



Universidad Laica “Eloy Alfaro De Manabí”

Tema

“Los incentivos y su influencia en la productividad de los trabajadores de la empresa
Cofarve S.A, Manta 2024”

Autor/a:

Zambrano Cevallos Edison Rolando

Tutor/a:


Ing., Karla Marcillo

Facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio

Carrera Administración de empresas

29/01/25

Manta-Manabí-Ecuador

 Uleam UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del/a estudiante **Edison Rolando Zambrano Cevallos**, legalmente matriculado/a en la Carrera de Administración de Empresas, período académico 2024-2025, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es "Los incentivos y su influencia en la productividad de los trabajadores de la empresa Cofarve S.A, Manta 2024".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometido/a a la evaluación del tribunal de titulación que designa la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 4 de diciembre de 2024.

Lo certifico,



Ing. Karla Rosanna Marcillo Pin, Mg.
Docente Tutor(a)

Tesis Rolando Zambrano - Antiplagio

9%
Textos
sospechosos

7% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes
mencionadas
1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: Tesis Rolando Zambrano - Antiplagio.pdf
ID del documento: afa037a3bd95da62de374e761722f48ebcbb44e6
Tamaño del documento original: 630 kB
Autores: []

Depositante: Karla Marcillo Pin
Fecha de depósito: 1/12/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 1/12/2024

Número de palabras: 11.375
Número de caracteres: 78.559

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.uss.edu.pe Elaboración de una propuesta basada en la motivación pre... https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6654 1 fuente similar	3%		Palabras idénticas: 3% (293 palabras)
2	repositorio.uss.edu.pe https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6654/Fernández Valdivia, Rosalyn ...	2%		Palabras idénticas: 2% (254 palabras)
3	tesis.usat.edu.pe https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3481/1/TL_AguliarMuñozKiara.pdf 1 fuente similar	1%		Palabras idénticas: 1% (156 palabras)
4	Documento de otro usuario #70470 El documento proviene de otro grupo 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (58 palabras)
5	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/97630/1/Cohachin_GBJ-Rosales_DNY-SD.pdf 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (49 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	alicia.concytec.gob.pe Descripción: Los incentivos laborales y su influencia en la pr... https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USAT_67621d19b912e93257f2a54998141e535	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
2	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/21388/1/suyen_uj.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)
3	repositorio.ucv.edu.pe Satisfacción laboral y productividad en el personal de salud... https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95638?show=full	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (25 palabras)
4	alicia.concytec.gob.pe Descripción: Influencia de la satisfacción laboral en la prod... https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCW_c6821d18c55819e4262f6b703c9ab449	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (17 palabras)
5	Documento de otro usuario #65430 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)

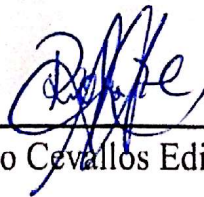
Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://hdl.handle.net/11537/35999>
- <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32911>
- https://www.catedrafundacionarecesdcuniovi.es/docs_trabajo/gbxyg_DOCFRADIS_2
- <https://doi.org/https://doi.org/10.22430/24223182.2007>
- <https://www.redalyc.org/journal/4560/456076200013/html/>

DECLARACIÓN DE AUDITORIA

Yo, **ZAMBRANO CEVALLOS EDISON ROLANDO**, con cédula de identidad

N°131419903-3, declaro que el presente trabajo de titulación: **“LOS INCENTIVOS Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA COFARVE S.A, MANTA 2024”** cumple con los requerimientos que la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contable y Comercio de la Carrera de Administración de Empresa sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de esta.



Zambrano Cevallos Edison Rolando


C.I: 131419903-3

E-mail: rolandoe101@hotmail.com

APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: “Los incentivos y su influencia en la productividad de los trabajadores de la empresa Cofarve S.A, Manta 2024”, elaborado por el egresado Zambrano Cevallos Edison Rolando, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancia firman:



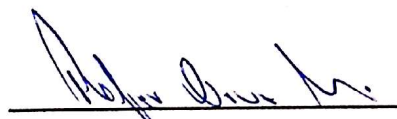
Presidenta del tribunal

Ing. Rocío García



Tribunal uno

Ing. Carlos Velasco



Tribunal dos

Ing. Rafer Cruz

DEDICATORIA

Le dedico esta tesis a mis hijas Lind y Dome grandes pilares fundamentales y mi motivación para seguir en este camino profesional, son mi orgullo y mis ganas de salir adelante cada día. Por ellas que me han hecho esforzar para seguir preparándome y demostrarles la importancia de querer superarse en la vida.

Gracias a ellas he podido levantarme cada día y continuar aun queriendo dejar todo, han sido mi fortaleza para demostrarles que el querer es poder, por eso les dedico esta tesis con todo mi amor.

Agradezco mi constancia, mi perseverancia y mis ganas de ser ejemplo para los demás, que me han permitido hoy estar listo para alcanzar un logro más en mi vida.

A mis padres por enseñarme a luchar por mis sueños en todo momento, a no perder el rumbo ni el sentido de la vida y tener claros mis objetivos para alcanzar el éxito.

Rolando zambrano

RECONOCIMIENTO

Agradezco a mis profesores por haber sido parte de este proceso de aprendizaje desde que ingrese a esta institución, a mi tutora por su apoyo y dedicación en la realización de esta tesis.

A mi familia por estar siempre presente, a Cofarve S.A por ser mi escuela y permitirme crecer profesional y laboralmente, así mismo a cada uno de los colaboradores de esta prestigiosa empresa, porque gracias a ellos pude desarrollar mis habilidades y competencias para hacer un excelente profesional en el desarrollo de mis labores.

A mi amigo Carlos Vera por darme la oportunidad de distribuir mi tiempo entre el trabajo y el estudio, por la confianza puesta en mi para poder cumplir al 100% en estas dos facetas de mi vida.

RESUMEN

El siguiente proyecto de tesis tiene como finalidad estudiar los incentivos y su influencia en la productividad de los dependientes de farmacia de la empresa Cofarve S.A, Manta 2024, con el objetivo de diseñar e implementar un plan integral de incentivos que fortalezca la motivación, mejore la percepción de equidad y aumente la productividad de los dependientes de la organización. Teniendo en cuenta que los incentivos son un extra que se otorga a los trabajadores de manera que mejora la producción de la empresa, generando a su vez beneficios como satisfacción laboral, reducción de ausentismo, retención de talento e ingresos extras a la organización.

PALABRAS CLAVES

Incentivos, influencia, productividad, dependientes, plan integral, motivación.

ABSTRAC

The purpose of the following thesis project is to study incentives and their influence on the productivity of pharmacy employees of the company Cofarve S.A, Manta 2024, with the objective of designing and implementing a comprehensive incentive plan that strengthens motivation, improves perception of equity and increase the productivity of the organization's employees. Taking into account that incentives are an extra that is granted to workers in a way that improves the company's production, in turn generating benefits such as job satisfaction, reduced absenteeism, talent retention and extra income for the organization.

KEYWORDS

Incentives, influence, productivity, dependents, comprehensive plan, motivation.

TABLA DE CONTENIDO

Capítulo 1.....	14
1. Introducción.....	14
1.1. Justificación.	14
1.2.2. Bases teóricas.....	18
Capítulo 2.....	33
2. Metodología.....	33
2.1. Diseño teórico.....	33
2.1.1. Definición de las variables.	33
2.1.2. Objeto y campo de acción.....	33
2.1.3. Operacionalización de las variables.....	34
2.1.4. Formulación del problema.....	37
2.1.4.1. Problema general.....	37
2.1.4.2. Problemas específicos.	37
2.1.4.3. Objetivo general	38
2.1.4.4. Objetivos específicos.....	38
2.1.4.5. Hipótesis general.....	38
2.1.4.6. Hipótesis específicas.	39
2.2. Diseño metodológico.....	39
2.2.1. Enfoque, alcance y diseño de la investigación.....	39
2.2.2. Población y muestra.	40

2.2.3. Instrumento de medición y recolección de datos.....	41
Capítulo 3.....	41
3.1. Resultados.....	41
3.2. Comprobación de hipótesis.	55
3.3. Discusión.	58
Capítulo 4.....	61
4. Propuesta.....	61
Recomendaciones	65
Bibliografía	66
Anexo.....	71

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables	34
Tabla 2. Sistema de incentivos COFARVE S..A.....	36
Tabla 3. Procesamiento de casos	42
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad.....	42
Tabla 5. X Los incentivos	43
Tabla 6. X1 Motivación personal.....	44
Tabla 7. X3 Premios laborables	45
Tabla 8. Y La productividad de los trabajadores.....	47
Tabla 9. Y1 Ausentismo	48
Tabla 10. Y2 Rotación del personal	49
Tabla 11 .Y3 Comportamiento laboral.....	50
Tabla 12. Y4 Satisfacción del trabajo	51
Tabla 13. Hipótesis General.....	52
Tabla 14. Hipótesis Específica 1 (X1-Y)	53
Tabla 15. Hipótesis Especifica 2 (X2-Y)	54
Tabla 16. Hipótesis Especifica 3 (X3-Y)	55

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de factores determinantes de la satisfacción laboral	27
Figura 2. Modelo de Elementos básicos de la productividad	30
Figura 3. Modelo de factores que influyen en la productividad laboral	31
Figura 4. X Los incentivos.....	43
Figura 5. X1 Motivación Personal	44
Figura 6. X3 Premios laborables.....	46
Figura 7. Y La productividad de los trabajadores	47
Figura 8. Y1 Ausentismo	48
Figura 9. Y2 Rotación del personal	49
Figura 10. Y3 Comportamiento laboral	50
Figura 11. Y4 Satisfacción del trabajo	51

Capítulo 1.

1. Introducción.

1.1. Justificación.

En este contexto, los incentivos juegan un papel crucial, ya que son una herramienta motivacional que pueden ayudar a mejorar el desempeño de los empleados y aumentar su compromiso con la organización. Los incentivos pueden ser de diversa naturaleza, como incentivos económicos, reconocimientos, oportunidades de desarrollo profesional, entre otros.

En el caso de Cofarve S.A, dedicada a la compra-venta de productos farmacéuticos misma que lleva posicionada 16 años en el mercado con 64 farmacias, representada por la marca cruz azul en la ciudad Manta, por lo tanto, es importante analizar cómo los incentivos influyen en la productividad de sus empleados. Esta empresa es reconocida por la calidez en la atención que brindan a sus clientes, por lo que resulta relevante investigar cómo la implementación de diferentes incentivos puede contribuir a mejorar aún más su desempeño.

El objetivo de este proyecto de investigación es analizar la relación entre los incentivos y la productividad de los empleados de Cofarve S.A, con el fin de identificar cuáles son los incentivos más efectivos y cómo se pueden implementar de manera positiva para potenciar el rendimiento de los trabajadores y así obtener mejores resultados dentro del mercado farmacéutico.

Se espera que los resultados de esta investigación puedan facilitar información valiosa para diseñar estrategias de incentivos más efectivas y mejorar así la productividad y el rendimiento de sus empleados, recordando que esta, brinda puestos de trabajo alrededor de 133 familias en esta ciudad.

1.2. Perspectiva teórica.

1.2.1 Antecedentes de investigación.

Fernandez Valdivia (2020) en su investigación “Elaboración de una propuesta basada en la motivación predominante en los colaboradores para mejorar la satisfacción laboral en la zona la identificación del factor registral N° II – sede Chiclayo, 2016” con cuya finalidad es determinar la motivación más relevante con el objetivo de elaborar una propuesta motivacional que mejore la satisfacción laboral en los colaboradores de la Zona Registral N° II – Sede Chiclayo. El estudio realizado según sus características, permitió definirlo como una investigación de tipo cuantitativa y diseño no experimental. La población estuvo formada por 289 colaboradores.

La técnica de recolección de datos fue el “Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT)” es un instrumento psicológico diseñado para identificar y valorar objetivamente 15 factores de motivación. El CMT se divide en tres partes: dimensión de condiciones motivacionales internas, dimensión de condiciones motivacionales externas y dimensión referida a las condiciones de la relación entre lo interno y lo externo, o también llamada medios preferidos para obtener retribución en el trabajo (Toro Alvarez,1992).

La hipótesis planteada consiste en que si se aplica una propuesta basada en la identificación del factor motivacional predominante en los colaboradores mejorará la satisfacción laboral en la Zona Registral N°II – Sede Chiclayo. En los resultados se determinó que los principales factores motivacionales internos que influyen en el desempeño laboral son: logro (15.6) y reconocimiento (15.4), y los principales factores motivacionales externos son contenido del trabajo (16.2) y salario (15.7). Así también, se obtuvo que la aceptación de normas y valores (15.6) y aceptación a la autoridad (15.5), son los medios más empleados por los funcionarios para obtener retribuciones en el trabajo.

Sin embargo, Suyon Urquizo (2018) en su investigación “Plan de incentivos laborales para la productividad laboral en importadora Cervantes SAC, Chiclayo; todas las instituciones empresariales averiguan como desenvolverse en sus actividades de manera adecuada para así poder enfrentar con éxito a sus competidores.

La competitividad se centra en el papel clave del factor humano, ya que el desempeño de los trabajadores es crucial para la supervivencia y el crecimiento de una organización. Por ello, se plantea la elaboración de un Plan de Incentivos Laborales enfocado en mejorar la Productividad Laboral en la empresa Importadora Cervantes SAC, ubicada en Chiclayo. Este estudio aborda la medición de la Productividad Laboral y el análisis de un Plan de Incentivos Laborales, abordando ambos aspectos en el contexto de dicha empresa. La investigación es de tipo aplicada y explicativa, con un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo. Se llevó a cabo con una muestra de seis colaboradores de la Importadora Cervantes SAC. Los resultados reflejaron un rendimiento mensual simple del 62.37% en relación con la inversión realizada en la propuesta del plan de incentivos, además de evidenciar mejoras tanto en el desempeño como en el clima laboral dentro de la organización.

Así mismo Nieto Peche (2020) en su estudio titulado “influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores administrativos de la Municipalidad distrital de Pacora, cuyo objetivo de esta investigación fue determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores de la municipalidad de Pacora, aplicando todos tipos de encuestas con respuestas basadas en la escala de Likert y una investigación cualitativa , los resultados obtenidos revelaron que se deben implementar estrategias urgentes, para revertir los resultados , ya que puede influir de manera preocupante los incentivos y estos a su vez bajen el nivel de los colaboradores .Finalmente

se recomienda mantener constantes capacitaciones de acuerdo a las actividades que realiza cada servidor público.

En el caso de Acuña Zuñiga (2021) en su investigación “Satisfacción laboral y productividad en el personal de salud de la microred Ocos” cuya investigación tuvo por objetivo principal determinar la relación entre satisfacción laboral y la productividad en el personal de salud de la Microred.

El estudio fue de tipo aplicada con enfoque correlacional y diseño transaccional. La muestra, de carácter censal, estuvo conformada por 52 trabajadores. Para recopilar los datos, se aplicaron encuestas, específicamente una para medir la satisfacción laboral y otra para evaluar la productividad. Los resultados mostraron que el 79% de los participantes manifestó un nivel alto de satisfacción laboral, mientras que el 83% alcanzó un nivel alto en productividad. Además, se identificaron relaciones significativas entre la satisfacción laboral y las dimensiones de eficiencia, eficacia y efectividad ($p=0,315$; $p=0,605$; $p=0,479$). También se determinó que la satisfacción laboral y la productividad están moderadamente correlacionadas de manera significativa ($p=0,621$). Se concluye que la satisfacción laboral tiene una influencia significativa en la productividad, lo que implica que un mayor nivel de satisfacción laboral favorece un incremento en la productividad del personal de salud de la Microred Ocos.

Por otra parte Cochachin y Rosales (2022) en su investigación Motivación y desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Trujillo Inversión S.A, tuvo como finalidad de buscar la relación de estas dos variables, según su finalidad: Tipo aplicada, de carácter descriptivo correlacional cuantitativo no experimental de corte transversal y se aplicó como instrumento de investigación el cuestionario. La población estuvo conformada por un total de 60 trabajadores profesionales y técnicos de la empresa Trujillo Investment S.A. Los resultados obtenidos mediante la prueba de chi cuadrado

muestran un valor crítico inferior a 0.05 ($0.000 < 0.05$), lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto evidencia que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Trujillo Investment S.A. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.808 ($r = 0.808$) entre ambas variables, lo que indica una asociación positiva y un nivel de correlación alto. Esto significa que a medida que aumenta la motivación, también se incrementa el desempeño laboral en las áreas administrativas de la empresa.

1.2.2. Bases teóricas.

Incentivos

Para que una empresa sea competitiva dentro del mercado hay que tomar en cuenta la mano de obra balanceada con los resultados producidos, debido que la mano dentro del total de los costos conlleva un gran porcentaje para la elaboración del producto. Si el empleador pretende tener un producto terminado de buena calidad y competitivo dentro del mercado es importante mantener altamente motivado al personal, los salarios y prestaciones serían los adecuados a las funciones y perfil de cargo. Al contrario, si existe una despreocupación por parte del empleador al mantener motivados al personal obtendrá un déficit en su producción que genera una baja moral, baja motivación, baja productividad y baja calidad del producto.

Los incentivos son un extra que otorgan a los colaboradores de una empresa a parte de su salario o sueldo por realizar de la mejor manera su trabajo y haber alcanzado la meta propuesta al inicio de mes o año. Además, son realmente necesarios para estimular el trabajo en los colaboradores de la empresa y de esta manera aumentar la productividad y las ganancias económicas en la empresa

Según Jose Agustin (2013) “un incentivo es una parte variable del sueldo que premia un resultado superior al resultado exigible” (p. 129). Es decir, que los incentivos dentro de la empresa pretenden premiar el trabajo bien realizado por parte de los colaboradores y así mantener dicho desempeño si las actividades realizadas son las correctas, mientras que si ha fallado en algún aspecto tratar de mejorar y al lograr dicha mejora premiar al trabajador por conseguir los objetivos planteados.

Ivancevich et al., (2012) los incentivos “son esenciales para despertar la motivación a los trabajadores al realizar las actividades diarias. Requiere indagar en las necesidades de las personas. Estas cosas serán estimuladas, para desencadenar un conjunto específico de conductas que llevarán a un mejor desempeño”.

Huffington (2020) en su investigación sobre cómo los incentivos relacionados con el bienestar (salud mental, descanso) son clave para mejorar el desempeño en el lugar de trabajo.

Sistema de incentivos

Un sistema de incentivos se define como un conjunto estructurado de estrategias y recompensas diseñadas para motivar a los empleados, aumentar su compromiso y mejorar el desempeño organizacional. Este sistema integra beneficios tanto intrínsecos como extrínsecos y se ajusta según el rendimiento individual o grupal.

En 2021, diversos estudios destacan que la relación entre desempeño y recompensas es clave para mejorar la productividad y la retención del talento, basándose en teorías como la expectativa y el intercambio organizacional, que vinculan los incentivos al esfuerzo y compromiso del empleado.

Grant (2020) en el contexto del trabajo remoto, los incentivos deben adaptarse a un entorno donde los empleados valoran la flexibilidad, el reconocimiento y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

- Empresas que ofrecen incentivos no monetarios como días libres adicionales, acceso a programas de bienestar mental, y subvenciones para equipos de trabajo en casa.
- Reconocimiento virtual, como recompensas públicas en plataformas colaborativas.

Los sistemas de incentivos han evolucionado para adaptarse a las necesidades contemporáneas. Los autores combinan motivación intrínseca, bienestar, sostenibilidad y tecnología para maximizar el impacto en diversos contextos.

Estímulos laborales

Los estímulos laborales son aquellos aspectos del entorno de trabajo que motivan y generan satisfacción en los empleados, impulsando su rendimiento y compromiso con la organización. Según la teoría de la motivación, existen diferentes tipos de estímulos laborales que pueden influir en el desempeño de los trabajadores, como el reconocimiento, la autonomía, el ambiente laboral y las oportunidades de crecimiento profesional.

Los estímulos laborales se definen como estrategias diseñadas para motivar a los empleados, mejorar su desempeño y promover su satisfacción en el trabajo. Estos pueden ser financieros, no financieros, intrínsecos o extrínsecos, y son fundamentales para mantener la productividad y el compromiso en las organizaciones. A continuación, se analizan los tipos de estímulos laborales, teorías relevantes y ejemplos prácticos.

Tipos de Estímulos Laborales

1. **Estímulos Financieros**

- Bonos por desempeño.
- Incrementos salariales por antigüedad o cumplimiento de metas.
- Programas de participación en utilidades.
- Premios monetarios por innovación o productividad.

2. **Estímulos No Financieros**

- Reconocimiento público (certificados, premios).
- Flexibilidad laboral (trabajo remoto, horarios adaptados).
- Oportunidades de crecimiento profesional (cursos, mentorías).
- Beneficios sociales (días adicionales de vacaciones, actividades de bienestar).

3. **Estímulos Intrínsecos**

- Tareas que promuevan autonomía, creatividad y propósito.
- Metas significativas alineadas con los valores personales del empleado.
- Retroalimentación positiva que refuerce la autoestima.

4. **Estímulos Extrínsecos**

- Competencias internas con premios tangibles.
- Reconocimiento público en reuniones o plataformas corporativas.

- Espacios de trabajo atractivos y cómodos.

Los estímulos laborales son esenciales para promover la motivación, el compromiso y la productividad en las organizaciones. Diseñar estímulos efectivos requiere entender las necesidades individuales de los empleados. Castro (2021) En su investigación analiza cómo los entornos laborales que promueven la creatividad y la autonomía pueden actuar como estímulos intrínsecos para los empleados. Enfatiza la importancia de fomentar la innovación y reconocer a los empleados que proponen ideas originales.

Compensación laboral

Se refiere a todas las formas de remuneración o beneficios que los empleados reciben a cambio de su trabajo. Esto incluye no solo el salario, sino también otros incentivos y beneficios que una organización proporciona para atraer, retener y motivar a su personal.

Componentes principales de la compensación laboral:

1. **Salario base:** Es el pago fijo que el empleado recibe de forma regular (semanal, quincenal o mensual), está determinado por factores como experiencia, habilidades, ubicación y sector.
2. **Compensación variable:** Incluye incentivos, bonificaciones o comisiones que dependen del desempeño individual, del equipo o de la empresa.
3. **Beneficios:** Pueden ser financieros o no financieros y suelen incluir:
4. **Seguridad social** (como seguro médico, de vida o de desempleo).
5. **Prestaciones legales** (aguinaldo, vacaciones, prima vacacional).
6. **Prestaciones adicionales** (vales de despensa, transporte, horarios flexibles, planes de retiro).

7. **Incentivos no monetarios:** Incluyen oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento público, cultura laboral positiva, días libres adicionales.

Importancia de la compensación laboral:

- **Atrae talento:** Una compensación competitiva puede ser un factor decisivo para captar empleados cualificados.
- **Motiva y retiene:** Los empleados satisfechos con su compensación tienen más probabilidades de permanecer en la empresa y de ser más productivos.
- **Cumplimiento legal:** Evita sanciones al garantizar que la empresa cumpla con las normativas laborales.

Formulación de metas

La formulación de metas es un tema ampliamente estudiado en la psicología organizacional, motivacional y en la gestión empresarial. Diversos autores han desarrollado teorías y modelos para explicar cómo las metas influyen en el desempeño y cómo deben ser formuladas para maximizar su efectividad. Aquí algunos enfoques y autores clave, realmente es importante tener presente cada una de las metas que desea alcanzar la empresa, para generar que el personal este siempre atento y comprometido por lograr cumplir cada una de las metas propuestas.

Velarde (2020) analizó la relación entre compensación laboral y productividad, destacando que tanto los beneficios monetarios como los no monetarios influyen directamente en la motivación y retención del personal. Al mismo tiempo, enfatiza que una buena política de compensación puede mejorar el clima laboral y el crecimiento profesional de los empleados.

Salario

Es el pago que recibe un empleado por realizar un trabajo en una organización. En el 2022, el salario continuó siendo un tema de amplio análisis debido a factores como la inflación, el impacto de la pandemia de COVID-19 y la desigualdad salarial. Diversos estudios destacan tendencias importantes y autores que analizan este fenómeno.

El Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reveló que, por primera vez en el siglo XXI, el crecimiento de los salarios reales a nivel mundial fue negativo. Durante la primera mitad de 2022, los salarios mensuales disminuyeron un 0,9 % en términos reales, mientras que la inflación erosionaba el poder adquisitivo. Este informe resalta cómo la crisis del costo de vida y la desigualdad salarial siguen siendo problemáticas estructurales en muchos países.

Objetivos del salario

Entre los principales objetivos que tiene el salario son:

Retener: convencer al personal que está en la mejor empresa y que tiene una estabilidad económica y laboral permanente.

Motivar: es la parte clave que todo trabajador necesita para permanecer en una organización, debido a que esto facilita las relaciones intrapersonales e interpersonales de todos los colaboradores de la empresa. Tomar en cuenta que las personas son el capital humano que sostiene a la organización y que es un capital invaluable, que se mantendrán siempre motivadas con las actividades que realizan.

Intervención de las autoridades en los planes de incentivos

Las autoridades de una empresa sea esta pública o privada, se enfocarían en participar en la ejecución de los planes de incentivos, de acuerdo ; lo mencionado los

beneficios de que los jefes intervengan en este tipo de planes es crear una cultura y ambiente laboral confortable y enriquecedor para las personas que lo integran, la desventaja frente a esta situación es que no, se ponga en práctica y solo quede plasmado en documentos, lo planificado en ello principalmente es elevar la motivación de los colaboradores; en torno a esto, se establece que: “La organización y dirigentes brindan el mayor apoyo posible al plan.

Ante la situación planteada, se formula que la colaboración de las autoridades en presentar un programa para motivar a sus trabajadores elevara el bienestar laboral y lo beneficioso que sería ponerlo en práctica al hacer refuerzos positivos en los colaboradores mediante incentivos que influya en el desempeño laboral para mayores ganancias y resultados en el trabajo.

Planes de incentivos y características

Los planes de incentivos son estrategias utilizadas por las empresas para motivar a sus empleados a lograr ciertos objetivos o comportamientos deseados. Algunas características que deben llevar estos planes son:

1. **Objetivos claros y medibles:** Los empleados deben tener claridad sobre qué se espera de ellos y cómo se medirá su desempeño.
2. **Justicia y equidad:** Los incentivos deben ser distribuidos de manera justa y equitativa, de acuerdo con el desempeño y logros de cada empleado.
3. **Personalización:** Los planes de incentivos deben ser diseñados teniendo en cuenta las necesidades y preferencias individuales de los empleados, para que resulten efectivos y motivadores para cada uno.
4. **Transparencia:** Es importante que los empleados conozcan cómo funcionan los planes de incentivos y qué criterios se utilizan para asignar los incentivos.

5. **Flexibilidad:** Los planes de incentivos deben ser lo suficientemente flexibles para adaptarse a cambios en las circunstancias o en los objetivos de la empresa.
6. **Comunicación efectiva:** Es fundamental comunicar de manera clara y constante los incentivos y los logros alcanzados, para mantener motivados a los empleados.
7. **Evaluación continua:** Es importante realizar una evaluación periódica de los planes de incentivos para asegurarse de que estén funcionando correctamente y ajustarlos si es necesario.

Los planes de incentivos deben ser justos, motivadores, transparentes y flexibles, con el objetivo de impulsar el desempeño y la satisfacción de los empleados.

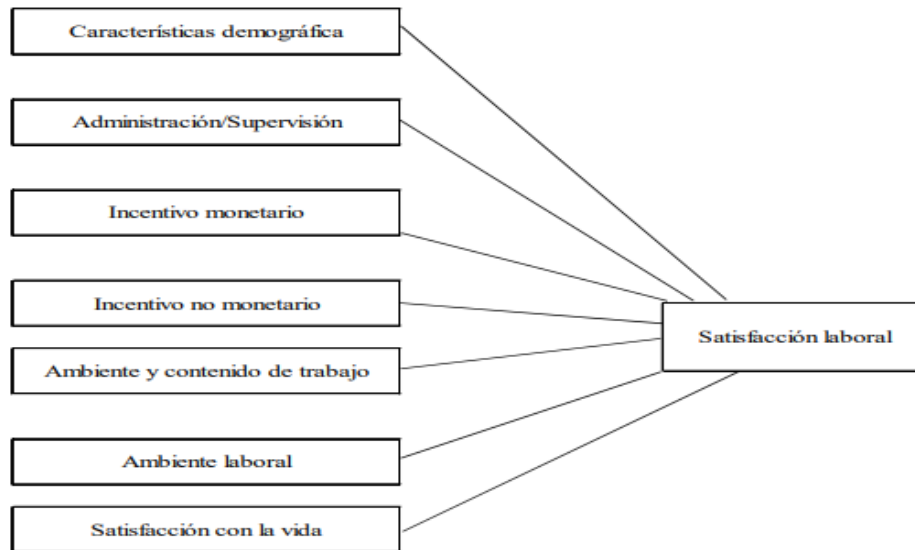
Medición de Incentivos laborales

Modelo factores determinantes de la satisfacción laboral.

Un modelo precursor que se puede destacar es el planteado por Barón, el cual señala que diversos factores organizacionales suelen estar vinculados a la satisfacción laboral. Entre estos se incluyen el diseño del trabajo que abarca tanto el ambiente como el contenido laboral, la aplicación de principios éticos en el trato hacia los empleados, los sistemas de incentivos, tanto materiales como no materiales, la percepción de control de calidad basada en la confianza en las competencias personales y profesionales de los supervisores o gerentes y la calidad de las relaciones interpersonales, es decir, el ambiente social dentro del entorno laboral.

El diseño del trabajo es el proceso de definir un trabajo o un rol, sus funciones y sus relaciones. Se muestra que el nivel de representación de estas dimensiones asociado con la posición, tiene un impacto significativo en la actitud de los empleados hacia su trabajo (Kozarevic, 2014).

Figura 1. Modelo de factores determinantes de la satisfacción laboral



Fuente: Kozarevic (2014)

Productividad

Existen múltiples definiciones de lo que se entiende por productividad y en este caso solo se tuvieron en cuenta las que son más relevantes para el tema objeto de este ensayo, así mismo es importante hablar de la productividad enfocada en las empresas, ya que esta es la encargada de determinar los distintos factores que establecen el fracaso o el éxito de la misma; razón por la cual algunos autores la definen como la relación existente entre el volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar ese nivel de producción esperado. Fontalvo Herera (2018); para autores de la productividad es el incremento de los niveles de producción a partir del desarrollo de la capacidad productiva sin variar el uso de la fuerza del trabajo, por otro lado, organizaciones como la OIT han establecido que la productividad es la forma eficaz y eficiente de utilizar y aprovechar todos los recursos entre ellos el capital, la tecnología y el capital humano.

La productividad en una empresa se refiere a la eficiencia con la que se utilizan los recursos disponibles para producir bienes o servicios. Es un indicador clave para evaluar el rendimiento de la empresa y su capacidad para generar beneficios.

Algunas características de la productividad en una empresa son:

1. **Eficiencia en el uso de recursos:** la empresa debe utilizar de manera adecuada los recursos disponibles, como materias primas, mano de obra, tecnología, entre otros, para maximizar la producción.

2. **Calidad en los productos o servicios:** la productividad también implica producir bienes o servicios de alta calidad que cumplan con las expectativas de los clientes.

3. **Innovación y mejora continua:** para ser productiva, la empresa debe estar en constante búsqueda de nuevas formas de mejorar sus procesos y productos.

Las formas de medir la productividad en una empresa pueden ser diversas, entre las más comunes se encuentran:

1. **Productividad laboral:** se mide la cantidad de productos o servicios producidos por cada trabajador en un período de tiempo determinado.

2. **Productividad por unidad de producción:** se calcula la cantidad de productos o servicios producidos por cada unidad de entrada, como materia prima o tiempo de trabajo.

3. **Productividad global:** se evalúa la eficiencia general de la empresa, considerando todos los recursos utilizados y la producción total obtenida.

4. **Índices de eficiencia:** se utilizan diferentes indicadores, como la tasa de utilización de la capacidad instalada, la reducción de costos, el tiempo de producción, entre otros, para medir la productividad de la empresa.

La productividad en una empresa es fundamental para su éxito y competitividad en el mercado. Medir y mejorar la productividad de manera constante puede ayudar a la empresa a alcanzar sus objetivos y mantenerse relevante en un entorno empresarial cada vez más competitivo.

Teorías que respaldan la productividad

1. **Teoría de la motivación:** Según la teoría de la motivación, los incentivos funcionan como estímulos que impulsan a los empleados a alcanzar metas y objetivos establecidos por la empresa, aumentando así su productividad.

2. **Teoría de la agencia:** La teoría de la agencia sostiene que los incentivos empresariales pueden alinear los intereses de los empleados con los de la empresa, incentivándolos a esforzarse más para lograr resultados favorables para ambas partes.

3. **Teoría de la equidad:** Según la teoría de la equidad, los empleados comparan su esfuerzo y desempeño con el de sus colegas y esperan ser recompensados de manera justa y equitativa. Los incentivos empresariales pueden ser utilizados para garantizar esta equidad y aumentar la motivación y productividad de los trabajadores.

4. **Teoría de la contingencia:** La teoría de la contingencia sugiere que los incentivos deben adaptarse a las circunstancias y necesidades específicas de cada empresa y de cada empleado para lograr los resultados deseados en términos de productividad.

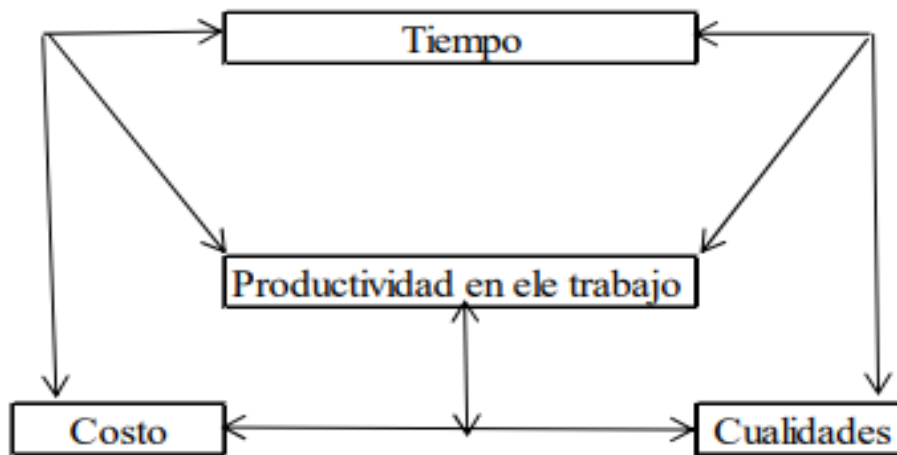
Estas teorías respaldan la idea de que los incentivos empresariales pueden influir positivamente en la productividad de los empleados al motivarlos, alinear sus intereses, garantizar la equidad en las recompensas y adaptarse a las circunstancias particulares de cada situación laboral.

Medición de productividad

Modelo de productividad laboral de Ulubeyli, Kazaz, y Er (2014).

Según los autores en mención la productividad de una labor se puede definir como el producto final de tres variables muy importantes: el tiempo empleado en ejecutar la tarea, la calidad del producto final o cualidades y el costo de la tarea.

Figura 2. Modelo de Elementos básicos de la productividad

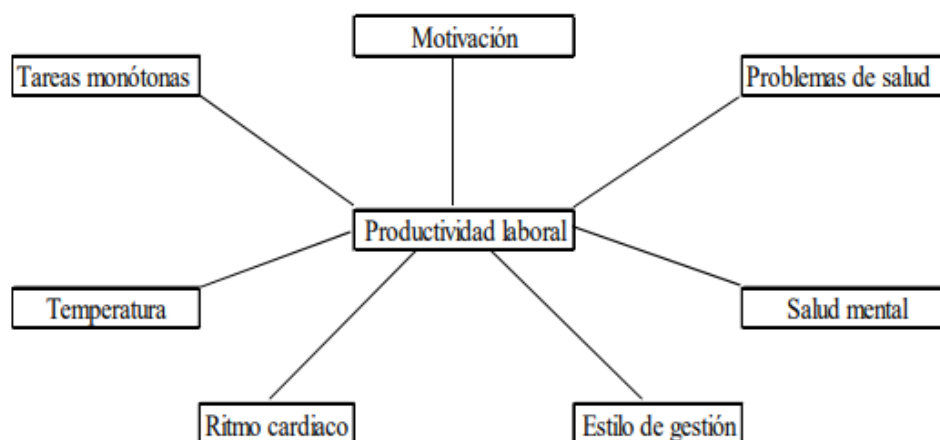


Fuente. Ulubeyli (2014)

Modelo de factores que influyen en la productividad

Factores como la motivación, los problemas de salud, la salud mental de los trabajadores, el estilo de gestión, el ritmo circadiano, la temperatura en el lugar de trabajo, las tareas monótonas y la duración de las pausas o el trabajo ininterrumpido se citan mayormente como moderadores de la productividad.

Figura 3. Modelo de factores que influyen en la productividad laboral



Fuente: Ulubeyli (2014).

La productividad toma nombre en una medida fundamental de la economía y gestión empresarial, es utilizada para evaluar la eficiencia con la que los recursos (como el trabajo, el capital o la tecnología) son maniobrados para generar bienes y servicios. Conceptualmente, se expresa como la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados. Esta métrica es clave tanto para el crecimiento económico como para la competitividad organizacional y nacional. En cuanto a la misma se determina que la ejecución de una tarea por parte del trabajador, su predisposición a llevarla a cabo, el cómo la realiza, su desempeño y la productividad alcanzada, se deriva del resultado que espera obtener de ella, pretendiendo explicar qué motiva a un trabajador a ser productivo, a esforzarse por el cumplimiento de sus tareas asignadas, viendo a las expectativas como una relación entre el esfuerzo que requiere ejecutar las funciones asignadas, y lo que recibe a cambio de la empresa por este esfuerzo.

Taylor et al., (2023) destacaron la importancia de la eficiencia y la efectividad en la gestión de recursos y proceso, vinculando la productividad a la innovación y a la adecuada gestión de personas.

Existe el enfoque en la priorización de tareas y en la importancia de abordar primero las tareas más importantes y desafiantes para aumentar la productividad.

Tracy (2001) propone la idea de priorizar las tareas más difíciles y significativas ("comerse la rana") primero para evitar la procrastinación y aumentar la productividad. Su enfoque se centra en identificar las tareas de mayor impacto y hacerlas de inmediato.

Según Render Barry (2015) la productividad puede incrementarse mediante la reducción de insumos manteniendo las salidas constantes, o aumentando la producción sin incrementar los insumos.

Finalmente, se destaca la teoría de la productividad en donde se sustenta que la misma obedece al cumplimiento de las metas, utilizando los recursos necesarios a un bajo costo, existiendo una preocupación tanto en la eficacia o cumplimiento de las tareas asignadas y objetivos trazados, como en la eficiencia, lo que implica su ejecución optimizando el uso de recursos para alcanzar un bajo costo, señalando una serie de factores que determinan la productividad de una organización. Clear (2018) argumenta que la productividad se construye mediante la formación de pequeños hábitos diarios que, acumulados con el tiempo, producen resultados notables. El enfoque está en las mejoras del 1% que, sumadas, generan un gran cambio.

Newport (2016) introduce el término "trabajo profundo", que se refiere a la capacidad de enfocarse en tareas cognitivamente demandantes sin distracciones. Argumenta que este tipo de enfoque es esencial en una era de sobrecarga de información y distracciones constantes.

Capítulo 2.

2. Metodología.

2.1. Diseño teórico.

2.1.1. Definición de las variables.

- Incentivos: Se refiere a todas las recompensas, beneficios y estímulos que la empresa Cofarve S.A ofrece a sus trabajadores para motivar su productividad.
- Productividad de los trabajadores: Es la medida de la eficiencia y efectividad con la que los empleados de Cofarve S.A realizan sus tareas y cumplen con sus responsabilidades laborales.

Variables independientes:

- Tipos de incentivos ofrecidos por la empresa Cofarve S.A.
- Cantidad de incentivos otorgados a los trabajadores.
- Percepción de los trabajadores sobre los incentivos recibidos.

Variable dependiente:

- Nivel de productividad de los trabajadores de Cofarve S.A.

Variables de control:

- Edad de los trabajadores
- Nivel educativo de los trabajadores
- Experiencia laboral de los trabajadores

2.1.2. Objeto y campo de acción.

El objeto es estudiar los incentivos que se ofrecen a los trabajadores de la empresa Cofarve S.A y cómo estos incentivos afectan la productividad de los empleados.

El campo de acción de tu proyecto se centra en la relación entre los incentivos y la productividad de los trabajadores en dicha empresa.

2.1.3. Operacionalización de las variables.

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	X Incentivos	Y Productividad
DEFINICION CONCEPTUAL	Los incentivos son un extra que otorgan a los colaboradores de una empresa a parte de su salario o sueldo por realizar de la mejor manera su trabajo y haber alcanzado la meta propuesta al inicio de mes o año.	La productividad es el incremento de los niveles de producción a partir del desarrollo de la capacidad productiva sin variar el uso de la fuerza del trabajo.
DIMENSIONES	X1. Motivación personal	Y1. Ausentismo
	X2. Necesidades personales	Y2. Rotación del personal
	X3. Premios laborales	Y3. Comportamiento laboral
	X4. Compromiso laboral	Y4. Satisfacción del trabajo.
INDICADORES	1. Participación en actividades	1. Días laborados
	2. Cumplimiento de objetivos	2. Asistencia de servicio
	3. Nivel de entusiasmo	3. Permisos
	4. Crecimiento laboral	
	1. Estabilidad laboral	1. Cambios de personal
	2. Reconocimiento laboral	2. Cambios de puestos
	3. Relaciones interpersonales	
	4. Bienestar emocional	
1. Ascensos laborales	1. Integración en actividades	
2. Programa de incentivos	2. Desempeño laboral	
3. Satisfacción con los incentivos	3. Trabajo en equipo	
4. Reconocimientos formales		
1. Identificación laboral	5. Ambiente laboral	
2. Nivel de lealtad laboral	6. Calidad de su trabajo	
3. Sentido de pertenencia	7. Características de su trabajo	
4. Valores empresariales		

Fuente: Autoría propia

Teniendo en cuenta que el estudio fue de nivel explicativo causal, las variables se exponen a continuación:

Variable independiente: Incentivos laborales

- **Definición conceptual:** Son estrategias, beneficios o recompensas diseñadas para motivar y estimular a los empleados, con el objetivo de mejorar su desempeño, compromiso y productividad en el entorno laboral. Según Chiavenato (2015) los incentivos laborales son "todas aquellas recompensas adicionales que las organizaciones ofrecen a sus colaboradores para estimular comportamientos deseados, mantener altos niveles de motivación y reforzar el compromiso organizacional". Robbins y Judge (2015) destacan que los incentivos son herramientas esenciales en la gestión del capital humano, ya que fomentan un equilibrio entre los objetivos personales del empleado y las metas organizacionales, incrementando la satisfacción laboral y el rendimiento.

- **Definición operacional:** Medición de los incentivos percibidos por los trabajadores de una empresa Cofarve S.A, a partir de sus dimensiones e indicadores expresados en los ítems del cuestionario, con opciones de respuesta en una escala ordinal tipo Likert de 1-5.

- **Dimensiones e indicadores:** Se consideró la teoría de la administración de Taylor, quien clasificó los incentivos en cinco tipos.

- **Incentivos económicos:** Representan dinero, y son complementarios al sueldo o remuneración del trabajador.

- **Incentivos asistenciales:** Sirven como soporte o ayuda a los colaboradores ante eventos o necesidades imprevistas.

- Incentivos recreativos: Su finalidad es crear una atmósfera de trabajo agradable al reducir las tensiones entre los colaboradores con actividades que fomenten la integración, y permitan la construcción de experiencias positivas entre los trabajadores y la empresa.

- Incentivos supletorios: Están alineados a facilitar la calidad de vida que el trabajador percibe en su ambiente laboral, haciéndolo más cómodo y satisfactorio.

Incentivos de adiestramiento: Se alinean al fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores, brindando o posibilitando una formación continua.

Tabla 2. Sistema de incentivos COFARVE S..A

Sistema De Incentivos COFARVE S.A 2024			
Sueldo Básico Sectorial	\$471,78		
Tabla De Comisiones	VENTA	VENTA	VENTA
	\$9500	\$13.000	\$15.000 +
Ganancia Venta	\$20	\$40	\$60
Ganancia Utilidad	\$20	\$40	\$60
Cumplimiento Base	93%	93%	93%
Incentivo Por Laboratorio MK	Ganancia Equipo	Ganancia Equipo	Ganancia Equipo
Incentivo Por Laboratorio LA SANTÉ	5%	5%	5%
Reconocimiento Por Antigüedad	5 años	10 años	15 años
	Placa	Placa	Placa

Fuente: Autoría propia

Variable dependiente: Productividad laboral

- Definición conceptual: Cumplimiento de las metas organizacionales, utilizando los recursos necesarios a un bajo costo, demostrando preocupación en la eficiencia de las operaciones, al igual que en su eficacia. (Robbins y Judge,2015).

- Definición operacional: Medición de la productividad de los trabajadores de la empresa Cofarve S.A, a partir de sus dimensiones e indicadores expresados en los ítems del cuestionario, con opciones de respuesta en una escala ordinal de tipo Likert de 1-5.

- Dimensiones e indicadores: Se tomó la teoría de Robbins y Judge (2015) quien expuso cinco factores que ayudan a determinar el nivel de productividad laboral.
- Ausentismo: Inasistencia al trabajo de manera frecuente, lo cual involucra un costo para la empresa al no disponer de la fuerza laboral suficiente en la jornada.
- Rotación: Salida permanente de la organización, ya sea por decisión del trabajador o de la empresa.
- Conducta que se aparta de las normas: Adopción de un comportamiento desviado de los propósitos de la empresa.
- Comportamiento ciudadano organizacional: Predisposición de los trabajadores a ir más allá de sus obligaciones o deberes en su cargo.
- Satisfacción en el trabajo: Sentimiento positivo del trabajador sobre las características propias del trabajo y la calidad que percibe de su ambiente laboral.

2.1.4. Formulación del problema.

2.1.4.1. Problema general.

¿Cómo los incentivos afectan la productividad de los trabajadores de la empresa Cofarve S.A.?

2.1.4.2. Problemas específicos.

1. ¿Cuál es el impacto de los incentivos monetarios en la productividad de los trabajadores de Cofarve S.A. en comparación con otros tipos de incentivos no monetarios?
2. ¿Cómo influyen los incentivos extrínsecos e intrínsecos en la motivación de los empleados de Cofarve S.A. y, por lo tanto, en su productividad?
3. ¿Cuál es la percepción de los empleados de Cofarve S.A. sobre la efectividad de los actuales programas de incentivos en términos de mejorar su

desempeño laboral y qué recomendaciones podrían implementarse para optimizar su impacto en la productividad de la empresa?

2.1.4.3.Objetivo general

Analizar y determinar el impacto de los incentivos en la productividad de los trabajadores de la empresa Cofarve S.A., con el fin de identificar estrategias que puedan mejorar el desempeño laboral y contribuir al crecimiento y éxito de la organización.

2.1.4.4.Objetivos específicos.

1. Identificar los tipos de incentivos más efectivos para aumentar la productividad de los trabajadores en la empresa Cofarve S.A, a través de la recopilación y análisis de datos sobre los programas de incentivos actuales y su impacto en el desempeño laboral.

2. Diseñar un plan de incentivos para la empresa Cofarve S.A, basado en las necesidades y preferencias de los trabajadores, con el fin de mejorar la motivación y la productividad en cada área de la organización.

3. valorar la eficacia del plan de incentivos implementado, comparando los niveles de productividad y satisfacción de los empleados antes y después de la intervención, mediante la realización de encuestas, entrevistas y seguimiento de indicadores clave de desempeño.

2.1.4.5.Hipótesis general.

- HI. Los incentivos ofrecidos por la empresa Cofarve S.A tienen una influencia positiva en la productividad de sus trabajadores, ya que motivan a los empleados a alcanzar sus metas laborales y a mejorar su desempeño en el cumplimiento de sus funciones.

- HO. Los incentivos ofrecidos por la empresa Cofarve S.A NO tienen influencia positiva en la productividad de sus trabajadores, ya que motivan a los empleados a alcanzar sus metas laborales y a mejorar su desempeño en el cumplimiento de sus funciones.

2.1.4.6.Hipótesis específicas.

- HI. Los incentivos monetarios tienen un efecto positivo en la productividad de los trabajadores de la empresa Cofarve S.A, ya que motivan a los empleados a alcanzar metas y objetivos laborales.

- HO. Los incentivos monetarios NO tienen un efecto positivo en la productividad de los trabajadores de la empresa Cofarve S.A, ya que motivan a los empleados a alcanzar metas y objetivos laborales.

- HI. Los incentivos no monetarios, como reconocimientos públicos o capacitaciones, también influyen de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa Cofarve S.A, al generar un ambiente laboral positivo y fomentar la satisfacción laboral.

- HO. Los incentivos no monetarios, como reconocimientos públicos o capacitaciones, NO influyen de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa Cofarve S.A, al generar un ambiente laboral positivo y fomentar la satisfacción laboral.

2.2. Diseño metodológico.

2.2.1. Enfoque, alcance y diseño de la investigación.

Enfoque: El de la investigación será cuantitativo, ya que se buscará medir de forma objetiva la influencia de los incentivos en la productividad de los trabajadores de la empresa Cofarve S.A. en Manta en el año 2024.

Alcance: El alcance de la investigación se limitará a los trabajadores de la empresa Cofarve S.A. en Manta, por lo tanto, se llevará a cabo en un solo lugar y con una muestra específica de empleados. Además, se considerarán únicamente los incentivos ofrecidos por la empresa para aumentar la productividad de los trabajadores.

Diseño: El diseño de la investigación será descriptivo y correlacional debido a que se buscará describir y analizar la relación entre los incentivos y la productividad de los trabajadores. Se utilizarán encuestas y entrevistas para recolectar datos, los cuales serán analizados estadísticamente para determinar si existe una influencia de los incentivos en la productividad de los trabajadores de la empresa Cofarve S.A. en Manta en el año 2024.

2.2.2. Población y muestra.

Población: Se refiere al conjunto de sujetos, objetos, o elementos con características que se quieren estudiar.

La población es 133 dependientes de farmacia de la empresa Cofarve S.A en la ciudad de Manta.

Muestra: Parte representativa de una población objeto de estudio.

Para calcular el tamaño de la muestra necesitas tener en cuenta varios factores, como el nivel de confianza, el margen de error y la heterogeneidad de la población siendo el nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, utilizamos la fórmula para calcular el tamaño de muestra en una población finita:

$$n = (Z^2 * p * q * N) / ((Z^2 * p * q) + ((N-1) * E^2))$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

Z = valor crítico de la distribución normal estándar para el nivel de confianza deseado (en este caso, 1.96 para un nivel de confianza del 95%)

p = proporción estimada de la población que tiene la característica que se desea estudiar (por ejemplo, la proporción de trabajadores que están de acuerdo con cierta política)

$$q = 1 - p$$

N = tamaño de la población (en este caso, 133 trabajadores)

E = margen de error (en este caso, 0.05).

Una vez que tengas estos valores, puedes sustituirlos en la fórmula para obtener el tamaño de muestra necesario para tu encuesta.

Mientras que la muestra serían los 57 empleados que se encuentran en el área de ventas dentro de la empresa.

2.2.3. Instrumento de medición y recolección de datos.

El instrumento de medición y recolección de datos que vamos a utilizar es una encuesta que conste de preguntas sobre los diferentes tipos de incentivos que se ofrecen a los trabajadores de la empresa Cofarve S.A., su percepción sobre los mismos y cómo creen que estos afectan su productividad.

Capítulo 3.

3.1. Resultados.

Análisis de fiabilidad

El análisis de fiabilidad es una técnica que se emplea para evaluar la consistencia y estabilidad de los instrumentos de medición utilizados en investigaciones. Su objetivo principal es garantizar que un instrumento mida de forma coherente el mismo constructo en diferentes momentos o bajo diferentes condiciones. Entre los métodos más comunes para realizar este análisis se encuentran el coeficiente alfa de Cronbach, que evalúa la consistencia interna, y el método de test-retest, que mide la estabilidad a lo largo del tiempo. La fiabilidad es crucial, ya que influye directamente en la validez de los resultados obtenidos

y en la capacidad del instrumento para producir resultados replicables y precisos. Un alto nivel de fiabilidad asegura que los errores aleatorios son mínimos y que las mediciones reflejan con precisión lo que se busca estudiar (Navarro, 2022).

Tabla 3. Procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	57	100,0
	Excluido	0	0,0
	Total	57	100,0

Fuente: Autoría propia

Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,764	13

Fuente: Autoría propia

Análisis

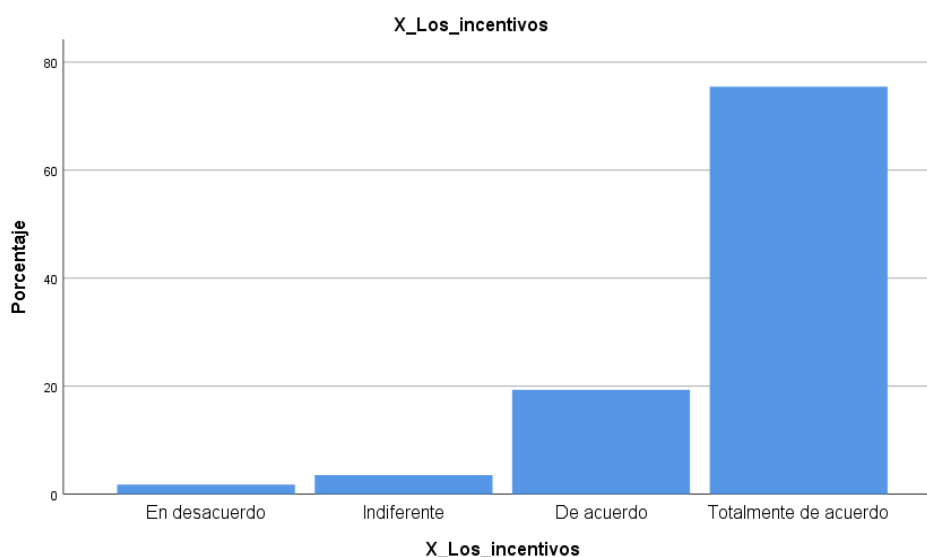
El instrumento con un Alfa de Cronbach de **0,764** tiene un nivel de fiabilidad aceptable, lo que significa que los 13 ítems que lo componen están razonablemente alineados con el constructo que se pretende medir. Aunque el coeficiente está por encima del umbral mínimo de 0,7, podría optimizarse mediante una revisión de los ítems menos consistentes o una posible mejora en la redacción de algunos de ellos. Esto ayudaría a garantizar que el instrumento mida de manera más precisa y consistente.

Tabla 5. X Los incentivos

X_Los_incentivos		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
	Indiferente	2	3,5	3,5	5,3
	De Acuerdo	11	19,3	19,3	24,6
	Totalmente De Acuerdo	43	75,4	75,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia

Figura 4. X Los incentivos



Fuente: Autoría propia

Análisis

En relación con la percepción de los incentivos por parte de los empleados, los resultados muestran que existe un consenso claro sobre su influencia positiva en la productividad laboral. Los trabajadores reportan que los incentivos, ya sean monetarios o no monetarios, generan un entorno de trabajo más motivador. Esta motivación es clave para aumentar su disposición a cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y

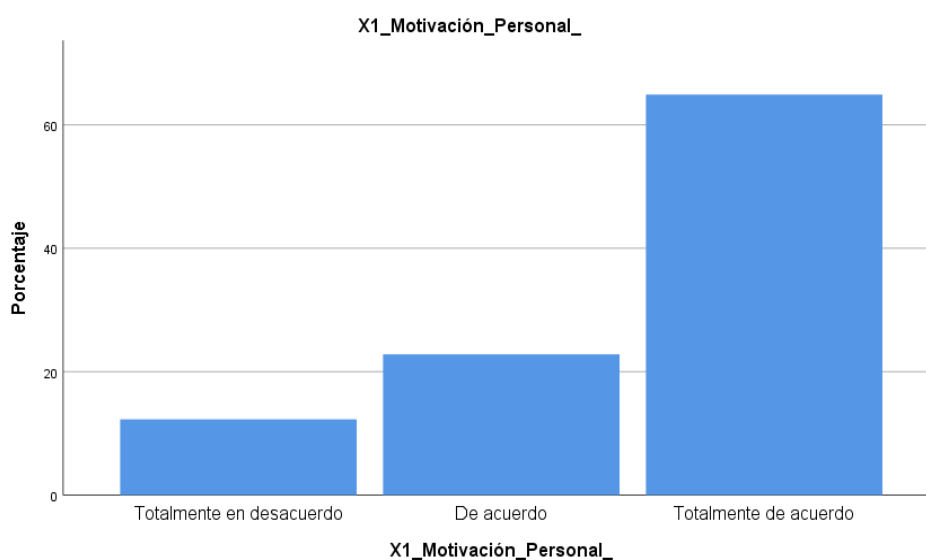
comprometida. A través de los incentivos, los empleados perciben que sus esfuerzos son valorados, lo que a su vez se traduce en un aumento en su rendimiento y en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Esta percepción de los incentivos como un motor de productividad resalta la importancia de contar con estrategias motivacionales bien diseñadas que respondan a las necesidades de los empleados.

Tabla 6. X1 Motivación personal

		X1_Motivación_Personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	12,3	12,3	12,3
	De acuerdo	13	22,8	22,8	35,1
	Totalmente de acuerdo	37	64,9	64,9	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia

Figura 5. X1 Motivación Personal



Fuente: Autoría propia

Análisis

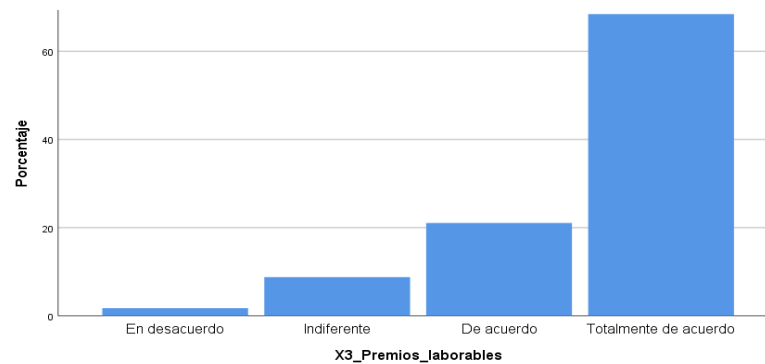
Los trabajadores consideran que la motivación personal es un factor crucial para su productividad en el trabajo. La investigación reveló que los empleados con un alto nivel de motivación personal, estimulada por incentivos, son más propensos a alcanzar los objetivos laborales. Esta relación sugiere que la motivación individual, cuando es reforzada por recompensas adecuadas, tiene un efecto directo en el desempeño de los trabajadores. Los empleados expresaron que los incentivos ofrecidos por la empresa no solo impulsan su motivación, sino que también mejoran su satisfacción general, lo que les permite enfrentar sus tareas con mayor disposición y entusiasmo. Este hallazgo destaca la relevancia de los incentivos como herramientas para potenciar la productividad, al fomentar la conexión entre la motivación intrínseca de los empleados y los objetivos empresariales.

Tabla 7. X3 Premios laborables

		X3_Premios_laborables			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
	Indiferente	5	8,8	8,8	10,5
	De acuerdo	12	21,1	21,1	31,6
	Totalmente de acuerdo	39	68,4	68,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia

Figura 6. X3 Premios laborables



Autor: Rolando Zambrano

Análisis

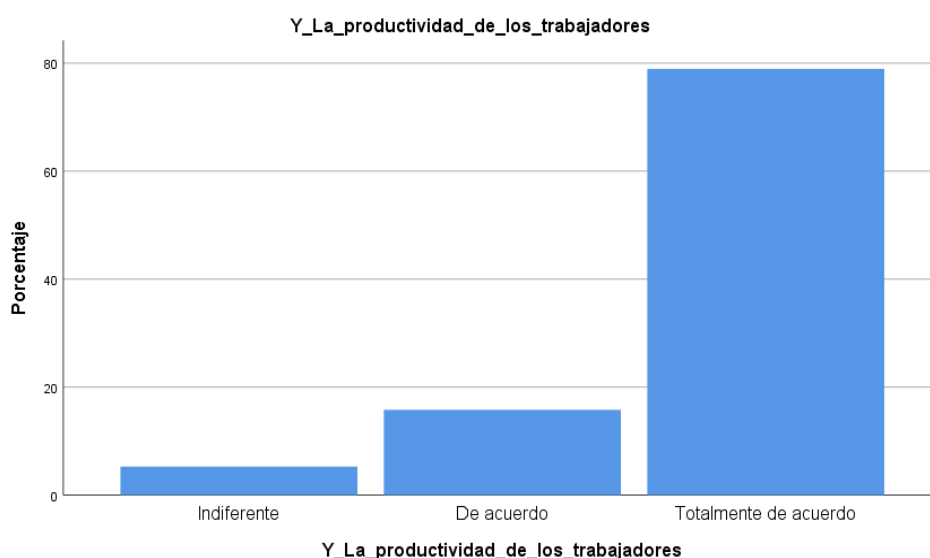
En cuanto a los premios laborales, que forman parte de los incentivos no monetarios, los resultados indican que estos son percibidos como efectivos por la mayoría de los empleados. Los premios por buen desempeño, como reconocimientos públicos, vacaciones extras o capacitaciones, son considerados valiosos para mantener un ambiente de trabajo positivo. Los trabajadores manifestaron que este tipo de incentivos no solo contribuye a su motivación, sino que también fortalece su sentido de pertenencia a la empresa. Al sentirse apreciados, los empleados están más dispuestos a contribuir de manera proactiva al éxito organizacional. Además, los premios laborales parecen fomentar una mayor cohesión dentro del equipo, reduciendo el estrés y aumentando la satisfacción general en el trabajo, lo que tiene un impacto positivo en la productividad general.

Tabla 8. Y La productividad de los trabajadores

Y_La_productividad_de_los_trabajadores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	3	5,3	5,3	5,3
	De acuerdo	9	15,8	15,8	21,1
	Totalmente de acuerdo	45	78,9	78,9	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia

Figura 7.Y La productividad de los trabajadores



Fuente: Autoría propia

Análisis

El análisis de los datos sobre la productividad de los trabajadores revela que la mayoría de los empleados consideran que su productividad ha mejorado como resultado de los incentivos proporcionados por la empresa. Los empleados reportan que los incentivos no solo les impulsan a cumplir con sus tareas de manera más eficiente, sino que también influyen en su disposición para realizar un trabajo de mayor calidad. Aunque no todos los trabajadores perciben esta relación de forma uniforme, los resultados generales indican que

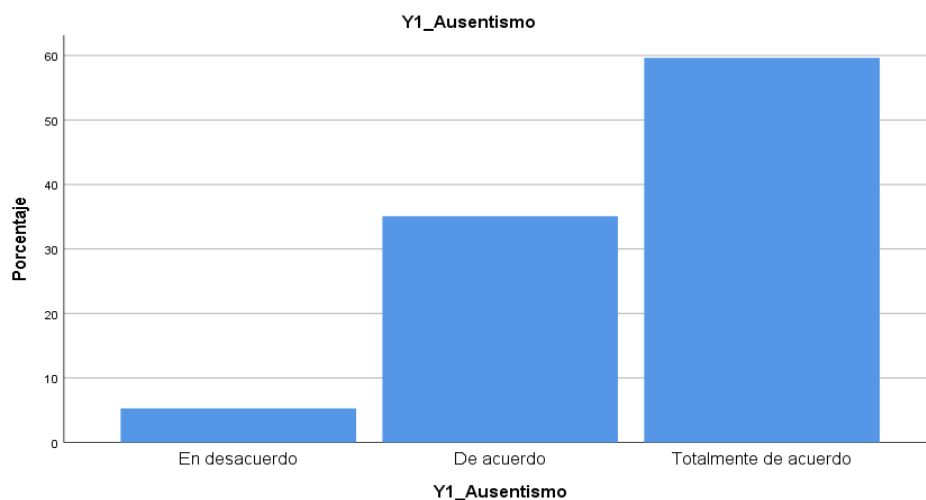
los incentivos actúan como un motivador clave para aumentar el rendimiento individual y colectivo.

Tabla 9. Y1 Ausentismo

		Y1_Ausentismo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	5,3	5,3	5,3
	De acuerdo	20	35,1	35,1	40,4
	Totalmente de acuerdo	34	59,6	59,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia

Figura 8. Y1 Ausentismo



Fuente: Autoría propia

Análisis

En cuanto al ausentismo, los resultados reflejan una relación entre la implementación de incentivos y una menor tasa de ausencias injustificadas. Los empleados que reciben incentivos reportan estar más comprometidos con su asistencia al trabajo, lo que sugiere que los incentivos son un factor motivacional importante para mantener un nivel de asistencia constante. Sin embargo, algunos empleados consideran que, aunque los incentivos influyen

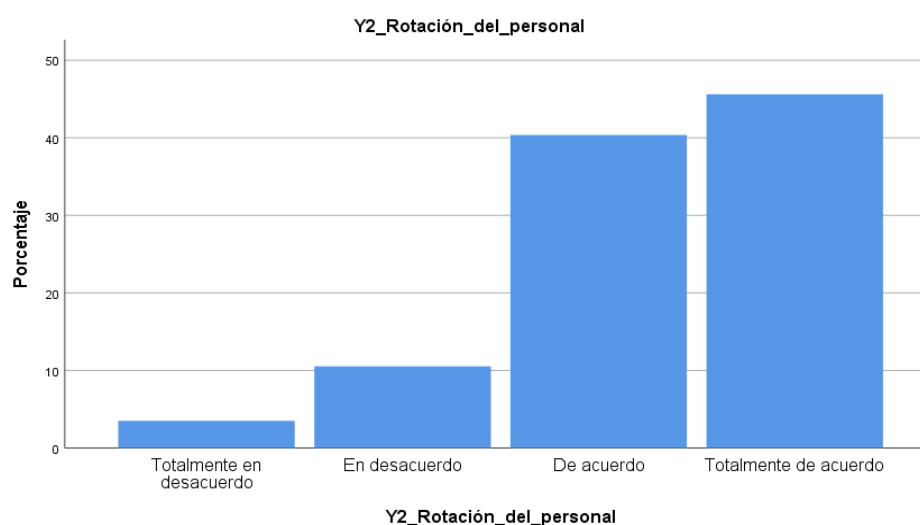
positivamente en su comportamiento, hay otros factores personales y laborales que también afectan su asistencia.

Tabla 10. Y2 Rotación del personal

		Y2_Rotación_del_personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,5	3,5	3,5
	En desacuerdo	6	10,5	10,5	14,0
	De acuerdo	23	40,4	40,4	54,4
	Totalmente de acuerdo	26	45,6	45,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia

Figura 9. Y2 Rotación del personal



Fuente: Autoría propia

Análisis

El análisis sobre la rotación de personal muestra que los incentivos tienen un impacto positivo en la retención de los trabajadores, por lo tanto 54 de los encuestados indicaron que la existencia de un sistema de incentivos adecuado reduce su intención de abandonar la empresa, ya que perciben los incentivos como una recompensa justa por su esfuerzo y dedicación. Este resultado es especialmente significativo en términos de retención del

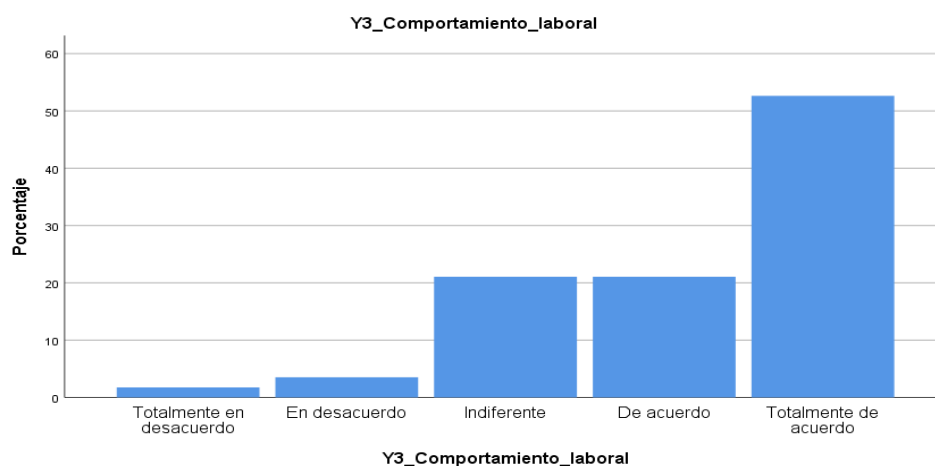
talento, ya que un ambiente laboral con incentivos efectivos fomenta la permanencia de los empleados y contribuye a la estabilidad organizacional.

Tabla 11 .Y3 Comportamiento laboral

		Y3_Comportamiento_laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	2	3,5	3,5	5,3
	Indiferente	12	21,1	21,1	26,3
	De acuerdo	12	21,1	21,1	47,4
	Totalmente de acuerdo	30	52,6	52,6	100,0
Total		57	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia

		Y4_Satisfacción_del_trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
	De acuerdo	5	8,8	8,8	10,5
	Totalmente de acuerdo	51	89,5	89,5	100,0
Total		57	100,0	100,0	



Fuente: Autoría propia

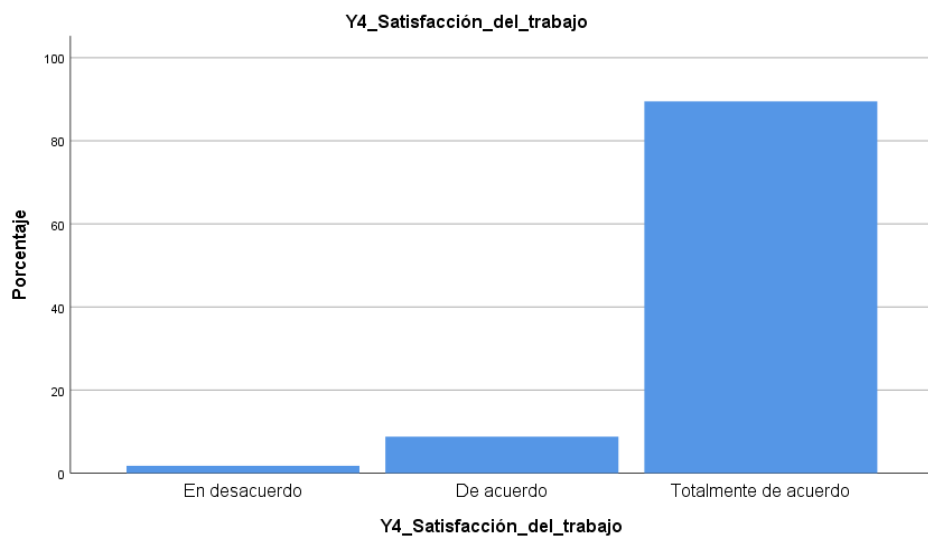
Análisis

Los resultados sobre el comportamiento laboral indican que los incentivos influyen en la predisposición de los empleados a cumplir no solo con sus tareas básicas, sino también a ir más allá en el cumplimiento de sus responsabilidades. Se observa una mejora en la actitud de los empleados hacia la colaboración y el trabajo en equipo, lo que refuerza un clima organizacional positivo. Los incentivos parecen tener un efecto significativo en la reducción de comportamientos laborales negativos y en la promoción de un ambiente de trabajo más armonioso y productivo.

Tabla 12. Y4 Satisfacción del trabajo

Fuente: Autoría propia

Figura 11. Y4 Satisfacción del trabajo



Fuente: Autoría propia

Análisis

Finalmente, los resultados en torno a la satisfacción laboral muestran que los empleados que reciben incentivos reportan niveles más altos de satisfacción en el trabajo. Los incentivos no solo contribuyen a mejorar la percepción del entorno laboral, sino que también incrementan el sentimiento de realización personal. Los trabajadores indicaron que

los incentivos, tanto monetarios como no monetarios, les hacen sentir que su trabajo es valorado, lo que aumenta su satisfacción general y su compromiso con la empresa.

Tabla 13. Hipótesis General

			X_Los_incentivos	Y_La_productividad de_los_trabajadores
Rho de Spearman	X_Los_incentivos	Coefficiente de correlación	1,000	0,066
		Sig. (bilateral)		0,626
		N	57	57
	Y_La_productividad _de_los_trabajadores	Coefficiente de correlación	0,066	1,000
		Sig. (bilateral)	0,626	
		N	57	57

Fuente: Autoría propia

Análisis

La prueba de correlación de Spearman aplicada entre la variable "incentivos" (X) y la "productividad de los trabajadores" (Y) muestra un coeficiente de correlación de 0.066, lo que indica una relación muy baja entre ambas variables. Este valor sugiere que los incentivos, en términos generales, no están significativamente asociados con un aumento en la productividad de los trabajadores. Además, el valor de significancia bilateral ($p = 0.626$) es superior al nivel comúnmente aceptado de 0.05, lo que implica que esta relación no es estadísticamente significativa. Esto sugiere que, aunque los incentivos podrían percibirse como motivadores, su efecto en la productividad no es lo suficientemente fuerte como para ser confirmado con significancia en este análisis.

Tabla 14. Hipótesis Específica 1 (X1-Y)

		X1_Motivación Personal	Y_La_productividad de los trabajadores
ho de Spearman	¿Crees que tu nivel de motivación personal influye en tu capacidad para cumplir con los objetivos establecidos?	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,047
		N	57
	Y_La_productividad_de_los Trabajadores	Coefficiente de correlación	0,047
		Sig. (bilateral)	0,728
		N	57

Fuente: Autoría propia

Análisis

En la primera hipótesis específica, se evalúa la relación entre "motivación personal" (X1) y la "productividad de los trabajadores" (Y). El coeficiente de correlación de Spearman para esta relación es de 0.047, indicando una relación prácticamente inexistente entre la motivación personal y la productividad laboral en este contexto. Además, el valor de significancia ($p = 0.728$) es considerablemente alto, lo que demuestra que no existe una relación estadísticamente significativa entre estas variables. Esto podría interpretarse como que, a pesar de la motivación individual, no se observa un impacto sustancial en los niveles de productividad en este caso particular.

Tabla 15. Hipótesis Especifica 2 (X2-Y)

			X2_Necesidades_ Personales	Y_La_productividad_de_los_ trabajadores
Rho de Spearman	X2_Necesidades_ Personales	Coefficiente de correlación	1,000	0,127
		Sig. (bilateral)		0,345
		N	57	57
	Y_La_productividad_de_los trabajadores	Coefficiente de correlación	0,127	1,000
		Sig. (bilateral)	0,345	
		N	57	57

Fuente: Autoría propia

Análisis

La segunda hipótesis específica examina la correlación entre las "necesidades personales" (X2) y la "productividad de los trabajadores" (Y). Con un coeficiente de correlación de 0.127, esta relación es también muy baja, sugiriendo una débil asociación entre el cumplimiento de necesidades personales y la productividad. El valor de significancia es de 0.345, superior a 0.05, por lo que esta relación no alcanza significancia estadística. Esto indica que, dentro de esta muestra, las necesidades personales de los trabajadores no se correlacionan de manera significativa con su productividad en el entorno laboral.

Tabla 16. Hipótesis Especifica 3 (X3-Y)

		X3_Premios_laborables	Y_La_productividad _de_los_trabajadores
Rho de Spearman	X3_Premios_laborables	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,374
		N	57
	Y_La_productividad_de_los_trabajadores	Coeficiente de correlación	0,120
	Sig. (bilateral)	0,374	57
	N	57	57

Fuente: Autoría propia

Análisis

La tercera hipótesis específica analiza la relación entre "premios laborales" (X3) y "productividad de los trabajadores" (Y). El coeficiente de correlación de Spearman es de 0.120, indicando una relación muy leve entre los premios laborales y la productividad. Con un valor de significancia ($p = 0.374$), superior al umbral de 0.05, esta correlación no resulta estadísticamente significativa. Esto sugiere que los premios, como incentivos, no tienen un impacto estadísticamente significativo en la productividad, según los datos de este estudio.

3.2. Comprobación de hipótesis.

Hipótesis General

- **Hipótesis planteada (H1):** Los incentivos ofrecidos por la empresa Cofarve S.A. tienen una influencia positiva en la productividad de sus trabajadores.
- **Hipótesis nula (H0):** Los incentivos ofrecidos por la empresa Cofarve S.A. no tienen influencia positiva en la productividad de sus trabajadores.

Resultado: La correlación de Spearman entre los incentivos y la productividad de los trabajadores es de 0.066, y el valor de significancia es 0.626, que es mayor a 0.05. Dado

que no se alcanza la significancia estadística, no se puede rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que, en este análisis, los incentivos no tienen una influencia significativa en la productividad de los trabajadores.

Hipótesis Específica 1 (X1 – Y)

- **Hipótesis planteada (H1):** La motivación personal influye positivamente en la productividad de los trabajadores de Cofarve S.A.
- **Hipótesis nula (H0):** La motivación personal no influye en la productividad de los trabajadores de Cofarve S.A.

Resultado: La correlación de Spearman entre la motivación personal y la productividad es de 0.047, con un valor de significancia de 0.728, que también supera 0.05. Esto significa que no se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la motivación personal no tiene un efecto significativo sobre la productividad de los trabajadores en este contexto.

Hipótesis Específica 2 (X2 - Y)

- **Hipótesis planteada (H1):** Las necesidades personales influyen positivamente en la productividad de los trabajadores de Cofarve S.A.
- **Hipótesis nula (H0):** Las necesidades personales no influyen en la productividad de los trabajadores de Cofarve S.A.

Resultado: El coeficiente de correlación de Spearman entre las necesidades personales y la productividad es de 0.127, con un valor de significancia de 0.345, superior a 0.05. De nuevo, al no alcanzar significancia estadística, no se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que las necesidades personales no tienen una influencia significativa en la productividad de los trabajadores.

Hipótesis Específica 3 (X3 - Y)

- **Hipótesis planteada (H1):** Los premios laborales influyen positivamente en la productividad de los trabajadores de Cofarve S.A.
- **Hipótesis nula (H0):** Los premios laborales no influyen en la productividad de los trabajadores de Cofarve S.A.

Resultado: La correlación de Spearman entre los premios laborales y la productividad es de 0.120, y el valor de significancia es 0.374. Como este valor también excede 0.05, no se rechaza la hipótesis nula, lo cual sugiere que los premios laborales no tienen una influencia significativa en la productividad de los trabajadores en el presente estudio.

Los resultados estadísticos no permiten rechazar ninguna de las hipótesis nulas, lo cual indica que, en este análisis, no se observó una relación estadísticamente significativa entre los incentivos (en sus diferentes formas) y la productividad de los trabajadores de Cofarve S.A.

3.3. Discusión.

La investigación tuvo como objetivo principal analizar la influencia de los incentivos en la productividad de los dependientes de farmacia de Cofarve S.A., una empresa con una amplia trayectoria en la ciudad de Manta. Desde su concepción, el estudio reconoció la importancia de los incentivos como herramientas clave en la gestión del talento humano, considerando que estos no solo buscan mejorar el rendimiento individual y colectivo, sino también fortalecer el compromiso de los empleados con la organización. Sin embargo, los resultados obtenidos presentan un panorama diferente al esperado, desafiando las suposiciones iniciales y abriendo un espacio de reflexión crítica sobre las estrategias utilizadas.

El análisis de fiabilidad del instrumento aplicado, con un Alfa de Cronbach de 0.764, aseguró que las mediciones realizadas tienen un nivel adecuado de consistencia interna, lo que respalda la validez de los resultados obtenidos. No obstante, a pesar de la percepción positiva de los trabajadores sobre los incentivos ofrecidos, los datos estadísticos no demostraron una correlación significativa entre estos y la productividad de los empleados. Este hallazgo, lejos de invalidar la importancia de los incentivos, plantea preguntas fundamentales sobre su diseño, implementación y percepción dentro de la empresa.

A lo largo del estudio, se destacó que los empleados valoran los incentivos, tanto monetarios como no monetarios, como un reconocimiento a su esfuerzo y dedicación. Los incentivos fueron percibidos como un factor motivacional importante para mejorar el ambiente laboral, reducir el estrés y promover la cohesión entre los equipos. Sin embargo, la percepción de los trabajadores no se tradujo en un aumento medible de la productividad, lo que podría deberse a una desconexión entre lo que los incentivos representan y las necesidades reales de los empleados. En este sentido, la teoría de la equidad de Adams resulta relevante, ya que señala que los empleados evalúan sus recompensas en comparación con el esfuerzo realizado y con lo que reciben sus compañeros. Una percepción de inequidad o falta de personalización en los incentivos podría explicar la falta de un impacto significativo en el rendimiento.

Los resultados también mostraron que factores como la motivación personal y los premios laborales no tienen una relación estadísticamente significativa con la productividad. Esto sugiere que, aunque los incentivos pueden influir en aspectos cualitativos como la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia, su impacto directo en el rendimiento cuantitativo es limitado en el contexto de Cofarve S.A. Es posible que los incentivos actuales no estén diseñados para responder a las metas individuales de los empleados o a los desafíos específicos del entorno laboral, lo que limita su efectividad como herramienta de mejora de la productividad.

Un punto importante en esta discusión es la relevancia del ambiente laboral y el liderazgo en la motivación y desempeño de los empleados. Aunque los incentivos son una estrategia valiosa, no operan de forma aislada.

Elementos como la claridad en las expectativas, el reconocimiento informal, las oportunidades de desarrollo profesional y un liderazgo inspirador pueden tener un impacto más significativo en la productividad. Este hallazgo está respaldado por teorías como la motivación de Herzberg, que distingue entre factores higiénicos y motivadores, sugiriendo que, para lograr un desempeño superior, las empresas deben abordar tanto las condiciones básicas como los estímulos que fomenten la autorrealización y el compromiso de los empleados.

Otro aspecto que merece atención es la implementación de incentivos más personalizados y ajustados a las necesidades específicas de los empleados. Los resultados del estudio indican que, aunque los premios laborales y los reconocimientos son bien recibidos, no todos los trabajadores los perciben como relevantes para su situación particular. Este hallazgo coincide con la teoría de la contingencia, que propone que las estrategias motivacionales deben adaptarse al contexto y a las características individuales para ser efectivas. Cofarve S.A. podría beneficiarse de un enfoque más flexible en el diseño de sus incentivos, que considere las preferencias y expectativas de su fuerza laboral.

Finalmente, esta investigación contribuye al conocimiento sobre la relación entre incentivos y productividad, subrayando que su impacto no es universal ni automático. Los hallazgos refuerzan la necesidad de adoptar un enfoque integral en la gestión de recursos humanos, que combine incentivos efectivos con un entorno laboral que fomente la satisfacción, el bienestar y el desarrollo profesional de los empleados. Además, este estudio destaca la importancia de evaluar regularmente las estrategias de incentivos, no solo para medir su efectividad, sino también para identificar áreas de mejora y garantizar que estén alineadas con las metas organizacionales y las expectativas de los trabajadores.

Por lo tanto, debemos considerar que, aunque los incentivos son herramientas valiosas para motivar y reconocer a los empleados, su efectividad depende en gran medida de su diseño, implementación y percepción. En el caso de Cofarve S.A., los resultados sugieren que los incentivos actuales no están logrando su máximo potencial en términos de productividad, lo que invita a la empresa a repensar su estrategia y considerar un enfoque más personalizado y adaptativo para responder a las necesidades de sus trabajadores y mejorar los resultados organizacionales.

Capítulo 4.

4. Propuesta.

"Plan Integral de Incentivos para Potenciar la Productividad en Cofarve S.A."

Objetivo General

Diseñar e implementar un plan integral de incentivos que fortalezca la motivación, mejore la percepción de equidad y aumente la productividad de los dependientes de farmacia de Cofarve S.A.

Objetivos Específicos

- Identificar y personalizar los tipos de incentivos más efectivos para los empleados, basados en sus necesidades y expectativas.
- Fortalecer la percepción de reconocimiento mediante estrategias de incentivos tangibles y simbólicos.
- Establecer mecanismos de evaluación y seguimiento para medir el impacto de los incentivos en la productividad.

Actividades Propuestas

Tabla 17. Actividades propuestas

Actividad	Responsable	Desglose de actividades	Valor
Evaluación Inicial: Diagnóstico Organizacional	Talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar encuestas y entrevistas a los empleados para identificar sus principales motivaciones y expectativas en términos de incentivos. - Analizar el entorno laboral y las prácticas actuales de reconocimiento e incentivos en la empresa. 	\$1.000
Diseño del Sistema de Incentivos	Área comercial	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivos Económicos - Incentivos No Monetarios - Incentivos Mixtos 	\$33.000
Implementación de un Programa de Reconocimiento	Talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Crear un sistema de reconocimientos mensuales por desempeño destacado, donde los empleados reciban certificados y menciones en reuniones de equipo. - Establecer un premio anual para los mejores colaboradores basado en criterios objetivos 	\$7.000
Capacitaciones y Desarrollo Profesional	Talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Organizar talleres y cursos específicos para los empleados, alineados con sus roles laborales y sus intereses profesionales. - Brindar oportunidades de crecimiento interno a través de programas de mentoría y promociones. 	\$20.000
Seguimiento y Retroalimentación	Área comercial	<ul style="list-style-type: none"> -Organizar el seguimiento y monitoreo con los supervisores del área comercial. - Realizar evaluaciones semestrales de la productividad y satisfacción laboral mediante encuestas y métricas clave. 	\$3.000

Fuente: Autoría propia

Indicadores de Éxito

- Satisfacción Laboral: Incremento en los índices de satisfacción de los empleados, medido a través de encuestas.
- Reducción de Ausentismo: Disminución de las tasas de inasistencia injustificada.
- Retención de Talento: Reducción en las tasas de rotación de personal.
- Mejora en la Productividad: Incremento en las métricas de desempeño individual y colectivo.

Presupuesto Estimado y Desglose

Bonos e Incentivos Económicos: \$15,000 anuales

Bonos por cumplimiento de metas trimestrales: \$9.000

Incrementos salariales por desempeño anual: \$6,000.

Capacitaciones y Talleres: \$10,000 anuales

Contratación de capacitadores especializados: \$6,000.

Materiales y recursos para talleres: \$2,500.

Gastos logísticos (alquiler de espacios, refrigerios, etc.): \$1,500.

Premios y Reconocimientos: \$5,000 anuales

Reconocimientos mensuales (certificados, premios simbólicos): \$2,000.

Premios anuales por desempeño destacado: \$3,000.

Costos Administrativos y de Seguimiento: \$2,000 anuales

Software para gestión de incentivos: \$1,000.

Encuestas y análisis de impacto: \$500.00.

Reuniones de seguimiento y evaluación: \$500.00.

Total, Estimado: \$64,000 anuales.

Impacto Esperado

La implementación de esta propuesta permitirá a Cofarve S.A. fortalecer su clima organizacional, incrementar la satisfacción laboral y alinear las metas individuales con los objetivos de la empresa. Esto contribuirá a mejorar la productividad, la retención del talento y la competitividad en el mercado.

Conclusiones

1. Los incentivos monetarios y no monetarios son percibidos como valiosos por los empleados, especialmente los premios laborales y los reconocimientos. Sin embargo, los resultados indican que estos no han generado un impacto significativo en la productividad, lo que evidencia la necesidad de revisar su diseño y adaptarlos a las necesidades específicas de los trabajadores.

2. Los resultados muestran que la efectividad de los incentivos podría mejorar si se implementan estrategias más personalizadas que consideren las expectativas individuales de los empleados. Una estrategia equitativa y adaptada podría fortalecer su influencia en la motivación y productividad.

3. Aunque los incentivos contribuyen a mejorar la satisfacción y el sentido de pertenencia de los empleados, no se encontró una relación significativa con la productividad laboral. Esto sugiere que los incentivos, tal como se aplican actualmente, no son suficientes para impulsar mejoras cuantitativas en el desempeño.

Recomendaciones

1. Implementar un sistema de incentivos adaptado a las necesidades y expectativas individuales de los empleados. Esto puede incluir encuestas periódicas para identificar qué tipos de incentivos (monetarios, no monetarios o mixtos) son más valorados y efectivos en cada departamento, asegurando una percepción de equidad y relevancia entre los colaboradores.

2. Complementar los incentivos actuales con programas de formación continua y oportunidades de crecimiento profesional. Incluyen talleres, capacitaciones y mentorías que no solo motiven a los empleados, sino que también mejoren sus habilidades y desempeño. Además, establecer un sistema de reconocimientos formales, como premios trimestrales al mejor desempeño, que refuercen el sentido de pertenencia.

3. Evaluar periódicamente el impacto de los incentivos en la productividad y satisfacción laboral, realizando análisis semestrales utilizando métricas clave de desempeño, encuestas de satisfacción y entrevistas con los empleados, con el objetivo de ajustar y optimizar las estrategias de incentivos de manera oportuna.

Bibliografía

- Acuña Zuñiga, P. S. (2021). SATISFACCION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED OCROS. *SATISFACCION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED OCROS*. Universidad Cesar Vallejo, ANCASH.
- Avila , M., & Rodriguez , K. (2021). *Impacto de la integración de TICS en la fidelización de los clientes en hoteles categoría tres estrellas de la ciudad de Trujillo, 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]*. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/11537/35999>
- Ballesteros , L., Custode , M., & Tayo Montenegro, A. (2021). *Creación de una herramienta de innovación tecnológica como estrategia de fidelización aplicada a las estaciones de servicio P&S de Tungurahua*. Repositorio: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32911>
- Baron, & Greenberg. (2011). *MODELO FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCION LABORAL*.
- Bedoya, M., & Neira, P. (2023). *Desarrollo de una aplicación móvil de fidelización a clientes orientado a usuarios de restaurantes o cafeterías que usan odoo community v16 como sus sistema de información*. Dspace Universidad Politécnica Salesiana Ecuador: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/25345/1/UPS-CT010655.pdf>
- Castro Ame, L. A. (2021). Condiciones de trabajo y Estimulo laborale del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A., *Condiciones de trabajo y Estimulo laborale del personal estable de la empresa EPS BARRANCA S.A.*. Universidad Cesar Vallejo , Lima.
- Chiavenato. (2015). *Icentivos Laborales* .

- Clear, J. (2018). *ATGOMIC HABITS FORMACION DE HABITOS Y PRODUCTIVIDAD ACUMULATIVA*.
- Cochachin, G., & Rosales, D. (2022). *MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA TRUJILLO INVERSION S.A. MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA TRUJILLO INVERSION S.A.* Universidad Cesar Vallejo, HUARAZ.
- Covey, S. R. (1989). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*.
- De la Ballina, F., & Martínez, S. (2021). De las tarjetas a las app de fidelización en los supermercados: resultados de un caso real. *Docfradis*.
https://www.catedrafundacionarecesdcuniovi.es/docs_trabajo/gtxyg_DOCFRADIS_2021_2102.pdf
- Dunn, T. J. (s.f.). *La importancia de la consistencia interna en la investigación psicológica: Usar el alfa de Cronbach para asegurar la fiabilidad*. Psychological Methods Journal.
- Dunn, T. (s.f.). *La importancia de la consistencia interna en la investigación psicológica: Usar el alfa de Cronbach para asegurar la fiabilidad*. Psychological Methods Journal, 2020.
- Fernandez Valdivia, J. (2020). *motivacion predominante en los colaboradores para mejorar la satisfaccion laboral en la zona registral sede Chiclayo. Elaboración de una propuesta basada en la motivación predominante en los colaboradores para mejorar la satisfacción laboral en la zona la identificación del factor registral nii-sede Chiclayo,2016*. Universidad Señor de Sipán , Chiclayo.
- Fontalvo Herera, T. J. (2018). *Productividad y sus factores. Productividad y sus factores*. Universidad de la Rioja, Mexico.

- González, R., Guillén, F., & Lago, D. (2022). *Digitalización para las pequeñas y medianas empresas: estudio de viabilidad de una app dirigida a la fidelización de los clientes*. Revista *estrategia organizacional*.
file:///C:/Users/CompuStore/Dropbox/Mi%20PC%20(LAPTOP-K1TV93I1)/Downloads/Dialnet-DigitalizacionParaLasPequeñasYMedianasEmpresasEstu-8543958.pdf
- Grant, A. (2020). *Economía del desarrollo (Sistema de incentivos)*.
- Huffington, A. (2020). *The sleep revolution (importancia del sueño para la salud, bienestar y la productividad)*. Barcelona : Grijalbo.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2012). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: mcGraw-Hill Interamericana.
- Jose Agustin, C. R. (2013). *Productividad e incentivo (como hacer que los tiempos de fabricacion se cumplan)*. Marcombo.
- Kiara Melissa, A. M. (2021). *Los incentivos laborales y su influencia en la productividad de la empresa call center konecta*. Chiclayo.
- Kozarevic, C. D. (2014). *CALIDAD DE RELACIONES INTERPERSONALES*.
- Navarro, F. (2022). Apuntes de estimacion de la fiabilidad de consistencia interna de los items de un instrumento de medida. *Apuntes de estimacion de la fiabilidad de consistencia interna de los items de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia , España.
- Newport, C. (2016). *Centrate (Deep Work)*. Best Seller International .
- Nieto Peche, P. J. (2020). INFLUENCIA DE LA SATISFACCION LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACORA. *INFLUENCIA DE LA*

SATISFACCION LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACORA.

Universidad Cesar Vallejo, PACORA.

Render Barry, J. H. (2015). *Dirección de la producción y de operaciones (Decisiones estratégicas)*. Pearson Educación.

Reyes, V., Pulido, V., & Castilla, D. (2023). Análisis de la implementación de las TIC en el sector gastronómico de la ciudad de Ibagué. *Universidad cooperativa de Colombia*.

Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Comportamiento Organizacional* (17 ed.). (Leticia, Trad.)

Suyon Urquiza, J. (2018). Plan de Incentivos laborales para la productividad laboral en importadora Cervantes SAC, Chiclayo. *Plan de Incentivos laborales para la productividad laboral en importadora Cervantes SAC, Chiclayo*. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

TAYLOR. (1984). *CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES Y LA PROSPERIDAD DEL EMPLEADOR*.

Taylor, F., & Drucker, P. (2023). *La productividad*.

Toro Alvarez, F. (1992). *Cuestionario de motivación para el trabajo*. Colombia: Cincel.

Toro Alvarez, F. (s.f.). Cuestionario de motivación para el trabajo. *CMT Cuestionario de motivación para el trabajo*. Cincel, Colombia.

Tracy, B. (2001). *EAT THAT FROG Comete la rana*. International Bestseller.

Ulubeyli, K. (2014). *MODELO ELEMENTOS BASICOS DE LA PRODUCTIVIDAD*.

- Usuga, J., Palacio, L., & Barrios, D. (2022). Aceptación tecnológica de una aplicación móvil para la gestión de negocios lecheros. *Revista CEA*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22430/24223182.2007>
- Vela, J., Olmedo, C., & Ibarra, M. (2023). *E-commerce: Experiencia, Seguridad, Confianza y Satisfacción [Universidad Autónoma de Baja California*. Instituto politécnico nacional. <https://www.redalyc.org/journal/4560/456076200013/html/>
- Velarde, E. J. (2020). *Relacion entre la Compensacion laboral y el nivel de productividad de los trabajadores en la cooperativa de ahorro y credito MF. Cajamarca* .
- Viteri, J., Andrade, C., Valencia , N., & Castro, C. (2020). Usos y beneficios de las aplicaciones móviles en las empresas de la ciudad de Riobamba. *Conciencia Digital*.

Anexo

Encuesta

Los incentivos y su influencia en la productividad de los Dependientes de farmacia

Con fines académicos

Les invito a participar de esta encuesta , la misma que es parte de mi proyecto de investigación para mi titulación .

Estudiaremos " Los incentivos y su influencia en la productividad de los dependientes de farmacia de la empresa Cofarve S.A , Manta 2024 .

Desde ya agradezco por sus respuestas , las mismas que son anónimas y sugiero sean contestadas con sinceridad y seguridad .

Gracias por el apoyo

1. Motivación laboral *

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Tot: ¿
¿Crees que la motivación de tu empresa, influye en tu capacidad para cumplir con los objetivos establecidos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

2. Necesidades personales *

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
¿Crees que el reconocimiento que te hace la empresa, influye en tu motivación y desempeño en el trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Consideras que el equilibrio trabajo-vida personal que te ofrece la empresa influye en tu bienestar emocional?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Premios laborales *

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Tot: ¿
¿Consideras que las políticas de ascenso laboral en tu empresa, son equitativas y brindan oportunidades para todos los trabajadores?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
¿Sientes que los premios laborales que recibes son proporcionales a tu desempeño y esfuerzo en el trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

4. Ausentismo *



	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Tot: ¿
¿Crees que el ausentismo ha afectado de manera significativa la productividad del equipo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
¿Crees que asistir a las capacitaciones ha contribuido a tu desarrollo profesional?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

5. Rotación de personal *

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Tot: ¿
¿Consideras que los cambios de puestos ayudan a mantener la motivación de los trabajadores en la empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

6. Comportamiento laboral *

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Tot: ¿
¿En mi día a día laboral, procuro anticipar posibles problemas y buscar soluciones antes de que se presenten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
¿Consideras que gracias al trabajo en equipo, ha mejorado tu desempeño laboral?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

7. Satisfacción del trabajo *

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Tot: ¿
¿Considera que las características de tu trabajo, te permiten crecer profesionalmente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
¿Consideras que la calidad de tu trabajo es consistente y aporta para tu crecimiento personal y profesional?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
¿Crees que los reconocimientos formales en tu empresa, son una forma efectiva de incentivar tu desempeño laboral?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Matriz de consistencia

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
X Los incentivos	X1. Motivación personal	Participación en actividades, cumplimiento de objetivos, nivel de entusiasmo, crecimiento laboral.
	X2. Necesidades personales	Estabilidad laboral, reconocimiento laboral , relaciones interpersonales, bienestar emocional.
	X3. Premios laborales	Ascensos laborales , programas de incentivos , satisfacción con los incentivos , reconocimientos formales.
	X4. Compromiso laboral	Identificación laboral , nivel de lealtad laboral , sentido de permanencia , valores empresariales.
Y La productividad	Y1. Ausentismo	Días laborados , asistencia de trabajo , permisos
	Y2. Rotación de personal	Cambios de personal , cambios de puestos
	Y3. Comportamiento laboral	Integración en actividades , desempeño laboral , trabajo en equipo
	Y4. Satisfacción del trabajo	Ambiente laboral , calidad de su trabajo , características de su trabajo

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas o afirmaciones
X Los incentivos	X1_Motivación personal_1	Participación en actividades	¿Considera que su participación en actividades laborales adicionales está relacionada con su satisfacción en el trabajo?
	X1_Motivación personal_2	Cumplimiento objetivos	¿Crees que tu nivel de motivación personal influye en tu capacidad para cumplir con los objetivos establecidos?
	X1_Motivación personal_3	Nivel de entusiasmo	¿Consideras que tu nivel de entusiasmo tiene un impacto en tu desempeño en el trabajo?
	X1_Motivación personal_4	Crecimiento laboral	¿Te sientes satisfecho con las oportunidades de crecimiento y desarrollo laboral que te ofrece la empresa?
	X2_Necesidades personales_1	Estabilidad laboral	¿Te sientes seguro/a en tu puesto de trabajo en cuanto a la continuidad del mismo?
	X2_Necesidades personales_2	Reconocimiento laboral	¿Crees que el reconocimiento laboral influye en tu motivación y desempeño en el trabajo?
	X2_Necesidades personales_3	Relaciones interpersonales	¿Consideras que las relaciones interpersonales en mi lugar de trabajo son fundamentales para satisfacer mis necesidades personales?
	X2_Necesidades personales_4	Bienestar emocional	¿Consideras que el equilibrio trabajo-vida personal que te ofrece la empresa influye en tu bienestar emocional?
	X3_Premios laborales_1	Ascensos laborales	¿Consideras que las políticas de ascenso laboral en tu empresa, son equitativas y brindan oportunidades para todos los trabajadores?
	X3_Premios laborales_2	Programas de incentivos	¿Consideras que los programas de incentivos de tu empresa contribuyen positivamente a tu bienestar emocional y tu satisfacción en el trabajo?
	X3_Premios laborales_3	Satisfacción con los incentivos	¿Sientes que los premios laborales que recibes son proporcionales a tu desempeño y esfuerzo en el trabajo?
	X3_Premios laborales_4	Reconocimientos formales	¿Crees que los reconocimientos formales en mi empresa son una forma efectiva de incentivar el buen desempeño laboral?
	X4_Compromiso laboral_1	Identificación laboral	¿consideras que tu trabajo tiene un impacto significativo en la organización?
	X4_Compromiso laboral_2	Lealtad laboral	¿Crees que tu lealtad laboral influye en el desempeño de tus actividades diarias?
	X4_Compromiso laboral_3	Sentido de pertenencia	¿te sientes identificado con la misión, visión y valores de la empresa?
	X4_Compromiso laboral_4	Valores empresariales	¿Sientes que los valores empresariales de la empresa están alineados con tus propios valores personales?

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas o afirmaciones
Y La productividad de los trabajadores	Y1_Ausentismo_1	Asistencia a trabajar	¿Crees que el ausentismo afecta de manera significativa la productividad del equipo?
	Y1_Ausentismo_2	Asistencia a capacitaciones	¿Crees que asistir a las capacitaciones ha contribuido a tu desarrollo profesional?
	Y1_Ausentismo_3	Asistencia a reuniones	¿Consideras que la asistencia a las reuniones es importante para el cumplimiento de tus tareas laborales?
	Y1_Ausentismo_4	Permisos médicos	¿Consideras que la empresa apoya a los empleados que necesitan tomar permisos médicos por razones de salud?
	Y2_Rotación personal_1	Salida del personal	¿Consideras que la rotación de personal afecta al ambiente laboral en nuestra empresa?
	Y2_Rotación personal_2	Cambio de puestos	¿Consideras que los cambios de puestos ayudan a mantener la motivación de los trabajadores en la empresa?
	Y3_Comportamiento laboral_1	Proactividad	¿En mi día a día laboral, procuro anticipar posibles problemas y buscar soluciones antes de que se presenten?
	Y3_Comportamiento la boral_2	Actividades laborales	¿Consideras que las actividades laborales que realizas a diario te permiten crecer profesionalmente?
	Y3_Comportamiento laboral_3	Trabajo en equipo	¿Consideras importante el trabajo en equipo en el desempeño de tu trabajo?
	Y4_Satisfacción en el trabajo_1	Características de su trabajo	¿Considera que las características de su trabajo le permiten crecer profesionalmente?
	Y4_Satisfacción en el trabajo_2	Calidad de trabajo	¿Consideras que la calidad de tu trabajo es consistente y aporta para tu crecimiento personal y profesional?
	Y4_Satisfacción en el trabajo_3	Ambiente laboral	¿Considera que el ambiente laboral influye en su satisfacción en el trabajo?