



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

TEMA:

**INCENTIVOS NO MONETARIOS Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA CONSTRUCTORA LADOIVSA**

**TRABAJO DE TITULACIÓN EN MODALIDAD DE
ARTÍCULO PROFESIONAL DE ALTO NIVEL**

**PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTOR

ING. LUIS EFRÉN CÁRDENAS PALACIOS

TUTOR

MSC. JESÚS ALEXANDER FLORES RAMÍREZ

SANTA ELENA - ECUADOR

2024

Salinas, 02 de septiembre de 2024

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación: INCENTIVOS NO MONETARIOS Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA LADOIVSA, bajo la modalidad de Titulación Artículo Profesional de Alto Nivel, elaborado por el maestrando ING. LUIS EFRÉN CÁRDENAS PALACIOS, de la MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, QUINTA COHORTE de la UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, previo a la obtención del título de MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, me permito declarar que luego de haber orientado, dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por el cual aprueba en todas sus partes.

LIC. JESÚS ALEXANDER FLORES RAMÍREZ, MGTR.
TUTOR

DECLARACIÓN DE AUTOR

Yo, ING. LUIS EFRÉN CÁRDENAS PALACIOS, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente artículo profesional de alto nivel, como requerimiento previo para la obtención del título de MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.

ING. LUIS EFRÉN CÁRDENAS PALACIOS
AUTOR

TRIBUNAL DE GRADO

Lcda. Daniela García García Mgtr.
COORDINADORA DEL PROGRAMA

Lic. Jesús Alexander Flores Ramírez, Mgtr.
TUTOR

Ing. Fabián Villacrés Beltrán, Mgtr.
DOCENTE ESPECIALISTA

Ing. Lorena Reyes Tomalá, PhD.
DOCENTE ESPECIALISTA

Ab. María Rivera González, Mgtr.
SECRETARIA GENERAL

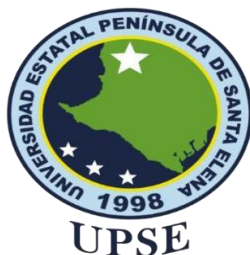
DERECHOS DE AUTOR

Yo Ing. Luis Efrén Cárdenas Palacios, autorizo a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de artículo profesional de alto nivel con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este artículo académico dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ing. Luis Efrén Cárdenas Palacios

C.I. 0912418829



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

TEMA:

INCENTIVOS NO MONETARIOS Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN
LA CONSTRUCTORA LADOIVSA

Autor: Ing. Luis Efrén Cárdenas Palacios

Tutor: Lic. Jesús Alexander Flores Ramírez, Mgtr.

RESUMEN

El desempeño laboral es un factor que depende de dos factores principales: la capacidad o destreza para la realización del trabajo y la motivación, tanto intrínseca como extrínseca. Hoy en día la motivación extrínseca se alcanza mediante los incentivos laborales, que pueden ser monetarios o no monetarios. Los incentivos no monetarios al estar relacionados a aspectos intrínsecos como el desarrollo personal y el bienestar generan compromiso e identidad con la empresa, por lo que, resultan más efectivos para mejorar el desempeño de los trabajadores. El objetivo de la investigación fue analizar la incidencia de los incentivos no monetarios en el desempeño laboral de los trabajadores de la construcción LADOIVSA. La investigación se realizó con un enfoque cuantitativo y descriptivo, mediante un trabajo de campo en la constructora LADOIVSA, ubicada en Guayaquil, durante el período de enero a junio, mediante un diseño cuasiexperimental, en el que consistió en un pretest y postest de desempeño laboral, aplicado en una muestra no probabilística e intencional compuesta de 200 trabajadores. El instrumento que se utilizó en el pretest y postest corresponde a un cuestionario de 25 ítems que analizan el desempeño laboral en cuatro dimensiones: capacidad para la resolución de problemas, habilidades comunicativas, trabajo individual, eficiencia y eficacia profesional. Lo que permitió poder determinar si los incentivos no monetarios tienen un impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del sector de la construcción. Los resultados muestran que un mejor desempeño de los trabajadores ante los incentivos laborales no remunerados, en la que los trabajadores se destaca un mejor desempeño posible en la resolución de problemas y eficiencia-eficacia profesional, en el que anteriormente se había obtenido un desempeño aceptable. En cuanto al trabajo individual se obtuvo un buen desempeño ante un bajo desempeño antes de implementar los incentivos no remunerados. Los incentivos mejoraron significativamente el ámbito de la comunicación, pasando de un mal desempeño a un mejor desempeño posible. En conclusión, los incentivos no remunerados tienen una incidencia relevante en el mejoramiento del desempeño laboral favoreciendo un ambiente laboral óptimo.

Palabras clave: salario; mano de obra convenio colectivo; gestión del personal; productividad laboral.



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

TOPIC:

INCENTIVOS NO MONETARIOS Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN
LA CONSTRUCTORA LADOIVSA

Author: Ing. Luis Efrén Cárdenas Palacios

Tutor: Lic. Jesús Alexander Flores Ramírez, Mgtr.

ABSTRACT

Job performance is a factor that depends on two main factors: the ability or skill to perform the job and motivation, both intrinsic and extrinsic. Today extrinsic motivation is achieved through work incentives, which can be monetary or non-monetary. Non-monetary incentives, being related to intrinsic aspects such as personal development and well-being, generate commitment and identity with the company, therefore, they are more effective in improving the performance of workers. The objective of the research was to analyze the incidence of non-monetary incentives on the work performance of LADOIVSA construction workers. The research was carried out through a quantitative and descriptive approach, through field work in the construction company LADOIVSA, located in Guayaquil, during the period from January to June, through a quasi-experimental design, which consisted of a pretest and job performance posttest, applied in a non-probabilistic and intentional sample composed of 200 workers. The instrument that was used in the pretest and posttest corresponds to a 25-item questionnaire that analyzes job performance in four dimensions: problem-solving capacity, communication skills, individual work, efficiency and professional effectiveness. This allowed us to determine if non-monetary incentives have an impact on the work performance of workers in the construction sector. The results show that better performance of workers in the face of unpaid work incentives, in which workers highlight a better possible performance in problem solving and professional efficiency-effectiveness, in which acceptable performance had previously been obtained. Regarding individual work, good performance was obtained in the face of poor performance before implementing unpaid incentives. The incentives significantly improved the scope of communication, moving from poor performance to the best possible performance. In conclusion, unpaid incentives have a relevant impact on improving work performance by promoting an optimal work environment.

Key words: wages; manpower; collective agreements; personnel management; labour productivity.

CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA REVISTA PARA LA PUBLICACIÓN



Caracas, 28 de agosto de 2024

Sr. Luis Efrén Cárdenas Palacios

La Revista "Gestión I+D", editada en la **Universidad Central de Venezuela**, en el **Postgrado en Gestión de Investigación y Desarrollo**, adscrita a la **Facultad de Ciencias Económicas y Sociales**. Una vez sometido al sistema de evaluación externa por expertos (peer-review) bajo metodología de pares ciegos (doble-blind review), y sometidos al análisis editorial, acepta el artículo científico:

Título: Incentivos no monetarios y su impacto en el desempeño laboral en la constructora LADOIVSA.

Autora: Luis Efrén Cárdenas Palacios

Recibido: 01-08-2024

Aceptado: 22-08-2024

La publicación del mismo corresponderá al número: Vol. 10 Núm. 1 (2025): enero - junio - 2024, que podrá ser consultado posteriormente en el portal de la revista que está asociado al repositorio de la Universidad Central de Venezuela **Saber UCV**, a través del enlace: http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_GID/index

Atentamente:


Dr. Gregorio Morales
Director editor


GESTIÓN I+D
REVISTA CIENTÍFICA


MSc. Lurline Jaimes
Editor

La Revista Gestión I+D está indexada en:



La revista Gestión I+D se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional. Por lo que el envío y la publicación de artículos en la revista es completamente gratuito.

Universidad Central de Venezuela | Facultad de Ciencias Económicas y Sociales | Postgrado en Gestión de Investigación y Desarrollo
revistapgid@gmail.com

Nombre de la revista	Revista Gestión I+D http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_GID/index
----------------------	--