

Análisis de incentivos laborales y su influencia en la empresa "Distribuidora Manuel Batallas" en la provincia de El Oro.

Verónica Johana Mocha Román

Universidad Metropolitana del Ecuador

Código ORCID: 0000-0001-7741-5042

vmocha@umet.edu.ec

Lenin Alexander Novillo Díaz

Universidad Metropolitana del Ecuador

Código ORCID: 0000-0002-4220-1826

lnovillodiaz@umet.edu.ec

Manuel Eduardo Batallas Jaramillo

Universidad Metropolitana del Ecuador

Manuelbj_45@hotmail.com

RESUMEN

En la investigación titulada Análisis de incentivos laborales y su influencia en la empresa "Distribuidora Manuel Batallas" en la provincia de El Oro. Hablar en primero lugar dell trabajo en la actualidad es una de las actividades más importantes en la vida diaria de quienes lo realizan. Es crucial establecer un comportamiento adecuado en el ámbito laboral. Una organización, por definición, no busca reducir ingresos y aumentar beneficios. Es fundamental para cualquier empresa viable emplear a personas satisfechas y contentas en su trabajo, ya que esto implica que estén ganando dinero y proporcionarles los ingresos necesarios para cubrir sus necesidades básicas, además de mantener un entorno laboral favorable donde puedan prosperar. Cuando hablamos del desempeño laboral en empresas distribuidoras, se refiere a aspectos muy relevantes relacionados específicamente con el sector comercial. Por lo tanto, es necesario garantizar un trato adecuado a los empleados, cumpliendo con los criterios establecidos para llevar a cabo una selección acorde a sus necesidades. Con el presente estudio de caso, se pretendió analizar la influencia de los incentivos laborales en la empresa "Distribuidora Manuel Batallas" en la provincia de El Oro. Se identificaron y analizaron los tipos de incentivos laborales que ofrece la empresa, con el objetivo de establecer un sistema de incentivos adecuado para obtener reconocimiento laboral dentro de la misma. El estudio se llevó a cabo utilizando una metodología cuantitativa y descriptiva. Cada variable se describe y se aplican métodos evaluativos basados en la información recopilada, adaptándose al entorno verificable y a los datos obtenidos. Se aplicaron los métodos deductivo e inductivo, buscando realizar una síntesis desde lo general hacia lo particular basada en las referencias obtenidas, lo cual es de gran ayuda para evaluar el razonamiento lógico. En este contexto, se realizaron cuatro entrevistas dirigidas al gerente y empleados de la empresa "Distribuidora Manuel Batallas". A partir de estas entrevistas se obtuvo información útil para comprender la influencia de los incentivos laborales en la empresa. Los resultados revelaron que la eficiencia en la

gestión de inventarios es fundamental para las empresas distribuidoras, ya que el costo de los inventarios puede afectar significativamente la rentabilidad del negocio. Además, es necesario estar al tanto de las tendencias y cambios en el mercado, así como de las preferencias de los consumidores y los avances tecnológicos, con el fin de adaptarse y mantenerse competitivos. Asimismo, se destaca la importancia de prestar atención a la experiencia del cliente, ya que su satisfacción es crucial para el éxito a largo plazo de la empresa. Las empresas distribuidoras tienen una responsabilidad importante en la economía y deben mantenerse actualizadas sobre las tendencias del mercado, la gestión de inventarios y la satisfacción del cliente para asegurar su rentabilidad y éxito a largo plazo.

Palabras Clave: Empresas, distribuidoras, incentivos, calidad de vida del trabajador.

Analysis of labor incentives and its influence on the company "Distribuidora Manuel Batallas" in the province of El Oro

ABSTRACT:

In the investigation entitled ANALYSIS OF LABOR INCENTIVES AND ITS INFLUENCE ON THE COMPANY "DISTRIBUIDORA MANUEL BATALLAS" IN THE PROVINCE OF EL ORO. Talking first about work today is one of the most important activities in the daily life of those who do it. It is crucial to establish appropriate behavior in the workplace. An organization, by definition, does not seek to reduce revenue and increase profits. It is essential for any viable company to employ satisfied and contented people in their work, as this means that they are earning money and providing them with the income necessary to cover their basic needs, as well as maintaining a supportive work environment where they can thrive. When we talk about job performance in distribution companies, it refers to very relevant aspects specifically related to the commercial sector. Therefore, it is necessary to guarantee adequate treatment for employees, complying with the established criteria to carry out a selection according to their needs. With the present case study, it was intended to analyze the influence of work incentives in the company "Distribuidora Manuel Batallas" in the province of El Oro. The types of work incentives offered by the company were identified and analyzed, with the objective of establishing an adequate system of incentives to obtain work recognition within it. The study was carried out using a quantitative and descriptive methodology. Each variable is described and evaluation methods based on the information collected are applied, adapting to the verifiable environment and the data obtained. The deductive and inductive methods were applied, seeking to make a synthesis from the general to the particular based on the references obtained, which is of great help to evaluate logical reasoning. In this context, four interviews were conducted with the manager and employees of the company "Distribuidora Manuel Batallas". From these interviews, useful information was obtained to understand the influence of work incentives in the company. The results revealed that the efficiency in inventory management is essential for distribution companies, since the cost of inventories can significantly affect the profitability of the business. In addition, it is necessary to keep abreast of trends and changes in the market, as well

as consumer preferences and technological advances, in order to adapt and stay competitive. Likewise, the importance of paying attention to the customer experience is highlighted, since their satisfaction is crucial for the long-term success of the company. Distribution companies have an important responsibility in the economy and must keep up to date on market trends, inventory management and customer satisfaction to ensure their profitability and long-term success.

Keywords: Companies, distributors, incentives, worker's quality of life.

Introducción

El trabajo hoy en día es una de las tareas más importantes de la vida cotidiana para quienes lo realizan. Es importante definir el comportamiento en el ámbito laboral; una organización por definición no busca reducir los ingresos y aumentar los beneficios; es decir verificar las condiciones de trabajo de los empleados permitiendo mejorar sus habilidades y capacidades de los empleados y su desarrollo puede ser evaluado como un área de interés (Madero, 2019).

Para cualquier empresa viable, es importante emplear a personas que ganen dinero, es decir, que estén contentas y se sientan bien en su trabajo y, por lo tanto, cobren, y proporcionarles los ingresos que necesitan para satisfacer sus necesidades básicas y mantener un buen entorno de trabajo en el que puedan prosperar. Una de las estrategias de la empresa es organizar la remuneración y la promoción de manera que los empleados estén satisfechos con su trabajo (Sepúlveda, 2019).

Los incentivos laborales no son más que forma de gratificación destinada a estimular a los empleados para que permanezcan en su respectivo puesto de trabajo; el mismo puede consistir en una retribución que la empresa percibe por el trabajo realizado y puede variar de una determinada categoría a otra. Los incentivos laborales o económicos que se ofrecen las empresas se dice que es una compensación que se le da al empleado por haber realizado un buen trabajo y por haber cumplido con las metas que se ha propuesto alcanzar dando apoyo a sus compañeros a través de motivarlos de la mejor forma que pueda tratando de obtener mejores resultados Dávila et al. (2022).

Se debe prestar atención a la necesidad de reducir el coste de la sostenibilidad y el uso de recursos técnicos y financieros por parte de las organizaciones individuales. La motivación puede definirse como la cantidad que paga una empresa para conseguir sus objetivos: rentabilidad, seguridad en el empleo y aumentos salariales (Vera y Puello 2018). Una de las razones principales de los incentivos laborales es motivar a cada trabajador que laboran en grandes empresas con el propósito de mejorar el rendimiento y productividad el cual reciben una compensación extra, a su vez esto atrae, a su vez se reconoce a los empleados con mayor potencial se debe a que realizan un trabajo implacable dando de esta manera flexibilidad para desarrollar diferentes actividades como realizar capacitaciones, charlas motivacionales.

Para forjar más conocimiento sobre ventas de consumo masivo que es dado por la distribuidora alcanzando así un equilibrio dentro de las condiciones y el desempeño laborales que es de gran ayuda para los objetivos planteados. Los empleados que están conformes con el puesto el 25% son más productivos, ya que han diseñado y planificado estrategias para obtener un alto nivel de satisfacción en la plantilla en la empresa y por ende pueden lograr una relación causa-efecto para orientar la interrelación de las actividades es decir aumentando el bienestar de los trabajadores.

La motivación de los empleados es el esfuerzo de la empresa por desarrollar y hacer evolucionar a los colaboradores para que tengan un buen rendimiento, alcanzar de forma positiva los objetivos y contribuir a la empresa. Para conseguir este ámbito de aplicación del puesto de trabajo es necesario intervenir en conferencias de orientación que puedan mejorar las aptitudes y profesionalidad y permitan alcanzar los propósitos establecidos por el supervisor (Meza, 2018).

Lo que se puede hacer en el ámbito de la ética laboral para mejorar el rendimiento no producirá los resultados deseados a corto plazo, pero a largo plazo la vinculación de los programas con otros componentes puede incrementar el entusiasmo interno entre los empleados de la organización. En cuanto a los efectos externos, los empleados pueden ser más autosuficientes y estar más satisfechos con su trabajo (Zapata y Canet 2018).

En la actualidad las empresas del sector han sido de gran importancia por el alcance de sus resultados empresariales gracias a su capacidad de adaptación al entorno laboral en el que desarrollan sus actividades y a sus resultados obtenidos en el mercado local a su vez así como la capacidad de poder adaptarse a las necesidades de los clientes de igual manera la productividad continua que contribuyen a la mejora continua de los empleados que desempeñan su trabajo desde la perspectiva se puede decir que el rendimiento y la motivación suficiente que puedan garantizar el éxito del negocio (Manjarrez, 2020).

Al hablar del desempeño laboral dentro de las empresas distribuidoras se trata de aspectos que son muy relevantes cuando se trata de realizar actividades relacionadas específicamente en el sector comercial, por lo tanto, se debe asegurar un buen trato a los empleados mediante el cumplimiento de los criterios establecidos para poder realizar una selección adecuada a las necesidades de los mismos (Vega, 2017).

Es de gran interés dentro de los incentivos laborales, el desempeño laboral que realiza cada persona en la empresa que presta sus servicios profesionales, el cual da tiene reglas establecidas con el fin de que se cumpla a cabalidad; a su vez deben de tener todos los conocimientos necesarios y preparación para ser un buen vendedor y distribuidor de productos de consumo masivo permitiendo poner en práctica la habilidad, destreza, sabiduría, aptitudes a su vez tener una buena personalidad de igual manera respeto y valores, tratando de conseguir un buen rendimiento (Alvarado & Pinduisaca, 2019).

De acuerdo con una publicación realizada por Chiavenato en el año 2016 y fue citado por Madero, (2019) manifiesta que el desempeño laboral lo establece como un conjunto de personas que se encuentran establecidos dentro de una organización, el cual realizan las respectivas tareas que son establecidas por los superiores, dando así el beneficio por la constancia que realiza cada uno y poder lograr la planificación que ha puesto en ejecución y lograr las metas proyectadas.

Mencionan (Benavides, López, Durán, Sánchez, & Tovar, 2020) que el desempeño laboral y que se encuentra relacionado con los incentivos o remuneraciones por prestaciones de servicios de los colaboradores ha sido de gran relevancia en las organizaciones esto se ha dado por la convivencia del día a día con los colaboradores que está en constante evaluación; para llevar a cabo un análisis sobre el comportamiento de cada individuo.

En la actualidad se ha visto la necesidad de poder realizar diversas capacitaciones y charlas referentes al desempeño laboral logrando así fomentar a las personas lograr una dinámica de diferente índole para verificar cuales son las debilidades y fortalezas de cada uno, también poder crear nuevas ideologías obteniendo así cambios en la organización y poder desarrollar comportamientos adecuados con la finalidad de tener más oportunidades de trabajo en las distribuidoras (Jiménez, Hernández, & Piltre, 2022).

Al poder referirse sobre el desempeño laboral se da a entender que los colaboradores se los tiene en cuenta como la interface en su desarrollo de doble vía, debido a la integración de diversas características que demuestra el personal; el cual se lo puede demostrar con una inspección de rutina a cada departamento llegando de esta manera una conclusión para lograr una mejora continua en las empresas distribuidoras el cual puede conllevar a ser más eficientes en el mercado laboral (Chayan, 2021).

Una de las grandes empresas de distribución de consumo masivo trata al desempeño laboral como el rendimiento que ejercen todas las personas que se encuentran inmersos en el mundo de las ventas como una de las principales herramientas que da lugar al buen desempeño y la habilidad que demuestra en el transcurso de los días, es decir la manera como se expresa, el actuar frente a los clientes y superiores (Bautista & Cienfuegos, 2020).

El objetivo de las empresas consiste en poder establecer estructuras organizativas internas capaces de poder desarrollar un equipo profesional que presente un alto índice que permita realizar un trabajo eficiente de acuerdo a las características establecidas por la empresa con el fin de poder desarrollar un grupo de trabajo altamente capacitado de acuerdo a los requisitos establecidos por la empresa con el propósito de alcanzar las metas que se han propuesto.

Se puede determinar que la motivación laboral constituye una actividad que se puede realizar para orientar las competencias y el comienzo de la actividad de los empleados dentro de la empresa

distribuidora de la misma manera que se puede efectuar un seguimiento periódico más detallados de las actividades laborales emprendidas por los trabajadores del sector público, en la actualidad la se garantiza el cumplimiento de los objetivos establecidos dentro y fuera de la empresa (Ignacio, y otros, 2021).

El trabajo de carácter organizativo es aquel que permite obtener mejores resultados para los colaboradores, que contribuye a aumentar la producción y que refuerza la posibilidad de que la organización mejore su rendimiento. Como ya se ha mencionado, las retribuciones económicas y no monetarias se denominan tradicionalmente como gratificaciones por los ingresos (Sánchez, 2018).

Existen dos tipos de características de incentivos laborales a continuación se los va a ir detallando:

- Los incentivos laborales económicos: Es una recompensa que se da a los empleados a cambio de un aumento de sueldo y que les motiva a continuar su preparación o remuneración, a mejorar los resultados de la empresa y a alcanzar los objetivos y el perfeccionamiento requeridos por la empresa (Saldívar y Moctezuma 2020).
- Las utilidades económicas: Esto nos permite transmitir nuestros triunfos a los trabajadores que aspiran a conseguir la más amplia transformación en sus respectivas áreas de influencia. Estos premios proporcionan la capacitación y el fortalecimiento de los colaboradores más eficaces en un determinado período de tiempo.
- Los incentivos laborales no económicos: Económicamente es lo mismo, pero con un horario flexible puede combinar el trabajo y la vida familiar de una manera diferente: puede organizar sus propósitos de trabajo cuando desee dedicarse a realizar sus actividades formativas Vizhñay et al. (2018).

Estos beneficios aportan muchas compensaciones de índole personal y económica, como la seguridad y la asistencia hacia los demás Las distintas maneras de retribución económica pueden favorecer la formación de una cultura organizativa, incluyendo el trabajo que brinda las oportunidades de desarrollarse profesionalmente a través de la demostración de las habilidades adquiridas (Borrego y Rosales 2017).

Una de las teorías que hablan sobre los incentivos laborales es la de Herzberg este autor sostiene que los incentivos laborales se da a las personas que realmente hacen un esfuerzo y dedican al máximo su área de trabajo y obtener un reconocimiento y la responsabilidad con el propósito de poder crecer tanto en lo personal y laboral, esto se da a las necesidades que tienen las personas por obtener algo a cambio y poder dejar una marca en la empresa y en el entorno siendo el más hiperactivo, teniendo la capacidad de contar con las habilidades y potencial que ha ido adquiriendo.

La responsabilidad que puede implicar en el crecimiento del trabajo, que se lo define como el incremento de las utilidades generadas por cada demanda que efectúan los vendedores al poder comercializar y sacar el producto al mercado, ubicándolo en un sector estratégico, llamando la atención

de la marca que se comercializa, a su vez haciendo conocer un poco más sobre el producto que está ofreciendo.

Metodología

La metodología de la investigación para el presente informe se lo puede describir en primera instancia en una idea el cual se va a poder determinar el vínculo que existe de las variables y del hallazgo que se han obtenido y el poder indagar con profundidad el tema del caso que se está realizando, esto se lo puede hacer mediante (revistas científicas, libros, fuentes bibliográficas) para obtener conocimiento de lo que realmente se desea realizar en el estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El diseño de la investigación esta comprende una reiterada enseñanza al poder utilizar en determinadas referencias sobre las instrucciones universitarias que dan para elaborar de forma correcta las actividades que se han podido realizar, el cual son factibles para poder determinar las estrategias obtenidas que pueden ser cualitativas o cuantitativas el cual se la pueden verificar simultáneamente al momento de obtener un impacto factible (Tóala y Mendoza, 2019).

Resultados y Discusión

Dentro de este capítulo se procede a realizar los resultados que se han obtenido en la entrevista que se ha realizado a los empleados de la Distribuidora, igualmente al Gerente, con la finalidad de conocer sobre las compensaciones laborales que se realizan; dado el medio que está relacionado a su vez se efectúa de manera equitativa el éxito económico que tiene la empresa.

Análisis descriptivo de categorías de la/s unidad de análisis

Los resultados obtenidos en la presente investigación se sustentan con la triangulación reflejada en la congruencia entre los objetivos de la investigación, las preguntas planteadas, las categorías de análisis y el instrumento utilizado, para delimitar la información que será útil para el procesamiento y análisis de los resultados obtenidos.

Las categorías de análisis del presente estudio de caso son: Creatividad, Resolución de problemas, Autorrealización, Estima; mismas que se han abarcado con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos aplicados.

Análisis e interpretación de categorías

El análisis e interpretación de categorías en investigaciones cualitativas deben abarcar aspectos de cualidad o calidad de la información obtenida en cada parámetro definido en el apartado de la metodología. Por lo tanto, se plantea la tabla 6 con los resultados agrupados por categorías de análisis.

Tabla 1.

Análisis de los Incentivos Laborales.

ANÁLISIS DE INCENTIVOS	DIMENSIONES EVALUADAS	INDICADORES	ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA
Incentivos Laborales	Calidad de Vida	Ingresos	Una de las ventajas que se ha dado a conocer sobre como es el ambiente y trato del personal dentro de la empresa es el sueldo básico que percibe cada uno de igual manera la remuneración por las ventas que ha realizado, en referencia al empleo se da la oportunidad a vendedores que tengan experiencia en ventas al por mayor y que estén dispuestos a viajar a otras partes de la provincia de El Oro.
		Contratación de personal	
		Productividad	
		Servicio al cliente	
	Compensaciones	Comisiones	En la empresa distribuidora el cual se está efectuando la investigación se dan las comisiones que le corresponde a cada empleado; a su vez se le da las bonificaciones en los meses estipulados por el ministerio de trabajo, igualmente el bono navideño. Desde que ingresan a trabajar en la empresa son asegurados al Instituto de Seguridad Social; en referencia a la flexibilidad de trabajo se deben de cumplir las
		Bonos	

		Seguridad social	horas estipuladas
		Flexibilidad en el trabajo	

Realizado por: El Autor

Tabla 2.

Interpretación de categorías

Incentivo Laboral	Categorías	Análisis
Dimensión Social	Respeto hacia los colaboradores.	En la empresa existe el respeto de cada uno de los empleados de igual forma hacia el gerente, virtudes y sobre todo ser sociable con todos.
	Flexibilidad en el trabajo.	Se lo puede considerar como un horario más complejo para los colaboradores dependiendo de cómo sea su ruta.
	Ambiente de trabajo.	Dentro de la empresa existe el respeto, interacción entre compañeros.
	Beneficio social.	Esto se lo puede considerar como una de las que garantizan la cultura, siendo eficazmente de forma necesaria la participación del equipo de trabajo.
	Liquidación en el trabajo.	Es la compensación o gratificación que recibe el

		empleado por el tiempo de trabajo a su vez
--	--	--

Conclusiones

Las empresas distribuidoras juegan un papel crucial en la economía al ser los intermediarios entre los fabricantes y los consumidores finales a continuación, se presentan algunas conclusiones sobre las empresas distribuidoras:

Las empresas distribuidoras tienen una gran responsabilidad en la entrega de productos y servicios a tiempo, lo que es esencial para satisfacer las demandas de los consumidores, deben tener una buena relación con los fabricantes y proveedores para garantizar que los productos sean entregados con la calidad adecuada y a un precio justo.

La eficiencia en la gestión de inventarios es fundamental para las empresas distribuidoras, ya que el costo del inventario puede afectar significativamente la rentabilidad del negocio deben estar al tanto de las tendencias y cambios en el mercado, incluyendo las preferencias de los consumidores y los avances tecnológicos, para poder adaptarse y mantenerse competitivas.

Las empresas distribuidoras deben prestar atención a la experiencia del cliente, ya que la satisfacción del cliente es crucial para el éxito a largo plazo de la empresa a su vez tienen una responsabilidad importante en la economía y deben mantenerse al tanto de las tendencias del mercado, la gestión de inventarios y la satisfacción del cliente para mantener su rentabilidad y éxito a largo plazo.

Bibliografía

Alvarado, M. C., & Pinduisaca, T. E. (2019). *Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del periodo Mayo Agosto 2019*. Trabajo de titulación. Obtenido de [http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/47012#:~:text=Los%20factores%20que%20mayor%20afectaron,sobrecarga%20laboral%20experimentada%20\(52%25\)](http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/47012#:~:text=Los%20factores%20que%20mayor%20afectaron,sobrecarga%20laboral%20experimentada%20(52%25).).

Andrade, F., Alejo, O., & Armendariz, R. (04 de 2018). Método inductivo y su refutación deductista. *In Revista Conrado (Vol. 14, Issue 63), 14(63), 117-122*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n63/1990-8644-rc-14-63-117.pdf>

Arteaga, G. (3 de 2022). *La unidad de análisis explicada con ejemplos*. Obtenido de <https://www.testsiteforme.com/unidad-de-analisis/>

Ávila, H., González, M., & Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta: Métodos o técnicas de indagación empírica. *Didáctica y educación, 11(3)*. Obtenido de

https://redib.org/Record/oai_articulo2974771-la-entrevista-y-la-encuesta-%C2%BFm%C3%A9todos-o-t%C3%A9nicas-de-indagaci%C3%B3n-emp%C3%ADrica

- Bautista, C. R., & Cienfuegos, F. R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Tesina, Universidad Peruana Unión, Lima. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3687/Rosita_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Benavides, D. A., López, Q. D., Durán, A. H., Sánchez, G. J., & Tovar, C. J. (2020). *Investigación aplicada satisfacción laboral con los incentivos concedidos para generar calidad de vida y bienestar*. Bogotá. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2065/Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cadena, I. P., Rendón, M. R., Aguilar, Á. J., Salinas, C. E., De la Cruz, M. F., & Sangerman, J. D. (11 de 2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación un acercamiento en las ciencias sociales. *Rev. Mexicana de ciencias agrícolas*, 8(7), 1603-1617. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>
- Castellanos, K., & Olivares, M. (2021). Procesos organizacionales de la gestión logística en las empresas distribuidoras de productos lácteos. *TALENTO: Revista de Administración*, 3(1), 45-56. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8625414>
- Cervantez, C. C., Lara, L. H., & Gómez, X. G. (9 de 12 de 2021). Empatía y calidad de servicio Papel clave en las emociones positivas en equipos de Trabajo. *Rev. 593 Digital Publisher*, 6(1), 147-158. doi:doi.org/10.33386/593dp.2021.6-1.869
- Céspedes-Galarza, Q. N., Rivero-Lazo, M. S., & García-Céspedes, J. (2020). El insigth y el posicionamiento en empresas distribuidoras. *Revista Investigación Valdizana*, 14(1), 38-47. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.600>
- Chayan, G. D. (2021). *Desempeño laboral y satisfacción del usuario en el centro de Salud Paúl Harris, José Leonardo Ortíz Chiclayo*. Maestría, Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58479/Chayan_GDJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Correa Giraldo, L. (2020). Propuesta de planeación estratégica para pequeñas y medianas empresas distribuidoras de maquinaria industrial. *Tesis de grado*. Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria, Antioquia. Obtenido de <https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/1665>
- Cross, D. (2019). Efectos de los incentivos en la productividad de los empleados. *Revista Internacional de Marketing y gestión de Negocios*, 41-48.

- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. d., Palomino Quispe, J. F., & Zapana Diaz, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociada*, 14(1), 576-583. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100576&lng=es&tlng=pt.
- Espinoza, F. E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *Rev. Conrado*, 16(75), 103-110. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n75/1990-8644-rc-16-75-103.pdf>
- Frías, A. E., & Acuña, M. J. (9 de 3 de 2020). Calidad de vida del trabajador El caso de Latinoamerica. *Rev. 593 Digital Publisher*, 5(3), 184-190. doi:doi.org/10.33386/593dp.2020.3.234
- García, S. (2019). Un enfoque estructurado para las decisiones estratégicas. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62080865/Un_enfoque_estructurado_para_las_decisiones_estrategicas_20200212-20601-z6q4r8-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1644182556&Signature=G6dw8-3z0iCJsiNVB76Fxmjodn4GPg09TbJftkfxgqpwOoUQf7em~GLLu21muvzO~rvkG6d7A4VLR
- Garzón Quiroga, J. A., & Oviedo, J. A. (2020). Herramienta computacional para la gestión de abastecimiento en empresas distribuidoras de Ibagué. *Vía Innova*, 7(1), 33–40. doi:<https://doi.org/10.23850/2422068X.3335>
- González, R., Avcedo, A., & Guanillo, S. (2021). Ruta de Investigación Cualitativa Naturalista una alternativa para estudios gerenciales. *Rev. de ciencias sociales*.
- González, Z. M., & Abad, S. E. (21 de 2 de 2020). Diseño del espacio educativo universitario y su impacto en el proceso académico: análisis de tendencia. *Rev. de Estilos de Aprendizaje*, 13(25), 1-13. Obtenido de <https://revistaestilosdeaprendizaje.com/article/view/1512/2870>
- Gruezo, C. J., & Real, P. G. (20 de 10 de 2021). El compromiso del trabajador y su incidencia en la calidad del servicio Caso Buen samaritano Water. *Rev. 593 Digital Publisher*, 6(6), 569-581. doi:<http://doi.org/10.33386/593dp.2021.6.810>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill Education. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Ignacio, S. C., Guillermo, Y. S., Sánchez, C. M., Rosas, P. C., Reyes, R. C., & Rodríguez, K. J. (2021). La influencia de la motivación en la productividad laboral en el personal administrativo de la Universidad Privada. doi:<https://doi.org/10.53887/se.vi.5>

- Jiménez, C. A., Hernández, P. H., & Piltre, R. R. (16 de 11 de 2022). Fortalezas y debilidades de los jóvenes emprendedores desde la visión de las ciudades inteligentes. *Desarrollo Gerencial*, 14(2), 1-26. doi:<https://doi.org/10.17081/dege.14.2.5689>
- López Pérez, M. N. (2023). Las Ventajas y Desventajas de Aplicar Procesos de Beneficios Indirectos o Sociales en las Organizaciones. *Tesis de grado*. Universidad Galileo, Guatemala. Obtenido de <http://biblioteca.galileo.edu/tesario/handle/123456789/1351>
- Madero, G. S. (16 de 10 de 2019). Factores de la teoria de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1-18. doi:<http://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es
- Mata, S. D. (7 de 5 de 2019). *El enfoque de investigación La naturaleza del estudio*. Obtenido de Inveestigalia: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-de-investigacion-la-naturaleza-del-estudio/>
- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. doi:<https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Montero-Barbado, L. M., Ruiz-Quesada, S. C., & Casteñanos Pallerols, G. (2020). Contradicciones sociales en la gestión de distribución en el comercio. *Revista Santiago*(152), 306-323. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/67452645/Social_contradictions_in_distribution_management_in_retail-libre.pdf?1622232025=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DContradicciones_sociales_en_la_gestion_d.pdf&Expires=1681163237&Signature=Aac
- Morandi, A., Ricardo, A., & Cortez, E. (2020). Operaciones logísticas de una empresa distribuidora en su sucursal de neuquén un diagnóstico parcial y una propuesta de plan de acción. *Cuadernos De Investigación Serie Administración*(2), 83–87. Obtenido de <https://revele.uncoma.edu.ar/index.php/administracion/article/view/2951>

- Mujica, R., & Guzmán, M. (2021). El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco - 2019. *Tesis de grado*. Universidad Continental, Cusco, Perú. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/9094>
- Osorio, R., & Castro, D. (2021). Aproximaciones a una metodología mixta. *NovaRua: Revista Universitaria de Administración*, 13(22), 65–84. doi:<http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2021.22.4>
- Pacheco, B. D. (2019). Gestión de inventario en empresas distribuidoras de materia prima del sector panadero en el Estado Zulia. *Revista de Investigación en ciencias de la Administración Enfoque*, 188-201. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=621968032003>
- Penalva, C., Alamios, A., & Santacreu, O. (2015). La investigación cualitativa técnicas de investigación y análisis con Atlas. Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/52606/1/INVESTIGACION_CUALITATIVA.pdf
- Sánchez, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107–121. doi:<https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>
- Sumba-Bustamante, R., Vinueza-Ramirez, M., & Pibaque-Molina, T. (2021). Canales de distribución en las ventas de limón de los productores de la parroquia ayacucho, cantón santa ana, provincia de manabí. *Revista Publicando*, 8(31), 240-257. Obtenido de <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2247>

ANEXOS

DISTRIBUIDORA MANUEL BATALLAS



UBICACIÓN DE LA EMPRESA

