

## El impacto de los incentivos en el desempeño laboral

### The impact of incentives on job performance

*Jasmin Cornejo-Hernández<sup>a</sup>, Ana P. Reyes-Hernández<sup>b</sup>, Julio E. Ávila-Zamorategui<sup>c</sup>*

#### Abstract:

The objective of this research is to identify the types of incentives that are given to workers and employees, in addition to highlighting the process of motivation which is based on meeting the needs of each individual that makes up an organization and which in turn are reflected in the incentives within companies as a fundamental tool that allows to generate a better optimization of process and an improvement in work environment, also highlighting the performance of workers both physical and psychological and in their work areas. We know that in addition to economic incentives, companies should promote non-economic incentives, since they are aspects that people want in their work environment to achieve optimal performance, such as freedom in decision making, recognition systems for the goals achieved or training for employees. However, it should be noted that each organization must develop and implement strategies that allow it to meet the needs of its employees to achieve the objectives and goals set by the organization. That is why in this research we will address some concepts that companies use to work more efficiently.

#### Keywords:

*Organizational performance, work incentives, non-economic incentives, motivation, needs, objectives.*

#### Resumen:

El objetivo de esta investigación es identificar los tipos de incentivos que se le otorgan a los trabajadores y empleados, además de resaltar el proceso de la motivación el cual se basa en satisfacer las necesidades de cada individuo que conforma una organización y que a su vez se reflejan en los incentivos dentro de las empresas como una herramienta fundamental que permite generar una mejor optimización de proceso y un mejoramiento en ambiente laboral, asimismo destacando el desempeño de los trabajadores tanto físico como psicológico y en sus áreas de trabajo. Sabemos que además de los incentivos económicos, las empresas deben promocionar incentivos no económicos, ya que son aspectos que las personas desean en su ambiente de trabajo para lograr un óptimo desempeño como por ejemplo la libertad en la toma de decisiones, los sistemas de reconocimiento de las metas alcanzadas o capacitaciones para empleados. Sin embargo, cabe resaltar que cada organización debe desarrollar e implementar estrategias que le permitan satisfacer las necesidades de sus empleados para que logren los objetivos y metas que tiene planteada la organización. Es por ello que en esta investigación abordaremos algunos conceptos que utilizan las empresas para lograr un trabajo con mayor eficiencia.

#### Palabras Clave:

*Desempeño organizacional, incentivos laborales, incentivos no económicos, motivación, necesidades, objetivos.*

### Introducción

A través de los años se ha observado el comportamiento del ser humano y la relación que lleva satisfacer sus necesidades destacando, la forma en que se movilizan para lograr los objetivos dentro del ámbito laboral con el fin de recompensar y motivar el desempeño del individuo dentro de una organización, para que sus resultados sean satisfactorios, así mismo cumpliendo con los objetivos y

metas organizacionales, llevando a cabo las individuales que favorezcan la optimización en la productividad que se quiere lograr.

Actualmente el recurso humano sigue siendo vital para las organizaciones, con la finalidad de lograr sus objetivos dentro de las distintas áreas; las cuales sean personas capacitadas con conocimiento y habilidades, adecuados

<sup>a</sup>Autor de Correspondencia, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0000-0003-2818-6428>, Email: [co420941@uaeh.edu.mx](mailto:co420941@uaeh.edu.mx)

<sup>b</sup> Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0000-0001-8381-201X>, Email: [re402679@uaeh.edu.mx](mailto:re402679@uaeh.edu.mx)

<sup>c</sup> Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0000-0002-8618-997X>, Email: [av419736@uaeh.edu.mx](mailto:av419736@uaeh.edu.mx)

para llevar a cabo diferentes actividades designadas en el área laboral que se desarrollarán.

Dentro de ámbito laboral se ha implementado diferentes tipos de compensaciones para los trabajadores; algunos de ellos son dados por derecho de cada trabajador que se desempeña en alguna organización y otro son brindados por las empresas, cuya finalidad es mejorar la capacidad de su productividad; pero influyendo en la motivación de cada sujeto, por medio de incentivos económicos o no económicos.

La motivación es la fuerza que impulsa a las personas a realizar una conducta; vista desde otro ángulo es aquella que da paso al comportamiento individual junto a la percepción, la retribución, las actitudes y el aprendizaje, con la finalidad de alcanzar sus metas y cubrir sus necesidades. Según Taylor menciona que la ineficiencia de la empresa es la holgazanería, por lo cual el motivar al personal es esencial. (Rodríguez, 2014).

A continuación, la siguiente infografía muestra los conceptos de motivación e incentivos, así como los tipos de incentivos laborales y el proceso motivacional:

# EL IMPACTO DE LOS INCENTIVOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL

## ¿QUÉ SON LOS INCENTIVOS?

Según (Neira, 2003) los incentivos son la parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible; como resultado

### INCENTIVOS LABORALES NO ECONÓMICOS

- **Flexibilidad.** Permiten aumentar la motivación, el compromiso y la responsabilidad.
- **Incentivos de servicio.** Seguro médico, planes de pensiones, guardería o disfrutar gratuitamente de una alimentación saludable.
- **Méritos.** Las empresas pueden conceder aumentos de salario en función de los logros de cada empleado.
- **Tiempo.** Ofrecer algunos días libres tras acabar un proyecto importante.
- **Formación.** Se brinda capacitaciones para que el empleado adquiera conocimientos.

### INCENTIVOS LABORALES ECONÓMICOS

- **Comisiones:** Los trabajadores reciben un porcentaje por cada venta o nuevo cliente que consiguen.
- **Bonos.** Las pensiones, primas anuales, complementos de sueldo, planes de préstamos, bonificaciones, entre otros.
- **Sueldos.** Es la remuneración básica de los empleados por los servicios que prestan a la empresa.
- **Equipo.** Se puede recompensar la labor de los grupos de trabajo.
- **Unidades de producción.** Es un incentivo para recompensar a los empleados por la cantidad de unidades que producen.

## ¿QUÉ ES LA MOTIVACIÓN?

Según (Chiavenato, 2019) menciona que la motivación es un proceso con una deficiencia fisiológica o psicológica, o con una necesidad que activa un comportamiento o un impulso orientado hacia un objetivo o incentivo.

### Fases del proceso motivacional:

El proceso motivacional se enfoca en satisfacer las necesidades sociales y de seguridad de cada persona.

- Las metas. Son los resultados que buscan las personas y actúan para lograr alcanzarlas; estas pueden ser positivas o negativas. Las positivas son muy atractivas: están conformadas por los aumentos de sueldo o ascensos, entre otros; y las negativas que se reflejan como críticas, advertencias, falta de interés, etc.
- Las carencias. Son aquellas deficiencias que la persona experimenta en un período determinado, se encuentran como fisiológicas, psicológicas o sociológicas; cabe mencionar que cuando surgen necesidades las personas suelen ser más susceptibles al esfuerzo que hacen los líderes o los gerentes por motivarla.

Elaboro: Cornejo Hernández Jasmin, Reyes Hernández Ana Paola y Avila Zamorategui Julio Ernesto

Bibliografía:

1. Neira, A. C. (2003). Sistemas de incentivos a la producción. España. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1SsMSx1yxbAC&oi=fnd&pg=PA16&dq=que+son+los+incentivos&ots=nehvVDxv5q&sig=I2WVO1Kci0MCKhwSwsQJ1Aw0lFy#v=onepage&q=que%20son%20los%20incentivos&f=false>
2. Chiavenato, I. (2019). Gestión del talento humano (5ta ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781456269852>
3. Rodríguez, R. A. (2014). Desarrollo al éxito. México. Recuperado el Septiembre de 2022, de <https://desarrolloaexitos.wordpress.com/2014/10/20/motivacion-y-administracion-cientifica-un-poco-de-todo/>

Los derechos de las imágenes y plantilla son de Canva

## Conclusión

En conclusión, los incentivos y la motivación son de gran importancia dentro del ámbito laboral, puesto que permite obtener un mejor resultado dentro de la organización como: el mejoramiento del ambiente laboral, la calidad, optimización de procesos, etc. Cabe destacar que la motivación y los incentivos laborales, son necesarios en cualquier tipo de empresa, ya que permite llevar un mejor funcionamiento y cumplimiento de objetivos y metas planteados por la organización.

## Referencia

- [1] Neira, A. C. (2003). *Sistemas de incentivos a la producción*. España. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1SsMSx1yxbAC&oi=fnd&pg=PA16&dq=que+son+los+incentivos&ots=nehyVDxv5q&sig=I2WVO1Kci0MCKhwSwsQJ1Aw0IfY#v=onepage&q=que%20son%20os%20incentivos&f=false>
- [2] Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano* (5ta ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781456269852>
- [3] Rodríguez, R. A. (2014). *Desarrollo al éxito*. México. Recuperado el Septiembre de 2022, de <https://desarrolloalexito.wordpress.com/2014/10/20/motivacion-y-administracion-cientifica-un-poco-de-todo/>