



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

“LA RELACION EXISTENTE ENTRE LOS ESTIMULOS SALARIALES Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEDICADA A LA VENTA DE ELECTRODOMESTICOS EN LA CIUDAD DE YPANE”

Acevedo, Mario

Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad del Sol. Asunción. Paraguay
acevedomario@gmail.com

RESUMEN

Al realizar esta investigación se planteó como objetivo general analizar el nivel de conocimiento acerca de la relación existente entre los estímulos salariales y la productividad de los trabajadores por parte de los directivos y accionistas de una empresa dedicada al rubro de venta de electrodomésticos en la ciudad de Ypane. El método utilizado en esta investigación fue la utilización de encuesta, a través de un formulario digital. Además, se realizó un estudio técnico. El enfoque utilizado fue cuantitativo. Además, en esta investigación se utilizó la técnica del cuestionario en el cual se presentó preguntas a la población de la zona con el fin de obtener datos para analizarlos y obtener conclusiones a través del análisis pormenorizado. Los resultados arrojaron que las teorías humanistas sostienen que el trabajador más satisfecho es aquel que satisface mayores necesidades psicológicas y sociales en su empleo y, por tanto, suele poner mayor dedicación a la tarea que realiza. La conclusión sobre la relación entre los estímulos salariales y la productividad de los trabajadores en una empresa de venta de electrodomésticos en Ypané entre 2020 y 2021 revela que los incentivos salariales tienen un impacto positivo en el rendimiento laboral. Se observó que, al implementar bonificaciones, comisiones o aumentos de sueldo basados en metas alcanzadas, los empleados mostraron mayor motivación, lo que a su vez incrementó su productividad. Sin embargo, este efecto fue más pronunciado cuando los incentivos se combinaron con un ambiente laboral favorable y el reconocimiento no monetario, lo que sugiere que la motivación de los trabajadores es multifactorial.

Palabras claves: Estímulo salarial. Empresa. Productividad. Satisfacción.

ABSTRACT



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

In carrying out this research, the general objective was to analyze the level of knowledge about the relationship between salary incentives and worker productivity by the directors and shareholders of a company dedicated to the sale of household appliances in the city of Ypane. The method used in this research was the use of a survey, through a digital form. In addition, a technical study was carried out. The approach used was quantitative. In addition, in this research, the questionnaire technique was used in which questions were presented to the population of the area in order to obtain data to analyze them and obtain conclusions through detailed analysis. The results showed that humanistic theories maintain that the most satisfied worker is the one who satisfies greater psychological and social needs in his job and, therefore, tends to put greater dedication to the task he performs. The conclusion on the relationship between salary incentives and worker productivity in a home appliance sales company in Ypané between 2020 and 2021 reveals that salary incentives have a positive impact on job performance. It was observed that, by implementing bonuses, commissions or salary increases based on achieved goals, employees showed greater motivation, which in turn increased their productivity. However, this effect was more pronounced when incentives were combined with a favorable work environment and non-monetary recognition, suggesting that worker motivation is multifactorial.

Keywords: Salary incentive. Company. Productivity. Satisfaction.

1. INTRODUCCIÓN



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

La relación entre los estímulos salariales y la productividad laboral ha sido un tema de constante debate en el ámbito de la gestión de recursos humanos y la economía del trabajo. Si bien la intuición sugiere que un aumento en los salarios debería traducirse en un mayor esfuerzo y compromiso por parte de los empleados, la evidencia empírica ha mostrado resultados mixtos y complejos.

Numerosos estudios han explorado esta relación, destacando la importancia de factores contextuales y organizacionales que pueden moderar o mediar el impacto de los incentivos salariales. Por ejemplo, la cultura organizacional, el diseño de los sistemas de compensación, las características del trabajo y las necesidades individuales de los empleados pueden influir significativamente en la efectividad de los aumentos salariales como motivadores.

En este contexto, el presente estudio se centra en analizar la relación entre los estímulos salariales y la productividad de los trabajadores en una empresa de electrodomésticos ubicada en Ypane.

El objetivo principal es evaluar si los aumentos salariales se traducen en un incremento significativo en el desempeño laboral de los empleados y si existen otros factores que puedan explicar variaciones en la productividad.

Comprender esta relación es fundamental para las organizaciones que buscan optimizar sus estrategias de compensación y mejorar el desempeño de sus empleados. Al identificar los factores que influyen en la productividad, las empresas pueden diseñar políticas de remuneración más efectivas y alineadas con sus objetivos estratégicos. Además, los resultados de esta



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

investigación pueden contribuir al desarrollo de teorías más robustas sobre la motivación laboral y la gestión del talento humano.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

Los métodos de investigación de mercado son técnicas y herramientas que se utilizan para determinar la viabilidad de un nuevo servicio o producto mediante una investigación realizada directamente con los clientes potenciales.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo. El enfoque cuantitativo, según Creswell y Creswell (2018), se caracteriza por la recolección de datos numéricos y su análisis mediante procedimientos estadísticos. Este enfoque busca medir y analizar las relaciones entre las variables para verificar teorías y generar generalizaciones sobre un fenómeno. Los investigadores que emplean este enfoque siguen un proceso estructurado y secuencial que incluye la formulación de hipótesis, el uso de instrumentos de medición estandarizados, y la recopilación de grandes cantidades de datos que pueden ser replicables y cuantificables

El método utilizado en esta investigación fue la aplicación de encuestas a través de un formulario digital, el cual permite llegar a más personas por medio de la tecnología, teniendo en cuenta las variables cuantitativas y cualitativas planteadas en los objetivos.

Según Hernández Sampieri et.al (2018), la encuesta es una técnica de recolección de datos utilizada en investigaciones cuantitativas para obtener información de una muestra representativa de una población. Se basa en la administración de un cuestionario estandarizado con preguntas previamente diseñadas, generalmente cerradas, que permite obtener datos numéricos para ser analizados estadísticamente.



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

Además, se utilizó un estudio técnico. Un estudio técnico permite proponer y analizar las diferentes opciones tecnológicas para producir los bienes o servicios que se requieren, lo que además admite verificar la factibilidad técnica de cada una de ellas. Este análisis identifica los equipos, la maquinaria, las materias primas y las instalaciones necesarias para el proyecto y, por tanto, los costos de inversión y de operación requeridos, así como el capital de trabajo que se necesita. (Rosales, 2005)

3. RESULTADOS

En cuanto al primer objetivo Proporcionar contenido informativo sobre la relación existente entre los estímulos salariales y la productividad de los trabajadores por parte de los directivos y accionistas de una empresa dedicada al rubro de vetas de electrodomésticos. Los resultados arrojaron que la relación entre los estímulos salariales y la productividad de los trabajadores en una empresa de ventas de electrodomésticos es crucial para mejorar el rendimiento y alcanzar metas corporativas. Los estímulos salariales, como bonos, comisiones y aumentos de sueldo, actúan como motivadores claves que pueden influir directamente en el desempeño laboral. Estos incentivos financieros generan un mayor compromiso, reducen la rotación de empleados y fomentan un ambiente competitivo y orientado a resultados. Cuando los trabajadores perciben que su esfuerzo y contribuciones son recompensados de manera justa, su motivación tiende a aumentar, lo que se traduce en mayor productividad.

Para los directivos y accionistas, implementar un sistema de estímulos salariales alineado con los objetivos de la empresa puede optimizar el rendimiento general. La productividad no solo mejora en términos cuantitativos, sino también en la calidad del servicio al cliente y la eficiencia operativa. Es importante, sin embargo, que estos estímulos sean equilibrados y



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

sostenibles, ya que un sistema de recompensas mal diseñado puede generar efectos contraproducentes, como la insatisfacción o una competencia interna desmedida. Por ello, una estrategia salarial bien pensada es esencial para mantener un equipo motivado y altamente productivo en este sector.

En relación al segundo objetivo Mencionar a través de este estudio algunas medidas a ser adoptadas por la alta gerencia de una empresa dedicada al rubro de venta de electrodomésticos sobre los diferentes tipos de estímulos salariales y su impacto dentro de la productividad.

En cuanto tercer objetivo Detallar los cambios de estado de ánimo del personal durante la implementación de nuevas políticas de remuneración. Los resultados obtenidos con respecto al tercer objetivo, que buscaba detallar los cambios de estado de ánimo del personal durante la implementación de nuevas políticas de remuneración, mostraron que al inicio hubo una mezcla de expectativas y ansiedad. Algunos empleados manifestaron incertidumbre sobre cómo estas políticas afectarían sus ingresos, lo que generó estrés y cierta resistencia al cambio. Sin embargo, aquellos que comprendieron el nuevo esquema de incentivos desde el principio se sintieron motivados, ya que percibieron la oportunidad de mejorar sus ingresos mediante su rendimiento.

Con el paso del tiempo, a medida que los empleados comenzaron a experimentar los beneficios tangibles de las nuevas políticas, el ambiente laboral mejoró significativamente. Los trabajadores que alcanzaron los objetivos establecidos mostraron un notable incremento en su satisfacción y motivación, lo que se tradujo en un mejor estado de ánimo general en la empresa. No obstante, aquellos que tuvieron dificultades para adaptarse o no lograron las metas experimentaron frustración, lo que sugiere que la implementación de políticas de remuneración debe ir acompañada de un adecuado proceso de capacitación y comunicación.



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

Finalmente, el objetivo general analizar el nivel de conocimiento acerca de la relación existente entre los estímulos salariales y la productividad de los trabajadores por parte de los directivos y accionistas de una empresa dedicada al rubro de venta de electrodomésticos en la ciudad de Ypane. Los resultados obtenidos en base al tercer objetivo, que buscaba analizar el nivel de conocimiento de los directivos y accionistas sobre la relación entre los estímulos salariales y la productividad de los trabajadores, revelaron que, en general, los directivos tenían un entendimiento básico de esta relación, reconociendo que los incentivos económicos pueden mejorar el rendimiento. Sin embargo, se identificaron brechas en el conocimiento más profundo sobre cómo estructurar estos estímulos de manera efectiva y sostenida. Los accionistas, en su mayoría, se enfocaban en los resultados financieros a corto plazo y mostraban un menor interés en las estrategias de largo plazo que vinculan los incentivos con la productividad sostenida, lo que sugiere la necesidad de capacitación adicional en la alineación entre políticas salariales y rendimiento organizacional.

4. CONCLUSIÓN

En cuanto al primer objetivo Proporcionar contenido informativo sobre la relación existente entre los estímulos salariales y la productividad de los trabajadores por parte de los directivos y accionistas de una empresa dedicada al rubro de vetas de electrodomésticos. Los resultados arrojaron que la relación entre los estímulos salariales y la productividad de los trabajadores en una empresa de ventas de electrodomésticos es crucial para mejorar el rendimiento y alcanzar metas corporativas. Los estímulos salariales, como bonos, comisiones y aumentos de sueldo, actúan como motivadores claves que pueden influir directamente en el desempeño laboral. Estos incentivos financieros generan un mayor compromiso, reducen la



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

rotación de empleados y fomentan un ambiente competitivo y orientado a resultados. Cuando los trabajadores perciben que su esfuerzo y contribuciones son recompensados de manera justa, su motivación tiende a aumentar, lo que se traduce en mayor productividad.

Para los directivos y accionistas, implementar un sistema de estímulos salariales alineado con los objetivos de la empresa puede optimizar el rendimiento general. La productividad no solo mejora en términos cuantitativos, sino también en la calidad del servicio al cliente y la eficiencia operativa. Es importante, sin embargo, que estos estímulos sean equilibrados y sostenibles, ya que un sistema de recompensas mal diseñado puede generar efectos contraproducentes, como la insatisfacción o una competencia interna desmedida. Por ello, una estrategia salarial bien pensada es esencial para mantener un equipo motivado y altamente productivo en este sector.

En relación al segundo objetivo Mencionar a través de este estudio algunas medidas a ser adoptadas por la alta gerencia de una empresa dedicada al rubro de venta de electrodomésticos sobre los diferentes tipos de estímulos salariales y su impacto dentro de la productividad.

En cuanto tercer objetivo Detallar los cambios de estado de ánimo del personal durante la implementación de nuevas políticas de remuneración. Los resultados obtenidos con respecto al tercer objetivo, que buscaba detallar los cambios de estado de ánimo del personal durante la implementación de nuevas políticas de remuneración, mostraron que al inicio hubo una mezcla de expectativas y ansiedad. Algunos empleados manifestaron incertidumbre sobre cómo estas políticas afectarían sus ingresos, lo que generó estrés y cierta resistencia al cambio. Sin embargo, aquellos que comprendieron el nuevo esquema de incentivos desde el principio se sintieron motivados, ya que percibieron la oportunidad de mejorar sus ingresos mediante su rendimiento.



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

Con el paso del tiempo, a medida que los empleados comenzaron a experimentar los beneficios tangibles de las nuevas políticas, el ambiente laboral mejoró significativamente. Los trabajadores que alcanzaron los objetivos establecidos mostraron un notable incremento en su satisfacción y motivación, lo que se tradujo en un mejor estado de ánimo general en la empresa. No obstante, aquellos que tuvieron dificultades para adaptarse o no lograron las metas experimentaron frustración, lo que sugiere que la implementación de políticas de remuneración debe ir acompañada de un adecuado proceso de capacitación y comunicación.

Finalmente, el objetivo general analizar el nivel de conocimiento acerca de la relación existente entre los estímulos salariales y la productividad de los trabajadores por parte de los directivos y accionistas de una empresa dedicada al rubro de venta de electrodomésticos en la ciudad de Ypane. Los resultados obtenidos en base al tercer objetivo, que buscaba analizar el nivel de conocimiento de los directivos y accionistas sobre la relación entre los estímulos salariales y la productividad de los trabajadores, revelaron que, en general, los directivos tenían un entendimiento básico de esta relación, reconociendo que los incentivos económicos pueden mejorar el rendimiento. Sin embargo, se identificaron brechas en el conocimiento más profundo sobre cómo estructurar estos estímulos de manera efectiva y sostenida. Los accionistas, en su mayoría, se enfocaban en los resultados financieros a corto plazo y mostraban un menor interés en las estrategias de largo plazo que vinculan los incentivos con la productividad sostenida, lo que sugiere la necesidad de capacitación adicional en la alineación entre políticas salariales y rendimiento organizacional.



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

5.BIBLIOGRAFIA

Creswell & Creswell (2018) *"Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches"*

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.

Rosales, J. (2005). *El enfoque moderno de la psicología educativa*. Editorial Académica.