



Verónica Johana Mocha-Román

**E-mail:** vmocha@umet.edu.ec

**Orcid:** <https://orcid.org/0000-0001-7741-5042>

Universidad Metropolitana sede Machala, Ecuador

## Cita sugerida (APA, séptima edición)

Mocha-Román, V. J. (2024). Los incentivos laborales y el crecimiento económico sostenido en la empresa distribuidora "Manuel Batallas". *Revista Sociedad & Tecnología*, 7(2), 163-175. DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v7i2.420>.

==== o ====

## Los incentivos laborales y el crecimiento económico sostenido en la empresa distribuidora "Manuel Batallas"

### RESUMEN

La relación entre los incentivos laborales y el crecimiento económico sostenido de las empresas ha sido objeto de atención en la literatura académica y empresarial. Con el objetivo de analizar la influencia de los incentivos laborales en el crecimiento económico en la empresa distribuidora "Manuel Batallas" se desarrolló un estudio descriptivo con un enfoque cuantitativo. En la recopilación de la información se utilizaron las técnicas de encuesta y entrevista. La muestra quedó constituida por 10 empleados y 3 directivos de la empresa. Se encontró que los incentivos que promueven la motivación, el compromiso, la responsabilidad y el rendimiento de los empleados tienen un impacto significativo en la productividad y rentabilidad. Además, se identificaron prácticas específicas de incentivos que han demostrado ser más efectivas para estimular el crecimiento económico.

**Palabras clave:** incentivo laboral, desempeño, productividad, motivación, crecimiento económico

==== o ====

## The work incentives and the sustained economic growth of the "Manuel Batallas" distributor company

### ABSTRACT

The relationship between work incentives and the sustained economic growth of companies has been the subject of attention in academic and business literature. With the objective of analyzing the influence of work incentives on economic growth in the distribution company "Manuel Batallas", a descriptive study was developed with a quantitative-qualitative approach. Survey and interview techniques were used to collect the information. The sample consisted of 10 employees and 3 company managers. Incentives that promote employee motivation,

## **Los incentivos laborales y el crecimiento económico sostenido en la empresa distribuidora “Manuel Batallas”.**

---

commitment, responsibility, and performance were found to have a significant impact on productivity and profitability. Additionally, specific incentive practices were identified that have proven to be most effective in stimulating economic growth.

**Keywords:** work incentive, performance, productivity, motivation, economic growth

==== o =====

## **Incentivos ao trabalho e crescimento económico sustentado na distribuidora “Manuel Batallas”**

### **RESUMO**

A relação entre os incentivos ao trabalho e o crescimento económico sustentado das empresas tem sido alvo de atenção na literatura académica e empresarial. Com o objetivo de analisar a influência dos incentivos ao trabalho no crescimento económico da distribuidora “Manuel Batallas”, foi desenvolvido um estudo descritivo com abordagem quanti-qualitativa. Técnicas de pesquisa e entrevista foram usadas para coletar as informações. A amostra foi composta por 10 funcionários e 3 gestores da empresa. Descobriu-se que os incentivos que promovem a motivação, o comprometimento, a responsabilidade e o desempenho dos funcionários têm um impacto significativo na produtividade e na lucratividade. Além disso, foram identificadas práticas de incentivo específicas que provaram ser mais eficazes no estímulo do crescimento económico.

**Palavras-chave:** incentivo ao trabalho, desempenho, produtividade, motivação, crescimento económico.

==== o =====

### **INTRODUCCIÓN**

En el entorno empresarial actual, la búsqueda de estrategias efectivas para estimular el crecimiento económico sostenido se ha convertido en un desafío fundamental para las organizaciones. En este contexto, la gestión de los recursos humanos desempeña un papel crucial, y los incentivos laborales se destacan como un factor determinante en la productividad y el rendimiento de las empresas (Correa Giraldo, 2020).

Entre los retos de las empresas está establecer estructuras organizativas internas que contribuyan a incentivos laborales y a la formación de un equipo profesional con un alto índice de eficiencia, de acuerdo a las características establecidas por la empresa, con el propósito de alcanzar las metas propuestas.

La importancia de los incentivos laborales radica en su capacidad para motivar, comprometer y retener a los empleados, lo que a su vez tiene un impacto significativo en la eficiencia operativa y la rentabilidad de la empresa. Sin embargo, la efectividad de los incentivos laborales puede variar según diversos factores, incluidos el diseño, la implementación y el contexto organizacional (Bautista y Cienfuegos, 2020; Benavides et al., 2020).

Bajo estas premisas la empresa distribuidora “Manuel Batallas”, como caso de estudio en este trabajo, se enfrenta a la tarea de mantener su posición competitiva en el mercado y asegurar un crecimiento económico continuo y sostenible. El objetivo del presente estudio es analizar la influencia de los incentivos laborales en el crecimiento económico sostenido de la empresa distribuidora “Manuel Batallas”.

## Los incentivos laborales y el crecimiento económico sostenido en la empresa distribuidora “Manuel Batallas”.

Al abordar esta cuestión, se busca no solo contribuir al cuerpo de conocimientos sobre gestión de recursos humanos y economía empresarial, sino también proporcionar información valiosa para la toma de decisiones estratégicas en distribuidora “Manuel Batallas” y otras organizaciones similares. Al comprender mejor cómo los incentivos laborales pueden influir en el crecimiento económico sostenido, las empresas pueden desarrollar políticas y prácticas más efectivas para impulsar su éxito y competitividad en el mercado; de aquí la importancia, actualidad y pertinencia de la presente investigación.

### REVISIÓN DE LA LITERATURA

Las empresas distribuidoras juegan un papel crucial en la economía al ser los intermediarios entre los fabricantes y los consumidores finales. Estas tienen una gran responsabilidad en la entrega de productos y servicios a tiempo, lo que es esencial para satisfacer las demandas de los consumidores, deben tener una buena relación con los fabricantes y proveedores para garantizar que los productos sean entregados con la calidad adecuada y a un precio justo (Correa Giraldo, 2020; Castellanos y Olivares, 2021).

En este sentido, la eficiencia en la gestión de inventarios es fundamental para las empresas distribuidoras, ya que el costo del inventario puede afectar significativamente la rentabilidad del negocio, deben estar al tanto de las tendencias y cambios en el mercado, incluyendo las preferencias de los consumidores y los avances tecnológicos, para poder adaptarse y mantenerse competitivas (Céspedes Galarza et al., 2020; Correa Giraldo, 2020; Morandi et al., 2020; Garzón Quiroga y Oviedo, 2020).

Las empresas distribuidoras deben prestar atención a la experiencia del cliente, ya que la satisfacción de este es crucial para el éxito de la empresa, a su vez tienen una responsabilidad importante en la economía y deben mantenerse al tanto de las tendencias del mercado, la gestión de inventarios y la satisfacción del cliente para mantener su rentabilidad y éxito a largo plazo (Pacheco, 2019).

Por otro lado, sobre la relación de los incentivos laborales y el desenvolvimiento de las empresas se han desarrollado múltiples estudios, entre los cuales se destacan por el interés para la presente investigación, los llevados a cabo por: Cross (2019), Madero Gómez (2019), Mujica y Guzmán (2021), y Dávila Morán et al. (2022), quienes desde diferentes enfoques metodológicos aportan a la mejor comprensión de los incentivos laborales que inciden en el buen desempeño de los empleados, y en consecuencia, al progreso de la empresa. Entre los factores más recurrentes que influyen positivamente se encuentra la motivación laboral.

La motivación laboral constituye un factor determinante para el cumplimiento del cometido laboral. A través de diversas acciones y estrategias se pueden motivar a los empleados para garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos dentro y fuera de la empresa (Manjarrez Fuentes et al., 2020). Entre estas acciones y estrategias se encuentran la estimulación económica y la no económica (Espinoza Saldívar y Toscano Moctezuma, 2020), esta última es tan importante como los incentivos económicos, a través de ella se estimula moralmente al trabajador al reconocer su buen desempeño.

Según Espinoza Saldívar y Toscano Moctezuma (2020) y Solórzano Meza (2020) existen diferentes tipos de incentivos laborales, estos son los financieros y los no financieros; los que se describen a continuación en el cuadro 1.

Cuadro 1. Tipo de incentivos laborales

Tipo	Descripción
Monetarios	Es una recompensa que se da a los empleados a cambio de un aumento de sueldo y que les motiva a continuar su

## Los incentivos laborales y el crecimiento económico sostenido en la empresa distribuidora “Manuel Batallas”.

		preparación o remuneración, a mejorar los resultados de la empresa y a alcanzar los objetivos y el perfeccionamiento requeridos por la empresa.
Incentivos laborales financieros	Utilidades económicas	Esto nos permite transmitir nuestros triunfos a los trabajadores que aspiran a conseguir la más amplia transformación en sus respectivas áreas de influencia. Estos premios proporcionan la capacitación y el fortalecimiento de los colaboradores más eficaces en un determinado período de tiempo.
Incentivos laborales no financieros		Tienen como objetivo reconocer y congratular a los trabajadores por la excelencia de la labor y esfuerzo adicional realizados, se efectúa por medio de la entrega de diplomas, placas de conmemoración, oportunidades de desarrollo y capacitación, etc.

Fuente: Espinoza Saldívar y Toscano Moctezuma (2020) y Solórzano Meza (2020)

Los incentivos laborales aportan muchas compensaciones de índole personal y económica, como la motivación, la seguridad y la asistencia hacia los demás; benéficos que repercuten en la calidad de vida del empleado (Frías Pérez y Acuña Mayorga, 2020). De igual forma, las distintas maneras de retribución económica pueden favorecer la formación de una cultura organizativa, incluyendo el trabajo que brinda las oportunidades de desarrollarse profesionalmente a través de la demostración de las habilidades adquiridas (Esquenazi Borrego y Rosales Vázquez, 2017).

Una de las teorías que hablan sobre los incentivos laborales es la de Herzberg (1968); este autor sostiene que los incentivos laborales se dan a las personas que realmente hacen un esfuerzo y se dedican al máximo en su área de trabajo, y obtener un reconocimiento lo reconforta espiritualmente y los compromete aún más; se siente con mayor compromiso y responsabilidad con el propósito de poder crecer tanto en lo personal como en lo laboral; esto se da por las necesidades que tienen las personas por obtener algo a cambio y poder dejar una marca en la empresa y en el entorno siendo el más activo, el más capacitado, el que mayores habilidades y potencialidades ha ido adquiriendo.

El compromiso y responsabilidad que influyen en el crecimiento de la empresa, se traduce en el incremento de las utilidades generadas por cada demanda que satisfacen los vendedores, al poder comercializar y sacar el producto al mercado, ubicándolo en un sector estratégico, llamando la atención de la marca que se comercializa, a su vez haciendo conocer un poco más sobre el producto que está ofreciendo (Correa Giraldo, 2020).

De igual manera, se han realizado estudios que desde diversas perspectivas metodológicas y en diferentes ámbitos, tratan las relaciones de la estimulación laboral y la satisfacción de los clientes, entre ellos los llevados a cabo por: Cervantez et al. (2021), Chayan (2021), Gruezo y Real (2021), y López Pérez (2023), quienes aportan elementos clave sobre cómo la empatía entre los sujetos relacionados a través de la gestión de venta en una empresa incide en la calidad del servicio y satisfacción del cliente. Además, en estos estudios aflora que la estimulación laboral es un factor clave para la motivación del empleado por un mejor desempeño de sus funciones, compromiso y responsabilidad dentro de la empresa; todo lo que de una manera u otra repercute en la mejor calidad de vida y bienestar de usuarios, empleados y empresarios.

También, se han realizado investigaciones sobre los efectos de la evaluación del desempeño de los empleados; entre estos se encuentra el de Matabanchoy Tulcán et al., (2019), quienes aportan elementos que inducen a la comprensión de la evaluación del desempeño como una

## Los incentivos laborales y el crecimiento económico sostenido en la empresa distribuidora “Manuel Batallas”.

poderosa herramienta de estímulo laboral en aras de elevar la calidad de vida laboral del trabajador y el crecimiento económico de la empresa.

Por su parte, el presente estudio busca proporcionar evidencias empíricas que respalden la importancia de diseñar e implementar estrategias de incentivos laborales adecuadas para promover el crecimiento económico sostenido en las empresas. Los resultados tienen implicaciones importantes para la gestión empresarial y la formulación de políticas de recursos humanos, destacando la necesidad de considerar cuidadosamente el diseño y la administración de los incentivos laborales como parte integral de la estrategia de crecimiento de una empresa.

### METODOLOGÍA

La metodología utilizada en la presente investigación descriptiva responde al paradigma mixto. La metodología mixta permite la obtención de la información requerida en una investigación por diferentes vías y formas, que bien diseñadas y aplicadas pueden ser complementarias (Cadena et al., 2017; Espinoza Freire, 2020; Osorio y Castro, 2021).

Se emplearon como técnicas empíricas indagatorias la encuesta y la entrevista en profundidad (Hernández et al., 2014; Feria Ávila et al., 2020) con el propósito de determinar en primera instancia el vínculo que existe entre las variables incentivos laborales y crecimiento económico sostenido en la empresa distribuidora “Manuel Batallas”.

La población del estudio está formada por los empleados y directivos de la empresa “Manuel Batallas”. La muestra es de tipo intencional, pues estuvo direccionada a sujetos tipos como son los empleados y directivos capaces de brindar la información requerida. La encuesta se aplicó a 10 empleados y la entrevista a 3 directivos. Como elemento para el criterio de selección se tuvo en cuenta la participación voluntaria tanto de directivos como de empleados y que estos tuvieran más de 5 años de trabajo en la empresa. Además, se garantizó el más absoluto anonimato.

La entrevista en profundidad realizada a los directivos estuvo direccionada a recaudar información sobre la percepción que tienen sobre la motivación de los empleados por un desempeño de eficiente y calidad. Las preguntas formuladas giraron alrededor de los siguientes temas:

Cuadro 2. Temas de la entrevista a los directivos

Técnicas	Temas
Entrevista	Satisfacción de los empleados por los ingresos que perciben. Formas de estimulación laboral (monetarias y no monetarias). La estimulación laboral como elemento dentro de la contratación del personal. Percepción del rendimiento y productividad de los empleados. Servicio al cliente dado por los empleados.

La entrevista fue diseñada siguiendo las aportaciones de Sánchez et al. (2021) sobre las técnicas e instrumentos de recolección, procesamiento y análisis de información utilizados en las investigaciones cualitativas.

El diseño del cuestionario para la encuesta tuvo como referente el instrumento validado por Madero Gómez (2019) en el estudio “Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores”.

El instrumento elaborado para la presente investigación cuenta con 13 preguntas, cada una con una escala cualitativa ordinal o nominal según corresponda, para facilitar las respuestas, tal como se describe en el cuadro 3.

## Los incentivos laborales y el crecimiento económico sostenido en la empresa distribuidora “Manuel Batallas”.

Cuadro 3. Encuesta a los empleados

Preguntas	Escala
1. ¿Estás complacido con los ingresos que percibes en la empresa?	Siempre __ Casi siempre __ Algunas veces __ Nunca __
2. ¿Estás motivado por alcanzar buena productividad en tu labor?	Siempre __ Casi siempre __ Algunas veces __ Nunca __
3. ¿Existen las herramientas y todos los elementos necesarios para el desarrollo de las actividades laborales?	Siempre __ Casi siempre __ Algunas veces __ Nunca __
4. ¿Existe un ambiente laboral armónico en la empresa?	Siempre __ Casi siempre __ Algunas veces __ Nunca __
5. ¿El trato dado al cliente es bueno?	Siempre __ Casi siempre __ Algunas veces __ Nunca __
6. ¿Existe solidaridad y compañerismo entre los empleados?	Siempre __ Casi siempre __ Algunas veces __ Nunca __
7. ¿Tus relaciones con los administrativos de la empresa son buenas?	Siempre __ Casi siempre __ Algunas veces __ Nunca __
8. ¿Los directivos tienen en cuenta tus criterios para la toma de decisiones?	Siempre __ Casi siempre __ Algunas veces __ Nunca __
9. ¿Tus empleadores reconocen tu desempeño?	Siempre __ Casi siempre __ Algunas veces __ Nunca __
10. ¿Estás satisfecho con las compensaciones que recibes por el resultado de tu trabajo?	Siempre __ Casi siempre __ Algunas veces __ Nunca __
11. ¿Cuáles compensaciones recibes por parte de la empresa?	Oportunidades de capacitación __ Oportunidades de crecimiento y desarrollo __ Fondo de ahorro __ Seguro médico __ Comisiones __ Bonificaciones __ Bono navideño __
12. ¿Se cumple con lo estipulado en la contratación sobre los días de descanso y vacaciones?	Siempre __ Casi siempre __ Algunas veces __ Nunca __

## Los incentivos laborales y el crecimiento económico sostenido en la empresa distribuidora “Manuel Batallas”.

13. ¿Consideras que la estimulación laboral contribuye a tu motivación por el crecimiento económico de la empresa?	Siempre ____ Casi siempre ____ Algunas veces ____ Nunca ____
--	---

En la siguiente tabla 1 se expresan los resultados de la prueba del Coeficiente Alfa de Cronbach utilizada para validar la confiabilidad interna del instrumento.

Tabla 1. Estadísticas de confiabilidad

Número de elementos	Alfa de Cronbach
13	0,872

Fuente: Cuestionario

El resultado en general es  $\alpha = 0,872$ , lo que le confiere un nivel “bueno” de confiabilidad interna (Frost, 2022; UCLA, 2022).

La entrevista y el cuestionario fueron aplicados de manera individual a los directivos y empleados seleccionados en el turno de trabajo, en un salón dentro de las instalaciones de la empresa, previa coordinación y autorización del directivo responsable del área de recursos humanos y jefe inmediato. La entrevista a cada directivo duro aproximadamente un promedio de 20 minutos y aplicación del cuestionario duró entre 10 minutos y 15 minutos.

Los datos obtenidos a través del cuestionario fueron procesados con el auxilio del programa estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS, por sus siglas en inglés) versión 23. Además, se utilizó el método estadístico en la planificación, la recolección, el procesamiento y el análisis de los datos recopilados, los que se sintetizan en frecuencias absolutas y relativas y muestran mediante tablas y gráficos estadísticos.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se analizan los resultados de la encuesta a empleados y entrevista a los directivos seleccionados.

### Resultados de la encuesta a los empleados

En la siguiente tabla 2 se resume la información obtenida sobre la percepción de los incentivos laborales de los empleados.

Tabla 2. Resultados de la encuesta a los empleados

Pregunta	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca	
	N	%	N	%	N	%	N	%
P1	9	90.0	1	10.0	0	0.0	0	0.0
P2	8	80.0	2	20.0	0	0.0	0	0.0
P3	9	90.0	1	10.0	0	0.0	0	0.0
P4	8	80.0	1	10.0	1	10.0	0	0.0
P5	8	80.0	3	30.0	0	0.0	0	0.0
P6	8	80.0	1	10.0	1	10.0	0	0.0
P7	8	80.0	2	20.0	0	0.0	0	0.0
P8	6	60.0	2	20.0	2	20.0	0	0.0

## Los incentivos laborales y el crecimiento económico sostenido en la empresa distribuidora “Manuel Batallas”.

P9	5	50.0	3	30.0	2	20.0	0	0.0
P10	9	90.0	1	10.0	0	0.0	0	0.0
P12	10	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
P13	10	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

Fuente: Encuesta

El análisis de los datos de la tabla 2 evidencia que entre los aspectos a superar por los empleadores se encuentran:

- El reconocimiento del desempeño de los empleados; solo el 50% considera que siempre; sin embargo, la otra mitad estima que solo se hace “casi siempre” o “algunas veces”.
- Tener en cuenta los criterios de los empleados ante las situaciones que se presentan en la empresa; un 40% (4) estima que esto ocurre “casi siempre” o “algunas veces”, dejando entrever que existe fisuras en este sentido.

Igualmente, aunque en menor medida, existen fisuras en cuanto al ambiente laboral; un 10% estima que, “algunas veces” es armónico” e igual situación existe sobre la solidaridad y compañerismo entre los empleados”; criterios que, aunque es emitido por solo un empleado de la muestra, no deben ser descuidados pues constituye una alerta para los empleadores para evitar que se convierta en un problema mayor.

Es importante resaltar que los datos relativos a la pregunta 12 muestran que el 100% de los encuestados estima que se cumple con lo establecido en la contratación respecto a los días de descanso y vacaciones como forma de estimulación laboral. Asimismo, todos los encuestados opinan que la estimulación laboral contribuye a la motivación por un mejor desempeño en aras del crecimiento económico de la empresa.

En el gráfico 1 se resumen las respuestas de los encuestados a la pregunta 11.

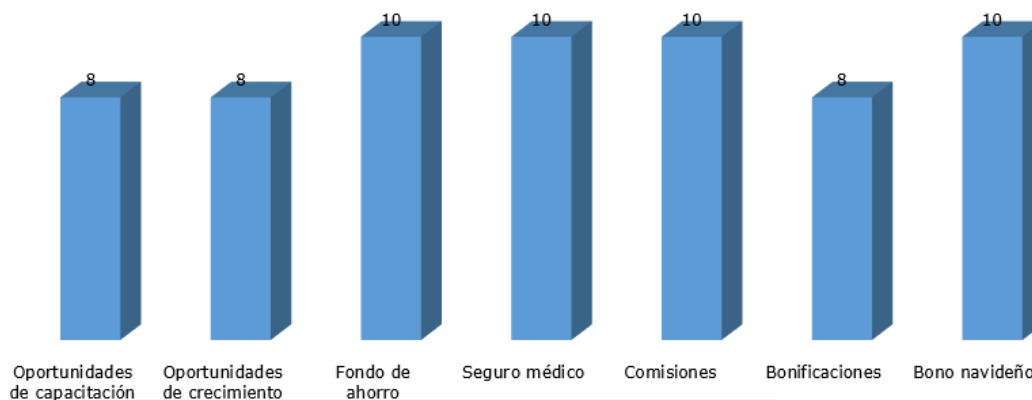


Gráfico 1. Compensaciones de la empresa a sus empleados  
Fuente: Encuesta

Estos datos desvelan que todos los empleados entrevistados (10) reconocen como las compensaciones más frecuentes las económicas, como son: fondos de ahorro, seguro médico, comisiones y bonos navideños. También, resulta digno de desatacar que 8 empleados (80%) reconocen la estimulación no monetaria a través de las oportunidades que la empresa brinda para la capacitación, crecimiento y desarrollo.



### **Resultados de la entrevista a los directivos**

Como resultado del análisis e interpretación de las respuestas dadas por los directivos entrevistados se tiene que:

- Se percibe satisfacción de los empleados por los ingresos que reciben; criterio que se corresponde con los resultados de la encuesta a los empleados. Según los entrevistados una de las ventajas es el sueldo básico, el que puede ser incrementado por el resultado de la gestión de ventas. Se da la oportunidad a vendedores que tengan experiencia en ventas al por mayor y que estén dispuestos a viajar a otras partes de la provincia de El Oro.
- Todos los entrevistados estiman que en la empresa se cumplen las disposiciones previstas en la contratación laboral sobre la estimulación monetaria mediante: fondos de ahorro, seguro médico, comisiones, bonificaciones y bono navideño; así como, de la estimulación no monetaria a través de días de descanso y vacaciones. Las bonificaciones se realizan en los meses estipulados por el ministerio de trabajo, igualmente el bono navideño. Los empleados desde que ingresan a la empresa son asegurados en el Instituto de Seguridad Social. Criterios coincidentes con los de los empleados.
- Sobre la dimensión social, en sentido general, en la empresa existe el respeto de cada uno de los empleados hacia los directivos y gerente e igualmente de estos hacia los subordinados. Sin embargo, mediante la encuesta a los empleados se determinó que al menos uno de ellos considera que "algunas veces" el ambiente laboral es armónico.
- Respecto al reconocimiento del desempeño de los empleados a través de la estimulación monetaria o no monetaria, la balanza se inclina por la primera opción, de esta forma se comprende la razón por la cual algunos de los empleados estiman que este reconocimiento ocurre "casi siempre" o "algunas veces", lo que se atribuye a la necesidad de incrementar el reconocimiento no monetario, como son certificados, distinciones, etc., así como ampliar las posibilidades de capacitación y superación. El 100% de los directivos consideran que se deben tener en cuenta, aún más, los criterios de los empleados a la hora de buscar solución a los problemas de la empresa.
- Los incentivos laborales, tanto financieros como no financieros son un factor clave para motivar a un mejor desempeño de los empleados, lo cual redundará en el crecimiento económico y rentabilidad de la empresa. Los directivos expresan que: "el rendimiento y la productividad de los empleados es mayor cuando son estimulados laboralmente".

### **CONCLUSIONES**

El análisis de los hallazgos resultantes del proceso indagatorio sobre la estimulación laboral en la empresa distribuidora "Manuel Batallas" permite concluir que:

- Aún el reconocimiento moral por el desempeño de los empleados es insuficiente. Aunque se estimula a los empleados tanto de manera financiera como no financiera; predomina la estimulación de carácter económico en aras del cumplimiento de lo estipulado en la contratación; aspecto que requiere del análisis de los directivos para llevar a cabo acciones estratégicas que busquen incrementar aún más el estímulo no material, como pueden ser entrega de diplomas y celebración de actos de reconocimiento a los mejores trabajadores, así como la divulgación por la radio base de los empleados destacados en una etapa de evaluación determinada. De igual forma, se deben incrementar, aún más, las oportunidades de capacitación, crecimiento y desarrollo de los empleados.

## **Los incentivos laborales y el crecimiento económico sostenido en la empresa distribuidora “Manuel Batallas”.**

---

- En sentido general se reconoce un ambiente de respeto entre los sujetos que participan en la gestión de la empresa (usuarios, empleados, administrativos y gerencia); no obstante, se perciben algunas limitaciones que atentan contra el clima armónico de solidaridad y compañerismo entre los empleados.
- Existen limitaciones en cuanto a la participación de los empleados en la búsqueda de respuesta ante las situaciones que se presentan en la empresa. En este sentido se deben tener en cuenta los criterios de los empleados para la toma de decisiones.
- Se percibe tanto por parte de los empleados como por los directivos que la adecuada estimulación laboral es un factor clave que contribuye al crecimiento económico de la empresa.
- Los incentivos laborales que promueven la motivación, el compromiso, la responsabilidad y el rendimiento de los empleados tienen un impacto significativo en la productividad y rentabilidad para obtener el éxito de la empresa.
- Los resultados de este estudio pueden contribuir a la formulación de estrategias de la gestión empresarial y políticas de recursos humanos, donde se conciben los incentivos laborales como factor clave en el logro del crecimiento de la empresa.

### **LIMITACIONES Y ESTUDIOS FUTUROS**

Este estudio descriptivo de los incentivos laborales como factor de influencia en el crecimiento económico se encuentra limitado a la empresa distribuidora “Manuel Batallas”. La autora se propone continuar esta línea de investigación en próximos estudios desde un enfoque correlacional para determinar la influencia de los incentivos laborales en el crecimiento económico de las empresas.

### **RECONOCIMIENTO**

La autora agradece la participación de los directivos y empleados de la empresa distribuidora “Manuel Batallas”, pues sin ellos no habría sido posible llevar a buen término esta investigación.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Feria Ávila, H., Matilla González, M. y Mantecón Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica?. *Didáctica y Educación*, 11(3), 62-79. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7692391.pdf>
- Bautista, C. R. y Cienfuegos, F. R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. [Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales, Universidad Peruana Unión, Lima]. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3687/Rosita\\_Trabajo\\_Bachiller\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3687/Rosita_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Benavides, D. A., López, Q. D., Durán, A. H., Sánchez, G. J. y Tovar, C. J. (2020). *Satisfacción laboral con los incentivos concedidos para generar calidad de vida y bienestar*. [Proyecto de práctica II. Investigación aplicada, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. Bogotá]. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2065/Investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## **Los incentivos laborales y el crecimiento económico sostenido en la empresa distribuidora “Manuel Batallas”.**

---

- Cadena, I. P., Rendón, M. R., Aguilar, Ä. J., Salinas, C. E., De la Cruz, M. F. y Sangerman, J. D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación un acercamiento en las ciencias sociales. *Rev. Mexicana de ciencias agrícolas*, 8(7), 1603-1617. DOI:<https://doi.org/10.29312/remexca.v8i7.515>
- Castellanos, K. y Olivares, M. (2021). Procesos organizacionales de la gestión logística en las empresas distribuidoras de productos lácteos. *TALENTO: Revista de Administración*, 3(1), 45-56. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8625414>
- Cervantez, C. C., Lara, L. H. y Gómez, X. G. (2021). Empatía y calidad de servicio Papel clave en las emociones positivas en equipos de Trabajo. *Rev. 593 Digital Publisher*, 6(1), 147-158. doi:[doi.org/10.33386/593dp.2021.6-1.869](https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6-1.869)
- Céspedes Galarza, Q., Rivero Lazo, M. y García Céspedes, J. (2020). El insigth y el posicionamiento en empresas distribuidoras. *Revista Investigación Valdizana*, 14(1), 38-47. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.600>
- Chayan, G. D. (2021). *Desempeño laboral y satisfacción del usuario en el centro de Salud Paúl Harris, José Leonardo Ortiz Chiclayo*. [Tesis de Maestria, Universidad César Vallejo, Perú]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58479/Chayan\\_GDJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58479/Chayan_GDJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Correa Giraldo, L. (2020). *Propuesta de planeación estratégica para pequeñas y medianas empresas distribuidoras de maquinaria industrial*. [Tesis de grado. Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria, Antioquia]. <https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/1665>
- Cross, D. (2019). Efectos de los incentivos en la productividad de los empleados. *Revista Internacional de Marketing y gestión de Negocios*, 41-48.
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E., Palomino Quispe, J. F. y Zapana Diaz, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Socioda*, 14(1), 576-583. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000100576&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100576&lng=es&tlng=pt).
- Espinoza Freire. E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagogico. *Rev. Conrado*, 16(75), 103-110. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n75/1990-8644-rc-16-75-103.pdf>
- Espinoza Saldívar, A. y Toscano Moctezuma, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *RUA NOVA*, 12(20). 72-89. DOI: <http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Esquenazi Borrego, A. y Rosales Vázquez, S. (2017). Determinantes de la participación laboral en Cuba. *Economía y Desarrollo*, 158(2), 169-188 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425554493012>
- Frías Pérez, A. y Acuña Mayorga, J. (2020). Calidad de vida del trabajador El caso de Latinoamerica. *Rev. 593 Digital Publisher*, 5(3), 184-190. DOI:[doi.org/10.33386/593dp.2020.3.234](https://doi.org/10.33386/593dp.2020.3.234)
- Frost, J (2022). Cronbach's Alpha: Definition. *Calculations & Example*. <https://statisticsbyjim.com/basics/cronbachs-alpha/>

## **Los incentivos laborales y el crecimiento económico sostenido en la empresa distribuidora “Manuel Batallas”.**

---

- Garzón Quiroga, J. A. y Oviedo, J. A. (2020). Herramienta computacional para la gestión de abastecimiento en empresas distribuidoras de Ibagué. *Vía Innova*, 7(1), 33-40. doi:<https://doi.org/10.23850/2422068X.3335>
- Gruezo, C. J. y Real, P. G. (2021). El compromiso del trabajador y su incidencia en la calidad del servicio Caso Buen samaritano Water. *Rev. 593 Digital Publisher*, 6(6), 569-581. doi:<http://doi.org/10.33386/593dp.2021.6.810>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 13-22.
- López Pérez, M. N. (2023). *Las Ventajas y Desventajas de Aplicar Procesos de Beneficios Indirectos o Sociales en las Organizaciones*. [Tesis de grado. Universidad Galileo, Guatemala]. <http://biblioteca.galileo.edu/tesario/handle/123456789/1351>
- Madero Gómez. S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1-18. doi:<http://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A. y Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es)
- Matabanchoy Tulcán, S. M., Álvarez Pabón, K. M. y Riobamba Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. doi:<https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Morandi, A., Ricardo, A. y Cortez, E. (2020). Operaciones logísticas de una empresa distribuidora en su sucursal de neuquén un diagnóstico parcial y una propuesta de plan de acción. *Cuadernos De Investigación Serie Administración*, (2), 83-87. <https://revele.uncoma.edu.ar/index.php/administracion/article/view/2951>
- Mujica, R. y Guzmán, M. (2021). *El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco - 2019*. [Tesis de grado. Universidad Continental, Cusco, Perú]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/9094>
- Osorio, R. y Castro, D. (2021). Aproximaciones a una metodología mixta. *NovaRua: Revista Universitaria de Administración*, 13(22), 65-84. doi:<http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2021.22.4>
- Pacheco, B. D. (2019). Gestión de inventario en empresas distribuidoras de materia prima del sector panadero en el Estado Zulia. *Revista de Investigación en ciencias de la Administración Enfoque*, 188-201. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=621968032003>
- Sánchez, M., Fernández, M. y Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107-121. doi:<https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>
- Solórzano Meza, K. (2020). Análisis de incentivos como herramienta motivacional para el personal de las Unidades Administrativas de la Dirección Provincial

**Los incentivos laborales y el crecimiento económico sostenido en la empresa distribuidora "Manuel Batallas".**

---

de Esmeraldas del Consejo de la Judicatura [Tesis doctoral. Pontificia Universidad Católica del Ecuador].  
[https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2216/1/SOLÓRZAN O MEZA KAREN LILIBETH.pdf](https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2216/1/SOLÓRZAN_O_MEZA_KAREN_LILIBETH.pdf)

UCLA (2022). What Does Cronbach's Alpha Mean?. *SPSS FAQ*.  
<https://stats.oarc.ucla.edu/spss/faq/what-does-cronbachs-alpha-mean/>