

LOS INCENTIVOS LABORALES EN EL NORTE DE MÉXICO: ANÁLISIS EN LA FACULTAD DE COMERCIO, ADMINISTRACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES DE NUEVO LAREDO TAMAULIPAS, OPORTUNIDADES DE MEJORA

C.P .Liliana Marlene Arriaga Huerta

earriaga@uat.edu.mx

Suleiry Martínez y Karina Lira

suleiry_karina@hotmail.com

RESUMEN: La presente investigación trata sobre los sistemas de incentivos que son estímulos que apoyan al trabajador motivándolo a crecer dentro de la organización y sentirse satisfecho dentro de ella, estos sistemas ofrecen ventajas y desventajas a la institución por ejemplo ayudan a aumentar la eficiencia del trabajador, pero también resulta ser costoso para esta, se presentan algunas problemáticas y también soluciones que equitativamente ayudaran a que los sistemas de estímulo sean más equitativos. Se realizó una encuesta dentro de la institución para medir la preferencia de los empleados sobre los incentivos laborales.

PALABRAS CLAVE: Incentivos, Motivación, Trabajador

SUMMARY: This research deals with incentive systems that are stimuli that support the motivating workers to grow within the organization and feel happy in it, these systems offer advantages and disadvantages to such institution help increase worker efficiency, but also turns out to be costly for this, are some problems but also propose solutions that help to stimulus systems more equitable.

KEY WORDS: Incentives, Motivation, Employee

I. Introducción

Expertos afirman que los sistemas de Incentivos son importantes en cualquier organización, porque ayudan a la motivación de los empleados y a mejorar la productividad de las empresas o instituciones. Definimos a los Incentivos como los factores ambientales que se establecen con el propósito de motivar a una persona. Los estímulos se otorgan en base al desempeño laboral

y no a la antigüedad u horas trabajadas.¹ Frederick Winslow Taylor, mejor conocido como el padre de la administración, dio origen al concepto de Incentivo en su teoría de tiempos y movimientos. Este afirma que para que el trabajador tenga un mayor rendimiento en la mano de obra y en el ahorro de materiales debe tomarse en cuenta las siguientes aportaciones: el estudio de tiempos y movimientos, selección de obreros, métodos de trabajo, sistemas de incentivos, especialización y capacitación. Académicos atribuyen ventajas y desventajas al sistema de incentivos. Un sistema de incentivos eficiente proporciona las siguientes ventajas, crea percepciones de equidad, refuerza las conductas deseables y ofrece bases objetivas para fijar las recompensas. Asimismo, algunos identifican que es costoso para la empresa y el empleado, baja o variabilidad en el salario, rigidez del sistema y estrechez del desempeño como desventajas.

Los estímulos monetarios, se refieren a la remuneración con salario que es entregada en base a los meritos y a la producción requerida. Por otra parte, los estímulos no monetarios son pagos que se refuerzan con el esfuerzo adecuado, que por lo regular se hacen a través elogios. No hay que olvidar el mal pago de los incentivos a los trabajadores que los afecta de la siguiente manera: no motivan al empleado a seguir desempeñando mejor su trabajo, es por esto que este baja su rendimiento al saber que no valoran su esfuerzo.² El análisis de los estímulos nos puede ayudar a elaborar propuestas para la implementación de este modelo en Tamaulipas y en México. La investigación se organiza de la siguiente manera: la segunda sección tratara, de la arquitectura de los Estímulos Laborales, la tercera parte analiza las ventajas de los incentivos, en tanto que el apartado cuarto se ocupa de sus desventajas, posteriormente la sección quinta trata sobre las problemática de los incentivos mal remunerados y finalmente la sección sexta nos proporciona la conclusión y propuestas.

II. La Arquitectura de los Estímulos Laborales

Como ya había sido mencionado en la sección uno los sistemas de incentivos tuvieron su inicio en el auge de la administración científica con el objetivo de mejorar el desempeño mediante el cual pueda medirse y retribuirse la productividad del trabajador. Frederick Winslow Taylor tenía la idea de que al trabajador si se le incentivaba era más alto su rendimiento y más producía. El objetivo principal de los Incentivos es motivar a los trabajadores de una organización a que realicen sus actividades con una mejor actitud. Los sistemas

¹ Newstrom, John, Comportamiento Humano en el Trabajo, (México, D.f.: Mc Graw Hill, 2007) pág. 459

² Münch, Lourdes, Administración: Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor, (Naucalpan de Juárez, Edo. De México: Pearson Prentice Hall, 2007) pág.75

de incentivos son bastante nuevos, tienen varias ventajas potenciales. Permiten una gran motivación para que los empleados desarrollen habilidades relacionadas con su empleo, refuerzan su sentido de autoestima y permiten que las dependencias cuenten con una fuerza de trabajo más flexible. Los estímulos se dividen en monetarios y no monetarios.³

Los incentivos monetarios son aquellos que se abonan en función de la producción realizada o por una actividad alcanzada; y los incentivos no monetarios son pagos que consolidan el esfuerzo adecuado a través de elogios, rituales, y distinciones.

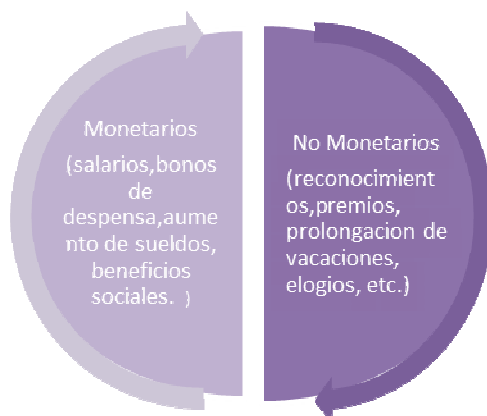


Figura 1. Tipos de Estímulos. Los estímulos monetarios y no monetarios son principalmente los dos tipos de estos. (Elaboración propia)

Como se menciona en el Art. 124 de la Ley Federal del Trabajo se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el Art. 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario⁴, los bonos de despensa se refieren a una ayuda monetaria que son validos en tiendas comerciales para obtener productos comestibles, los aumentos de sueldo se dan aquellas personas que son evaluadas bajo una serie de requisitos como pueden ser el desempeño, las habilidades, el conocimiento etc. Los beneficios sociales son aquellos a los que el trabajador tiene derecho como lo son los aguinaldos, el finiquito, los bonos de antigüedad, las indemnizaciones, las primas. Hablando de los incentivos no monetarios tenemos que los reconocimientos y premios se otorgan a través de un buen desempeño laboral son gratificaciones que reconocen la labor del trabajador, la prolongación de

³ Ynfante, Ramón, Administración de Personal II, Los Incentivos y la Motivación, <<http://www.monografias.com/trabajos-pdf/incentivos-motivacion/incentivos-motivacion.shtml>> (consultado el 13 de junio del 2012)

⁴ Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, (México D.F, Anaya, 2005) pág. 41

vacaciones se refiere a que el trabajador recibe más días de los que están previsto con goce de sueldo para estos.⁵

II.1 Otras Gratificaciones

Las Compensaciones basadas en unidades son aquellas que se basan en el volumen de producción y que se traduce a una mejora al desempeño, los bonos de producción se otorgan cuando se superan determinados niveles de producción en la organización, las comisiones son porcentajes que se le da al empleado según sean las ventas realizadas, la curva de madurez es aquella que se basa en la antigüedad del empleado y se limitan a grupos profesionales y técnicos, se lleva una serie de etapas en los incrementos por meritos ya que primero se procede a una evaluación del desempeño por lo regular son determinados por el supervisor del área, en las compensaciones por experiencia y conocimientos se premia el esfuerzo que se ha realizado y se basa en las destrezas con las que cuente el trabajador, los incentivos internacionales son aquellos que cubren todos los gastos del empleado cuando se está en estancia extranjera.

Como conclusión mostramos que el sistema de incentivos para empleados es parte fundamental dentro del crecimiento de las organizaciones con fines de lucro debido a que ambas partes obtienen beneficios, es importante que el trabajador tenga conocimiento sobre los diferentes tipos de estímulos a los que puede ser susceptible, dependiendo de los lineamientos que maneje la institución para poder obtener tales recursos económicos y/o reconocimientos verbales o escritos, y que cumplan con los lineamientos de la ley federal del trabajo.

Sistemas de Estímulos en las Empresas: Ventajas

La satisfacción por el salario debe ser relativamente alta por dos razones: la primera el salario por hora que al empleado se otorga y la segunda los trabajadores deben apreciar que el sistema es equitativo. Por lo tanto los sistemas de incentivos se enfocan en el empeño de los trabajadores en metas específicas de desenvolvimiento. Nos proporcionan una motivación efectiva que promueve importantes beneficios para el empleado y las compañías. La compensación de incentivos se atañe directamente con el desempeño de operación si se cumplen los objetivos de la operación esperada (cantidad, calidad o ambas), se paga la retribución de los incentivos; de lo contrario, se

⁵ Machicado, Jorge, Beneficios Sociales del Trabajo, Universidad de San Francisco Xavier (2010) disponible en < <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt14-beneficios.pdf> > (consultado 13 junio 2012)

retiene el beneficio de los incentivos. Estos impulsan el trabajo en equipo cuando la remuneración en las personas se basa en los resultados obtenidos colectivamente. Como se muestra en la siguiente figura:



Figura 2. Ciclo de un trabajador Incentivado (elaboración propia)

Los beneficios de los incentivos es una manera de repartir el éxito logrado entre los responsables de generarlos. El pago debe permitir ligar estrechamente la remuneración con la contribución del empleado constituyendo, a corto plazo un elemento motivador para mejorar, volviendo a las personas más responsables de los resultados de sus hechos y disminuyendo así los riesgos de desviación del objetivo principal. Los sistemas de incentivos son verdaderamente importantes ya que ayuda al buen desempeño y funcionamiento de las empresas, además que los empleados se sienten más motivados y es una manera en que la compañía está reconoce y valora todo el esfuerzo que los empleados depositan en su jornada de trabajo.⁶

Después de haber analizando todos estos aspectos en conjunto, tenemos como conclusión que tener un sistema de Incentivos en una compañía es muy positivo, porque además de las ventajas que ya se mencionaron, siempre es considerable contar con el apoyo de tus trabajadores; teniendo en cuenta que parte de ellos depende el éxito de la institución donde estén laborando, igualmente que la organización toma popularidad entre el campo industrial por ayudar y mantener esa armonía entre el subordinado y director de la compañía. Al mismo tiempo da la seguridad de que el empleado realizara su jornada laboral poniendo todo su esfuerzo, empeño para que el trabajo sea fabricado con dedicación y calidad, también es importante mencionar que cada trabajador tiene derecho al reparto de utilidades (PTU) descritas en al Art. 122 de la ley federal de trabajo que menciona lo siguiente el reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores. Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber

⁶ Ynfante, Ramón, Administración de Personal II, Los Incentivos y la Motivación, <<http://www.monografias.com/trabajos-pdf/incentivos-motivacion/incentivos-motivacion.shtml>> (consultado el 13 de junio del 2012)

mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores. El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.⁷

IV.- Desventajas de los Sistemas de Incentivos

En el apartado anterior hablamos de las ventajas pero no todo es favorable en apoyo de los incentivos, existen dificultades inherentes que tienden a cancelar algunas de las ventajas. La posible equidad se desvanece con otros aspectos que se perciben como inequidades. En términos de modificación de la conducta, existen ciertas consecuencias desfavorables, junto con las consecuencias favorables de un mayor salario, que tiende a reducir las ventajas potenciales de esta clase de incentivos. Cuando los trabajadores hacen su análisis de costo-beneficio, encuentran que sus costos personales se han superado junto con los beneficios. El resultado puede ser que el punto de equilibrio haya cambiado muy poco, si es que ha cambiado. Los problemas adicionales causados por los incentivos pueden cancelar gran parte de las ganancias económicas que se anticipaba. Por ejemplo: los empleados de nuevo ingreso podrían tener dificultad para aprender a manejar el sistema, o incluso los sindicatos pueden oponerse a la idea de incentivos.⁸ El Art. 34 de la ley federal de trabajo menciona que en los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas y el Art. 153-A. hace referencia que Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.⁹

No obstante la compañía también puede presentar problemas. Es difícil proporcionar una base equitativa para el pago de incentivos (en relación a los conceptos que deben incluirse en la base de sueldos y prestaciones base para el cálculo del crédito fiscal serán entre otros los siguientes: sueldos y salarios, rayas y jornales, compensaciones, premios por productividad, premios por

⁷ Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, (México D.F, Anaya, 2005) pág. 40

⁸ Newstrom, John, Comportamiento Humano en el Trabajo, (México, D.f.: Mc Graw Hill, 2007) pág. 146

⁹ Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, (México D.F, Anaya, 2005) pág. 17, 56

puntualidad, premios por asistencia, premios por antigüedad, incentivos, bonos, vacaciones pagadas no disfrutadas, gratificaciones extraordinarias y cualquier otro ingreso derivado de la prestación de un servicio personal subordinado, así como las ayudas o compensaciones que se entreguen al trabajador o empleado en dinero o en bienes que no se consideren prestaciones de previsión social exentas los términos del artículo 109 de la Ley del Impuesto sobre la Renta), puesto que una que motive un mayor desempeño en una gran parte de empleados puede producir efectos colaterales inesperados. Algunos sistemas de incentivos también demandan una vigilancia costosa, porque se requiere de procedimientos complicados para mantener los registros. El pensamiento esencial es que los sistemas de incentivos producen consecuencias positivas y negativas en los trabajadores. Los incentivos salariales traen consigo dificultades ya que este tipo de incentivo genera desajustes en el sistema social porque puede provocar sentimientos de inequidad o insatisfacción. Algunas veces estos desajustes pueden tratarse severamente que los empleados puestos bajo este sistema se encuentran menos satisfechos con su sueldo que aquellos que reciben un salario por hora, aun cuando ganen más. El hecho de que los individuos no puedan lograr alcanzar la satisfacción de sus necesidades puede ocasionar que se vean impedidas a la hora de alcanzar una meta o un incentivo en particular, dando como resultado la inconformidad y esta puede influir en el buen desempeño de sus actividades laborales dentro de la compañía. Se puede mencionar dos desventajas, las cuales son: la frustración que es la presencia de una barrera en el logro de los objetivos la cual crea una situación frustrante y la tensión de dicho individuo se hace persistente, y el conflicto que da pie a una situación de elección en donde las necesidades u objetivos son incompatibles.



Figura. 3.- Desventajas obtenida de Newstrom John W. comportamiento humano en el trabajo.pag 146

El sistema de incentivos supone un trabajo adicional de administración y control, sobre todo si se opta por sistemas que consideren muchos factores. El

coste total de un sistema basado en fijo más variable suele ser superior al coste de la alternativa basada exclusivamente en el fijo, pero si el sistema funciona bien, la mayor eficiencia compensará con creces los mayores costes. Si el sistema no está bien aplicado se corre el riesgo de que los ingresos se eleven y se produzcan diferencias injustificadas entre distintos trabajadores y directivos.¹⁰

Podemos concluir que no todos los sistemas de incentivos nos ofrecen lo esperado existen problemas que impiden la realización de estos, como lo costoso que pueden llegar hacer para la compañía, un ejemplo que me gustaría citar es que, muchos empleados optarían por dinero en efectivo que por los vales de despensa ya que es, dinero en efectivo que no se entregan esto crea una desventaja para el trabajador porque los vales de despensa tiene que ser canjeados en tiendas comerciales y en cambio si se diera dinero en efectivo el empleado sabría para que usarlo quizás lo use para pagar alguna deuda. Proponemos que las organizaciones traten de adecuar un sistemas que se adapte a las necesidades del trabajador lo importante aquí es que el empleado se encuentre y se sienta cómodo en la organización y satisfecho al realizar sus actividades.

V.- Problemática de los Estímulos mal Remunerados

La problemática de los Sistema de incentivos surge cuando los empleados no se sienten satisfechos con el trato que les brinda la organización, es importante buscar la causa del conflicto; algunos trabajadores recurren a ciertas medidas que afectan a la compañía tal es el caso de la rotación de personal que oculta la desmotivación, el descontento, la insatisfacción laboral y esto a su vez está influenciado por un conjunto de aspectos vinculados en muchos casos a una limitada gestión del departamento de Recursos Humanos. Hace 6 años tuvo lugar una problemática por el mal pago de empleos en donde las grandes cadenas comerciales como Soriana y Wal-Mart se vieron afectadas por el bajo salario y pocas prestaciones que les ofrecían a sus empleados¹¹

Existen muchas más notas sobre esta problemática en donde algunos trabajadores mexicanos señalaron que se desenvolverían mejor en sus empleos de tener mayores incentivos como mejores sueldos, supervisores más

¹⁰ Newstrom, John, supra nota 8 pág. 147

¹¹ Reforma ,México laboral ,generan empleo ,pero mal pagado ,26 marzo 2007,disponible en <http://www.boletin-infomail.com/2007/03/generan_empleo_.html> (consultado 13 junio 2012)

interesados en sus labores, nuevos desafíos y beneficios extras para ellos. Sin embargo una gran parte de la plantilla laboral considera que la falta de motivación en el trabajo impacta de manera desfavorable en su jornada de trabajo y por consecuencia perjudica a la compañía. Por otra parte Álvarez Morphy sustenta que México no cuenta con una cultura laboral de reconocimiento a sus empleados que son la parte medular de la compañía que ayuda a la organización a producir y obtener utilidades. Las ganancias deberán ser repartidas entre los trabajadores mediante las diferentes formas de incentivar a un trabajador que ya han sido mencionadas anteriormente.¹²

V.1 Soluciones para los Sistemas de Incentivos: Siete Reglas Básicas que debemos de seguir.



Figura 4. Las 7 reglas básicas de los incentivos (elaboración propia)

Cuando hablamos de un justo salario recibido por la labor realizada nos referimos a que es una responsabilidad por parte de la organización el garantizar un salario equitativo dependiendo del nivel de vida del país donde la compañía se encuentre ubicada, y que sea equilibrado según sea la escala de poder. También debe considerarse que el salario es intocable para los empleados y que no debe tardar en pagarse de acuerdo a lo establecido, o

¹² Diario calle México: ubicación exacta ,desmotiva a los mexicanos la falta de incentivos laborales ,19 octubre 2011, disponible en <<http://www.calleMexico.com/node/14356>> (18 junio 2012)

reducir salarios arbitrariamente o simplemente no pagarlos. El reconocimiento por la labor cumplida se debe otorgar al empleado cuando este cumpla con lo establecido en la organización de no ser así el individuo suele entrar en un proceso de desmotivación. Las vacaciones o tiempo personal son vital importancia para la persona ya que el cuerpo sufre de desgaste físico y mental el art 76 de la ley federal de trabajo describe que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicio.

AÑOS	DIAS
1	6
2	8
3	10
4	12
5-9	14
10-14	16
15-19	18
20-24	20
25-29	22

Figura.5 Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, (México D.F, Anaya, 2005) pág. 26 Art. 76

El tiempo personal es una necesidad que toda persona tiene para poder solucionar asuntos personales en horas laborables. La mayoría de las empresas organizadas establecen parámetros equitativos para lo mencionado. Los aumentos salariales deben ser aumentados igual o a un mayor por ciento de inflación en el país en donde se encuentre establecida la compañía, respetando las zonas geográficas que están establecidas zona A \$62.33, zona B \$60.57, zona C \$59.08 ahora bien este incremento no forma parte de un incentivo es importante destacar que si la organización atraviesa por un periodo de depresión el salario no debe ser reducido. La empresa ha buscado la manera, en los momentos difíciles, de incrementar los incentivos y mantener los salarios, esto las conlleva a sobrepasar los malos tiempos y, más aun, ser líderes en los mercados con la recesión o depresión llego a su final. El movimiento vertical trata de que todo empleado tiene derecho a superarse o ascender de puesto dentro de la institución, debe de existir una oportunidad de democracia. La seguridad laboral es un aspecto importante a tomar en cuenta ya que mantiene a los trabajadores motivados, es considerable señalar que a medida que nuestro equipo de trabajo se sienta seguro mejor será su rendimiento y desempeño como lo menciona el Art. 132 fracción XVII cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos

para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores, y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.¹³ El sentirse integrado o parte de la compañía es una situación crucial ya que toda institución debe fomentar el trabajo en equipo es una medida necesaria para que el personal se sienta parte de la entidad.¹⁴

En conclusión vivimos en un país rico que puede ofrecerle todo al pueblo mexicano pero hay empresas que si buscan realmente ayudar a su empleado pero también existen aquellas organizaciones que no ofrecen absolutamente nada a su trabajador. Estos incentivos son solamente para apoyarlo emocionalmente, motivarlo a ser mejor persona. Existen formas de hacer sentir cómodo al empleado no necesariamente necesitas retribuirlo con dinero, también con simple hecho de elogiar su trabajo de apreciar el esfuerzo que está realizando el trabajador es más que suficiente, es cierto que ayuda mucho el dinero claro esta pero también si las palabras brotan reconociendo sus habilidades tenlo por seguro que el trabajador estará satisfecho con sus trabajo y por supuesto con la organización. Los siete reglas que se mencionaron en la figura 4 son básicos para que se lleve a cabo un buen sistema de estímulo la empresa debe tomarlo en cuenta para que así saque provecho de sus trabajadores que son los que brindan el fruto a la institución, así ambas partes se sienten satisfechos la organización obteniendo ganancias y el personal sintiéndose motivado a través de programas de estímulos que son de mucha ayuda para la plantilla.

VI.- Conclusión general de los Incentivos Laborales en México

En conclusión los estímulos laborales o gratificaciones son sistemas indispensables para la compañía de esta manera el empleado desempeña mejor su trabajo se siente satisfecho e importante para la organización. Existen diversas formas de otorgar estímulos que va desde lo monetario hasta un simple elogio, pero aun existen empresas que no cuentan con estos sistemas y que ponen en riesgo su plantilla laboral por esta razón proponemos que se creen estímulos equitativos en base a las necesidades que el empleado requiera y que el departamento de recursos humanos realice juntas con sus trabajadores para dar a conocer con que incentivos cuenta la entidad, además

¹³ Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, (México D.F, Anaya, 2005) pág. 46

¹⁴ D Salo Genaro, Incentivos laborales compromiso empresarial las siete reglas básicas, Inter – fórum. Disponible en <<http://www.revistainterforum.com/espanol/articulos/040102negocios.html>> (consultado el 20 junio 2012)

de sus prestaciones de ley que ya han sido mencionadas anteriormente, otra de las propuestas que no debemos olvidar es que las compañías pueden realizar encuestas para saber que tan motivados se sienten sus trabajadores que es lo que necesitan o que les gustaría que se les otorgara, planear ceremonias o eventos en donde la plantilla laboral asista para que se entreguen reconocimientos a los empleados más destacados.

Para evaluar la hipótesis hicimos uso del programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), y como parte de este trabajo de investigación, se realizó encuesta en la Facultad de Comercio, Administración y Ciencias Sociales en Nuevo Laredo Tamaulipas. La citada institución tiene 56 años de prestar servicios. La encuesta se realizó en el periodo de verano 2012-2 a parte de la plantilla laboral de la institución toda vez que no todos los empleados se encuentran laborando en este periodo. Se realizaron 50 encuestas con 12 reactivos. La media en la edad de los encuestados fue de 44 años. El porcentaje de acuerdo a género fue el siguiente: 40% fue de sexo femenino y el 58% sexo masculino. En la encuesta el 40% dijeron ser de ocupación docente, el 8% dijo tener puestos administrativos y el 4% afirmó ser empleados de biblioteca o bibliotecarios. Es importante mencionar que un 8% omitió su respuesta. La encuesta prestó especial interés a qué tipo de incentivos preferirían los empleados de esta institución. La encuesta arrojó que el 90% prefiere los monetarios, el 6% los no monetarios y tan solo el 4% no contestó a la pregunta. En cuanto al importe que les gustaría recibir, el 52% de los encuestados mencionó que le gustaría percibir estímulo de \$1,501.00 a 2,000.00, sin embargo el 12% reservó su respuesta. A la cuestión que se les planteó sobre si recibirían un incentivo no monetario como le gustaría que fuera el 44% respondió que les agradecería un reconocimiento en papel (constancia) en tanto que el 24% menciona que preferirían un reconocimiento en especie (medalla). Para la pregunta de cada cuando le gustaría que se le otorgara un incentivo, el 34% de los cuestionados respondieron que una vez al año y al 32% respondió que cada seis meses. Les preguntamos que si en caso de que no recibieran un incentivo les desagradaría, el 64% señaló que no le desagradaría, sin embargo el 32% dijo que sí. Con respecto a la pregunta de si la negativa para otorgarles un incentivo podría disminuir su rendimiento laboral, el 88% citó que no disminuiría su rendimiento y el 8% adjudicó que sí. De las 50 personas encuestadas el 40% afirmó que los incentivos le son útiles para motivarles, mientras que el 26% para ayuda económica y el 22% por satisfacción personal. En la pregunta que se formuló sobre si ellos consideraban que un incentivo pueda ayudarle hacer más productivo el 74% de los encuestados expresaron que si, el 24% que no y tan solo el 2% no respondió a la pregunta.

Al final de la encuesta estuvimos interesados en saber si los empleados de esta Facultad estaban afiliados a un Sindicato o agrupación laboral a lo que el 78% aludió que si, el 20% dijo que no y el 2% no contestó. Podemos concluir que la satisfacción laboral es importante en la productividad del trabajador. La

encuesta realizada en esta investigación valida esta afirmación. De la misma manera es deseable que las empresas puedan elaborar encuestas o cuestionarios para conocer las necesidades de los trabajadores. El tomar en cuenta las opiniones de los empleados y sus sentimientos puede ayudar a elevar su productividad y a hacer la empresa o institución más competitiva.

Referencias:

Artículos

Diario calle México: ubicación exacta, desmotiva a los mexicanos la falta de incentivos laborales 19, octubre 2011, disponible en <<http://www.callemexico.com/node/14356>> (18 junio 2012)

Reforma, México laboral, generan empleo, pero mal pagado ,26 marzo 2007, disponible en <http://www.boletin-infomail.com/2007/03/generan_empleo_.html> (consultado 13 junio 2012)

Revista

D Salom Genaro, Incentivos laborales compromiso empresarial las siete reglas básicas, Inter – fórum. Disponible en <<http://www.revistainterforum.com/espanol/articulos/040102negocios.html>> (consultado el 20 junio 2012)

Monografías

Münch, Lourdes, Administración: Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor, (Naucalpan de Juárez, Edo. De México: Pearson Prentice Hall, 2007) pág.75

Newstrom, John, Comportamiento Humano en el Trabajo, (México, D.f.: Mc Graw Hill, 2007) pág. 459

Newstrom, John, Comportamiento Humano en el Trabajo, (México, D.f.: Mc Graw Hill, 2007) pág. 146

Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, (México D.F, Anaya, 2005)

Caso, Alfredo, Sistema de Incentivos a la Producción, (España: fundación Confemental).

Organización de las Naciones Unidas, Incentivos, colección de las publicaciones de la UNCTAD sobre temas relacionados con los acuerdos internacionales de inversión, s. 04.II.D.6., 2004.

Blanch Josep, et al, Teoría de las Relaciones Laborales . Fundamentos,(Barcelona: UOC, 2003)

Snell, Scot, Administración de Recursos Humanos, (México, D.f: Cengage, Learnig, 2008)

Idalberto chiavaneto, administración de personal y recursos humanos (santa fe de Bogotá, Mc Graw Hill, 1999)

Morales Juan et al ,Salarios ,estrategia y sistema salarial o de compensación,(Santa fe de Bogotá ,Mc Graw Hill,1999)

Luis Puchol, Dirección y gestión de recursos humanos (buenos aires, diaz de santos ,2007)

Fuentes Electrónicas

Machicado, Jorge, Beneficios Sociales del Trabajo, Universidad de San Francisco Xavier (2010) disponible en < <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt14-beneficios.pdf> > (consultado 13 junio 2012)

Ynfante, Ramón, Administración de Personal II, Los Incentivos y la Motivación, <<http://www.monografias.com/trabajos-pdf/incentivos-motivacion/incentivos-motivacion.shtml>> (consultado el 13 de junio del 2012).

Programa estadístico: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)