



Facultad de Ciencias Económicas
Licenciatura en Administración de Empresas

**Incentivos laborales como una herramienta para el rendimiento laboral en los
empleados de las empresas privadas de la ciudad de Guatemala**

(Artículo científico- trabajo de graduación)

Grissel Adriana Ramírez Ortiz

Guatemala, abril de 2020

Incentivos laborales como una herramienta para el rendimiento laboral en los empleados de las empresas privadas de la Ciudad de Guatemala

(Artículo científico-Trabajo de investigación)

Grissel Adriana Ramírez Ortiz

M.A. Pedro Tum Cortez(**Asesor**)

M. Sc. Silda Iliana Miranda (**Revisora**)

Guatemala, agosto 2019

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A Cesar Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

AUTORIDADES DE CIENCIAS ECONÓMICAS

M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz

Decano

Licenciado Luis Fernando Ajanel

Coordinador Campus Álamos

Guatemala 6de julio de 2019

Señores:

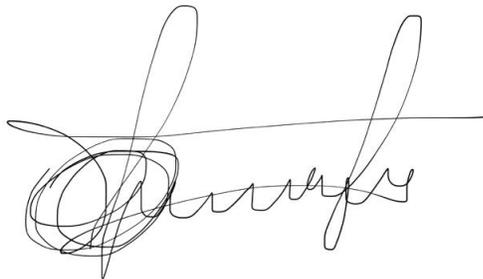
Facultad de Ciencias Económicas

Presente

Por este medio doy fe que soy la autora del artículo científico titulado **Incentivos laborales como una herramienta para el rendimiento laboral en los empleados de las empresas privadas de la Ciudad de Guatemala.** y confirmo que respeté los derechos de autor de las fuentes consultadas y consigné las citas correspondientes.

Acepto la responsabilidad como autor del contenido de este Artículo científico y para efectos legales soy el único responsable de su contenido.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Grissel Adriana Ramírez Ortiz', with a long horizontal line extending to the right.

Grissel Adriana Ramírez Ortiz

Licenciatura en Administración de Empresas

Carné No.: 201402153

REF.: UPANA.C.C.E.E.0000004-2020-L.

**LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
GUATEMALA, 28 de feb. de 2020
DICTAMEN**

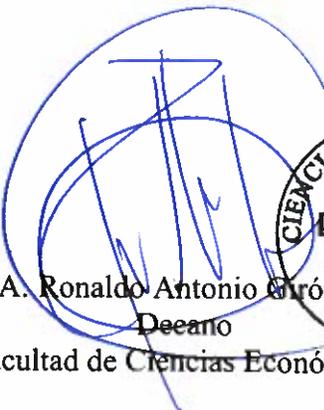
Tutor: Licenciado Pedro Tum Cortéz
Revisor: Licenciada Silda Miranda Medina
Carrera: Licenciatura en Administración de Empresas

Artículo Científico: "Incentivos laborales como una herramienta para el rendimiento laboral en las empresas privadas de la ciudad de Guatemala".

Presentada por: Grissel Adriana Ramírez Ortiz.

Decanatura autoriza la impresión, como requisito previo a la graduación profesional.

En el grado de: Licenciada



M.A. Ronaldo Antonio Girón
Decano
Facultad de Ciencias Económicas

Guatemala 26 de octubre del 2019

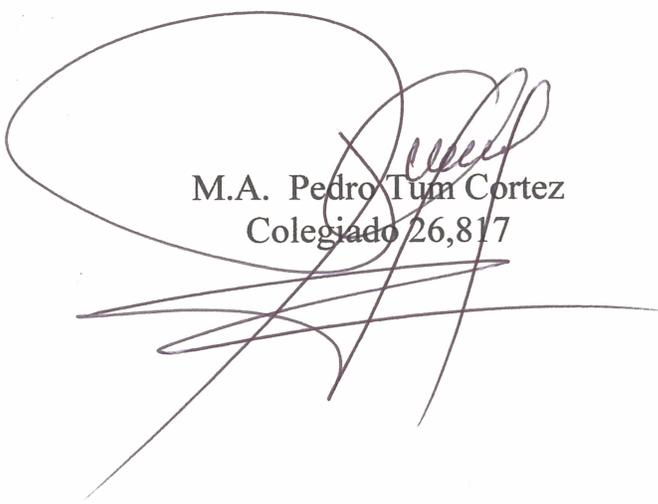
Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Presente:

Estimados Señores:

En relación a la Asesoría del Artículo Científico titulado **“Incentivos laborales como una herramienta para el rendimiento laboral en los empleados de las empresas privadas en la Ciudad de Guatemala”** realizado por Grissel Adriana Ramírez Ortiz, carné 201402153, estudiante de la licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a la Asesoría del mismo, observando que cumple con los requerimientos establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado

Al ofrecerme de cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.



M.A. Pedro Tum Cortez
Colegiado 26,817

Guatemala, 02 de diciembre 2019

Señores

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad Panamericana

En relación al trabajo del artículo científico con el tema: **Incentivos laborales como una herramienta para el rendimiento laboral en los empleados de las empresas privadas de la ciudad de Guatemala**, realizado por Grissel Adriana Ramírez Ortiz, , estudiante de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas, con carné 201402153, he procedido a la revisión del mismo, haciendo constar que cumple con los requerimientos de estilo establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo a lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.


M.Sc. Silda Iliana Miranda Medina
Colegiado 8455
Tel: 58252144

Dedicatoria

A Dios: Nuestro creador, por siempre ser mi guía y el pilar más importante en mi vida, dándome la sabiduría para poder culminar esta etapa de mi vida.

A mi familia: Mis padres, las personas más importantes en mi vida, que gracias a su amor, enseñanzas y sacrificios puedo decir con orgullo que soy la persona que soy. A mi hermano y cuñada, que ha sido un gran apoyo en mi vida y mi mejor consejero. A mi hermana Joselyn, con quien he tenido una confidente y juntas hemos logrado esta meta.

A mis Catedráticos: Gracias por sus conocimientos y experiencias compartidas, que fortalecieron mi formación profesional.

A: La Universidad Panamericana, por brindarme la oportunidad de poder ser una estudiante y profesional de esa casa superior de estudios

Contenido

Abstract	i
Introducción	ii
Capítulo 1	1
1. Metodología	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Pregunta de la Investigación	4
1.3. Objetivos de la Investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Definición del Tipo de Investigación	4
1.4.1. Investigación descriptiva	4
1.5. Sujeto de la investigación	4
1.6. Alcance de la investigación	4
1.6.1. Temporal	4
1.6.2. Geográfico	4
1.7. Definición de la muestra	5
1.7.1. Muestra para población infinita	5
1.8. Definición de los instrumentos de Investigación	6
1.9. Recolección de datos	6
1.10. Procesamiento y análisis de datos	6
Capítulo 2	7
2. Resultados	7
2.1. Presentación de Resultados	7
CAPITULO 3	15
3. Discusión y conclusiones	15
3.1. Extrapolación	15
3.2. Hallazgos y análisis general	16
3.3. Conclusiones	18
Referencias	19
ANEXOS	

Abstract

Se determinó dentro de las organizaciones uno de los problemas más frecuentes es la baja productividad debido a la falta de motivación e incentivos de parte del patrón hacia sus empleados; por lo que no llegan a sus metas establecidas en el tiempo pactado, lo que repercute económicamente al empleador.

El método de investigación que se utilizó es descriptivo diseñando un cuestionario para encuestar a los colaboradores utilizando una inferencia fundamentada para una muestra finita.

La organización no solamente se encarga de ver por sus intereses, sino también de velar por sus colaboradores y familiares, la organización sabe que sus colaboradores son el capital humano dentro de la organización y son necesarios para el desarrollo de la empresa, es consciente que el brindar estímulos que ayuden a incrementar la eficiencia en el trabajo genera el alcance de los objetivos planteados.

Introducción

Los incentivos son esenciales en el personal para el cambio de una empresa. Sin embargo, deben ser usados en forma adecuada para no afectar los costos de las empresas, para estimular y retribuir las conductas de los empleados que contribuyen al cumplimiento de las metas de la organización. En la presente investigación, se pretende evaluar cuales son los incentivos laborales que reciben actualmente los empleados de empresas privadas en la ciudad de Guatemala, así como la forma en que estos afectan la efectividad y producción del empleado.

Según los resultados obtenidos, se determinó que los incentivos laborales tienen un auge, ya que están estrechamente ligados con el desempeño laboral de los trabajadores; sin embargo, son pocas las empresas que ofrecen otros beneficios que no estén regulados por la ley.

En el capítulo 1 se conoce la metodología y el planteamiento del problema, entendiendo la importancia de los incentivos laborales a lo largo del tiempo, el planteamiento del problema y sus objetivos tanto general como específicos, definiendo el tipo de investigación, los sujetos de investigación, así mismo sus alcances tanto como el temporal como el geográficos definiendo la muestra como finita y también se definen los instrumentos de investigación para la recolección de datos para culminar con el procesamiento y análisis de los mismos.

En cuanto al capítulo 2 se presenta en forma gráfica la información recolectada en el trabajo de campo convertido todos en porcentajes para ilustrar las diferentes porciones de información que proporcionaron los sujetos de investigación.

Por último, el capítulo 3 se considera la parte central, debido a que es donde se presentan los análisis y discusión correspondientes a los resultados del trabajo de campo respaldando dichos análisis con citas bibliográficas de otros investigadores respaldan el mismo, asimismo contiene los hallazgos y análisis general de los temas más relevantes que son factores determinantes en cuando a la solución del problema.

Capítulo 1

1. Metodología

1.1. Planteamiento del problema

La motivación laboral siempre ha sido un tema importante para los directivos, y uno de los principales problemas dentro de la empresa es que la falta de motivación provoca que los seres humanos no se esfuercen por hacer un excelente trabajo; por lo que el estar motivado en el trabajo trae varias consecuencias psicológicas positivas, tales como: la autorrealización, el sentirse competente y útil y mantener autoestima, por lo que se considera que la motivación en los empleados de empresas privadas de Guatemala es un factor favorable debido a que permite determinar que los colaboradores adquieren compromiso a las funciones que se le asignen lo que desarrolla sentido de pertenencia organizacional adecuada.

Derivado de lo anterior, se investigará la forma en que afectan los incentivos laborales en las empresas privadas de Guatemala y los beneficios económicos que éstas obtienen al mantener motivado a su personal.

La palabra incentivo proviene del latín “incentivus”, es lo que mueve a desear o hacer algo, es un mecanismo de impulso para que un individuo o muchos realicen una acción. El incentivo puede ser real, como el dinero, o simbólico cuando nos referimos a una felicitación u obtener una satisfacción. En una empresa, un incentivo es un estímulo que se ofrece a un empleado con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento.

Afortunadamente, el trabajo no se presume gratuito desde hace miles de años, por lo que, en ese sentido, el concepto de remuneración fue tomando forma y se encuentra intrínseco con el trabajo, y se convirtió en algo de suma importancia para los trabajadores y la sociedad. Los trabajadores ya no buscan únicamente un trabajo en dónde les ofrezcan un salario por su trabajo, además, solicitan beneficios laborales, monetarios y no monetarios que le dan valor agregado a la oferta laboral.

Las acciones humanas suelen regirse por incentivos, de los cuales existen a nivel inconsciente. Cuando una persona, realiza una actividad lo hace buscando que dicha actividad le genere una satisfacción o un beneficio final. Debido a lo anterior, a las empresas le interesan motivar a sus

empleados para que realicen un mayor esfuerzo para obtener una mayor productividad, además de hacer que el empleado se sienta identificado con la empresa y existan un sentido de pertenencia.

Dentro de las organizaciones uno de los problemas más frecuentes es la baja productividad debido a la falta de motivación e incentivos de parte del patrón hacia sus empleados; por lo que no llegan a sus metas establecidas en el tiempo pactado, lo que repercute económicamente al empleador. La organización no solamente se encarga de ver por sus intereses, sino también de velar por sus colaboradores y familiares, la organización sabe que sus colaboradores son el capital humano dentro de la organización y son necesarios para el desarrollo de la empresa, es consciente que el brindar estímulos que ayuden a incrementar la eficiencia en el trabajo generar el alcance de los objetivos planteados.

Los incentivos pueden funcionar de forma positiva y esto dependerá directamente de la forma en la que sean implementados y la aceptación de parte de los colaboradores, ya que los mismos deben satisfacer sus necesidades básicas para alcanzar la autorrealización. Sin embargo, la empresa se verá afectada cuando su sistema de incentivos no genere en los trabajadores la motivación necesaria para hacer más eficiente sus procesos y aumentar los costos sin devengar más ganancias.

Actualmente se han generado diferentes programas para motivar al personal de forma no remunerada económicamente, esto con el fin de que ellos sientan que los encargados de las organizaciones se preocupan por sus actividades como empleados, para alcanzar los objetivos establecidos de su puesto de trabajo, considerando el desempeño que ellos realizan con motivación y esfuerzo para alcanzar resultados positivos.

El estudio realizado busca determinar si los incentivos laborales, tanto monetarios como no monetarios, estimulan el aumento de la productividad en los colaboradores. Se toman en cuenta que los beneficios laborales son importantes para nuestros colaboradores ya que estos los puede motivar y tenerlos satisfechos para que realicen sus tareas establecidas en la organización; se establece determinar la relación entre beneficio laboral y el incremento de la eficiencia en el trabajo.

Es importante tener en cuenta los beneficios laborales por parte de la empresa hacia los colaboradores, ya que ellos son la base principal de una organización si no se tiene motivado a nuestro personal, la empresa podría tener pérdidas tanto en producción y estas afectarían a los ingresos económicos de la organización; es necesario incrementar la eficiencia en el trabajo para elevar la productividad de la empresa, alcanzar las metas y objetivos planteados en los tiempos establecidos por la obra.

Debido a que los guatemaltecos son una sociedad que convive en un país con alto índice de pobreza y analfabetismo, nos coloca en un perfil de desigualdad para acceder a la educación, seguridad social, vivienda, salud, democracia y muy especialmente obtener un trabajo digno que permita el ingreso de los recursos económicos suficientes para el sostenimiento de la familia.

Es por ello que al no contar con oportunidades laborales en Guatemala cuya remuneración sea suficiente y estable, conduce a la mayoría de la población económicamente activa, que se vea en la necesidad de aceptar las ofertas de trabajo que otorgan las empresas extranjeras, mismas que se han convertido en atractivas opciones temporales de trabajo para los guatemaltecos. Adicionalmente, los guatemaltecos buscan que las ofertas de trabajo incluyan beneficios laborales adicionales a los que se pueden percibir económicamente.

En consecuencia, es urgente evaluar cómo los incentivos laborales podrían apoyar a la sociedad guatemalteca en las empresas privadas de Guatemala.

Debido al fácil acceso de la tecnología al que cuentan los empleados de las empresas privadas de Guatemala y el uso de herramientas gratuitas para la realización de encuestas y recopilación de la información para sustentar esta investigación, se considera una investigación viable de realizar, contando con el recurso financiero para sufragar los gastos en que incurre dicho trabajo con la certeza de poder encontrar la información que se necesita en los sujetos de investigación.

En Guatemala debido a que es un país poco desarrollado en el tema de beneficios laborales, provoca que éstos se consideren como algo innecesario en las empresas y que no generan valor para el empresario guatemalteco, no lo consideran importante parte de la oferta laboral que pueden ofrecer. Sin embargo, si los empresarios guatemaltecos tuvieran el conocimiento de los beneficios económicos que representarían el proporcionar los incentivos a los empleados, lo tomarían como una prioridad en sus empresas.

1.2. Pregunta de la Investigación

¿Qué incentivos inciden en el rendimiento laboral en los empleados de las empresas privadas de la ciudad de Guatemala?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Identificar la influencia de los incentivos en la motivación laboral de los empleados de empresas privadas de la Ciudad de Guatemala.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar los incentivos que las empresas que manejan para motivar a sus colaboradores.
- Describir los beneficios y desventajas de los incentivos económicos y no económicos.
- Identificar si los incentivos mantienen motivados a los colaboradores.

1.4. Definición del Tipo de Investigación

1.4.1. Investigación descriptiva

Este artículo científico, es un estudio descriptivo que se recolectarán datos o componentes sobre los diferentes incentivos laborales que dan las empresas privadas en la ciudad de Guatemala.

1.5. Sujeto de la investigación

La investigación se realizará a los empleados de las empresas privadas de la ciudad de Guatemala.

1.6. Alcance de la investigación

1.6.1. Temporal

El artículo científico, se realizará del 6 de julio al 26 de octubre de 2019.

1.6.2. Geográfico

La investigación se llevará a cabo con los empleados de empresas privadas del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala.

1.7. Definición de la muestra

1.7.1. Muestra para población infinita

Muestreo es la recolección de elementos u objetos que procesan la información buscada por el investigador y sobre la cual se harán inferencias, de igual manera nos dice que la muestra es un subgrupo de elementos de una población selectos para participar en un estudio, según Malhotra (2004, pág. 104)

Según la oficina Coordinadora Sectorial de Estadísticas Mipyme del Ministerio de Economía, para el 2018, eran 2,783,825 personas las que laboraban en Guatemala, se aplica la fórmula de la muestra infinita, tomando un nivel de confianza del 95% con un margen de error y una presunción de error muestral del 5%, nuestra muestra total a emplear sería de 384 encuestados.

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{e^2}$$

<u>Descripción</u>	<u>Variable</u>	<u>Valor Seleccionado</u>
Universo estimado	N=	Infinito
Tamaño de Muestra	n =	?
Valor de Z	Z =	1.96
Probabilidad de éxito	p =	0.50
Probabilidad de fracaso	q =	0.50
Error muestral	e =	0.05
	n=	$\frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2}$
	n=	0.96/0.0025
	n=	384.16
Muestra total=	384	

1.8. Definición de los instrumentos de Investigación

Para llevar a cabo la investigación se aplicarán las técnicas de investigación documental y las técnicas de investigación de campo, con la primera se obtendrá la información que sustente la investigación con teorías y conceptualizaciones, y con la segunda se dará la solución a la problemática planteada con el diseño y aplicación de la herramienta de inteligencia de negocios en la unidad de análisis.

Se utilizarán instrumentos como la encuesta a través de un cuestionario, el instrumento de investigación se empleará por medio de la herramienta Google Forms, enviado a las 196 personas que trabajen en empresas privadas.

1.9. Recolección de datos

La recolección de datos se realizará por medio de la herramienta virtual Google Forms, enviando el link para que sea contestado por medio de Facebook, Whatsapp y correo electrónico. El periodo de recolección de la información por medio de estas encuestas será del 10 de agosto al 5 de septiembre de 2019.

1.10 Procesamiento y análisis de datos

Se realizó un vaciado de datos en hojas de cálculo electrónicas, luego se determinaron porcentajes de respuesta de cada interrogante planteada a los clientes.

Posteriormente se desarrollaron gráficas para representar de forma ilustrada las respuestas de los clientes con respecto a los planteamientos efectuados.

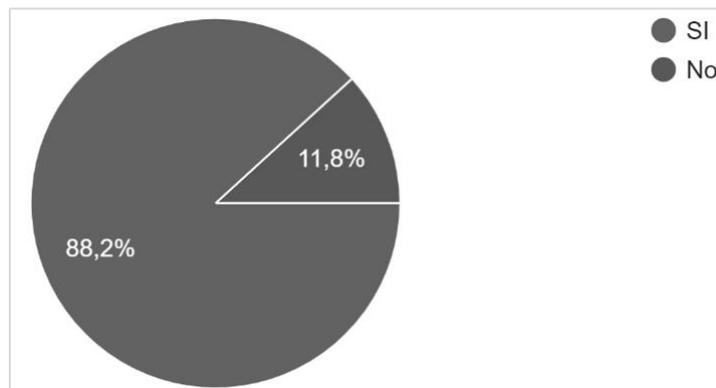
Capítulo 2

2. Resultados

La encuesta fue contestada por 384 personas encuestadas por medio de la herramienta Google Forms, que nos apoya para la recolección de datos y la presentación de esta por medio de gráficas. Derivado de lo anterior, se presentan los siguientes resultados:

2.1. Presentación de Resultados

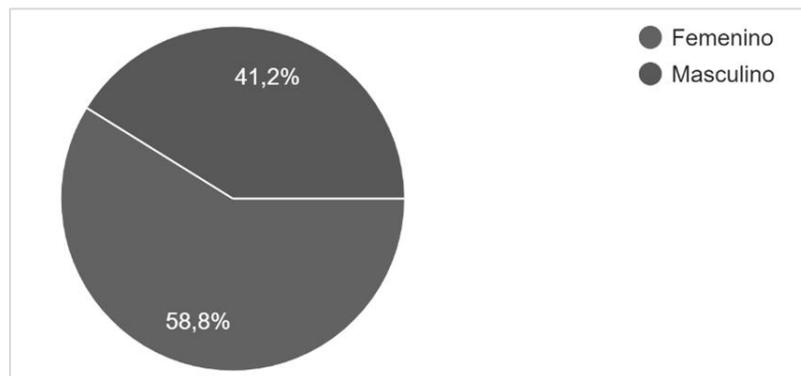
Gráfica 1: ¿Trabaja actualmente en una empresa privada?



Fuente: elaboración propia (2019)

En la pregunta que se realiza si trabaja actualmente en una empresa privada el 88.2% respondió que sí y el 11.8% que no.

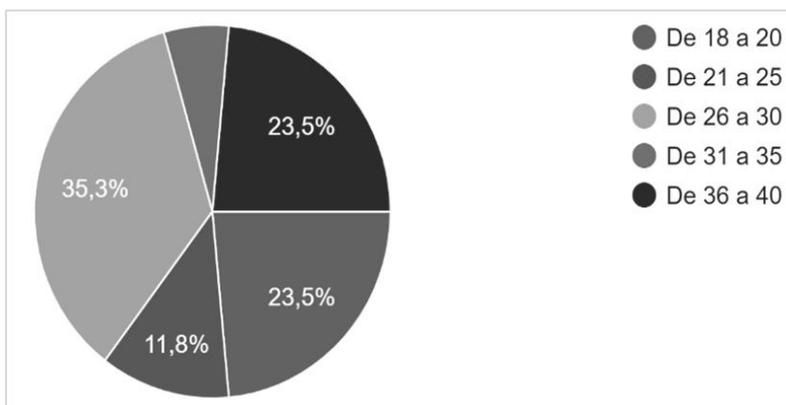
Grafica 2: ¿Cuál es su sexo?



Fuente: elaboración propia (2019)

Del 88.2% de los encuestados que laboran actualmente en una empresa privada, un 58% son mujeres y un 42% son hombres.

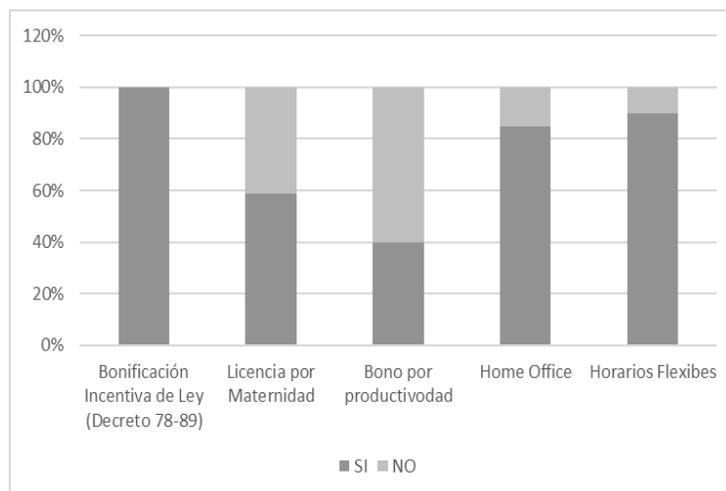
Gráfica 3: ¿Cuál es tu edad?



Fuente: elaboración propia (2019)

La mayoría de los encuestados, con un 35% eran personas de 26 a 30 años, seguido por el grupo de 18 a 20 y 36 a 40 años con 23% cada grupo.

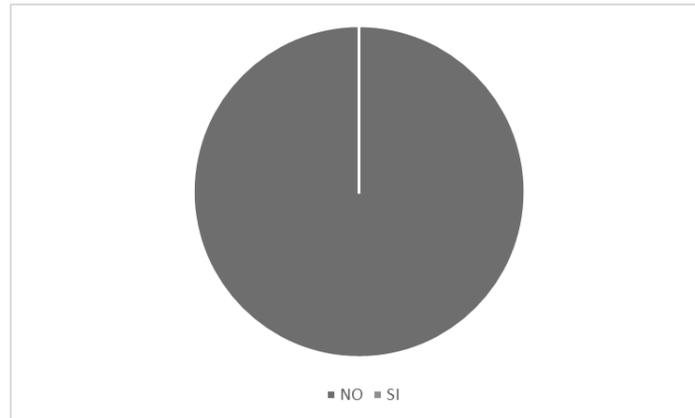
Gráfica 4: ¿En tu empresa, se otorga algún beneficio de los listados a continuación?



Fuente: elaboración propia (2019)

Dentro de los incentivos que los empleados de empresas privadas que reciben un 100% indicó que reciben Bonificación, un 58,8% de la licencia por maternidad, por otra parte, dentro de los beneficios que la mayoría de nuestros encuestados recibían se encuentran los horarios flexibles con un 15% y Home Office con un 10%.

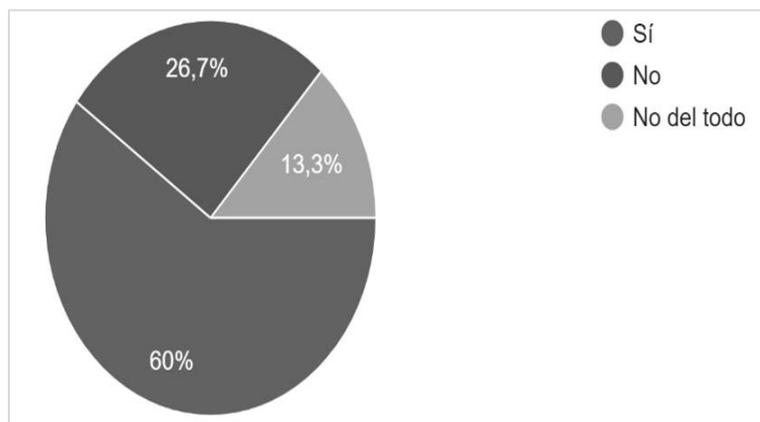
Gráfica 5: ¿Recibe algún otro beneficio que no esté nombrado?



Fuente: elaboración propia (2019)

Los encuestados indicaron que no recibían ningún beneficio adicional a los mencionados en la encuesta.

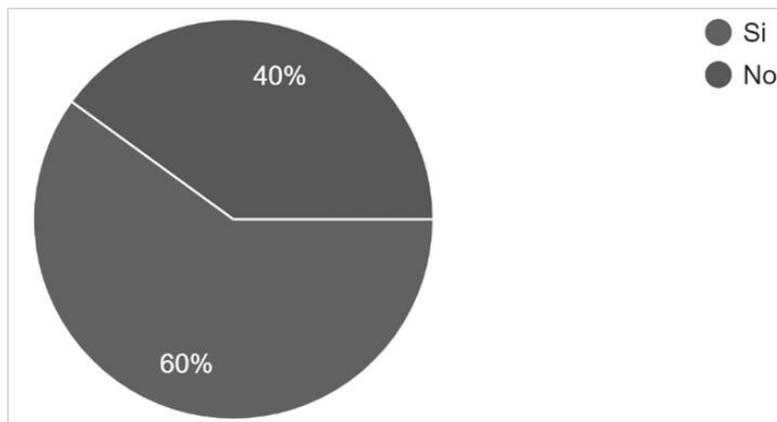
Gráfica 6: ¿Considera que el paquete de beneficios que te ofrece tu empresa es realmente significativo para usted, según sus intereses?



Fuente: elaboración propia (2019)

El 60% de los empleados indicaron que los beneficios que reciben actualmente en su empresa son significativos para ellos. Por el contrario, un 26.7% indica que los beneficios no agregan valor a su trabajo y el 13.3% no del todo.

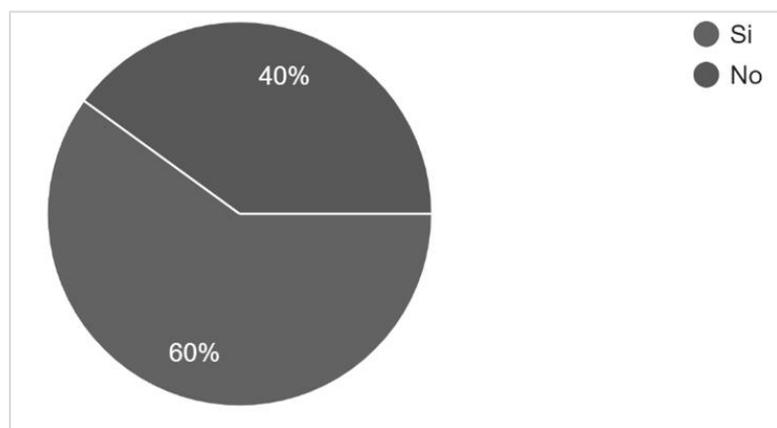
Gráfica 7: ¿Recibo algún tipo de incentivo cuando mi desempeño laboral es bueno?



Fuente: elaboración propia (2019)

Adicionalmente, un 60% de los encuestados reciben algún tipo de incentivo cuando su desempeño laboral es bueno y un 40% no recibe ningún tipo de incentivo.

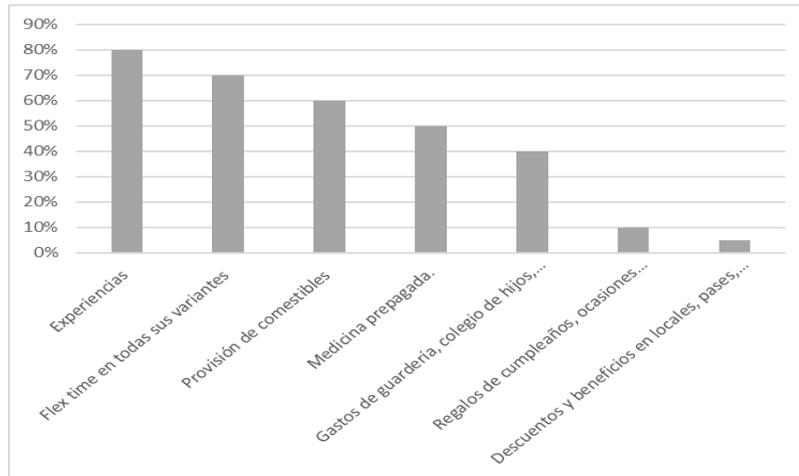
Gráfica 8: ¿La empresa recompensa a los empleados por un trabajo bien hecho?



Fuente: elaboración propia (2019)

Un 60% de los encuestados son recompensados por sus empresas debido a un trabajo bien hecho y un 40% no.

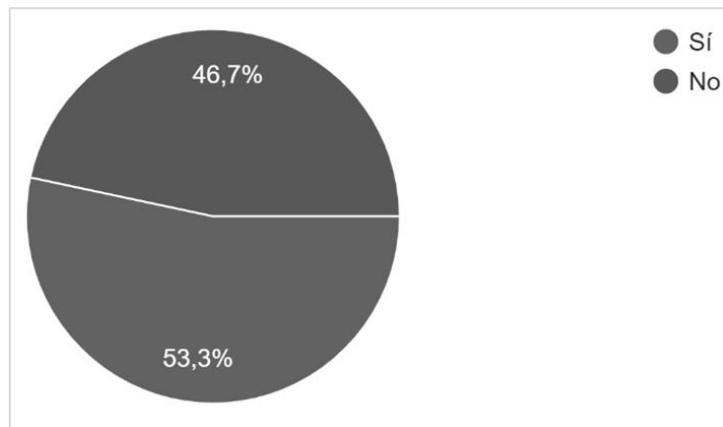
Gráfica 9: Según su interés personal, ¿qué beneficios de los listados a continuación desearía tener en tu empleo?



Fuente: elaboración propia (2019)

Los encuestados indicaron que un 80% de los encuestados quisieran contar con el beneficio de las experiencias como jornadas outdoors, retiros, actividades en grupo, eventos, etc. Seguido por un 70% el beneficio de flex time en todas sus variantes (home office, vacaciones extras, horarios de verano, día de cumpleaños libre, etc)

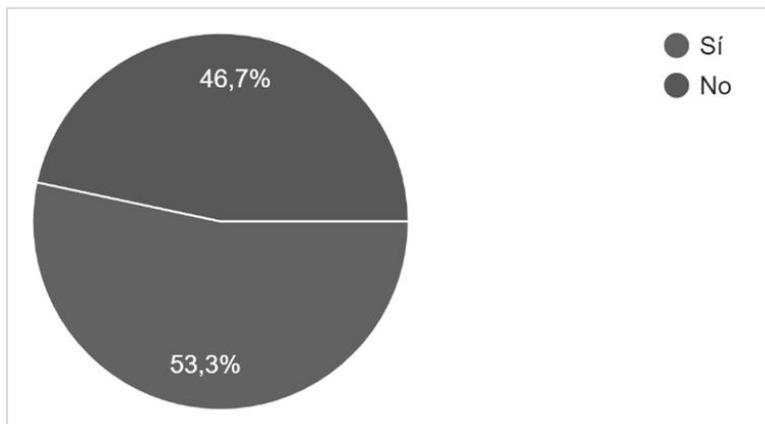
Gráfica 10: En general ¿Preferiría ganar más dinero, sin tener beneficios en el empleo?



Fuente: elaboración propia (2019)

Un 46.7% de los encuestados indican que los beneficios que reciben agregan valor a su trabajo, un 50.3% indica que preferiría recibir estos beneficios de forma de dinero.

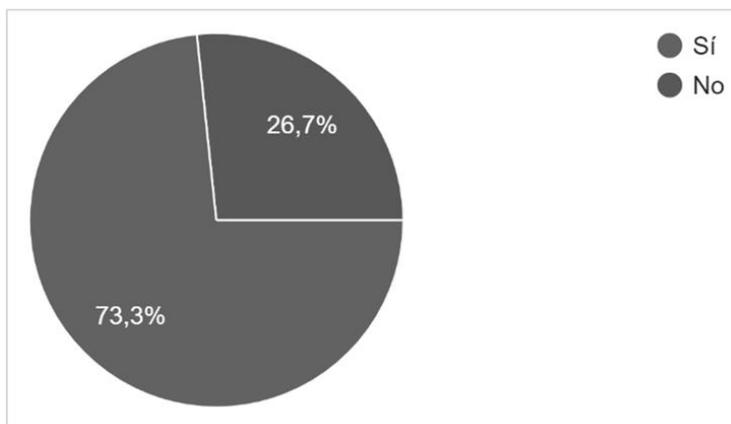
Gráfica 11: ¿Usted ha recibido bonificación o compensación extra por la labor realizada en la organización?



Fuente: elaboración propia (2019)

Un 53.3% de los encuestados, han recibido una bonificación en efectivo extra por la labor realizada dentro de la organización y un 46.7% indica que no.

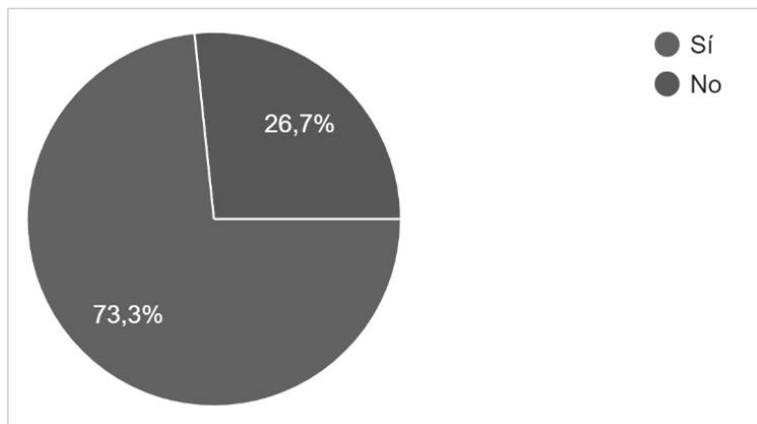
Gráfica 12: ¿La entidad de trabajo brinda posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional?



Fuente: elaboración propia (2019)

Dentro de las empresas que trabajan los encuestados un 73.3% brinda posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional, por el contrario, un 26.7% indica que no.

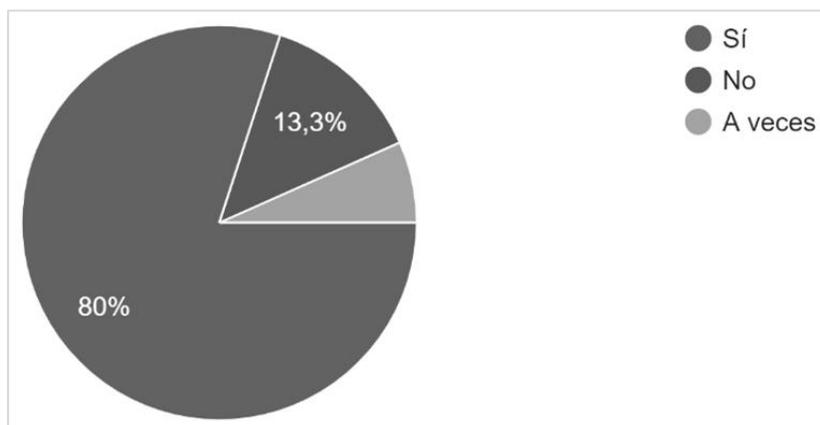
Gráfica 13: ¿Se siente comprometido con la entidad de trabajo?



Fuente: elaboración propia (2019)

Igualmente, un 73% corresponde a que los empleados se sienten comprometidos con su trabajo y un 27% no se siente comprometido.

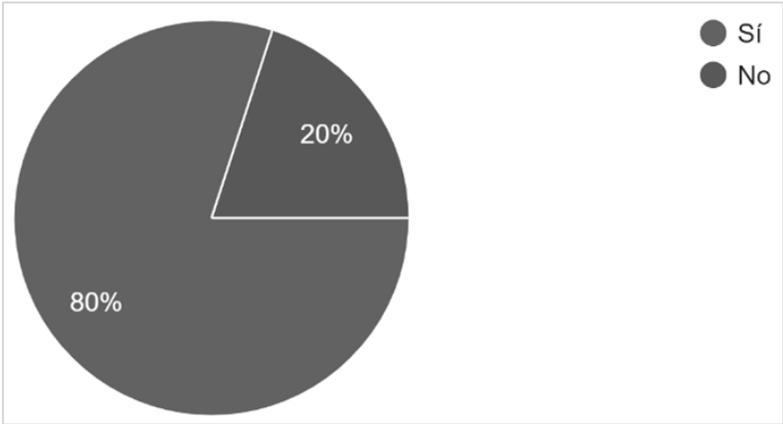
Gráfica 14: ¿Se esfuerza de manera continua para lograr ser cada vez más eficiente y productivo en su área de trabajo?



Fuente: elaboración propia (2019)

Un 80% de los encuestados se esfuerza de manera continua para lograr cada vez más ser más eficiente y productivo en el área de trabajo que desempeñan, un 13.3% no se esfuerzan y un 6.7% solo a veces.

Gráfica 15:¿Se siente orgulloso de la labor que realiza en la entidad de trabajo?



Fuente:Elaboración propia (2019)

Un 80% de los empleados se sienten orgullosos de la labor que realiza dentro de la organización y un 20% no está orgulloso.

CAPITULO 3

3. Discusión y conclusiones

3.1. Extrapolación

Este estudio evidenció que un 88.2% de la población trabaja en una empresa privada en la ciudad de Guatemala, lo que representa que las empresas privadas emplean a la mayor parte de los ciudadanos. El 100% de los empleados de empresas privadas y gubernamentales dan por ley la bonificación incentiva y la licencia por maternidad.

Un 60% de las personas encuestadas indican que sí le es significativo los beneficios e incentivos laborales que reciben de parte de su patrono, lo que se ve reflejado en que se sienten identificados y orgullosos de su empresa; y, por lo tanto, se sienten comprometidos y tratan de ser cada vez más productivos.

Los resultados de los encuestados que presentan mayor estabilidad laboral, que se sienten más motivados o identificados con la organización. Adicionalmente, se ve un resultado alto en las personas a las cuales le es de valor los beneficios o incentivos laborales, debido a que quieren mejorar y ser más productivos en su trabajo.

Huitz (1998) menciona que “una de las ventajas de implementar un programa de incentivos es atraer, contratar y retener al personal”. (Pág. 11)

Según el 80% de los encuestados que quieren ser más productivos debido a que los incentivos pueden ser algo que incita o que tiene una tendencia a incitar ala acción; los incentivos son los motivos e inducciones destinadas a aumentar o mejorar la producción. Según Dessler (1997) “los incentivos monetarios y pago de horas extras son los más utilizados por los grupos financieros para recompensar los trabajos adicionales de los empleados y cuando éstos han contribuido al logro de las metas.” (Pág. 188)

En el presente estudio, los incentivos que poseen actualmente los empleados de empresas privadas en Guatemala sí agregan valor a los mismos: sin embargo, no son suficientes para motivarlos.

Como concluye en su estudio Letona (2000) “es necesario contar con incentivos, ya que los empleados trabajan enfocados en alcanzarlos”. (Pág.57)

El estudio indica que un 53.3% han sido reconocidos por su buen trabajo y esto los hace sentirse orgullosos de la organización en donde trabaja.

Indica Farfán (1992), que comprobó en su investigación que los trabajadores desean que su trabajo sea reconocido y que la evaluación del desempeño provoca una reacción positiva en la motivación. (Pág. 58)

Los encuestados preferirían recibir una compensación económica en lugar de dichos beneficios, al evaluar este resultado podemos notar que esto se debe a que la mayoría de los beneficios indicados en esta investigación no son ofrecidos por las empresas privadas.

3.2. Hallazgos y análisis general

En la actualidad las organizaciones se encuentran en una búsqueda constante de las mejores formas de incentivar a sus colaboradores para maximizar el potencial de cada uno de ellos en el área de trabajo que ocupen. De esta forma se ha identificado que los empleados de empresas privadas en la ciudad de Guatemala, los incentivos monetarios son parte fundamental en el cumplimiento de los objetivos empresariales y el desarrollo de su recurso humano. Algunos autores destacan la importancia de esta clase de incentivos.

“Los programas e incentivos también pueden ser factores perjudiciales para las organizaciones si no son implementados correctamente o cuando no están soportados sobre unos objetivos claros tanto para los accionistas como para los colaboradores”. (Prat y Muñiz, 2002, pág. 23).

Según el estudio realizado, un porcentaje del 88% trabaja para empresas privadas. Éstos son empleados entre 26 a 40 años, de los cuales el 100% cuenta con la Bonificación Incentiva de Ley (Decreto 78-89) y el 100% de las mujeres con la licencia por maternidad, beneficios que se encuentran regulados por la ley y deben ser proporcionados al empleado como una obligación. Adicionalmente, algunas empresas privadas también ofrecen beneficios como bono por productividad, parqueo gratuito o seguro de vida o gastos médicos.

Los empleados ven de una forma positiva los beneficios que las empresas le proporcionan y se sienten motivados cuando se les reconoce por su buen trabajo o reciben algún incentivo monetario o no monetario por su desempeño laboral, lo que da como resultado que se sientan más identificados y orgullosos con la empresa, por lo tanto, un 73% de los encuestados se sienten comprometidos y un

80% de los empleados se esfuerza de manera continua para lograr ser cada vez más eficiente y proactivo en su área de trabajo.

Sin embargo, un porcentaje del más del 50% de los encuestados indica que preferirían recibir el costo de los beneficios de una forma monetaria, a lo cual se podría deducir que los sueldos recibidos por los mismos no son suficientes para cubrir sus necesidades y los empleados buscan una forma de obtener más remuneración, dejando a un lado los beneficios no económicos que puedan recibir.

En Guatemala, las empresas privadas se están adaptando a ofrecer incentivos laborales no remunerados a los empleados y enfocándose en motivar a su personal para que éstos logren el cumplimiento de sus metas y sean más proactivos; sin embargo, existe mucho por recorrer para las empresas en el tema de incentivos y un cambio de cultura para los empleados que busquen estos beneficios laborales en lugar de una remuneración económica.

3.3. Conclusiones

- Los beneficios económicos y no económicos son un incentivo de gran peso para reconocer a todos aquellos colaboradores que alcancen los objetivos planteados por la organización, según la percepción de los empleados.
- En Guatemala existen muy pocos beneficios regulados por ley, por lo que las empresas privadas optan por únicamente ofrecer los que están normados, adicionalmente proporcionan bono por productividad, parqueo y seguro de vida o gastos médicos.
- Los incentivos y beneficios, aunque son motores que promueven la motivación de los colaboradores de una organización y permiten alcanzar las metas propuestas además de brindar a sus miembros las garantías, y la estabilidad esperada. Sin embargo, suele depositarse sobre ellos la responsabilidad de la necesidad de encontrar formas de aumentar el rendimiento de los trabajadores con respecto a las tendencias negativas del desarrollo económico y social.
- Los incentivos monetarios generan motivación en los colaboradores ya que tanto ellos como sus familias gozan de los beneficios económicos que percibe por alcanzar sus metas. Así también, tienen una fuerte identificación con la empresa de acuerdo con lo expresado por los mismos en la encuesta, dando como resultado que sus esfuerzos estén enfocados en permanecer dentro de la misma. Por lo tanto, se ve reflejado en la motivación de los colaboradores, dándoles estabilidad laboral y proporcionándoles satisfacción sobre los objetivos alcanzados.

Referencias

- Amaru, A. (2009). **Fundamentos de Administración**. Primera Edición. México, DF. Pearson Educación.
- Dessler, G. (1997). **Human Resource Management** [*Administración de Recursos Humanos*].(7a. ed.) USA: Prentice-Hall.
- Farfán, S. (1992). *Evaluación del desempeño en la institución guatemalteca*. Tesis. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Gitman, J. (2012). **Principios de Administración Financiera**. (12^a ed.). México: Pearson, Educación Wesley.
- Huitz, E. (1998). Importancia de la implementación de incentivos para los trabajadores en la empresa industrial.
- Leenders, J. (2012). **Administración de compras y abastecimiento**. (14^a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Martínez, J. (2018). **Dinámica de la investigación**. (1era ed.). Guatemala: Publicaciones AMC
- Ortega, A. (2013). **Incentivos no monetarios en la motivación laboral**. Tesis. Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.

ANEXOS



Universidad Panamericana

Facultad de Ciencias Económicas

Licenciatura Administración de Empresas

ENCUESTA

Buen día, soy una estudiante de la Licenciatura en Administración de Empresas, y derivado de una investigación realizada para determinar a cerca de los incentivos laborales y la incidencia en el rendimiento de la empresa dentro del ámbito de las empresas privadas. Por favor podría apoyar en responder a la presente encuesta marcando con una una “X” la respuesta(s) que considere correcta.

1. ¿Trabaja actualmente en una empresa privada?

SI

NO

femenino

2. Sexo

Masculino

Femenino

Masculino

3. Edad

De 18 a 20

De 31 a 35

De 21 a 25

De 36 a 40

De 26 a 30

De 41 en adelante

4. ¿En tu empresa, se otorga algún beneficio de los listados a continuación? Indica si se otorga, si no se brinda, o si se da, pero no posees el beneficio

	Si, existe el beneficio	NO, no existe el beneficio	Se otorga, pero no lo poseo
Bono incentivo de Ley (Pendiente número de ley)			
Seguro Médico			
Seguro Dental			

	Si, existe el beneficio	NO, no existe el beneficio	Se otorga, pero no lo poseo
Gasto de Gasolina			
Parqueo			
Bono de productividad			
Clínica dentro de la Empresa			
Guardería			
Seguro Familiar			
Ayuda Postume			
Bono escolar para hijos			
Días de vacaciones adicionales a los 15 días de ley			
Días libres para trámite personal			
Seguro de Vida			
Licencia para Maternidad			
Jubilación			
Liquidación universal			
Ayuda por gastos estudiantiles			
Home Office			
Horarios Flexibles			
Descuentos en almuerzos			

5. ¿Recibe algún otro beneficio que no esté nombrado? Detállalo/s por favor.

6. ¿Consideras que el paquete de beneficios que te ofrece tu empresa, es realmente significativo para usted, según sus intereses?

- Si
 No
 No del todo

7. ¿Recibo algún tipo de incentivo cuando mi desempeño laboral es bueno?

- Si
 No

8. ¿La empresa recompensa a los empleados por un trabajo bien hecho?

Si No

9. Según su interés personal, ¿qué beneficios de los listados a continuación desearía tener en tu empleo? Ordenarlos según su preferencia, siendo 1 el más importante y 10 el menos importante. (Cada uno debe tener una puntuación diferente de 1 a 10)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Experiencias (jornadas outdoors, retiros, actividades en grupo, eventos, etc.)										
Flex time en todas sus variantes (home office, vacaciones extras, horarios de verano, día de cumpleaños libre, etc.)										
Provisión de comestibles (refrigerios, viandas, frutas, comedor en planta, desayuno, helado, etc.)										
Medicina prepagada.										
Gastos de guardería, colegio de hijos, útiles, apuntes de facultad, pago de universidades, etc.										
Regalos de cumpleaños, ocasiones especiales, etc.										
Descuentos y beneficios en locales, pases, accesos a diversos establecimientos (indumentaria, belleza, salud, espectáculos, etc.)										

10. En general ¿Preferiría ganar más dinero, sin tener beneficios en el empleo? Es decir, preferiría que los beneficios no se otorguen, pero se calculen en tu remuneración

Si No

11. ¿Usted ha recibido bonificación o compensación extra por la labor realizada en la organización?

Si No

12. ¿La entidad de trabajo brinda posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional?

Si No

13. ¿Se siente comprometido con la entidad de trabajo?

Si

No

14. ¿Se esfuerza de manera continua para lograr ser cada vez más eficiente y productivo en su área de trabajo?

Si

No

15. ¿Se siente orgulloso de la labor que realiza en la entidad de trabajo?

Si

No