

58

Fecha de presentación: octubre, 2021

Fecha de aceptación: diciembre, 2021

Fecha de publicación: enero, 2022

INCENTIVOS LABORALES

Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PERUANA

LABOR INCENTIVES AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN WORKERS OF A PERUVIAN COMPANY

Roberto Carlos Dávila Morán¹

E-mail: rdavila430@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3181-8801>

Eucaris del Carmen Agüero Corzo²

E-mail: caricorzo@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4587-3852>

Justiniano Felix Palomino Quispe³

E-mail: jpq631976@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5220-0563>

Domingo Zapana Diaz³

E-mail: dzapanad@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5447-3549>

¹Universidad Privada del Norte. Perú.

²Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela.

³Universidad de San Martín de Porres. Perú.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. C., Palomino Quispe, J. F., & Zapana Diaz, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583.

RESUMEN

En el ámbito empresarial, se manejan diferentes conceptos y estrategias para el logro del mayor beneficio posible por las organizaciones, para lo cual es imprescindible el capital humano. En este sentido, las empresas deben enfrentar cambios continuos y mejoras que le permitan manejar los incentivos laborales otorgados a los trabajadores para fomentar la mejora del desempeño organizacional, la satisfacción del personal y la motivación continua, con la finalidad de cumplir los objetivos planteados. De esta manera, la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño organizacional en una empresa peruana, donde se definió la investigación como aplicada, no experimental, correlacional-descriptiva. La población estuvo constituida por 92 trabajadores. Para la recopilación de datos se utilizó un cuestionario, con 30 proposiciones, y 5 posibilidades de respuesta, con escala tipo Likert, referidas a las variables incentivos laborales y desempeño organizacional, y las dimensiones: resultados, cumplimiento de tareas y efectividad. Para el análisis de datos se utilizó el programa SPSS. El análisis correlacional se realizó con el estadígrafo Rho de Spearman. Concluyendo que existe relación entre las variables estudiadas incentivos laborales y desempeño organizacional, y que, a mayor nivel de incentivo laboral, mejor será el desempeño organizacional.

Palabras clave: Incentivos laborales, desempeño organizacional, trabajadores.

ABSTRACT

In the business field, different concepts and strategies are handled to achieve the highest possible benefit for organizations, for which human capital is essential. In this sense, companies must face continuous changes and improvements that allow them to manage the work incentives granted to workers to promote the improvement of organizational performance, staff satisfaction and continuous motivation, in order to meet the objectives, set. In this way, the research aimed to determine the relationship between work incentives and organizational performance in a Peruvian company, where the research was defined as applied, not experimental, correlational-descriptive. The population consisted of 92 workers. For data collection, a questionnaire was used, with 30 propositions, and 5 response possibilities, with a Likert-type scale, referring to the variables work incentives and organizational performance, and the dimensions: results, task fulfillment and effectiveness. The SPSS program was used for data analysis. Correlational analysis was performed with Spearman's Rho statistician. Concluding that there is a relationship between the variables studied work incentives and organizational performance, and that, the higher the level of work incentive, the better the organizational performance.

Keywords: Work incentives, organizational performance, workers.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la mayoría de las empresas están impulsando en su entorno laboral diferentes estrategias para mantenerse en el tiempo, estas estrategias incluyen un ambiente de trabajo competitivo, el logro de objetivos, la mejora de los incentivos laborales y el aumento del desempeño organizacional.

En este sentido, hablar de desempeño laboral dentro de la gestión de recursos humanos, es hablar del pilar fundamental de las organizaciones, ya que representan los aspectos donde recae la mayor responsabilidad del desarrollo y crecimiento de las mismas. Generalmente un trabajador con alto desempeño laboral resulta más solicitado por la competencia al momento de contrataciones, siendo este uno de los motivos por los cuales el crecimiento profesional aumenta en relación al desarrollo de las organizaciones (Segredo, 2016). De tal manera que, es imperante gestionar el talento humano eficientemente, ya que esto permite el desarrollo positivo de las empresas, asimismo, gerenciar el desempeño laboral es de suma importancia en el proceso. Por esto la gerencia de recursos humanos es un área que toda empresa debe poseer, con la finalidad de poder realizar las tareas de selección, adiestramiento, motivación, valoración y retribución del trabajador. Este departamento debe estar formalizado y de acuerdo a las tendencias actuales, debe implementar procesos que permitan gerenciar todas las etapas álgidas referidas al manejo del talento humano en las empresas (Checa, et al. 2020; Salas, et al., 2021).

Al respecto, Chiavenato (2020), define el desempeño organizacional como una valoración metodológica de cada individuo en relación al desarrollo de sus funciones, de los objetivos y resultados para lograr una mejora potencial de su desenvolvimiento y especialmente su aporte al negocio de la organización. Alles (2017), la concibe como una posición integradora fundamentada en una serie de comportamientos y efectos de un trabajador en un período de tiempo determinado. Asimismo, Sánchez & De la Garza (2018), señalan que es necesario identificar los aspectos que permitan un desempeño organizacional eficiente en las empresas, para asegurar niveles de competitividad y por ende la permanencia en el mercado

Por otra parte, conforme se producen cambios socioeconómicos en la actualidad, las empresas no solo se preocupan por ser competitivas y lograr buenos resultados, sino que también afrontan nuevos retos concernientes al talento humano. Actualmente, para el ser humano desempeñar un trabajo, requiere que este posea un aspecto especial, involucrando elementos como calidad de vida y desarrollo personal, que le permitirá decidir continuar o

no en su empleo. Si esto no ocurre, el escenario laboral se torna complicado y surgen diferentes problemáticas que logran perturbar a las organizaciones, especialmente a su fuerza de trabajo (Treviño, et al., 2019; Zuñiga, et al., 2019).

De tal manera, que la influencia en el capital humano es un aspecto primordial para el crecimiento organizacional, esto se logra a través del adiestramiento, aprendizaje y transformación del conocimiento, lo cual consolidará sus capacidades individuales y trascenderá en su rendimiento dentro de la organización; considerando que hay una identificación del capital humano con los procedimientos y objetivos de la organización, dando como resultado el aumento de la productividad. Por esta razón, las organizaciones le dan más atención al aumento del conocimiento y el adiestramiento constante del capital humano, aplicando sistemas de incentivos y compensación según las capacidades obtenidas durante el adiestramiento (Rolin, 2020; Dávila, et al., 2021).

Cabe considerar, por otra parte, que los incentivos laborales constituyen una manera de distribuir los beneficios obtenidos por el éxito de la organización, mediante los resultados logrados y que los trabajadores van generando. Dentro de este marco, Dessler & Varela (2017), exponen que a través del desempeño laboral los trabajadores manifiestan sus habilidades en la ejecución, así como su experiencia y aptitudes, que se ponen al descubierto desde el momento que comienzan sus labores.

Es por ello que además de los incentivos económicos, las empresas deben promocionar los incentivos no económicos, ya que son aspectos que las personas desean en su ambiente de trabajo, como por ejemplo la libertad en la toma de decisiones o los sistemas de reconocimiento de las metas alcanzadas. También es importante que los trabajadores estén identificados con las actividades a ejecutar en su puesto de trabajo y su papel en el cumplimiento de los objetivos, puesto que, en conjunto con el proceso de retroalimentación existente, permitirá mejorar la satisfacción de las personas. Ciertamente, las compensaciones no económicas pueden ser muy convenientes, por ejemplo, cuando los trabajadores más apasionados comienzan a perder la motivación y disminuye el ánimo, sobre todo tomando en cuenta situaciones internas y externas que ocurren, que no suelen ser habituales como una crisis financiera, despidos imprevistos de personal, contracción del mercado, provocando una especie de inseguridad en las personas y en el entorno laboral. Por ello se hace necesario, que la gran mayoría de las empresas estén implementando estrategias para

que sus trabajadores sean más productivos, por medio de un sistema de compensaciones, considerando, que un ingreso financiero constante que satisfaga sus necesidades financieras; podrá tener un impacto positivo en su motivación y por consiguiente en su desempeño laboral (Madero, 2019).

En referencia al ámbito del sector público, Castro, et al. (2018), indican que para que las organizaciones sean eficientes, necesitan tener personal correctamente identificado y motivado, aspectos que se adquieren a través de una apropiada gerencia de talento humano. Estas capacidades, no entran dentro de la gestión que lleva a cabo el Estado Peruano, referenciado a los empleados públicos, considerando que la Dirección de Políticas de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), no ha establecido una sola política desde su creación hace 8 años. Asimismo, Bohórquez et al. (2020), plantean que cuando no existen programas de motivación e incentivos laborales en una organización, dificultosamente se consigue alinear el desarrollo de las actividades con las metas de la organización, tema que no es aplicado por el Estado

En relación al sector educativo, Querevalú, et al. (2020), señalan que, para determinar el nivel de satisfacción y desempeño laboral de los empleados de una universidad, se requiere de interacción del personal con sus jefes inmediatos y esto va a depender de diversos factores, entre ellos el diseño de una estrategia de desarrollo que permitirá que los trabajadores mejoren su satisfacción y desempeño laboral y se sientan más identificados con lo que les proporciona la entidad universitaria.

Por el contrario, en el sector privado, específicamente el de la industria petrolera, Vladimirovna & Vladimirovna (2018), proponen que a pesar de que el ingreso salarial e incentivos en el sector petrolero es mucho más alto que en otros sectores, regularmente afrontan dificultades en el desarrollo de un esquema de incentivos y estímulos laborales. Especialmente al momento de lograr la máxima escala salarial en una determinada categoría de empleados y la ausencia de una visión de mayor progreso hacia niveles más altos dentro del sistema existente de incentivos. La mayoría de las empresas petroleras establecen una clasificación basada en grados, que representa un conjunto de puestos o cargos con tareas parecidas dentro de la empresa. Cada grado está relacionado con un determinado salario e incentivos o tramos salariales, como se les suele conocer, estos pueden ser revisados, sin embargo, por lo general permanece igual.

Dentro de este orden de ideas, Hilorme, et al. (2018), diseñaron un modelo innovador de evaluación de personal para el otorgamiento de incentivos laborales, en el

sector de la industria agrícola, con la finalidad de mejorar la productividad laboral y aumentar la eficiencia de las empresas. Para tal efecto, identificaron cuatro tipos de indicadores, según las características de las necesidades a cubrir por el ser humano, las mismas son: físicas (fisiológicas), profesional (reconocimiento), social (protección o seguridad), organizacional (o de auto realización).

Considerando todos estos antecedentes, se plantea ejecutar esta investigación para estudiar la gestión de recursos humanos de una empresa peruana, con la finalidad de determinar de forma general la relación entre los incentivos laborales y el desempeño organizacional de los trabajadores.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación fue de tipo aplicada, ya que a través de un problema específico referido a la forma en que se relacionan los incentivos laborales y el desempeño organizacional en una empresa peruana, se busca darle solución a las siguientes interrogantes: ¿relación existente entre los incentivos laborales con los resultados en la empresa?, ¿relación existente entre los incentivos laborales y el cumplimiento de tareas en la empresa? y ¿relación existente entre los incentivos laborales y la efectividad en la empresa?. En vista que solo se recopiló información de las variables y las mismas no se manipularon, el estudio se define como no experimental (Hernández, et al., 2010). Asimismo, el estudio fue descriptivo, considerando que permite analizar el conocimiento específico de las características y particularidades de la gestión de recursos humanos, y es correlacional, debido a que busca determinar la relación existente entre las variables incentivos laborales y desempeño organizacional. La población o el universo del estudio, representada por un grupo definido o indefinido de sujetos con particularidades semejantes para los cuales serán aplicables los resultados del estudio (Arias, 2006), estuvo constituida por 92 trabajadores de una empresa peruana, ubicada en Lima Metropolitana, entre los que se encontraban directivos, personal administrativo y trabajadores de planta. No se consideró realizar un muestreo ya que los instrumentos de recolección de datos se aplicaron al total de la población.

Para la recolección de la información se utilizó un cuestionario con la finalidad de conocer las opiniones de los individuos, con opciones de respuesta en forma ordenada, utilizando una escala tipo Likert, con cinco posibilidades de respuesta, y treinta proposiciones relacionadas con las variables incentivos laborales y desempeño organizacional en la empresa, así como también sus dimensiones: resultados, cumplimiento de tareas y efectividad.

Una vez aplicados los cuestionarios, la información recopilada fue organizada en una hoja de cálculo de Microsoft Excel. El estudio estadístico se realizó con la ayuda del programa estadístico SPSS versión 25. El análisis correlacional de las variables se realizó con la aplicación del Test de Rango de correlación de orden de Spearman. Los resultados obtenidos en la investigación, desde el punto de vista descriptivo de cada una de las variables evaluadas, permitieron determinar el nivel de éxito de las mismas. Asimismo, los datos obtenidos ayudaron a realizar la demostración de las hipótesis trazadas mediante el uso de estadística inferencial.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Antes de realizar la verificación de las hipótesis, se efectuó la prueba de normalidad de los datos tomados a la muestra, mediante la aplicación de la prueba de Kolmogorov-Smirnov (recomendada para muestras superiores a 50 elementos), esta propone como H_0 que la variable analizada posee una distribución normal. En este sentido, el criterio de decisión utilizado fue: si el valor de sigma es menor de 0.05, se rechaza la H_0 , es decir, la variable no presenta una distribución normal. De tal forma, en la tabla 1 se describe que las variables no proceden de una distribución normal ($\sigma \leq 0.05$), por tanto, es necesario emplear pruebas de asociación no paramétrica como el Rho de Spearman.

Tabla 1. Prueba de normalidad de los datos.

Variable	Estadístico	gl.	sigma	Resultado
Incentivos Laborales	0.134	92	0.163	No evidencia
Desempeño Organizacional	0.189	92	0.120	No evidencia

Los resultados de la prueba de hipótesis 1, se obtuvieron por medio del estadígrafo Rho de Spearman, logrando una correlación bilateral $r=0.854$, referida a la relación entre la variable incentivos laborales y la dimensión resultados, esto permite asegurar la existencia de una alta correlación positiva alta. En tal sentido, existe una relación directa entre la variable incentivos laborales y la dimensión resultados. Esto quiere decir, que, al aumentar los incentivos laborales, habrá un aumento en los resultados de la organización. Para la admisión o negación de la prueba específica se utilizó el Rho Spearman, donde el sig. bilateral=0.000, considerando el criterio de decisión (sig. $0.000 < 0.05$), por lo tanto, se niega la hipótesis nula (H_0) y se admite la hipótesis alterna (H_1). De acuerdo al estudio inferencial la empresa debe aumentar el valor de los incentivos laborales para optimizar el desempeño organizacional (Tabla 2).

Tabla 2. Variable incentivos laborales en relación con la dimensión resultados.

		Dimensión Resultados		
		%	Población	Correlación
Variable Incentivos Laborales	Deficiente	34.6	32	Rho de Spearman
	Regular	61.3	56	0.854
	Optimo	4.1	4	Sig.(bilateral)
	Total	100	92	0.000

Del mismo modo, para calcular los resultados de la prueba de hipótesis 2, se empleó el estadígrafo Rho Spearman, obteniéndose una correlación bilateral $r=0.785$, concerniente a la relación entre la variable incentivos laborales y la dimensión cumplimiento de tareas, lo cual da pie a afirmar que existe una relación altamente positiva. Por consiguiente, existe una relación directa entre la variable incentivos laborales y la dimensión cumplimiento de tareas. En la prueba de aceptación o negación de la hipótesis se usó el Rho Spearman, donde el resultado de sig. bilateral=0.000, con el criterio de decisión (sig. $0.000 < 0.05$), esto permite inferir el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna, tomando en cuenta que existe una estrecha relación positiva entre la variable incentivos laborales y la dimensión cumplimiento de tareas. Según el análisis inferencial, para que en la empresa peruana aumente el cumplimiento de tareas, se deberá aumentar el valor de los incentivos laborales (Tabla 3).

Tabla 3. Variable incentivos laborales en relación con la dimensión cumplimiento de tareas.

		Dimensión Cumplimiento de tareas		
		%	Población	Correlación
Variable Incentivos Laborales	Deficiente	31	29	Rho de Spearman
	Regular	54.3	50	0.785
	Optimo	14.7	13	Sig.(bilateral)
	Total	100	92	0.000

Asimismo, los resultados de la prueba de hipótesis 3, se dedujeron a través del estadígrafo de Rho Spearman, cuyo valor de la correlación bilateral fue $r=0.764$, referente a la relación entre la variable incentivos laborales y la dimensión efectividad, lo que permite confirmar que existe una correspondencia altamente positiva. Por ende, existe una relación directa entre la variable incentivos laborales y la dimensión efectividad. En la prueba de admisión o negación de la hipótesis se usó el Rho Spearman, donde el valor de sig. bilateral=0.000, con la regla de decisión (sig. $0.000 < 0.05$), esto permite establecer la negación de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna, considerando que existe una relación altamente positiva entre la variable incentivos laborales y la dimensión efectividad. De acuerdo al análisis inferencial, para que la efectividad la empresa peruana aumente, se debería aumentar el valor de los incentivos laborales (Tabla 4).

Tabla 4. Variable incentivos laborales en relación con la dimensión efectividad.

		Dimensión Efectividad		
		%	Población	Correlación
Variable Incentivos Laborales	Deficiente	32.5	30	Rho de Spearman
	Regular	49.3	45	0.764
	Optimo	18.2	17	Sig.(bilateral)
	Total	100	92	0.000

Los resultados de la prueba de hipótesis general, para lo cual se empleó el Rho de Spearman, presentan que la correlación bilateral fue de $r=0.820$, esto ayuda a confirmar la existencia de correlación considerablemente positiva con un valor de sig. = $0.000 < 0.01$, por lo cual, se niega la hipótesis nula (H_0) y se admite la hipótesis alterna (H_1), por lo cual se determina que si existe relación entre la variable incentivos laborales y la variable desempeño organizacional. En conclusión, cuan mayor sea el incentivo (económicos o no económicos), otorgado por la organización al trabajador, se produce una mejora significativa en el desempeño organizacional (Tabla 5).

Tabla 5. Variable incentivos laborales en relación con la variable desempeño organizacional.

		Variable Desempeño Organizacional		
		%	Población	Correlación
Variable Incentivos Laborales	Deficiente	25.5	23	Rho de Spearman
	Regular	67.2	62	0.820
	Optimo	7.3	7	Sig.(bilateral)
	Total	100	92	0.000

El objetivo general del estudio plantea la hipótesis: existe relación entre incentivos laborales y el desempeño organizacional en una empresa peruana, pues los resultados obtenidos según el estadístico Rho de Spearman arrojaron un valor de correlación bilateral entre las variables de $r=0.820$, que indica claramente la existencia de correlación significativamente positiva con sig= $0.000 < 0.01$, por consiguiente, se negó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alterna, que considera que si existe relación entre la variable incentivos laborales y la variable desempeño organizacional, esto corrobora que a mayores incentivos laborales se producirá un mejor desempeño organizacional. Esto coincide con el estudio de Rolin (2020), quien propone un Sistema de Incentivo al Conocimiento (S.I.C.), en el que establece que es fundamental que los trabajadores se sientan motivados a aprender y desarrollarse en su área de trabajo, para

crecer integralmente, y en este sentido la organización debe mantener ese interés y motivación, a través de las retribuciones y contribuciones financieras y no financieras, inherentes al programa, lo cual provocará el aumento de los beneficios de la misma.

En relación al primer objetivo específico, determinar la relación entre los incentivos laborales y la dimensión resultados en una empresa peruana, el resultado de la prueba de hipótesis a través del estadístico Rho Spearman alcanzó una correlación bilateral entre la variable incentivos laborales y la dimensión resultados $r=0.854$, lo cual confirma que existe correlación sumamente positiva con $\text{sig}=0.000 < 0.01$, por lo tanto se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, determinando la existencia de relación entre la variable incentivos laborales y la dimensión resultados, es decir cuánto mejores sean los incentivos laborales, existirán mejores resultados en la empresa. Este hallazgo coincide con la investigación de Madero (2019), quien concluye, que los trabajadores sienten satisfacción al ejecutar su trabajo, porque se sienten bien remunerados, por lo tanto, son quienes producen y generan más, en contraposición, los trabajadores que se sienten mal remunerados, sin probabilidades de mejorar su situación, son los que menos generan o son los más ineficaces, en este sentido la empresa debe implementar estrategias que involucren factores motivacionales para mejorar la satisfacción laboral.

El segundo objetivo específico expresa: determinar la relación entre los incentivos laborales y la dimensión cumplimiento de tareas en una empresa peruana. Según el resultado de la hipótesis, realizada con el estadígrafo Rho de Spearman, la correlación bilateral entre la variable incentivos laborales y la dimensión cumplimiento de tareas fue de $r=0.785$, lo cual permite conocer que existe correlación altamente positiva con $\text{sig}=0.000 < 0.01$, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, tomando en cuenta que si existe relación entre la variable incentivos laborales y la dimensión cumplimiento de tareas. Esto indica que mientras mejor sean los incentivos laborales, el cumplimiento de tareas será mejor. Estos resultados se contraponen con la investigación de Treviño, et al. (2019), quienes determinan que no existe relación en el efecto de las remuneraciones con el compromiso organizacional de los educadores de una institución pública, ya que mientras más remuneraciones reciben los docentes, estos no establecen un mayor compromiso organizacional. En otras palabras, la remuneración económica dejó de representar el aspecto más importante para los empleados educativos, siendo aspectos como cultura, retroalimentación de los directivos y

oportunidades de carrera, factores de satisfacción laboral y de toma de decisiones.

En referencia al tercer objetivo específico: determinar la relación entre los incentivos laborales y la dimensión efectividad en una empresa peruana, el resultado de la prueba de hipótesis según el estadígrafo Rho de Spearman, alcanzó una correlación bilateral entre la variable incentivos laborales y la dimensión efectividad de $r=0.764$, este resultado permite confirmar la existencia de correlación particularmente positiva con $\text{sig}=0.000 < 0.01$, por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, en otras palabras si existe relación entre la variable incentivos laborales y la dimensión efectividad, es decir a mayores incentivos laborales, se producirá más efectividad. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Rolin (2020), que propone el sistema de incentivo al conocimiento, como un programa que aporta ventajas a la empresa, ya que consiste en la formación del personal en las áreas álgidas del proceso, lo cual influye a corto, mediano o largo plazo en la efectividad de los trabajadores.

CONCLUSIONES

Del análisis inferencial y según los datos obtenidos, se puede concluir, que se confirma la existencia de una correspondencia positiva alta y característica, entre la variable incentivos laborales y desempeño organizacional de la empresa peruana, cuyo coeficiente de correlación resulto ser $r=0.820$ y un valor de $\text{sig.}= 0.000 < 0.01$.

En referencia al objetivo específico 1, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de $r=0.854$, siendo $r>0.05$, con un valor de $\text{sig.}= 0.000 < 0.01$, lo que permite concluir la presencia de correlación altamente positiva entre la variable incentivos laborales y la dimensión resultados.

Con respecto al objetivo específico 2, se concluyó que con un coeficiente Rho de Spearman $r=0.785$, que indica que $r>0.05$, la variable incentivos laborales y la dimensión cumplimiento de tareas tiene una correlación significativamente positiva, con un valor de $\text{sig.}= 0.000 < 0.01$.

Para el caso del objetivo específico 3, se concluyó que con un coeficiente Rho de Spearman $r=0.764$, resultando $r>0.05$, existe una correlación altamente positiva entre la variable

incentivos laborales y la dimensión efectividad, ya que valor de $\text{sig.}= 0.000 < 0.01$.

Conociendo estos resultados, se concluye que la empresa debe mejorar tanto los incentivos laborales económicos como los no económicos, ya que son aspectos que las personas ambicionan en su lugar de trabajo, como por ejemplo, programas de reconocimientos o ascensos,

libertad en la toma de decisiones, mejores ingresos que le permitirán aumentar su calidad de vida, además, es importante fomentar un ambiente de trabajo que le permita al trabajador conocer su aporte al desarrollo de la organización.

Asimismo, la mejora de los incentivos laborales de los trabajadores se refleja en su desempeño organizacional, actuando como una balanza en favor de la empresa, si esta adopta un papel de garante, mejorando las condiciones y beneficios para el desarrollo del trabajador y en conclusión para beneficio de la misma.

Con base a esto, el desempeño laboral debe evaluarse considerando los resultados obtenidos por la organización, el cumplimiento de tareas y la efectividad del trabajador, ya que esto ayudara en la consecución de los objetivos institucionales, la competitividad y motivación al ejecutar las tareas

En tal sentido, la implantación de incentivos laborales, permitirá la mejora del desempeño organizacional en la empresa, ya que son dos variables que se complementan, según se demostró en la investigación, y por esto las empresas deben estar atentos a estos dos aspectos si desean logran permanecer en el tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. A. (2017). *Desempeño por competencias: Estrategia. Desarrollo de personas. Evaluación de 360°*. Granica.
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica (6ta. ed.)*. Episteme.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La Motivación y el Desempeño Laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad, 12(3)*, 385-390.
- Castro Pérez, L. A., Rivera León, F. A., & Serna Silva, G. J. (2018). Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público. *Gestión en el Tercer Milenio, 21(41)*, 43-52.
- Checa Llontop, L. A., Cabrera Cabrera, X., & Chávarry Ysla, P. d. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana, 14(4)*, 188-197.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano (3era ed.)*. Mc GrawHill.
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. d., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia, 26(Especial 5)*, 663-677.
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos: Enfoque Latinoamericano (6ta. ed.)*. Pearson Educación.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Batista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación (5ta. ed.)*. Mc GrawHill.
- Hilorme, T., Chorna, M., Karpenko, L., Milyavskiy, M., & Drobyazko, S. (2018). Innovative Model of Enterprises Personnel Incentives Evaluation. *Academy of Strategic Management Journal, 17(3)*, 1-6.
- Madero Caraballo, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria, 29*.
- Querevalú Paiva, E. F., Cabrera Cabrera, X., & Chávarry Ysla, P. d. (2020). Desarrollo organizacional y satisfacción de colaboradores de un centro de información universitario. *Epistemia, 4(3)*, 68-77.
- Rolin, C. D. (2020). Sistema de Incentivo al conocimiento: una herramienta clave para mejorar el rendimiento laboral. *Revista de Ciencias Empresariales, 1(3)*, 28-37.
- Salas Arbeláez, L., García Solarte, M., & Murillo Vargas, G. (2021). Gestión humana y desempeño organizacional en PYMES colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia, 26(Especial 6)*, 457-474.
- Sánchez Limón, M. L., & De la Garza Cárdenas, M. H. (2018). Tecnologías de información y desempeño organizacional de las pymes del noreste de México. *Revista Venezolana de Gerencia, 23(82)*, 298-313.
- Segredo Pérez, A. M. (2016). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. *Educación Médica, 17(1)*, 3-8.
- Treviño Reyes, R., Segovia Romo, A., Alvarado Lagunas, E., & Guerra Rodríguez, P. (2019). Las remuneraciones impactan positivamente en el compromiso organizacional mediante el empowerment psicológico en docentes de instituciones públicas. *Innovaciones de Negocios, 16(31)*, 87-117.
- Vladimirovna Plekina, V., & Vladimirovna Osinovskaya, I. (2018). Improving the system of labor incentives and stimulation in oil companies. *Entrepreneurship and Sustainability Issues, 8(2)*, 912-926.

Zuñiga Collazos, A., Castillo Palacio, M., Pastas Medina, H. A., & Andrade Barrero, M. (2019). Influencia de la Innovación de producto en el Desempeño Organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85), 181-198.