudio, ya que se basó en datos secundarios recopilados de diversas fuentes. Este enfoque permitió analizar y relacionar información existente, proporcionando una visión amplia y sistemática del tema en cuestión.

Además, la investigación de campo complementó el análisis mediante la aplicación de encuestas, lo que permitió obtener datos primarios precisos y de primera mano.

## **10.7. Población y muestra**

### **10.7.1. Población**

Con cierta ubicación en espacio y tiempo en vista de que se conoce el universo poblacional en relación a los empleados y trabajadores de Importadora Adrián Cía. Ltda., del cantón La Maná, y al ser una muestra pequeña, no es posible utilizar las fórmulas tradicionales para calcular el tamaño de muestra, ya que estas suponen que la población es infinita o muy grande. En estos casos, se deben utilizar métodos alternativos que consideren la finitud de la población y la precisión deseada para los resultados.

En general, la regla de Thumb fue una herramienta útil para estimar el tamaño de muestra en esta investigación debido a la población finita y no se dispone de información precisa sobre la variabilidad de la variable de interés. Sin embargo, este método fue una guía inicial y consulta como un estadístico o un experto en investigación para determinar el tamaño de muestra más apropiado para este caso.

### **10.7.2. Tamaño de la muestra**

Para muestras aún más pequeñas como es el caso de esta investigación, se utilizó la estimación por intervalos o la regla de Thumb de (Krejcie & Morgan, 1970) basado en el total del universo.

### **10.7.3. Validación del instrumento**

El Índice de Relevancia del Contenido de Aiken's V (Aiken, 1985), “es un método estadístico utilizado para evaluar la validez del contenido de un instrumento de medición, como una encuesta. Este método determina la relevancia de cada ítem del instrumento en relación con el tema o concepto a medir”.

La prueba V de Aiken es un método estadístico que se utilizó para evaluar la validez del contenido de un instrumento de medición, como una encuesta. En este caso, la encuesta se enfocó en las percepciones, actitudes y comportamientos de los empleados hacia los incentivos

laborales. El objetivo de este análisis fue determinar la relevancia de cada ítem de la encuesta en relación con el tema de los incentivos y la motivación laboral.

Para calcular el V de Aiken, se siguieron los siguientes pasos:

Selección de factores: Se seleccionó un grupo de tres factores relacionados a la gestión de recursos humanos y motivación laboral.

Evaluación de ítems: Se evaluó cada ítem de la encuesta en una escala de 1 a 4, donde 1 representa "no relevante" y 4 representa "muy relevante".

Cálculo del promedio: Se calculó el promedio de las puntuaciones para cada ítem.

Obtención del V de Aiken: Se calculó el V de Aiken para cada ítem utilizando la siguiente fórmula:

$$V \text{ de Aiken} = (\text{Promedio} - 1) / (N - 1)$$

Donde:

Promedio: Promedio de las puntuaciones de cada ítem.

N: Número de factores relacionados con sus preguntas.

Los resultados del análisis V de Aiken se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 3. Análisis V de Aiken

Ítem	Promedio	V de Aiken	Interpretación
<b>Sección 1: Percepciones sobre la importancia de los incentivos</b>			
1. ¿Qué tan importantes considera los incentivos para su motivación en el trabajo?	3.8	0.95	Muy relevante
2. ¿Cree que los incentivos tienen un impacto significativo en su rendimiento laboral?	3.6	0.85	Muy relevante
3. ¿Considera que la empresa ofrece incentivos suficientes para motivar a los empleados?	3.2	0.70	Relevante
4. ¿Los incentivos que ofrece la empresa son justos y equitativos?	3.4	0.80	Muy relevante
5. ¿La comunicación sobre los incentivos por parte de la empresa es clara y transparente?	3.5	0.85	Muy relevante
<b>Sección 2: Actitudes hacia los incentivos específicos</b>			
1. ¿Qué tipo de incentivo lo motiva más a trabajar mejor?			
a) Bonificaciones monetarias	2.8	0.60	Relevante
b) Elogios verbales por parte de los superiores	3.2	0.70	Relevante
c) Reconocimiento público por logros laborales	3.4	0.80	Muy relevante
d) Oportunidades de capacitación y desarrollo profesional	3.6	0.85	Muy relevante
e) Otros (especificar): _____	3.0	0.65	Relevante
2. ¿Qué tan satisfecho está usted con las bonificaciones monetarias que ofrece la empresa?	3.3	0.75	Relevante
3. ¿Qué tan valorados se siente por la empresa cuando recibe elogios verbales por su trabajo?	3.5	0.85	Muy relevante
4. ¿Qué tan motivador considera el reconocimiento público por sus logros laborales?	3.6	0.85	Muy relevante
5. ¿Qué tan importante considera para su desarrollo profesional las oportunidades de capacitación que ofrece la empresa?	3.7	0.90	Muy relevante

---

**Sección 3: Comportamientos en respuesta a los incentivos**


---

1. ¿En qué medida ha cambiado su esfuerzo laboral en respuesta a los incentivos recibidos?	3.4	0.80	Muy relevante
2. ¿Ha aumentado su dedicación y compromiso con el trabajo debido a los incentivos?	3.5	0.85	Muy relevante
3. ¿Considera que los incentivos han mejorado su desempeño laboral en general?	3.6	0.85	Muy relevante
4. ¿Ha recomendado a otros trabajar en Importadora Adrián debido a los incentivos que ofrece?	3.4	0.80	Muy relevante
5. ¿Qué incentivos adicionales cree que la empresa podría ofrecer para mejorar aún más la productividad laboral?			
a) Bonificaciones monetarias	3.3	0.75	Relevante
b) Elogios verbales por parte de los superiores	3.2	0.70	Relevante
c) Reconocimiento público por logros laborales	3.4	0.80	Muy relevante
d) Oportunidades de capacitación y desarrollo profesional	3.6	0.85	Muy relevante
e) Otros (especificar): _____	3.0	0.65	Relevante

---

**Fuente:** Objetivos

### 10.7.5. Procedimiento y análisis de la información

Para comprobar la eficacia del cuestionario, se encuestó a 34 empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda., los datos recabados se procesaron en Excel. Para generar las 15 tablas de frecuencias y 15 gráficos de forma rápida y eficiente, se realizó un análisis exhaustivo de la información obtenida. Este análisis, sustentado en una investigación cualitativa, constituye un pilar fundamental del estudio, ya que permite inferir un proceso cíclico en todas las etapas. El objetivo principal es responder, triangular y validar todo el estudio a través de técnicas lógicas o estadísticas.

## 11. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 11.1. Resultado de encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

#### Sección 1: Percepciones sobre la importancia de los incentivos

**Pregunta 1.** ¿Qué tan importantes considera los incentivos para su motivación en el trabajo?

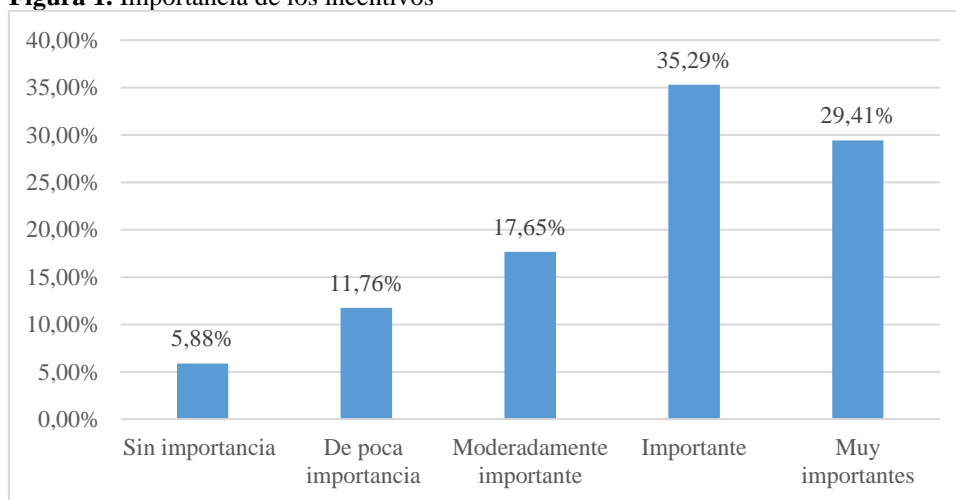
**Tabla 4.** Importancia de los incentivos

Denominación	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sin importancia	2	5,88%
De poca importancia	4	11,76%
Moderadamente importante	6	17,65%
Importante	12	35,29%
Muy importantes	10	29,41%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

**Figura 1.** Importancia de los incentivos



**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

#### Análisis e Interpretación:

La encuesta revela que la mayoría de los empleados (58,82%) consideran los incentivos como importantes o muy importantes para su motivación. Un 35,29% los considera importantes y un 29,41% muy importantes. Los programas de incentivos, enfocados en el desempeño, la productividad y los logros, podrían ser una herramienta efectiva para motivar a los trabajadores en Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Pregunta 2.** ¿Considera que los incentivos tienen un impacto significativo en su rendimiento laboral?

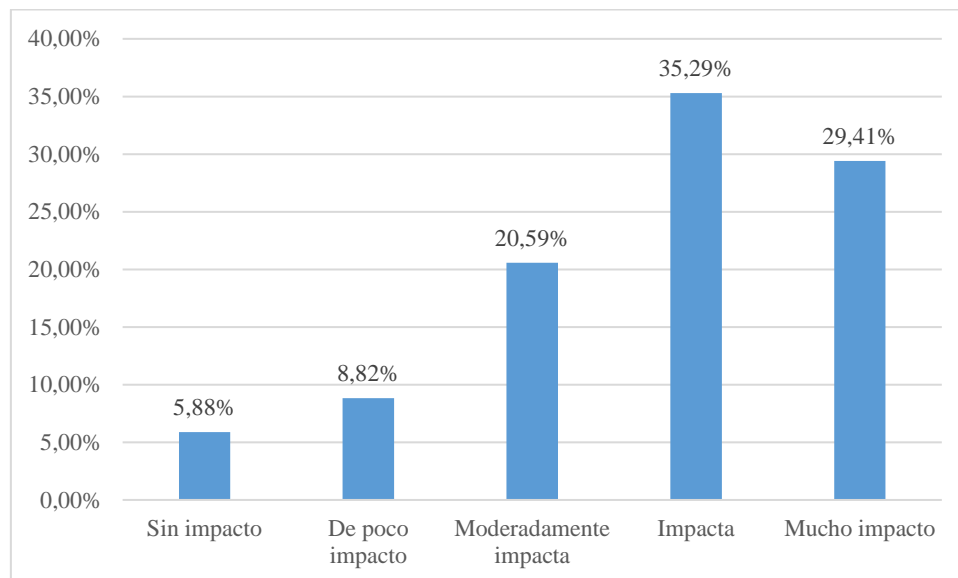
**Tabla 5.** Impacto de los incentivos

Denominación	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sin impacto	2	5,88%
De poco impacto	3	8,82%
Moderadamente impacta	7	20,59%
Impacta	12	35,29%
Mucho impacto	10	29,41%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

**Figura 2.** Impacto de los incentivos



**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

### **Análisis e Interpretación:**

La encuesta revela que la mayoría de los empleados (58.82%) consideran que los incentivos son importantes o muy importantes para su desempeño laboral. Un 35.29% los considera importantes y un 29.41% muy importantes. Esto sugiere que los programas de incentivos enfocados en el rendimiento y la productividad podrían ser una herramienta efectiva para motivar a los trabajadores y alcanzar los objetivos de la empresa.

**Pregunta 3.** ¿Considera que la empresa ofrece incentivos suficientes para motivar a los empleados?

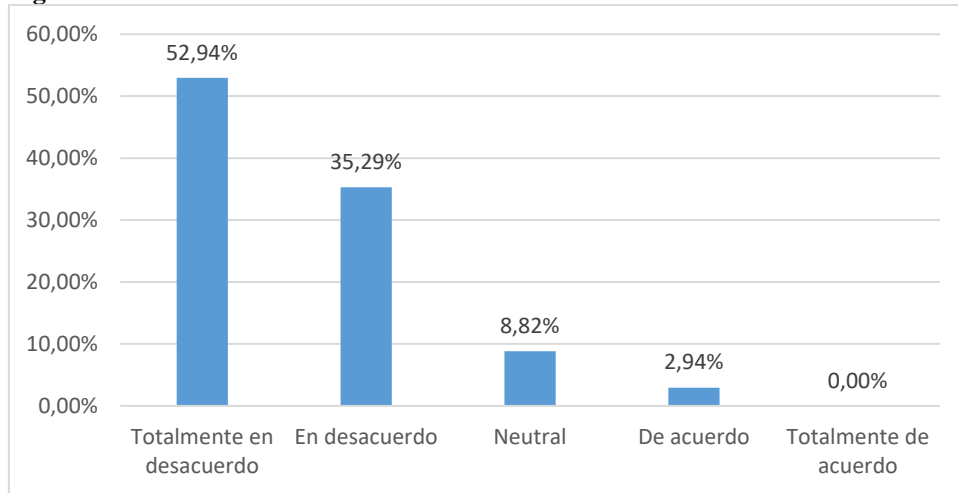
**Tabla 6.** Cantidad de incentivos

Denominación	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	18	52,94%
En desacuerdo	12	35,29%
Neutral	3	8,82%
De acuerdo	1	2,94%
Totalmente de acuerdo	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

**Figura 3.** Cantidad de incentivos



**Fuente:** Encuestas

aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

### **Análisis e Interpretación:**

La encuesta revela que la mayoría de los empleados (88.24%) consideran que los incentivos actuales son insuficientes para motivarlos. Esto se debe a que un 52.94% y un 35.29% de los encuestados se encuentran en las categorías 0 y 1 de la escala Likert, respectivamente. Esta percepción negativa podría afectar negativamente la productividad, el compromiso y la satisfacción laboral del personal.

**Pregunta 4.** ¿Los incentivos que ofrece la empresa son justos y equitativos?

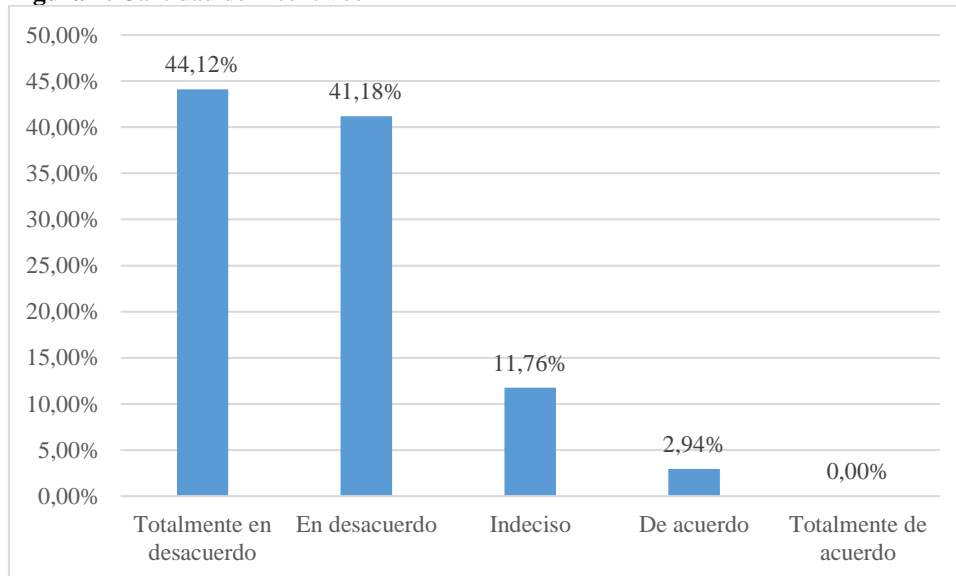
**Tabla 7.** Equidad en los incentivos

Denominación	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	15	44,12%
En desacuerdo	14	41,18%
Indeciso	4	11,76%
De acuerdo	1	2,94%
Totalmente de acuerdo	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

**Figura 4.** Cantidad de incentivos



**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

**Análisis e Interpretación:**

La encuesta revela que la mayoría de los empleados (85.30%) consideran que los incentivos actuales no son justos o poco justos (44.12% y 41.18%, respectivamente). Esto se debe a que la mayoría de los encuestados se encuentran en las categorías 0 y 1 de la escala Likert. Esta percepción negativa podría afectar negativamente la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral del personal.

**Pregunta 5.** ¿La comunicación sobre los incentivos por parte de la empresa es clara y transparente?

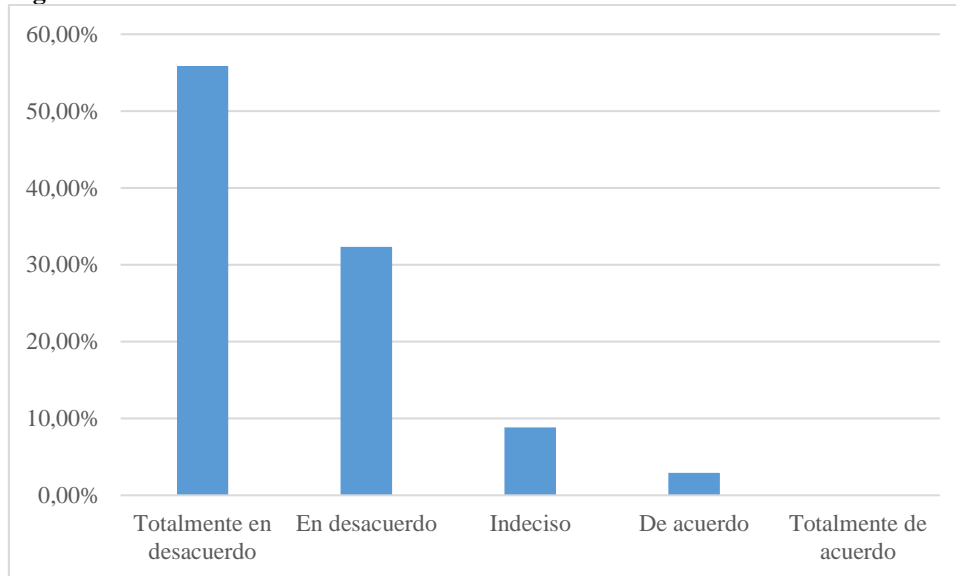
**Tabla 8.** Comunicación de los incentivos

<b>Denominación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Totalmente en desacuerdo	19	55,88%
En desacuerdo	11	32,35%
Indeciso	3	8,82%
De acuerdo	1	2,94%
Totalmente de acuerdo	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

**Figura 5.** Comunicación de los incentivos



**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

### **Análisis e Interpretación:**

La encuesta revela que la mayoría de los empleados (88.24%) consideran que la comunicación sobre los incentivos es deficiente (55.88% la consideran poco clara y 32.35% nada clara). Esto se debe a que la mayoría de los encuestados se encuentran en las categorías 0 y 1 de la escala Likert. Esta falta de claridad podría generar desmotivación, confusión e incluso desconfianza entre los trabajadores.

## Sección 2: Actitudes hacia los incentivos específicos

### Pregunta 1. ¿Qué tipo de incentivo lo motiva más a trabajar mejor?

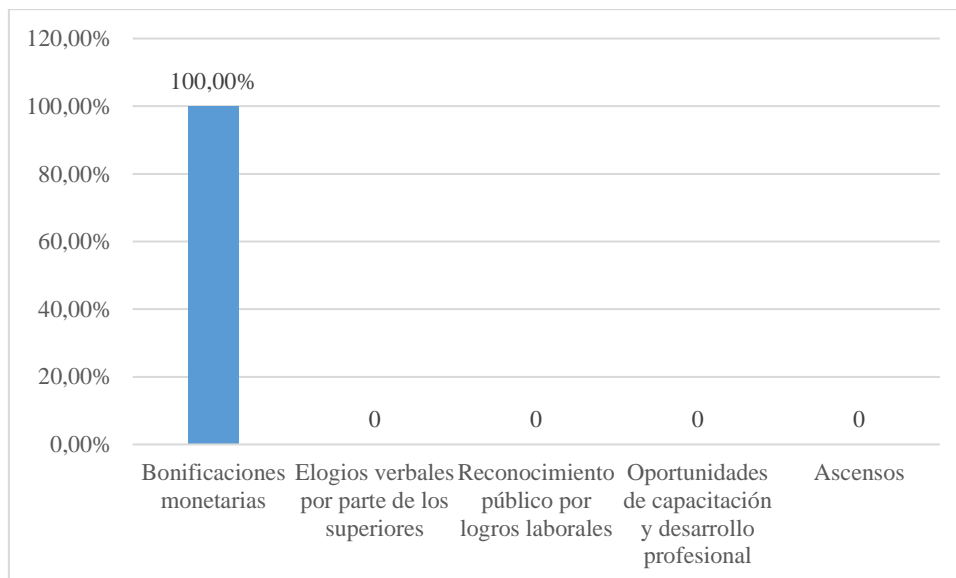
**Tabla 9.** Incentivos que más motivan

Denominación	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bonificaciones monetarias	34	100,00%
Elogios verbales por parte de los superiores	0	0,00%
Reconocimiento público por logros laborales	0	0,00%
Oportunidades de capacitación y desarrollo profesional	0	0,00%
Ascensos	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

**Figura 6.** Incentivos que más motivan



**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

### Análisis e Interpretación:

La encuesta revela que la mayoría de los empleados (100.00%) consideran que las bonificaciones monetarias es la que más motiva a trabajador, La motivación es un factor complejo que depende de diversos factores individuales y organizacionales. Por lo que es importante evaluar periódicamente la eficacia de los programas de incentivos basada en bonificaciones económicas y realizar los ajustes necesarios.

**Pregunta 2.** ¿Qué tan satisfecho está con las bonificaciones monetarias que ofrece la empresa?

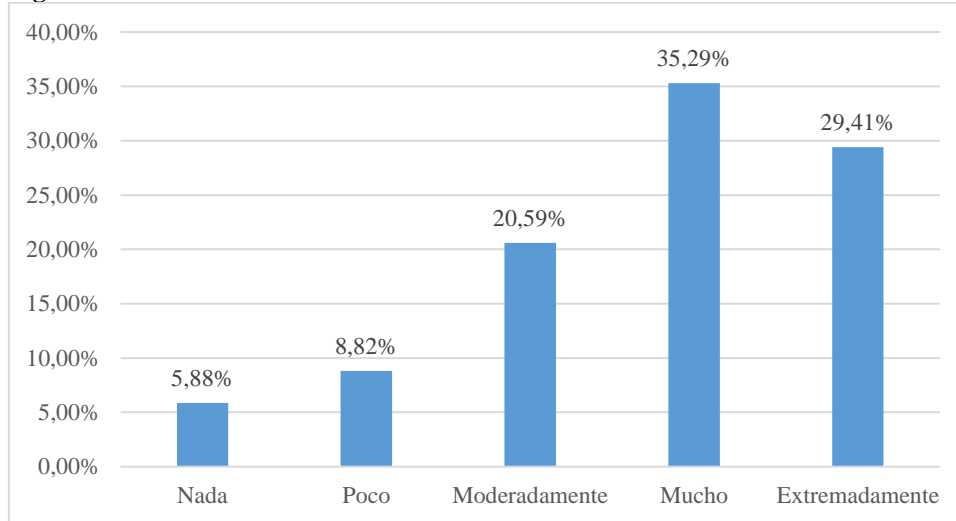
**Tabla 10.** Satisfacción de las bonificaciones monetarias

Denominación	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nada	20	58,82%
Poco	12	35,29%
Moderadamente	1	2,94%
Mucho	1	2,94%
Extremadamente	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

**Figura 7.** Satisfacción de las bonificaciones monetarias



**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

**Análisis e Interpretación:**

Los resultados de la encuesta indican una alta insatisfacción (58.82%) y una moderada insatisfacción (35.29%) con las bonificaciones monetarias que ofrece la empresa. Es preocupante que la mayoría de los empleados (94.12%) se encuentren en las categorías de "totalmente insatisfecho" y "poco satisfecho". Esto sugiere que la empresa necesita revisar su política de bonificaciones para mejorar la satisfacción de sus empleados.

**Pregunta 3.** ¿Qué tan valorados se siente por la empresa cuando recibe elogios verbales por su trabajo?

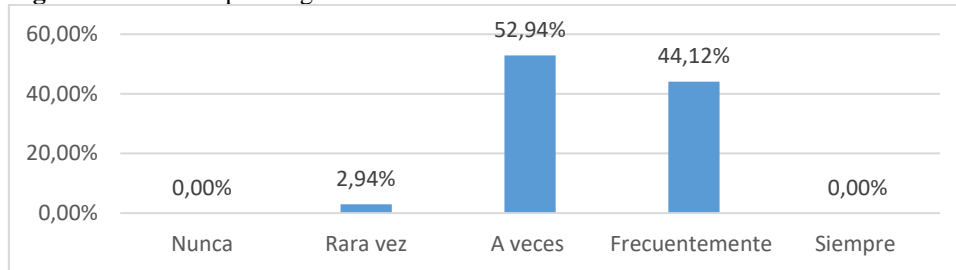
**Tabla 11.** Valorado por elogios verbales

Denominación	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	0	0,00%
Rara vez	1	2,94%
A veces	18	52,94%
Frecuentemente	15	44,12%
Siempre	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

**Figura 8.** Valorado por elogios verbales



**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

### **Análisis e Interpretación:**

Los resultados de la encuesta indican que la mayoría de los empleados (52.94%) se sienten valorados por la empresa "algunas veces" cuando reciben elogios verbales por su trabajo, mientras que un 44.12% se siente valorado "a menudo". Es importante destacar que no hay respuestas en las categorías "nunca" o "siempre", lo que sugiere que los elogios verbales son una práctica común en la empresa. Sin embargo, es posible que algunos empleados no se sientan valorados con tanta frecuencia como les gustaría. La empresa podría considerar aumentar la frecuencia de los elogios verbales o implementar otras formas de reconocimiento para mejorar la motivación de los empleados.

**Pregunta 4.** ¿Qué tan motivador considera el reconocimiento público por sus logros laborales?

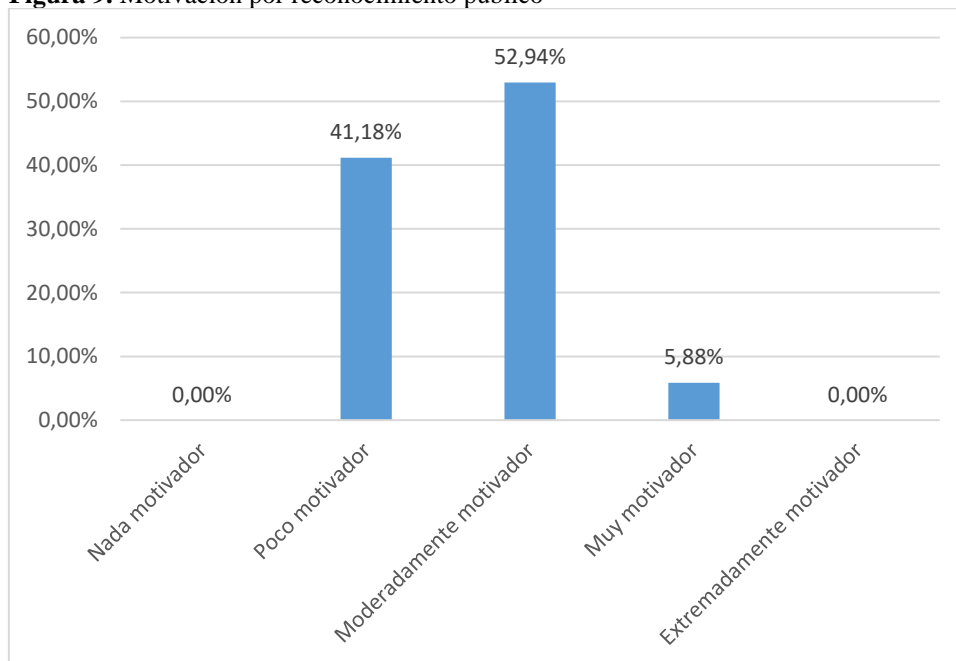
**Tabla 12.** Motivación por reconocimiento público

Denominación	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nada motivador	0	0,00%
Poco motivador	14	41,18%
Moderadamente motivador	18	52,94%
Muy motivador	2	5,88%
Extremadamente motivador	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

**Figura 9.** Motivación por reconocimiento público



**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

### **Análisis e Interpretación:**

Los resultados indican que la mayoría de los empleados (52.94%) consideran que el reconocimiento público por sus logros laborales es moderadamente motivador, mientras que un 41.18% lo considera poco motivador. No hay respuestas en las categorías nada motivador o extremadamente motivador, lo que sugiere que el reconocimiento público es visto como algo positivo por los empleados. La empresa debería considerar diferentes formas de reconocimiento público, como premios o menciones en la empresa, para aumentar su impacto motivador.

**Pregunta 5.** ¿Qué tan importante considera para su desarrollo profesional las oportunidades de capacitación que ofrece la empresa?

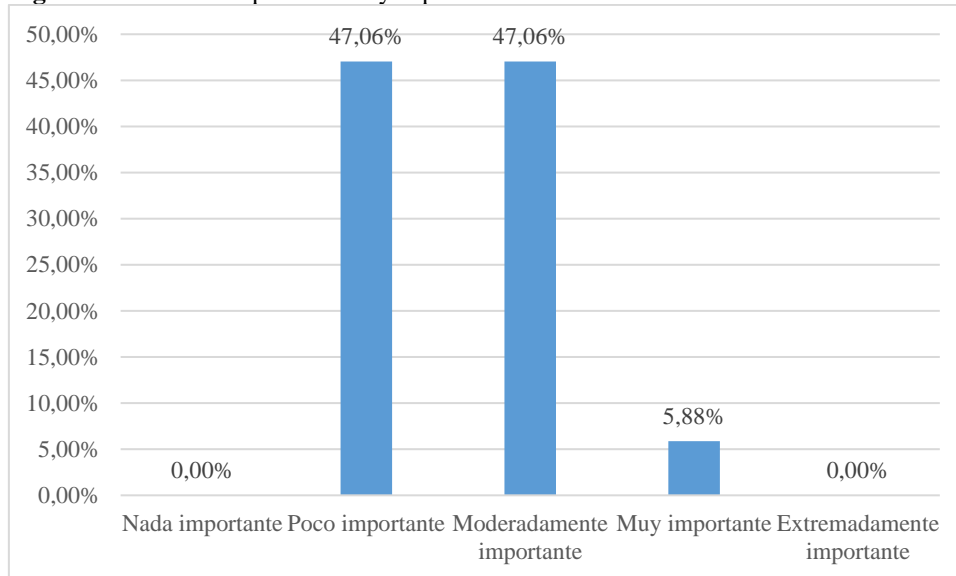
**Tabla 13.** Desarrollo profesional y capacitación

Denominación	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nada importante	0	0,00%
Poco importante	16	47,06%
Moderadamente importante	16	47,06%
Muy importante	2	5,88%
Extremadamente importante	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

**Figura 10.** Desarrollo profesional y capacitación



**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

### **Análisis e Interpretación:**

Los resultados de la encuesta indican que la mayoría de los empleados (47.06%) consideran que las oportunidades de capacitación que ofrece la empresa son poco importantes o moderadamente importantes. Es preocupante que casi la mitad de los empleados no consideren que la capacitación sea importante para su desarrollo profesional. Esto sugiere que la empresa necesita mejorar su programa de capacitación para que sea atractivo y relevante. La empresa podría considerar ofrecer una mayor variedad de cursos, así como oportunidades de aprendizaje más personalizadas.

### Sección 3: Comportamientos en respuesta a los incentivos

**Pregunta 1.** ¿En qué medida ha cambiado su esfuerzo laboral en respuesta a los incentivos recibidos?

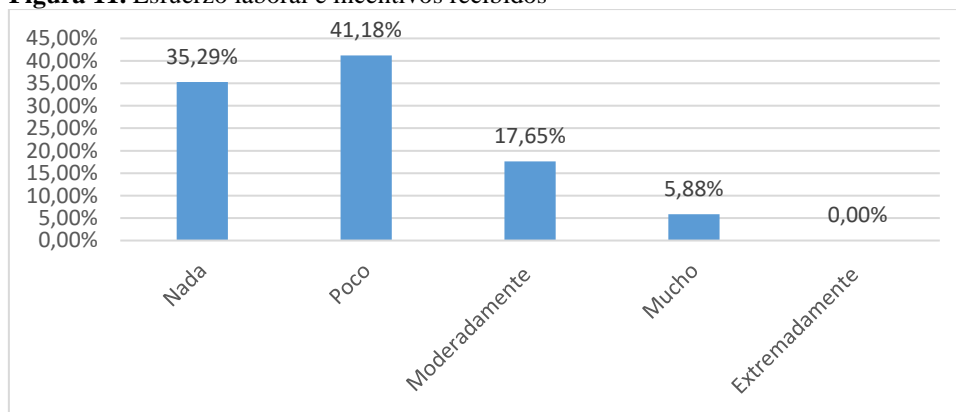
**Tabla 14.** Esfuerzo laboral e incentivos recibidos

Denominación	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nada	12	35,29%
Poco	14	41,18%
Moderadamente	6	17,65%
Mucho	2	5,88%
Extremadamente	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

**Figura 11.** Esfuerzo laboral e incentivos recibidos



**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

### Análisis e Interpretación

Los resultados de la encuesta indican que la mayoría de los empleados (76.47%) han cambiado su esfuerzo laboral nada o poco en respuesta a los incentivos recibidos. Es preocupante que una gran mayoría de los empleados no consideren que los incentivos sean un motivador efectivo para aumentar su esfuerzo. Esto sugiere que la empresa necesita revisar su programa de incentivos para que sea más atractivo y efectivo. La empresa podría considerar ofrecer incentivos más relevantes para los empleados, así como un mejor sistema de comunicación para que los empleados comprendan cómo funciona el programa y cómo pueden beneficiarse de él.

**Pregunta 2.** ¿Ha aumentado su dedicación y compromiso con el trabajo debido a los incentivos?

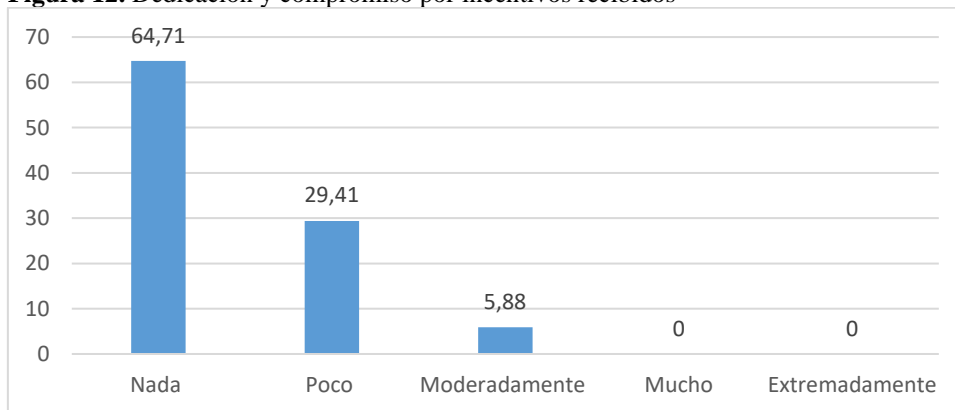
**Tabla 15.** Dedicación y compromiso por incentivos recibidos

<b>Denominación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Frecuencia relativa (%)</b>
Nada	22	64,71
Poco	10	29,41
Moderadamente	2	5,88
Mucho	0	0
Extremadamente	0	0
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

**Figura 12.** Dedicación y compromiso por incentivos recibidos



**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

### **Análisis e Interpretación**

De acuerdo a los datos presentados en la tabla de frecuencias y el gráfico de barras, se observa una clara tendencia hacia las opciones 0 y 1 de la escala, lo que indica que la mayoría de los encuestados (64.71% y 29.41%, respectivamente) no han experimentado un aumento significativo en su dedicación y compromiso con el trabajo debido a los incentivos. Es importante destacar que la ausencia de respuestas en las opciones 3 y 4 refuerza la idea de que los incentivos no han tenido un impacto positivo considerable en la motivación de los trabajadores. A partir de estos resultados, se podría sugerir que se replanteen las estrategias de incentivos actuales para que sean más efectivas en el aumento de la dedicación y el compromiso del personal.

**Pregunta 3.** ¿Considera que los incentivos han mejorado su desempeño laboral en general?

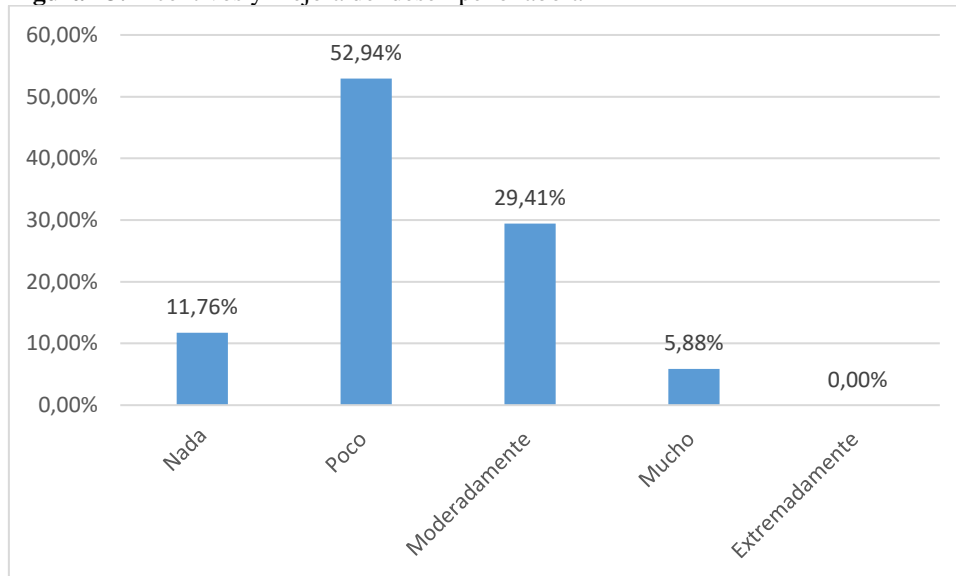
**Tabla 16.** Incentivos y mejora del desempeño laboral

Denominación	Frecuencia	Frecuencia relativa (%)
Nada	4	11,76%
Poco	18	52,94%
Moderadamente	10	29,41%
Mucho	2	5,88%
Extremadamente	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

**Figura 13.** Incentivos y mejora del desempeño laboral



**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

### **Análisis e Interpretación:**

Los datos presentados en la tabla de frecuencias y el gráfico de barras muestran una inclinación hacia las opciones 1 y 2 de la escala Likert, lo que sugiere que una parte considerable de los encuestados (52.94% y 29.41%, respectivamente) considera que los incentivos han tenido un impacto moderado en la mejora de su desempeño laboral en general. A pesar de que no se observa una mayoría absoluta en las opciones positivas, la prevalencia de las respuestas 1 y 2 indica que los incentivos han sido percibidos, al menos en cierta medida, como un factor que contribuye a un mejor desempeño. La ausencia de respuestas en la opción 4, en conjunto con la baja frecuencia en la opción 0, refuerza esta interpretación.

**Pregunta 4.** ¿Ha recomendado a otros trabajar en Importadora Adrián debido a los incentivos que ofrece?

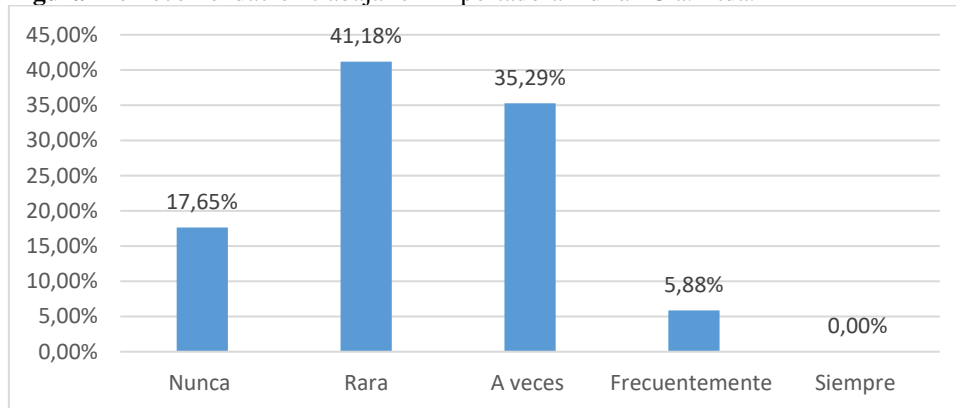
**Tabla 17.** Recomendación trabajar en Importadora Adrián Cía. Ltda.

Denominación	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	6	17,65%
Rara vez	14	41,18%
A veces	12	35,29%
Frecuentemente	2	5,88%
Siempre	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

**Figura 14.** Recomendación trabajar en Importadora Adrián Cía. Ltda.



**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

### Análisis e Interpretación

La mayoría de los encuestados (41.18% y 35.29%), estarían dispuestos a recomendar a otros a trabajar en Importadora Adrián debido a los incentivos que ofrece. Se destaca la ausencia de respuestas en la opción 4, junto con la baja frecuencia en la opción 0, refuerza la idea de que los incentivos han sido percibidos como positivos y atractivos para los trabajadores al momento de recomendar la empresa. Estos resultados sugieren que los incentivos que ofrece la empresa funcionan como una estrategia efectiva para atraer y retener talento humano.

**Pregunta 5.** ¿Qué incentivos adicionales cree que la empresa podría ofrecer para mejorar aún más la productividad laboral?

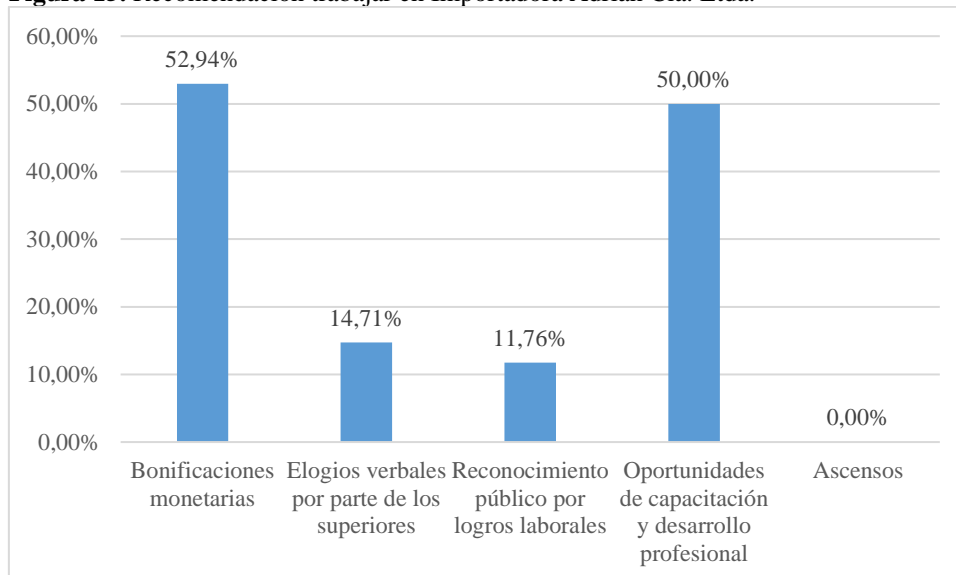
**Tabla 18.** Recomendación trabajar en Importadora Adrián Cía. Ltda.

Denominación	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bonificaciones monetarias	18	52,94%
Elogios verbales por parte de los superiores	5	14,71%
Reconocimiento público por logros laborales	4	11,76%
Oportunidades de capacitación y desarrollo profesional	17	50,00%
Ascensos	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

**Figura 15.** Recomendación trabajar en Importadora Adrián Cía. Ltda.



**Fuente:** Encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

### **Análisis e Interpretación:**

Los resultados de la encuesta revelan que los incentivos más valorados por los trabajadores para mejorar la productividad son las bonificaciones monetarias (52.94%) y las oportunidades de capacitación (50.00%). Si bien las recompensas económicas son la opción principal, el desarrollo profesional también es altamente apetecido. Los elogios, reconocimiento público y ascensos no generaron tanto interés. Importadora Adrián debería enfocarse en fortalecer sus programas de bonificaciones y capacitación para potenciar la productividad laboral.

## **11.2. Resumen del resultado de la encuesta**

Los resultados de la encuesta que fue aplicada a 34 empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda., del cantón La Maná, estableciendo que los incentivos y la productividad laboral, se relacionan con las variables consideradas para la elaboración de esta investigación, en las 15 preguntas que fueron las elegidas para la aplicación del mismo se pudo observar que en su mayoría están totalmente de acuerdo con la falta de una política de incentivos que alientan la productividad laboral, siendo un reducido número de colaboradores los que se sintieron satisfechos con las política de incentivos propuesta por la empresa.

### **11.2.1 Análisis de los resultados**

- Falta de una política de incentivos: La mayoría de los empleados (más del 50%) están totalmente de acuerdo en la ausencia de una política de incentivos que fomente la productividad. Esto indica una insatisfacción generalizada con el sistema actual de recompensas y su impacto en el rendimiento laboral.
- Insuficiencia de la política actual: Un número reducido de colaboradores se mostró satisfecho con la política de incentivos propuesta por la empresa. Es crucial identificar las características específicas de esta política que no satisfacen a la mayoría de los empleados.
- Necesidad de una política integral: Los resultados sugieren la necesidad de implementar una política de incentivos más efectiva y completa que aborde las necesidades e intereses de la fuerza laboral. Esta política debería considerar tanto incentivos económicos como no económicos, y alinearse con los objetivos estratégicos de la empresa.

### **11.2.2 Relevancia para Importadora Adrián Cía. Ltda.**

- Impacto en la productividad: La falta de incentivos adecuados puede afectar negativamente la productividad laboral, lo que se traduce en menores niveles de producción, eficiencia y rentabilidad para la empresa.
- Retención de talento: Una política de incentivos deficiente puede aumentar la rotación de personal, lo que implica costos asociados a la contratación y capacitación de nuevos empleados.

- Moral y compromiso de los empleados: Una política de incentivos bien diseñada puede mejorar la moral y el compromiso de los empleados, lo que conduce a un mejor desempeño, mayor creatividad e innovación.

### **11.2.3 Estrategias propuestas**

- Identificar las mejores prácticas: Se debe investigar y analizar las mejores prácticas en materia de políticas de incentivos en empresas similares, considerando tanto el sector industrial como el tamaño de la empresa.
- Diseñar una política integral: Con base en el análisis y la investigación, se debe diseñar una política de incentivos integral que incluya una variedad de recompensas, tanto económicas como no económicas, y que esté alineada con los objetivos estratégicos de la empresa.
- Comunicar y promover la política: La política de incentivos debe comunicarse de manera efectiva a todos los empleados, destacando sus beneficios y cómo pueden contribuir al logro de los objetivos individuales y organizacionales.
- Evaluar y ajustar la política: Es importante evaluar periódicamente la efectividad de la política de incentivos y realizar ajustes según sea necesario para mantener su relevancia y motivación en la fuerza laboral.

Por lo tanto, los resultados de la encuesta revelan la necesidad de fortalecer la relación entre incentivos y productividad laboral en Importadora Adrián Cía. Ltda. La implementación de una política de incentivos integrales y efectivos puede contribuir significativamente al logro de los objetivos estratégicos de la empresa, mejorando la productividad, la retención del talento, la moral y el compromiso de los empleados.

## **12. ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA DE LOS INCENTIVOS Y PRODUCTIVIDAD**

### **12.1. Diagnóstico de la situación actual de los incentivos**

El análisis de factores en el contexto de los incentivos laborales busca identificar y evaluar los elementos que componen un programa de incentivos y su impacto en el desempeño y la satisfacción de los empleados. Este análisis permitió comprender la eficacia de las estrategias de incentivos implementadas y detectar áreas de mejora.

#### **12.1.1. Factores clave considerados**

- Tipos de incentivos: Económicos (bonos, comisiones), reconocimiento (premios, reconocimientos públicos), desarrollo profesional (capacitación, oportunidades de crecimiento), beneficios sociales (seguro médico, días libres).
- Diseño del programa: Claridad de los objetivos, criterios de evaluación, frecuencia de entrega de los incentivos, comunicación efectiva.
- Percepción de los empleados: Nivel de satisfacción con los incentivos, relación percibida entre el esfuerzo y la recompensa, equidad en la distribución.
- Impacto en el desempeño: Aumento de la productividad, mejora de la calidad, reducción de la rotación de personal.
- Alineamiento con los objetivos organizacionales: Contribución de los incentivos a alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa.

### 12.1.2. Análisis de los datos de Importadora Adrián Cía. Ltda.

#### 12.1.2.1. Interpretación de la Tabla

La tabla 19 presentada muestra que la empresa ha implementado una variedad de actividades relacionadas con el bienestar laboral y los incentivos. Sin embargo, el porcentaje de cumplimiento total es del 52%, lo que indica que hay áreas de oportunidad para mejorar el programa de incentivos.

**Tabla 19.** Análisis de factores de los incentivos laborales

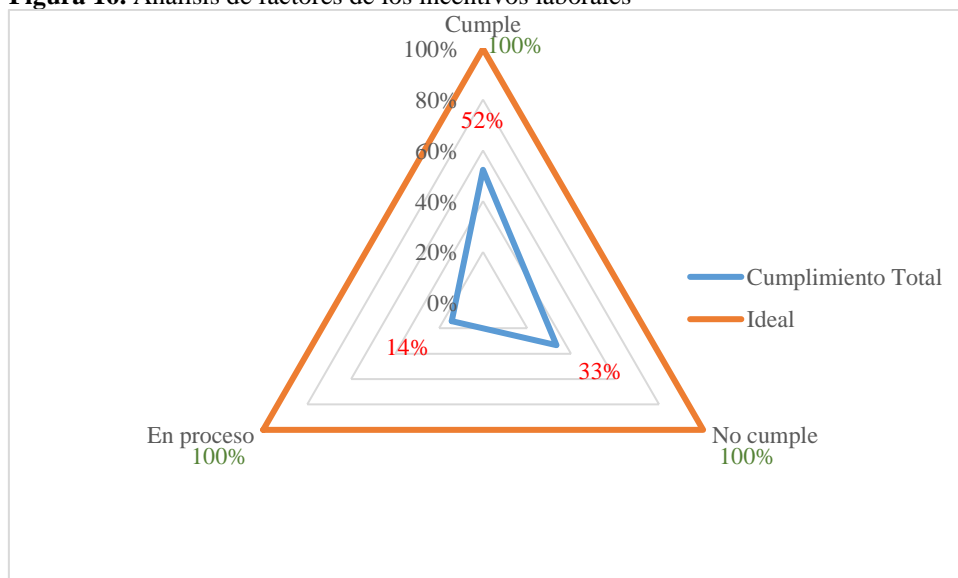
Actividad	Valor Máximo	Cumple	No cumple	En proceso
Existen en la organización planes de Bienestar Laboral	1	1		
Se cuenta con un plan de incentivos	1		1	
Reconocimiento por labor realizada	1	1		
Programa de retiro de servicio asistido (desvinculación Laboral)	1		1	
Programas y jornadas de salud ocupacional	1	1		
Planes y Actividades recreativas	1			1
Actividades de integración a familias	1	1		
Actividades culturales	1		1	
Atención, quejas y reclamos. Buzón de Sugerencia	1	1		
Evaluación y resultado de satisfacción de desempeño	1			1

Actividades de incentivos y estímulos (mejor trabajador del mes, celebración de cumpleaños)	1	1		
Programa de evaluación de desempeño	1			1
Existe la cartelera de anuncios publicitarios y de importancia del personal	1	1		
Programa de ergonomía y adecuación de puesto de trabajo y ambiente laboral para el desarrollo del trabajo	1		1	
Semana de la salud para los colaboradores y sus familias	1		1	
Existe en la empresa alianzas estratégicas interinstitucional	1		1	
Desarrollo de ferias de Bienestar con entidades prestadoras de servicios, Bancos, Cooperativas y otros proveedores de servicios	1		1	
Reubicación laboral por recomendación del Médico Laboral	1	1		
Política de Vacaciones	1	1		
Política de licencias y permisos	1	1		
Exámenes de ingreso y de retiro	1	1		
<b>Promedio de cumplimiento</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>3</b>
<b>Cumplimiento Total</b>	<b>100%</b>	<b>52%</b>	<b>33%</b>	<b>14%</b>

**Fuente:** Datos de las encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

**Figura 16.** Análisis de factores de los incentivos laborales



**Fuente:** Datos de las encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

### **12.1.2.2. Principales hallazgos:**

- Fortalezas:
  - La empresa cuenta con un plan de incentivos y reconoce la labor realizada por sus empleados.
  - Se ofrecen programas de salud ocupacional y actividades recreativas.
  - Existe un canal de comunicación para atender quejas y sugerencias.
  - Se realizan evaluaciones de desempeño y se celebran logros.
  
- Debilidades:
  - No todos los programas están siendo implementados de manera consistente.
  - Faltan programas de desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento.
  - La comunicación sobre los incentivos y su relación con el desempeño puede ser mejorada.

### **12.1.2.3. Análisis de factores específicos**

- Tipos de incentivos: La empresa se enfoca principalmente en incentivos económicos y reconocimiento. Sin embargo, podría explorar otros tipos de incentivos, como el desarrollo profesional, para aumentar la motivación a largo plazo.
- Diseño del programa: Es necesario revisar la claridad de los criterios de evaluación para los incentivos y garantizar que sean justos y transparentes.
- Percepción de los empleados: Se recomienda realizar encuestas para conocer la percepción de los empleados sobre los incentivos e identificar áreas de mejora.
- Impacto en el desempeño: Es fundamental establecer una relación clara entre el desempeño individual y la obtención de incentivos.

### **12.1.2.4. Recomendaciones para mejorar el programa de incentivos**

- Alinear los incentivos con los objetivos estratégicos: Asegurar que los incentivos estén vinculados a los resultados que la empresa busca alcanzar.
- Personalizar los incentivos: Ofrecer una variedad de incentivos para satisfacer las necesidades y preferencias individuales de los empleados.

- Mejorar la comunicación: Comunicar de manera clara y efectiva los objetivos del programa de incentivos, los criterios de evaluación y los resultados obtenidos.
- Evaluar el impacto: Implementar un sistema de seguimiento y evaluación para medir la efectividad de los incentivos y realizar ajustes si es necesario.
- Involucrar a los empleados: Fomentar la participación de los empleados en el diseño y la implementación del programa de incentivos.

El análisis de los datos de Importadora Adrián Cía. Ltda., reveló que la empresa ha realizado esfuerzos para implementar un programa de incentivos, pero existen áreas de oportunidad para mejorar su eficacia. Al abordar los factores clave identificados en este análisis, la empresa puede desarrollar un programa de incentivos más sólido que contribuya a aumentar la motivación, el compromiso y el desempeño de sus empleados.

## **12.2. Nivel de productividad de los colaboradores**

La productividad laboral se define como la relación entre los resultados obtenidos y los recursos empleados. En términos simples, es la capacidad de hacer más con menos.

Medir la productividad permitió a Importadora Adrián Cía. Ltda.:

- Identificar áreas de mejora: Al comparar los resultados reales con los objetivos establecidos, se pudo detectar procesos ineficientes o falta de capacitación.
- Tomar decisiones basadas en datos: La información sobre la productividad permite asignar recursos de manera más eficiente y tomar decisiones estratégicas.
- Motivación y reconocimiento: Al reconocer y recompensar a los colaboradores más productivos, se fomenta una cultura de mejora continua y se aumenta la motivación del equipo.
- Evaluación del desempeño: La productividad es un indicador clave para evaluar el desempeño individual y el rendimiento general de la organización.

### **12.2.1. Parámetros utilizados para evaluar la productividad**

Los parámetros utilizados para medir la productividad pueden variar según el tipo de trabajo y los objetivos de la empresa. Los parámetros que se ajustan de mejor manera a esta investigación y de acuerdo a la propensión de (Fernández, 2023) son:

## 1. Cumplimiento de metas

- Indicadores: Número de unidades vendidas, valor de las ventas, logro de cuotas individuales, cumplimiento de objetivos de atención al cliente.
- Análisis: Evalúa si los colaboradores están alcanzando los objetivos establecidos para sus roles. Un bajo cumplimiento puede indicar falta de capacitación, recursos insuficientes o desmotivación.

## 2. Calidad del trabajo

- Indicadores: Tasa de errores, cantidad de devoluciones, satisfacción del cliente, cumplimiento de normas de calidad.
- Análisis: Evalúa la precisión y eficiencia en la ejecución de las tareas. Un alto índice de errores o devoluciones puede señalar problemas en los procesos, falta de atención o necesidad de mejorar la calidad de los productos o servicios.

## 3. Eficiencia en el uso de recursos

- Indicadores: Tiempo empleado por tarea, consumo de materiales, utilización de herramientas y equipos.
- Análisis: Evalúa si los colaboradores están optimizando el uso de los recursos disponibles. Un bajo nivel de eficiencia puede indicar procesos ineficientes, falta de capacitación en el uso de herramientas o necesidad de mejorar la organización del trabajo.

## 4. Adaptabilidad y aprendizaje

- Indicadores: Participación en capacitaciones, adopción de nuevas tecnologías, capacidad para resolver problemas, iniciativa para mejorar procesos.
- Análisis: Evalúa la disposición de los colaboradores para aprender nuevas habilidades y adaptarse a los cambios. Una baja adaptabilidad puede indicar desmotivación, falta de oportunidades de desarrollo o resistencia al cambio.

## 5. Compromiso y satisfacción laboral

- Indicadores: Ausentismo, rotación de personal, resultados de encuestas de clima laboral, participación en actividades de equipo.

- **Análisis:** Evalúa el nivel de compromiso y satisfacción de los colaboradores con la empresa. Un bajo nivel de compromiso puede indicar problemas de liderazgo, falta de reconocimiento o condiciones laborales insatisfactorias.

### 12.2.2. Consideraciones de cálculos

La tabla 20 presenta un sistema de evaluación del desempeño de los colaboradores basado en categorías, cada una con un peso específico y una puntuación otorgada. Se consideró los siguientes factores para el desarrollo de los cálculos.

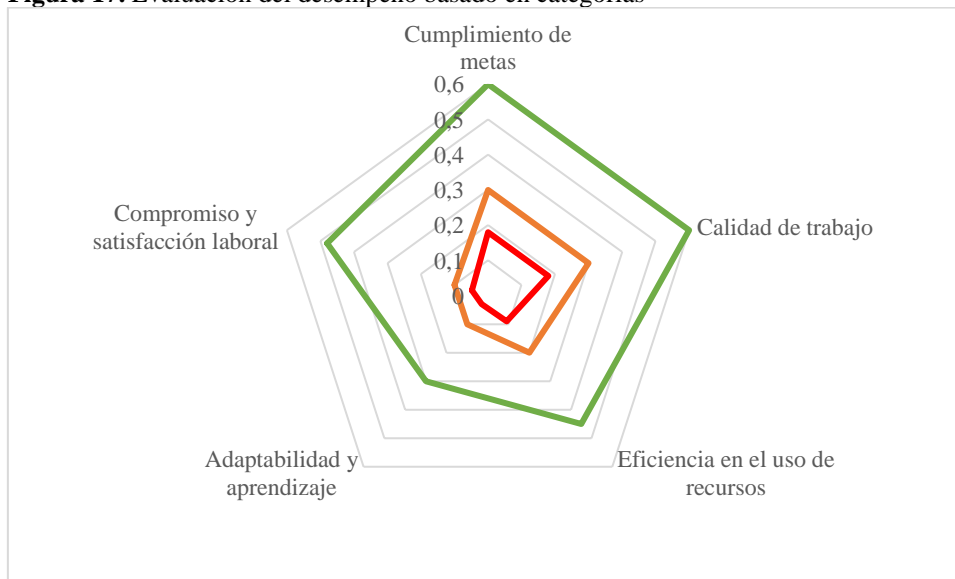
- **Categoría:** Define el aspecto del desempeño que se está evaluando (cumplimiento de metas, calidad de trabajo, etc.).
- **Peso:** Representa la importancia relativa de cada categoría en la evaluación total. Un peso mayor indica que esa categoría tiene más influencia en el resultado final.
- **Puntuación:** Es la calificación obtenida por el colaborador en cada categoría, expresada como un porcentaje.
- **Peso comparativo:** Es el resultado de multiplicar el peso de la categoría por la puntuación obtenida. Representa la contribución de cada categoría al resultado final.

**Tabla 20.** Evaluación del desempeño basado en categorías

<b>Categoría</b>	<b>Peso</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Peso comparativo</b>
1 Cumplimiento de metas	30,00%	60%	18%
2 Calidad de trabajo	30,00%	60%	18%
3 Eficiencia en el uso de recursos	20,00%	45%	9%
4 Adaptabilidad y aprendizaje	10,00%	30%	3%
5 Compromiso y satisfacción laboral	10,00%	48%	5%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>		<b>53%</b>
<b>Marginal</b>			

**Fuente:** Datos de las encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

**Figura 17.** Evaluación del desempeño basado en categorías

**Fuente:** Datos de las encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

### 12.2.3. Proceso de cálculo y simulación

1. Cálculo del peso comparativo: Para cada categoría, se multiplica el peso por la puntuación. Por ejemplo, para "Cumplimiento de metas": 30% (peso) \* 60% (puntuación) = 18%.
2. Cálculo del resultado total: Se suman todos los pesos comparativos. En este caso, el resultado total es 53%.

El resultado total (53%) representa el desempeño general del colaborador según los criterios establecidos. Sin embargo, el significado de este porcentaje no es absoluto y depende de otros factores como:

- Escala de valoración
- Objetivos de la evaluación
- Comparación con otros colaboradores

La palabra Marginal al final de la tabla 21 sugiere que el desempeño general del colaborador se considera marginal o aceptable. Sin embargo, en un contexto más amplio como una escala de valoración o rangos de desempeño diferentes, se establecería como resultante del proceso de simulación una escala: Unsound, Satisfactory o Sound, con ello se pudo determinar si el resultado fue positivo o negativo, por lo que la función utilizada en el cálculo y simulación fue:

=SI(E8<40%;"Unsound";SI(E8<60%;"Marginal";SI(E8<80%;"Satisfactory";SI(E8<=100%;"Sound")))))

#### 12.2.4. Análisis de los resultados

Basándonos en los datos presentados, podemos extraer las siguientes conclusiones:

- Cumplimiento de metas y calidad de trabajo: Estas dos categorías tienen el mismo peso (30%) y el colaborador ha obtenido la misma puntuación (60%) en ambas. Esto sugiere que el colaborador está cumpliendo de manera satisfactoria con los objetivos establecidos y que la calidad de su trabajo es adecuada.
- Eficiencia en el uso de recursos: Aunque la eficiencia es un aspecto importante (20% de peso), la puntuación obtenida (45%) indica que podría haber margen de mejora en la optimización del uso de recursos.
- Adaptabilidad y aprendizaje: Con un peso del 10%, esta categoría tiene una menor influencia en la calificación final. Sin embargo, la puntuación obtenida (30%) sugiere que el colaborador podría beneficiarse de más oportunidades de desarrollo y aprendizaje.
- Compromiso y satisfacción laboral: A pesar de tener el mismo peso que la categoría anterior, la puntuación obtenida (48%) es ligeramente superior. Esto indica un nivel moderado de compromiso y satisfacción por parte del colaborador.
- Calificación final: La calificación final del colaborador es de 53%, lo cual se considera "marginal". Esto significa que el desempeño general del colaborador es aceptable, pero hay áreas donde puede mejorar.

Para ayudar al colaborador a mejorar su desempeño, se podrían considerar las siguientes recomendaciones:

- Fomentar la eficiencia: Implementar programas de capacitación para mejorar la eficiencia en el uso de recursos.
- Promover el desarrollo profesional: Ofrecer oportunidades de formación y desarrollo para mejorar las habilidades de adaptabilidad y aprendizaje.
- Reconocer los logros: Reconocer los logros del colaborador en las áreas donde ha obtenido buenos resultados (cumplimiento de metas y calidad de trabajo).

- Establecer metas claras: Definir objetivos específicos y medibles para cada área de mejora.
- Proporcionar feedback regular: Ofrecer retroalimentación constructiva de manera regular para ayudar al colaborador a identificar sus fortalezas y debilidades.

## **12.3. COMPROBACIÓN HIPÓTESIS**

### **12.3.1. Hipótesis de trabajo**

La dimensión incentivos se relacionan con la productividad laboral de la Importadora Adrián Cía. Ltda., del cantón La Maná en el año 2024.

#### **12.3.1.1. Hipótesis nula ( $H_0$ )**

La dimensión incentivos se relacionan con la productividad laboral de la Importadora Adrián Cía. Ltda., del cantón La Maná en el año 2024.

#### **12.3.1.2. Hipótesis alternativa ( $H_a$ )**

La dimensión incentivos no se relacionan con la productividad laboral de la Importadora Adrián Cía. Ltda., del cantón La Maná en el año 2024.

### **12.3.2. Nivel de significancia**

En el ámbito de la investigación, el nivel de significancia, también conocido como alfa ( $\alpha$ ), juega un papel crucial para evaluar la relevancia de los resultados obtenidos. Este valor, generalmente establecido en 0.05, representa el umbral a partir del cual se considera que un hallazgo es estadísticamente significativo.

En otras palabras, un nivel de significancia bajo, como el 0.05 elegido en este caso, indica que la probabilidad de que el resultado observado sea producto del azar es extremadamente baja, menor al 5%. Esto significa que existe una fuerte evidencia para respaldar la hipótesis planteada y descartar la posibilidad de que el resultado sea una mera coincidencia.

#### **12.3.2.1. Selección del nivel de significancia adecuado**

La elección de un nivel de significancia adecuado es una decisión crucial en la investigación. Un nivel de significancia demasiado bajo puede llevar a rechazar resultados válidos, mientras que uno demasiado alto puede conducir a aceptar resultados falsos. Por lo general, se utilizan

niveles de significancia estándar como 0.05 o 0.01, pero la elección específica puede variar dependiendo del contexto y la rigurosidad deseada en el estudio.

### 12.3.2.2. Interpretando el valor de significancia

Para interpretar el valor de significancia (p-value), se lo compara con el nivel de significancia preestablecido ( $\alpha$ ). Si el p-value es menor que  $\alpha$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), lo que indica que existe evidencia suficiente para apoyar la hipótesis alternativa ( $H_a$ ). En cambio, si el p-value es mayor que  $\alpha$ , no se rechaza la  $H_0$ , lo que significa que no hay evidencia suficiente para respaldar la  $H_a$ .

Por lo que, el nivel de significancia es un concepto fundamental en la investigación científica que permite evaluar la confiabilidad de los resultados obtenidos. Un nivel de significancia bajo, como el 0.05 utilizado en este caso, aumenta la confianza en la validez de los hallazgos y reduce la probabilidad de que sean producto del azar. La correcta selección e interpretación del nivel de significancia son esenciales para realizar una investigación rigurosa y extraer conclusiones confiables.

## 12.4. Calculo del modelo estadístico

### 12.4.1. Modelo Spearman

#### 12.4.1.1 Correlación entre Incentivos y Productividad Laboral:

Para evaluar la relación entre los incentivos y la productividad laboral, se utilizó el modelo de correlación de Spearman. Los resultados de la prueba se presentan en la Tabla 21.

**Tabla 21.** Correlaciones significativas

Variables	Correlación	Nivel de significancia	Coefficiente Correlacional Spearman	Grado de significancia
Incentivos	Productividad laboral	0.05	0.32	Moderada

**Fuente:** Resultados encuestas aplicadas a los empleados de Importadora Adrián Cía. Ltda.

**Elaborado por:** La Autora

El análisis de correlación de Spearman indica una correlación moderada (0.32) entre los incentivos y la productividad laboral, con un nivel de significancia de 0.05. Esto sugiere que existe una relación positiva entre estas dos variables, lo que significa que a medida que los

incentivos aumentan, la productividad laboral también tiende a aumentar. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la correlación no implica causalidad, por lo que no se puede afirmar que los incentivos causen un aumento en la productividad laboral.

#### **12.4.1.2 Análisis de la Hipótesis Nula:**

La hipótesis nula ( $H_0$ ) en este caso sería: "No existe una correlación significativa entre los incentivos y la productividad laboral". El análisis de correlación de Spearman nos permite rechazar la hipótesis nula con un nivel de significancia de 0.05. Esto significa que hay suficiente evidencia para concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre los incentivos y la productividad laboral.

Es importante destacar que el análisis estadístico realizado en esta sección se basa en datos de una encuesta realizada a un número limitado de empleados. Para obtener una comprensión más completa de la relación entre los incentivos y la productividad laboral, se recomienda realizar estudios adicionales con una muestra más amplia y diversa de la población de empleados.

### **13. IMPACTO**

Los impactos de la investigación sobre los incentivos y la productividad laboral de la Importadora Adrián Cía. Ltda., del cantón La Maná en el año 2024, son los siguientes.

#### **13.1. Impacto Técnico**

La investigación aporta valiosos conocimientos técnicos para la gestión de recursos humanos en empresas similares. La identificación de una correlación moderada entre los incentivos y la productividad laboral, con un nivel de significancia estadística, permite a las empresas:

- Diseñar programas de incentivos más efectivos: Al comprender las preferencias y motivaciones de los empleados, las empresas pueden diseñar programas de incentivos personalizados que maximicen su impacto en la productividad.
- Evaluar la eficacia de los programas de incentivos: La investigación proporciona un marco para evaluar la eficacia de los programas de incentivos existentes, permitiendo a las empresas identificar áreas de mejora y realizar ajustes necesarios.
- Implementar mejores prácticas de gestión de recursos humanos: Los resultados de la investigación pueden guiar a las empresas en la implementación de mejores prácticas

de gestión de recursos humanos, como la comunicación efectiva, el reconocimiento del trabajo y el desarrollo profesional, que contribuyen a un mejor ambiente laboral y una mayor productividad.

### **13.2. Impacto Social**

La investigación tiene un impacto social significativo al:

- Promover mejores condiciones laborales: Al destacar la importancia de los incentivos para la motivación y el desempeño de los empleados, la investigación contribuye a la promoción de mejores condiciones laborales en las empresas, lo que a su vez se traduce en una mayor satisfacción laboral y bienestar de los trabajadores.
- Aportar al desarrollo económico local: Al mejorar la productividad laboral, los programas de incentivos bien diseñados pueden contribuir al crecimiento económico de las empresas y, por lo tanto, al desarrollo económico local.
- Fomentar prácticas laborales justas y equitativas: La investigación enfatiza la importancia de la equidad y la transparencia en los programas de incentivos, lo que contribuye a fomentar prácticas laborales justas y equitativas que beneficien a todos los empleados.

### **13.3. Impacto Económico**

La investigación tiene un impacto económico relevante al:

- Aumentar la productividad laboral: La correlación identificada entre los incentivos y la productividad laboral sugiere que los programas de incentivos bien diseñados pueden conducir a un aumento en la productividad de los empleados, lo que se traduce en mayores ganancias para las empresas.
- Optimizar los recursos humanos: La investigación proporciona información valiosa para optimizar la gestión de los recursos humanos, permitiendo a las empresas asignar sus recursos de manera más efectiva y eficiente, lo que puede generar ahorros de costos y una mayor rentabilidad.
- Mejorar la competitividad empresarial: Al aumentar la productividad laboral y optimizar la gestión de recursos humanos, los programas de incentivos basados en la

investigación pueden contribuir a mejorar la competitividad de las empresas en el mercado.

En general, la investigación ofrece un aporte significativo para la gestión de recursos humanos, el desarrollo económico local y la competitividad empresarial, con importantes beneficios tanto para las empresas como para sus empleados y la sociedad en general.

## 14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 14.1. Conclusiones

- El diagnóstico reveló que si bien existen algunos incentivos en la empresa, estos no están siendo utilizados de manera estratégica para maximizar la motivación y el desempeño de los colaboradores. Los incentivos actuales parecen ser genéricos y no están suficientemente vinculados a resultados específicos ni a las necesidades individuales de cada empleado
- El análisis de la productividad de los colaboradores permitió identificar áreas de mejora y oportunidades para aumentar la eficiencia. Se observó que, aunque algunos colaboradores muestran un alto nivel de productividad, otros presentan dificultades para alcanzar los objetivos establecidos.
- Los resultados de la investigación confirmaron la existencia de una relación moderada entre incentivos y productividad: La investigación evidencia una correlación moderada (0.32) entre los incentivos y la productividad laboral, con un nivel de significancia estadística ( $p < 0.05$ ). Si bien esto sugiere una tendencia positiva, no implica causalidad directa, por lo que se requieren estudios adicionales para comprender mejor la relación entre estas variables.

## 14.2 Recomendaciones

- Se sugiere realizar un análisis más profundo de las motivaciones y expectativas de los colaboradores para diseñar un sistema de incentivos más personalizado y efectivo. Esto podría incluir una combinación de incentivos monetarios y no monetarios, como reconocimientos públicos, oportunidades de desarrollo profesional y mayor flexibilidad en las condiciones laborales.
- Es fundamental implementar un sistema de seguimiento y evaluación del desempeño más riguroso, que permita identificar de manera temprana las dificultades de los colaboradores y brindarles el apoyo necesario. Además, se recomienda invertir en programas de capacitación y desarrollo para mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados
- A pesar de la relación moderada encontrada entre incentivos y productividad, se sugiere profundizar en el análisis para identificar otros factores que puedan influir en esta relación. Se recomienda realizar estudios longitudinales y con muestras más grandes para establecer una causalidad más sólida. Además, es crucial evaluar la percepción de los empleados sobre los incentivos actuales y ajustar el diseño de estos para maximizar su impacto en la productividad y el compromiso laboral.

## 15. PRESUPUESTOS

**Tabla 22.** Presupuestos

Actividades	Cantidad	Valor unitario		PRIMER PERIODO	SEGUNDO PERIODO
<b>Recursos humanos</b>					
Investigadores	1	\$100,00		\$100,00	\$100,00
<b>Subtotal</b>				<b>\$100,00</b>	<b>\$100,00</b>
<b>Recursos materiales</b>					
Grapadora	1	\$3,00		\$3,00	\$0,00
Perforadora	1	\$3,00		\$3,00	\$0,00
Diseño de encuesta	34	\$0,15		\$5,10	\$0,00
Aplicación de encuesta	34	\$0,20		\$6,80	\$0,00
Tabulación y análisis de datos	34	\$0,20		\$6,80	\$24,70
Imprevistos					\$100,00
Impresiones	300	\$0,15		\$45,00	\$45,00
Anillados	5	\$3,00		\$15,00	\$15,00
<b>Subtotal</b>					<b>\$184,70</b>
<b>Recursos tecnológicos</b>					
Internet(horas)	100	\$0,80		\$80,00	\$80,00
Pendrive	1	\$15,00		\$15,00	\$15,00
<b>Subtotal</b>					<b>\$95,00</b>
<b>Costo del proyecto de investigación</b>					<b>\$279,70</b>
<b>Total</b>		<b>\$279,70</b>			

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** La Autora

**16. CRONOGRAMA**

**Tabla 23.** Cronograma de actividades

TIEMPO	2024																
	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
ACTIVIDADES DESARROLLADAS																	
Aprobación del tema de investigación																	
Planteamiento del problema																	
Elaboración de la información general																	
Diseño de la descripción del proyecto																	
Revisión del proyecto																	
Planteamiento de los objetivos																	
Recopilación de la información teórica																	
Elaboración de antecedentes investigativos																	
Elaboración del marco teórico																	
Revisión del proyecto																	
Planteamiento de preguntas científicas																	
Metodología y tipos de investigación																	
Realización del estudio de presupuesto para su ejecución																	
Cronograma																	
Revisión del proyecto																	
Designación del tribunal de lectores																	

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** La Autora

## 17. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, K., & Ortiz, K. (2020). *Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de la empresa de electrodomésticos Marcimex de la ciudad de Milagro*. Facultad de Ciencias Administrativas y Comerciales. Milagro: UNEMI. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2843/1/AN%C3%81LISIS%20DE%20INCENTIVOS%20LABORALES%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20DE%20LOS%20EMPLEADOS%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20ELECTRODOM%C3%89STICOS%20MARCIMEX%20S.A.%20DE%20LA%20>
- Aiken, L. (1985). A method for evaluating agreement between observers. *Educational and Psychological Measurement*, 633-640.
- Ayensa, A. (2023). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Paraninfo. doi:8428340390
- Capriles, G. (2020). *Estadísticas de Productividad en América Latina y el Caribe*. Observatorio Empresarial. Obtenido de <https://observatorioredesempresariales.files.wordpress.com/2010/08/estadisticas-de-productividad-en-america-latina-y-el-caribe.pdf>
- Caso, A. (2023). *Sistema de incentivos a la producción*. Barcelona: Fundación Confemetal.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill Education.
- Clarke, M., Cisneros, Y., & Paneca, Y. (2022). Gestión Comercial: diagnóstico del atractivo y rentabilidad del punto de ventas. *Ciencias Holguín*, 24(4). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1815/181557161002/181557161002.pdf>
- Cruz, E. (2020). *Plan de bienestar laboral de estímulos e incentivos para los empleados de la cadena de hoteles MS*. Santiago de Cali: Universidad Autónoma de Occidente. Obtenido de <https://red.uao.edu.co/bitstream/10614/11591/6/T08748.pdf>
- Deci, E., & Ryan, R. (2021). The paradox of self-determination: Self-control and limited autonomy undermine intrinsic interest and initiative. *Journal of personality and social psychology*, 1227-1238.
- Deci, E., Koestner, R., & Ryan, R. (2022). A meta-analysis of the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Science*, 62-73.
- Dessler, G. (2021). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Eisenhardt, K. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of management journal*, 880-920.

- Fernández, R. (2023). *La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa*. Club Universitario. doi:9788499484136
- Flores, R. (2022). *Administración de recursos humanos*. México: UNID.
- Fundación Acción contra el hambre. (2021). *Exportación e importación*. Barcelona: Editoria UE.
- García, S. (2020). *Introducción a la economía de la empresa* (Segunda ed.). Madrid: Díaz de Santos.
- Garrido, S., & Romero, M. (2022). *Fundamentos de gestión de empresas*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces. doi:978-84-9961-341-3
- González, F. (2022). *Como aumentar salarios sin pagar más*. Madrid: Grupo Planeta. doi:8417139850
- Grijalva, A., Palacios, J., Patiño, C., & Tamayo, D. (2021). Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. *Revista de Análisis Estadístico*, 13. Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Revistas/Analitika/Anexos\\_pdf/Analit\\_13/1.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Revistas/Analitika/Anexos_pdf/Analit_13/1.pdf)
- Gutiérrez, H. (2019). *Calidad y Productividad*. Guadalajara: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, L. (2020). *Técnicas lógicas para innovar planificar y gestionar*. Barcelona: Marge Ediciones.
- Hernández, R. (2022). *Metodología de la Investigación. Las rutas, cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2019). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Education.
- Herrera, T. (Enero de 2023). Análisis de la productividad para las empresas certificadas y no certificadas en la Coalición Empresarial Anti-Contrabando (CEAC) en la ciudad de Cartagena. *Revista Chilena de Ingeniería*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/772/77243535011.pdf>
- Hicks, J. (2021). *The value of time in economic theory*. New York: Clarendon Press.
- Imbaquingo, J., & Andino, R. (2021). *Directorio de empresas y establecimientos 2018*. DECON. INEC. Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio\\_Empresas\\_2018/Boletin\\_Tecnico\\_DIEE\\_2018.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio_Empresas_2018/Boletin_Tecnico_DIEE_2018.pdf)

- INEC. (2023). *Boletín Técnico de Resultados 2020*. Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Multiproposito/2020/202012\\_Boletin%20tecnico%20Multiproposito.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Multiproposito/2020/202012_Boletin%20tecnico%20Multiproposito.pdf)
- Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. (30 de Abril de 2020). *Ecuador en cifras*. Recuperado el Noviembre de 2020, de Encuesta Estructural Empresarial 2018: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Economicas/Encuesta\\_Estructural\\_Empresarial/2018/2018\\_ENESE\\_M\\_Boletin\\_tecnico.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Encuesta_Estructural_Empresarial/2018/2018_ENESE_M_Boletin_tecnico.pdf)
- Jensen, M., & Meckling, W. (1976). Theory of the firm: Behavior, market structure, and corporate governance. *Journal of financial economics*, 305-360.
- Kotler, P., & Keller, K. (2021). *Administración de marketing*. México: Pearson Educación.
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 607-610.
- Lambin, M., & Hair, J. (2019). *Marketing*. México: Cengage Learning.
- Linardi, A., & Cortina, M. (2021). *Marketing para recursos humanos: comunicación interna*. Buenos Aires: Granica.
- Llinas, H., & Rojas, C. (2021). *Estadística descriptiva y distribuciones de probabilidad*. Universidad del Norte. doi:9789587419153
- Locke, E., & Latham, G. (2019). *A theory of goal setting and task motivation*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Martínez, L. (2022). *Metodología de la Investigación*. México: Delta Learning.
- McCarthy, E., & Perreault, W. (2021). *Marketing estratégico*. México: McGraw-Hill Education.
- Medina, J. (2020). *Creación de una empresa comercial*. España: Universidad Politécnica de Valencia. Obtenido de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/68904/L%C3%81ZARO%20-%20CREACI%C3%93N%20DE%20UNA%20EMPRESA%20COMERCIAL.pdf?sequence=1>
- Moreano, B. (2020). Lograr establecer motivación e incentivos no económicos para los trabajadores dentro de una organización. *Revista Eumet*. doi:ISSN: 1696-8360
- Moreno, V. (2020). *Gestión de recursos humanos*. España: IC Editorial. doi:8491987401
- Moreno, V. (2021). *Gestión de recursos humanos*. Colombia: IC. doi:978-84-9198-740-6

- Oficina Internacional del Trabajo. (2023). *Mejore su negocio: recurso humano y la productividad*. doi:9789223311377
- Pereda, S., & Berrocal, F. (2022). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces. doi:ISBN 8499619959
- Pérez, R. (2023). *Administración de establecimientos de producción y venta de productos de pastelería*. España: Elearnig. doi:978841649
- Prokopenko, J. (2019). *La gestión de la productividad. Manual práctico*. Ginebra: Editorial OIT.
- Revista Líderes. (Diciembre de 2020). Los trabajadores ya no aprecian solo el dinero. Obtenido de <https://www.revistalideres.ec/lideres/trabajadores-aprecian-dinero-talento-humano-bonos.html>
- Roa, M., & Castro, A. (2023). *Plan de estímulo e incentivos para el área de administrativa de la empresa Grupo Carolina Prexedis de Artunduaga*. Colombia: Universidad de Ibagué. Obtenido de <https://repositorio.unibague.edu.co/bitstream/20.500.12313/837/1/Trabajo%20de%20grado.%20pdf>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2020). *Management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2021). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, M. (2019). *Fundamentos de administración de empresas*. México: McGraw-Hill Education.
- Rodríguez, M. (2019). *Fundamentos de administración de empresas*. México: McGraw-Hill Education.
- Rubio, T. (2020). *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en la organizaciones*. Barcelona: Octaedro. doi:ISBN 8499218245
- Sainz, J. (2021). *Como crear una empresa en la práctica*. Madrid: Esic. doi:978-84-17129-43-9
- Salazar, C. (2023). *Factores que influyen en la productividad laboral de los docentes en la red 6 de San Juan de Lurigancho*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31853/Salazar\\_RC.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31853/Salazar_RC.pdf?sequence=1)
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Education.

- Satey, E. (2020). *Incentivos laborales y clima organizacional en el personal de la delegación de recursos humanos del organismo judicial*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Serna, Y., & Agualimpia, L. (2020). Caracterización de la productividad de las ebanisterías de Quibdó, Chocó-Colombia. doi:1900-3803
- Skinner, B. (1953). *Science and human behavior*. New York: The Macmillan Company.
- SRI. (2022). *Entidades Recaudadoras SRI*. Obtenido de <https://www.sri.gob.ec/web/intersri/home>
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (2019). *Administración*. México: Cengage Learning.
- Sumanth, D. (2022). *Ingeniería y Administración de la Producción*. México: Mc Graw Hill.
- Tomasello, T. (2020). *Propuesta de incentivos, beneficios y recompensas para el área de ventas de empresas inmobiliarias*. Chile: Universidad de Chile. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/145542/Tomasello%20Ubilla%20Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tovar, A. (2021). *Plan de incentivos en una empresa de la localidad en base a la evaluación del desempeño*. Ambato: UTA.
- Vallejo, L. (2021). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: ESPOCH. doi:: 978-9942-14-271-9
- Velásquez, L. (2023). *Mejora de la productividad*. Puebla: Editorial UPAM.
- Villamizar, S. (2022). *Incentivos laborales para el incremento de la productividad de las empresas del sector de telecomunicaciones*. Obtenido de Fundación Universidad América: <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7054/1/795385-2017-II-GE.pdf>
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Werther, W., & Davis, K. (2019). *Human resources management*. Mason, OH: Cengage Learning.
- Werther, W., & Davis, K. (2022). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Zuñiga, I., Rocha, L., & Soto, M. (Enero de 2020). Incentivos motivaciones y beneficios laborales. *Redalyc*.