

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS.**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



**Impacto de incentivos en el desempeño laboral en trabajadores de la empresa
CONTECCON INVERSIONES**

E.I.R.L - 2015

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

Autora:

Ventura Tacilla, Mariceli Fiorella

Asesor:

Arribasplata Lozano, Gilmer Roberto

Cajamarca -Perú

2015

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación lo dedico a Dios por ser mi principal maestro, a mis padres en reconocimiento a su apoyo incondicional y a mi hijo Diego Tomás por ser mi mayor motivación.

PALABRAS CLAVE:

Tema Español	Incentivos
Tema Inglés	Incentives
Especialidad Español	Recursos Humanos
Especialidad Inglés	Human Resources

Línea de Investigación:

Área : Ciencias Sociales
Sub área : Economía y Negocios
Disciplina : Negocios y Management

**Impacto de incentivos en el desempeño laboral en trabajadores de la
empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L. – 2015.**

RESUMEN

El propósito fundamental del trabajo de investigación permite conocer **el impacto de incentivos en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONTECCON INVERSIONES EIRL.**

La investigación es tipo descriptiva, por tal efecto la población estuvo constituida por 25 trabajadores que laboran en dicha empresa, para recabar esta información se diseñó una encuesta cuya estructura tiene 2 partes: Una dirigida a los trabajadores y la otra para el jefe de área.

Los incentivos laborales que otorga la empresa tienen un impacto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores, esto produce desarrollo, sentido de exclusión, satisfacción de los trabajadores y por ende un mejor entorno social en el que nos desempeñamos, además se sabe que la empresa ofrece incentivos a los trabajadores las cuales son: incentivos económicos, laborales, educativos o capacitación de acuerdo a su nivel educativo para un mejor desempeño laboral.

Los resultados también muestran que la empresa tiene políticas de incentivos hacia sus trabajadores, ya que han percibido que ellos realizan un mejor desempeño cuando existen incentivos basados en la superación de sus metas, poniendo énfasis al incentivo económico (Bonos de producción), en un 40 %, incentivos laborales (Participación en reuniones) en un 20 % y los incentivos educativos (Capacitaciones) en un 30%, las cuales permiten una mayor motivación a fin de lograr los objetivos personales como empresariales, beneficiando tanto al trabajador como a la empresa generando una estrecha relación de las mismas y no siendo muy significativo el incentivo recreativo por parte de la empresa en un 10 %.

ABSTRACT

The main purpose of the research work allows to know the impact of incentives on job performance of workers of the company CONTECCON INVESTMENT EIRL.

The research is descriptive, for this purpose the population consisted of 25 workers at the company, to collect this information, a survey whose structure has 2 parts were designed: one for workers and one for the head area.

Work incentives granted by the company have a positive impact on job performance of workers, this produces development, sense of exclusion, worker satisfaction and thus a better social environment in which we play, also we are known to the company It offers incentives to workers which are: economic, labor, educational incentives or training according to their educational level for better job performance.

The results also show that the company has incentive policies to their workers because they have perceived that they perform better when there based on overcoming their goals incentives, emphasizing the economic incentive (Bond production), 40 %, work incentives (Participation in meetings) by 20% and educational incentives (Training) by 30%, which allow greater motivation to achieve personal goals and business, benefiting both the employee and the company generating a close relationship with them and not being very significant recreational incentive for the company by 10%.

ÍNDICE

Tema	Página N°
DEDICATORIA	ii
PALABRAS CLAVE	iii
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
LISTADO DE CUADROS	x
LISTADO DE GRÁFICOS	xi
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMATICA	1
1.2. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	2
b. Justificación Práctica	2
c. Justificación Técnica.....	2
d. Justificación Social	3
2. OBJETIVOS	3
2.1. Objetivo General.....	3
2.2. Objetivos Específicos	3
3. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.	4
3.1. ANTECEDENTES	4
3.2. FUNDAMENTACION CIÉNTIFICA	6
3.2.1. INCENTIVOS	6
3.2.2. OBJETIVOS DE LOS INCENTIVOS	6
3.2.3. VENTAJAS DE LOS INCENTIVOS	8
3.2.4. TIPOS DE PROGRAMAS DE INCENTIVOS.....	8
3.2.4.1. Programas de Pagos de Incentivos	8

3.2.4.2. Enriquecimiento del Puesto	9
3.2.5. CLASIFICACION DE LOS INCENTIVOS LABORALES	10
3.2.5.1. Incentivos Financieros	10
3.2.5.2. Incentivos no financieros	12
3.2.6. IMPORTANCIA DE LOS INCENTIVOS.....	13
3.2.7. MEDICIÓN DE INCENTIVOS	14
3.2.7.1. DESEMPEÑO LABORAL	15
3.2.7.2. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL.....	16
3.2.7.3. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....	17
3.2.7.4. FINALIDAD	18
3.2.7.5. OBJETIVOS	19
3.2.7.6. PRINCIPIOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO	19
4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	23
5. VARIABLES	23
5.1. Variables e Indicadores.....	23
6. METODOLOGÍA DEL TRABAJO	24
6.1. Tipo de Investigación:	24
6.2. Diseño de Investigación:.....	24
6.3. Población - Muestra Población.....	24
6.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	25
6.5. Fuentes	25
6.6. Instrumento:.....	25
6.7. Procesamiento y análisis de la información Procesamiento	25
6.8. Análisis de la información	25
7. RESULTADOS.....	27
a. RESULTADOS DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA	27

8.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	41
9.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43
9.1.	CONCLUSIONES	43
9.2.	RECOMENDACIONES	44
10.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
	ANEXO	47

LISTADO DE CUADROS

Descripción	Pág.
Capítulo 8. Resultados	
Cuadro 01: El esfuerzo dedicado hacia el logro de objetivos son retribuidos por la empresa.....	27
Cuadro 02: Los salarios están relacionados con su Desempeño laboral.....	28
Cuadro 03: Reciben capacitaciones por parte de la empresa.....	29
Cuadro 04: Participa en reuniones con funcionarios de la empresa.....	30
Cuadro 05: Participan en eventos sociales con otras empresas.....	31
Cuadro 06: Está identificado con su centro de trabajo.....	32
Cuadro 07: Qué actitud tiene frente a su trabajo.....	33
Cuadro 08: Usted como jefe o superior, permite aportar nuevas ideas a los empleados en su puesto de trabajo	34
Cuadro 09: Usted como jefe o superior, reconoce el Desempeño Laboral de los trabajadores.....	35
Cuadro 10: Los trabajadores cumple con las metas establecidas en cada periodo.....	36
Cuadro 11: Los esfuerzos realizados del empleado, son remunerados de manera adecuada	37
Cuadro 12: Usted cree que los trabajadores, tienen mejoras en sus rendimiento.....	38
Cuadro 13: Usted se siente satisfecho por el Desempeño de los trabajadores.....	39
Cuadro 14: Cómo calificaría el desempeño laboral de los trabajadores.....	40

LISTADO DE GRÁFICOS

Descripción

Pág.

Capítulo 8. Resultados

Gráfico 01: El esfuerzo dedicado hacia el logro de objetivos son retribuidos por la empresa_____	27
Gráfico 02: Los salarios están relacionados con su Desempeño laboral_____	28
Gráfico 03: Usted se siente satisfecho por el desempeño de los trabajadores	29
Gráfico 04: Participa en reuniones con funcionarios de la empresa	30
Gráfico 05: Participan en eventos sociales con otras empresas	31
Gráfico 06: Está identificado con su centro de trabajo	32
Gráfico 07: Qué actitud tiene frente a su trabajo	33
Gráfico 08: Usted como jefe o superior, permite aportar nuevas ideas a los empleados en su puesto de trabajo	34
Gráfico 09: Usted como jefe o superior, reconoce el Desempeño Laboral de los trabajadores_____	35
Gráfico 10: Los trabajadores cumplen con las metas establecidas en cada periodo_____	36
Gráfico 11: Los esfuerzos realizados del empleado, son remunerados de manera adecuada_____	37
Gráfico 12: Usted cree que los trabajadores, tienen mejoras en sus rendimiento_____	38
Gráfico 13: Usted se siente satisfecho por el Desempeño de los trabajadores_____	39
Gráfico 14: Cómo calificaría el desempeño laboral de los trabajadores_____	40

1. INTRODUCCIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMATICA

En la actualidad, muchas organizaciones afrontan una alta presión competitiva, por lo cual buscan la forma de hacer con mayor calidad sus actividades, pero esto no se puede lograr sin reconocer la importancia que tiene el talento humano en el éxito o fracaso de los objetivos planteados; es por ello que estimular a los trabajadores es la mejor forma de mantener su buen desempeño laboral.

Las organizaciones hoy en día apuestan a una dirección de recursos humanos más flexibles por lo que proveer, desarrollar, mantener el talento humano es una prioridad y una de las mejores formas es utilizar programas de incentivos que permitan estimular a los trabajadores y así también lograr que todas las áreas trabajen en conjunto a fin de alcanzar una meta y un nivel de eficiencia laboral, es decir que todos son recompensados por realizar sus actividades de manera eficaz y eficiente debido a que se pueden encontrar trabajadores que no sientan interés por reducir costo o incrementar la producción; sin embargo se les puede inducir a mejorar su desempeño a través de bonos, programas de capacitación, entre otros como un incentivo por una meta alcanzada.

En el contexto organizacional actual se considera los incentivos como parte fundamental en el desarrollo y mantenimiento de las personas. Según Chiavenato (2009) “La remuneración fija suele funcionar como un factor higiénico que no es satisfactorio ni consigue motivar a las personas para que superen las metas y los objetivos o para que mejoren continuamente sus actividades” (pág. 316).

¿Qué impacto tienen los incentivos en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L - 2015?

1.2. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

a. Justificación Teórica

Esta investigación se justifica porque es fundamental para todo administrador identificar los niveles de eficacia que tiene la aplicación de sus estrategias y en este caso, medir y comparar la calidad de los incentivos laborales con la finalidad de mejorarlos, adecuarlos, corregirlos y finalmente, hacerlos más eficientes, ya que los aspectos teóricos aplicados en la gestión de recursos humanos, son esenciales para el desarrollo empresarial. La investigación mostrará la importante relación entre aspectos teóricos de la gestión administrativa, en el ámbito laboral y sus resultados aplicados al desempeño laboral.

b. Justificación Práctica

De acuerdo con los objetivos de la investigación su resultado permitirá encontrar soluciones concretas al problema planteado con respecto al personal de la empresa (los incentivos para mejorar su ambiente laboral y el mejor desempeño laboral del personal).

c. Justificación Técnica

Esta investigación es útil para mejorar las políticas de incentivos, en las cuales permitirán un mayor posicionamiento de la empresa, así mismo mejorar el desempeño laboral de los trabajadores como el clima laboral de la empresa. Técnicamente es importante verificar la eficacia de algunas estrategias de incentivos laborales, para proponer su concepción como políticas y su aplicación extensiva dentro de la empresa.

d. Justificación Social

La necesidad de que fluya una relación laboral adecuada entre el empleador y el trabajador es una de las misiones fundamentales del administrador, ya que el establecimiento de un buen clima laboral y un adecuado incentivo laboral produce desarrollo, sentido de inclusión, satisfacción de los trabajadores y por ende un mejor entorno social en el que nos desempeñamos.

Logra equilibrios entre empleadores y trabajadores produce un importante beneficio social exitoso para la sociedad, las familias de los trabajadores y el sentido de pertinencia y responsabilidad social empresarial.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Determinar el impacto de los incentivos en el desempeño laboral de los trabajadores, de la empresa “CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L”.

2.2. Objetivos Específicos

- Identificar los tipos de incentivos con los que cuentan los trabajadores por parte de la empresa.
- Determinar los incentivos laborales más aceptados para una mejor relación entre los trabajadores y la empresa
- Determinar el desempeño laboral de los trabajadores dentro de la empresa.

3. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.

3.1. ANTECEDENTES

- Altivez Suarez, Félix Wagner, Ramírez Cavero, Miguel Ángel (2013) en su tesis “Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer, Trujillo – 2013” **Concluyó proponiendo que para el programa de incentivos y compensaciones; primero, mejorar la remuneración evaluando previamente las responsabilidades del puesto; segundo, se debe incorporar actividades de capacitación dirigidas a los empleados y relaciones con las actividades del área donde se desempeñan; por último, se propone brindar incentivos económicos metas logradas a fin de estimular y recompensar los logros; a medida estos deberán ir disminuyéndolos con reconocimientos no pecuarios que hagan del empleado un profesional más empleable sin dejar de lado el factor motivación.**

- Ana María Sornoza Ortega (2009) en su tesis “El sistema de incentivos como herramienta para el mejoramiento de la productividad empresarial” Concluyó que:
 - **Un plan de incentivos necesita ser profundamente meditado, matemáticamente bien estructurado y honestamente bien administrado.**
 - **Es una herramienta justificadora para la incorporación de avances tecnológicos.**

- Espinoza Henry y Franklin Huaita (2012) en su título “Aplicación de incentivos en el sector público” considera que: **Los incentivos monetarios aparecen como una herramienta poderosa para modificar la acción de las entidades públicas y promover en ellas una gestión sobre la base de los resultados. Sin embargo, en el sector público la aplicación de los incentivos es tan necesarias como compleja, de acuerdo con la revisión realizada, la probabilidad de éxito en la implementación de incentivos aumenta en aquellas entidades cuyo desempeño**

puede medirse con claridad y en donde los conflictos políticos, que generan cambios constantes, son reducidos. En este sentido, la generación de información de desempeño continua y verificable, sigue siendo un reto para la administración pública peruana y justamente una correcta aplicación de incentivos puede ayudar a construir esta información.

- GestioPolis (2006), en el artículo “Importancia de los programas de incentivos para las organizaciones públicas y privadas” dice **que la estructuración de planes de incentivos es reciente en las empresas, como consecuencia de una toma de conciencia de la responsabilidad social de la empresa e impulsadas por factores, tales como, actitud del empleado en cuanto a los beneficios, exigencias sindicales, legislación laboral, seguridad social, competencia entre las empresas para mantener o atraer recursos humanos. La creación de planes de incentivos es un reto para la gerencia de recursos humanos de cualquier empresa con un sistema donde todo estas regulado por leyes y normativas o convenios, cuyo cumplimiento escapa de sus manos.**

Sin embargo, va a depender de varios criterios para que se cumpla un plan de incentivos, tales como: Solidez empresarial, capacidad de pago y nivel de responsabilidad social. Para hacer viable un plan de incentivos se debe cumplir ciertos principios; como el principio del retorno de inversión, no se debe dar un incentivo si este no dará a cambio incrementos en el rendimiento y productividad de la organización.

- Castro Garrido, Santos (2009) en Argentina realizo una investigación para su tesis de pregrado “Influencia del Incentivo Laboral en el Éxito de la Gestión Empresarial 2009”. Con una muestra de 345 trabajadores de 3 empresas del sector de servicios a las que aplico encuestas sobre incentivos en su centro de trabajo y correlacionado con los resultados de la gestión empresarial de estas 3 empresas a las que evaluó

mediante sus estados financieros de los años 2008-2009, las cuales obtuvo los siguientes resultados:

- Los principales incentivos aplicados fueron de tipo directo e individual.
- Los incentivos estuvieron orientados mayormente a aspectos éticos y sociales de orden moral con los trabajadores.
- Se observó que las empresas de servicios proponen un nivel de compromiso por actividades y resultados, generando una fuerte competencia entre los trabajadores.
- Quienes desarrollaron incentivos directos lograron mejores resultados en la gestión administrativa en conjunto.
- Las actividades de competitividad elevaron el desempeño laboral de los trabajadores.

3.2. FUNDAMENTACION CIÉNTIFICA

3.2.1. INCENTIVOS

Es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción; de este modo, se pueden ofrecer incentivos al incremento de la producción, siempre que no descienda la calidad, a la asiduidad y puntualidad (premiándola), al ahorro en materias primas.

Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos.

3.2.2. OBJETIVOS DE LOS INCENTIVOS.

El objetivo de los incentivos, es motivar a los trabajadores de una empresa para que su desempeño sea mayor en aquellas actividades realizadas, que quizá, esto

no sea motivo suficiente para realizar dichas actividades con los sistemas de compensación, tales como el pago por hora, por antigüedad o ambos.

El objetivo que las empresas pretenden obtener con la aplicación de los planes de incentivos, es mejorar el nivel de desempeño de los empleados, para que éste se lleve a cabo es necesario que los planes reúnan las siguientes características.

- El incentivo debe beneficiar tanto al trabajador como a la empresa.
- Los planes deben ser explícitos y de fácil entendimiento para los trabajadores.
- Los planes deben tener la capacidad para llevar el control de la producción dentro de la empresa.

Además de los objetivos anteriormente mencionados existen otros objetivos dentro los cuales están.

- Motivar al empleado a ser lo más productivo posible.
- Promover el aumento de la productividad del recurso humano a través de más y mejor educación, disponibilidad de equipo, etc.
- Retener el personal valioso.
- Desalentar a los trabajadores indeseables de que permanezcan en la empresa.
- Atraer el mejor recurso humano disponible en el mercado.
- Ahorrar cuanto sea posible, especialmente en lo referente a cargas sociales y gestión de algunos beneficios particulares, tales como seguros, pensiones, etc.

3.2.3. VENTAJAS DE LOS INCENTIVOS

Dentro de las ventajas del pago de incentivos podemos enumerar las siguientes situaciones, las cuales son los resultados del estudio realizados para determinar cuándo hacer uso del pago de incentivos adicionales del sueldo base.

- Los incentivos enfocan los esfuerzos de los empleados en metas específicas de desempeño. Proporcionan una motivación verdadera que produce importantes beneficios para empleado y la organización. - Los pagos de incentivos son costos variables que se alcanzan con el logro de los resultados. Los salarios bases son costos fijos que en gran medida carecen de relación con el rendimiento.
- La compensación de incentivos se relaciona directamente con el desempeño de operación. Si se cumplen los objetivos de operación (Calidad, Cantidad o Ambas), se pagan los incentivos; de lo contrario, se retienen los incentivos.
- Los incentivos impulsan el trabajo en equipo cuando los pagos a las personas se basan en los resultados del equipo.
- Los incentivos son una forma de distribuir el éxito entre los responsables de generarlo.

3.2.4. TIPOS DE PROGRAMAS DE INCENTIVOS

Los dos tipos principales de programas de incentivos son:

- Programas de pagos de incentivos
- Enriquecimiento del puesto

3.2.4.1. Programas de Pagos de Incentivos

Los tipos de planes de incentivos usados más comunes en la organización incluyen: Aumento de salarios por méritos, gratificación por actuación individual, tarifa por pieza o destajo y comisión, incentivos por la actuación del grupo y participación de utilidades.

Un aumento de salarios por méritos es un aumento en la tarifa horaria o en el salario de un empleado como premio por una actuación superior. Una gratificación por actuación es un pago en el efectivo por una actuación superior durante un periodo especificado.

La tarifa por pieza está basada en la producción de un empleado. El empleado recibe un a cierta cantidad de dinero establecida para cada unidad de producción por encima de cierto estándar o cuota. Una comisión es similar al pago por pieza, pero se utiliza para el personal de ventas más que para los de producción. Los empleados perciben un porcentaje del volumen de ventas exitosas. Un incentivo por la actuación de grupo, el premio está basado en una medición de la ejecución por parte del grupo más que sobre la actuación de cada miembro del mismo.

Los miembros del grupo participan del premio en forma igual o en proporción a sus tarifas de pago por hora.

3.2.4.2. Enriquecimiento del Puesto

El enriquecimiento del puesto es un enfoque para el rediseño de puestos para incrementar la motivación intrínseca y la satisfacción en el empleo.

La motivación intrínseca es un término utilizado para describir el esfuerzo gastado en el puesto de un empleado para cumplir necesidades de crecimiento tales como realización, competencia y actualización. Los puestos se enriquecen permitiendo a los empleados una mayor responsabilidad de autodirección y la oportunidad de ejecutar un trabajo interesante, que represente un reto, y sea significativo, el enriquecimiento del puesto incluye pasos como los siguientes; combinar varios puestos en un puesto mayor para que comprenda más habilidades proporcionar en cada empleado una unidad natural de trabajo, permitir a los empleados una mayor responsabilidad en el control de calidad y la autodeterminación de los procedimientos de trabajo, permitir a los empleados trato directo con los clientes.

3.2.5. CLASIFICACION DE LOS INCENTIVOS LABORALES

Los incentivos pueden clasificarse como: financieros y no financieros.

Los incentivos financieros pueden ser considerados como un pago especial por el buen desempeño que se le otorga a los trabajadores con la finalidad de aumentar la producción y elevar los niveles de motivación de los mismos, mientras que por incentivos no financieros se puede entender como la ayuda social o moral que se le otorga a las personas por su capacidad en la organización así como para mejorar o elevar su calidad de vida personal y profesional; también sus niveles de satisfacción. Cabe resaltar que los incentivos tanto en su aspecto financiero como no financiero tiene una cosa en común que es recompensar al talento humano para lograr un mayor compromiso organizacional.

3.2.5.1. Incentivos Financieros

Estos se clasifican en.

Incentivos de Salario. Davis y Newstrom (2003) los definen de la siguiente manera:

Son aquellos que brindan un mayor ingreso conforme se incrementa la producción. La razón principal de uso es clara; casi siempre incrementan la productividad y disminuyen los costos unitarios de mano de obra. En condiciones normales los trabajadores con incentivos de salario tienen la capacidad de producir más y dichos incentivos son una forma de liberar ese potencial. (pág. 177).

Por lo que se puede señalar que estos son aquellos incentivos utilizados para aumentar la producción en función del rendimiento de los empleados, con la finalidad de establecer metas claras, que permitan obtener un mejor provecho de las habilidades de los trabajadores. Se hace preciso establecer que los incentivos de salarios deben ser estructurados para que los empleados entiendan como su rendimiento será recompensado.

Bonos De Productividad. Werther y Davis (2008) señalan “Los bonos de productividad son incentivos pagados a los empleados por haber excedido determinado nivel de productividad”. (pág. 373).

De esta forma se interpreta de manera clara que estos incentivos son aquellos que se pagan cuando el trabajador supera las expectativas de forma eficiente de acuerdo a lo planteado; es decir que si el tiempo para realizar

determinada labor es de 3 días y el trabajador la realiza en 2 días este habrá superado las expectativas y recibirá el incentivo, con ello igual que en el incentivo de salario se busca recompensar al trabajador por su buen rendimiento.

Incremento Por Méritos, Werther y Davis (2008) lo definen como “Los aumentos en el nivel de compensación, concedidos a cada persona de acuerdo con una evaluación de su desempeño.

Es decir que al trabajador se le paga un porcentaje de acuerdo a su rendimiento luego de ser evaluado por su supervisor inmediato, lo que es importante señalar es que en esta clase de incentivos a pesar que ayudan a mejorar el rendimiento a ciertas ocasiones se realiza de forma subjetiva por lo que genera una situación poco justa para el trabajador, queriendo decir con esto que si hay un conflicto personal entre el supervisor y el evaluado los resultados de esta evaluación no pueden ser objetivo.

3.2.5.2. Incentivos no financieros.

Son otorgados por medio de apoyo a la comodidad y seguridad del trabajador, tales como servicio de comedor, guarderías, asistencia médica y odontológica, entre otros.

Apoyo Social. Busca brindar seguridad y comodidad al trabajador y su grupo familiar, como medio de que dedique todo su esfuerzo y atención a sus tareas y responsabilidades laborales, y se corresponden con los beneficios no económicos que contemplan los planes de incentivos.

Estos beneficios a su vez pueden ser:

- **Asistenciales.** Buscan brindar al empleado y su grupo familiar cierto grado de seguridad en casos de necesidades imprevistas, tales como. Asistencia médica, hospitalaria, asistencia odontológica, seguro de accidentes.
- **Recreativos.** Buscar brindar condiciones de descanso, diversión, recreación e higiene mental, al trabajador, y en muchos casos a su grupo familiar.
- **Supletorios.** Pretenden brindar al trabajador facilidades, comodidades y utilidades para mejorar su calidad de vida, como por ejemplo: transporte, comedor en el trabajo, estacionamiento, horarios móviles, cooperativas de consumos, agencias bancarias en el lugar de trabajo.
- **Adiestramiento.** El adiestramiento puede constituir también un incentivo importante para el trabajador ya que de esta forma la propia organización le brinda la oportunidad de prepararse más adecuadamente para las funciones que desempeña.

3.2.6. IMPORTANCIA DE LOS INCENTIVOS

En cualquiera que sea el caso los trabajadores deben encontrarse motivados para que realicen sus actividades con entusiasmo logrando así un alto índice de productividad, para evitar algún tipo de inconveniente los directivos de las organizaciones deben asumir la responsabilidad de manera adecuada la asignación de los incentivos que la empresa pueda proporcionar.

Bohlander y Snell (2008) “Los incentivos concentran los esfuerzos de los empleados en objetivos específicos del desempeño, proporcionan motivación

real que producen ganancias importantes tanto para los empleados como para la organización”, (pág. 437)

En resumen se puede establecer que los incentivos son de gran importancia para la organización ya que permite el buen desempeño de los trabajadores, pues en función de un objetivo desarrollan sus actividades de la mejor manera y a su vez este desempeño les permitirá contribuir con la calidad de funcionamiento de la organización en general, también cubrir ciertos aspectos de su vida fuera del entorno laboral.

3.2.7. MEDICIÓN DE INCENTIVOS

Para el presente estudio se tomó como referencia de estudios realizados, así como también por los integrantes del presente estudio.

Valoración:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Indiferente
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

INCENTIVOS	PUNTAJE				
	1	2	3	4	5
INCENTIVOS LABORALES	1	2	3	4	5
1. La empresa permite aportar nuevas ideas en el puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
2. La empresa reconoce el desempeño laboral eficiente.	1	2	3	4	5
3. El trabajo es adecuadamente valorado por la empresa.	1	2	3	4	5
INCENTIVOS ECONOMICOS	1	2	3	4	5
4. Los esfuerzos realizados son remunerados de manera adecuada.	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5

5. El esfuerzo dedicado hacia el logro de objetivos es retribuido.	1	2	3	4	5
6. Los salarios son relacionados con su desempeño laboral.	1	2	3	4	5
INCENTIVOS RECREATIVOS	1	2	3	4	5
7. La empresa realiza paseos, reuniones, visitas, etc.	1	2	3	4	5
8. Reciben días de descanso por su alto rendimiento en la empresa.	1	2	3	4	5
INCENTIVOS EDUCATIVOS	1	2	3	4	5
9. Reciben capacitaciones por parte de la empresa.	1	2	3	4	5
10. Cuentan con apoyo de la empresa para seguir estudiando más especializaciones.	1	2	3	4	5
INCENTIVOS SOCIALES	1	2	3	4	5
11. Participa en reuniones con funcionarios de la empresa.	1	2	3	4	5
12. Participa en eventos sociales con otras empresas por su desempeño.	1	2	3	4	5
13. Existen actividades sociales exclusivas para los mejores trabajadores.	1	2	3	4	5

3.2.7.1. DESEMPEÑO LABORAL

Es el comportamiento del trabajador en búsqueda de los objetivos fijados, esto constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. El desempeño laboral tiene las siguientes características individuales: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones (Chiavenato 2000).

El desempeño laboral es el desarrollo de un trabajo eficiente y compartido dentro de la organización, por ello es una de las piedras angulares para lograr la efectividad y alcanzar el éxito de estas, razón por la cual hay un constante interés de las entidades por mejorar el desempeño de los empleados, a través de los continuos programas de capacitación e incentivos.

3.2.7.2. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Las empresas de hoy deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran:

- **Satisfacción del Trabajador:** Es el conjunto de sentimientos favorables y con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales, la cual está relacionada con el trabajo y el contexto laboral; equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros.

- **Autoestima:** Es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad para lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo.

La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades.

En el trabajo continuo se tiene que tener un dedicado equilibrio de la autoestima, ya que esta característica de la personalidad mediatiza el éxito o el fracaso de la organización.

- **Trabajo en Equipo:** Un equipo es un grupo cuyos esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño mayor que la suma de sus partes individuales. Un buen equipo de trabajo responde mejor a los cambios y son más flexibles, gracias a la complementariedad de las personas y la capacidad de afrontar múltiples situaciones. Da más participación a los empleados en la toma de decisiones organizacionales, es decir democratiza la organización y fomenta la motivación de los empleados. El trabajo en equipo, es prácticamente el pilar en todas las organizaciones.

- **Capacitación del Trabajador:** Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objetivo de que el personal desempeñe su trabajo eficientemente. Los programas de capacitación producen resultados favorables en un 80 % de los casos. El objetivo es proporcionar información específica al cargo o promover la limitación de modelos.

3.2.7.3. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

Dentro de lo que identificamos hoy como Gestión de recursos humanos o gestión del Capital Humano, uno de los componentes fundamentales es la evaluación del desempeño, esto debido a que las organizaciones están obligadas a ser más eficaces y eficientes, tener mejores estrategias de negocio y hacer más con menos con el fin de seguir siendo competitivos en el mercado.

La evaluación del desempeño es un proceso que debe integrar en sí los siguientes elementos: Misión, Visión y objetivos estratégicos, cultura organizacional, competencias laborales de los cargos, la formación y desarrollo del capital humano en función de la mejora permanente de su desempeño integral.

Un proceso eficaz de evaluación del desempeño permite a los gerentes evaluar y medir el rendimiento individual y documentarlo, alinear las labores del día a día de los empleados con los objetivos estratégicos del negocio, determinar si las expectativas de desempeño laboral fueron satisfactorias, apoyar las decisiones de planificación del recurso humano y planes de carrera, identificar las fortalezas y debilidades en los desempeños para diseñar programas de capacitación y medir la relación directa entre el desempeño y la productividad.

Por otra parte hay resaltar que los métodos utilizados para medir el desempeño de los trabajadores y el entrenamiento que tengan los evaluadores también aporta positivamente a la satisfacción laboral, la retención del personal y a la lealtad de los colaboradores para con la empresa. Es importante que durante este proceso se tenga en cuenta la entrega de retroalimentación oportuna al evaluado, que se le comunique de forma clara y asertiva las expectativas de desempeño laboral, proporcionarle oportunidades de aprendizaje y desarrollo adecuadas y hacer un reconocimiento y entregar incentivos a los que obtuvieron las calificaciones más altas, así hay una motivación para mejorar cada día. En cuanto a la realización de un proceso de medición del desempeño poco estructurado puede inducir a la desconfianza, menor compromiso y productividad porque si los trabajadores con mejor nivel laboral no ven la diferenciación entre las calificaciones obtenidas, los incentivos y beneficios, ocasionará en ellos desmotivación y por ende afectará su rendimiento.

Si no hay una documentación organizada que permita tener cifras y estadísticas claras, difícilmente se tendrán datos concretos, lo que dificultaría tomar decisiones que promuevan la formación del empleado. Al igual, ante un proceso legal la empresa estaría en desventaja porque no hay evidencia del seguimiento que se ha realizado al desempeño del trabajador.

3.2.7.4. FINALIDAD

En cualquiera que sea el caso Mejorar los resultados obtenidos por el esfuerzo de quienes trabajan dentro de la empresa.

3.2.7.5. OBJETIVOS

- Premiar altos niveles de desempeño
- Desarrollar competencias teniendo en cuenta la mejora del desempeño.

3.2.7.6. PRINCIPIOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

- Las evaluaciones del desempeño deben tener niveles de medición o estándares verificables.
 - Deben estar relacionados directamente con el puesto de trabajo.
 - Debe tener como finalidad elevar la calidad del trabajo y los resultados de los trabajadores.
 - Se realiza a partir de los resultados del trabajo y acorde con los objetivos para cada etapa.
 - Toda evaluación deberá ser discutida con el trabajador por parte del evaluador y deberá indicar el periodo de tiempo evaluado.
 - El evaluado debe saber con anticipación la fecha de evaluación.
 - El evaluado debe sentirse motivado a ser evaluado en cada objetivo.
- ✓ **Aplicación del Formato.**

Datos Generales: Se consignan los datos referentes al Evaluado.

Calificación: El evaluador deberá consignar en el recuadro respectivo, la calificación que corresponde a cada factor que se está evaluando. Para ello colocará el dígito que mejor exprese su apreciación de acuerdo a los criterios que se detallan a continuación:

Muy Bueno: (4)	Nivel de resultado claramente sobre lo esperado. Importante rendimiento extra en la demostración de este factor.
-------------------------	--

Referencia: Este nivel refleja una actuación que **casi siempre es óptima y supera los estándares esperados.**

Bueno: (3)	Nivel de resultado que satisface plenamente las expectativas. Alguna falla eventual está compensada por resultados claramente significativos en forma constante.
---------------------	--

Referencia: Este nivel refleja una actuación que **normalmente es óptima y de acuerdo a lo esperado.**

Razonable: (2)	Nivel de resultado aceptable, pero podría ser mejor.
-----------------------------	--

Referencia: Este nivel refleja una actuación que **a veces no es óptima y en ocasiones no cumple los objetivos.**

Insatisfactorio: (1)	Nivel de resultado deficiente y no alcanza los requerimientos mínimos del factor.
-----------------------------------	---

Referencia: Este nivel refleja una actuación que **usualmente es pobre y no cumple los objetivos.**

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	NIVEL
<p>1. Conocimiento del puesto</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tiene amplio conocimiento y dominio del puesto. - Tiene un conocimiento y dominio regular del puesto. - Tiene un conocimiento y dominio deficiente del puesto. <p>2. Confiabilidad en el trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Su trabajo siempre es confiable. - Su trabajo normalmente es confiable. - A veces su trabajo no es confiable. - Siempre requiere revisar su trabajo y corregirlo. <p>3. Autonomía</p> <ul style="list-style-type: none"> - Su trabajo no requiere nunca de supervisión. - - Su trabajo normalmente no requiere de supervisión. - A veces su trabajo requiere de supervisión. - Siempre requiere supervisión. <p>4. Oportunidad en la entrega de Trabajos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Siempre entrega los trabajos asignados antes de la fecha prevista. - Siempre entrega los trabajos asignados en la fecha prevista. - Casi siempre entrega los trabajos asignados en la fecha prevista. - Nunca entrega los trabajos asignados en la fecha prevista. <p>5. Confidencialidad y seguridad en el manejo de la información</p> <ul style="list-style-type: none"> - Siempre trata la información que administra en forma confidencial y segura. - Normalmente trata la información que administra, en forma confidencial y segura. - A veces incurre en faltas a la confidencialidad y/o no es seguro en el cuidado de la información. - Siempre falta a la confidencialidad y no es seguro en el cuidado de la información. <p>6. Responsabilidad (asistencia, puntualidad, dedicación)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Siempre es responsable hacia su puesto de trabajo, incluso por encima de lo esperado. 	

<p>7. Conocimiento del puesto</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tiene amplio conocimiento y dominio del puesto. - Tiene un conocimiento y dominio regular del puesto. - Tiene un conocimiento y dominio deficiente del puesto. <p>8. Confiabilidad en el trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Su trabajo siempre es confiable. - Su trabajo normalmente es confiable. - A veces su trabajo no es confiable. - Siempre requiere revisar su trabajo y corregirlo. <p>9. Autonomía</p> <ul style="list-style-type: none"> - Su trabajo no requiere nunca de supervisión. - Su trabajo normalmente no requiere de supervisión. - A veces su trabajo requiere de supervisión. - Siempre requiere supervisión. <p>10. Oportunidad en la entrega de Trabajos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Siempre entrega los trabajos asignados antes de la fecha prevista. - Siempre entrega los trabajos asignados en la fecha prevista. - Casi siempre entrega los trabajos asignados en la fecha prevista. - Nunca entrega los trabajos asignados en la fecha prevista. <p>11. Confidencialidad y seguridad en el manejo de la información</p> <ul style="list-style-type: none"> - Siempre trata la información que administra en forma confidencial y segura. - Normalmente trata la información que administra, en forma confidencial y segura. - A veces incurre en faltas a la confidencialidad y/o no es seguro en el cuidado de la información. - Siempre falta a la confidencialidad y no es seguro en el cuidado de la información. 	
---	--

12. Responsabilidad (asistencia, puntualidad, dedicación)	
- Siempre es responsable hacia su puesto de trabajo, incluso por encima de lo esperado.	
- Normalmente es responsable hacia sus funciones de trabajo.	
- A veces incurre en acciones irresponsables hacia las obligaciones de su puesto de trabajo.	

4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Los incentivos laborales tienen un impacto positivo en el nivel de desempeño de los trabajadores de la empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L.

5. VARIABLES

Variable Independiente:	Incentivos laborales.
Variable Dependiente:	Desempeño laboral.

5.1. Variables e Indicadores

VARIABLE	TIPO	ESCALA DE MEDIDA	INDICADOR
Incentivos laborales	Cuantitativas	Nominal	- Incentivos - económicos
	Cualitativas		- Incentivos recreativos - Sociales - Laborales - Educativos
Desempeño de los trabajadores.	Cuantitativas	Nominal	- Cumplimiento de metas.

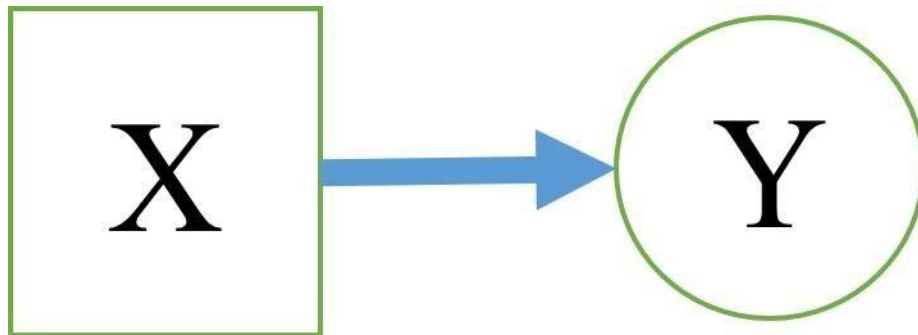
6. METODOLOGÍA DEL TRABAJO

6.1. Tipo de Investigación:

El tipo de investigación es descriptiva y explicativa, porque se trata de identificar sobre el impacto que tiene los incentivos laborales para un mejor desempeño laboral dentro de la empresa.

6.2. Diseño de Investigación:

Se utilizara el diseño descriptivo simple, en este diseño el investigador busca y recoge información con respecto a una situación (objeto de estudio), cuya fórmula es la siguiente:



Donde:

x = Incentivos laborales

y = Desempeño laboral de los trabajadores

6.3. Población - Muestra Población

La presente investigación será mediante un estudio poblacional para lo cual se considerara el total de trabajadores (25) con los que cuenta la empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L. – 2015.

6.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Para recopilar información para esta investigación se utilizara la técnica de recopilación de documentación. Los instrumentos que se utilizaran serán:

- Análisis Documentario.
- Encuesta.

6.5. Fuentes.

- Primarias: Constituida por la información obtenida por parte de los trabajadores de la empresa.
- Secundarias: Conformada por los datos y procedencia de los mismos que se encuentran en (bibliografías, internet, etc).

6.6. Instrumento:

Cuestionario

6.7. Procesamiento y análisis de la información Procesamiento

La información recopilada se analizó usando técnicas estadísticas para lo cual se tabularon en tablas, las cuales se muestran en cuadros y gráficos estadísticos.

6.8. Análisis de la información

La información y su procesamiento están de acuerdo a estándares técnicos de estudio, a fin de explicar con certeza dicha información de la forma más precisa y entendible así mostrar, explicar e interpretar los resultados de la investigación. Los cuadros y gráficos aplicados en el estudio fueron mediante el Excel; además se aplicó el SOFTWARE SPSS Versión 21,

para procesar la encuesta realizada a los trabajadores y funcionarios de la empresa.

7. RESULTADOS

a. RESULTADOS DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA

CUADRO N° 01:

EL ESFUERZO DEDICADO HACIA EL LOGRO DE OBJETIVOS, SON
RETRIBUIDOS POR LA EMPRESA.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
a) Si	20	80%
b) No	5	20%
TOTAL	25	100%

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa CONTECCON INVERSIONES EIRL

Elaboración: Propia

Interpretación: Observando el cuadro N° 01, se deduce que el esfuerzo dedicado hacia el logro de los objetivos de los trabajadores de la muestra tomada en la empresa CONTECCON INVERSIONES EIRL, se presenta de la siguiente forma: El 80 % se ubica en la alternativa a. (Si) y el 20 % en la alternativa b. (No).

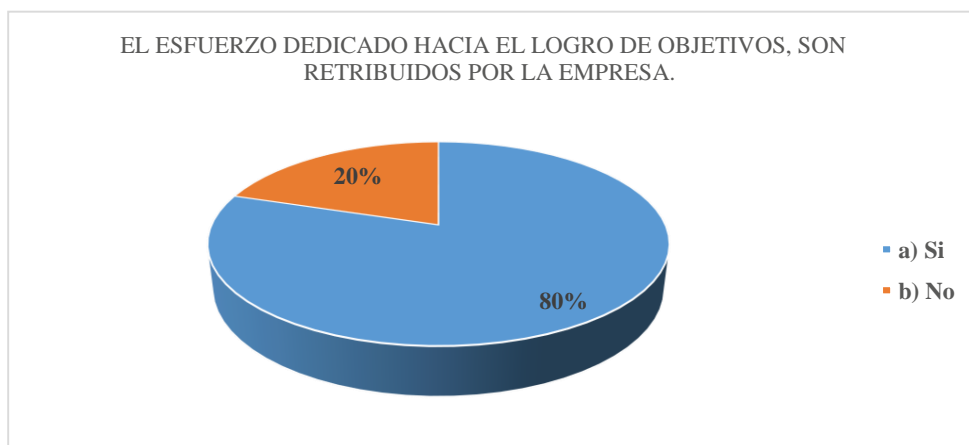


GRÁFICO N° 01

CUADRO N° 02

LOS SALARIOS ESTÁN RELACIONADOS CON SU DESEMPEÑO LABORAL.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
a) Si	22	88%
b) No	3	12%
TOTAL	25	100%

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L.

Elaboración: Propia

Interpretación: Según el cuadro N° 02, se concluye que los salarios están relacionados con su desempeño laboral las cuales se presentan de la siguiente forma: El 88 % se ubica en la alternativa a. (Si) y el 12 % en la alternativa b. (No).

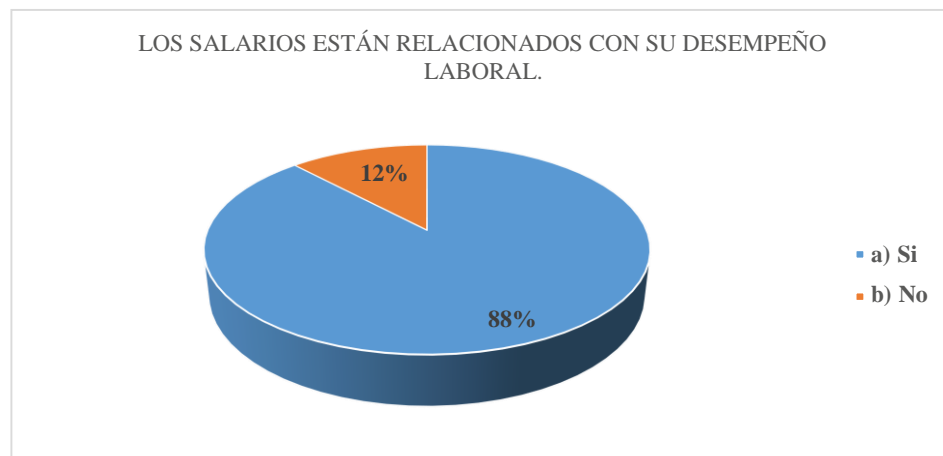


GRÁFICO N° 02

GRÁFICO N° 03

RECIBEN CAPACITACIONES POR PARTE DE LA EMPRESA.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
a) Si	22	88%
b) No	3	12%
TOTAL	25	100%

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L.

Elaboración: Propia

Interpretación: Según el cuadro N° 03, se observa que el 88% de los trabajadores reciben capacitaciones por parte de la empresa y el 12% opinan que no reciben capacitaciones.

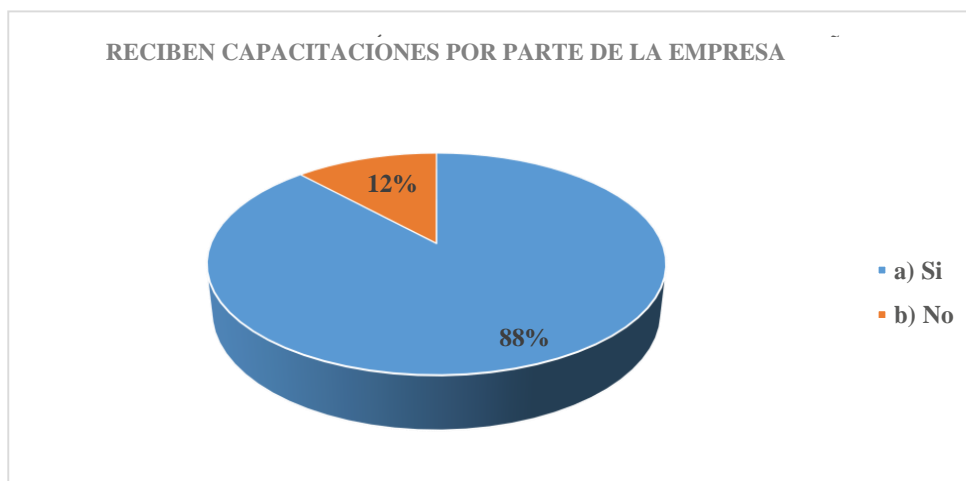


GRÁFICO N° 03

CUADRO N° 04.

PARTICIPA EN REUNIONES CON FUNCIONARIOS DE LA EMPRESA.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
a) Si	20	80%
b) No	5	20%
TOTAL	25	100%

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L.

Elaboración: Propia

Interpretación: Según el cuadro N° 04, se deduce que el 80 % de los trabajadores participan en reuniones con los directivos y el 20 % dicen que no participan.

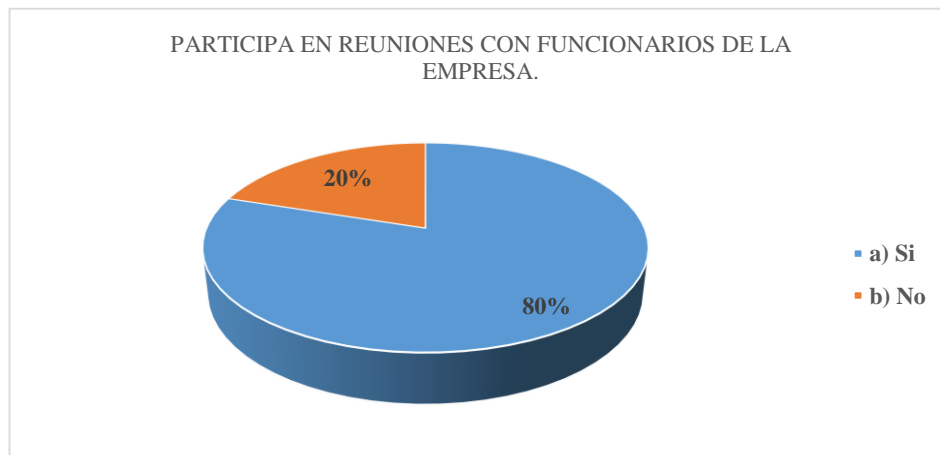


GRÁFICO N° 04

CUADRO N° 05
PARTICIPAN EN EVENTOS SOCIALES CON OTRAS
EMPRESAS.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
a) Si	0	0%
b) No	25	100%
TOTAL	25	100%

Fuente: Encuesta a trabajadores de la CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L.

Elaboración: Propia

Interpretación: Según el cuadro N° 05, se deduce que el 100 % de los trabajadores dicen que no participan en eventos sociales.

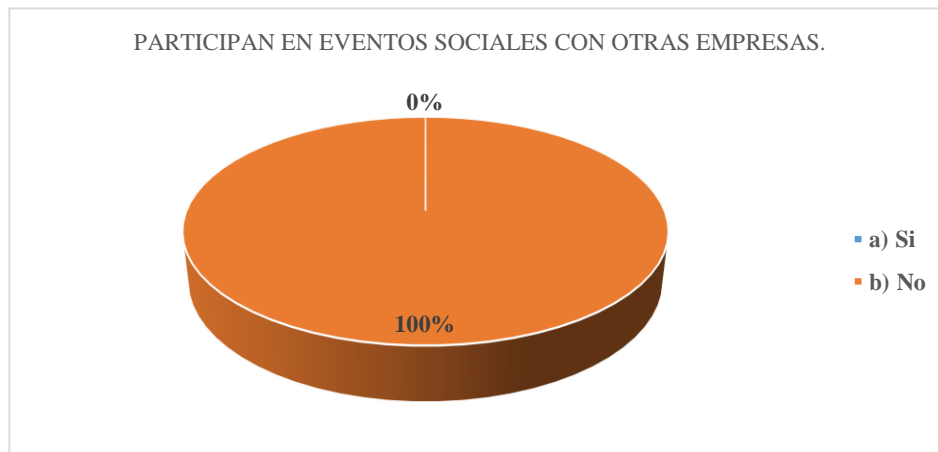


GRÁFICO N° 05

CUADRO N° 06

ESTÁ IDENTIFICADO CON SU CENTRO DE TRABAJO.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
a) Si	22	88%
b) No	3	12%
TOTAL	25	100%

Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L.

Elaboración: Propia

Interpretación: Según el cuadro N° 06, se deduce que el 88 % de los trabajadores dicen que si se identifican con su centro de trabajo y el 12 % no se identifica con su centro de trabajo.

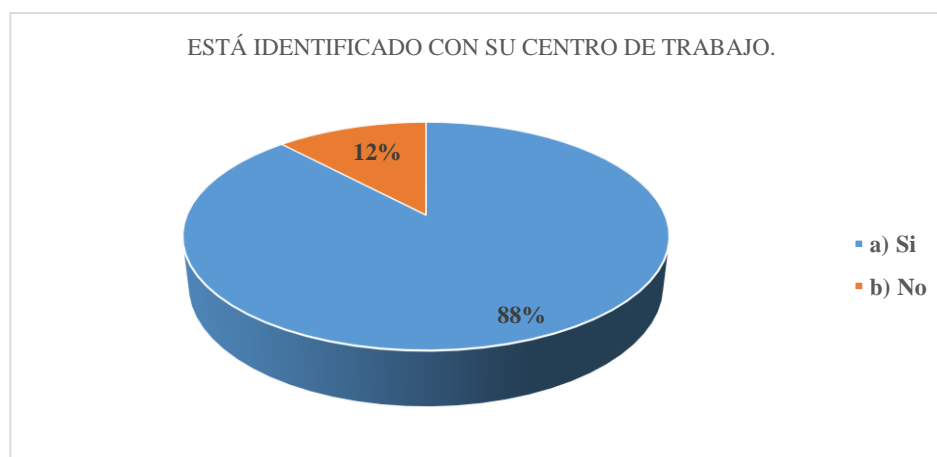


GRÁFICO N° 06.

CUADRO N° 07

QUÉ ACTITUD TIENE FRENTE A SU TRABAJO.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
a) Si	17	68%
b) No	8	32%
TOTAL	25	100%

Fuente: Encuesta a trabajadores de la CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L.

Elaboración: Propia

Interpretación: Según el cuadro N° 07, se deduce que el 68 % de los trabajadores dicen que la actitud que tienen frente a su trabajo es positiva y el 32% de los trabajadores tiene una actitud negativa frente a su trabajo.

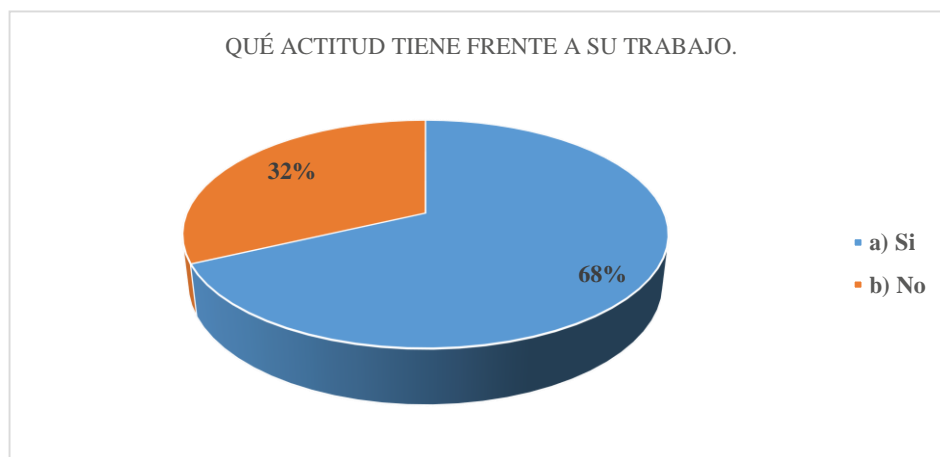


GRÁFICO N° 07

b. RESULTADOS DE JEFES DE LA EMPRESA

CUADRO N° 08

USTED COMO JEFE O SUPERIOR, PERMITE APORTAR NUEVAS IDEAS A LOS EMPLEADOS EN SU PUESTO DE TRABAJO.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
a) Si	3	100%
b) No	0	0%
TOTAL	3	100%

Fuente: Encuesta a jefes de la empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L.
Elaboración: Propia

Interpretación: Según el cuadro N° 08, se observa que el 100 % de los subordinados permiten a los empleados en aportar sus opiniones en su puesto de trabajo.

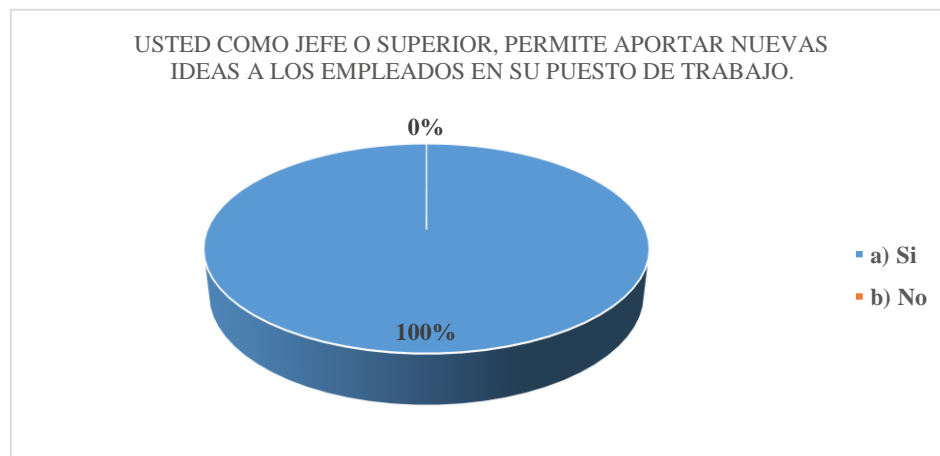


GRÁFICO N° 08

CUADRO N° 09

USTED COMO JEFE O SUPERIOR, RECONOCE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
a) Si	3	100%
b) No	0	0%
TOTAL	3	100%

Fuente: Encuesta a jefes de la empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L.

Elaboración: Propia

Interpretación: Según el cuadro N° 09, se deduce que el 100 % de los jefes indican que sí reconocen el desempeño laboral de sus trabajadores.

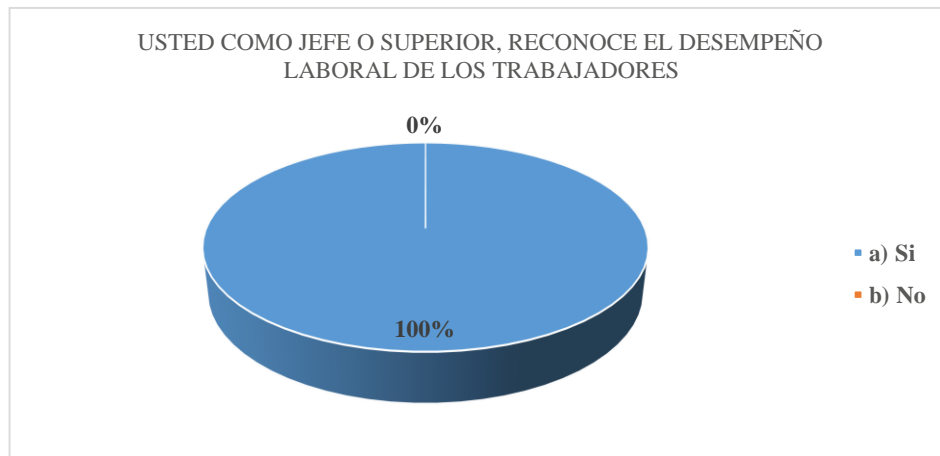


GRÁFICO N° 09

CUADRO N° 10

LOS TRABAJADORES CUMPLEN CON LAS METAS ESTABLECIDAS EN CADA PERIODO

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
a) Si	3	100%
b) No	0	0%
TOTAL	3	100%

Fuente: Encuesta a jefes de la empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L.

Elaboración: Propia

Interpretación: Según el cuadro N° 10, se deduce que el 100 % de los jefes indican que los trabajadores cumplen con las metas establecidas en cada periodo.



GRÁFICO N° 10

CUADRO N° 11

LOS ESFUERZOS REALIZADOS DEL EMPLEADO, SON REMUNERADOS DE MANERA ADECUADA

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
a) Si	3	100%
b) No	0	0%
TOTAL	3	100%

Fuente: Encuesta a jefes de la empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L.

Elaboración: Propia

Interpretación: Según el cuadro N° 11, se deduce que el 100 % de los jefes dicen los esfuerzos realizados del empleado son remunerados de manera adecuada.

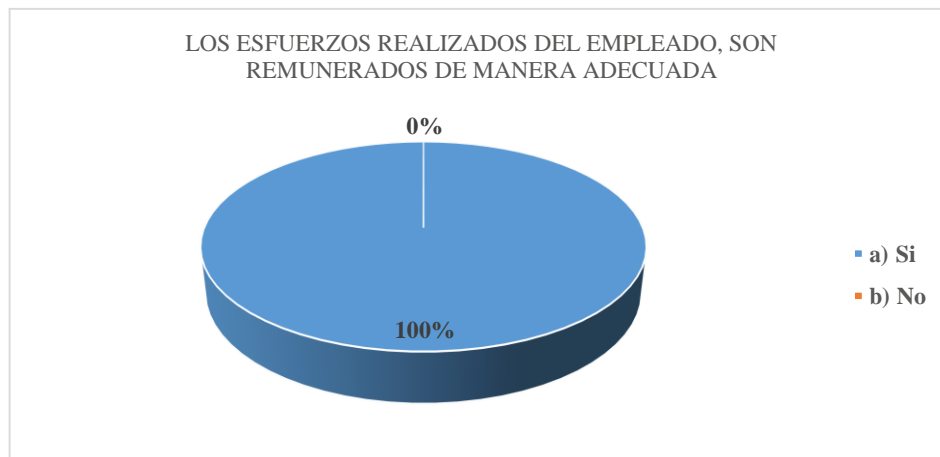


GRÁFICO N° 11

CUADRO N° 12

USTED CREE QUE LOS TRABAJADORES, TIENEN MEJORAS EN SU RENDIMIENTO.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
a) Si	3	100%
b) No	0	0%
TOTAL	3	100%

Fuente: Encuesta a jefes de la empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L.

Elaboración: Propia

Interpretación: Según el cuadro N° 12, se observa que el 100 % de los jefes indican que los trabajadores si tienen mejoras en su rendimiento.

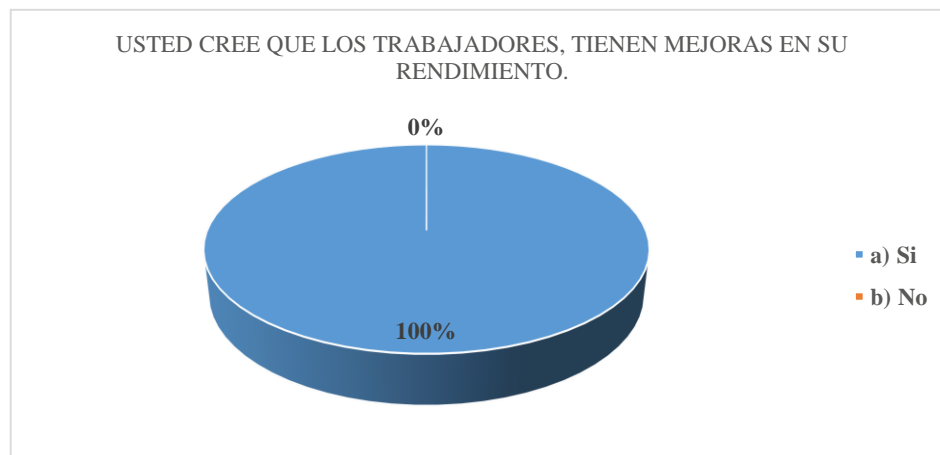


GRÁFICO N° 12

CUADRO N° 13

USTED SE SIENTE SATISFECHO POR EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
a) Si	3	100%
b) No	0	0%
TOTAL	3	100%

Fuente: Encuesta a jefes de la empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L.
Elaboración: Propia

Interpretación: Según el cuadro N° 13, se observa que el 100 % de los jefes revelan que si sienten satisfechos por el desempeño de sus trabajadores.



GRÁFICO N° 13

CUADRO N° 14

CÓMO CALIFICARÍA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	%
a) Excelente	2	67%
b) Muy Buena	1	33%
c) Bueno	0	0%
d) Regular	0	0%
e) Malo	0	0%
TOTAL	3	10000%

Fuente: Encuesta a jefes de la empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L.

Elaboración: Propia

Interpretación: Según el cuadro N° 14, se deduce que el 67 % de los jefes, califican al desempeño laboral de sus trabajadores como excelente, y el 33% de los jefes, califican el desempeño laboral de los trabajadores como muy buena.

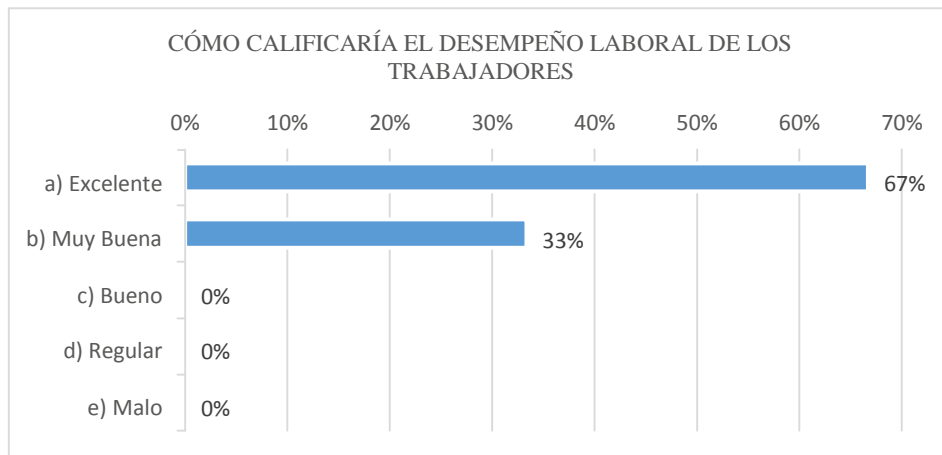


GRÁFICO N° 14

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El propósito de esta investigación es que las organizaciones actuales son conectoras que para lograr sus objetivos deben tener en cuenta que los trabajadores necesitan incentivos para un mejor desempeño laboral, de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación realizada se han determinado:

Que el aporte de ideas en su puesto de trabajo por parte de los trabajadores dentro de la empresa es positivo, tal como se muestra en la cuadro N° 08 representada en un 100%. De esta manera se deduce que dentro de la empresa no solo se intenta motivar a sus trabajadores desde lo económico sino también en el crecimiento personal, permitiendo alentarlos y a desarrollarse de manera eficiente.

Según Siles (2003) menciona que la capacitación es un proceso continuo y planeado con base a las necesidades actuales de la organización y va orientada hacia la acumulación de conocimientos y habilidades que ayuden al trabajador durante su carrera laboral. Ante esto podemos apreciar que los incentivos educativos (capacitaciones) sostiene una relación altamente significativa para el desarrollo de los trabajadores, (según tabla N° 03), ya que esto permite en ampliar sus conocimientos y así mismo mejorar su desempeño laboral, conllevando al cumplimiento de sus metas y objetivos propuestos (según tabla N° 10) aplicados a jefes de la empresa; es decir, que si la empresa invierte en su recurso humano hará que la empresa sea altamente competitiva, ya que la capacitación ayuda al trabajador en incrementar sus conocimientos y habilidades y así en poder tener la capacidad para convertirse en un líder dentro de la empresa.

Podemos apreciar que el reconocimiento del desempeño laboral sostiene una relación de dependencia con respecto al incentivo, tal como se muestra en el cuadro N° 09 realizada a los jefes de la empresa lo cual esto representa un 100%. Esto quiere decir que los trabajadores al ejecutar sus actividades dentro de la

organización tendrán un mejor desempeño laboral. Según la investigación realizada podemos comprobar que a mayor desempeño por parte de los trabajadores se han brindado mayores incentivos económicos, tal como se aprecia en el cuadro N° 02 realizada a los trabajadores.

Según Pauchard Hafeman, los incentivos recreativos brindan condiciones de descanso, diversión, y recreación al trabajador y en muchos casos a su familia, la presente investigación nos muestra que los trabajadores no perciben incentivos recreativos y sociales como podemos apreciar en el cuadro N° 05 realizada a los trabajadores de la empresa lo cual representan el 100 %, pero esto no afecta al desempeño laboral de los trabajadores, ya que el personal en su mayoría son jóvenes.

Por medio de los diferentes tipos y políticas de incentivos que brindan la empresa hacia los trabajadores, logran en capturar un mayor desempeño por parte de los trabajadores, mejorando ampliamente sus resultados. Según las personas encuestadas, los incentivos son una herramienta fundamental para encauzar su desempeño laboral.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. CONCLUSIONES

- De acuerdo a lo investigado los incentivos tienen un impacto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, debido que los incentivos es un factor determinante para lograr la satisfacción del personal y por ende el aumento en los volúmenes de producción, por lo que dicha empresa contribuye con el reconocimiento de sus esfuerzos y así ofreciéndolos mejores condiciones laborales para que se puedan desempeñar con destreza y a la vez se sienta parte fundamental de la empresa.
- Durante la investigación realizada, por medio de la encuesta a los trabajadores de la empresa se ha identificado que la empresa ofrece los siguientes incentivos: Incentivos económicos, educativos o capacitación de acuerdo a su nivel educativo para un mejor desempeño laboral orientado hacia el logro de los objetivos.
- Se ha determinado que los incentivos laborales más aceptados por los trabajadores son los incentivos económicos (Bonos de producción), en un 40 %, incentivos laborales sociales (Participación en reuniones) en un 20 % y los incentivos educativos (Capacitaciones) en un 30%, las cuales permiten una mayor motivación a fin de lograr los objetivos personales como empresariales, beneficiando tanto al trabajador como a la empresa generando una estrecha relación de las mismas y no siendo muy significativo el incentivo recreativo por parte de la empresa en un 10%.

- La empresa tiene políticas de incentivos hacia sus trabajadores, por lo que debe valorar y saber administrar el recurso humano del cual dispone de forma efectiva, ya que el éxito de cualquier organización radica en el talento humano y siempre será una ventaja competitiva para el logro de sus objetivos. ya que han percibido que ellos realizan un mejor desempeño cuando existen incentivos basados en la superación de sus metas, poniendo énfasis al incentivo económico y laboral.

9.2. RECOMENDACIONES

- Implementar el plan de incentivos para un mejor desempeño laboral de los trabajadores dentro de la empresa ya que esto conducirá de una manera segura y óptima a obtener mejoras significativas en la calidad de trabajo; así mismo, a desarrollar habilidades importantes en beneficio tanto para la empresa como para ellos mismos.
- Fortalecer un plan de capacitación de manera continua que permita contribuir al desarrollo de habilidades y aumento de conocimientos en los trabajadores de acuerdo a las necesidades de capacitación, no solo para reforzar la motivación del personal sino también aumentar la competitividad y prestigio de la empresa.
- Implementar y planificar actividades con relación a los incentivos recreativos y sociales para que los trabajadores tomen el valor que se merecen y contribuyan al mejoramiento y desarrollo de la organización, de tal manera que el trabajador se sienta más comprometido con la

empresa. Como por ejemplo: paseos a centros turísticos con las familias de los trabajadores, campeonatos deportivos.

- Los objetivos y metas propuestas para lograr los incentivos económicos no deben ser muy elevados, ya que se puede tomar como una sensación inalcanzable por el trabajador y así no poder tener un mejor desempeño, porque esto puede causar una actitud desfavorable en el desarrollo de sus actividades.
- Retener a los trabajadores altamente productivos, competitivos y comprometidos con la empresa, ya que ellos son los pilares en el crecimiento empresarial y a la vez estos deben ser reconocidos dentro de la misma.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altivez Suarez, Félix Wagner y Miguel Ángel, RAMÍREZ CAVERO (2013) Tesis “Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer, Trujillo – 2013”.
- Bohlander, G Y Snell, S (2008) Administración de Recursos Humanos. 14ava Edición. Editorial Cengage Learning. México.
- Castro Garrido, Santos (2009) Tesis “Influencia del Incentivo Laboral en el Éxito de la Gestión Empresarial”. Argentina
- Chiavenato, Idalberto, Administración de Recursos Humanos, 5ta. Edición, Editorial McGraw Hill-2000 y 2009.
- Davis, K y Newstrom, J (2003) Comportamiento Humano en el Trabajo, 11ava Edición, Editorial Cengage Learning. México.
- Espinoza Henry y Franklin HUAITA (2012) en su título “Aplicación de incentivos en el sector público”
- Gestipolis (2006), Artículo “Importancia de los programas de incentivos para las organizaciones públicas y privadas”
- Mesa Espinosa, M. A. “Propuesta de perfeccionamiento del Sistema de Evaluación del Desempeño en el Grupo Rumbos”. Tesis presentada en opción al grado de Máster en Dirección, La Habana, 1998.
- Pauchard – Hafemann (1993). Interacción Personal y Relaciones Humanas. Universidad de la Frontera Temuco.
- Siles, H (2003) ¿Cómo motivar al trabajador? Revista.
- Sornoza Ortega, Ana María (2009) Tesis “El sistema de incentivos como herramienta para el mejoramiento de la productividad empresarial”.
- Werther, W y Davis, K. (2008) Administración de Recursos Humanos. Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A. México.
- www. Incentivos laborales.

ANEXOS

11.1. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	PREGUNTAS
Incentivos laborales	Oportunidades de progreso	Incentivo laboral	Encuesta	<p>1. ¿La empresa permite aportar nuevas ideas en el puesto de trabajo? a) Si () b) No()</p> <p>2. ¿La empresa cuenta con recursos de capacitación? a) Si () b) No()</p> <p>3. ¿Cuántas capacitaciones ha percibido en el presente año? a) Más de 4 () b) De 2 a 4 () c) De 0 a 1()</p> <p>4. ¿Considera que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para su desarrollo laboral? a) Si () b) No()</p>

	Fortalecimiento de habilidades	Incentivos económicos		<p>5. ¿La empresa reconoce el desempeño laboral de los trabajadores? a) Si () b) No()</p>
	Salario			<p>6. ¿Los esfuerzos realizados son remunerados de manera adecuada? a) Si () b) No()</p>
	Bonos de producción			<p>7. ¿El esfuerzo dedicado hacia el logro de objetivos son retribuidos? a) Si () b) No()</p>
	Recompensas			<p>8. ¿Los salarios estan relacionados con su desempeño laboral? a) Si () b) No()</p>
	Oportunidad de capacitación	Incentivos educativos		<p>9. ¿Reciben capacitaciones por parte de la empresa? a) Si () b) No()</p>

Desempeño laboral	Comodidad al trabajador	Incentivos sociales		10. ¿Participa en reuniones con funcionarios de la empresa? a) Si () b) No()
	Participación			11. ¿Participan en eventos sociales con otras empresas? a) Si () b) No()
	Identidad			12. ¿Está identificado con su centro de trabajo? a) Si () b) No()
	Actitud			13. ¿Qué actitud tiene frente a su trabajo? a) Positiva() b) Negativa ()
	Metas realizadas	Cumplimiento de metas		14. ¿Los trabajadores cumplen con las metas establecidas en cada periodo? a) Si () b) No()
	Incrementos de rendimientos	Índices de eficiencia		15. ¿Usted cree que los trabajadores tienen mejoras en su rendimiento? a) Si () b) No()

				<p>16. ¿Usted se siente satisfecho por el desempeño de los trabajadores?</p> <p>a) Si ()</p> <p>b) No()</p> <p>17. ¿Cómo calificaría el desempeño laboral de los trabajadores?</p> <p>a. Excelente ()</p> <p>b. Muy Buena ()</p> <p>c. Bueno ()</p> <p>d. Regular ()</p> <p>e. Malo ()</p>
--	--	--	--	---

11.2. ENCUESTAS

A. ENCUESTA A TRABAJADORES DE LA EMPRESA.

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta tiene como propósito averiguar el impacto de incentivos en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L. Agradecemos se sirva contestar con veracidad en las siguientes preguntas; tenga en cuenta que esta encuesta tiene carácter anónimo.

1. **¿El esfuerzo dedicado hacia el logro de objetivos, son retribuidos por la Empresa?**

a) Si () b) No ()

2. **¿Los salarios están relacionados con su desempeño laboral?**

b) Si () b) No ()

3. **¿Reciben capacitaciones por parte de la empresa?**

c) Si () b) No ()

4. **¿Participa en reuniones con funcionarios de la empresa?**

d) Si () b) No ()

5. **¿Participan en eventos sociales con otras empresas?**

e) Si () b) No ()

6. **¿Está identificado con su centro de trabajo?**

f) Si () b) No ()

7. **¿Qué actitud tiene frente a su trabajo?**

g) Positiva () b) Negativa ()

B. ENCUESTA A JEFES DE LA EMPRESA.

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta tiene como propósito averiguar el impacto de incentivos en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L. Agradecemos se sirva contestar con veracidad en las siguientes preguntas; tenga en cuenta que esta encuesta tiene carácter anónimo.

- 1. ¿Usted como jefe o superior, permite aportar nuevas ideas a los empleados en su puesto de trabajo?**
a) Si () b) No ()

- 2. ¿Usted como jefe o superior, reconoce el desempeño laboral de los trabajadores?**
b) Si () b) No ()

- 3. ¿Los trabajadores cumplen con las metas establecidas en cada periodo?**
c) Si () b) No ()

- 4. ¿Los esfuerzos realizados del empleado, son remunerados de manera adecuada?**
d) Si () b) No ()

- 5. ¿Usted cree que los trabajadores, tienen mejoras en su rendimiento?**
e) Si () b) No ()

- 6. ¿Usted se siente satisfecho por el desempeño de los trabajadores?**
f) Si () b) No ()

- 7. ¿Cómo calificaría el desempeño laboral de los trabajadores?**
a) Excelente () d) Regular ()
b) Muy Bueno () e) Malo ()
c) Bueno ()