



CARRERA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS PERSONAL

**ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG
DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020**

**PROYECTO DE INVESTIGACION PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE
TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL**

AUTOR:

IVAN RICARDO REYES PAREDES

TUTOR:

ING. GUIDO MARCELO FRANCO DELGADO

QUITO- ECUADOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, IVAN RICARDO REYES PAREDES, declaro bajo juramento que la investigación es absolutamente original, auténtica, es de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas, resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.



IVAN RICARDO REYES PAREDES

C.C: 1719813337

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Ivan Ricardo Reyes Paredes portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 1719813337 de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado “ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 - 2020 con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

FIRMA



NOMBRE Ivan Ricardo Reyes Paredes

CEDULA CC: 1719813337

Quito, 20 de marzo del 2020

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR

CORDILLERA

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INTEGRACIÓN CURRICULAR EN EL REPOSITORIO DIGITAL

DATOS PERSONALES:

1. **NOMBRE COMPLETO DEL ESTUDIANTE**
REYES PAREDES IVAN RICARDO
2. **CÉDULA DE CIUDADANÍA**
1719813337
3. **FECHA DE NACIMIENTO**
29/06/1986
4. **NACIONALIDAD**
Ecuatoriana
5. **DIRECCIÓN DE RESIDENCIA**
DIOGENES PAREDES N52-138 Y CAP RAMON BORJA SECTOR LA
KENNEDY
6. **PROVINCIA DE RESIDENCIA**
Pichincha
7. **CANTÓN DE RESIDENCIA**
Quito
8. **CORREO ELECTRÓNICO**
ivanchoqr2@hotmail.com
9. **TELÉFONOS**
02 5104250 / 0984571968
10. **FECHA DE SUSTENTACIÓN**

03 de octubre 2020

TEMA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR:

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG DISTRIBUCIONES UBICADA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERIODO 2019 – 2020

EN CASO DE HABER REALIZADO INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA:

ESCRIBA LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

**COMPLETE Y AÑADA SU FIRMA DIGITAL A CONTINUACIÓN
TIPO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I+D+i

INCUBADORA EMPRESARIAL

PRODUCCIÓN ARTÍSTICA

Yo, IVAN RICARDO REYES PAREDES, portador de la cédula de identidad N° 1719813337, autorizo al Instituto Tecnológico Superior Cordillera la publicación del Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital.



FIRMA DEL ALUMNO

ENTIDAD QUE AUSPICIO EL TRABAJO: MRG DISTRIBUCIONES

NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL: MARCO MANTILLA

TELÉFONO Y/O CELULAR EMPRESA: 0998481750

**Ing. William Patricio Parra López
ADMINISTRADOR DE BIBLIOTECA CENTRAL
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA**

DEDICATORIA

Dedico el presente proyecto a Dios, por ser mi guía, por haberme llevado por el camino correcto, dándome salud, bienestar y vida, permitiéndome culminar de manera satisfactoria esta etapa tan importante dentro de mi formación como estudiante

Dedico este proyecto, a mis padres Sonia Rosalba Paredes Jiménez - Marco Tulio Reyes, pilares fundamentales en mi formación personal y profesional, ya que su incansable guía, apoyo incondicional y sabios consejos, los mismos que aportaron a no claudicar y tomar excelentes decisiones en mi diario vivir (una de ellas comenzar mis estudios), es por eso que seguirán siendo muy importantes para cumplir mis metas.

A ellos dedico mis años de estudios, esfuerzo y constancia, que ahora se ven reflejado en la culminación del presente proyecto.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por brindarme sabiduría y paz para poder sobrellevar cualquier dificultad, por darme las fuerzas necesarias para superar cada obstáculo y dificultad presentada en mi vida.

Gracias Madre y a gracias Padre, por su esfuerzo, dedicación y constancia en cada paso de mi vida, por no perder la fe en mi.

Gracias a todas las personas que de una u otra forma aportaron con su apoyo, palabras de aliento, consejos y motivación para poder culminar esta maravillosa etapa.

Gracias a mi Tutor por ser una guía importante en el desarrollo del proyecto, por su valiosa guía, paciencia y por su enseñanza.

Gracias a quienes fueron y siguen siendo muy importantes en mi vida.

INDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	iii
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INTEGRACIÓN CURRICULAR EN EL REPOSITORIO DIGITAL.....	iv
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
INDICE GENERAL	viii
INDICE DE TABLAS	xiii
INDICE DE FIGURAS	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xv
RESUMEN EJECUTIVO	xvi
ABSTRACT	xvii
CAPITULO I.....	1
1. ANTECEDENTES.....	1
1.1 Contexto.....	1
1.1.1 macro	1
1.1.2 Meso.	3
1.1.3 Micro.....	5

1.2 Justificación	6
1.3 Determinación del Problema Central	8
1.3.1 Análisis de la matriz T	9
CAPITULO II	10
2. INVOLUCRADOS	10
2.1 Mapeo Involucrados	10
2.2 Matriz análisis de involucrados.....	11
2.2.1 Análisis de la matriz de análisis de involucrados.....	12
CAPITULO III	14
3. PROBLEMAS Y OBJETIVOS	14
3.1 Árbol de problemas	14
3.1.01 análisis del árbol de problemas	15
3.2 Árbol de objetivos	16
3.2.01 análisis del árbol de objetivos	17
CAPITULO IV	18
4. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	18
4.1 Matriz análisis de alternativas.....	18
4.1.01 Análisis de la matriz de alternativas	19
4.2 Matriz de análisis impacto de los objetivos	21
4.2.01 Análisis de la matriz de impacto de objetivos.....	22

4.3 Diagrama de estrategias.....	24
4.3.01 Análisis del diagrama de estrategias.....	25
4.4 Matriz de marco lógico.....	26
4.4.01 Análisis de la matriz de marco lógico	28
CAPITULO V	30
5. PROPUESTA	30
5.1 Antecedentes de la propuesta.....	30
5.2. Justificación	31
5.3 Objetivo general	32
5.4 Objetivos específicos.....	32
5.5 Orientación para el estudio	33
5.6 Metodología	38
5.6.1 Tipo de Investigación.	38
5.7 Encuesta para el Levantamiento de Información	42
5.8. Resultados de la aplicación de la encuesta.	45
5.9. Portada de la Propuesta.....	58
PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS.....	59
1. Objetivo del proyecto	60
2. Filosofía Empresarial	61

2.1. Misión.....	61
2.2. Visión.....	62
2.3. Valores Corporativos.....	62
2.4. Objetivo General.....	63
2.5. Objetivos Específicos.....	63
2.6. Políticas.....	63
2.7. Base legal.....	63
2.8. Organigrama Estructural.....	64
2.9. La Motivacion Laboral.....	65
2.10. Empoderamiento laboral.....	68
2.11. La importancia del plan motivacional.....	68
2.12 Etapas de Desarrollo.....	70
2.13. Primera etapa.....	70
2. Capacitaciones.....	74
3. Talleres.....	74
2.13. Segunda Etapa.....	76
1. Incentivos Económicos.....	78
2. Incentivos no Económicos.....	80
2.14. Tercera Etapa.....	82
1. Bienvenida.....	83
2. Reglas para todos.....	83
4. Retro alimentación, inquietudes y respuestas.....	83
6. Refrigerio.....	84

CAPITULO VI	85
6. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	85
6.1. Recurso Humano	85
6.2. Presupuesto	87
6.3. Cronograma de actividades.....	88
CAPITULO VII	89
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	89
7.1. Conclusiones	89
7.2. Recomendaciones.....	90
BIBLIOGRAFÍA	91
ANEXOS.....	95
Informe URKUND.....	98
Bitácora	99

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Matriz “T”.....	8
Tabla N° 2 Análisis de involucrados	11
Tabla N° 3 Análisis de alternativas.....	18
Tabla N° 4 Matriz de impacto de objetivos.....	21
Tabla N° 5 Matriz de marco lógico	26
Tabla N° 6 Resultados de Genero.....	45
Tabla N° 7 Resultado de Edad.....	46
Tabla N° 8 Resultados de Cargo.....	47
Tabla N° 10 Motivación.....	49
Tabla N° 11 Motivación Factor Importante	50
Tabla N° 12 Su Trabajo es Reconocido	51
Tabla N° 13 Oportunidad Laboral	52
Tabla N° 14 Identificado con la Organización.....	53
Tabla N° 15 Grupo Motivado.....	54
Tabla N° 16 Comunicación Asertiva	55
Tabla N° 17 Clima Laboral	56
Tabla N° 18 Remuneración	57
Tabla N° 19 Presupuesto del proyecto.....	87
Tabla N° 20 Cronograma de actividades	88

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Mapeo de involucrados	10
Figura N° 2 Árbol de problemas.....	14
Figura N° 3 Árbol de Objetivos.....	16
Figura N° 4 Diagrama de estrategias	24
Figura N° 5 Resultado de genero.....	45
Figura N° 6 Resultados de Edad.....	46
Figura N° 7 Resultado de Cargo.....	47
Figura N° 8 Beneficios Laborales.....	48
Figura N° 9 Motivación	49
Figura N° 10 Motivación Factor Importante.....	50
Figura N° 11 Su Trabajo es Reconocido.....	52
Figura N° 12 Oportunidad Laboral.....	53
Figura N° 13 Identificado con la Organización.....	54
Figura N° 14 Grupo Motivado	55
Figura N° 15 Comunicación Asertiva.....	56
Figura N° 16 Clima Laboral.....	57
Figura N° 17 Remuneración.....	58
Figura N° 18 Estructura organizacional.....	65
Figura N° 19 Formación laboral.....	71
Figura N° 20 Incentivos laborales	72
Figura N° 21	76
Figura N° 22	77

Figura N°23 Bodega MRG DISTRIBUCIONES	79
Figura N° 24 Colaborador MRG DISTRIBUCIONES.....	79

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1	95
Anexo N° 2	96
Anexo N° 3	97
Anexo N° 4	98
Anexo N° 5	99

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación, tiene como finalidad elaborar un plan motivacional y de incentivos para la empresa MRG DISTRIBUCIONES del Distrito Metropolitano de Quito, la misma que tiene la necesidad de incrementar su productividad, y aumentar a motivacion de sus colaboradores.

El tener un personal con baja motivacion es sumamente perjudicial para cualquier organización ya que no se podrán ejecutar los objetivos ni el cumplimiento de metas, con la implementación de proyecto lograremos identificar a los autores involucrados y su papel dentro del problema presentado, así también permite analizar la situación actual, problemas y causas que provocan la desmotivación en los colaboradores de la empresa investigada.

Para esto, se ha creado un plan motivacional y de incentivos, el cual consta de varias alternativas, que ayudaran a la organización a mejorar su productividad, recuperar la motivacion y por ende mejorar el desempeño de los colaboradores basados en los efectos de la implementación de este proyecto, logrando un ambiente laboral adecuado para la correcta ejecución de las actividades.

En el presente proyecto se presenta la importancia de la motivacion y las ventajas que esta tiene en la organización con el cual buscamos un personal altamente motivado logrando así cumplir con los objetivos propuestos a largo y mediano plazo.

El presente proyecto establecerá un mayor compromiso por parte de los trabajadores hacia la organización ya que la empresa MRG DISTRIBUCIONES se preocupa por su bienestar y desarrollo, al considerar la incorporación de nuevos conocimientos, habilidades y capacidades para su crecimiento personal y profesional, por lo tanto la implementación del proyecto lograra que la empresa será reconocida y aceptada por la población de consumo, logrando estabilidad laboral y estabilidad económica a todo el personal.

Palabras claves: Motivación, plan, productividad, incentivos, compromiso.

ABSTRACT

The purpose of this research is to prepare a motivational and incentive plan for the company MRG DISTRIBUCIONES of the Metropolitan District of Quito, which has the need to increase its productivity and increase the motivation of its collaborators.

Having a staff with low motivation is extremely detrimental to any organization since the objectives and the fulfillment of goals will not be possible, with the implementation of the project we will be able to identify the authors involved and their role in the problem presented, thus also allowing us to analyze the current situation, problems and causes that cause demotivation in the collaborators of the investigated company.

For this, a motivational and incentive plan has been created, which consists of several alternatives, which will help the organization to improve its productivity, regain motivation and therefore improve the performance of employees based on the effects of the implementation of this project, achieving a suitable work environment for the correct execution of activities.

This project presents the importance of motivation and the advantages it has in the organization with which we are looking for highly motivated personnel, thus achieving the objectives set in the long and medium term.

This project will establish a greater commitment on the part of the workers towards the organization since the company MRG DISTRIBUCIONES cares about their well-being and development, considering the incorporation of new knowledge, skills and abilities for their personal and professional growth, therefore The implementation of the project will ensure that the company will be recognized and accepted by the consumer population, achieving job stability and economic stability for all personnel.

Key words: Motivation, plan, productivity, incentives, commitment.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.1 Contexto

1.1.1 macro

Laborar en un ambiente agradable se ha convertido en un factor tan trascendental y fundamental para las organizaciones que cuando esta falla, no hay beneficios laborales ni compensación económica que logre que los subordinados se sientan bien en la organización y comiencen a pensar seriamente en cambiarse a otra que le rinda mejor compensación económica, ocasionando la fuga del buen capital humano que existe.

Si la motivación fuese simplemente económica, bastaría con subir los sueldos para motivar a los colaboradores e incrementar su productividad laboral. La experiencia y varios estudios realizados demuestran lo contrario.

Según el trabajo de titulación realizado por Gabini (2018), El éxito y efectividad de una empresa se debe al rendimiento de cada uno de los empleados ya que son una pieza fundamental, es por eso que la organización busca de manera exhaustiva aumentar el rendimiento de sus colaboradores.

Hernandez (2017) en su tesis " Rendimiento laboral y capacitacion en la T.E.S PNP de chimbote 2016 afirma: El Rendimiento Laboral se relaciona a la actitud de cada persona (colaborador) en diferentes hábitos laborales y personales, teniendo en cuenta su capacidad de trabajo y ganas de colaborar en las diferentes actividades.

**ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG**

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

Para poder comprender realmente que es el rendimiento laboral, se realizó una investigación exhaustiva, y así lo citó Laureano Astuhuaman (2018) en su trabajo de titulación “La motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores” afirma: La contribución que realiza cada empleado dentro de la organización es fundamental. Por eso deben ser observados ya que sus acciones y comportamientos son relevantes para el logro de metas y objetivos.

Tomando en cuenta que la motivación y el rendimiento van de la mano, una mala motivación afecta el rendimiento y un mal rendimiento afecta a la motivación, lo importante es conocer cuáles son sus causas y condiciones que generan una mala motivación y un bajo rendimiento.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

1.1.2 Meso.

La satisfacción laboral tiene una estrecha relación, entendemos que el aumento o disminución del rendimiento de los colaboradores van de la mano al grado de satisfacción que se tenga dentro de la organización. (a mayor satisfacción mayor rendimiento)

En Ecuador, la motivación es un factor determinante, el cual mide el grado de autonomía de cada una de las personas, para ello obtenemos que en base a datos relevantes e investigaciones 67% de los colaboradores ecuatorianos o radicados en el Ecuador, siente orgullo de la organización donde trabaja, recalcando así que este índice señala que ocho de cada diez empleos los genera el sector privado y dos de cada 10 empleos los genera el sector público (gobierno).

La satisfacción laboral es un tema de interés a nivel nacional, es necesario saber cuáles son los factores que se asocian a la satisfacción laboral y conocer, así como estos han cambiado con el transcurso del tiempo. Para ello tomamos como referencia un artículo de la revista líderes “la productividad laboral” es necesaria la construcción de un buen clima laboral, por parte del colaborador y de la organización, por un lado la empresa motiva al empleado, cuando se le permite participar, brindar su opinión en la toma de decisiones, existe también motivación cuando el colaborador recibe el apoyo de los jefes inmediatos, cuando apoyan sus iniciativas que pueden contribuir con el crecimiento de la organización.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

Según, Gonzalez Azucena (2017) en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de la agencia sur de guayaquil ARCA ECUADOR” concluye en su trabajo de investigación que existen varios factores condicionantes que afectan el rendimiento de un colaborador, el saber que la satisfacción laboral tiene mucho que ver con la remuneración que percibe cada colaborador.

El reconocer y otorgar beneficios (plaza carrera, incentivos económicos, días libre, certificados por buen desempeño, entre otros) tiene que ver mucho con la actitud del colaborador. Ya que esto hace que una persona tenga un comportamiento diferente, entonces decimos que la Satisfacción laboral genera satisfacción, menos probabilidades de abandono y rotación, pero también puede derivar a ausentismo laboral, rotación de personal y abandono.

(Karim & Tania, 2017), nos dicen en su tesis “Plan motivacional de la empresa importadora Suhey para mejorar la calidad de vida laboral y familiar de sus colaboradores. Esta investigación permitió conocer que existen 2 tipos de motivación la motivación intrínseca y la motivación extrínseca, siendo esta última siendo la de mayor porcentaje dentro del estudio realizado. Conociendo así que el sueldo y los diferentes beneficios, tanto económicos como de desarrollo personal y profesional son los que generan un alto rendimiento.

El proyecto ayudó a la organización a tener una guía, la cual potenció dos factores (escalas) muy importantes dentro de las necesidades básicas de Maslow como son: la autorrealización y el reconocimiento, fueron fundamentales por que ayudaron mucho en el proyecto.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

1.1.3 Micro

MRG DISTRIBUCIONES es una empresa que se dedica a la distribución de bebidas energéticas, aguas y cervezas al por mayor. Se encuentra ubicada en el sector norte de la ciudad de QUITO en el pasaje San Rafael núm. 4013 y García Moreno, parroquia de Calderón (carapungo) Actualmente cuenta con 11 colaboradores y esta organización se encuentra experimentando cambios, los mismos que se inclinan al posicionamiento de la marca, enfocando sus metas a ganar gran parte del mercado nacional, para ello buscan ser una empresa rentable y competitiva, entonces ejecutar el proyecto plan motivacional y de incentivos será fundamental y clave para abrir espacios de crecimiento, expansión y desarrollo personal. Los cuales ayudaran al cumplimiento de logros enfocados en los objetivos principales de la organización. En la empresa se puede evidenciar que existe un alto índice de desmotivación por parte de quienes conforman dicha organización, provocando que sus colaboradores no realicen sus labores de una buena manera o de manera eficiente, haciendo que exista rotación de personal y que los clientes no se sientan satisfechos con un buen servicio y los mismos perciban ese ambiente. Como objetivo principal y para reducir el índice de desmotivación se busca implementar en la organización el plan motivacional y de incentivos, los cuales serán imprescindibles para realizar su buena gestión ya que la empresa carece de una guía de incentivos y motivaciones, esto afecta de manera directa a todo el personal, en los cuales se debe prestar mayor atención dando prioridad, ya que ellos son quienes ayudarán a crecer, a cumplir sus metas y objetivos a la organización. Logrando así vincular a todos los colaboradores a un mismo fin y bien común, la mejora productividad laboral y por ende las buenas practicas empresariales y el desarrollo del buen clima laboral y empoderamiento empresarial.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

1.2 Justificación

Elaborar un plan motivacional y de incentivos para mejorar la productividad de los colaboradores, es el tema del presente trabajo de investigación, el cual tiene como fin aumentar la satisfacción laboral de los colaboradores y empoderarlos a la organización, generando así mayor contribución productiva y el manejo adecuado del buen clima laboral.

El Plan nacional de desarrollo “Toda una vida” Nos habla sobre garantizar una vida digna, de igualdad de oportunidades a todas las personas.

Damos importancia a las políticas, especialmente al punto 1.7 donde se hace referencia al garantizar el acceso al trabajo digno, y a la seguridad social para todas las personas. Teniendo como meta para el 2021 el reducir la brecha entre hombres y mujeres del 33,5% al 28,7% de empleo adecuado.

De igual manera se tiene como meta el reducir la brecha salarial del 21,9% al 18,4% al 2021.

Terminamos dando a conocer la meta de incrementar la afiliación o porcentaje de personas cubiertas con algunos de los regímenes de seguridad social pública del 47% al 51,2% a 2021.

Actualmente las organizaciones crean planes de motivación, incentivos o de rendimiento laboral, con el afán de lograr hacer sentirse realizados a los colaboradores y sentir realizados a los colaboradores en su lugar de trabajo.

El asignar responsabilidades y funciones a cada uno de los colaboradores es sumamente importante, ya que buscamos que se empoderen de la organización y así obtener un mayor rendimiento laboral, por que cada uno ejercerá su función, generando así gusto al puesto de trabajo.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

Por lo tanto, la elaboración de este proyecto es fiable, porque dará una solución viable, a los diferentes problemas que surgen dentro de la organización, teniendo como alcance un personal altamente motivado, empoderado, competitivo y así de esta manera lograremos disminuir el gasto excesivo, alcanzando un personal con un buen rendimiento, con calidad de servicio y una alta producción, encaminado así a la organización hacia el éxito.

1.3 Determinación del Problema Central

Tabla N° 1 Matriz “T”

Situación Empeorada	Situación Actual				Situación Mejorada
Baja Productividad	Alto índice de desmotivación por parte de los colaboradores de la Empresa MRG DISTRIBUCIONES				Mayor satisfacción para los colaboradores, generado por una buena motivación y un buen clima laboral.
Fuerzas Impulsadoras	I	PC	I	PC	Fuerzas Bloqueadoras
Realizar el plan motivacional y de incentivos	1	4	4	1	Desinterés de los altos mandos
Realizar un Plan de Carrera	1	4	4	2	Escaso compromiso por parte del colaborador
Actividades motivacionales a los colaboradores	1	5	4	1	Indiferencia por parte de los altos mandos de la organización.
Reconocimiento al desempeño y logros obtenidos	1	4	4	1	Falta de compañerismo en la organización
Capacitaciones al equipo de trabajo con el fin de mejorar el clima laboral	1	4	4	1	Mal manejo del tiempo por parte del colaborador

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Ivan Reyes

1.3.1 Análisis de la matriz T

La matriz T empieza como situación actual un ALTO índice de desmotivación por parte de los colaboradores de la organización MRG DISTRIBUCIONES, obsérvanos una baja productividad en situación empeorada

Nuestra primera fuerza impulsadora es realizar un plan cuya puntuación es 1 motivacional, tratando de afianzar el proyecto con un potencial de 4, teniendo una fuerza bloqueadora de 1 la misma que se por la falta desinterés de os altos mandos

Así mismo contamos con una segunda fuerza impulsadora que es el Plan Carrera se tiene un parámetro de (1), pero debemos llegar a (4), la fuerza bloqueadora es el escaso compromiso por parte de los colaboradores.

Tercera fuerza impulsadora Actividades motivacionales a los colaboradores, ya que la organización carece de esto, fuerza bloqueadora la indiferencia y desinterés por parte de los altos mandos, despreocupación.

Como cuarta fuerza impulsadora Reconocimiento a los colaboradores, por logros y metas obtenidas, plan carrera, certificados, incentivos económicos, colocamos un parámetro de (1) y pretendemos llegar a (4) obteniendo una mejora considerable. Fuerza bloqueadora, falta de compañerismo, buscado un mejoramiento de (4). Quinta fuerza impulsadora, Capacitaciones a todo el personal con el fin de mejorar el clima laboral, charlas, cursos motivacionales, sin duda será un punto importante para el Cambio organizacional. Fuerza bloqueadora mal manejo del tiempo por parte del colaborador, crear espacios y tiempos adecuados dentro de la jornada laboral.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR LA

PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

CAPITULO II

2. INVOLUCRADOS

2.1 Mapeo Involucrados

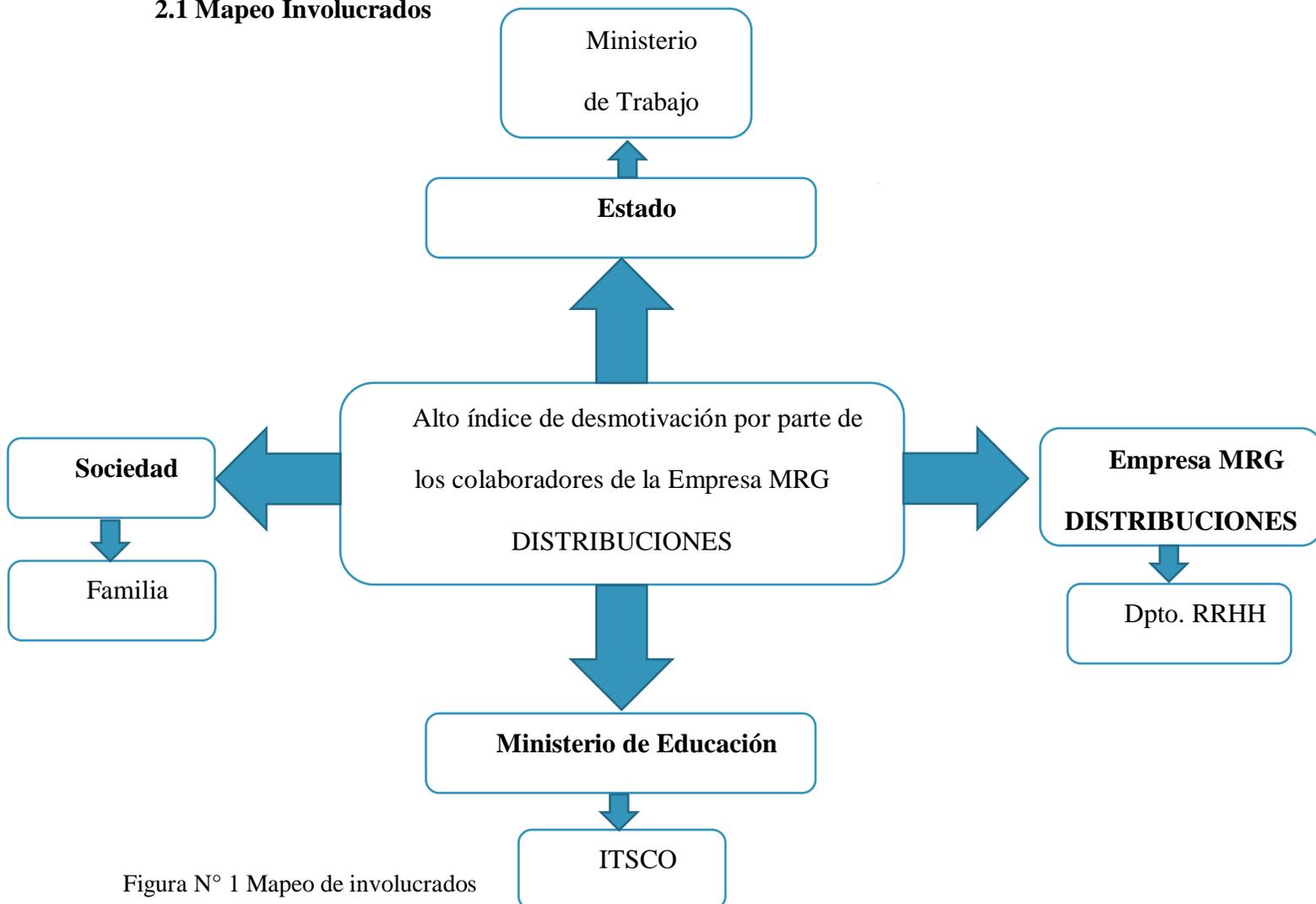


Figura N° 1 Mapeo de involucrados

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Ivan Reyes

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR LA

PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

2.2 Matriz análisis de involucrados

Tabla N° 2 Análisis de involucrados

ACTORES INVOLUCRADOS	INTERÉS SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	1. RECURSOS 2. CAPACIDADES 3. MANDATOS	INTERÉS SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
MINISTERIO DE TRABAJO	Igualdad entre empleador y colaborador, obteniendo un salario justo, acorde al perfil.	Problemas de productividad, el no reconocimiento al trabajo realizado.	Código de Trabajo art 42. Obligaciones empleador	Mejorar la productividad dar reconocimiento al trabajo realizado.	El no cumplimiento de obligaciones por parte de colaborador
EMPRESA MRG	Proteger los derechos del colaborador y abogar por la buena relación laboral	Baja productividad	Reglamento Interno	Plan de motivación, y beneficios, como charlas, certificaciones, plan carrera	Conformismo, desinterés por parte de las diferentes áreas
RECURSOS HUMANOS	Colaboradores motivados y empoderados en su trabajo y su cargo	Colaboradores insatisfechos	Establecer, beneficios, incentivos por desempeño	Compromiso laboral, satisfacción en el trabajo	Aumento Rotación de personal
FAMILIA	Apoyo e integración familiar, estabilidad al trabajador	No asistencia, el no apoyo a las diferentes jornadas	Plan nacional toda una vida en el objetivo 1	Apoyo de manera integral, fortalecer la productividad	Indiferencia por parte del colaborador
ITSCO	Que el proyecto se ejecute de manera real y eficaz	Desconocimiento por parte de los estudiantes	Políticas, lineamientos en relación a los proyectos I+D +I	Proyecto de Guía de apoyo a empresas y colaboradores con desmotivación laboral	Falta de interés por parte del ITSCO en la realización del proyecto

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Ivan Reyes

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS

COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

2.2.1 Análisis de la matriz de análisis de involucrados

Dentro de la matriz de análisis podemos observar como entidades directas al Ministerio de trabajo, Empresa MRG Distribuciones, al departamento de Recursos Humanos, Familia, Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

Siendo el Ministerio de Trabajo el principal, ya que por medio del código de trabajo podemos garantizar el bienestar y derechos de los colaboradores, sin importar condición social, raza, etnia, color ya que promueve un ambiente de inclusión.

La Empresa MRG distribuciones, un segundo actor involucrado en el proyecto, ya que es fundamental el apoyo de la organización para poder realizar el proyecto, otorgando instalaciones en optimas condiciones, seguras y que permitan el buen desempeño del colaborador.

El Departamento de Recursos Humanos. es un actor principal, ya que debe velar siempre por el bienestar, salud, buen clima laboral y crecimiento personal y profesional de los colaboradores manejando salarios acordes al desempeño y capacidades de cada uno. Dando importancia al eje fundamental y motor de la organización (colaborado).

Es ahí donde se debe enfocar y desarrollar el proyecto, esta área en especifico es un actor primordial, serán ellos los encargados de gestionar todo el proceso, enfocados en mejorar cada área de la empresa, implementando a cabalidad cada punto ya mencionado.

familia, muy importante para cada uno de nosotros por ser un apoyo fundamental en cada etapa de nuestras vidas, tomando en cuenta esto debemos tener claro que deben involucrarse en los diferentes programas o eventos que la organización realice, esto motivara mucho al colaborador y por ende mejorara considerablemente su productividad.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR LA

PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

Instituto Tecnológico Superior Cordillera, Permitirá que estos proyectos se den a conocer y puedan ser ejecutados, creara una visión muy clara y dará paso a que los estudiantes realicen sus trabajos con mayor conocimiento del tema.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

CAPITULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.1 Árbol de problemas

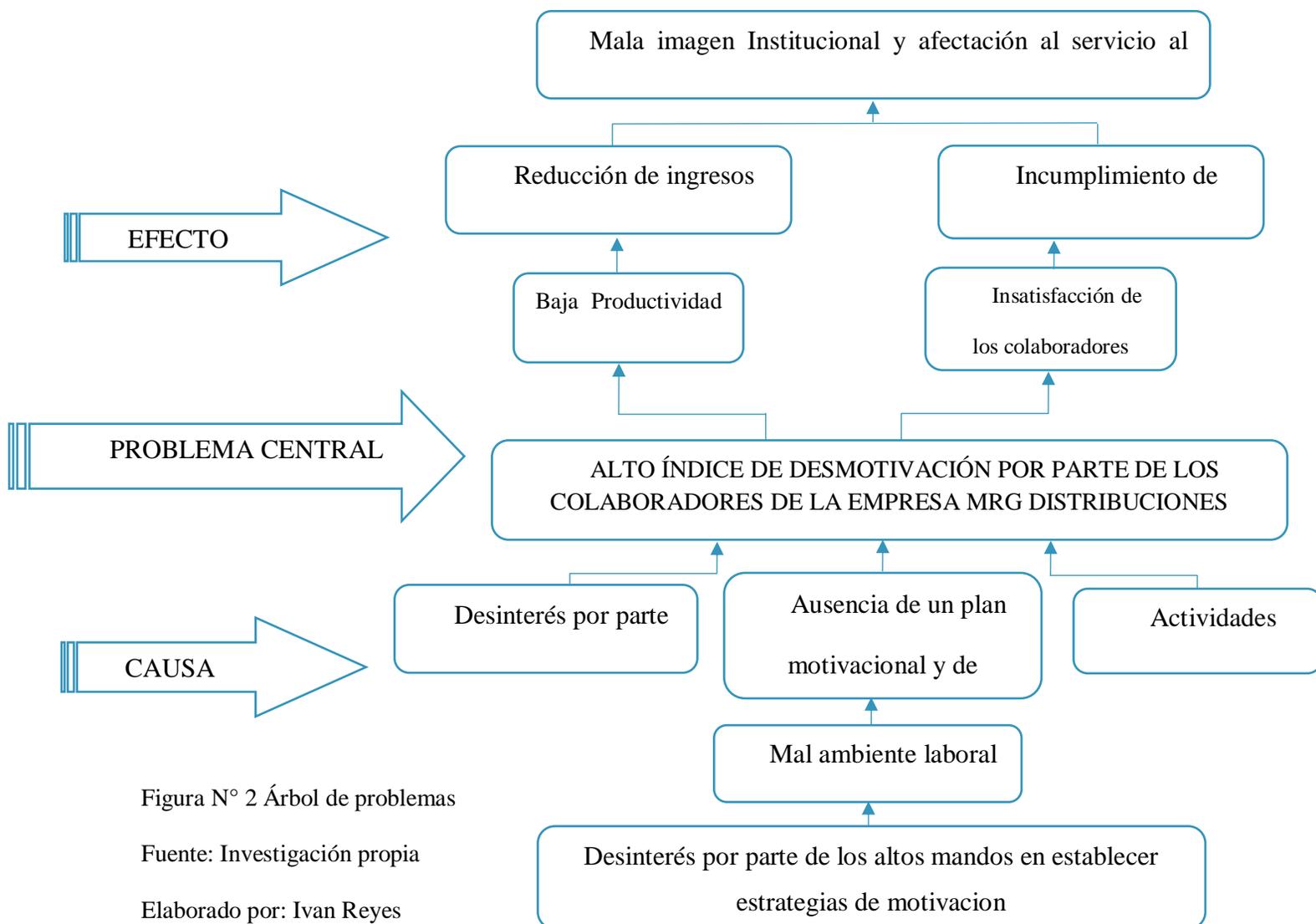


Figura N° 2 Árbol de problemas

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Ivan Reyes

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

3.1.01 análisis del árbol de problemas

Este árbol nos muestra realmente varios efectos que impiden la buena productividad, dichos efectos tienen una influencia amplia dentro de la organización, lo cual no permite ir en la dirección correcta, la cual permita alcanzar los logros.

La Situación actual en el árbol de problemas es el alto índice de desmotivación por parte de los colaboradores de la empresa MRG DISTRIBUCIONES, donde las principales causas, como actividades multitareas, proporciona una desorientación laboral, ocasionando colaboradores descontentos, y por ende un mal ambiente laboral. Lo que da lugar al no empoderamiento y falta de compromiso, derivando en el no cumplimiento adecuado de las actividades, logrando el quemí importismo y falta de interés, generando resultados negativos, colaboradores insatisfechos.

Este árbol nos muestra realmente varios efectos que impiden una buena productividad, dichos efectos tienen una influencia muy grande en la organización lo cual no permite que vaya en dirección correcta y en busca de logros planificados.

3.2 Árbol de objetivos

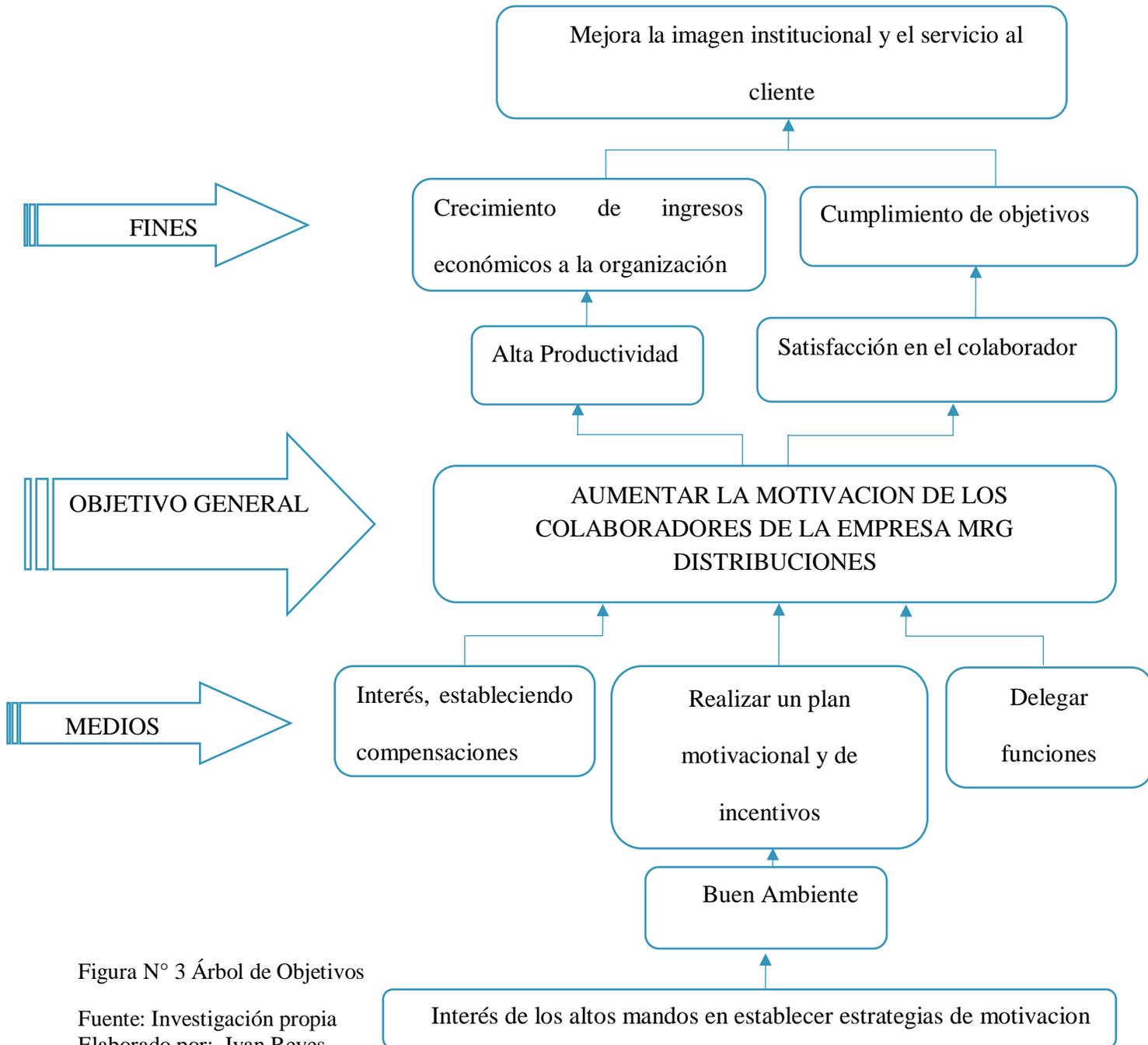


Figura N° 3 Árbol de Objetivos

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Ivan Reyes

3.2.01 análisis del árbol de objetivos

El objetivo general es aumentar la motivación de los colaboradores de la EMPRESA MRG DISTRIBUCIONES, para ello contamos con diferentes medios como son: Realizar un plan motivacional y de incentivos, estos incentivos pueden ser económicos, bonos, certificaciones, plan carrera, ayudas con servicios de guarderías para padres que así lo requiera, mañanas deportivas, talleres de formación, los cuales van a permitir que exista compañerismo. Buscando obtener un buen clima laboral.

EL siguiente medio que nos ayudará, es delegar funciones, que cada colaborador realice y ejerza su trabajo para el cual fue contratado, sin aumentarle más labores que no estén relacionadas a su puesto, con los diferentes medios vamos a cumplir los fines requeridos, que son el cumplimiento de objetivos y el crecimiento de ingresos económicos. Logrando tener una imagen empresarial exitosa y un trato diferenciado con el cliente lo cual será favorable para la organización en su entorno micro y macro, porque estamos logrando un alto grado de motivación.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

4.1 Matriz análisis de alternativas

Tabla N° 3 Análisis de alternativas

Objetivos	Impacto sobre el propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Interés de los altos mandos en establecer estrategias de motivacion	5	5	4	4	4	22	Media alta
Realizar un plan motivacional y de incentivos	5	4	5	5	4	23	Alta
Interés, estableciendo compensaciones	5	5	5	5	4	24	Alta
Delegar funciones	5	5	5	4	4	23	Alta
Aumentar la motivacion de los colaboradores de la Empresa MRG Distribuciones	5	5	5	4	4	23	Alta

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Ivan Reyes

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

4.1.01 Análisis de la matriz de alternativas

El objetivo general del proyecto es aumentar la motivación y ello generará que aumente la productividad de los colaboradores de la Empresa MRG Distribuciones, logrando llegar a obtener un nivel de satisfacción general que sea favorable para el colaborador en cada una de sus funciones. Obteniendo un alto compromiso y un empoderamiento total.

Por lo tanto, el primer objetivo es el interés de los altos mandos en establecer estrategias de motivación cuyo impacto sobre propósito y factibilidad técnica tendrán una puntuación de 5, teniendo a factibilidad financiera, factibilidad social y factibilidad política con una puntuación de 4, lo cual nos da un total de 22, que corresponde a la categoría ALTO, entonces expresamos que si podremos cumplir este objetivo, donde se van a optimizar los recursos.

En segundo objetivo es realizar un plan motivacional y de incentivos, para lo cual impacto sobre el propósito tiene un valor de 5 debido a que se ha investigado, si el colaborador es motivado y tiene satisfacción dentro de su lugar de trabajo, este generará una mayor productividad y por ende se tendrá un excelente clima laboral, en cuanto a factibilidad técnica valor de 4 factibilidad financiera se valora con 5, factibilidad social 5 y factibilidad política se ha puntuado con 4 obteniendo un total de 23, entrando en una categoría alta, también identificamos que el objetivo es alcanzable. El tercer objetivo específico es aumentar el interés, buscando compensaciones, reconocimiento al trabajo, con un impacto sobre propósito de 5, pues es muy importante reconocer el buen trabajo del colaborador.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

la factibilidad técnica tiene un valor de 5, factibilidad técnica se puntúa con un valor de 5, la factibilidad financiera de puntúa con 5 ya que la empresa no cuenta con el presupuesto para realizar este objetivo, factibilidad social con un valor de 5 y factibilidad política 4, obteniendo un total de 24, lo que da una categoría alta, el objetivo es alcanzable.

Cuarto objetivo, delegar funciones. Tareas únicas que permitirán el correcto desarrollo laboral, sin aumento o sobrecarga de labores, con impacto sobre propósito 5, lo que significa que se tendrá apoyo por aporte de la organización, factibilidad técnica con un valor de 5, factibilidad financiera 5, factibilidad social 4 y factibilidad política 4, obteniendo una sumatoria total de 23, con lo cual sabremos que si se podrá cumplir el objetivo.

El objetivo general, es aumentar la motivacion de los colaboradores de la Empresa MRG Distribuciones, para lo cual el impacto sobre propósito de 5, ya que la organización tiene un alto interés en mejorar, cuidar y velar por sus colaboradores, factibilidad técnica con un valor 5 pues se cuenta con los recurso tecnológicos necesarios para la ejecución del proyecto, la factibilidad financiera con una puntuación de 5 ya que la organización cuenta con los recurso necesarios para llevar el proyecto, factibilidad social con una puntuación de 4 pues dentro de la organización, se ha visto la necesidad de aumentar la motivacion y productividad de los colaboradores, la factibilidad política tiene un valor de 4 con un puntaje total de 23 obteniendo un categoría alta, lo cual nos indica que el objetivo es alcanzable.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

4.2 Matriz de análisis impacto de los objetivos

Tabla N° 4 Matriz de impacto de objetivos

Objetivos	Factibilidad de lograrse	Impacto de genero	Impacto ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total
Interés de los altos mandos en establecer estrategias de motivación	Se busca avanzar y obtener mejores resultados en la organización. (5)	Mismos derechos, tanto para hombres y mujeres (5)	Materiales a utilizar serán reciclados. (4)	Se obtendrá mayor compromiso en los colaboradores (5)	Motivación, satisfacción y empoderamiento (5)	24
Realizar un plan motivacional y de incentivos	Aumentara la motivacion del colaborador (4)	Favorecerá a hombres como a mujeres (5)	Crear relaciones interpersonales, saludables. (5)	Esto generara que la organización de un servicio de calidad. (5)	Reconocer a los colaboradores por los resultados obtenidos (5)	24
Interés, estableciendo compensaciones	colaboradores tendrán un mejor rendimiento y se empoderen de la empresa (5)	Equidad de genero, sin discriminación alguna. (5)	El material a utilizar es amigable con el medio ambiente (4)	La excelencia colaboradores empoderados (5)	Mejora organizacional y mejora personal (5)	24
Delegar Funciones	Es prioridad de la organización, delegar funciones en cada área (5)	Se buscará la equidad de genero (5)	Mejora en la relaciones inter personales (4)	Complacencia laboral (5)	Seguimiento y mejoramiento constante. (5)	24
Aumentar la motivacion de los colaboradores de la empresa MRG distribuciones	Empoderamiento laboral, buen clima, personal motivado obtener el mejor rendimiento (5)	La participación de todos los colaboradores (4)	Optimizar recursos y tiempo (5)	Seguridad y estabilidad laboral (5)	Seguimiento pertinente obteniendo resultados periódicos sobre la aplicación del plan motivacional (5)	24

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Ivan Reyes

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

4.2.01 Análisis de la matriz de impacto de objetivos

La matriz de impacto de objetivos, permite identificar cinco ítems fundamentales para nuestro proyecto, como son: Factibilidad de lograrse, impacto de genero, impacto ambiental, relevancia y sostenibilidad.

Primer objetivo, hace referencia al interés que deben tener los alto mando de la organización, para poder establecer estrategias de motivacion, ya que existe interés por parte de la alta gerencia en obtener excelentes resultados, donde hombres y mujeres tendrán los mismo derechos, en impacto ambiental los materiales que se van a utilizar serán reciclados y no afectaran el medio ambiente, la relevancia es obtener mayor compromiso de los colaboradores, en cada área de trabajo, Lo cual tendrá sostenibilidad mostrando resultados con la motivacion, satisfacción y empoderamiento de los colaboradores. La suma todas de los factores dio una calificación de 24, dándonos una categoría alta.

Como segundo objetivo, se busca realizar un plan motivacional y de incentivos, lo cual es importante por que un personal motivado hará que la organización se fortalezca y crezca en todos los aspectos, favorecerá a hombres y mujeres, sin excepción. El impacto ambiental es fortalecer las relaciones interpersonales y hacerlas saludables. La relevancia será genera una organización con un servicio de calidad, obteniendo una sostenibilidad será reconocer a los colaboradores por los resultados obtenidos. La sumatoria es de 24 con una categoría alta.

Como tercer objetivo, tenemos interés establecido por compensaciones, los cual va hacer crecer la motivacion, donde buscamos la equidad de genero, sin discriminación.

En el impacto ambiental el material a utilizarse será amigable con el medio ambiente, lo relevante de este objetivo será buscar la excelencia y colaboradores empoderados con la organización, por otro lado, la sostenibilidad será una mejora en toda la organización y una mejora personal, cada uno de los colaboradores se sentirá incentivado. Obteniendo una sumatoria total de 24 que corresponde a la categoría de alta.

Como cuarto objetivo, tenemos el delegar funciones, con este objetivo logramos disminuir la sobrecarga laboral, que cada uno de los colaboradores haga su función sin necesidad de acumular trabajo, donde buscamos la equidad de género, mismas funciones tanto para hombres y mujeres, de acuerdo a su cargo y profesión, logrando tener una mejora en las relaciones inter personales.

Relevancia, satisfacción laboral, sostenibilidad será fortalecida con un seguimiento y una mejora continua, obteniendo una puntuación total de 24, en una categoría de alta.

Como objetivo general, tenemos aumentar la motivación de los colaboradores de la empresa MRG distribuciones buscando mejorar la productividad, con la finalidad de tener un personal empoderado y motivado con un valor de 5, fomentar un buen clima laboral, con el afán de obtener el mejor rendimiento con una participación general de toda la organización con una calificación de 4. Logrando la optimización de tiempo y recursos, calificados con 5, la relevancia para este proyecto es la estabilidad y seguridad laboral dando un valor de 5, buscamos la no rotación de personal, la sostenibilidad, será hacer un seguimiento permanente mostrando resultados periódicos sobre como se efectúa el plan motivacional valorado en 5. Obteniendo la calificación de 24 siendo el objetivo alcanzable.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

4.3 Diagrama de estrategias

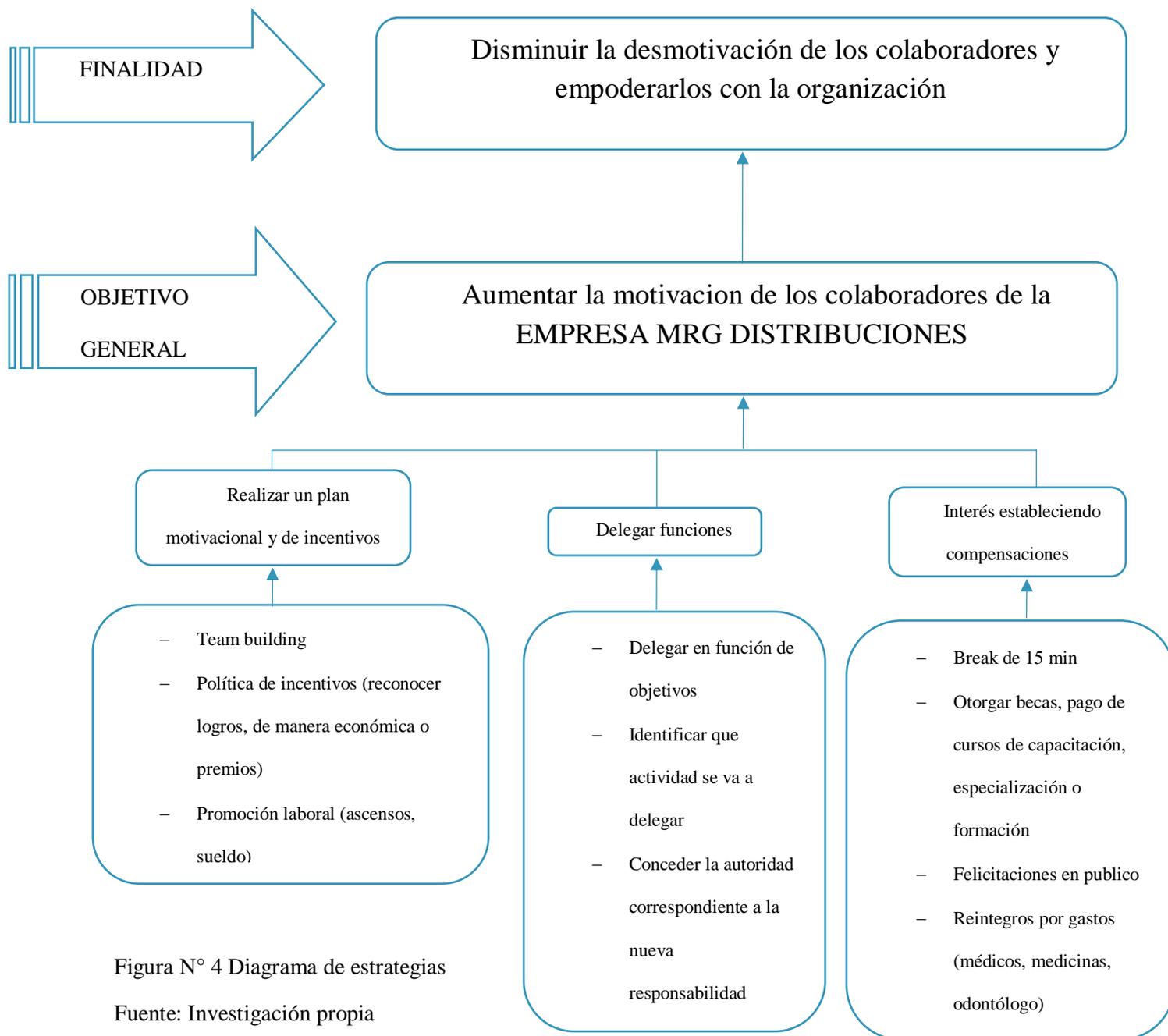


Figura N° 4 Diagrama de estrategias

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Ivan Reyes

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

4.3.01 Análisis del diagrama de estrategias

En el diagrama de estrategias, la finalidad es disminuir la desmotivación de los colaboradores de la empresa MRG Distribuciones, con el fin de empoderarlos de la organización, para ello realizaremos un plan motivacional y de incentivos, se utilizará tres estrategias.

La primera: Realizar un plan motivacional y de incentivos, cuyas actividades serán:

1. Team building
2. Política de incentivos
3. Promoción laboral

La segunda estrategia: Delegar funciones, con las actividades que se detallan:

1. Delega en función de objetivos
2. Identificar que actividades se va a delegar
3. Conceder la autoridad correspondiente a la nueva responsabilidad.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

1.4 Matriz de marco lógico

Tabla N° 5 Matriz de marco lógico

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Aumentar la motivacion y el interés a la actividades, tareas y responsabilidades asignadas.	Incrementar en un 30% la productividad y el compromiso en la realización de actividades	Control de metas cumplidas	Colaboración por parte de los involucrados, en lograr objetivos y metas
PROPOSITO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Aumentar la motivacion de los colaboradores de la empresa	El 80% de los colaboradores con alta motivación	Encuestas hechas al colaborador, que midan nivel de satisfacción	Empoderamiento, compromiso y buena acogida por parte de los colaboradores
COMPONENTES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
1. Realizar el plan motivacional y de incentivos	La productividad, actividades diarias ejecutadas de forma eficiente 50%	Evaluación de desempeño	Generara mayor compromiso laboral por parte de los colaboradores
2. Interés estableciendo compensaciones	Levantamiento de funciones en un 60% sin sobrecarga laboral	Encuestas	Los altos mandos valoren el compromiso y el trabajo que desempeñan los colaboradores
3. Delegar funciones	Elaboración de perfil de puestos	Planificación previa con los altos mandos y con las jefaturas de las diferentes áreas	Colaboradores con alto desempeño laboral
ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTO
1.1 Team building	Recurso Humano: Altos mandos 11 colaboradores	Facturas Recibos Registro de asistencia	Conseguir Implementar el plan de incentivos
1.2 Política de incentivos			
1.3 Promoción laboral			
2.1 Delegar en función de objetivos	Recursos tecnológicos: Computador Flash Memory parlantes	26,00	Colaboradores empoderados
2.2 Identificar que actividades se van a delegar			

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

2.3 Conceder la autoridad correspondiente a la nueva responsabilidad	internet infocus	25,00		Mejora del clima laboral
3.1 Break de 15 min	Recursos materiales talleres	43,20		Colaboradores motivados
3.2 Otorgar becas, pagos de cursos de capacitación, especialización y formación	Marcadores tiza líquida Pizarra			Mejora productividad
3.3 Felicitaciones en público	Papelería impresiones			
3.4 Reintegros por gastos médicos, farmacéuticos, odontológicos	Sala de reuniones Alimentación	27,50 121,70		
	TOTAL			

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Ivan Reyes

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

1.4.01 Análisis de la matriz de marco lógico

Matriz de marco lógico, para poder deducir esta matriz se deberá tomar en cuenta varios agentes importantes, los cuales ayudarán a obtener una descripción completa de la realidad que vive la empresa MRG Distribuciones.

Como finalidad aumentar la motivación y el interés a las actividades, tareas y responsabilidades asignadas, el indicador que tendrá en interés en realizar las actividades y el incremento en un 30% de la productividad, el medio de verificación será el control de metas cumplidas, se considera como supuesto el considerar por parte de la organización la colaboración y el involucramiento de toda la organización en poner en practica el plan y así lograr las metas y objetivos requeridos.

El propósito de la investigación consiste en implementar un plan motivacional, con el cual se logrará tener un personal con un 80 % de motivacion, el medio de verificación la realización de encuestas, para medir el nivel de satisfacción laboral, el supuesto será una buena generar empoderamiento, compromiso y que el proyecto tenga buena acogida.

Componentes, el primero componente es la realización del plan motivacional y de incentivos, con el cual se busca mejorar la productividad y motivacion del colaborador, el indicador es la productividad, las actividades diarias ejecutadas de manera eficiente en un 50%, el medio de verificación será la evaluación de desempeño como supuesto, generar mayor compromiso laboral por parte de los colaboradores.

El segundo componente es generar interés estableciendo compensaciones, para lo cual se realizará un levantamiento de funciones de hasta un 60%, eliminando la sobrecarga laboral.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

El medio de verificación será mediante encuestas, y como supuesto que los altos mandos valoren el compromiso trabajo realizado por los colaboradores.

Como tercer supuesto el delegar funciones, se propone para que los colaboradores conozcan las funciones a desempeñar y estas se realicen de manera eficiente, el indicador es la elaboración de un perfil de puesto, el medio de verificación será la planificación previa, que se tenga con los altos mandos y con los de cada área, logrando un supuesto con colaboradores de alto desempeño.

Entre las actividades a desarrollarse en el proyecto nombramos: el team building, que servirá para mejorar la comunicación entre los altos mandos-colaboradores, colaboradores-colaboradores y altos mandos-altos mandos. otra actividad es tener una política de incentivos, con la cual se busca reconocer y premiar el buen desempeño, en relación al segundo componente las actividades serán, el delegar en función de objetivos, con esta función lograremos el mejoramiento continuo, identificar las actividades que se van a delegar, generar confianza y compromiso, y conceder autoridad a la nueva responsabilidad,

En este proyecto participaran todos los colaboradores de la organización, en total 11 personas, donde también se utilizará el recurso tecnológico y material, para el buen desempeño de cada una de las actividades, con los recursos y actividades ya mencionadas se analizo un valor aproximado de 112 dólares americanos, acotando que la organización cuenta con algunos recursos, los cuales se tendrán a disposición cuando así se lo desee.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

CAPITULO V

PROPUESTA

5.1 Antecedentes de la propuesta

En la empresa MRG Distribuciones, se registra una disminución de la productividad, adicional se percibe un clima laboral muy bajo, insatisfactorio para los colaboradores. El rendimiento, las tareas asignadas, actividades y responsabilidades no se están desarrollando de la mejor manera, ello se genera por el bajo interés, y poca preocupación de los altos mandos en crear un buen ambiente laboral, en crear motivación, empoderamiento y compromiso de los colaboradores.

Existen varios factores que están alterando el buen funcionamiento y están presentes dentro de la empresa, por mencionar algunos de ellos falta de formación adecuada para el correcto desempeño de la actividad, trabajo repetitivo o falta de comunicación, todo esto no hace más que limitar, condicionar y genera inseguridad en los colaboradores.

Los directivos de la organización evidenciaros que la empresa carecía de un proyecto, programa o plan que ayude a motivar al personal, una ayuda que aporte a tener trabajadores comprometidos, empoderados.

Cabe recalcar que la organización no siempre se desarrollo en un ambiente laboral bajo, hace algunos años fue una empresa con un alto índice de productividad, con personal motivado y comprometido con la empresa.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

MRG DISTRIBUCIONES tiene como propósito principal ser reconocida como una de las más importantes distribuidoras de bebidas a nivel nacional. La empresa al no contar con proyectos o planes motivacionales se ve afectada en sus procedimientos y en los métodos generando tal limitación hacia los colaboradores que impiden a la organización poder acceder a información tan necesario como son sus, necesidades, situación personal o su situación laboral.

5.2. Justificación

Cabe recalcar que el plan motivacional y de incentivos busca aumentar la productividad de los colaboradores, el mismo ha sido creado de acuerdo a las necesidades mostradas en la encuesta realizada al personal de la empresa, y por esta razón debería ser considerado como herramienta guía, que ayudara a incrementar la productividad y motivación, con el fin de obtener un alto rendimiento y una satisfacción del colaborador.

La Empresa MRG Distribuciones no cuenta con un plan motivacional y de incentivos para mejorar la productividad de los colaboradores, no dispone de un apoyo que permita tener mayor productividad. En el mismo detallamos varias estrategias que pueden ser utilizadas, para crear mejoras en cada uno de los colaboradores, en cada área y la organización como tal. La Elaboración del plan motivacional y de incentivos, nace con la necesidad que actualmente esta latente en la organización, métodos que hacen que la empresa camine sin rumbo cierto. La empresa necesita este proyecto, necesita tener resultados positivos, resultados eficientes, necesita que toda la organización tenga un control adecuado, con ello se va a generar ventaja en relación a las demás

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

empresas del mismo tipo competencia, se va a obtener presencia, ventaja competitiva a nivel nacional y la inclinación de los clientes a la empresa.

5.3 Objetivo general

Trabajar en el plan de incentivos para aumentar la motivación de los colaboradores de la Empresa MRG Distribuciones, y así mejorar la productividad.

5.4 Objetivos específicos

- Aumentar la estimulación y motivación de colaborador
- Delegar funciones
- Interés estableciendo compensaciones
- Buen ambiente laboral.

5.5 Orientación para el estudio

Ante Proyecto (Plan).

El plan viene de concretar una idea en tiempo y espacio, la cual necesita una organización, esta idea debe ir acompañada de diferentes directrices, metas, estrategias, así como las herramientas y acciones que van hacer necesarias para su alcanzar el fin deseado.

Este se caracteriza por mantenerse en siempre en movimiento y al cual se le pueden hacer la modificación que se requieren para llegar a la meta deseada. (Florencia, 2008).

Motivación.

En nuestra vida diaria, nos decimos a nosotros mismos y escuchamos de los demás, que tan importante es estar motivado para poder lograr lo que nos proponemos, este impulso que viene desde los mas interno de la persona, es el impulso que nos dirige y mantiene firmes a lograr nuestra meta. Existe varias fases o la motivacion presenta varios procesos que las personas pasamos, el inicio, cuando tenemos un objetivo en mente entramos en duda, nos cuestionamos si alcanzando esa meta nos sentiremos bien, o si se va a dejar de sentir mal, en una fase intermedia la motivacion se activa, buscamos por todos los medios posibles alcanzar el objetivo, y en la fase final se sentirá la satisfacción por haberlo logrado y tener el resultado deseado. (Esther, 2013).

La motivación al colaborador.

Un pilar muy importante, fundamental dentro de la organización son las personas, para que la empresa funcione de manera normal, pero si se desea que funcione de manera extraordinaria, los mismos colaboradores deben estar motivados, es ahí donde la empresa obtiene la clave del éxito y sin duda algunos excelentes beneficios económicos. Para que el colaborador este motivado, genere un compromiso y rinda en un nivel superior debe tener un motivo por el cual lograr esa acción.

Plan motivacional para los colaboradores.

El plan motivacional, tendrá un efecto de bienestar, de manera que creará satisfacción que el colaborador y podrá desempeñarse de manera diferenciada, alcanzando las metas y objetivos personales y organizacionales. Es necesario dedicarle la atención, tomando en cuentas su opinión, necesidades generar confianza logrando un beneficio mutuo.

Técnicas de motivacion.

- Brindar al colaborador oportunidad de autorrealización, crecimiento, desarrollo personal y profesional.
- Otorgarles mayores retos, nuevas oportunidades para que expresen su creatividad
- Reconocimiento por los logros obtenidos
- Mostrar interés, problemas dentro y fuera de la organización, metas cumplidas, logros, acciones. (para ello se puede preguntar, aconsejar, dándoles permiso, tiempo si cursan estudios, o se podría financiar gran parte de los mismos).

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

- Hacerlos sentir útiles y considerados (mayor participación, que brinden ideas, sugerencias).
- Oportunidad al relacionarse con sus compañeros (grupos, equipos de trabajo, actividades, eventos, reuniones sociales)
- Buenas condiciones laborales (buen salario, acorde al puesto, posibilidades de ascensos, seguro privado, beneficios sociales y de ley).
- Clima laboral (trato justo, comodidades necesarias, infraestructura, baños limpios, ventilación, sillas adecuadas).
- Metas y objetivos (metas desafiantes pero alcanzables, que el colaborador se comprometa con ellas y las acepte).

Con grandes sacrificios, pequeñas acciones, podemos mejorar la motivación en la organización (Mergil, 2013).

¿Entonces porque tener motivado a nuestros colaboradores?

- Los colaboradores motivados serán mas productivos
- Recomendaran los servicios, productos de nuestra empresa
- Colaboradores leales, comprometidos con la organización.

Cuando un colaborador esta satisfecho en su puesto de trabajo, aumenta su rendimiento, aumenta su productividad, aumenta el compromiso y su permanencia. (Sonia, 2018).

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

Productividad

Cuando se refiere a productividad, decimos que es una medida económica, la cual se determina entre los bienes y servicios producidos, es decir, la conexión que existe entre lo producido y lo que se desea producir. (teniendo muy en cuenta los insumos necesarios para poner en marcha).

La estrategia o el tipo de estrategia que se utiliza puede incrementar la productividad.

Tipos de Productividad

Se mencionan 3 tipos de productividad

- Productividad laboral
 - Productividad total de los factores (PTF)
 - Productividad marginal
1. **Productividad laboral.** – Se enfoca en el aumento o disminución del rendimiento en beneficio de la obtención del producto final. (productividad por hora trabajada)
 2. **Productividad total de los factores.** – cuando existe un aumento o disminución del rendimiento, ya sea por uno y varios factores, como trabajo, dinero o conocimientos que participan en la producción.
 3. **Productividad marginal.** – Cuando solo se incrementa un factor, de todos los que intervienen en la producción. (variación experimentada de un bien). (Estela, 2020).

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

Incentivo.

El incentivo, se refiere al impulso que tenemos las personas en hacer, lograr o desear algo. Lograr algo tangible (monetario o especie) o algo intangible o representativo.

Entonces decimos qué, el incentivo es la recompensa que se le otorga a una persona, por su valor agregado, por entregar su trabajo en tiempo menor a lo habitual, por tener entusiasmo, buen desempeño en las actividades que realiza, ejemplo, en sus labores diarias. Existen varios niveles de incentivos, los que se enfocan en alcanzar un concreto objetivo o rendimiento, y los incentivos que premian aquellos las metas logradas o actitudes mejoradas.

Existe un aspecto fundamental en los incentivos y es el PDI (Programa de incentivos), en el cual se trabaja de manera sistemática, y busca mejorar, el clima laboral, y productividad de las organizaciones, este programa se basa en otorgar incentivos a los individuos y equipos de trabajo que se encamine hacia un mismo fin. Los PDI's son muy utilizados, con ellos se puede conocer cuanto aumenta la productividad y el rendimiento de cierto trabajo. Si se tiene claro cual es el objetivo se tendrán buenos resultados. (David, 2019).

Desempeño laboral.

Es la valoración de cada persona, se basa en su esfuerzo y aptitud que evidencia un colaborador cuando ejecuta su trabajo. El tener los objetivos específicos para el puesto de trabajo y dar lo mejor para alcanzarlos, con una actitud correcta, siguiendo los lineamientos y políticas de la empresa.

(Nelly, 2018).

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

5.6 Metodología

5.6.1 Tipo de Investigación.

Investigación de campo.

Recopilación o recolección de datos, que se hace fuera de un ambiente. Es decir que todos los datos necesarios para realizar la investigación proceden de ambientes reales. (Javier, 2014).

Investigación Diagnostica.

Método de estudio con el cual se llena a conocer lo ocurrido en una situación específica, identifica los sucesos por el cual surgió un fenómeno. (Gabriela, s.f).

La presente investigación se desarrolla a partir del estudio realizado sobre la incidencia que tiene la motivación y el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa MRG DISTRIBUCIONES. Por lo tanto la investigación a utilizarse en primera instancia será de carácter diagnóstica, porque utilizamos la observación, la cual permite identificar los factores que son causantes de los problemas que se presentan dentro de la organización, los mismos que están afectando de manera significativa a los colaboradores y esto a su vez al desempeño, esta técnica de investigación permitió conocer detalladamente cuáles son los factores que están afectados directamente a los colaboradores, entre ellos podemos mencionar, desinterés, desmotivación, falta de compromiso. Falta de compañerismo, mala actitud. Dentro de la organización existen 11 colaboradores, los mismos que se encuentran dieron a conocer su situación actual, así se basa la investigación en la observación del individuo, del cuál se obtuvo la información necesaria para realizar el estudio y así tomar las decisiones necesarias.

Investigación descriptiva.

Este tipo de investigación estudia detalladamente todas las situaciones de manera general entorno al hecho. Conocer situaciones, costumbres a través de la descripción. Su característica principal se basa en la formulación de una hipótesis del tema en estudio, el investigador resume la información y analiza los resultados de manera minuciosa. (Alejandro, 2018)

La metodología utilizada es el proyecto I + D + I que significa Investigación, Desarrollo, e Innovación.

El Presente trabajo de investigación se desarrollará a partir del estudio realizado sobre la incidencia que tiene la motivación en el desempeño laboral (productividad) de los colaboradores de la Empresa MRG Distribuciones, la metodología utilizada en este proyecto se situará en utilizar herramientas de investigación y recolección de información.

Por lo tanto, la investigación a efectuarse es de carácter diagnóstica, ya que mediante la misma utilizamos la observación.

Podemos decir que esta investigación es descriptiva, ya que podemos analizar: ¿Cómo se expone? ¿Cómo es? El clima laboral y como afecta a la productividad en la organización.

Entonces en este proceso investigativo utilizaremos técnicas cualitativas que nos permite identificar de manera fácil los sucesos de forma integral, donde utilizaremos el conocimiento y descripción de todos los sucesos de manera integral, se empleara varias técnicas estadísticas tales como encuestas, con el único fin de obtener datos estadísticos que nos lleven a determinar los puntos mas endebles y solidos de la organización.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

El proyecto será realizado bajo el método inductivo, este método es uno de los más utilizados, ya que por medio de este podemos observar los hechos y así poder clasificarlos, registrarlos. Permittiéndonos obtener una generalización.

La Observación.

“Técnica de recogida de información, consiste en observar, interpretar y acumular los comportamientos y hechos de las personas, tal y como lo hacen habitualmente”. (ConceptoDefinicion, 2019).

Esta técnica ha sido fundamental dentro de la investigación, directamente he observado en un día habitual de trabajo los diferentes comportamientos de los colaboradores, con lo que se obtuvo información veraz, pertinente y confiable.

La Encuesta.

La encuesta Método de investigación que nos permite a los diferentes problemas, ya sean en términos descriptivos como en relación a variables, esta técnica recoge información, asegura el rigor de la información según un diseño previamente establecido. (Manuel, 2010).

En el presente proyecto, la encuesta tuvo como finalidad determinar cuales son las principales causas del porque existe una baja motivacion en los colaboradores de la empresa MRG Distribuciones.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

Población.

El concepto de población deriva del latín Populatio, que es Multitud el mismo que a su vez viene del latín clásico Populus, que significa gente o pueblo.

Conjunto de seres humanos que viven en un espacio geográfico o territorio, se refiere también a la acción y efecto de poblar. (Significados, 2020).

Muestra.

En el presente proyecto se toma todo el universo, que son todos los colaboradores de la empresa MRG Distribuciones, siendo en total 11 colaboradores, lo que equivale a toda la organización.

5.7 Encuesta para el Levantamiento de Información



Estimado/a Colaborador/a

Agradecemos mucho por brindarnos una parte de su valioso tiempo al realizar esta encuesta.

Objetivo: La presente encuesta tiene como objetivo, determinar las principales causas de desmotivación en los colaboradores de la Empresa MRG Distribuciones

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas y responda con la verdad

Marque con una (X) según su criterio

Responda todas las preguntas

Datos informativos

Genero	<input type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> F	
Edad	<input type="checkbox"/> 18 - 28	<input type="checkbox"/> 29 - 40	<input type="checkbox"/> 40 -en Adelante
Cargo	<input type="checkbox"/> Directivo	<input type="checkbox"/> Administrativo	<input type="checkbox"/> Operativo

1.- ¿Sabe ud sobre los beneficios de ser participe de un plan de incentivos laborales?

Si

No

2.- ¿Considera que la motivacion influye de manera directa en el desempeño laboral?

Si

No

3.- ¿Cree ud que la motivación es un factor importante dentro de la organizacion?

Si

No

4.- ¿Considera que su trabajo es reconocido?

Si

No

5.- ¿Ha tenido en el trabajo oportunidades para poder aprender y crecer ?

Si

No

6.- ¿Ud se siente identificado con su organizacion?

Si

No

7.- ¿Ud y sus compañeros estan comprometidos con realizar un trabajo de calidad?

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

Si

No

8.- ¿Su opinion es considerada en su trabajo?

Si

No

9.- ¿Existen relaciones interpersonales adecuadas en su organización?

Si

No

10.- ¿Considera usted que la remuneración que usted percibe, va acorde a su trabajo?

Si

No

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

5.8. Resultados de la aplicación de la encuesta.

Tabla N° 6 Resultados de Genero

GENERO	NUM	PROCENTAJES
MASCULINO	8	72,72%
FEMENINO	3	27,28%
TOTAL	11	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Ivan Reyes

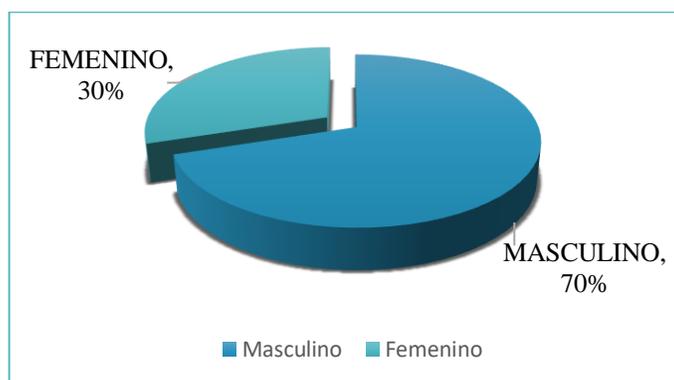


Figura N° 5 Resultado de genero

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Ivan Reyes

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

Tabla N° 7 Resultado de Edad

EDAD	NUM	PROCENTAJES
18 - 28	2	20%
29 – 40	4	35%
40 ADELANTE	5	45%
TOTAL	11	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Ivan Reyes

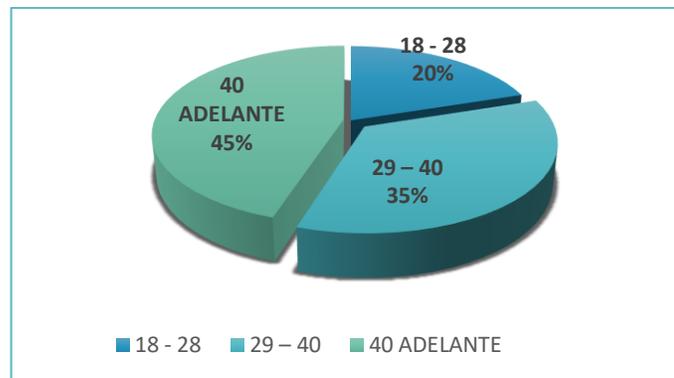


Figura N° 6 Resultados de Edad

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Ivan Reyes

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

Tabla N° 8 Resultados de Cargo

CARGO	NUM	PROCENTAJES
OPERATIVOS	7	65%
ADMINISTRATIVOS	4	35%
TOTAL	11	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Ivan Reyes



Figura N° 7 Resultado de Cargo

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Ivan Reyes

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

Pregunta Nro. 1 ¿Sabe Ud. sobre los beneficios de ser partícipe de un plan de incentivos laborales?

Tabla N° 9 Beneficios Laborales

INDICADORES	PERSONAS	PROCENTAJES
SI	6	54,54%
NO	5	45,46%
TOTAL	11	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Ivan Reyes

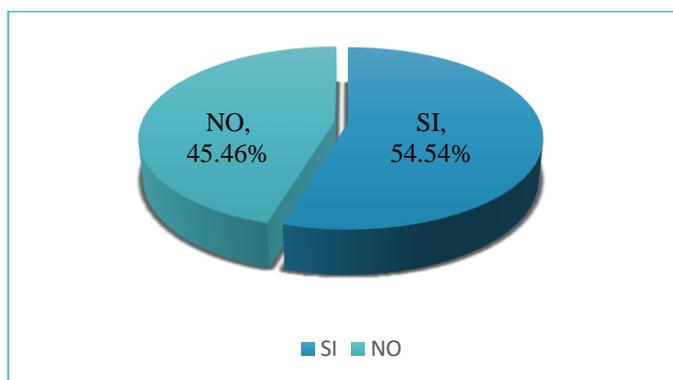


Figura N° 8 Beneficios Laborales

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Ivan Reyes

En la pregunta numero 1, sabe Ud. sobre los beneficios de ser participe de un plan de incentivos laborales, obtenemos información real que el 55% de la población estudiada sabe lo que es un plan de incentivos, mas no se aplica uno en la organización, en cambio un 45 desconoce sobre el tema.

Pregunta Nro. 2 ¿Considera que la motivacion influye de manera directa en el desempeño laboral?

Tabla N° 9 Motivación

INDICADORES	PERSONAS	PROCENTAJES
SI	11	100%
NO	0	0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Ivan Reyes

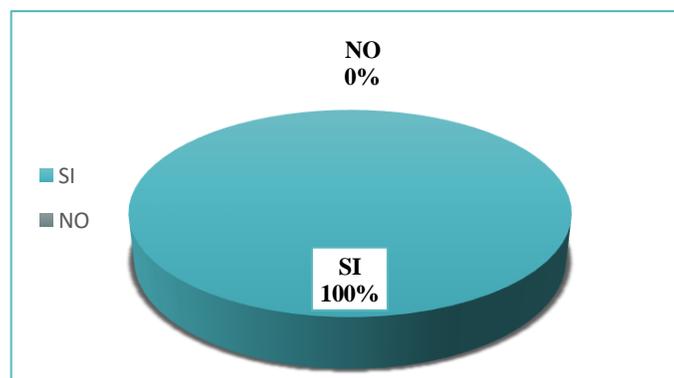


Figura N° 9 Motivación

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Ivan Reyes

En la pregunta numero 2 realizada a los colaboradores, si considera que la motivacion influye de manera directa en el desempeño laboral, obtenemos resultados muy directos, donde el 100% de os colaboradores afirma que la motivacion afecta l desempeño laboral.

Pregunta Nro.3 ¿Cree Ud. que la motivacion es un factor importante dentro de la organización?

Tabla N° 10 Motivación Factor Importante

INDICADORES	PERSONAS	PROCENTAJES
SI	11	100,00%
NO	0	00,00%
TOTAL	11	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Ivan Reyes

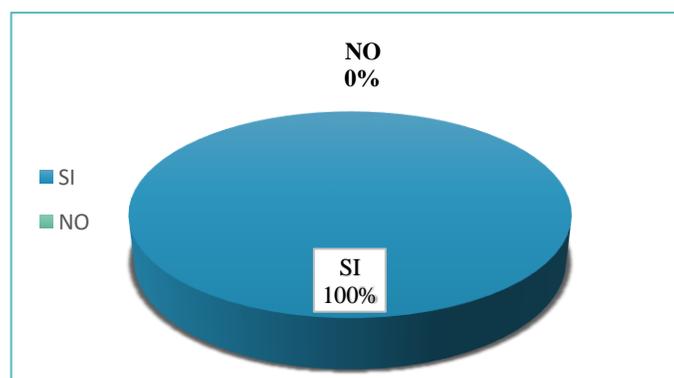


Figura N° 10 Motivación Factor Importante

Fuente: Investigación propia

 Elaborado por: Ivan Reyes

Al igual que la pregunta numero 2, los colaboradores afirman en un 100% que tener que la motivacion es un factor importante dentro de la organización, y es así, sumamente importante el tener un personal motivado, y así se verá reflejada la productividad de la organización.

Pregunta Nro. 4 ¿Considera que su trabajo es reconocido?

Tabla N° 11 Su Trabajo es Reconocido

INDICADORES	PERSONAS	PROCENTAJES
SI	2	18,19%
NO	9	81,81%
TOTAL	11	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Ivan Reyes

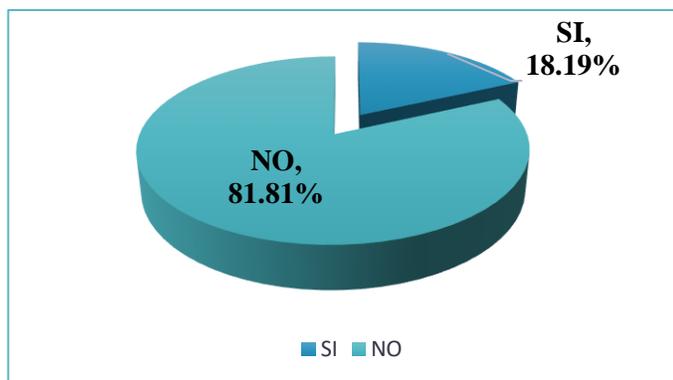


Figura N° 11 Su Trabajo es Reconocido

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Ivan Reyes

Al momento de preguntar a los colaboradores de la empresa MRG Distribuciones, respecto si ellos consideran que su trabajo es reconocido. Obtenemos que de la población el 18% afirma que su trabajo si es reconocido, mientras que un 82% afirma que sus labores no son reconocidas.

Pregunta Nro. 5 ¿Ha tenido oportunidades en el trabajo, para aprender y crecer?

Tabla N° 12 Oportunidad Laboral

INDICADORES	PERSONAS	PROCENTAJES
SI	4	36,37%
NO	7	63,63%
TOTAL	11	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Ivan Reyes

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR**LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG****DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020**

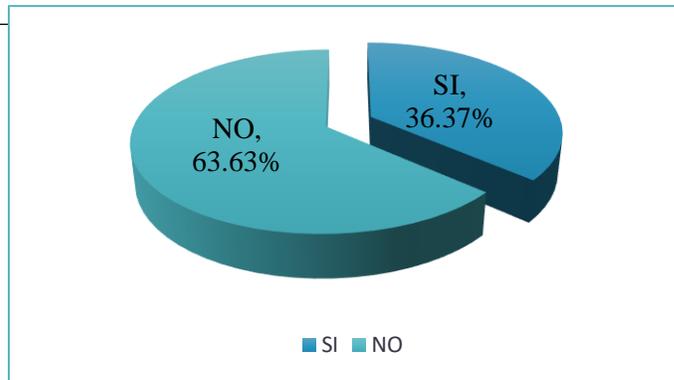


Figura N° 12 Oportunidad Laboral

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Ivan Reyes

La quinta pregunta, realizada a los colaboradores, ha tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer. Mostrando resultados poco satisfactorios ya que solo el 36,37% ha tenido oportunidades de crecimiento personal y profesional, y un 63,63% no ha mostrado un crecimiento profesional y personal.

Pregunta Nro. 6 ¿Ud. se siente identificado con su organización?

Tabla N° 13 Identificado con la Organización

INDICADORES	PERSONAS	PROCENTAJES
SI	3	27,28%
NO	8	72,72%
TOTAL	11	100%

Fuente: investigación propia
Elaborado por: Ivan Reyes

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

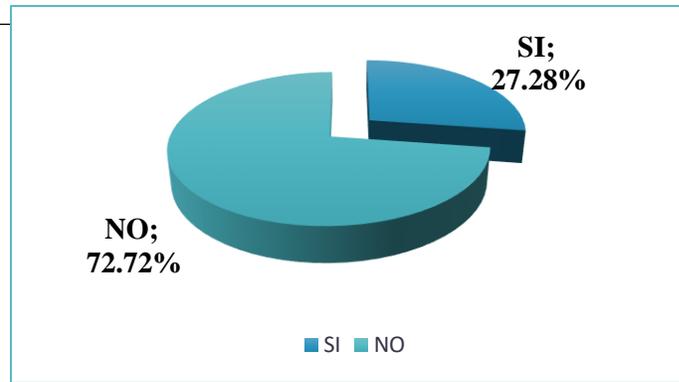


Figura N° 13 Identificado con la Organización

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Ivan Reyes

En la pregunta 6 se pregunta a los colaboradores si se sienten identificados con la organización, afirmar en un 72,72% no se sienten identificados, y eso es perjudicial ya que no está comprometido con las metas y objetivos institucionales, en un 27,28% si se sienten identificados.

Pregunta Nro. 7 ¿Ud. ¿Y sus compañeros están comprometidos con realizar un trabajo de calidad?

Tabla N° 14 Grupo Motivado

INDICADORES	PERSONAS	PROCENTAJES
SI	8	72,72%
NO	3	27,28%
TOTAL	11	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Ivan Reyes

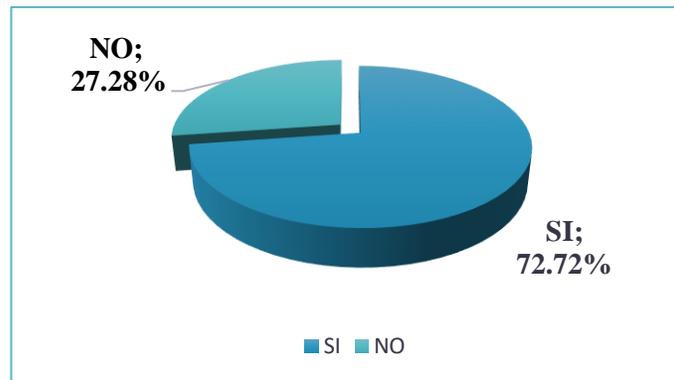


Figura N° 14 Grupo Motivado

Fuente: Investigación propia
Fuente: Ivan Reyes

En la pregunta numero 7, Ud. y sus compañeros están realizando un trabajo de calidad, el 72,72% afirma que si, y eso es fundamental para lograr los objetivos, en un 27,28% afirma que no, y eso se debe a la falta de motivación.

Pregunta Nro. 8 ¿Su opinión es considerada en su trabajo?

Tabla N° 15 Comunicación Asertiva

INDICADORES	PERSONAS	PROCENTAJES
SI	4	36,37%
NO	7	63,63%
TOTAL	11	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Ivan Reyes

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

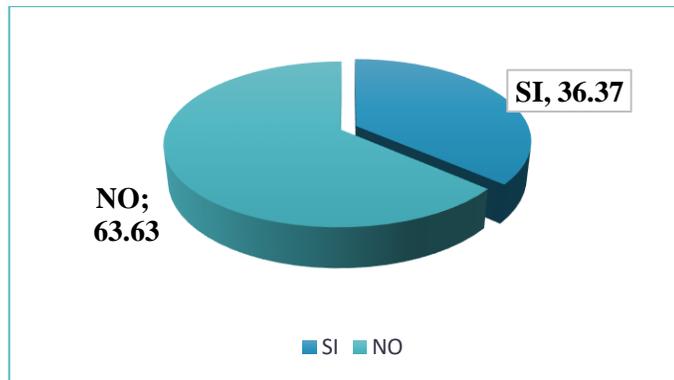


Figura N° 15 Comunicación Asertiva

Fuente: investigación propia
Elaborado por: Ivan Reyes

Pregunta numero 8, su opinión es considerada en su trabajo, los resultados obtenidos nos indican que la mayoría de colaboradores no siente que su opción sea escuchada, lo cual es perjudicial por que se debe tener una buena comunicación entre colaboradores y alta gerencia.

Pregunta Nro. 9 ¿Existe relaciones interpersonales adecuadas en su organización?

Tabla N° 16 Clima Laboral

INDICADORES	PERSONAS	PROCENTAJES
SI	5	45,45%
NO	6	54,55%
TOTAL	11	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Ivan Reyes

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

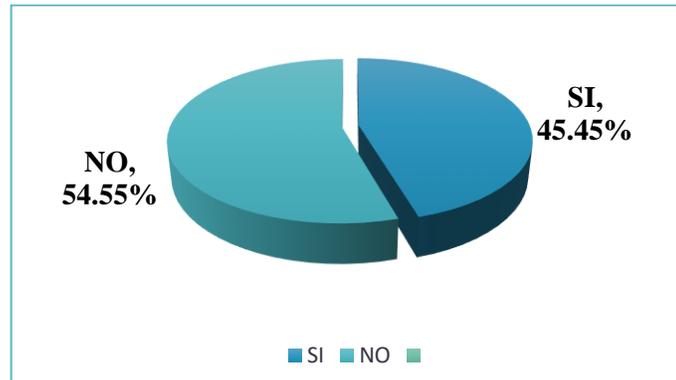


Figura N° 16 Clima Laboral

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Ivan Reyes

La novena pregunta de la encuesta realizada, existe relaciones interpersonales adecuadas en su organización, nos da como resultado que el 54,55% de colaboradores no siente un buen ambiente laboral, esto por la falta de compañerismo y compromiso de los colaboradores, un 45,45% afirma que, si existen buenas relaciones, y es fundamental mantener un clima laboral satisfactorio.

Pregunta Nro.10 ¿Considera usted que la remuneración que usted percibe, va acorde a su trabajo?

Tabla N° 17 Remuneración

INDICADORES	PERSONAS	PROCENTAJES
SI	8	72%
NO	3	28%
TOTAL	11	100%

Fuente: Investigación propia

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

Elaborado por: Ivan Reyes

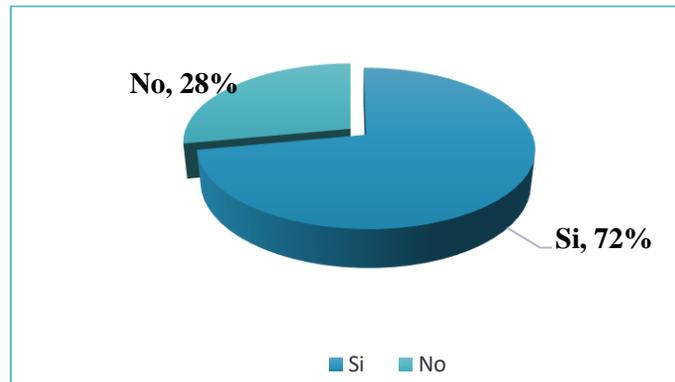


Figura N° 17 Remuneración

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Ivan reyes

La última pregunta de la encuesta y muy importante, como califica el ambiente laboral de la organización. Aportando datos fundamentales, el 81,81% de los colaboradores califica como malo el ambiente laboral de la organización, y esto crea que varios procesos no se efectúen de manera adecuada. Un 18,19% afirma tener un buen ambiente laboral, lo cual es importante para los futuros planes que tiene la organización.

5.9. Portada de la Propuesta

PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS

**LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG
DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020**



PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS

El actual programa motivacional y de incentivos, se orienta específicamente a tres aspectos muy fundamentales, el Tema Building, política de incentivos, promoción laboral, estas serán las estrategias que ayudarán a tener colaboradores, empoderados, comprometidos, motivados y por que no felices, aunque también debe considerarse otro tipo de incentivo como la formación laboral, con el único fin de obtener un buen clima labora y una alta productividad.

**ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR
LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG
DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020**

La organización MRG Distribuciones y sus altos mandos, se interesaron en la implementación del proyecto, consideran que es muy importante aplicar diferentes técnicas que ayuden al cumplimiento de metas, y también tener estrategias que motiven a los colaboradores.

1. Objetivo del proyecto

El objetivo principal del proyecto de investigación es entregar a la empresa MRG Distribuciones un solución segura y confiable, de como aumentar la motivacion y el interés de los colaboradores, con programas de incentivos que ayudaran a mejorar el ambiente laboral, a fomentar el compañerismo, a generar compromiso y estabilidad logrando una mayor productividad en las diferentes áreas de la organización.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020



Figura N° 18

<https://www.peoplefirst.blog/fomentar-la-motivacion-laboral/>

2. Filosofía Empresarial

2.1. Misión.

Brindar a nuestros clientes un servicio de calidad las mejores marcas reconocidas a nivel nacional e internacional, Estableciendo liderazgo en el mercado nacional de bebidas, generando confianza a nuestros clientes.

2.2. Visión

Ser el grupo líder a mediano plazo en el mercado nacional, garantizando calidad, profesionalismo y un servicio de excelencia, con productos reconocidos, aportando al desarrollo económico del país.

2.3. Valores Corporativos

- Respeto
- Compromiso
- Responsabilidad
- Honestidad
- Lealtad
- Trabajo en equipo
- Respeto. - respeto a las personas, respeto a las leyes, a la empresa y sus bienes y a nosotros mismos.
- Compromiso. – Real con nuestros clientes, es primordial otorgar un trabajo bien hecho.
- Responsabilidad. – Nuestras acciones muestran nuestra ética.
- Honestidad. – Somos responsables de nuestras obligaciones diarias y con nuestros clientes y proveedores.
- Lealtad. – permanecer fiel a nuestros principios, procesos y políticas.
- Trabajo en equipo. – integración de cada uno de nuestros colaboradores, siendo más participativos en cada ámbito de la organización.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

2.4. Objetivo General

Aumentar la motivación de los colaboradores de la Empresa MRG Distribuciones.

2.5. Objetivos Específicos

- Aumentar la estimulación y motivación de colaborador
- Delegar funciones
- Interés estableciendo compensaciones
- Buen ambiente laboral

2.6. Políticas

- Calidad y seguridad en la entrega y distribución de nuestros productos, responsabilidad de todos los colaboradores.
- Cumplir con los compromisos adquiridos en calidad, servicio y denominaciones.
- Respetar el medio ambiente y la higiene de nuestros productos.
- Conservar nuestros principios de ética y respeto.
- Revisar permanentemente, nuestro sistema y establecer adecuaciones periódicamente.

2.7. Base legal

Art 326 literal Nro. 5, Constitución de la Republica del Ecuador, establece “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud,

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

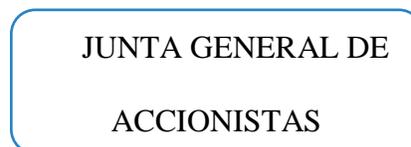
DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

integridad, seguridad, higiene y bienestar (Constitución de la República del Ecuador [Const.], 2008).

Plan Nacional del Buen Vivir del Ecuador 2017-2021, el objetivo 1, literal 1.5 “

Garantizar el acceso al trabajo digno y a la seguridad social de todas las personas” (Plan Nacional del Buen Vivir 2017-2021, 2017).

2.8. Organigrama Estructural



**ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR
LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG
DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020**

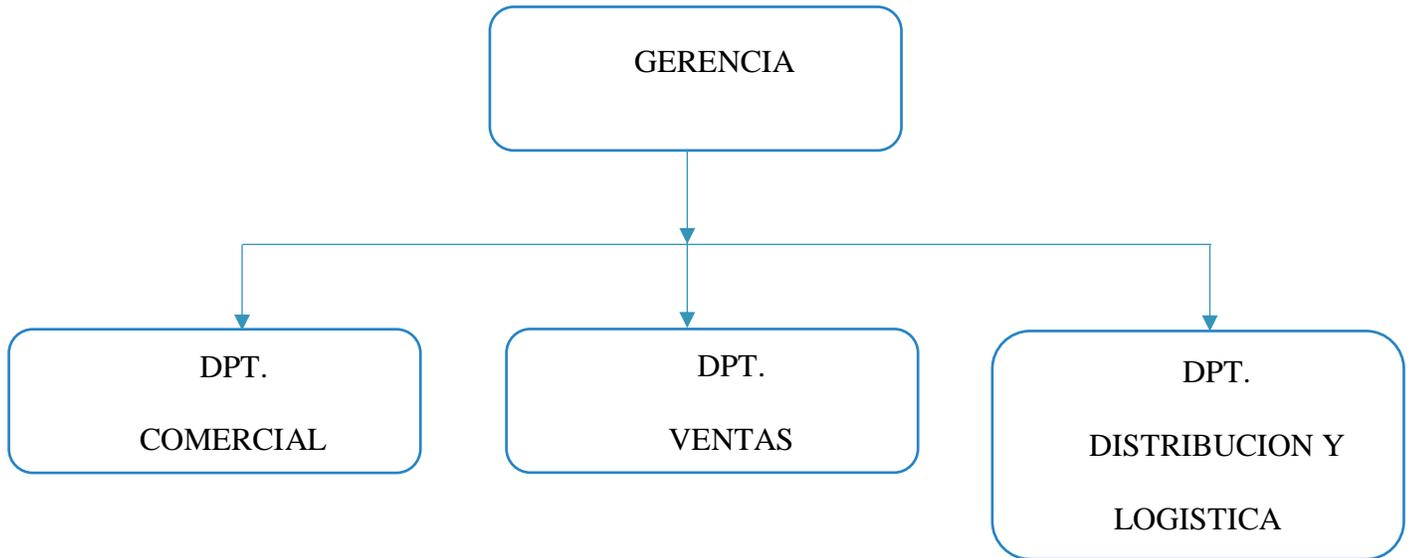


Figura N° 18 Estructura organizacional

Fuente: MRG Distribuciones
Elaborado por: Ivan Reyes

2.9. La Motivacion Laboral

Ninguna organización puede lograr sus objetivos y metas sola, siempre será indispensable la ayuda de personas, las cuales harán que funciones de manera excelente, por eso es la clave del éxito para la organización es tener motivado a sus colaboradores, así se podrá alcanzar los objetivos a corto y largo plazo. (Ramirez, 2013).

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

¿Por qué es importante motivar al colaborador?

Así lo expone (De Jesus, 2015) lo expone Los colaboradores que se sienten satisfechos se ocupan en su totalidad de nuestros negocios, es decir que la motivacion entrega un cambio cualitativo al momento de realizar las funciones, de igual manera crea un ambiente laboral enriquecedor.

¿Que beneficios trae un personal motivado?

1. Alta Imagen empresarial
2. Colaboradores con mayor compromiso
3. Mayor productividad
4. Ideas frescas que nutrirán a la organización
5. Generara competitividad laboral
6. Menor rotación de personal
7. Crédito ante el publico

Tipos de motivacion laboral

Según, (Pastrana,2013). Si tener colaboradores satisfechos nutrirá a la organización con el cumplimiento de metas, además aportará una lluvia de nuevas, de ahí nace la necesidad de la organización en sumar programas motivacionales y de incentivos que hagan posible los objetivos organizacionales.

Existen 3 tipos de motivacion laboral:

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR**LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG****DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020**

1. Motivación extrínseca

2. Motivación intrínseca
3. Motivación trascendente.

Motivación extrínseca. –

Este tipo de motivación premia el rendimiento de los colaboradores, otorgando incentivos económicos o ventajas profesionales, donde existe relación desempeño-beneficio, del cual la organización obtendrá resultados exitosos.

Motivación intrínseca. -

Este tipo de motivación es la que nace del propio colaborador, es la necesidad de sentirse auto realizado, sin enfocarse tanto en el beneficio material o económico que pueda tener, el colaborador que se siente satisfecho con su trabajo, este tipo de motivación aporta un buen clima laboral, muy importante para ser tomado en cuenta en el departamento de talento humano de cualquier organización.

Motivación trascendente. –

Tipo de motivación en la cual la satisfacción llega del beneficio de terceras personas, es decir todos los trabajos que se hacen por cuenta propia.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

2.10. Empoderamiento laboral

Es ofrecer un valor añadido a los colaboradores, que adquieran sus propias responsabilidades, donde se sientan aptos y capacitados a tomar sus propias decisiones.

Cuando un colaborador se siente empoderado e integrado en la empresa este fomenta el buen ambiente laboral, además de un rendimiento positivo. El empoderamiento laboral se lo debe hacer desde los altos mandos o altos cargos así la figura líder dará a conocer que existe un ambiente idóneo lo cual promoverá un adecuado clima de trabajo.

¿Por que se debe dar el empoderamiento laboral?

- Se obtiene un clima laboral provechoso.
- Equipos mas estables y eficientes.
- El beneficio en gran parte es para los clientes
- Calidad del producto final.
- Rendimiento positivo.
- Compañerismo.

2.11. La importancia del plan motivacional

El plan ofrece varias formas adecuadas de motivar al colaborador, especialmente a los trabajadores de la Empresa MRG Distribuciones, dicha organización contara con una herramienta muy útil que va a permitir tener una mayor productividad y un alto desempeño laboral. Este plan

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

motivacional y de incentivos consta de aspectos fundamentales en los cuales se debe enfocar, el team building, realizar política de incentivos y la promoción laboral. Las cuales serán sumamente importantes para la mejora de la productividad.

Team Building. donde conseguiremos mejorar la comunicación feedback entre la alta gerencia y los colaboradores, estableciendo canales de comunicación óptimos. Políticas de incentivos con lo cual vamos a generar y un ambiente agradable y proactivo. Promoción laboral, ascensos, aumento de sueldo, esto generará mayor satisfacción en el trabajador, por ultimo la Formación laboral, con esto buscamos que el colaborador adquiera mayor conocimiento su bagaje crecerá obteniendo un aporte en pro de la productividad y cumplimiento de objetivos de la organización.

La segunda estrategia: Delegar funciones, con las actividades que se detallas:

4. Delega en función de objetivos
5. Identificar que actividades se va a delegar
6. Conceder la autoridad correspondiente a la nueva responsabilidad.

Aquí delegaremos funciones, se busca beneficiara a la organización ya que los trabajos se entregarán a tiempo, se obtendrá mayor planificación y organización, además existirá liderazgo y mayor motivacion del colaborador.

La tercera estrategia: Interés estableciendo compensación, con las siguientes actividades:

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

2.

Break de 15 min

3. Otorgar becas, pagos de cursos de capacitación, especialización, formación.
4. Felicitaciones en publico
5. Reintegros por gastos médicos, farmacéuticos, odontológicos.

Con estas estrategias lograremos alcanzar el objetivo principal, que es aumentar la motivación y mejorar la productividad de los colaboradores de la Empresa MRG Distribuciones.

2.12 Etapas de Desarrollo

El presente plan motivacional y de incentivos se desarrollará en 3 etapas:

1. La primera etapa, se implementarán diferentes maneras de motivar, como son los incentivos, ya sean estos económicos y no económicos, además tendremos programa de formación, donde se obtará por capacitaciones, talleres, seminarios y cursos.
2. En una segunda etapa, se va a conocer las personas involucradas, el tiempo que se va a desarrollar y cada área donde se ejecutara el proyecto.
3. La tercera etapa, se enfocará en la sociabilización, donde se detallará como se lo va a realizar.

2.13. Primera etapa

2.13.1 Estrategias de motivación.

Se emplearán 2 niveles, los cuales aportarán un cambio significativo en la actitud y la manera de trabajo del colaborador, aumentando la productividad y logrando alcanzar las metas propuestas.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

1. **Formación:** donde se fortalecerá, la capacidad intelectual, personal, mejorará, conductas, desarrollara habilidades, motivará, mejoras en la gestión, brindara soluciones a los diferentes problemas que se presente y otorgara un buen ambiente laboral.



Figura N° 19 Formación laboral

Fuente: <https://miguelangeldiaz.net/formacion-empleados-crecimiento-empresa/>

2. **Incentivos:** Económicos y no económicos. Con los cuales se pretendemos elevar, mejorar la productividad y el rendimiento de los colaboradores de la organización.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020



Figura N° 20 Incentivos laborales

Fuente: <https://www.aguaeden.es/blog/descubre-los-12-incentivos-laborales-mas-eficaces>

1. Formación

**ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR
LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG
DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020**

Esta compuesta por actividades y programas de aprendizaje, cursos y talleres que ayuden a mejorar los conocimientos, competencias y aptitudes.

- **Importancia de la formación en el colaborador.**
 - Adquiere conocimientos, habilidades y destrezas.
 - Ayuda a la integración del equipo de trabajo
 - Mejora procesos en cada área
 - Conoce nuevas tecnologías
 - Mantenerse y conservar su puesto de trabajo.
- **Importancia de la formación en la organización.**
 - Ayuda a consolidar ya transmitir la cultura empresarial y sus objetivos
 - Mayor nivel de competitividad, productividad y calidad
 - Aporta a la adaptación a los cambios del mercado y del entorno
 - Ayuda a satisfacer las necesidades

Objetivo

Mejorar las expectativas de desarrollo de la organización, que los colaboradores de la empresa se desarrollen personalmente y profesionalmente mejor la motivación del colaborador y generar un buen clima laboral.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

2. Capacitaciones

Las capacitaciones brindan oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la organización, es importante tener en la plantilla personal realmente eficaz y eficiente, las capacitaciones que se lleguen a impartir, deberán ser emparejados con los principios personales y profesionales, los cuales surgirán dependiendo las necesidades, las mismas formaran parte del desarrollo de la organización.

3. Talleres

Se pretende realizar 3 talleres anuales, los mismos empezarán con: Excelencia en servicio al cliente, construcción de un equipo de trabajo leal y positivo, productividad a través del manejo del estrés y del tiempo.

- Excelencia en el servicio al cliente. – fundamental a la hora de interactuar con los clientes, tener una adecuada atención, respeto y efectividad al momento de resolver problemas e inquietudes.
- Construcción de un equipo de trabajo, leal y positivo. – la organización busca funcionar de manera adecuada y eficazmente, para ellos mejorará las buenas relaciones interpersonales, tendrá objetivos comunes, cada integrante pondrá al servicio de la organización sus competencias.
- Productividad a través del manejo del estrés y del tiempo. – dirigido a to el personal, todos los interesados en ampliar y desarrollar competencias como líderes, conocerán herramientas para aprovechar y controlar mejor el tiempo de manera inteligente.

- **Responsables:** Altos mandos, jefes de área.
- **Participantes:** Todos los colaboradores.

Recursos a utilizarse:

- **Financiero.** - Las jornadas de formación, capacitaciones, cursos y talleres, serán proporcionados por gerencia general.
- **Recurso humano.** – Todo el personal perteneciente a la organización.

2.13. Segunda Etapa

2.13.1. Incentivos

El cual deberá beneficiar tanto a la empresa como al colaborador.

Con el fin de mejorar la motivación y la productividad se otorgará estímulos económicos y no económicos, teniendo en cuenta que para toda organización es sumamente importante contar con personal motivado, ya que depende mucho de este para poder alcanzar las metas propuestas, es por ello que dentro del plan motivacional y de incentivos se incluye esta estrategia, con el fin de incrementar la producción individual, a mayor producción mayores provechos (calidad, cantidad o ambas).

1. **Incentivos Económicos:** Todos los aspectos relacionados al dinero, sueldos acordes a las funciones que desempeñan, bonos, comisiones, méritos, equipo.



Figura N° 21

Fuente: <https://divinortv.blogspot.com/2015/09/incentivos-salariales-y-premios-por.html>

2. **Incentivos no Económicos:** Salariales no monetarios, Flexibilidad horaria, reconocimientos, desarrollo profesional, regalos, recompensas, ambiente laboral.

Vacaciones



Figura N° 22

Fuente: https://www.freepik.es/foto-gratis/hombres-negocios-alegres-que-aplauden-sala-juntas_1027048.htm

1. Incentivos Económicos

Se propone como estrategia otorgar incentivos económicos, entre los cuales se recomienda ejecutar:

- **Sueldos.** – Acordes al servicio prestado a la empresa.
- **Bonos.** - Este bono será entregado cada trimestre, dependiendo a los niveles de productividad de cada área, el área que cumpla al 100% el área que cumpla con estos parámetros recibirá un valor económico de \$ 40,00 por cumplimiento. Al igual que también recibirá primas de manera anual, planes de prestamos, antigüedad, reembolsos por servicios médicos y medicinas.
- **Comisiones.** – A los vendedores (mayoría dentro de la organización) Porcentaje por cada nuevo cliente o por venta de cada producto al 100% que sería un volumen de venta de 2000 cajas mensuales, lo que equivaldría 70 cajas diarias (meta asequible) se manejaría una comisión de \$ 300,00, si el volumen de venta llega al 80% se obtendría una comisión de \$ 200,00.
- **Méritos.** – Aumentos según su producción, pueden ser, salariales, o porcentaje por comisiones, se estima que se obtendrá un porcentaje del 20 %
- **Equipo.** – Se recompensará el trabajo del grupo con almuerzos, cenas o festividades de manera mensual en cuestión de favorecer a todos por igual en función a los resultados obtenidos en cierto plazo.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020



FiguraN°23 Bodega MRG DISTRIBUCIONES

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Ivan reyes



Figura N° 24 Colaborador MRG DISTRIBUCIONES

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Ivan reyes

**ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR
LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG
DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020**

Objetivo

Definir una estrategia efectiva que se adapte a las necesidades de la organización será de suma importancia, asegurando una vez aplicado el plan se obtendrán beneficios a corto y largo plazo, cumpliendo así con el objetivo principal que es mejorar la producción.

Los diferentes tipos de aumentos y porcentajes económicos serán otorgados de acuerdo a disposición de la empresa.

2. Incentivos no Económicos.

El dinero es importante, pero el mismo no da felicidad.

Esta estrategia es muy importante, ya que puede ser aplicada de manera inmediata, es recomendable hacerlo porque el colaborador tendrá facilidades para poder compaginar su vida laboral - personal y por o tanto es una estrategia que la organización puede ofrecer a su equipo de trabajo desde ya.

- **Flexibilidad Horaria.** - Implantando horarios flexibles, días de descanso o vacaciones por objetivos cumplidos. Que serán obtenidos previa evaluación que se realizara cada tres meses.
- **Reconocimiento.** - dar satisfacción personal al colaborador, este tipo de estrategia es muy importante para mantener retener el talento, reconocimiento ante el resto, siempre que sea por realizar un trabajo excepcional o por un muy buen rendimiento.
- **Recompensas** – Regalos. - Para poder desarrollar este tipo de incentivo, se debe conocer bien cuales son las necesidades, interés y gustos que el empleado los elija.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

- Estos tipos de incentivos deben ser programados con rigor, esto es para que los premios sean por el desempeño y buen resultado laborales.
- **Ambiente laboral.** – Se puede mejorar el mismo. Optando por estrategias de bajo costo como son, la instalación de una cafetería o un espacio físico adecuado para la hora del break o almuerzo. Son esos pequeños detalles que darán un plus motivacional al colaborador.

Objetivos

Se debe poner mucho énfasis en cumplir este punto de la estrategia, es muy importante hacerle saber a nuestros colaboradores el agradecimiento por su esfuerzo, implicación y colaboración.

Con esta estrategia se busca beneficiar tanto al colaborador como a la organización haciendo especial énfasis en que todo colaborador tendrá el derecho a ser promovido a otro cargo o puesto, todos los colaboradores serán capacitados dependiendo el área donde se desarrollan y todo empleado será reconocido por su mérito.

Mejorando así de manera considerable la productividad y motivación, por eso el poner en proceso de aplicación el proyecto será de suma importancia, ya que se cuenta con la herramienta necesaria con el interés de los altos mandos.

- **Responsables:** Altos mandos, jefes de área.
- **Participantes:** Todos los colaboradores.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

Recursos a utilizarse:

- **Financiero.** - Las jornadas de formación, capacitaciones, cursos y talleres, serán proporcionados por gerencia general.
- **Recurso humano.** – Todo el personal perteneciente a la organización.

2.14. Tercera Etapa**2.14.1 Sociabilización**

El proyecto motivacional y de incentivos se presentará en la sala de reunión de la empresa MRG Distribuciones, ubicada en el sector norte de la ciudad de Quito. La sala de reuniones se encuentra adecuado tanto con el espacio físico, y con los recursos tecnológicos necesarios para la socialización, se contará con todos los colaboradores de la organización.

Dentro de la sociabilización se tomarán en cuenta los diferentes aspectos para su correcto desarrollo.

1. Bienvenida
2. Reglas para todos
3. Presentación del plan motivacional y de incentivos
4. Retroalimentación, inquietudes y respuestas.
5. Finalización del taller
6. Refrigerio

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR**LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG****DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020**

1. Bienvenida

El encargado de realizar el acto de apertura, será el Gerente general de la Empresa MRG Distribuciones el Sr. Marco Mantilla.

2. Reglas para todos

- Mantener los celulares apagados
- No interrumpir
- Se tomará en cuenta la puntualidad y participación
- Preguntas al terminar la presentación del plan motivacional y de incentivos.

3. Presentación del Plan Motivacional y de incentivos

El presente plan y su contenido será expuesto por parte del Sr. Ivan Reyes.

De la siguiente manera:

- Explicación detallada del plan motivacional y de incentivos
- Cual es la importancia del plan motivacional y de incentivos
- Como se lo realizara

4. Retro alimentación, inquietudes y respuestas

Todas las dudas que se presenten a lo largo de la presentación serán aclaradas en este punto, este será un espacio de disipación de dudas sobre el plan motivacional y de incentivos

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

5. Finalización del Taller

El Sr. Ivan Reyes será el encargado de dar el cierre, agradeciendo por el tiempo otorgado a la sociabilización del taller

6. Refrigerio

Entrega de refrigerio a cada uno de los asistentes.

CAPITULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.1. Recurso Humano

Conforman toda la organización MRG DISTRIBUCIONES

- Autor del proyecto
- Tutor del proyecto
- Lector del proyecto
- Población total 11 colaboradores de la empresa MRG DISTRIBUCIONES

Recurso tecnológico

- Computador portátil
- Memory flash
- Infocus
- Parlantes
- Cable HDMI
- Internet

– **Recurso infraestructura**

- Sala de reuniones
- 12 sillas
- 1 escritorio
- Sala de reuniones
- La empresa cuenta con el espacio físico necesario

Material de apoyo

- 1 resma papel bond
- Esferos
- Marcadores
- Copias
- Impresiones

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

6.2. Presupuesto

Tabla N° 18 Presupuesto del proyecto

N°	Actividad	Cantidad	Valor unitario	Costo
1	Esferos varios colores	12	0,35	4,20
2	Copias blanco y negro	150	0,02	3
3	Impresiones a color	100	0,10	10
4	Impresión del proyecto	2	10,00	20
5	Transporte movilización	4	5	20
6	Resmas de papel bond	3	4,00	12
7	Alquiler proyector	1	25	25
8	Alimentación	11	25	27.50
TOTAL				121,70

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Ivan Reyes

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

6.3. Cronograma de actividades

Tabla N° 19 Cronograma de actividades

MES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO						
SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
ACTIVIDAD																											
Selección del tema de investigación																											
Capítulo I																											
Antecedentes																											
Contexto																											
Justificación																											
Matriz T																											
Capítulo II																											
Mapeo de involucrados																											
Matriz análisis involucrados																											
Capítulo III																											
Arbol de problemas																											
Arbol de objetivos																											
Capítulo IV																											
Matriz de análisis de alternativas																											
Matriz análisis impacto objetivos																											
Diagrama de estrategias																											
Matriz marco lógico																											
Capítulo V																											
Antecedentes de la propuesta																											
Justificación de la propuesta																											
Marco teórico																											
Relacion de contenidos																											
Metodología																											
Capítulo VI																											
Recursos																											
Presupuesto																											
Cronograma																											
Capítulo VII																											
Conclusiones																											
Recomendaciones																											

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Ivan Reyes

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

- > La Ejecución y posterior aplicación del plan de motivacional y de incentivos dentro de la empresa MRG Distribuciones, esta destinado a la motivacion, al reconocimiento y premiación del esfuerzo de los colaboradores, estos incentivos no solo serán financieros, sino se propondrán beneficios de bienestar y seguridad que ayuden al crecimiento personal y profesional, enfocados on especial énfasis al área operativa por la obtención de mejores resultados en la proactividad, ya que un personal motivado será cien por ciento eficiente.
- > Dar un reconocimiento a los colaboradores es totalmente estimulante y gratificante, por que tiene una repercusión muy importante dentro de la organización y especialmente en los resultados, la necesidad de tener un personal motivado es altamente importante, un personal motivado representa una venta competitiva tanto como en el entorno externo e interno.
- > Es notorio que dentro de la organización no se percibe un buen ambiente laboral, y por ende no se vana obtener resultados bueno, es por eso necesario la intervención de las áreas, incluyendo el plan motivacional en la organización.

**ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG**

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

7.2. Recomendaciones

Se recomienda a la Empresa MRG Distribuciones aplicar el plan motivacional y de incentivos de manera inmediata, aprovechando la apertura por parte de los altos mandos hacia la propuesta, tomando en cuenta su factibilidad y al gran impacto que tendrá en el rendimiento de los colaboradores.

Se ha mostrado mucho interés por parte de las autoridades correspondientes, esto es muy satisfactorio porque pondrá en marcha el plan de motivación y de incentivos, lo que significa que la organización está interesada en el bienestar emocional de los colaboradores y por ende en generar satisfacción lo cual será clave para alcanzar el éxito y logros que la empresa requiere.

Es necesario tener un equilibrio entre causa y efecto, es decir que, una vez estudiadas las diferentes situaciones dentro de la empresa, estas sean ejecutadas con cualquiera de las estrategias plasmadas en este proyecto, y el mismo beneficie tanto al colaborador como a la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- acosta, M. d. (21 de mayo de 2013). *madeon*. Recuperado el 06 de septiembre de 2019, de madeon:
<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/la-motivacion-en-los-empleados/>
- puerta, A. r. (30 de noviembre de 2019). *Lifeder*. Obtenido de lifeder:
<https://www.lifeder.com/motivacion-laboral/>
- volante, M. e. (29 de AGOSTO de 2010). *entrepreneur*. Recuperado el 07 de SEPTIEMBRE de 2019, de entrepreneur: <https://www.entrepreneur.com/es>
- Marvel Cequea, M., Rodriguez Monroy, C., & Nuñez Bottini, M. A. (2011). La Productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 8, doi:10.3926/ic.2011.v7n2.p549-584.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores del rendimiento laboral*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo.
- Hernandez, F. F. (2017). *Rendimiento laboral y capacitación en la E.T.S PNP de Chimbote 2016*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Ciencias Empresariales, Chimbote.
- Laureano Astuhuaman, J. (2018). *La motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Condor S.A.C Los Olivos 2018*. Título de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Lima.

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

- Gonzalez Azucena, L. K. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la agencia sur de quayaquil ARCA Ecuador S.A.* Universidad Laica Vicente Rocafuerte , Facultad de .
Guayaquil : OEL.
- Karim, G., & Tania, V. (2017). *Plan Motivacional de la Empresa Importadora Suhey para mejora la calidad de vida laboral y familiar de sus colaboradores.* Tesis de Licenciatura, universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil , Facultad de IAdministracion ingenieria Comercial, Guayaquil.
- Florencia, U. (3 de noviembre de 2008). *Definicion ABC.* Obtenido de Definicion ABC:
<https://www.definicionabc.com/general/plan.php>
- Esther, G. (18 de Octubre de 2013). *El Condifencial.* Obtenido de El Confidencial:
https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/
- David, M. (16 de Julio de 2019). *Economia simple.net.* Obtenido de Economia simple.net:
<https://www.economiasimple.net/glosario/incentivo>
- Estela, R. M. (23 de Enero de 2020). *Concepto.de.* Obtenido de Concepto.de:
<https://concepto.de/productividad/>
- Nelly, A. (29 de Diciembre de 2018). *Cuida tu dinero.* Obtenido de Cuida tu dinero:
<https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Mergil, R. (21 de Mayo de 2013). *Eoi.es.* Obtenido de Eoi.es:
<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/la-motivacion-en-los-empleados/>

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR

LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG

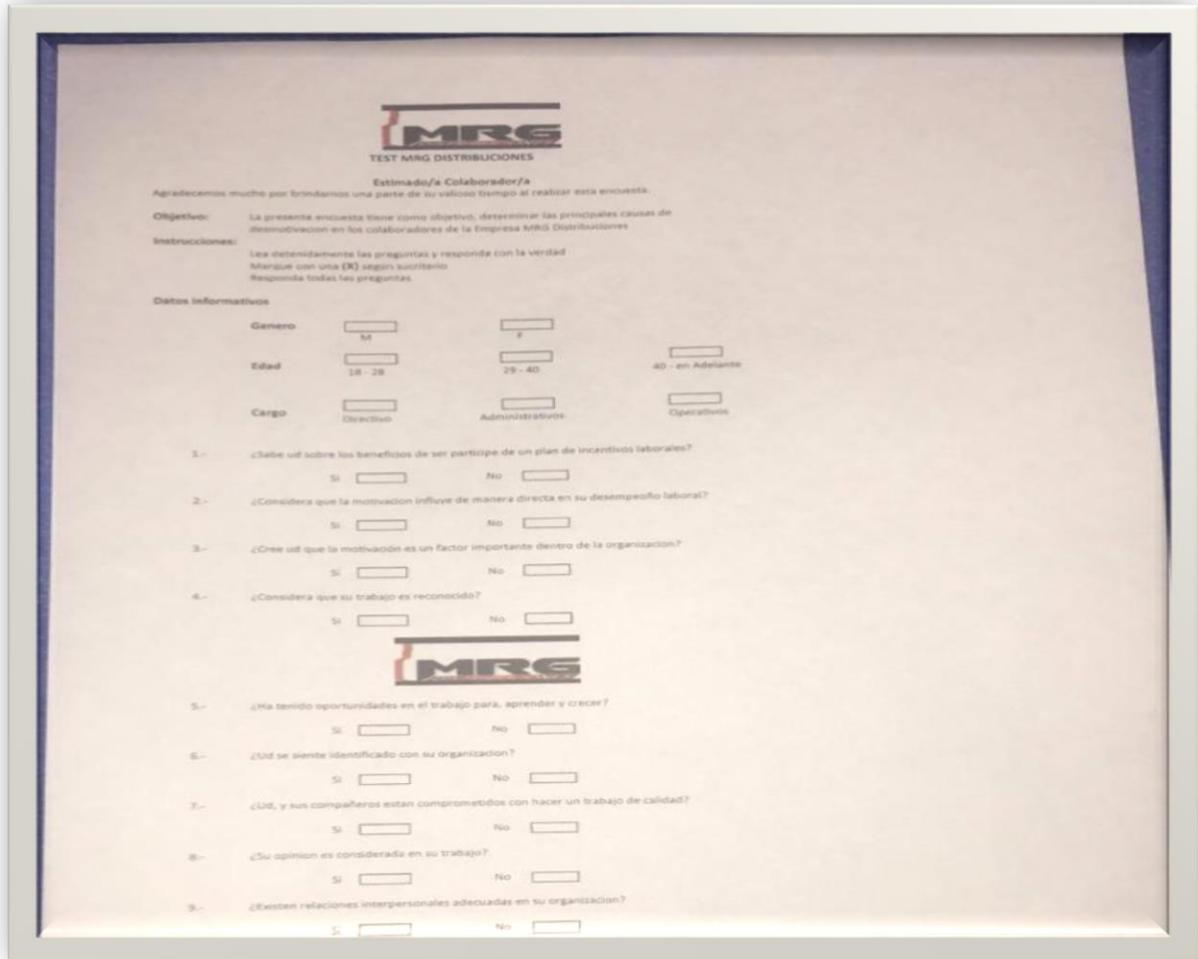
DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

- Sonia, C. (12 de Noviembre de 2018). *RRHH Digital*. Obtenido de RRHH Digital:
<http://www.rhhdigital.com/editorial/133694/Por-que-es-importante-tener-empleados-motivados>
- Gabriela, G. (s.f de s.f de s.f). *Lifeder.com*. Obtenido de Lifeder.com:
<https://www.lifeder.com/investigacion-diagnostica/>
- Alejandro, B. (20 de 12 de 2018). *Ejemplo de*. Obtenido de Ejemplo de:
<http://www.ejemplo.de/investigacion-descriptiva/>
- Javier, N. (14 de Julio de 2014). *Definicion ABC*. Obtenido de Definicion ABC:
<https://www.definicionabc.com/general/investigacion-de-campo.php>
- ConceptoDefinicion. (17 de julio de 2019). *Concepto definicion*. Obtenido de Concepto definicion:
<https://conceptodefinicion.de/observacion/>
- Manuel, R. (19 de noviembre de 2010). *Metodologia de la investigación*. Obtenido de Metodologia de la investigación: <https://metodologiasdelainvestigacion.wordpress.com/2010/11/19/la-tecnica-de-la-encuesta/>
- Significados. (13 de 01 de 2020). *Significados.com*. Obtenido de Significaods.com:
<https://www.significados.com/poblacion/>
- Ramirez, D. (11 de marzo de 2013). *Importancia de la motivacion laboral*. Obtenido de Escuela de organizacion industrial Blogs EQI:
<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/importancia-de-la-motivacion-laboral/>

-
- De Jesus, P. (06 de mayo de 2015). *La importancia de motivar a nuestros empleados*. Obtenido de Escuela de organizacion industrial Blogs EQI: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/06/la-importancia-de-motivar-a-nuestros-empleados/>
- Pastrana , C. (19 de Agosto de 2013). *Tipos de motivacion laboral: cómo conseguir equipos satisfechos*. Obtenido de IEBS: <https://www.iebschool.com/blog/tipos-motivacion-laboral-relaciones-laborales/>
- Constitucionde la Republica del Ecuador [Const.]. (2008). *Articulo 326 [Seccion tercera Formas de trabajo y su retribucion]*. Montecristi: Asamblea Nacional de la Republica del Ecuador.
- Plan Nacional del Buen Vivir 2017-2021. (2017). Consejo Nacional de Planificación. Ecuador, Ecuador. (s.f.).

ANEXOS

Anexo N° 1



MRG
TEST MRG DISTRIBUCIONES

Estimado/a Colaborador/a
Agradecemos mucho por brindarnos una parte de su valioso tiempo al realizar esta encuesta.

Objetivo: La presente encuesta tiene como objetivo, determinar las principales causas de desmotivación en los colaboradores de la Empresa MRG Distribuciones

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas y responda con la verdad
Marque con una (X) según su criterio
Responda todas las preguntas.

Datos Informativos

Genero M F

Edad 18 - 28 29 - 40 40 - en Adelante

Cargo Directivo Administrativo Operativo

1.- ¿Sabe usted sobre los beneficios de ser parte de un plan de incentivos laborales?
Si No

2.- ¿Considera que la motivación influye de manera directa en su desempeño laboral?
Si No

3.- ¿Cree usted que la motivación es un factor importante dentro de la organización?
Si No

4.- ¿Considera que su trabajo es reconocido?
Si No

MRG

5.- ¿Ha tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?
Si No

6.- ¿Ud se siente identificado con su organización?
Si No

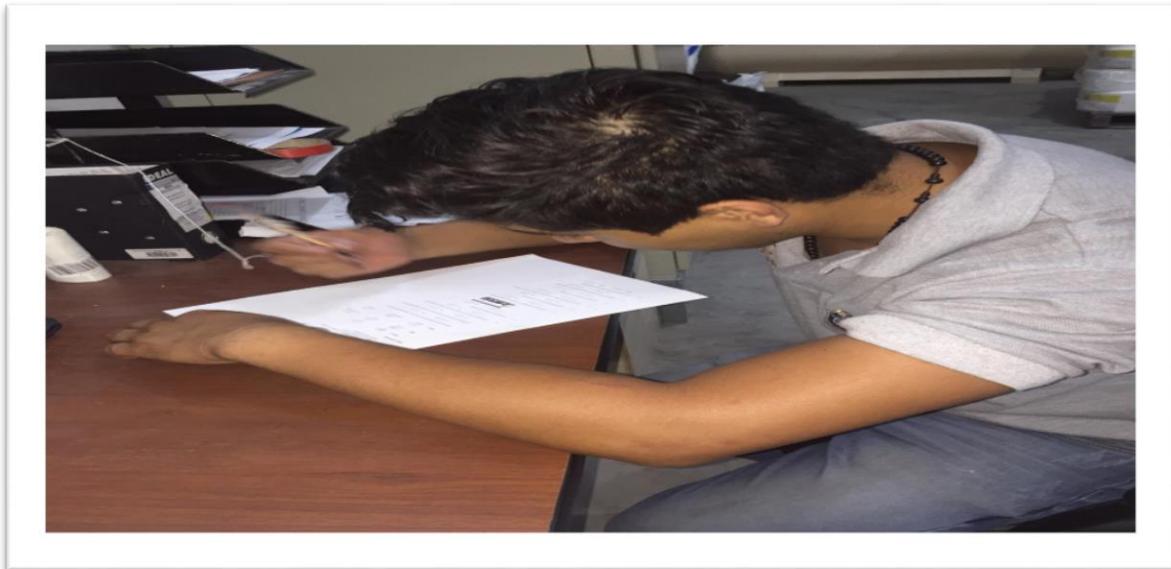
7.- ¿Ud, y sus compañeros están comprometidos con hacer un trabajo de calidad?
Si No

8.- ¿Su opinión es considerada en su trabajo?
Si No

9.- ¿Existen relaciones interpersonales adecuadas en su organización?
Si No

Fuente: Trabajo de campo
Autor: Ivan Reyes

Anexo N° 2



Fuente: Empresa MRG Distribuciones
Elaborado por: Ivan Reyes

**ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR
LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG
DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020**

Anexo N° 3



MRG DISTRIBUCIONES

QUITO-ECUADOR

Quito, 2 marzo del 2020

Señores:

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presente.

De mi consideración:

Me permito emitir el siguiente certificado que corresponde a la entrega y **ELABORACION DE UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG DISTRIBUCIONES**, ya que ha cumplido con los requisitos requeridos por parte de nuestra organización, creación de un plan motivacional y de incentivos como estrategia para mejorar la productividad de los colaboradores, dirigido al todo el personal de la EMPRESA MRG DISTRIBUCIONES ubicada en el distrito metropolitano de quito, año 2020

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG DISTRIBUCIONES, se encuentra terminado e implementado de manera satisfactoria de nuestra organización.

Es todo lo que puedo decir en honor a la verdad

Atentamente

Ing. Marco Vinicio Mantilla



**ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG
DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020**

Informe Sistema Urkund

Anexo N° 4

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS IVAN REYES.pdf (D66386777)
Submitted: 3/25/2020 2:12:00 AM
Submitted By: ivanchogr2@hotmail.com
Significance: 1 %

Sources included in the report:

Daniela Simbaña Taller Motivacional1.pdf (D52001013)
https://www.freepik.es/foto-gratis/hombres-negocios-alegres-que-aplauden-sala-juntas_1027048.htm

Instances where selected sources appear:

2

Bitácora

Anexo N° 5

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA										
BITÁCORA PARA EL CONTROL DE PROYECTOS DE TITULACION										
NOMBRE TUTOR:		FRANCO DELGADO GUIDO MARCELO								
NOMBRE ESTUDIANTE:		REYES PAREDES IVAN RICARDO								
CARRERA:		ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL								
TEMA DE TITULACION:		ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG DISTRIBUCIONES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERIODO 2019-2020.								
IMPRESION REPORTE:		Quito, 04 de septiembre del 2020 10:11:24								
TIPO REPORTE:		ACUMULATIVO								
ESTADO FINAL/OBSERVACION:		PROYECTO ACTIVO / NO GRADUADO /								
MODALIDAD:		INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION					PERIODO:			OCT 2019_MAR 2020
NO.	CODIGO	FECHA TUTORIA	TIPO ASESORIA	HORA INICIO	TEMA TRATADO	HORA FIN	HORAS	OBSERVACION	ESTADO SC	
1	208568	2019-10-16	INSITU	2019-10-16 20:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2019-10-16 22:00:00	2.00	ORIENTACIONES GENERALES PROCESO DE TITULACION CONTEXTO	PROCESADO	
2	211818	2019-10-19	AUTONOMA	2019-10-19 09:55:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2019-10-19 19:55:00	10.00	DESARROLLO DE LOS ANTECEDENTES DEL TEMA	PROCESADO	
3	211819	2019-10-26	AUTONOMA	2019-10-26 10:03:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2019-10-26 20:03:00	10.00	DESARROLLO DEL CONTEXTO MICRO, MESO Y MACRO	PROCESADO	
4	208569	2019-10-23	INSITU	2019-10-23 20:01:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACION	2019-10-23 22:01:00	2.00	REVISIONES JUSTIFICACION	PROCESADO	
5	211820	2019-11-02	AUTONOMA	2019-11-02 10:04:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACION	2019-11-02 20:04:00	10.00	DESARROLLO DE LA JUSTIFICACION	PROCESADO	
6	208570	2019-10-30	INSITU	2019-10-30 20:02:00	ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2019-10-30 22:02:00	2.00	CORRECCIONES DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	PROCESADO	
7	211821	2019-11-09	AUTONOMA	2019-11-09 10:05:00	ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2019-11-09 20:05:00	10.00	ELABORACION Y DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	PROCESADO	
8	208571	2019-11-06	INSITU	2019-11-06 20:04:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-11-06 22:04:00	2.00	REVISIONES MAPEO DE INVOLUCRADOS	PROCESADO	
9	211822	2019-11-16	AUTONOMA	2019-11-16 10:06:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-11-16 20:06:00	10.00	ELABORACION DEL MAPEO DE INVOLUCRADOS	PROCESADO	
10	211823	2019-11-23	AUTONOMA	2019-11-23 10:07:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-11-23 20:07:00	10.00	LEVANTAMIENTO Y VISITA A INVOLUCRADOS	PROCESADO	
11	211824	2019-11-23	AUTONOMA	2019-11-23 10:07:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-11-23 20:07:00	10.00	LEVANTAMIENTO Y VISITA A INVOLUCRADOS	PROCESADO	
12	208572	2019-11-13	INSITU	2019-11-13 20:05:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	2019-11-13 22:05:00	2.00	REVISIONES MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	PROCESADO	
13	211825	2019-11-30	AUTONOMA	2019-11-30 10:08:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	2019-11-30 20:08:00	10.00	DESARROLLO DE LA MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	PROCESADO	
14	208573	2019-11-20	INSITU	2019-11-20 20:06:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2019-11-20 22:06:00	2.00	CORRECCIONES ARBOL DE PROBLEMAS	PROCESADO	
15	211826	2019-12-07	AUTONOMA	2019-12-07 10:09:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2019-12-07 20:09:00	10.00	ELABORACION ARBOL DE PROBLEMAS	PROCESADO	
16	208574	2019-11-27	INSITU	2019-11-27 20:07:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS	2019-11-27 22:07:00	2.00	REVISIONES ARBOL DE OBJETIVOS	PROCESADO	
17	211827	2019-12-14	AUTONOMA	2019-12-14 10:10:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS	2019-12-14 20:10:00	10.00	DESARROLLO ARBOL DE OBJETIVOS	PROCESADO	
18	208575	2019-12-04	INSITU	2019-12-04 20:08:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	2019-12-04 22:08:00	2.00	CORRECCIONES MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	PROCESADO	
19	211828	2019-12-21	AUTONOMA	2019-12-21 10:11:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	2019-12-21 20:11:00	10.00	DESARROLLO DE LA MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	PROCESADO	
20	208576	2019-12-11	INSITU	2019-12-11 20:10:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-12-11 22:10:00	2.00	REVISIONES MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	PROCESADO	
21	211829	2019-12-28	AUTONOMA	2019-12-28 10:12:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-12-28 20:12:00	10.00	ELABORACION MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	PROCESADO	
22	208577	2019-12-18	INSITU	2019-12-18 20:11:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-12-18 21:11:00	1.00	REVISIONES DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	PROCESADO	
23	211830	2020-01-04	AUTONOMA	2020-01-04 10:15:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2020-01-04 20:15:00	10.00	DESARROLLO DEL DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	PROCESADO	
24	208578	2020-01-08	INSITU	2020-01-08 20:12:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO	2020-01-08 22:12:00	2.00	REVISIONES MATRIZ DE MARCO LOGICO	PROCESADO	
25	211831	2020-01-11	AUTONOMA	2020-01-11 10:16:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO	2020-01-11 20:16:00	10.00	ELABORACION MATRIZ DE MARCO LOGICO	PROCESADO	
26	208579	2020-01-15	INSITU	2020-01-15 20:13:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2020-01-15 22:13:00	2.00	CORRECCIONES ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	PROCESADO	
27	211832	2020-01-18	AUTONOMA	2020-01-18 10:18:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2020-01-18 20:18:00	10.00	APLICACION ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	PROCESADO	

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS

COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

28	208580	2020-01-22	INSITU	2020-01-22 20:14:00	PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2020-01-22 22:14:00	2.00	REVISIONES DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	PROCESADO
29	211833	2020-01-25	AUTONOMA	2020-01-25 10:19:00	PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2020-01-25 20:19:00	10.00	DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	PROCESADO
30	208581	2020-01-29	INSITU	2020-01-29 20:15:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2020-01-29 22:15:00	2.00	CORRECCIONES FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	PROCESADO
31	211834	2020-02-01	AUTONOMA	2020-02-01 10:20:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2020-02-01 20:20:00	10.00	DESARROLLO DE LA FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	PROCESADO
32	211835	2020-02-08	AUTONOMA	2020-02-08 10:21:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2020-02-08 20:21:00	10.00	APLICACION DE LA PROPUESTA TECNICA	PROCESADO
33	214740	2020-03-07	AUTONOMA	2020-03-07 07:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2020-03-07 17:00:00	10.00	PREPARACION DE LOS RECURSOS QUE SE ASIGNARON AL DESARROLLO DE LA TESIS	PROCESADO
34	214741	2020-03-09	AUTONOMA	2020-03-09 07:02:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2020-03-09 17:02:00	10.00	DESARROLLO DEL PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA DEL TRABAJO DE TITULACION	PROCESADO
35	214742	2020-03-13	INSITU	2020-03-13 17:04:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA	2020-03-13 18:04:00	1.00	REVISION DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS, PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA ASIGNADOS A LA TESIS	PROCESADO
36	214743	2020-03-16	AUTONOMA	2020-03-16 07:05:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES	2020-03-16 17:05:00	10.00	REALIZACION DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES CON REVISIONES, CORRECCIONES FINALES DE LA TESIS	PROCESADO
37	214744	2020-03-20	INSITU	2020-03-20 17:07:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2020-03-20 18:07:00	1.00	REVISION Y CORRECCIONES DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES FINALES DE LA TESIS	PROCESADO
38	214745	2020-03-25	INSITU	2020-03-25 14:08:00	INFORME FINAL DE TUTOR / INFORME FINAL	2020-03-25 15:08:00	1.00	REVISION Y APROBACION FINAL DE LA TESIS CON PORCENTAJE DE URKUND DE 1%	PROCESADO
TOTAL HORAS							240		
FRANCO DELGADO GUIDO MARCELO TUTOR CI: 1709292013			 REYES PAREDES IVAN RICARDO ALUMNO CI: 1719813337			MENDOZA JARAMILLO FRIKTZIA CATHERINE DELEGADO CI: 1709099137 FECHA:			

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020

ELABORAR UN PLAN MOTIVACIONAL Y DE INCENTIVOS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS

COLABORADORES DE LA EMPRESA MRG DISTRIBUCIONES DEL DMQ EN EL PERIODO 2019 – 2020