

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

COHORTE 2019

Tema: “Incentivos laborales y su relación con el desempeño laboral del personal de los GAD’S Municipales”.

Trabajo de titulación previo a la obtención del grado académico de Magíster en Gestión del Talento Humano

Autora: Ingeniera Vivian Patricia Minchala Buestán

Director: Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster

Ambato – Ecuador

2022

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por los señores: *Ingeniera Jacqueline del Pilar Hurtado Yugcha, Magíster* e *Ingeniero Iván Fernando Silva Ordóñez, MBA.*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el informe de investigación con el tema: “*Incentivos laborales y su relación con el desempeño laboral del personal de los GAD’S Municipales*” y presentado por la Ingeniera Vivian Patricia Minchala Buestán, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del trabajo de titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. Jacqueline del Pilar Hurtado Yugcha, Mg.
Miembro del Tribunal

Ing. Iván Fernando Silva Ordóñez, MBA.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de titulación, presentado con el tema: “Incentivos laborales y su relación con el desempeño laboral del personal de los GAD’S Municipales”, le corresponde exclusivamente a la Ingeniera Vivian Patricia Minchala Buestán, autora bajo la dirección del Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster, Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. Vivian Patricia Minchala Buestán
C.C. 1400497416
AUTORA

Ing. César Andrés Guerrero Velástegui, Mg.
C.C.1803101243
DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ing. Vivian Patricia Minchala Buestán
C.C.1400497416

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA	i
A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.....	iv
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	ii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
DEDICATORIA.....	xi
AGRADECIMIENTO.....	xii
RESÚMEN EJECUTIVO.....	xiii
EXECUTIVE SUMMARY.....	xv
1. INTRODUCCION.....	1
CAPÍTULO I.....	2
1.1. Justificación.....	2
1.2. Objetivos.....	2
1.2.1.General.....	2
1.2.2. Específicos.....	3
CAPÍTULO II.....	4
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	4
2.1. Introducción.....	4
2.2. Antecedentes	7
2.3. Marco teórico conceptual.....	11
2.3.1. Incentivos Laborales	11
2.3.1.1. Definición de Incentivos Laborales	11
2.3.1.2. Tipos de Incentivos Laborales.....	13
2.3.1.3. Beneficios de los Incentivos Laborales	13
2.3.1.4. Ventajas de los Incentivos Laborales	14
2.3.1.5. Desventajas de los Incentivos Laborales	14

2.3.2. Desempeño Laboral	15
2.3.3. Factores de influyen en el Desempeño Laboral	16
2.3.4. Evaluación del Desempeño	18
CAPÍTULO III	20
MARCO METODOLÓGICO	20
3.1. Ubicación	20
3.2. Equipos y materiales.....	20
3.3. Tipo de investigación.....	20
3.4. Prueba de Hipótesis a defender	22
3.5. Población o muestra:	22
3.6. Recolección de información:.....	23
3.7. Procesamiento de la información y análisis estadístico:.....	23
3.8. Variables respuesta o resultados alcanzados.....	26
CAPÍTULO IV.....	27
4.1. Resultados.....	27
4.2. Prueba del supuesto de normalidad.....	63
4.3. Comprobación de la hipótesis.....	64
4.4. Análisis, Discusión y Decisión.	67
CAPÍTULO V	68
5.1. Conclusiones	68
5.2. Recomendaciones	69
5.3. BIBLIOGRAFÍA.....	69
5.4. ANEXOS.....	70
Anexo 1: Encuesta sobre de motivación en el trabajo (R-MAWS)	76
¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?	76
Anexo 2: Encuesta sobre Rendimiento Laboral Individual (IWPQ).....	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población	23
Tabla 2 Prueba de Normalidad	63
Tabla 3 Tabla de interpretacion del coeficiente de correlacion.....	64
Tabla 4 Correlacion de Variables	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Escala de necesidades de Abraham Maslow.....	5
Figura 2. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.....	27
Figura 3. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en trabajo...	28
Figura 4. Para obtener la aprobación de otras personas	29
Figura 5. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	30
Figura 6. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	31
Figura 7. Porque me divierto haciendo mi trabajo	32
Figura 8. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	34
Figura 9. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	35
Figura 10. Para evitar que otras personas me critiquen	36
Figura 11. Porque otras personas me van a respetar más	37
Figura 12. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.....	38
Figura 13. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante	39
Figura 14. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	40
Figura 15. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo....	41
Figura 16. Me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo...	42
Figura 17. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.....	43
Figura 18. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	44
Figura 19. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.....	45
Figura 20. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	46
Figura 21. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	47
Figura 22. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	48

Figura 23. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	49
Figura 24. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	50
Figura 25. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	51
Figura 26. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.....	52
Figura 27. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	52
Figura 28. No me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	53
Figura 29. No comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	54
Figura 30. No agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	55
Figura 31. Me concentré en los aspectos positivos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas negativas	56
Figura 32. No comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	57
Figura 33. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma....	58
Figura 34. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	59
Figura 35. Participé activamente de las reuniones laborales	60
Figura 36. Mi planificación laboral fue óptima	61
Figura 37. Gráfico de dispersión	65

DEDICATORIA

A todas las personas que me acompañaron en este camino, a mis padres por sus oraciones y palabras de apoyo, a mi esposo por ser mi ejemplo de superación, a mis hermanos y a mis hijos para que el presente sirva de motivación para que puedan alcanzar su crecimiento profesional.

A mi ángel que está en el cielo que siempre llevaré en mi corazón, gracias por cuidarnos.

Vivian Patricia Minchala Buestán

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi guía, mi fortaleza y permitirme cumplir una meta más, a mis Padres por su ejemplo de trabajo y tenacidad, a mi esposo por su apoyo y comprensión, a mis hijos por ser mi impulso y motivación.

A la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias administrativas y a todos los docentes quienes a lo largo de este camino compartieron sus conocimientos y experiencias para lograr este objetivo.

Al Ingeniero Magister César Andrés Guerrero Velástegui, Director de este proyecto, por guiarme en este aprendizaje.

Vivian Patricia Minchala Buestán

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRIA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 2019

TEMA: INCENTIVOS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE LOS GAD, S MUNICIPALES

AUTOR: *Ingeniera Vivian Patricia Minchala Buestán.*

DIRECTOR: *Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster*

FECHA: *03 de abril del 2022*

RESÚMEN EJECUTIVO

Cada día son más las empresas que están interesadas en analizar cómo afecta la motivación de los trabajadores a los resultados obtenidos, es por ello que el estudio y aplicación de los incentivos laborales se han convertido en una de las formas más eficientes para aumentar la implicación, la productividad y satisfacción del personal. El presente estudio titulado “Incentivos laborales y su relación con el Desempeño Laboral del personal de los GAD’S Municipales” fue realizada con el objetivo de determinar la relación existente entre los Incentivos laborales y el Desempeño laboral del personal del GAD Municipal del Cantón Pablo Sexto-Provincia de Morona Santiago. A partir de ello, la presente investigación parte de la teoría de jerarquía de las necesidades de Maslow, misma que especifica que el hombre al satisfacer sus necesidades básicas, empiezan a surgir otras más elevadas que influyen en su comportamiento, para lograr mejores resultados fue necesario que la presente investigación adoptara un diseño con enfoque cuantitativo el mismo que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, a la vez fue indispensable la utilización de una investigación descriptiva; la cual, pretende describir los fenómenos y establecer el grado de relación

o asociación existente entre dos o más variables, mediante pruebas de hipótesis correlacionales.

Para conseguir este propósito se midió cada una de las variables a través de instrumentos cuantitativos seleccionados para cada variable en este caso fue indispensable tomar a consideración el instrumento denominado “Escala de motivación en el Trabajo R- MAWS” el cual se caracteriza por ser un gran instrumento para medir de cierta forma la motivación en el contexto de trabajo, para medir la variable desempeño laboral se utilizó el instrumento, denominado “Escala de Rendimiento Laboral Individual IWPQ”, el mismo que permite medir las cuatro dimensiones del constructo como reflejo de las conductas de los trabajadores más que de la efectividad de las mismas, y mediante la aplicación de técnicas de investigación como en este caso la encuesta aplicada a 92 colaboradores pertenecientes al GAD Municipal del Cantón Pablo Sexto, se pudo llegar a responder el objetivo general, verificando la validez de la hipótesis con un resultado de $\rho=0.688$ y se concluye que hay una relación directa y positiva entre variables

DESCRIPTORES: *DESEMPEÑO LABORAL, COMPORTAMIENTO, CONDUCTAS, EFECTIVIDAD, EMPRESAS, IMPLICACION, INCENTIVOS LABORALES, MOTIVACION, SATISFACCION DEL PERSONAL, PRODUCCION.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRIA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 2019

THEME: LABOR INCENTIVES AND THEIR RELATIONSHIP WITH THE LABOR
PERFORMANCE OF THE STAFF OF THE MUNICIPAL GAD, S

AUTHOR: *Ingeniera Vivian Patricia Minchala Buestán.*

DIRECTED BY: *Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster*

DATE: *03 de Abril del 2022*

EXECUTIVE SUMMARY

Every day more companies are interested in analyzing how the motivation of workers affects the results obtained, which is why the study and application of work incentives have become one of the most efficient ways to increase involvement, staff productivity and satisfaction.

The present study entitled "Work incentives and their relationship with the Labor Performance of the personnel of the Municipal GAD'S" was carried out with the objective of determining the relationship between the Labor Incentives and the Labor Performance of the personnel of the municipal GAD of the Pablo Sexto Cantón. - Morona-Santiago Province. From this, the present investigation is based on Maslow's hierarchy of needs theory, which specifies that when man satisfies his basic needs, higher ones begin to emerge that influence his behavior, to achieve better results it was necessary that the present investigation adopted a design with a quantitative approach, the same one that uses data collection to test hypotheses based on numerical measurement and statistical analysis, at the same time the use of a descriptive investigation was essential; which aims to describe the phenomena and establish the degree of relationship or association between two or more variables, through correlational hypothesis tests.

To achieve this purpose, each of the variables was measured through quantitative instruments selected for each variable. In this case, it was essential to take into consideration the instrument called "Work Motivation Scale R-MAWS" which is characterized by being a great instrument to measure motivation in a certain way in the work context, to measure the work performance variable, the instrument called "IWPQ Individual Work Performance Scale" was used, the same one that allows measuring the four dimensions of the construct as a reflection of behaviors of the workers rather than their effectiveness, and through the application of research techniques such as in this case the survey applied to 92 collaborators belonging to the Municipal GAD of the Pablo Sexto Canton, it was possible to answer the general objective, verifying the validity of the hypothesis with a result of $\rho=0.688$ and it is concluded that there is a direct and positive relationship goes between variables

KEYWORDS: *DESCRIPTORS: JOB PERFORMANCE, BEHAVIOR, BEHAVIORS, EFFECTIVENESS, COMPANIES, INVOLVEMENT, JOB INCENTIVES, MOTIVATION, STAFF SATISFACTION, PRODUCTION.*

INTRODUCCIÓN

El control administrativo y financiero demanda de profesionales y técnicos con competencias integrales para el uso y disposición de recursos públicos en base a la eficiencia y eficacia (Marín y Delgado, 2021). Para lo cual, es importante el desempeño adecuado de quienes prestan sus servicios, desempeño que pudiese guardar relación estrecha con los incentivos laborales; es por ello que nace el desarrollo del presente estudio titulado como “Incentivos laborales y su relación con el desempeño laboral del personal de los GAD, S Municipales”.

Para lo cual, fue necesario el desarrollo de una metodología de enfoque cuantitativo, por el tipo de instrumento a utilizarse, como es la encuesta, a partir del cual se pudo obtener resultados estadísticos que demuestran una cuantía de cada aspecto a ser investigado. Sin embargo, es de mencionarse que no han existido limitaciones importantes puesto que este estudio cuenta con la autorización para la obtención de información de la fuente.

La teoría en la que se basa la investigación es en la de necesidades de Maslow, la cual se enfoca en que el ser humano satisfaga sus necesidades básicas hasta llegar a la autorrealización, en donde cumple con sus objetivos personales y se establece como un individuo funcional en la sociedad.

Tal es el caso que, el presente estudio se subdivide en 5 capítulos, entre los que se encuentran el problema de investigación, antecedentes investigativos, metodología, resultados y conclusiones.

CAPÍTULO I

1.1. Justificación

En cuanto al desempeño laboral, este aspecto es muy sensible para las organizaciones y más cuando estas son de carácter público, puesto que tienen que alcanzar los objetivos institucionales y lograr las metas propuestas por el Estado; por lo que es necesario, garantizar el buen desempeño laboral de los trabajadores a través del cumplimiento de criterios de selección y reclutamiento de los trabajadores (Vega, 2017). No obstante Díaz et al. (2020), mencionan que, la calidad de vida y bienestar de los funcionarios es primordial para alcanzar resultados exitosos en cualquier entidad sin importar el campo en el que se desempeñe, demostrando que efectivamente el desempeño laboral si se ve influenciado por los incentivos laborales.

Es por ello que, el presente estudio se cataloga de gran importancia, pues tras el desarrollo del mismo, se pretende determinar la relación existente entre los incentivos laborales y el desempeño laboral, pues los resultados obtenidos resultaron ser de gran impacto social e institucional, puesto que se desarrolló en el personal del GAD municipal del Cantón Pablo Sexto-Provincia de Morona Santiago.

Por lo que, se define como beneficiarios directos al personal de dicho GAD, y al no haberse desarrollado ningún tipo de estudio similar en este GAD, se puede determinar la originalidad del presente estudio. Mientras que, los resultados obtenidos permitieron determinar la influencia del desempeño laboral en relación a los incentivos laborales; con la finalidad de poder solucionar problemas existentes.

1.2. Objetivos

1.2.1. General

- Determinar la influencia de incentivos laborales en el desempeño laboral del personal del GAD municipal del Cantón Pablo Sexto-Provincia de Morona Santiago.

1.2.2. Específicos

- Establecer los fundamentos teóricos de las variables incentivos laborales y el desempeño del personal.
- Identificar la percepción, hallazgos y limitaciones de los incentivos laborales y el desempeño del personal.
- Determinar la relación existente entre los incentivos laborales y el desempeño laboral.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

2.1. Introducción

Las Empresas tienen la finalidad de establecer estrategias internas que les permita desarrollar un personal motivado y gustosos de realizar de manera eficiente el trabajo que realizan; es por ello que, se establecen incentivos laborales como medio de motivación entre los trabajadores; lo que de cierta manera les ayuda de igual forma a crear estándares internos; todo ello enfocado en primera instancia al desarrollar trabajadores identificados con su empresa; lo que se evidencia en la mejora de cumplimiento de tareas, mejora de procesos, y otros aspectos que benefician directamente a la producción y adecuado clima organizacional.

Tal es el caso que, toda empresa busca mantener un personal diestro en la realización de las tareas encomendadas; por lo que no escatiman esfuerzos en buscar estrategias para afianzar el compromiso de los trabajadores para con la empresa (Palomino, 2018). Ante lo cual Aguilar y Ortiz (2016), mencionan que la implementación de los incentivos laborales como política salarial en las empresas aporta significativamente a su lucha por mantenerse competitiva y lograr sus metas. Es así que la aplicación de incentivos laborales en las empresas es valorada por sus empleados, quienes además tienen claro el impacto de su desempeño en la productividad de la organización.

En ese contexto se identifica que la motivación laboral es el proceso que emprende el administrador para dirigir el conocimiento y habilidades de los colaboradores hacia el logro de las metas organizacionales; es una herramienta que permite identificar que impulsa a su personal y hacer que se involucren en el cumplimiento de las tareas asignadas. La motivación se deriva de la estimación que hace cada colaborador de las condiciones, metas e incentivos laborales que consideran son soporte para el logro de los objetivos individuales (Ignacio, et al., 2021).

A partir de ello, la presente investigación parte de la teoría de jerarquía de las necesidades de Maslow, misma que especifica que el hombre al satisfacer sus necesidades básicas, empiezan a surgir otras más elevadas que influyen en su comportamiento. Maslow pensaba que las necesidades humanas actuaban como factores determinantes en la conducta y por esta razón se propuso la creación y ordenación de categorías. En esta teoría se contemplaba a la motivación humana en 5 necesidades clasificadas en orden inferior y superior (Ordoñez y Quiroz, 2018).

Figura 1

Escala de necesidades de Abraham Maslow



Fuente: Ordoñez (2018)

En primera instancia se encuentran las necesidades fisiológicas que son las más básicas y más potentes de todas, sin embargo, no tienen mayor significancia en la búsqueda de la autorrealización, como segunda se encuentra la necesidad de seguridad que se convierten en la fuerza que domina la personalidad, este tipo de necesidades se pueden manifestar como temor o miedo. En tercera instancia se encuentran las necesidades sociales que están orientadas a las interrelaciones sociales y representan la voluntad de reconocer y ser

reconocido por los semejantes. En cuarto puesto están las necesidades de estima están asociadas a nuestra constitución psicológica, la satisfacción de esta necesidad es importante para la evaluación personal y el reconocimiento de uno mismo, en referencia a los demás. Por último, se encuentra la necesidad de autorrealización, estas son difíciles de describir, puesto que varían de un individuo a otro, e incluye la satisfacción de la individualidad en todos los aspectos, este grupo es de las necesidades más elevadas y se hallan en la cima de la jerarquía (Cadillo, 2020).

Las Teorías del Comportamiento Humano como la de Maslow hace referencia a la administración y la motivación, y muestran la relación entre supervisor-subordinado, líder-colaborador, por lo que en la actualidad esa teoría de motivación de personal ha llegado a ser tan numerosa que muchos administradores las han podido utilizar para mejorar su desempeño en sus posiciones empresariales. Así también es necesario considerar que esta teoría señala y comprueba que se puede elevar la motivación de las personas mediante el uso correcto de los diversos componentes que forman parte de las compensaciones que recibe una persona por la realización de su trabajo, ya sean monetarios o no monetarios (Madero, 2019).

Los Incentivos Laborales son importantes para la retención del personal, pero apuntan además a motivarlos en su trabajo cuando se realiza en condiciones difíciles y así mejorar su desempeño; pues la aplicación de incentivos es altamente valorada por los empleados, quienes además tienen claro el impacto de su desempeño en la productividad de la organización (Mujica & Guzmán, 2021).

En ese contexto Pino et al., (2015), en su investigación con el título "Mejoramiento de la productividad en la industria maderera usando un incentivo remunerativo", cuyo objetivo fue estudiar el efecto en la productividad de la elaboración de blanks a partir de la implementación de un modelo de incentivo salarial del tipo Improshare; los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas en la productividad lograda entre periodos que superó el 10%. Se midió el beneficio promedio de la remuneración de los trabajadores, que llegó a más del 10% y el ahorro de la empresa llegó al 4,6% de la unidad monetaria definida, sin que se haya visto afectada la tasa de accidentabilidad. Lo anterior

refuerza lo señalado por diferentes autores que concuerdan que este tipo de herramientas contribuye a mejorar la productividad del proceso e incrementar el salario del trabajador. Pues su implementación como política salarial en la industria maderera, aporta significativamente a los desafíos de una organización por mantenerse competitiva, así como mejorar la remuneración del trabajador en base a una relación de beneficio mutuo con la empresa.

Del mismo modo Manjarrez, Boza y Mendoza (2020), en su estudio donde se pudo identificar los efectos que generan los incentivos no monetarios en la satisfacción laboral, [mediante revisión bibliográfica de conceptos y teorías, concluye que a pesar que en Ecuador la literatura en materia de incentivos no monetarios es escasa, estudios internacionales demuestran que los incentivos no monetarios tienen efectos positivos en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa y sus principales efectos se pueden percibir en el desempeño laboral, clima laboral y un mejor balance entre el trabajo y vida de los empleados objetos de este tipo de incentivos

A si mismo Palomino (2018) muestra en su estudio la existencia de una relación positiva y altamente significativa entre la variable desempeño profesional e incentivos laborales, por mostrar un coeficiente de correlación de Spearman de 0.995 con sig. Bilateral menor al 5% que confirma la aceptación de la hipótesis alterna.

Es por lo antes expuesto que, nace el desarrollo de indagar sobre los diferentes estudios; con la finalidad de obtener información secundaria que permita establecer una base teórica; por lo que, es necesario indagar sobre ciertos antecedentes en relación al presente estudio.

2.2. Antecedentes

El análisis de las investigaciones previas realizadas para medir las variables objeto de estudio incentivos laborales y desempeño laboral muestran hallazgos interesantes entre estos dos constructos. Si bien es cierto, los incentivos laborales fueron desarrollados como

una manera de otorgar beneficios a los trabajadores; no obstante, existe una duda entre la relación que debe existir con el desempeño laboral del personal de las instituciones que reciben o no incentivos laborales; es por ello que, el presente estudio inicia con la evidencia de los siguientes antecedentes.

Tal es el caso, del estudio desarrollado por Castro y Vásquez (2018), al cual se lo denominó como “Incentivos laborales y su relación con el desempeño de los trabajadores del Hospital Essalud III de Chimbote”, el cual tuvo como objetivo, determinar la relación de incentivos laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital; por medio de la utilización de una metodología no experimental, de nivel descriptivo correlacional, pues tuvo la finalidad describir el vínculo que existe entre las variables de desempeño laboral y el incentivo laboral, utilizando como población a trabajadores del hospital que fue objeto de estudio mediante criterios de inclusión y exclusión que permitieron la recolección de información de la fuente. Obteniendo como resultados que, efectivamente existe una correlación positiva entre las variables de los incentivos laborales y la variable de desempeño laboral es el coeficiente de correlación según Rho Spearman fue de 0,494 indicando una relación positiva de nivel moderado al igual que un valor de significancia bilateral de 0,00 y determinando la hipótesis alterna que determina que efectivamente cuando existe mayor incentivo laboral, también existe mayor desempeño en los trabajadores del hospital que fue objeto de estudio; demostrando de esta manera que, efectivamente ambas variables tienen correlación influyente.

De igual forma, se incluye el estudio desarrollado por Dewar (2017), “Incentivos laborales y nivel de desempeño de los trabajadores operativos de la empresa compartamos financiera S.A. - Agencia Puno 2016”, el cual tuvo el objetivo de determinar la relación existente entre los incentivos laborales percibidos y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores operativos de la empresa objeto de estudio; por lo cual, se siguió una metodología no experimental con la utilización de una metodología descriptiva y a la vez analítica que permitió un alcance de investigación correlacional utilizando como población a una muestra de 27 trabajadores de la empresa que fue objeto de estudio; se logró la recopilación de información de la fuente a partir de la utilización de la técnica de la encuesta; obteniendo como resultado que, la dimensión de los incentivos cualitativos

permite concluir una relación directa según el coeficiente de Pearson entre los incentivos cualitativos y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa esto debido a que la mayor cantidad de encuestados consideran que los incentivos que perciben se encuentran en un nivel medio y alto por lo que también se evidenció que los programas de incentivos cualitativos tienen un nivel de importancia igual que los incentivos cuantitativos puesto que para los trabajadores es tan importante que la empresa reconozca la labor de su área de trabajo como la remuneración económica que perciben determinando de esta manera que efectivamente existe una relación entre el desempeño laboral del personal y los incentivos laborales que reciben ya sean estos cualitativos o cuantitativos.

En este mismo sentido, es primordial analizar el estudio realizado por Palomino (2018), el cual tuvo como título "Incentivos laborales y desempeño profesional de los trabajadores del servicio de administración tributaria de Huamanga 2018", el mismo que tuvo como objetivo evidenciar de qué manera los incentivos laborales se relacionan con el desempeño profesional de los trabajadores del servicio de administración tributaria; por medio de la utilización de una metodología quise marcar en un diseño ex post facto para analizar la relación que existe entre las variables de estudio; por lo cual, pertenece a una investigación de diseño no experimental, que utilizó como población de estudio a los colaboradores de dicho servicio de los cuales se obtuvo una muestra de 37 colaboradores del servicio, de quienes, se puede obtener información de la fuente que permite obtener como resultado qué, los incentivos laborales no son realizados de manera adecuada; por lo que, el desempeño laboral por lo general se realiza a un nivel medio que determinan ciertas deficiencias en cuanto a la comunicación colaboración y cumplimiento de las tareas. De igual forma se pudo llegar a concluir que el factor más influyente sobre el desempeño profesional son los incentivos monetarios puesto que se determinó un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,994 con sig. Bilateral menor al 5% que determina un grado de asociación positiva y significativa entre ambas variables de estudio cómo son los incentivos laborales y el desempeño laboral.

Por otro lado, es necesario analizar el estudio realizado por Rodríguez (2019), mediante el título de "los incentivos y el desempeño laboral del personal en el área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2018"; el cual tuvo el objetivo de

demostrar que incentivar al personal influye en los desempeños laborales del personal del área factoría de la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2018; por lo cual, se tuvo la necesidad de realizar una metodología de diseño transversal o transaccional para recoger información en un solo tiempo; por lo cual, se catalogó como una investigación no experimental de enfoque cuantitativo, que acogió como población a los colaboradores de dicha institución que fue objeto de estudio y determinó como muestra a 32 colaboradores del área de factoría. Por medio del cual se pudo obtener como resultado que los trabajadores con un nivel muy eficiente de incentivos tienen la probabilidad de un desempeño de nivel superior a excelente pues los incentivos influyen en forma directa con el desempeño laboral del personal del área de factoría, determinando la dependencia de la variable desempeño laboral en un 55,4% con respecto al incentivo del personal de acuerdo a Nagelkerke.

Finalmente es preciso mencionar al estudio del dominado sistema de incentivo al conocimiento como una herramienta clave para el mejoramiento del rendimiento laboral, desarrollado por Roling (2020); estudio que tuvo el objetivo de establecer un sistema de incentivos como punto clave del mejoramiento del rendimiento laboral, para lo cual se estableció una metodología que tuvo el propósito de analizar la relación entre el incentivo al conocimiento y el rendimiento laboral a través de una metodología de tipo descriptiva para comprender la tendencia empresarial en cuanto a los cambios organizacionales por medio de una investigación exploratoria, utilizando como población a los trabajadores de la empresa textil Sídney de los cuales se obtuvo una muestra de 73 personas de la nómina diaria, mediante el desarrollo de la técnica de la encuesta estuvo conformada por un instrumento de 12 preguntas como medio para obtener información de la fuente. Logrando obtener como resultado que para que perdure el adecuado desempeño laboral de los trabajadores es fundamental que estos se sientan motivados a aprender a especializarse y desarrollarse como operarios integrales por lo tanto la motivación es un elemento principal en el desempeño laboral de los trabajadores pues del incentivo no solo se puede reflejar en lo cuantitativo sino también en lo cualitativo por lo que en esta empresa se determina la importancia de mantener motivados a sus trabajadores a través de una información de beneficios y contribuciones inherentes al programa de nivel individual y empresarial en

conjunto con un medio de remuneración establecido; determinando de esta manera que festivamente existe una relación entre el desempeño laboral de los trabajadores y los incentivos cualitativos que reciben a la vez de los incentivos cuantitativos.

Es por lo ya expuesto que, los incentivos laborales se identifican como un medio estratégico que es adoptado por las empresas, para mejorar su clima organizacional y a la vez afianzar lazos del trabajador para la empresa y viceversa; sin embargo, es necesario indagar sobre las variables de estudio; por lo que se establece el respectivo marco teórico conceptual.

2.3. Marco teórico conceptual

2.3.1. Incentivos Laborales

Los incentivos laborales en las empresas influyen de manera significativa en la retención del personal, además apuntan a motivarlos en su trabajo, y si se incluyen las demandas de los trabajadores como capacitación, estabilidad laboral y medidas vinculadas al cuidado personal, estas pueden ser traducidas en incentivos de atracción y retención (Madero, 2019). Los sistemas de incentivos laborales son una herramienta que contribuye a mejorar la productividad de los colaboradores estimulando su labor, motivándolos a mejorar la calidad y productividad de su desempeño, los incentivos no son solo económicos, se busca obtener beneficios sociales y reconocimientos, creando un modelo de trabajador que sea eficaz para la organización y haciéndola más productiva a la vez que busca incrementar el salario de los trabajadores (García, 2018).

2.3.1.1. Definición de Incentivos Laborales

Para Chérrez (2020), los estímulos en el campo laboral hacen que el hombre utilice plenamente sus capacidades con mayor eficacia y eficiencia, a la vez de fomentar los valores. Cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro: lo que es útil para un individuo puede ser inútil para otro. Son una parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible, la

obtención del resultado superior al exigible es voluntaria por lo que puede ser incentivada y tiende a ser pactada (Lope & Hernández, 2016).

De igual manera se describe como todo aquello que estimula o induce a los trabajadores a tener una conducta de conseguir objetivos de más calidad, cantidad, menos costo y mayor satisfacción. Se le considera también un estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos, teniendo a cambio una ganancia extra o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible (Quispe & Laura, 2019).

En ese mismo sentido el incentivo va más allá del dinero, en ocasiones se asocia a la posibilidad de ascenso, sistemas generosos de pagos por logros, primas de varios tipos por la rapidez y calidad del trabajo realizado, mejores condiciones de las habituales a las que se suman la consideración y amistad entre trabajadores y autoridades.

“Los incentivos son establecidos por la gestión administrativa de una entidad, con la finalidad de hacer que alguien haga una cosa o trabaje más duro con la finalidad de cumplir estándares que contribuyen a mejorar el desempeño del personal” (Montoya & Boyero, 2016, pág. 8).

Por otra parte, en términos económicos, el incentivo está representado por la motivación que se destina a un ciudadano u organización, con la intención de que éstos impulsen el crecimiento de la productividad y el mejoramiento del rendimiento, hasta alcanzar los objetivos trazados, pues los incentivos no solo se refieren a la obtención de un bien material a cambio de la eficiencia en la consecución de una meta establecida, sino que también de reconocimiento al deber cumplido, lo que constituye un premio o compensación (Vega, 2017).

En ese contexto el Incentivo laboral es aquello que mueve a desear o hacer algo. Puede tratarse de algo real (dinero) o simbólico (intención de dar u obtener una satisfacción). En el ámbito de la economía, un incentivo es un estímulo que se ofrece a una persona, objeto, sector, con el objetivo de aumentar la producción y mejorar el rendimiento Vega (2017), De igual forma son todas las maneras y formas en las que un empleado puede ser

recompensado por su contribución a los logros de la organización están consideradas como un incentivo, dependiendo de su naturaleza, estos pueden ser monetarios o no monetarios (Madero, 2019).

2.3.1.2. Tipos de Incentivos Laborales

Para Eguez (2017), los incentivos se agrupan en dos grupos: Monetarios y no monetarios: Los Incentivos Monetarios o económicos son una parte variable del sueldo o salario normal que percibe un trabajador dentro de una empresa por haber alcanzado cierta meta propuesta, como su nombre lo dice son incentivos monetarios, es decir de Capital, Los Incentivos no monetarios. No son una parte variable del sueldo o salario, por el contrario, son incentivos que no aportan económicamente al colaborador que lo recibe.

Para Solórzano (2020), los incentivos laborales pueden clasificarse como Financieros y no financieros: Los incentivos Financieros Son aquellos incentivos que trabajan bajo un sistema de advertencia sobre el nivel de desempeño laboral, dado a que en función a ello se otorga un determinado ingreso al colaborador de la entidad; este método es beneficioso para la empresa ya que se relaciona de forma directa con la práctica de los colaboradores de forma individual. Los incentivos No Financieros tienen como finalidad el elogiar a los trabajadores por su excelente labor y esfuerzo adicional en la organización, se lo efectúa por medio de la entrega de diplomas, placa de conmemoración u bonos adicionales al sueldo.

2.3.1.3. Beneficios de los Incentivos Laborales

Según Salessi (2017), los incentivos laborales brindan varios beneficios entre los cuales están: (a) Mejora los estándares de vida de los colaboradores al brindar mayores ingresos, (b) mejor inversión del capital, (c) motiva el emprendimiento y la proactividad, permitiendo realizar descubrimientos que mejoren los procesos productivos, reducción en los costos de producción, (d) mejor absorción de costos fijos, mayor eficiencia y

productividad, (e) mejora la Capacidad real, (f) mejora la competitividad con precios bajos, producción en volumen y entregas oportunas.

Así mismo, Egües (2017), menciona algunos beneficios de un correcto plan de incentivos entre ellos están: (a) optimización de recursos físicos, optimización de tiempos de producción, (b) consecución de objetivos y metas, (c) competencia sana entre colaboradores, (d) menor rotación de empleados en la empresa, (e) mejoramiento del clima laboral, (f) atraer a la empresa el mejor recurso humano, menores costos, (g) promover el aumento de la productividad, (h) impulsar el trabajo en equipo, (h) Ligar los esfuerzos de los empleados con los objetivos específicos, logra la integración entre miembros de la organización.

2.3.1.4. Ventajas de los Incentivos Laborales

Los incentivos, entendidos como aquellas estrategias o planes que relacionan la remuneración del trabajador con su desempeño en la organización, tienen su razón de ser y su enfoque en desarrollar o mejorar la motivación de los miembros de la organización. Obviamente, para que la fuerza laboral se motive, deben sentir que el esfuerzo que realicen traerá consigo una recompensa, la cual quieren conseguir (Solórzano, 2020).

Entre las ventajas se menciona: a. enfoca en el esfuerzo y desempeño de los colaboradores hacia el cumplimiento de metas y fines corporativos. b. Los costos y gastos por concepto de incentivos son valores variables que contribuyen en la consecución de objetivos. c. Las compensaciones de los incentivos se relacionan de forma directa con el desempeño y nivel de productividad de los trabajadores. d. La adaptación de incentivos provoca e impulsa el trabajo en equipo e. Genera mayor compromiso de los colaboradores con la organización f. Reduce el riesgo económico de la entidad g. Impulsa a los empleados a laborar en función al cumplimiento de objetivos determinados.

2.3.1.5. Desventajas de los Incentivos Laborales

Para Suyon (2018), las desventajas de los Incentivos laborales son las que se detallan a continuación:

- Desidia. El colaborador puede tener metas que no puede alcanzar, ya sea en criterios prácticos y temporales, puede generar su desidia al no ser competente para cumplir con intereses propuestos, generando muchas veces su estimación profesional. A esto debemos trazar una solución que son establecer una finalidad real acorde a la eficiencia del equipo de trabajo.
- Rechazo. Trazar metas que no se puedan alcanzar muchas debido a la carencia de conocimiento o capacitación sobre el real sobre la actividad en la que se desarrolla. Asimismo, el colaborador rechazara cualquier participación si es que solo se premia a lo que logran los objetivos o metas del mes.
- Falta de compañerismo. Se tiene que crear un lugar donde la competición sea sana, que no se negativa en la falta de compañerismo de equipo. Asimismo, se debe castigar o sancionar ante una falta de respeto que sea presentada.

2.3.2. Desempeño Laboral

Al referirse al desempeño laboral se hace alusión a la actuación de una persona que se desarrolla en un puesto de trabajo, donde se encuentran establecidas diferentes exigencias y competencias que deben cumplirse mediante el conocimiento y la preparación de los colaboradores, quienes a su vez involucran una serie de esfuerzos que permiten el desarrollo de sus habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes y características personales – valores que contribuyan a alcanzar los resultados esperados (Alvarado y Pidiusaca, 2019).

Según Chiavenato (2016), quien fue citado por Vega (2017), señalan que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad, dicho de otra manera, el rendimiento laboral está referido a la forma en la que los empleados realizan sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas.

Según Díaz (2016) en la actualidad, el desempeño laboral es fruto de evaluación tanto en la vida diaria como en las organizaciones, ya que el mundo vive valorando cada instante el accionar de cada elemento del entorno, ya sean estas personas, animales, cosas, etc.

Para Palmar & Valero (2014), el Desempeño Laboral se refiere al desenvolvimiento de cada una de las personas o individuos que cumplen su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización.

A si mismo Betancourth y Peña (2016), señalan que el desempeño de los trabajadores viene siendo una evaluación en doble vía que integre aspectos del trabajador desde una mirada holística y también los medios y recursos que pone a su disponibilidad la organización y así poder hallar coherencia entre lo que se mide y lo que se encuentra, solo de esta manera se logrará un mejoramiento continuo e integral de su empresa, sus procesos y su recurso humano. Este es medido a través de conductas observables que se manifiestan en los diferentes momentos del trabajo y que suelen ser evaluados por la empresa para medir su nivel de efectividad y productividad.

En ese mismo sentido Guzmán (2019), afirma que el desempeño laboral es el rendimiento y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Por otro lado, según Gamboa (2015), el desempeño laboral es el cumplimiento de aquello a que uno se ha obligado o el grado de desenvolvimiento que el trabajador tiene en relación a un fin.

De la misma manera Alvarado y Pinduisaca (2019), manifiesta que el desempeño laboral se refiere a la forma en que se realiza la medición de la eficiencia de las actividades en el campo laboral a diario, de manera que permita identificar la eficiencia, la calidad y la productividad con la que se desarrolla una jornada de trabajo a través del cumplimiento de normas establecidas, procedimientos y protocolos que dirigen el accionar de los profesionales en los diferentes puestos de trabajo en que se desempeñan.

2.3.3. Factores que influyen en el Desempeño Laboral

Según Palmar y Valero (2014), los factores que influyen directamente en el desempeño laboral son: (a) El ambiente de trabajo: se refiere a las condiciones que se ofrecen al empleado dentro de un ambiente afable, caracterizado por buenas condiciones, disposición de los elementos acordes con el desempeño y desenvolvimiento en la empresa durante la jornada laboral, de modo que se logre la armonía entre el individuo que trabaja y el lugar de trabajo, es decir, que el personal cuente con las condiciones mínimas necesarias, (b) El salario: en la medida en que al trabajador se le ofrece una remuneración acorde, justa con su labor y desempeño, que satisfaga las necesidades individuales y colectivas, se esfuerza para su rendimiento, se crea un valor por el trabajo, porque sabe que está recibiendo lo justo por el cumplimiento de sus funciones dentro de la empresa.

Según Quintero (2018), quien fue citado por Silva y Peñafiel (2021), los factores que influyen en el desempeño laboral son: (a) Autoestima: El autoestima es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifiesta la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades, (b) Trabajo en equipo. Por lo que, es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad, (c) Relaciones interpersonales: éste es un factor fundamental dentro de la empresa, porque en la medida que el individuo se relaciona con los demás, logra actuar con mayor armonía y equilibrio, (d) Jornada laboral: se refiere al número de horas trabajadas y al tipo de funciones que cumple dentro de la empresa; es así como se puede mencionar que el patrono adopta medidas que satisfagan al personal en su jornada laboral en cuanto a las diferentes actividades que debe desarrollar durante la misma, en búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia por parte de los trabajadores, de tal modo que cumplan, en forma correspondiente, su horario normal de trabajo, (e) Horario de trabajo: está en función de la cantidad de horas que el trabajador cumple con su jornada laboral, así como un horario en el cual él se sienta cómodo, ya que las labores de limpieza se realizan con mayor efectividad y eficacia durante las primeras horas de la mañana, porque son menos

afectados por las altas temperaturas, pero no ocurre igual con las labores de oficina, que se realizan mejor en un horario diurno. De esta manera, se puede señalar que el horario de trabajo debe estar establecido de acuerdo con el tipo de función y desempeño que desarrolla y cumple el personal, (f) Cancelación puntual del salario: la mejor forma de mantener la satisfacción del trabajador es cancelando su remuneración puntualmente, ya que de esta manera logra satisfacer sus necesidades individuales y familiares, por lo que se muestra eficiente en su desempeño, porque sabe que va a recibir la recompensa de su esfuerzo.

2.3.4. Evaluación del Desempeño Laboral

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo; es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona (Chiavenato, 2011).

En ese sentido Louffat (2016) manifiesta que la evaluación del desempeño del personal es un elemento muy importante en todo proceso organizativo, porque el trabajador es un generador de valor que transforma dineros y activos materiales, convirtiéndose en el capital intelectual que hace funcionar cualquier empresa.

Según Cristancho (2019), una empresa exitosa se caracteriza por la calidad y competitividad de su talento humano. Y para contar con una plantilla de alto nivel, es fundamental medir el desempeño laboral de manera periódica para saber si están trabajando de forma efectiva. Las evaluaciones de desempeño permiten cuantificar la calidad del trabajo ejecutado y el cumplimiento de las metas individuales de cada colaborador, al mismo tiempo que visibilizan sus fortalezas y debilidades.

A la vez reseña las tres principales evaluaciones que debe tenerse en cuenta para implementar en la organización:

a. Evaluación de competencias 360°; las competencias laborales son la base de la productividad de todas las organizaciones, son las habilidades y conocimientos con los que deben contar todos sus colaboradores para desempeñar las funciones y tareas y alcanzar los objetivos propios de su cargo en el tiempo y la forma esperada. Las

competencias pueden ser de tres tipos: Liderazgo: Aquellas que necesita un líder para gestionar equipos de forma óptima. Comportamentales: Asociadas a la personalidad y necesarias para cumplir las normas de la empresa y convivir con los colegas armónicamente. Técnicas: Correspondientes a los conocimientos y practicas adecuadas para cumplir con el trabajo asignado. La mejor forma de evaluar estas competencias es con una evaluación de desempeño 360°, también conocida como evaluación de competencias 360 o feedback 360. En ella se involucran a todas las personas relacionadas con el evaluado y su trabajo: sus colaboradores, sus colegas, sus jefes, además de incluir su autoevaluación. Aunque puede hacerse de forma manual, es más recomendable utilizar un software de talento humano para lograr un mayor grado de objetividad y un panorama mucho más amplio que identifique mejor las fortalezas y las oportunidades de mejora del evaluado. Además, que será mucho más rápido.

b. Evaluación por metas. Una organización sin metas individuales y globales es un barco a la deriva. Cada colaborador debe tener claramente definidas unas metas propias que le permitan crear un plan de trabajo y priorizar tareas para cumplirlas. De esta manera tendrá metas estratégicas (globales) que estarán atadas a las metas individuales y podrá cuantificar el desempeño individual y global de la empresa. El mayor desafío está en establecer Indicadores de Desempeño, que permitan cuantificar los objetivos y hacer trazabilidad a su trabajo. Al hacerles seguimiento al final de un periodo, ya sea mensual, trimestral, semestral o anual, se determinará el cumplimiento de la meta. Con esta información podrás tomar decisiones para replantear estrategias y metodologías cuando no se están logrando los resultados esperados.

c. Evaluación 9-Box. Una evaluación de desempeño 9-Box proporcionan una completa radiografía del desempeño de tus empleados al combinar los resultados de las dos evaluaciones anteriores, la evaluación 360 y la de metas. Se trata de una matriz de nueve cajas dispuesta en una cuadrícula donde el eje X mide el desempeño del colaborador, mientras que en el eje Y se hace un acercamiento a su potencial. Cada casilla se define como el resultado de la relación de ambas variables, y los atributos se definen en tres niveles (bajo, medio y alto).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Ubicación

La presente investigación se llevó a cabo dentro del GAD Municipal del Cantón Pablo Sexto de la Provincia de Morona de Santiago, que cuenta con tres áreas principales, el área administrativa, técnica y operativa, tiene como objetivo la promoción del desarrollo sustentable del entorno urbano y rural, mediante la ejecución de servicios públicos eficientes que ofrezcan una buena calidad de vida a los ciudadanos y aborden la demanda colectiva.

Institución creada con Registro Oficial # 439, el 24 de octubre de 2001 y dedicada a promover el desarrollo sustentable del entorno territorial, urbano y rural, a través de programar y ejecutar servicios públicos de calidad y mejorar de manera sostenida la calidad de vida de los ciudadanos mediante la entrega oportuna y eficiente de servicios sociales y culturales de demanda colectiva.

3.2. Equipos y materiales

En el desarrollo de la presente esta investigación se contó con diferentes equipos e insumos entre ellos: materiales bibliográficos, como libros, artículos científicos, que permitieron recolectar toda la información necesaria que se utilizó en el presente estudio. En cuanto a los equipos tecnológicos se utilizó una computadora portátil con la aplicación de programa estadístico SPSS.

3.3. Tipo de investigación

La presente investigación presenta un enfoque cuantitativo, que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico. Por lo que, según Mata, este tipo de enfoque asume una realidad dinámica, que tienen como principal objetivo, el análisis profundo y reflexivo de las realidades (Mata, 2019).

Es por ello que, fue indispensable la utilización de una investigación descriptiva; la cual, pretende describir los fenómenos, o situaciones de estudio, detalla su comportamiento en determinado entorno, trata de explicar las características de las variables propuestas (Hernández Sampieri, 2014). El estudio permitió recoger información detallada de cada variable, de esta forma se conocieron las características principales de cada una, para comprender su comportamiento en el entorno o contexto de desarrollo. Este nivel de investigación tiene como objetivo establecer la relación entre variables en una determinada muestra o contexto específico. Para conseguir este propósito se mide cada una de las variables a través de instrumentos cuantitativos seleccionados para cada variable y finalmente se establecen las vinculaciones (Gómez, 2020). Por lo que, La presente investigación permitió establecer la correlación entre las variables de estudio: incentivos laborales y desempeño laboral; pues se recopilaron datos específicos que fueron sometidos a análisis e identificar la interrelación entre variables que influyen en los trabajadores del GAD municipal del cantón Pablo Sexto.

Así también fue necesario una investigación bibliográfica hace referencia a la búsqueda documental de información sobre las variables de estudio, es decir, recopilar datos relevantes y actuales acerca del comportamiento de las variables en contextos similares al propuesto en el estudio, se utilizan fuentes secundarias de información como, libros, artículos científicos, informes o sitios web que contengan información importante para la investigación (Esquirol & Sánchez, 2017). La revisión bibliográfica durante la investigación se realizó al empezar la búsqueda para redactar los antecedentes investigativos sobre el estudio, es decir, estudios similares al actual y extraer la información más importante de los mismos.

La modalidad de campo favoreció a la realización de observaciones, entrevistas o encuestas con el fin de dar respuesta al problema planteado previamente. En la presente investigación se aplicarán encuestas a los trabajadores de GAD Municipal del Cantón Pablo Sexto para determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral.

3.4. Prueba de Hipótesis a defender

Considerando la relación positiva que presenta Pino et al. (2015), que existe una relación significativa y de manera directa entre el incentivo laboral y el desempeño laboral que demostró que los incentivos laborales son un instrumento que estimula la productividad. Se presentan las siguientes hipótesis.

Ho: Los incentivos laborales no tienen una relación directa y positiva con el Desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pablo Sexto-Provincia de Morona Santiago.

Hi: Los incentivos laborales tienen una relación directa y positiva con el Desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pablo Sexto-Provincia de Morona Santiago

3.5. Población o muestra:

La población de estudio hace referencia al conjunto de elementos definidos y limitados que cumplen con las características y criterios preestablecidos para ser seleccionados como participantes de la investigación, de este modo se pueden aplicar los instrumentos a los sujetos seleccionados y se puede verificar el comportamiento e interrelación entre variables de ser el caso (Arias, Villasís, & Miranda, 2016).

En la presente investigación se tomará en cuenta la totalidad de la población, ya que el GAD Municipal del cantón Pablo Sexto cuenta en la actualidad con 92 colaboradores que pertenecen al personal administrativo, técnico y operativo, lo cual permitirá obtener una información acertada.

Tabla 1

Población

PERSONAL	TOTAL	PORCENTAJE
Administrativo	18	19.56%
Técnico	26	28.27%
Operativo	48	52.17%
TOTAL	92	100.00%

Nota: Departamento Talento Humano, Gad Municipal de Pablo Sexto

3.6. Recolección de información:

Para la recolección de información primaria, es decir desde la fuente; fue indispensable tomar a consideración el instrumento denominado “Escala de motivación en el Trabajo R-MAWS” (anexo 1).

Esta escala parte originalmente por la autoría de Gagné et al. (2010); pero fue adaptada al idioma español por Gagné en el 2012. El instrumento ha sido transculturalmente validado por expertos en motivación en 10 diferentes idiomas, entre ellos se encuentran el inglés, francés, holandés y español, por lo que es una herramienta que puede utilizarse en diversos países. Se caracteriza por ser un gran instrumento para medir de cierta forma la motivación en el contexto de trabajo, posibilitando la evaluación del tipo y calidad de motivación presente en los sujetos evaluados. La escala está conformada por 19 reactivos con un formato de respuesta tipo Likert, el cual cuenta con 7 opciones de respuesta: “Totalmente en Desacuerdo”, “En Desacuerdo”, “Levemente en Desacuerdo”, “Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo”, “Levemente de Acuerdo”, “De Acuerdo” y “Totalmente de Acuerdo”; éstos reactivos, a su vez, responden a una pregunta general que se presenta al inicio “¿Por qué pones o pondrías empeño en tu trabajo actual?”. La calificación de esta escala varía entre

1 y 7 puntos, considerando a la opción “Totalmente en Desacuerdo” como puntaje 1 y “Totalmente de Acuerdo” como puntaje 7 (Castillo, 2014).

Así también es conveniente mencionar que la versión en inglés está conformada por cinco factores, que están integrados por los 19 ítems, según lo menciona Micol (2016):

- **Desmotivación:** Hace referencia a la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea. Ítems 2, 15, 16
- **Regulación Externa:** Se refiere a realizar una actividad realizada con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo. Ítems 3, 8, 9, 10, 14, 17
- **Regulación Introyectada:** Hace referencia a comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros. Ítems 1, 5, 7, 19
- **Regulación Identificada:** Se refiere a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante. Ítems 4, 11, 18
- **Motivación Intrínseca:** Se define como el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable. Ítems 6, 12, 13 (pp. 41-43).

Para medir la variable desempeño laboral se utilizó el instrumento, denominado “Escala de Rendimiento Laboral Individual IWPQ” (Anexo2), desarrollado por Koopmans et al., (2013), con una escala de Likert que va desde 0 = nunca y 5 = siempre; el mismo que permite medir las cuatro dimensiones del constructo como reflejo de las conductas de los trabajadores más que de la efectividad de las mismas. Compuesta por cuatro Dimensiones que comprenden:

- **Rendimiento en la tarea:** Comprende las conductas inherentes a las tareas técnicas del puesto.
- **Rendimiento en el contexto:** Abarca aquellas actividades direccionadas a mantener el ambiente interpersonal y psicológico en donde se desenvuelve el núcleo técnico.

- **Comportamientos contraproducentes:** Incluyen toda acción intencional por parte de un miembro de la organización contraria a los legítimos intereses de la misma.
- **Rendimiento adaptativo:** Se orienta al grado hasta el cual un individuo es capaz de adaptarse a los cambios relacionados al rol laboral o a su ambiente (Gabini & Salesini, 2017).

Cabe mencionar que estos instrumentos son validados y por ende utilizados en estudios previos, tal es el caso, que según los resultados obtenidos por los autores en relación al cálculo del coeficiente alpha de Cronbach para la escala validada al español mostraron niveles adecuados o moderados de confiabilidad en las diferentes dimensiones del constructo (Micol, 2016). Así mismo, para medir la confiabilidad del instrumento de recolección de información se empleó el método Alpha de Cronbach, que deberá ser mayor al 70%, para que se acepte el cuestionario. El Alpha de Cronbach, es un índice mide un mismo constructo y señala que los ítems están altamente correlacionados (Hernández & Pascual, 2018).

3.7. Procesamiento de la información y análisis estadístico:

Para el procesamiento de los datos se empleó el software estadístico SPSS, IBM SPSS Statistics 27.0. Mediante el alpha de Cronbach se verificó si el cuestionario es adecuado para la recolección de información. En el cual se constata que nuestro cuestionario sea fiable ya que el valor del Alfa de Cronbach es mayor a 0.8.

Se utilizó el Ro de Spearman con el propósito de medir dos variables aleatorias cuantitativas, lo que permitió conocer la intensidad y dirección de la relación entre ellas, adicional se realiza un análisis de fiabilidad de la contrastación principal y de las dimensiones que integran las variables dependiente e independiente Incentivos Laborales y Desempeño Laboral.

Después de recolectar los datos obtenidos a través de la aplicación de encuestas al personal del GAD municipal del cantón Pablo Sexto, se procedió a realizar el análisis estadístico

descriptivo de las variables de estudio en el programa SPSS versión 2.5, mediante el cual se obtuvo las estadísticas descriptivas de cada pregunta de las encuestas aplicadas y finalmente, se estableció la correlación entre variables, utilizando la prueba estadística de coeficiente de correlación de Spearman.

3.8. Variables respuesta o resultados alcanzados

La correlación entre variables fue medida mediante la prueba estadística de coeficiente de correlación de Spearman, además se determinaron las estadísticas descriptivas de cada variable de estudio, al tabular cada pregunta de las encuestas realizadas. De esta forma, se logró realizar la comprobación de hipótesis de la investigación.

CAPÍTULO IV ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

El análisis de resultados de las variables de estudio Incentivos Laborales y Desempeño Laboral resultan de gran importancia para esta investigación, por lo que el objetivo principal está enfocado en cada una de las variables para evaluar la relación significativa entre ellas.

Una vez recopilada la información de las encuestas previamente elaboradas se obtuvieron los siguientes resultados

ENCUESTA SOBRE DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

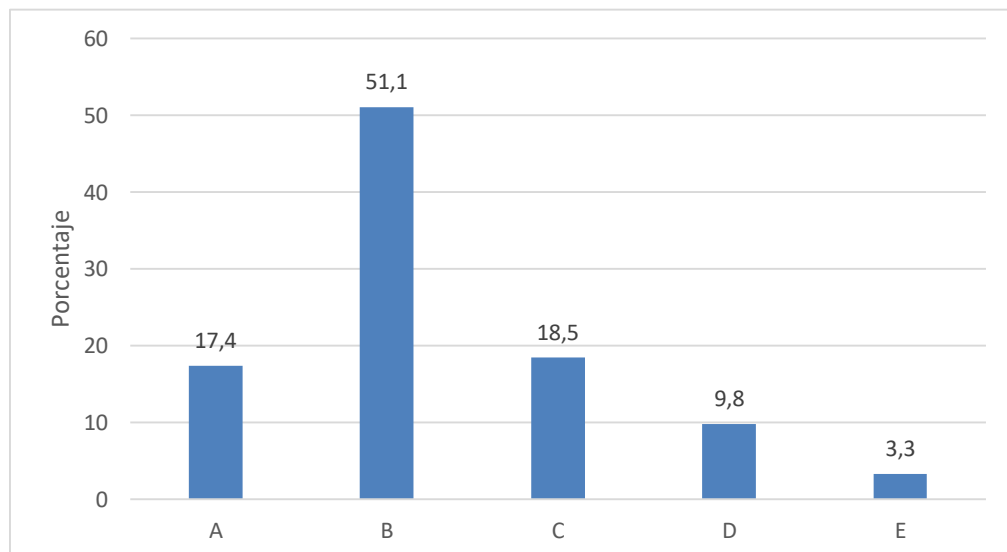
Pregunta generada: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?

ÍTEMS

1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.

Figura 2

Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo



Elaborado por: Minchala (2021)

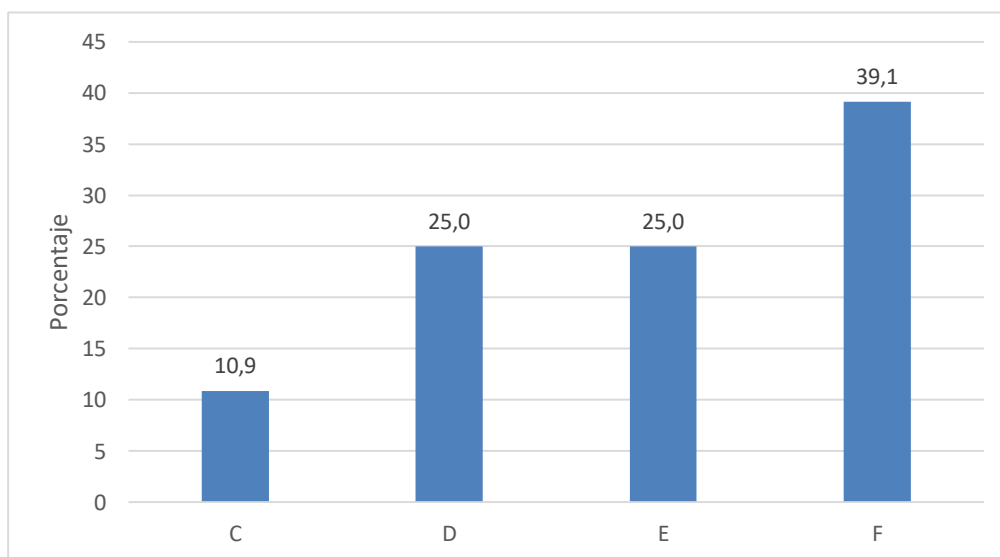
Según los datos obtenidos en las encuestas se puede observar en la Fig. 2 en respuesta a la pregunta en general que el 51.1% de los encuestados están de acuerdo en que tienen que probarse a sí mismos que pueden hacer diferentes actividades en su trabajo, seguidos por el 18.5% quienes están levemente de acuerdo, el 17.4% mencionan que están totalmente de acuerdo, por otro lado, el 9.8% indican que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con este ítem y finalmente el 3.3% están levemente en desacuerdo en tener que probarse a su mismo en su trabajo.

Lo que indica que el personal está en capacidad de realizar diferentes actividades que demanden esfuerzo para probarse a sí mismo su capacidad e interés en la función que desempeñan, por otra parte, debido a la desmotivación y falta de interés por las actividades a realizar algunos colaboradores no necesitan probarse a sí mismos que pueden hacer más actividades que las requeridas.

2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.

Figura 3

Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.



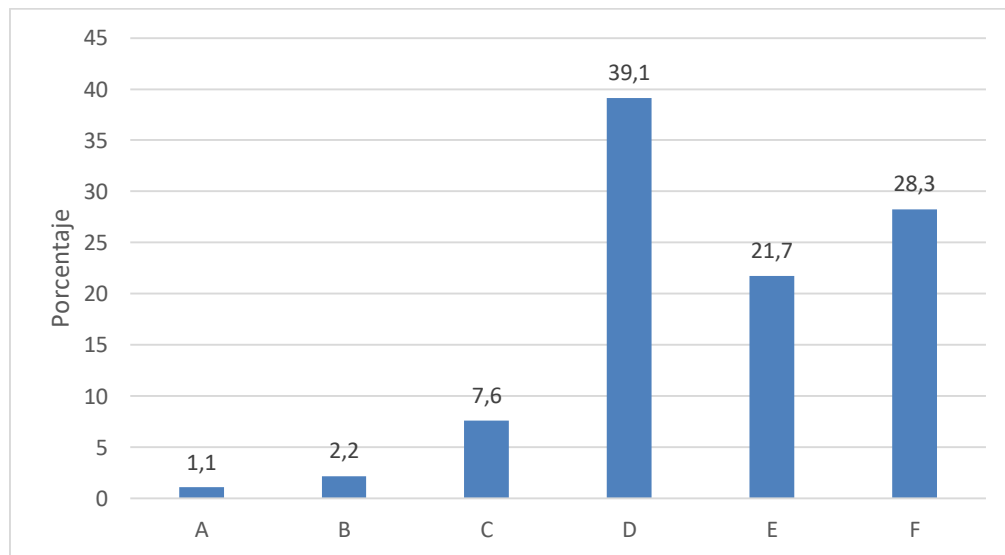
Elaborado por: Minchala (2021)

En la Fig. 3 se puede observar que en referencia a la pregunta general el 39.1% indican que están en desacuerdo en que se esfuerzan poco en el trabajo, por otro lado, tenemos el 25% en encuestados que indican que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con este ítem y también en encuestados que indican que están levemente en desacuerdo y finalmente el 10.9% que indican estar levemente de acuerdo en que se esfuerzan poco puesto que no vale la pena esforzarse en su trabajo actual.

Esto hace referencia a que el 39.10% de los colaboradores siente una motivación positiva para esforzarse en su trabajo diario y están de acuerdo que deben esforzarse en el mismo, mientras que otra parte de la población no se siente comprometida con la Institución esto debido al trabajo rutinario y falta de reconocimientos dentro de la Empresa.

3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)

Figura 4
Para obtener la aprobación de otras personas



Elaborado por: Minchala (2021)

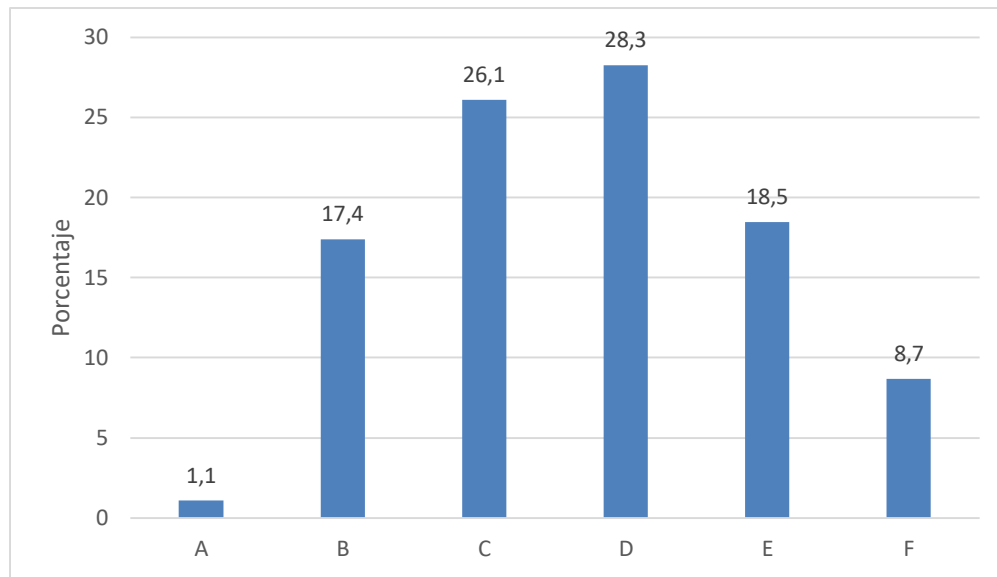
En respuesta a la pregunta general se puede observar en la Fig. 4 que el 39.1% de los encuestados indican que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que deben esforzarse en el trabajo para obtener la aprobación de otras personas, seguido del 28.3% que indican estar en desacuerdo, el 21.7% mencionan estar levemente de acuerdo, mientras que el 7.6% están levemente de acuerdo, el 2.2% están de acuerdo y el 1.1% está totalmente de acuerdo en que deben esforzarse para obtener la aprobación de otras personas.

Con respecto a este apartado los resultados demuestran que los colaboradores al tener claro conocimiento de sus funciones, realizan su trabajo por iniciativa propia sin esperar la aprobación de personas externas no así una parte de la población que basa su desempeño y sus esfuerzos para obtener el reconocimiento y aprobación de otras personas debido al temor de perder el empleo o a la necesidad de acceder a un puesto más alto.

4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.

Figura 5

Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales



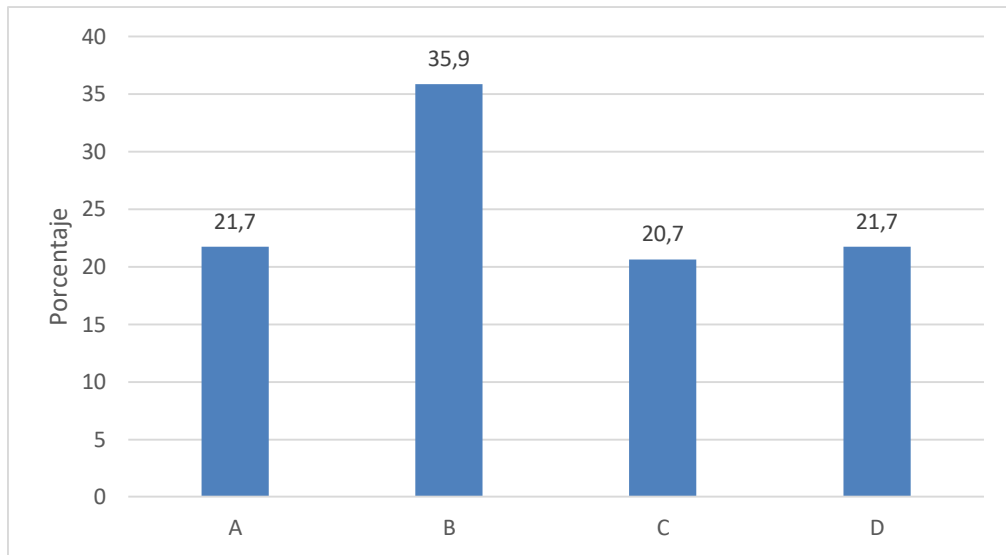
Elaborado por: Minchala (2021)

En respuesta con la pregunta general en la Fig. 5 se puede observar que del total de los encuestados el 28.3% indica que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, en que se esfuerzan en su trabajo llevados por sus valores personales, seguidos por el 26.1% que indican que están levemente de acuerdo, el 18.5% que están levemente en desacuerdo, mientras que el 17,4% están de acuerdo con este ítem, el 8.7% están en desacuerdo y finalmente el 1.1.% están totalmente de acuerdo en que se esfuerzan en su trabajo seguidos por sus valores personales.

Con referencia a este ítem, para los colaboradores del Gad Municipal, poner su esfuerzo para coincidir con sus valores personales no es un aspecto representativo, debido a que se enfocan en cumplir sus tareas por responsabilidad y recibir su remuneración monetaria mensual, en contraste solo una parte está de acuerdo en realizar un desempeño eficiente y responsable llevados por sus valores personales.

5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo

Figura 6
Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo



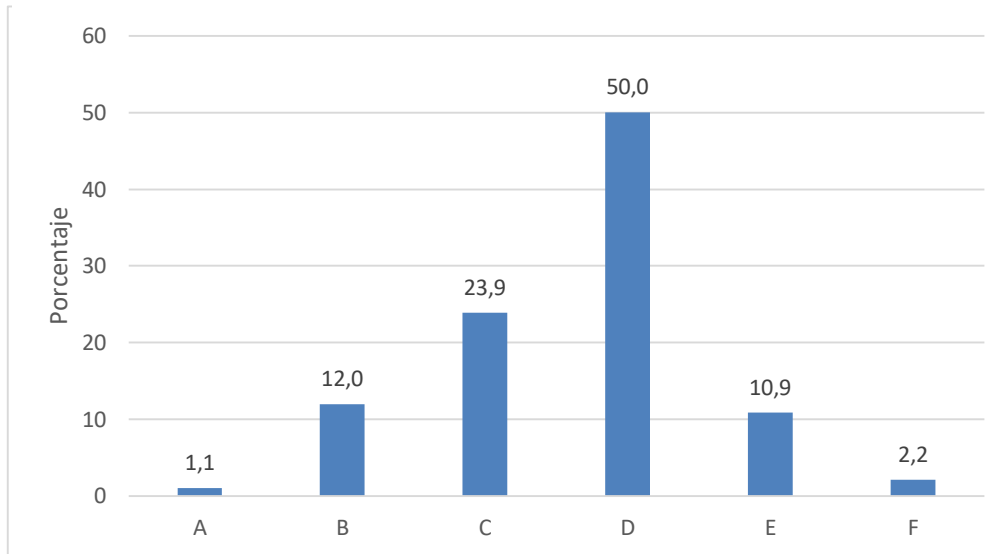
Elaborado por: Minchala (2021)

En la Fig. 6 se puede observar que el 35.9% indican estar de acuerdo en que pondrían mucho esfuerzo en su trabajo puesto que les hacen sentir orgullosos de sí mismos, seguidos del 21.7% que mencionan estar totalmente de acuerdo, mientras que el 21.7% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente el 20.7% indican estar levemente de acuerdo en que el esforzarse le hacen sentir orgullosos de sí mismos.

Se concluye que para los colaboradores de la Institución desarrollar su trabajo genera un sentido de autoestima y orgullo propio que no está directamente relacionado con la función que desempeñan, mientras que para otra parte de trabajadores la desmotivación y la falta de un ambiente favorable en el trabajo no permite que se sientan orgullosos de sí mismos, concluyendo que son otros factores que motivan su autoestima.

6. Porque me divierto haciendo mi trabajo

Figura 7
Porque me divierto haciendo mi trabajo



Elaborado por: Minchala (2021)

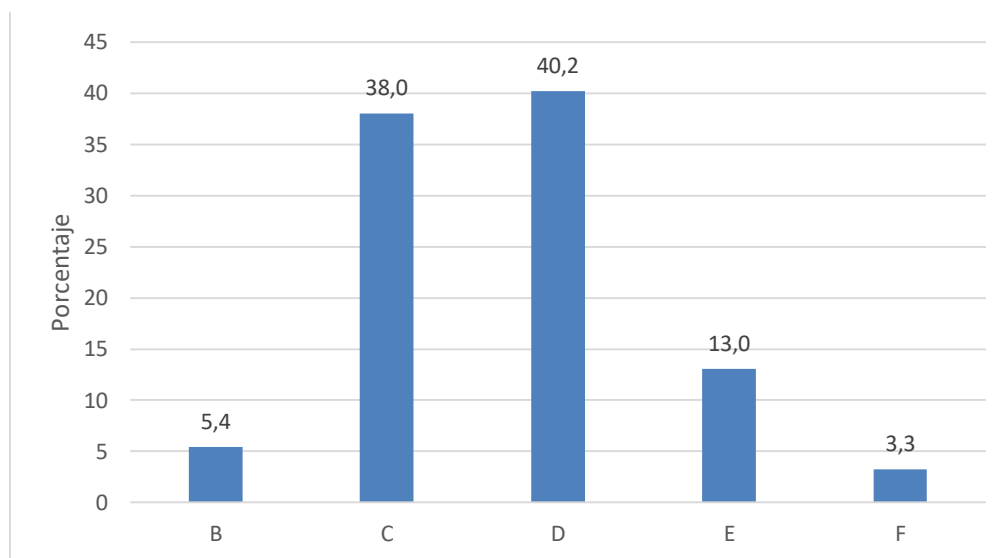
En respuesta a la pregunta general se puede observar en la Fig. 7 que el 50% de los encuestados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el personal se esfuerza mucho porque se divierten haciendo su trabajo, seguido del 23.9% que indican que están levemente de acuerdo, el 12% están de acuerdo y únicamente el 1.1% están totalmente de acuerdo, mientras que el 10.9% mencionan estar levemente en desacuerdo y el 2.2% están en desacuerdo con este ítem.

Lo que indica que las funciones rutinarias y falta de actividades desafiantes hacen que los colaboradores no consideren su trabajo como emocionante, debido a la inexistencia de un plan de acción para incrementar la motivación y clima laboral dentro de la Institución.

7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.

Figura 8

Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.



Elaborado por: Minchala (2021)

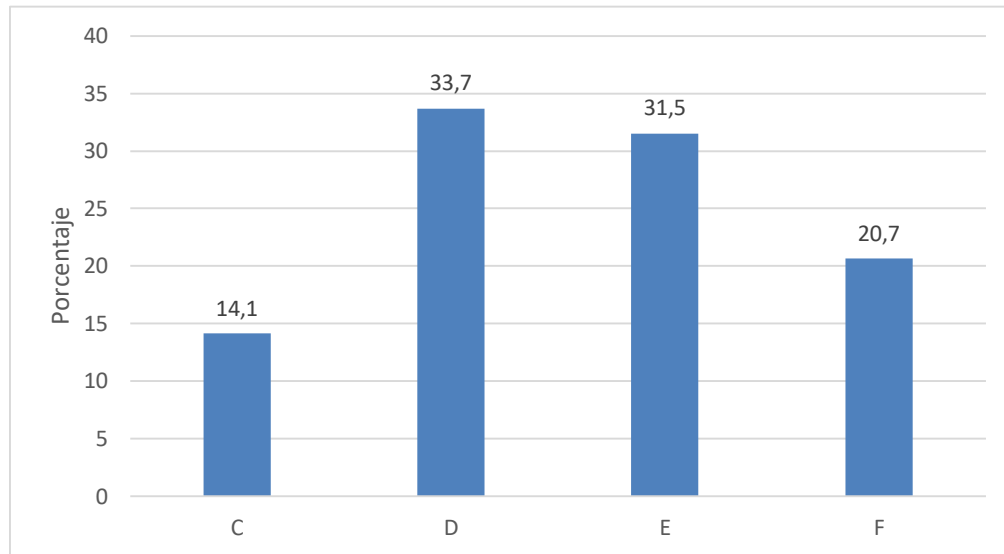
En la Fig. 8 se puede observar que el 40.2% de los encuestados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que se esfuerzan en su trabajo para no sentirse mal de sí mismos, seguidos del 38% que están levemente de acuerdo y el 5.4% están de acuerdo. Por otro lado, tenemos al 13% que indican estar levemente en desacuerdo y el 3.3% que están en desacuerdo en que deben esforzarse en el trabajo para no sentirse mal.

Lo que indica que el desempeño de sus colaboradores no está basado en valores personales si no al cumplimiento diario de sus actividades sin que este represente poner mayor esfuerzo en sus actividades, debido a que no existen fuentes que motiven su identidad Institucional y autoestima personal.

8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo

Figura 9

Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo



Elaborado por: Minchala (2021)

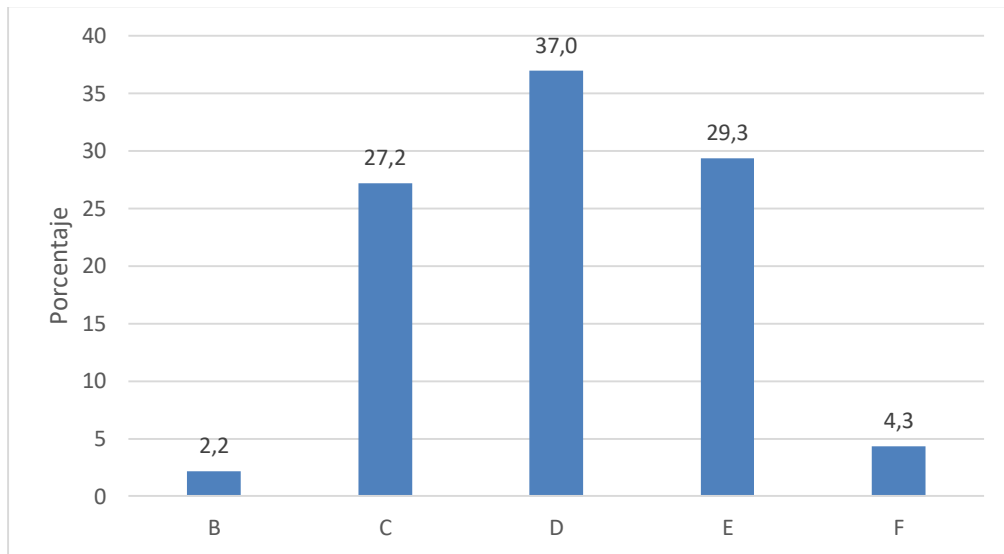
En la Fig. 9 se puede observar que el 33.7% de los encuestados indican que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que se esfuerzan es su trabajo porque otras personas les van a ofrecer más seguridad en su trabajo, seguidos por el 31.5% que se encuentran levemente en desacuerdo, el 20.7% están en desacuerdo y únicamente el 14.1% de los encuestados están levemente de acuerdo con este ítem.

Esto nos indica que al tener conocimiento que el Gad. Municipal es una institución pública los colaboradores no esperan la aprobación de sus jefes cuando desarrollan sus actividades, puesto que no existen reconocimientos ni premios al esfuerzo por su desempeño, solo una parte de trabajadores desarrollan sus funciones esperando ser reconocidos por sus directores, esto con el fin de mantener un ambiente laboral agradable.

9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).

Figura 10

Para evitar que otras personas me critiquen



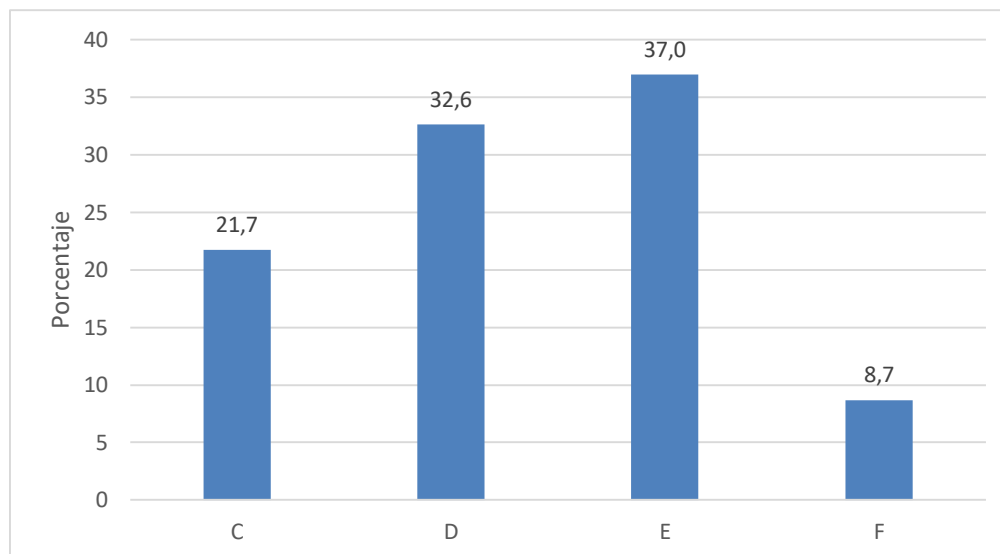
Elaborado por: Minchala (2021)

En la Fig. 10 se puede observar que el 37% de los encuestados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que deben esforzarse en su trabajo para evitar críticas de otras personas, seguidos del 29.3% que indican estar levemente desacuerdo y el 4.3% que están en desacuerdo con este ítem. Por otro lado, se tiene que el 27.2% de los encuestados están levemente de acuerdo y únicamente el 2.2% están de acuerdo en que deben esforzarse para evitar críticas.

Esto indica que la mayoría de colaboradores no se dejan guiar por fuerzas externas que causan desmotivación y desinterés al trabajo. En general los trabajadores realizan sus tareas de acuerdo a lo planificado para mantenerse dentro de la Institucion.

10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).

Figura 11
Porque otras personas me van a respetar más



Elaborado por: Minchala (2021)

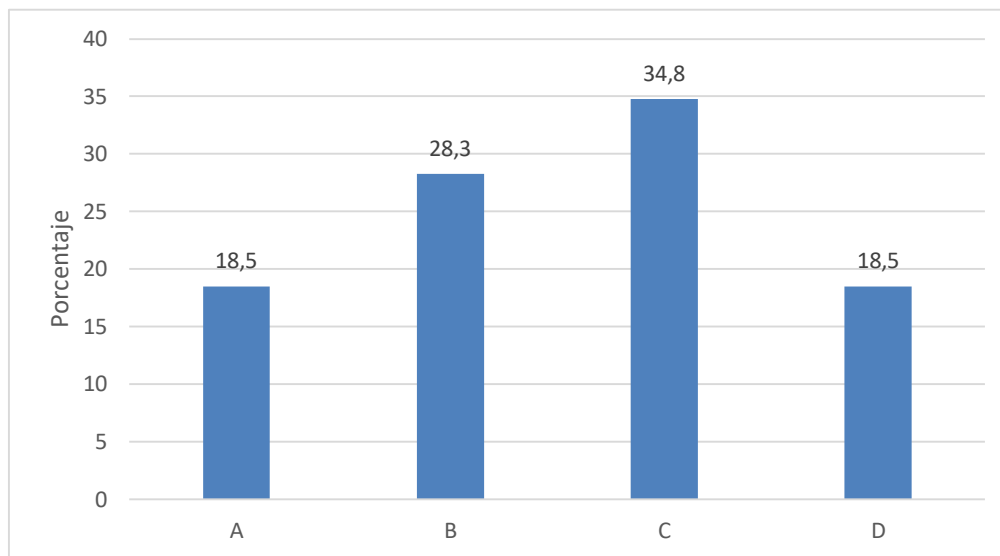
En la Fig. 11 se puede observar que del total de los encuestados el 37% están levemente en desacuerdo en que se esforzarían en su trabajo puesto que así otras personas los van a respetar más, seguidos del 32.9% que indican no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con este ítem, por otro lado, el 21.7% indican que están levemente de acuerdo y únicamente el 8.7% no están de acuerdo con este ítem.

Lo que indica que en la institución los trabajadores no esperan reconocimiento y aprobación de sus superiores, así como de personas externas en la realización de sus funciones, esto debido a la falta de compromiso e identidad con la empresa así como la inexistencia de incentivos laborales dentro de la misma.

11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo

Figura 12

Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo



Elaborado por: Minchala (2021)

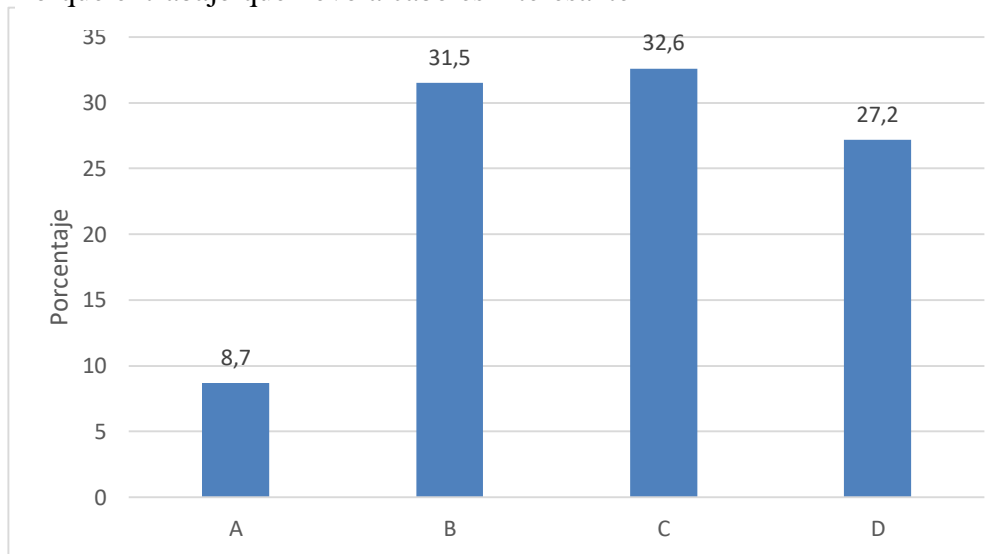
En respuesta a la pregunta general podemos observar en la Fig. 12 que el 34.8% de los encuestados indican que están levemente de acuerdo en que es importante poner esfuerzo en su trabajo, seguidos del 28.3% que indican estar de acuerdo, por otro lado, tenemos que el 18.5% están en totalmente de acuerdo en que es importante esforzarse en su trabajo.

Lo que indica que debido a la falta de una buena gestión de talento humano los colaboradores no ponen su mayor esfuerzo para cumplir con sus actividades, por ello es necesario fortalecer la Identidad Institucional y sentido de pertenencia para que los colaboradores incrementen su esfuerzo diario en las actividades que realizan.

12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.

Figura 13

Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante



Elaborado por: Minchala (2021)

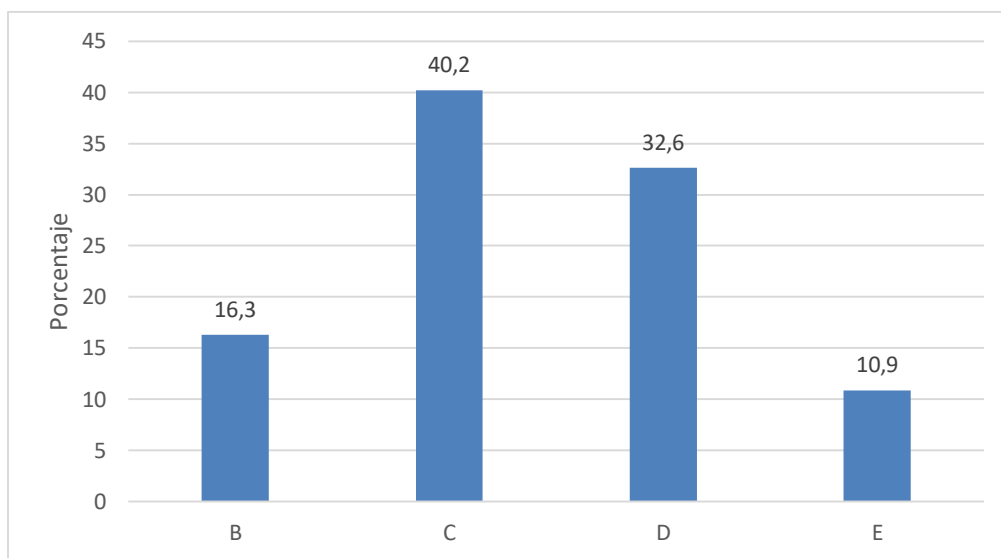
En la Fig. 13 se puede observar que el 32.6% de los encuestados indican que están levemente de acuerdo en que deben esforzarse en su trabajo puesto que es interesante, seguidos del 31.5% que están de acuerdo y el 8.7% que están totalmente de acuerdo con este ítem, por otro lado, tenemos únicamente el 27.2% que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que deben esforzarse en su trabajo porque es interesante.

Lo que indica que al no existir aspectos motivacionales que impulsen a un buen desempeño del personal, no ponen el suficiente esfuerzo para cumplir con sus funciones asignadas, así mismo la falta de actividades recreativas hace que las tareas diarias se conviertan en monótonas y menos interesantes.

13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.

Figura 14

Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.



Elaborado por: Minchala (2021)

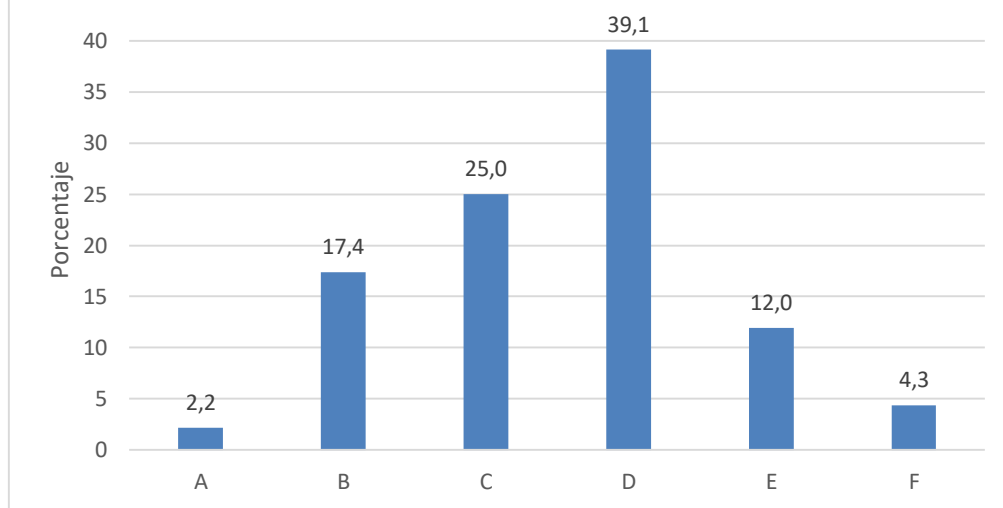
En respuesta a la pregunta general se puede observar en la Fig. 14 que el 40,2% de los encuestados indica estar levemente de acuerdo en que se esfuerzan en su trabajo debido a que lo que realizan es emocionante, seguidos por el 32,6% que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con este ítem, por otro lado, podemos observar que el 16,3% indican que están de acuerdo y únicamente el 10,9% de los encuestados están en desacuerdo con este apartado.

Lo que indica que menos de la mitad de la población considera que su trabajo es emocionante, esto debido a la rutina de las actividades diarias y al no existir tareas desafiantes que permitan aumentar la motivación en el desempeño de las mismas, no así una parte de la población que manifiesta que su trabajo es emocionante debido al cargo que ejerce como directores o gerentes.

14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.

Figura 15

Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo



Elaborado por: Minchala (2021)

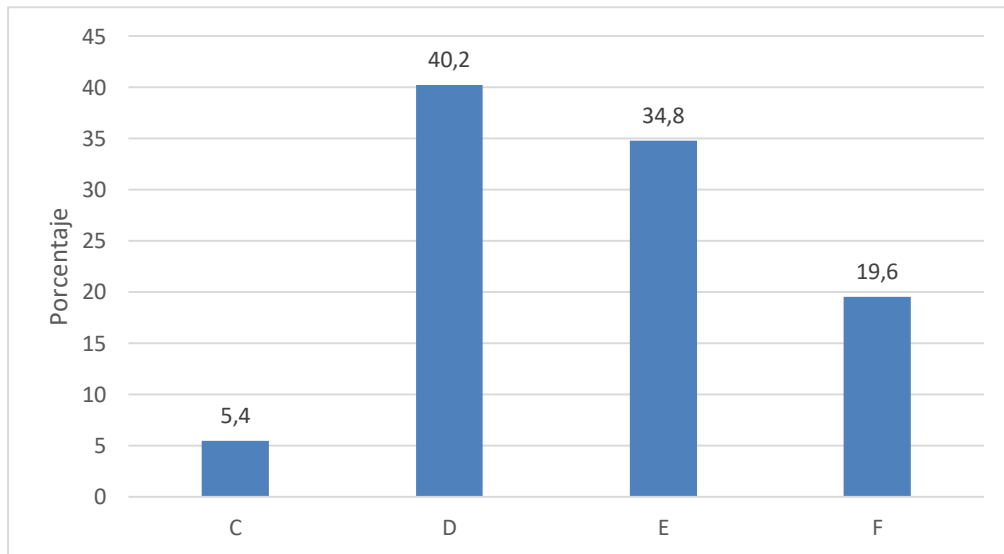
En la Fig. 15 podemos observar que el 39.1% de los encuestado indican que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la razón porque se esfuerzan en su trabajo es para no arriesgarse a perderlo, seguido del 25% que indican estar levemente de acuerdo, el 17.4% están de acuerdo y solo el 2.2. % están totalmente de acuerdo. Por otro lado, se puede observar que el 12% de los encestados están levemente en desacuerdo y únicamente el 4.3% están en desacuerdo con este ítem.

Lo que indica que la Institución como entidad pública mantiene empleados en calidad de nombramiento y contratos indefinidos y se concluye que el miedo a perder el empleo no es una razón para esforzarse en el desarrollo de sus actividades, en contraste con una pequeña parte de la población que pone su esfuerzo para mantener o alcanzar su estabilidad laboral dentro de la empresa.

15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.

Figura 16

Me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo



Elaborado por: Minchala (2021)

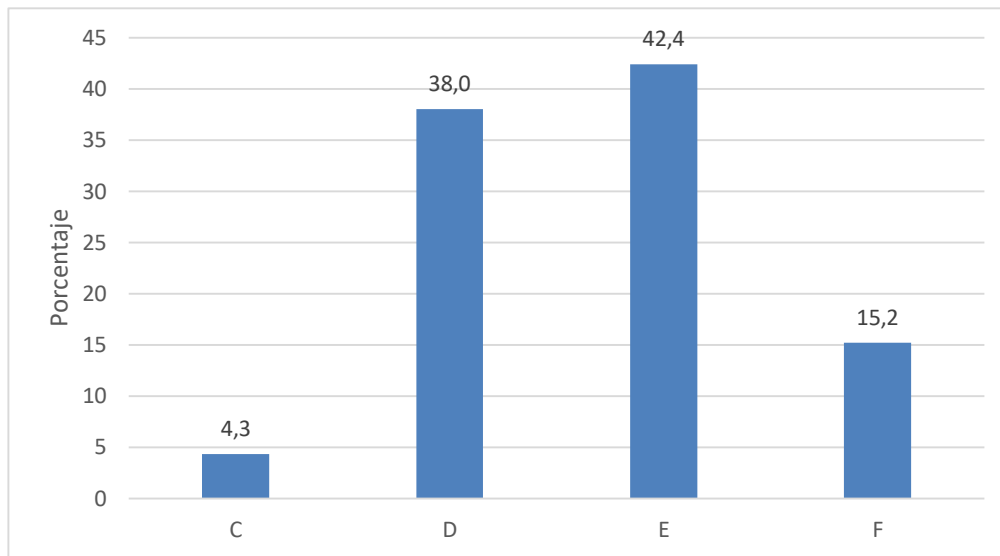
En respuesta a la pregunta general se puede observar en la Fig. 16 que el 40.2% de los encuestados indican que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la razón por la que se esfuerzan en su trabajo es para no malgastar su tiempo en su trabajo, seguidos del 34.8% que indican que están levemente desacuerdo, el 19.6% están en desacuerdo y únicamente el 5.4% están levemente de acuerdo con este apartado.

Con respecto a este apartado se concluye que los empleados realizan su trabajo sin su mayor esfuerzo y para cumplir un horario de trabajo debido a la falta de compromiso con la institución, mientras que solo una parte de la población manifiestan que se esfuerzan y realizan su trabajo con mayor desempeño esto debido a la responsabilidad y compromiso que requieren ciertos puestos.

16. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido

Figura 17

No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido



Elaborado por: Minchala (2021)

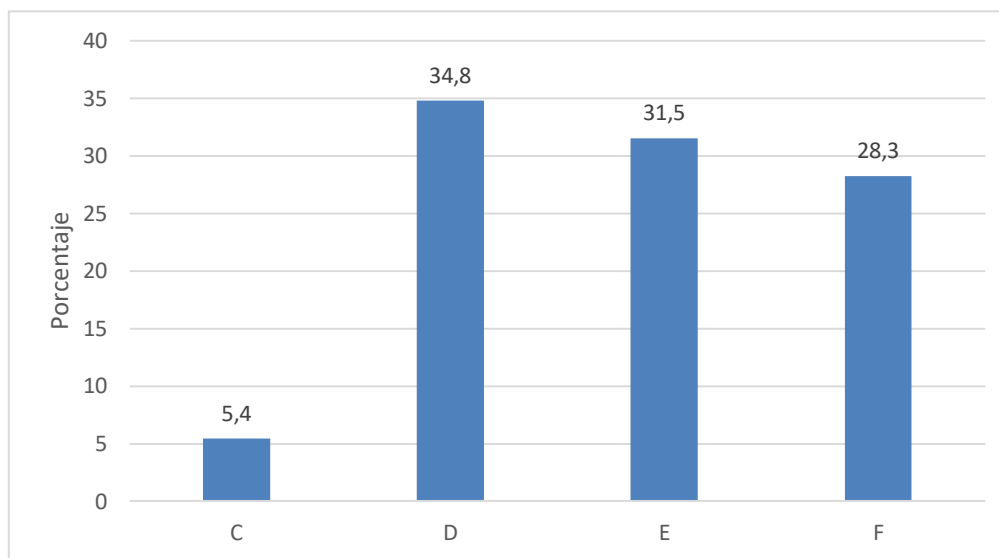
En la Fig. 17 se puede observar que del total de los encuestados el 42.4% indican que están levemente en desacuerdo con que no saben él porque realizan su trabajo debido a que no le encuentran sentido, seguidos del 38% que indican no estar ni de acuerdo ni desacuerdo, el 15.2% están en desacuerdo y únicamente el 4.3% están levemente de acuerdo con este apartado.

Esto se refiere a que los colaboradores de la institución conocen sus tareas y actividades diarias y los objetivos que persiguen, no así una parte de la población que no encuentra sentido sus funciones debido a la falta de comunicación entre jefes - subordinados y a la monotonía de sus tareas diarias.

17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo

Figura 18

Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo



Elaborado por: Minchala (2021)

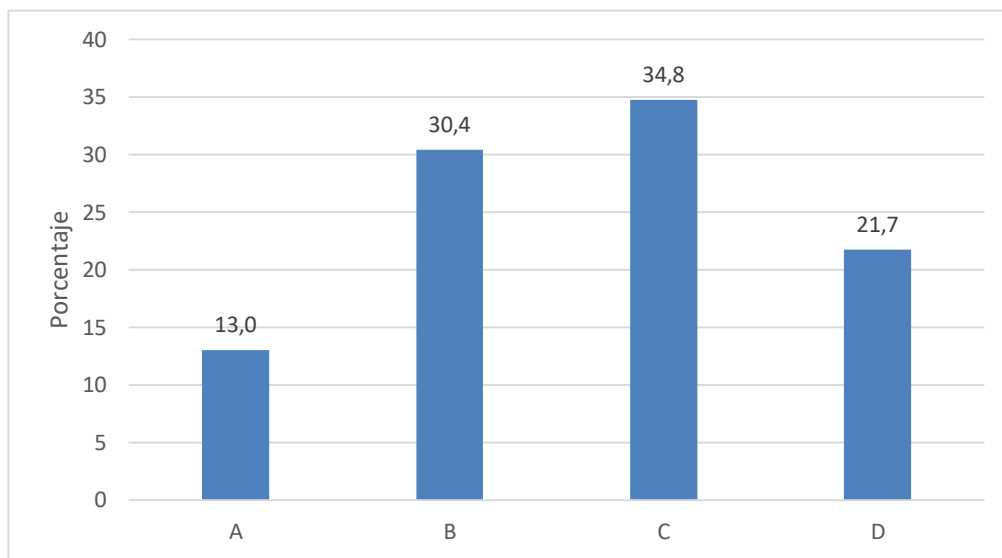
En respuesta a la pregunta general se puede observar que en la Fig. 18 que el 34.8% de los encuestados indican que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la razón por la que se esfuerzan en su trabajo es porque van a ser compensados financieramente, seguido por el 31.5% que están levemente en desacuerdo, el 28.3% que no están de acuerdo y únicamente el 5.4% están levemente de acuerdo con este apartado.

Lo que indica que la recompensa financiera no representa un factor importante para los colaboradores, debido a la falta de ascensos y bonos al esfuerzo que realizan los trabajadores, no así una parte que está de acuerdo en poner su esfuerzo para alcanzar algún tipo reconocimiento financiero.

18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.

Figura 19

Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.

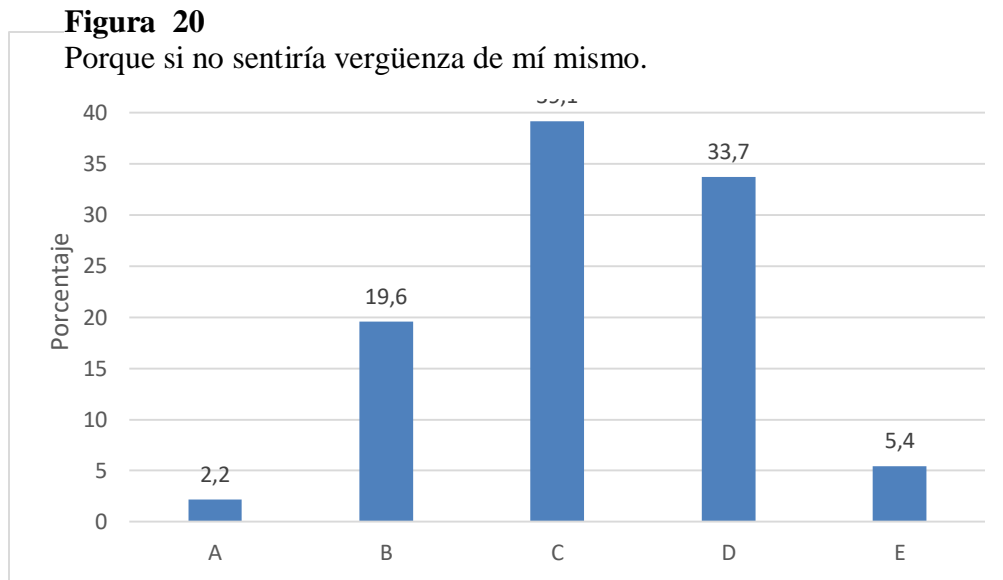


Elaborado por: Minchala (2021)

En la Fig.19 se puede observar que del total de los encuestados el 34.8% indican estar levemente de acuerdo en que la razón por la que se esfuerzan en su trabajo es por el significado personal que conlleva para sí mismos, seguidos por el 30.4% que están de acuerdo, el 21.7% de los encuestado no están ni de acuerdo no en desacuerdo y únicamente el 13% que están totalmente de acuerdo con este apartado.

Lo que hace referencia a la falta de un plan de actividades que refuercen la autoestima personal y ayude a incrementar el desempeño laboral para el cumplimiento de las metas institucionales

19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.



Elaborado por: Minchala (2021)

En respuesta a la pregunta general se puede observar en la Fig. 20 que el 39.1% de los encuestados indican están levemente de acuerdo en que la razón por la que se esfuerzan en el trabajo es porque de otra manera se sentirían avergonzados, seguidos por el 33.7% que indican no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 19.6% están de acuerdo y el 2.2% están totalmente de acuerdo. Por otro lado, únicamente el 5.4% indican estar levemente en desacuerdo con este apartado.

Lo que hace referencia que aspectos relacionados con la autoestima del personal, no son relevantes al momento de la realización de su trabajo debido a la falta de competitividad y poco interés por desarrollar sus tareas de manera eficiente

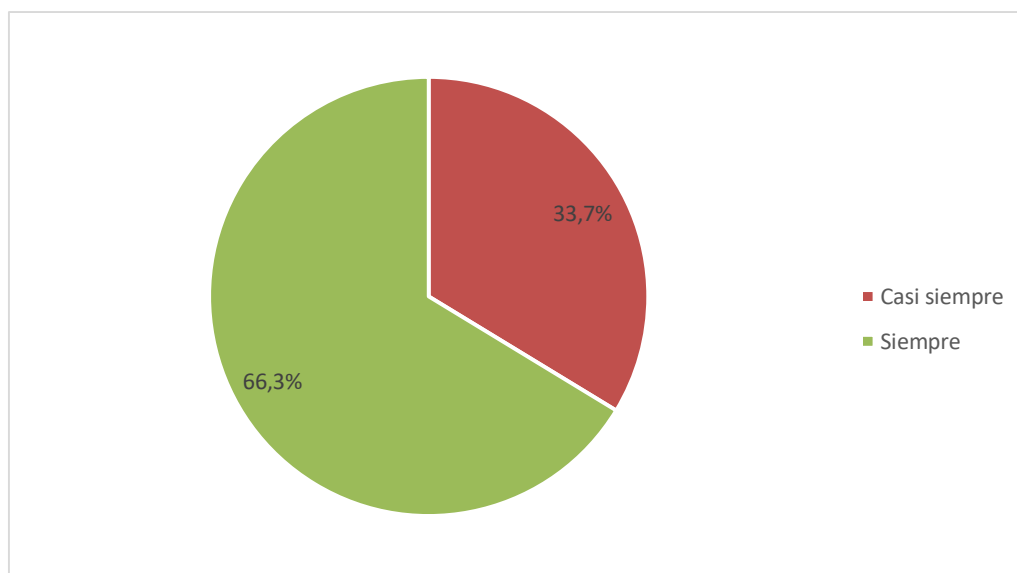
ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Rendimiento en la tarea

1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios

Figura 21

Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios



Elaborado por: Minchala (2021)

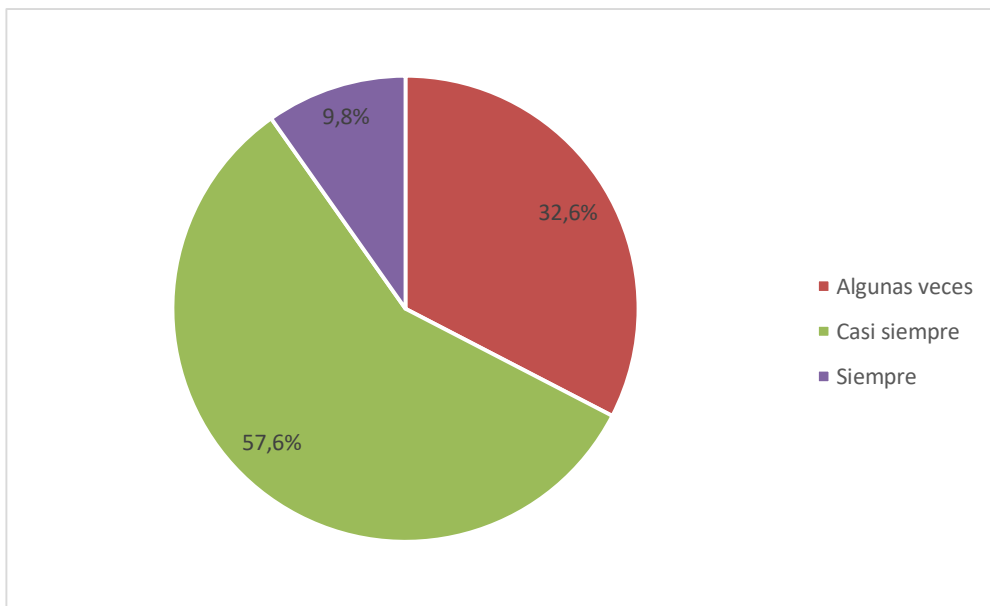
En la Fig. 21 se puede observar que del total de los encuestados el 66.3% indican que siempre realizan correctamente su trabajo puesto que le dedican el tiempo y esfuerzo necesarios, mientras que el 33.7% de los encuestados mencionan que casi siempre lo hacen.

Lo que indica que la mayor parte de los colaboradores cumple con las tareas asignadas para cumplir con sus objetivos dentro de la jornada laboral sin que esto represente asignar mayor esfuerzo en el desarrollo de sus funciones.

2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas

Figura 22

Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas



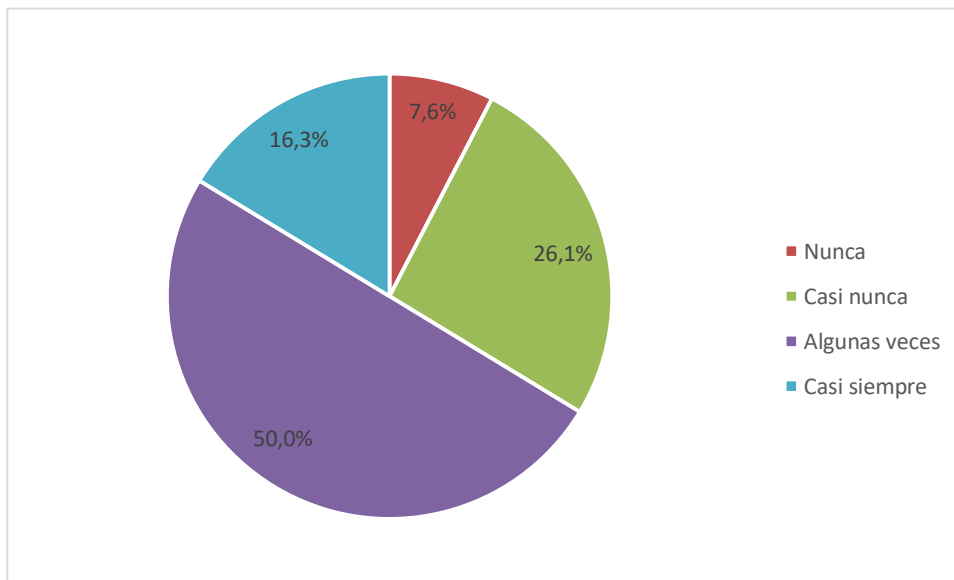
Elaborado por: Minchala (2021)

En la Fig. 22 se puede observar que del total de los encuestados el 57.6% indican que casi siempre tienen soluciones creativas frente a nuevos problemas que se pueden suscitar en su área de trabajo, mientras que el 32.6% mencionan que algunas veces presentan este tipo de soluciones y únicamente el 9.8% de los encuestados indican que siempre presentan soluciones creativas que contribuyen en la realización de su trabajo.

Lo que indica la necesidad de implementar un plan de incentivos que motiven a los colaboradores a incrementar el sentido de pertenencia a la institución con el objetivo de participar activamente en el crecimiento de la misma, proponiendo soluciones creativas ante los problemas que se presentan dentro de la Empresa.

3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes

Figura 23
Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes



Elaborado por: Minchala (2021)

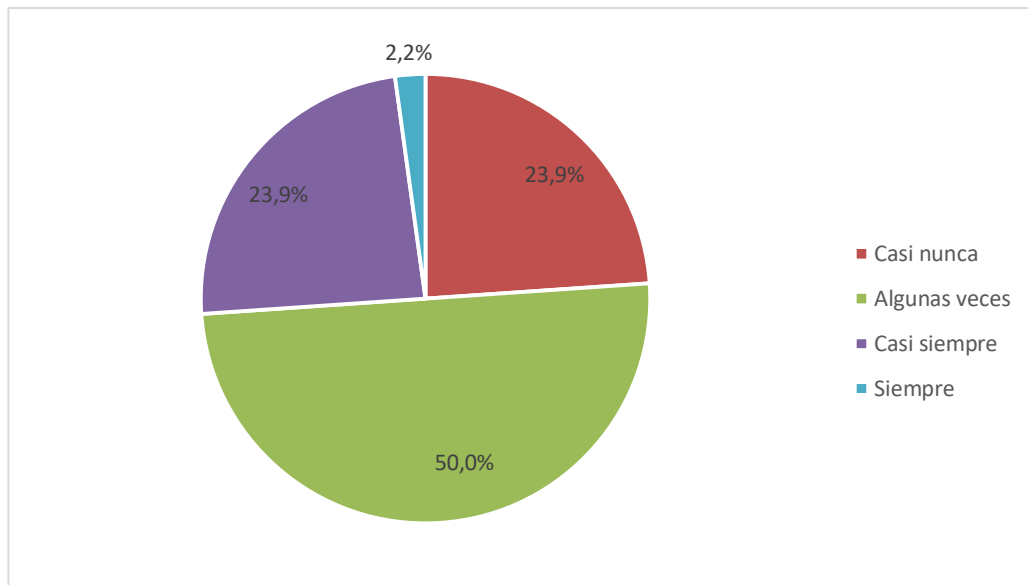
En la Fig. 23 se puede observar que del total de los encuestados el 50% indican que algunas veces realizaron actividades desafiantes en su desarrollo laboral, seguidos del 26.1% indican que casi nunca realizaron este tipo de actividades en su trabajo, el 16.3% mencionan que casi siempre realizaban tareas laborales que implicaban cierto tipo de desafío y finalmente el 7.6% indican que nunca realizaron tareas desafiantes en su área laboral.

En referencia a este ítem las tareas designadas a cada funcionario se vuelven rutinarias y no favorecen a un crecimiento laboral dentro de la Institución, debido a la falta de una gestión que incluya tareas desafiantes y que requieran un mayor esfuerzo y desempeño.

4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran

Figura 24

Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran



Elaborado por: Minchala (2021)

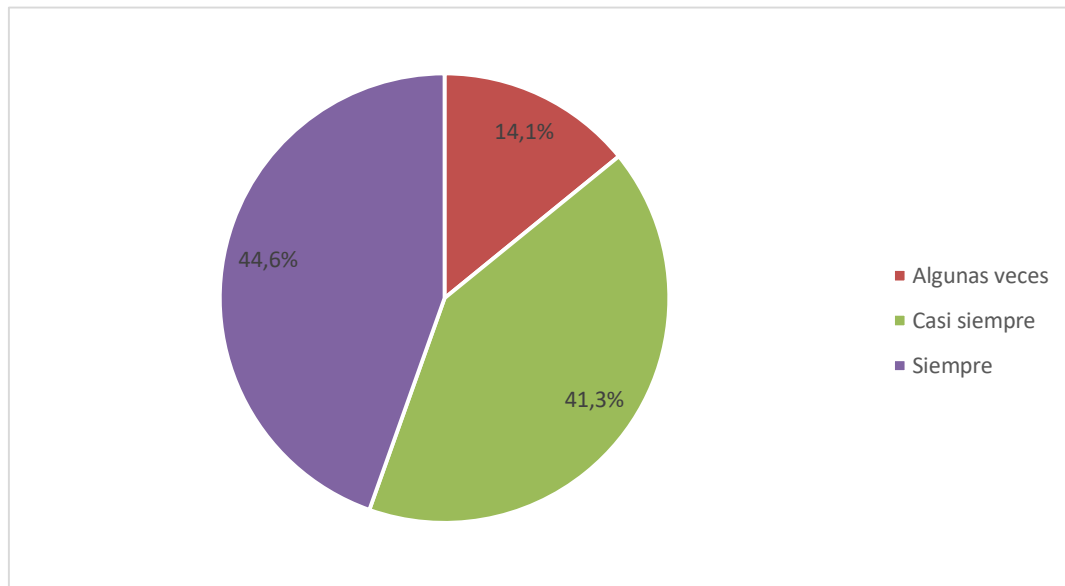
En la Fig. 24 se puede observar que del total de encuestados el 50% indican que algunas veces al terminar su trabajo asignado empezaban a desarrollar nuevas tareas por su propia cuenta, se tiene una igualdad en el 23.9% puestos que se indica que casi siempre se realizaban tareas extra y por otro lado casi nunca se realizaban este tipo de iniciativas en su trabajo, finalmente se tiene que únicamente el 2.2% de los encuestados realizaban nuevas tareas al termino de sus actividades asignadas.

Lo que demuestra que los empleados tienen conocimiento de las tareas asignadas y de los objetivos que persigue la Institución y dan su aporte para continuar con el desarrollo de actividades por cuenta propia, en contraste con una parte de la población que debido a la falta de comunicación y motivación no pueden avanzar en las actividades.

5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr

Figura 25

En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr



Elaborado por: Minchala (2021)

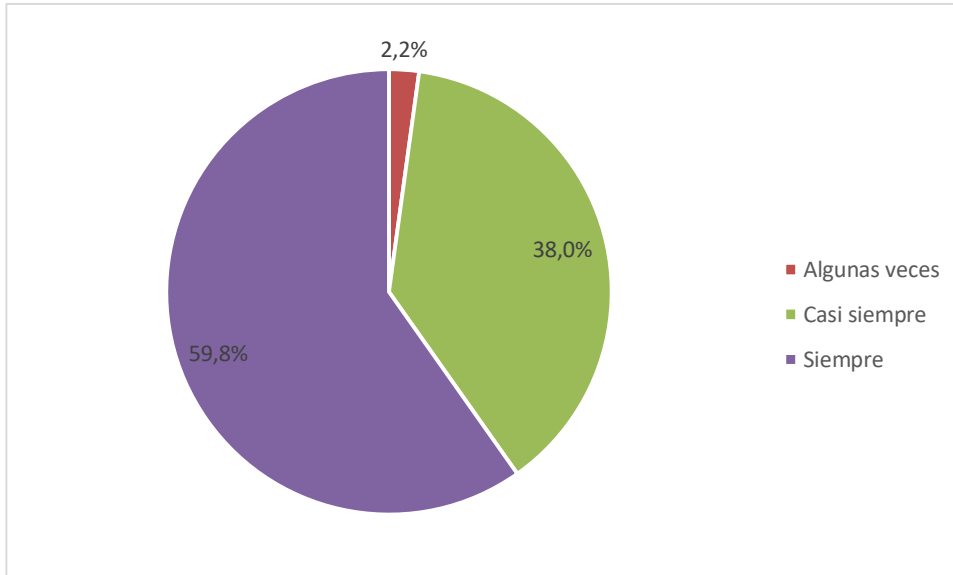
En la Fig. 25 se puede observar que del total de los encuestados el 44.6% indican que siempre al realizar sus actividades laborales tuvieron en mente los resultados esperados para el correcto rendimiento de la tarea asignada, seguido del 41.3% que mencionan que casi siempre tenían en mente los resultados esperados y finalmente solo el 14.1% de los encuestados indicaron que solo algunas veces tuvieron en cuenta los resultados esperados al realizar sus actividades laborales.

Lo que indica que a mayor comunicación entre jefe – subordinado acerca de las tareas a desarrollar, estos a la vez, tienen conocimiento de los resultados de sus actividades y lo tienen presente al momento de realizar sus funciones.

6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados

Figura 26

Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo



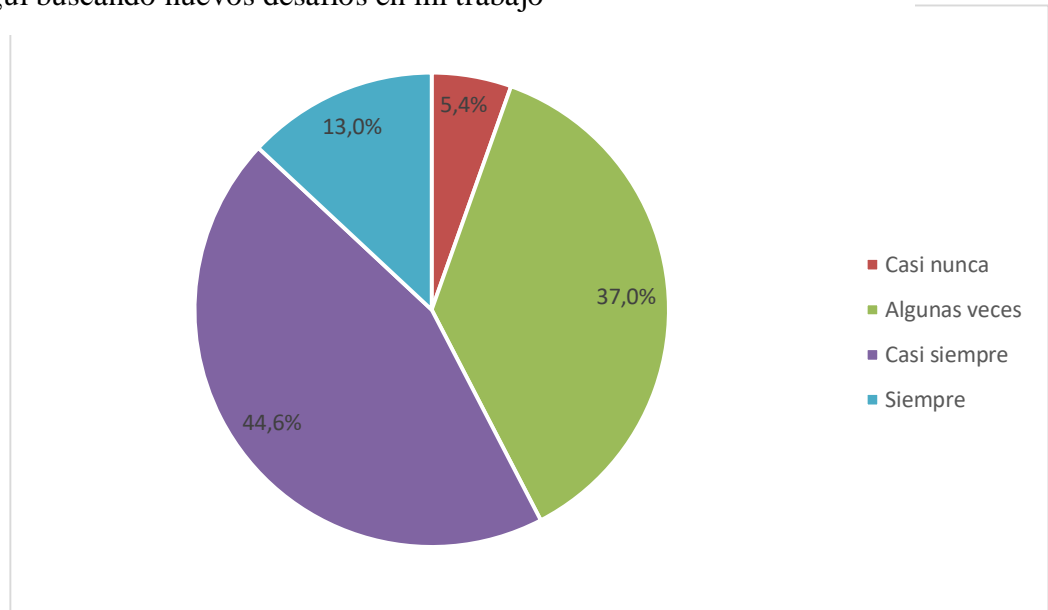
Elaborado por: Minchala (2021)

En la Fig. 26 se puede observar que del total de los encuestados el 59.8% indican que siempre mantuvieron sus conocimientos profesionales actualizados y así asegurar el correcto rendimiento de sus actividades laborales, seguido por el 38% que mencionan que casi siempre actualizaban sus conocimientos laborales y finalmente el 2.2% de los encuestados dicen que únicamente algunas veces realizan actualizaciones correspondientes a sus áreas laborales.

Lo que indica al interés personal del 59.8% para mantenerse capacitado debido a las exigencias de un puesto, y por otra parte, la falta de capacitación permanente por parte de la Institución para incrementar los conocimientos requeridos para los diferentes cargos.

7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo

Figura 27
Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo



Elaborado por: Minchala (2021)

En la Fig. 27 se puede observar que del total de los encuestados el 44.6% indicaron que casi siempre buscan nuevos desafíos en su área de trabajo, seguido por el 37% que mencionan que solo algunas veces buscan nuevos desafíos acordes con sus actividades laborales, por otro lado, el 13% de los encuestados mencionan que siempre buscan nuevos desafíos en su área laboral y finalmente solo el 5.4% de los encuestados casi nunca buscan estos desafíos para su trabajo.

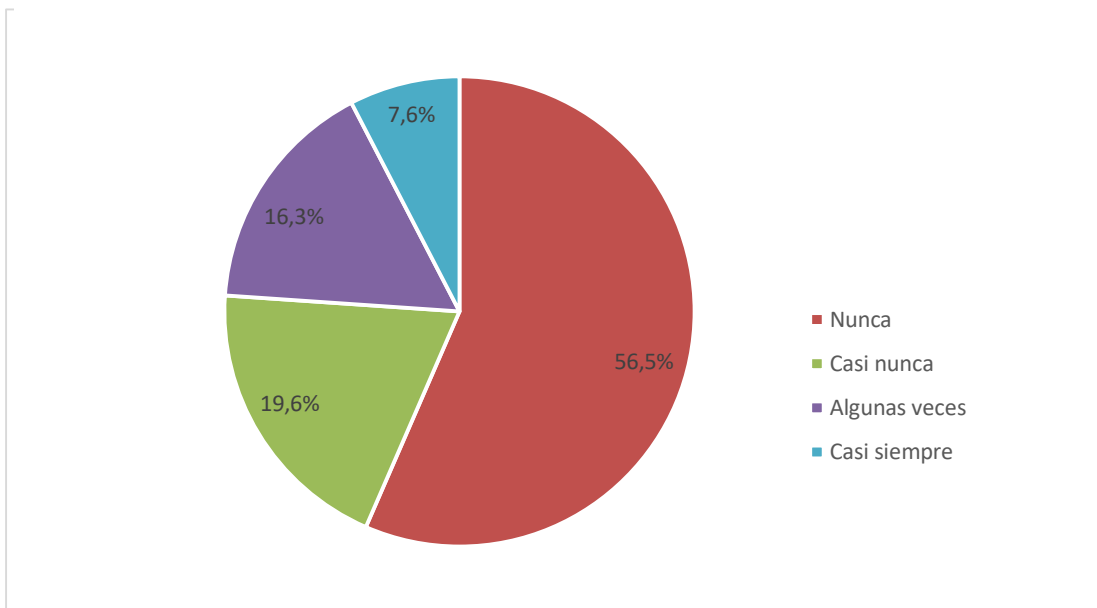
Esto hace referencia a que los colaboradores que se encuentran en áreas de mayor responsabilidad buscan tareas con nuevos desafíos, no así otra parte de los colaboradores que solo desempeñan las tareas asignadas debido a la falta de un plan de acción que incluya tareas desafiantes y que motiven al personal.

Comportamientos contraproducentes

8. No me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo

Figura 28

No me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo



Elaborado por: Minchala (2021)

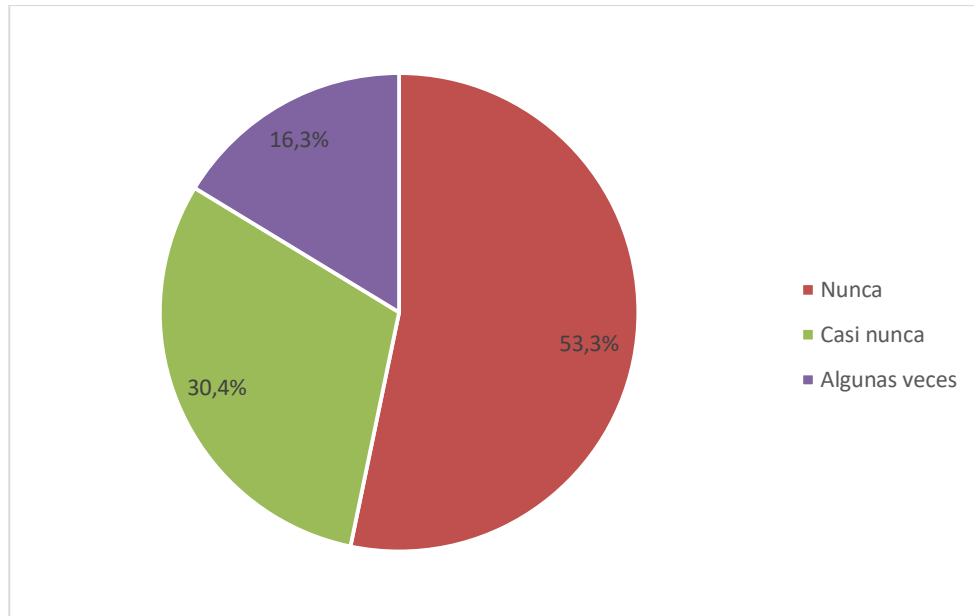
En la Fig. 28 se puede observar que del total de los encuestados el 56.5% indican que nunca realizaron una queja acerca de asuntos considerados sin importancia en su trabajo, seguidos por el 19.6% que mencionan que casi nunca realizaron estas quejas, por otro lado, tenemos que el 16.3% quienes algunas veces se quejaron acerca de estos asuntos y finalmente el 7.6% que indican que casi siempre realizaban este tipo de quejas en su trabajo.

Lo que indica que la mayoría de los colaboradores se centra en realizar sus actividades de manera responsable, debido al compañerismo y compromiso con sus actividades diarias, esto frente a una parte del personal que manifiesta tener dudas e inconformidad en su puesto de trabajo.

9. No comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros

Figura 29

No comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros



Elaborado por: Minchala (2021)

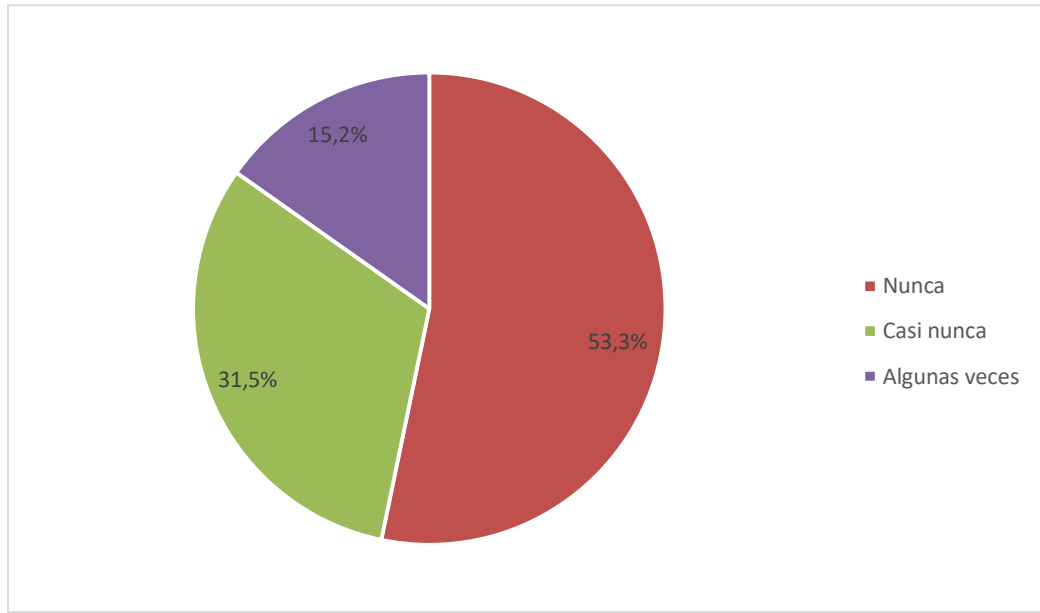
En la Fig.29 se puede observar que del total de los encuestados el 53.3% indicaron que nunca realizaron comentarios negativos de su área laboral con sus compañeros, seguidos del 30.4% que mencionan que casi nunca comentaron este tipo de aspectos con sus colegas y finalmente e 16.3% indican que algunas veces comentaron aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros de su área laboral.

Lo que hace referencia al estar conforme con la gestión y desempeño dentro de su área laboral, mientras que una parte de la población si comenta aspectos negativos del área de trabajo, esto debido al afán de dar a conocer ciertos aspectos que se consideran negativos para el trabajador.

10. No agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo

Figura 30

No agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo



Elaborado por: Minchala (2021)

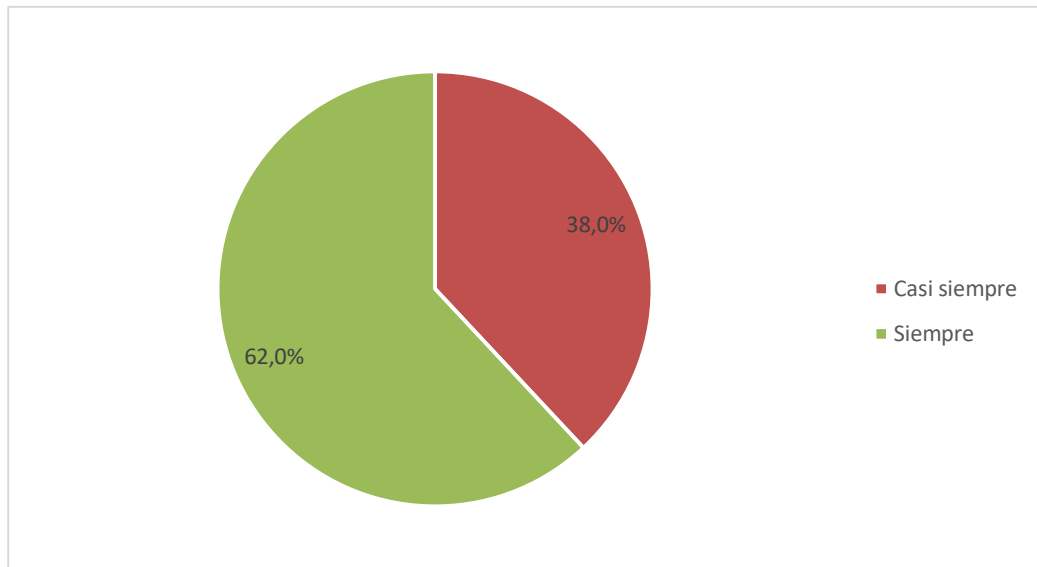
En la Fig. 30 se puede observar que del total de encuestados el 53.3% indican que nunca apoyaron a que los problemas que se presentaban en su trabajo se hicieran más grandes, también se tiene que el 31.5% de los encuestados casi nunca intervinieron en este tipo de asuntos y finalmente el 15.2% mencionan que algunas veces colaboraban a que los problemas que se presentaban en su área laboral se hicieron más pronunciados.

Lo que indica que el personal se dedica a desarrollar sus actividades sin tomar en cuenta los problemas que se presentan, debido a la falta de comunicación e interés en intervenir en problemas relacionados con el área de trabajo.

11. Me concentré en los aspectos positivos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas negativas

Figura 31

Me concentré en los aspectos positivos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas negativas



Elaborado por: Minchala (2021)

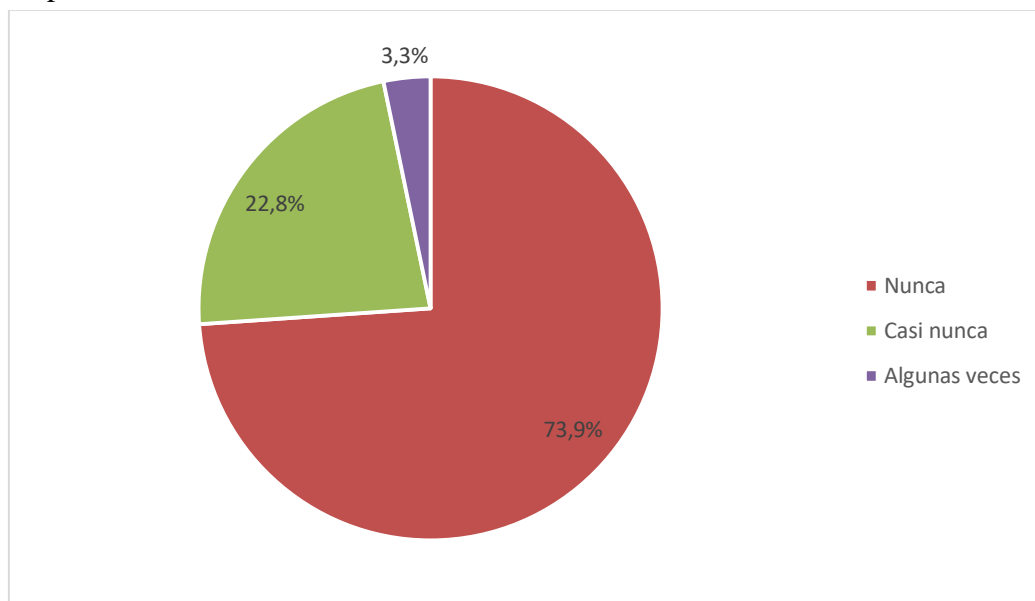
En la Fig. 31 se puede observar que del total de los encuestados el 62% indican que siempre se concentran en los aspectos positivos de su trabajo en lugar de preocuparse por cosas negativas, mientras que el 38% de los encuestados indican que casi siempre se enfocan en lo positivo de su trabajo.

Lo que indica el compromiso de los trabajadores en aprovechar los aspectos positivos y no enfocarse en situaciones negativas, lo que refleja la identidad de los colaboradores con la Institución, el mismo que se debería aprovechar para fomentar el compromiso con la Empresa.

12. No comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa

Figura 32

No comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa



Elaborado por: Minchala (2021)

En la Fig. 32 se puede observar que el 73.9% de los encuestados indican que nunca comentaron aspectos negativos de su trabajo con personas ajenas a la empresa, el 22.8% de los encuestados mencionan que casi nunca realizan este tipo de comentarios y finalmente el 3.3% indican que algunas veces si realizan este tipo de comentarios.

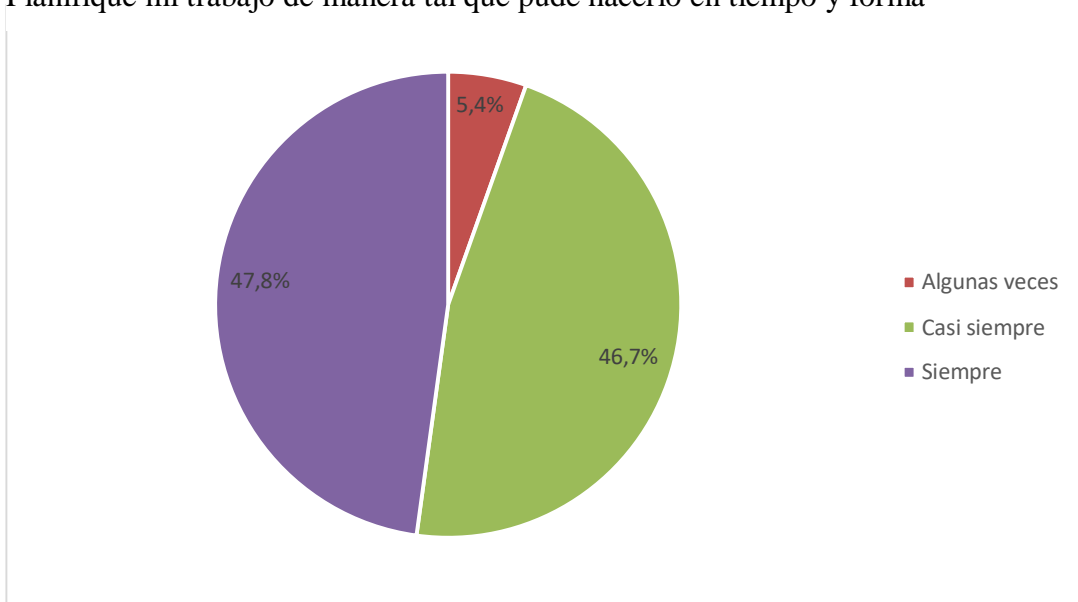
Nos indica que debido a la naturaleza de las funciones que realizan, no es necesario comentar aspectos negativos con personas ajenas a la Institución, esto debido a que existe identidad y compromiso con la entidad.

Rendimiento en el contexto

13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma

Figura 33

Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma



Elaborado por: Minchala (2021)

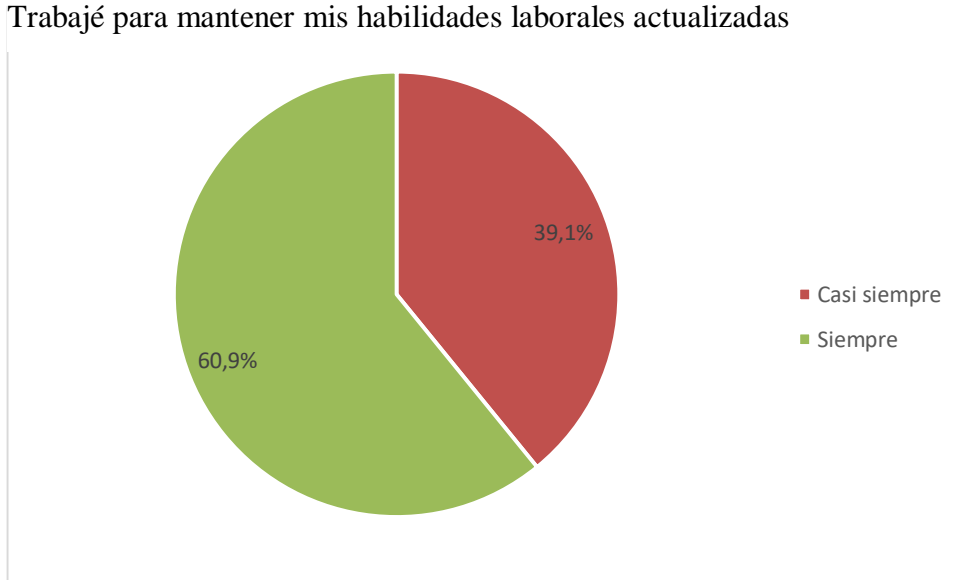
En la Fig. 33 se puede observar que el 47.8% de los encuestados indican que siempre planifican sus actividades laborales para poder desarrollarlas en el tiempo y forma adecuados, seguidos por el 46.7% que mencionan que casi siempre realizan algún tipo de planificación para sus actividades laborales y finalmente tenemos el 5.4% que indican que solo algunas veces realizan planificaciones para la realización de sus actividades laborales.

Lo que hacer referencia que una parte de la población planifica sus actividades para que estas se cumplan en el plazo planificado, mientras que algunos miembros de la empresa realizan las actividades sin alguna planificación personal debido al conocimiento que ya tienen de las tareas a realizar.

14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas

Figura 34

Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas



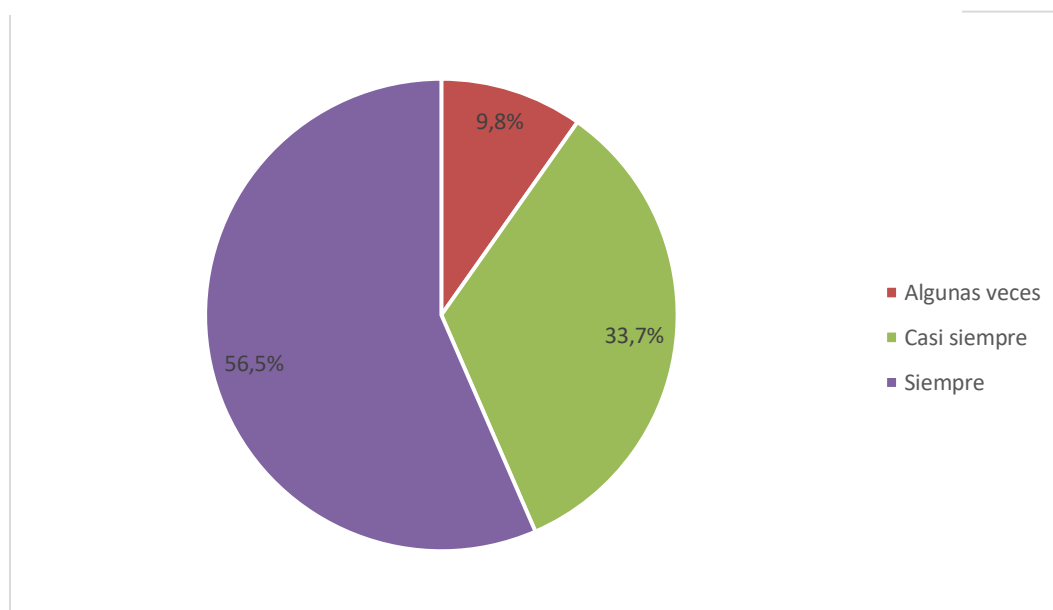
Elaborado por: Minchala (2021)

En la Fig. 34 se puede observar que del total de los encuestados el 60.9% indican que siempre se mantienen actualizando sus habilidades profesionales para mantener su rendimiento laboral, mientras que el 39.1% mencionan que casi siempre realizan este tipo de actualizaciones para su trabajo.

Lo que hace referencia a la planificación de capacitación que realiza el área de Talento Humano como un aspecto de mucha importancia para el desarrollo de un buen desempeño, que demuestre el interés de la empresa en fortalecer los conocimientos de sus colaboradores.

15. Participé activamente de las reuniones laborales

Figura 35
Participé activamente de las reuniones laborales



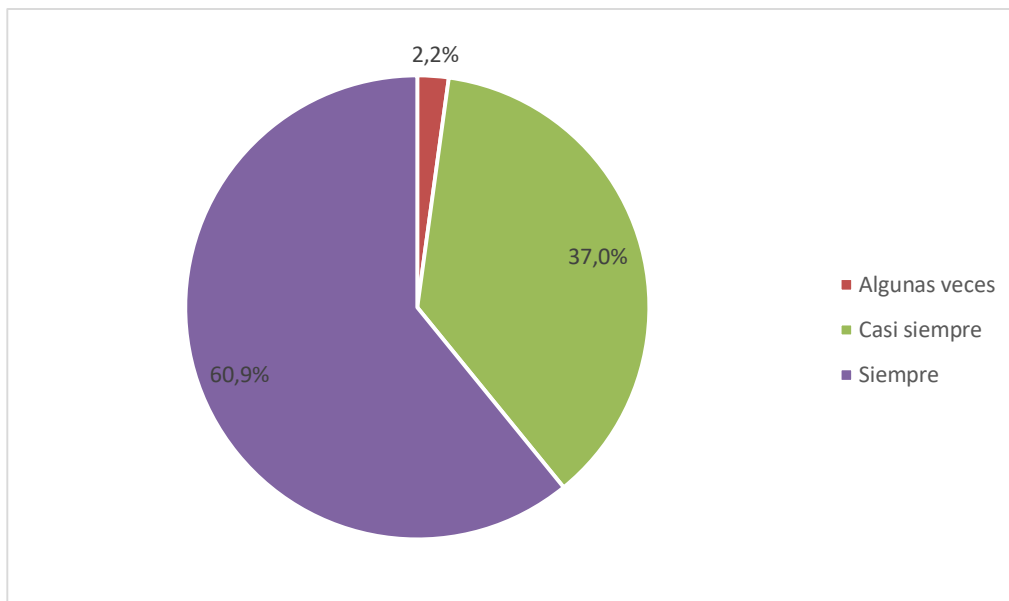
Elaborado por: Minchala (2021)

En la Fig. 35 se puede observar que el 56.5% de los encuestados indican que siempre participaban activamente en las reuniones realizadas en su trabajo, por otro lado, el 33.7% mencionan que casi siempre participaban en este tipo de reuniones y finalmente tenemos el 9.8% que indican que solo algunas veces participaban en sus reuniones laborales.

Lo que indica que para los colaboradores de la Institución es muy importante participar en actividades extras que sirvan de motivación y como fomento del compañerismo entre miembros de la institución.

16. Mi planificación laboral fue óptima

Figura 36
Mi planificación laboral fue óptima



Elaborado por: Minchala (2021)

En la Fig. 36 podemos observar que el 60.9% de los encuestados indican que siempre al realizar una planificación para sus actividades laborales esta resultaba ser optima y de gran ayuda para su desempeño, el 37% mencionan que casi siempre sus planificaciones resultaban óptimas para sus actividades, por otro lado, tenemos que el 2.2% indican que solo algunas veces sus planificaciones resultaron óptimas para su desempeño laboral.

Esto refleja el compromiso de los directores quienes planifican para que al desarrollar las tareas los colaboradores concluyan con sus tareas y logren lo planificado. En contraste con una parte de la población que debido a la falta de tiempo o tareas extras no logran concluir con una panificación laboral óptima.

A través de la gráficas, análisis e interpretación generadas previamente se identifica la percepción hallazgos y limitaciones de los incentivos laborales y el desempeño laboral; con lo que se da respuesta al objetivo número dos de la investigación. Los resultados obtenidos en la variable de motivación se obtuvo que los trabajadores pueden realizar diferentes actividades en su trabajo, muchos trabajadores se esfuerzan poco en su trabajo;

los trabajadores manifiestan que deben esforzarse en el trabajo para obtener la aprobación de otras personas; se esfuerzan en su trabajo en relación a los valores personales que poseen; los empleados no se esfuerzan porque el trabajo sea divertido o interesante, es decir, que esté acorde a sus expectativas y muchos empleados mencionan que se esfuerzan por el significado propio que encuentran en su trabajo.

Asimismo, en un estudio realizado por Guzmán (2019), se identificó que el desarrollo de la carrera incide en el desempeño laboral de los trabajadores, es decir, que los trabajadores o empleados se basan en sus capacidades y habilidades para esforzarse en el trabajo, no lo hacen por diversión o interés; sin embargo, se detecta que las actividades recreativas se relacionan con el desempeño laboral ya que ofrecen un panorama de distracción y socialización; todo esto influye en el reconocimiento por parte del empleador hacia sus trabajadores, lo cual contribuye al incremento del desempeño laboral.

En los resultados frente al desempeño laboral se encontró que los trabajadores dedican mucho tiempo y esfuerzo a sus actividades, presentan soluciones creativas frente a los problemas que se presentan en el área de trabajo; realizan actividades desafiantes; desarrollan nuevas tareas; antes de realizar las actividades mantienen en mente los resultados que esperan conseguir y siempre están pendientes de actualizar sus conocimientos para utilizarlos en el trabajo.

En un estudio ejecutado por Solórzano (2020), se menciona que los incentivos económicos son un factor importante y esencial dentro de la productividad de las empresas, sin embargo, en el estudio los incentivos no cobran la importancia necesaria para que sean aplicados en la organización ya que los jefes no profundizan en el tema y no implementan lineamientos claros para que se establezca este sistema en la empresa; por lo cual algunos trabajadores no contribuyen a la solución de problemas o dificultades que se presentan a pesar de que se mantengan actualizados sus conocimientos.

4.2. Prueba del Supuesto de Normalidad

El presente test se emplea para contrastar normalidad cuando el tamaño de la muestra es menor a 50 observaciones y en muestras grandes es equivalente al test de Kolmogórov-

Smirnov. El método consiste en comenzar ordenando la muestra de menor a mayor valor, obteniendo el nuevo vector muestral. Cuando la muestra es como máximo de tamaño 50, se puede contrastar la normalidad con la prueba de Shapiro-Wilk, procediéndose a calcular la media y la varianza muestral. Se rechaza la hipótesis nula de normalidad si el estadístico Shapiro-Wilk -W- es menor que el valor crítico proporcionado por la tabla elaborada por los autores para el tamaño de la muestra y el nivel de significancia dado (Flores, 2021).

TABLA 2. PRUEBA DE NORMALIDAD

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
INCENTIVOSLABORALES	,205	92	,000	,890	92	,000
DESEMPEÑOLABORAL	,175	92	,000	,910	92	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En la tabla N° 2 se puede identificar que existe una distribución no normal, dado que el resultado fue menor a 0.05 por lo cual, se procedió a aplicar una prueba no paramétrica como el coeficiente Rho de Spearman.

4.3. Comprobación de Hipótesis

TABLA 3. INTERPRETACION DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

0	Sin correlación
± 0.20	Correlación débil
± 0.50	Correlación moderada
± 0.80	Correlación buena
	Correlación perfecta

Fuente: (Roy, Rivas, Pérez, y Palacios, 2019)

El coeficiente de correlación se representa con una “r” y puede tomar valores que van entre -1 y $+1$. Un resultado de 0 significa que no hay correlación, es decir, el comportamiento de una variable no se relaciona con el comportamiento de la otra variable. Una correlación perfecta implica un valor de -1 o $+1$, lo cual indicaría que al conocer el valor de una variable sería posible determinarse el valor de la otra variable. Entre más cercano a 1 sea el coeficiente de correlación, mayor la fuerza de asociación: (Roy, Rivas, Pérez, y Palacios, 2019).

El coeficiente de correlación de Rho se Spearman tiene el objetivo de indicar cuan asociadas se encuentran dos variables entre sí. A continuación, se efectúa el procedimiento necesario para identificar la correlación que existe entre las variables Incentivos Laborales y Desempeño Laboral.

TABLA 4. CORRELACION DE LAS VARIABLES INCENTIVOS LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL

CORRELACION DE LAS VARIABLES INCENTIVOS LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL			
		INCENTIVOSLABORALES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,688**
	INCENTIVOSLABORALES		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	92	92
	DESEMPEÑO LABORAL		
	Coefficiente de correlación	,688**	1,000
DESEMPEÑO LABORAL			
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	92	92

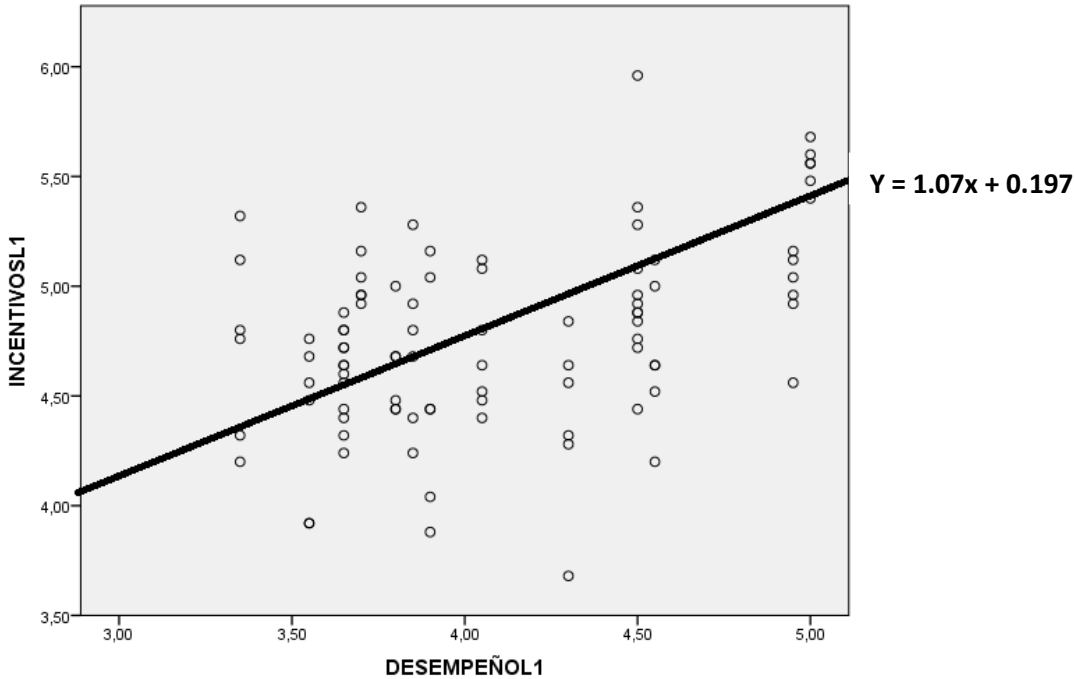
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta a colaboradores del GAD Municipal y procesados mediante el Programa Estadístico SPSS.

En la Tabla N.2 se detalla el cálculo realizado en la correlación de Spearman y se puede observar los resultados luego de la contrastación de la variable Independiente Incentivos Laborales y dependiente Desempeño Laboral y se obtiene un resultado de +0.688, esta correlación es positiva cerca de +1 y estadísticamente significativa ($p < 0.05$) Sig.(bilateral), lo que concluye que hay una buena relación entre variables, por tanto, se acepta la hipótesis (Hi) la cual estableció que los incentivos laborales tienen una relación directa y positiva con el Desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pablo Sexto-Provincia de Morona Santiago y se descarta la hipótesis (Ho) la que se planteó que los incentivos laborales no tienen una relación directa y positiva con el Desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pablo Sexto-Provincia de Morona Santiago.

Figura 37

Gráfico de Dispersión



Elaborado por: Minchala (2021)

El gráfico de dispersión muestra que existe una relación directa y positiva entre las dos variables de que son Incentivos Laborales y Desempeño Laboral. Se evidencia que los incentivos laborales influyen directamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Gad. Municipal del Cantón Pablo Sexto.

4.4 Análisis, Discusión y Decisión

Como se observa en Tabla N.4. El valor de $\rho=0.688$ nos indica que, a mejores incentivos laborales, el desempeño es mayor, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, logrando determinar que existe una relación significativa entre Incentivos Laborales y Desempeño Laboral. Esto concuerda con lo expuesto por los autores Guzmán (2019) quien manifiesta que los sistemas de incentivos laborales son una herramienta que contribuye a mejorar la productividad de los colaboradores estimulando su labor, motivándolos a mejorar la calidad y productividad de su desempeño, por su parte Aguiar et al. 2012) concluye que la implementación de los incentivos laborales como política salarial en las empresas aporta significativamente a su lucha por mantenerse competitiva y lograr sus metas. Es así que la aplicación de incentivos laborales en las empresas es valorada por sus empleados, quienes además tienen claro el impacto de su desempeño en la productividad de la organización.

En la presente investigación se logró determinar el impacto positivo que tiene los Incentivos Laborales sobre el Desempeño Laboral y a su vez como el Desempeño Laboral se ve influenciado positivamente cuando la Institución otorga beneficios remunerativos.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFIA Y ANEXOS

5.1 Conclusiones

- Al realizar una revisión bibliográfica profunda se pudo conocer todos los aspectos y características principales acerca de las variables de incentivos laborales y desempeño laboral que permitieron conocer el comportamiento y conducta de las mismas dentro del contexto determinado. De esta forma, se logró identificar todos los lineamientos necesarios para comprender las variables de estudio. La investigación se respalda con la fundamentación científica y recopilación de teoría relevante en cuanto a estos constructos. La revisión teórica de libros, artículos científicos, proyectos y revistas permitió construir un marco teórico sólido como soporte a la investigación.
- Los incentivos laborales pueden considerarse un elemento importante para la gestión empresarial, ya que pueden intervenir en el incremento del desempeño de los trabajadores, de ahí la necesidad que tienen las empresas tanto públicas como privadas de aplicar diversos tipos de incentivos y políticas motivacionales que mejoren el desempeño laboral, orientados hacia la eficacia y trabajo de calidad. Aspectos que concuerdan al analizar las variables Incentivos Laborales y Desempeño Laboral; pues se concentran las puntuaciones más altas en las escalas “Muy de acuerdo” y “de acuerdo” para las dimensiones de Regulación Introyectada y Motivación Intrínseca, lo que indica que el desempeño laboral de los colaboradores de la del Gad. Municipal del Cantón Pablo Sexto, está condicionada al entorno social en el que desarrollan sus actividades Laborares.
- Se identificó que los incentivos laborales tienen una relación significativa con el desempeño laboral, pues al correlacionar las variables se observa que existe una dirección positiva, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de $\rho=0.688$, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa planteada: Los incentivos laborales tienen una relación directa y positiva con el Desempeño laboral del personal del

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pablo Sexto-
Provincia de Morona Santiago.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda desarrollar nuevas investigaciones que brinden información más profunda sobre el Talento Humano y su relación con los factores que inciden en su desempeño con el fin de que los dirigentes de las empresas u organizaciones conozcan a profundidad el establecimiento e implementación de los incentivos laborales como estrategia para el incremento de la productividad e identificar el tiempo oportuno para su inclusión dentro de la planificación laboral.
- Al conocer la importancia de los incentivos laborales dentro de la empresa, los dirigentes tienen que analizar cuál de ellos pueden implementar en su compañía para que sus trabajadores incrementen su nivel de producción y la empresa se beneficie del mismo entre los que puede incluir los económicos o reconocimientos para motivar a los trabajadores a que realicen sus actividades adecuadamente y logren incrementar la productividad o atención a la ciudadanía ofertando soluciones eficaces y seguras.
- Al realizar la comprobación de hipótesis se constata la relación positiva que tienen las dos variables de estudio, por esta razón se recomienda al área de talento humano del Gad. Municipal del Cantón Pablo Sexto tener en cuenta la presente investigación para impulsar una política de incentivos no monetarios a fin de fortalecer el Desempeño Laboral, desde un enfoque de desarrollo de las capacidades de sus colaboradores.

5.3 BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, F. K., & Ortiz, S. K. (2016). Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos marcimex s.a. de la ciudad de milagro. Milagro: Universidad Estatal De Milagro. Recuperado el 2022, de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2843/1/AN%C3%81LISIS%20DE%20INCENTIVOS%20LABORALES%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20DE%20LOS%20EMPLEADOS%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20ELECTRODOM%C3%89STICOS%20MARCIMEX%20S.A.%20DE%20LA%20>
- Alvarado, C. G., & Pinduisaca, E. L. (2019). " Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil" Dra. Matilde Hidalgo de Procel" del período mayo-agosto 2019 (Doctoral dissertation, Universidad de Guayaquil-Ciencias Médicas-Carrera de Enfermería).
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201-206.
- Betancourth, D. C., & Guerrero, Z. P. (2016). Relación entre el nivel de satisfacción y desempeño laboral en los educadores de la fundación servicio juvenil programa Bosconia en las sedes de la ciudad de cali. *Fundacion Universitaria Catolica Lumen Gentium*. Recuperado el 2022, de <https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/1494/RELACION%20ENTRE%20NIVEL%20SATISFACCION%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20EDUCADORES%20FUNDACION%20SERVICIO%20JUVENIL%20PROGRAMA%20BOSCONIA%20SEDES%20CIUDAD%20CALI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, C. J., & Vásquez, P. D. (2018). "Incentivos Laborales Y Su Relación Con El Desempeño De Los Trabajadores Del Hospital Essalud Iii De Chimbote - 2018.". Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28904/Castro_CJR-Vasquez_PDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro Molina, F. J. (2018). Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales.

- Chérrez, G. C. (2020). Diseño de un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de una empresa de producción. Puce. Recuperado el 2022, de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3060/1/77232.pdf>
- Castillo, N. F. (2014). Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos.
- Cristancho, D.f. (2019). Evaluaciones para medir el desempeño de tus colaboradores. <https://blog.acsendo.com/evaluaciones-medir-el-desempeno-laboral/>
- Díaz, A. B., López, D., Durán, H. A., Sánchez, J., & Tovar, J. T. (2020). Satisfacción Laboral Con Los Incentivos Concedidos Para Generar. Bogotá: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. Recuperado el 2021, de [https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2065/Investigaci% c3% b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2065/Investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Leon, G. D. (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay-Huari, año 2017.
- Egüez, D. E. (2017). Diseño de un plan de incentivos aplicable al área de producción de la empresa Cósmica Cia. Ltda. Universidad del Azuay. Retrieved 2022, from file:///C:/Users/Usuario/Downloads/13212.pdf
- Esquirol, J., & Sánchez, J. (2017). La revisión bibliográfica, base de la investigación. Actualizaciones en Fisioterapia, 34-37.
- Flores, C., & Flores, K. (2021). "Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov." Societas
- Gabini, & Salesini. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en el tr. Recuperado el 2022, de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/download/15714/15505/43082>
- Gamboa, M. D. (2017). ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE AVIACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL (Master's thesis).
- García, G. R. (2018). Incentivos laborales para mejorar el desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Antena 9 S.A.C. - Huamachuco - 2017. Universidad Nacional

de Trujillo. Recuperado el 2022, de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11287>

Gómez, E. (2020). Análisis Correlacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 478-483.

Guzman. (2019). Desempeño laboral. Recuperado el 2022, de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral#:~:text=Desempe%C3%B1o%20laboral%20es%20el%20rendimiento,cual%20permite%20demostrar%20su%20idoneidad.

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.

Hernández, H. A., & Pascual, A. E. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *Dialnet*, 9(1). doi:DOI: <https://doi.org/10.22490/21456453.2186> |

Ignacio, D. E., Ygnacio, A. G., Sánchez, M. J., Rosas, C. E., Reyes, C. A., & Rodriguez, J. A. (2021). La influencia de la motivación en la productividad laboral, en el personal administrativo de una universidad privada. *Savez editorial*. Retrieved 2022, from <https://savezeditorial.com/index.php/savez/article/view/5/10>

Iñiguez, p., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., Cruz, F., & Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 1603-1617. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/remexca/v8n7/2007-0934-remexca-8-07-1603-en.pdf>

Jiménez, Y., & Suárez, M. (2014). Investigación de campo como estrategia metodológica para la resolución de problemas. *Gerencia e Innovación en el Proceso Educativo*, 1-10.

Lope, L. H., & Hernández, F. X. (2016). Recursos humanos: la importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores. Recuperado el 2022, de <https://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/recursos-humanos.pdf>

Madero, G. S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Scielo*. Recuperado el 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194

- Manjarrez, N. N., Boza, h. A., & Mendoza, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. Scielo. doi: ISSN 2218-3620
- Marín, C. J., & Delgado, B. J. (2021). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. Universidad César Vallejo. Ciencia Latina Revista Multidisciplinar. Recuperado el 2021, de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/173>
- Mata, L. D. (2019). El enfoque cualitativo de investigación. Recuperado el 2022, de <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cualitativo-de-investigacion/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa%20asume%20una,parte%20de%20las%20realidades%20estudiadas>.
- Micol, P. G. (2016). Satisfacción motivación y compromiso de los trabajadores contratados a través de ETT. Universidad Miguel Hernández. Recuperado el 2022, de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3011/1/TFG%20Micol%20Ponce%2C%20Gustavo.pdf>
- Mujica, R. R., & Guzmán, M. A. (2021). El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco - 2019. Universidad Continental. Recuperado el 2022, de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9094/4/IV_FCE_308_TI_Mujica_Guzman_2021.pdf
- Navarro, I. M. (2014). “El desempeño laboral y su incidencia en la calidad en el servicio en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Baños de Agua Santa Ltda. Universidad Técnica De Ambato. Recuperado el 2022, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8410/1/205%20MKT.pdf>
- Palmar, G. R., & Valero, U. J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Redalyc. Recuperado el 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Palomino, M. Z. (2018). Incentivos Laborales y Desempeño Profesional de los trabajadores del servicio de Administración Tributaria de Huamanga 2018. Recuperado el 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26389/palomino_mz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palomino, M. Z. (2018). Incentivos Laborales y Desempeño Profesional de los trabajadores del servicio de Administración Tributaria de Huamanga 2018. Red de

repositorios Latinoamerica. Recuperado el 2022, de <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2997099>

Palomino, M. Z. (2018). Incentivos laborales y desempeño Profesional de los trabajadores del servicio de administración Tributaria de Huamanga. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26389/palomino_m_z.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Redalyc*, 16(3), 493-505. Recuperado el 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Piedimonte, F. R., & Depaula, P. D. (2018). Motivación y valores relativos al trabajo en bomberos voluntarios y remunerados argentinos. *Redalyc*, 277-294. Recuperado el 2022, de <https://www.redalyc.org/journal/686/68658450008/html/>

Pino, P. P., Ponce, D. M., Avilés, P. C., & Vallejos, B. Ó. (2015). Mejoramiento de la productividad en una industria maderera usando incentivo remunerativo. *Scielo*, 117-128. doi:10.4067/S0718-221X2015005000012

Quinn, K. S. (2014). Incentivos laborales y clima organizacional. Universidad Rafael Landívar. Recuperado el 2022, de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/51959922/motivacion_al_personal-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1644352658&Signature=Up~Dg~YpWbvHYGAMd5dbxquZkUbUaIWfzociseOrvmbQCCAbgFmAxO8FqL0IdDs-K~ASuVLnCkfhGLugqKTtnYbCJUivEg8To2857sw1QuJYYPMYXSLJDRaxJvS6a9DF~lOkb

Quispe, E. M., & Laura, E. J. (2019). Incentivos y su influencia en el desempeño laboral de la empresa “Homet”. Universidad Peruana Unión. Recuperado el 2022, de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2872/Efrain_Trabajo_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodriguez, E. R. (2019). Los Incentivos y el desempeño laboral del personal en el Área de Factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios Psp Sac, 2018. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado el 2021, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3504/RODRIGUEZ%20ESPINOZA%20ROBERTO%20DENIZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rolin, D. C. (2020). Los incentivos y el desempeño laboral del personal en el área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios psp sac, 2018. Recuperado el 2021, de <http://www.innovascienciasbusiness.org/index.php/ISB/article/view/16/24>
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día*, 9(3). Recuperado el 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/3334/333454618005.pdf>
- Silva, O. v., & Peñafiel, I. D. (2021). Ausentismo y desempeño laboral en los servidores públicos de las Gobernaciones. Universidad técnica de Ambato. Recuperado el 2022, de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33030>
- Solórzano , K. L. (2020). Análisis de incentivos como herramienta motivacional para el personal de las Unidades Administrativas de la Dirección Provincial de Esmeraldas del Consejo de la Judicatura (Doctoral dissertation, Ecuador-PUCESE–Maestría Gestión del Talento Humano).
- Tipán, Q. E. (2020). Factores psicosociales y rendimiento laboral de la empresa EFIKAS. Universidad Central del Ecuador. Recuperado el 2022, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/20739/1/T-UCE-0007-CPS-240.pdf>
- Vega, D. M. (2017). “Incentivos Laborales Y Nivel De Desempeño De Los Trabajadores Operativos De La Empresa Compartamos Financiera S.A. - Agencia Puno 2016”. Universidad Nacional del Altiplano. Recuperado el 2021, de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4783/Laura_Vega_Dewar_Magdiel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega, D. M. (2017). Incentivos Laborales Y Nivel De Desempeño De Los Trabajadores Operativos De La Empresa Compartamos Financiera S.A. - Agencia Puno 2016. Recuperado el 2021, de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4783/Laura_Vega_Dewar_Magdiel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta sobre de motivación en el trabajo (R-MAWS)

ENCUESTA SOBRE DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

Instrucciones: Las opciones de respuesta son las siguientes:

- A:** Totalmente de Acuerdo
- B:** De Acuerdo
- C:** Levemente de Acuerdo
- D:** Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- E:** Levemente en Desacuerdo
- F:** En Desacuerdo
- G:** Totalmente en Desacuerdo

¿PORQUÉ PONES O PONDRIÁS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?

ITEMS	A	B	C	D	E	F	G
	1	2	3	4	5	6	7
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							

5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo							
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							

17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

Fuente: adaptado de (Micol, 2016)

Anexo 2: Encuesta sobre Rendimiento Laboral Individual (IWPQ)

ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Género: Masculino

Femenino

Área de Trabajo: Administrativa

Técnica

Operativa

Instrucciones: Marque con una X la opción o ítem que mejor describa su percepción sobre la situación de desempeño laboral que mantiene la empresa con sus trabajadores. En donde:

0 = Nunca

1 = Casi nunca

2 = Algunas veces

3 = Casi siempre

4 = Siempre

No	Rendimiento en la tarea	0	1	2	3	4
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios					

2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes					
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
Comportamientos contraproducentes						
8	No me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
9	No comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
10	No agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
11	Me concentré en los aspectos positivos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas negativas					
12	No comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa					
Rendimiento en el contexto						
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
15	Participé activamente de las reuniones laborales					
16	Mi planificación laboral fue óptima					

Fuente: adaptado de (Tipán, 2020; Gabini & Salesini, 2017)

¡Gracias por su Colaboración!

