



INSTITUTO TECNOLÓGICO
"CORDILLERA"

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN EN RECURSOS HUMANOS-PERSONAL.

ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL DIRIGIDO A LA
MICROEMPRESA "EMPANADAS Y ALGO MÁS", PARA EL AUMENTO DE
PRODUCTIVIDAD EN LA ORGANIZACIÓN UBICADA EN EL DISTRITO
METROPOLITANO DE QUITO. 2017-2017.

Proyecto de I+D+I previo a la obtención del Título de Tecnólogo en Administración
de Recursos Humanos – Personal

Autora: Ramírez Guevara Josselyn Yajaira

Tutor: Diana Méndez

Quito. 01 de Diciembre 2017



ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 25 de Septiembre de 2017

El equipo asesor del trabajo de Titulación del Sr. (Srta.) RAMIREZ GUEVARA JOSSELYN YAJAIRA de la carrera de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL cuyo tema de investigación fue: ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL DIRIGIDO A LA MICROEMPRESA "EMPANADAS Y ALGO MÁS", PARA EL AUMENTO DE PRODUCTIVIDAD EN LA ORGANIZACIÓN UBICADA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO. 2017-2017. una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: APROBAR el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.



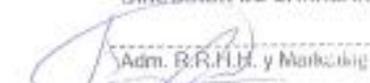
ING. MENDEZ DIANA
Tutor del Proyecto



ING. PINTO IRENE
Lector del Proyecto



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
DIRECCIÓN DE CARRERA



Adm. B.R.H. y Marketing
ING. FRANKLIN CEVALLOS
Director de Escuela



ING. GALO CISNEROS
Coordinador de la Unidad de Titulación

DECLARATORIA

Declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal, que se han citado las citas 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.



Josselyn Yajaira Ramírez Guevara

CI: 1726495755

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, **Josselyn Yajaira Ramirez Guevara** portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 1726495755 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: “LABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL DIRIGIDO A LA MICROEMPRESA “EMPANADAS Y ALGO MÁS”, PARA EL AUMENTO DE PRODUCTIVIDAD EN LA ORGANIZACIÓN UBICADA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO. 2017-2017.” con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.



FIRMA

NOMBRE Josselyn Yajaira Ramírez Guevara

CEDULA CC: 1726495755

Quito, a los 25 días del mes de Septiembre del 2017



AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios, a mi familia, mi novio y amigos y especialmente a mis padres e hijo por su apoyo, comprensión y por sus esfuerzos por ayudarme en la culminación de todos los semestres transcurridos, a mis licenciados por sus enseñanzas y valores transmitidos a mi persona.

Todo el esfuerzo y tiempo en estos años para dar por finalizado mi aprendizaje en el Instituto.



DEDICATORIA

A mi madre por estar a mi lado siempre

A mi padre por el apoyo incondicional en mi vida

A mis hermanas y mi novio por su cariño

A mi hijo por darme las fuerzas para culminar esta etapa.



ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA.....	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I.....	1
ANTECEDENTES.....	1
1.01 Contexto.....	1
1.02. Justificación.....	4
1.03. Matriz T.....	6
CAPÍTULO II	10
2.01. Mapeo de Involucrados	10
2.02. Matriz de Análisis de Involucrados.	12
2.03. Matriz de Análisis de Involucrados.	15
CAPÍTULO III.....	18
3.01. Árbol de problemas	18
3.01.01. Análisis de las causas y efectos.....	20
3.02. Árbol de objetivos	21
CAPÍTULO IV.....	24

4. Análisis de alternativas	24
4.1. Matriz de Análisis de Alternativas.....	25
4.2. Matriz de Impacto de objetivo	28
4.2.1. Análisis de la Matriz de Impacto de objetivos.....	30
4.3. Diagrama de Estrategia	32
4.3.1. Análisis de diagrama de estrategia.....	33
4.4. Matriz de Marco Lógico.	35
4.4.1. Conceptualización de la matriz Marco Lógico	37
CAPÍTULO V.....	38
5.1. Justificación	38
5.2. Antecedentes	39
5.2.1. Filosofía empresarial.....	39
5.2.2. Valores Institucionales.....	40
5.2.3. Políticas de calidad	40
5.3. Descripción de la herramienta o metodología	41
5.3.1. Tipos de investigación.	42
5.3.2. Enfoque de la investigación	42
5.3.2.1. Población y Muestra	43
5.3.2.2. Modelo de encuesta.....	44
5.3.2.3. Tabulación de encuesta	45
5.4. Formulación de la aplicación del Plan Motivacional.....	56
5.4.1. Introducción	56
5.4.2. Antecedentes	56
5.4.3. Misión.	57
5.4.4. Visión.....	57
5.4.6. Objetivo General.....	58
5.4.7. Objetivo Especifico.....	58



5.4.8. Variables	58
5.4.8.1. Motivación Laboral	59
5.4.7.2. Mejoramiento de la producción	60
5.4.8. Importancia del Plan Motivacional	60
5.4.9. Diseño del Plan Motivacional.	61
5.4.9.1. Estrategias Motivacional.	63
5.4.9.1.1. Formación	63
5.4.9.1.1.1 Capacitaciones.....	65
5.4.9.1.1.2. Talleres	65
5.4.9.1.1.3. Cursos.....	67
5.4.9.1.2. Incentivos.	68
5.4.9.1.2.1. Financieros	69
5.4.9.1.2.2. No Financieros	72
5.4.9.1.3. Prestaciones y Servicios	75
5.4.9.3. Evaluación y control	76
CAPÍTULO VI.....	77
6 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	77
6.01 Recursos	77
6.01.01 Recursos Humanos	77
6.01.02 Recursos Tecnológicos	78
6.01.03 Documentos Técnico- Educativo.....	78
6.01.04 Instituto Tecnológico Superior Cordillera	78
6.2 Presupuesto de implementación del Plan Motivacional.....	79
6.3 Presupuesto del proyecto	80
6.4 Cronograma de Actividades	81
CAPÍTULO VII	83
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	83



7.1. Conclusiones	83
7.2. Recomendaciones	83
BIBLIOGRAFÍA	84



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz T.....	7
Tabla 2 Matriz de Análisis de Involucrados.	13
Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas.....	25
Tabla 4 Matriz de Impacto de objetivo	28
Tabla 5 Matriz de Marco Lógico.	35
Tabla 6 Población y Muestra.....	43
Tabla 7 Pregunta 1	45
Tabla 8 Pregunta 2	46
Tabla 9 Pregunta 3	47
Tabla 10 Pregunta 4	48
Tabla 11 Pregunta 5	49
Tabla 12 Pregunta 6	50
Tabla 13 Pregunta 7	51
Tabla 14 Pregunta 8	52
Tabla 15 Pregunta 9	53
Tabla 16 Pregunta 10	54
Tabla 17 Pregunta 11	55
Tabla 18 Presupuesto de implementación del Plan Motivacional	79
Tabla 19 Presupuesto del proyecto	80
Tabla 20 Cronograma de Actividades.....	81



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mapeo de Involucrados	11
Figura 2 Árbol de problemas	19
Figura 3 Árbol de objetivos	22
Figura 4 Diagrama de Estrategia.....	32
Figura 5 Pregunta 1	45
Figura 6 Pregunta 2.....	46
Figura 7 Pregunta 3.....	47
Figura 8 Pregunta 4.....	48
Figura 9 Pregunta 5.....	49
Figura 10 Pregunta 6.....	50
Figura 11 Pregunta 7.....	51
Figura 12 Pregunta 8.....	52
Figura 13 Pregunta 9.....	53
Figura 14 Pregunta 10.....	54
Figura 15 Pregunta 11.....	55
Figura 16 Diseño del Plan Motivacional.	62
Figura 17 talleres de relaciones humanas	66
Figura 18 Talleres de trabajo en equipo.....	66
Figura 19 curso de capacitación.....	68



ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 RUC.....	86
Anexo 2 FACTURA	87
Anexo 3 NOTA DE VENTA	88
Anexo 4 ENCUESTA	89



RESUMEN EJECUTIVO

La microempresa “empanadas y algo más” ubicada en Quito, tiene como objetivo brindar servicios de excelencia en el negocio de eventos y catering en la ciudad, actualmente se encuentra ubicada en la zona de Carapungo. Sus inicios fueron en Junio del 2000 en el comité del pueblo, empezando como una microempresa familiar brindando siempre a sus clientes una experiencia inolvidable con servicios y productos de calidad y a un buen precio. En los primeros años empezaron con un puesto pequeño de empanadas de verde lo cual con el tiempo se fue perfeccionando dándoles como cliente principal a los Ceviches de la Rumiñahui, cliente al que hasta ahora le brindan servicios y productos de calidad, En el 2009 empezaron aumentando el negocio con la implementación de eventos y catering para lo cual les funcionó dándoles un resultado favorable a la microempresa, desde ahí hasta ahora la microempresa cuenta con un favorable número de clientes, a los que se les brinda un producto y servicio de calidad.

ABSTRACT

The "empanadas y algo más" microenterprise, located in Quito, aims to provide excellent services in the event and catering business in the city, currently located in the area of Carapungo. Its beginnings were in June 2000 in the village committee, starting as a family microenterprise offering always an unforgettable experience with quality services and products at a good price. In the first years they started with a small green empanadas which, over time, was perfected by giving them as the main customer to the Ceviches de la Rumiñahui, a customer who until now has been providing quality products and services, In 2009 they started increasing the business with the implementation of events and catering for which they worked by giving them a favorable result to the microenterprise, from there until now the microenterprise has a favorable number of clients, who are given a product and Quality service.

INTRODUCCIÓN

La motivación en las empresas y microempresas es una herramienta de vital importancia, ya que la motivación es el principal factor que tiene una empresa para que los empleados puedan alcanzar los objetivos planteados en la organización.

El presente proyecto trata acerca de cómo los empleados motivados pueden ser más productivos y a la vez aumentar las ventas de una empresa, esto se lo realizara a través de un PLAN MOTIVACIONAL creado especialmente para la microempresa “Empanadas y algo más” empezando por una investigación de campo, generando así datos verídicos para el proyecto que sirva como constancia de todo lo realizado.

El plan motivacional tiene como objetivo crear empleados con una actitud positiva hacia su trabajo, brindar a los empleados la oportunidad de capacitarse y motivar al empleado para que sea más eficiente en su puesto de trabajo, así logrando que la microempresa obtenga una alta productividad y las ventas tengan un incremento.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.01 Contexto.

MACRO

La Motivación es el impulso necesario para mover a las personas al logro de un objetivo, es un factor importante en el desarrollo y progreso de una empresa, por ello es que cada empresa debe beneficiarse con un plan de motivación.

Según la Doctora María de Carmen Martínez expone que “La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma.”

(Guevara, 2013)

Es decir que la motivación es un factor primordial en las empresas ya que ayuda a cumplir con los objetivos empresariales y por ende a cumplir con la misión de la misma.

Una de las preocupaciones de las empresas y microempresas ecuatorianas ya sea pública o privada es tener un personal calificado y productivo, motivado, que pueda apoyarse en sus objetivos, proyectos y visión.

Dentro de los subsistemas de Recurso Humano se considera a la motivación la oportunidad para dar continuidad a una organización debido a que al estar conscientes de que la motivación laboral es necesaria y de vital importancia se debe actualizar los conocimientos mediante un plan de motivación con nuevas técnicas y métodos de trabajo que por su intermedio les permitirá ser más competitivos y productivos en el mercado y contribuir al desarrollo profesional del empleado.

MESO

En el Ecuador con el gobierno actual se inicia una nueva etapa para el aumento de motivación, rendimiento y compromiso en las empresas hoy en día el estado impulsará la formación, capacitación y motivación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas del trabajo autónomo, también velará por el respeto, la motivación, el bienestar y derechos laborales de los trabajadores ecuatorianos.

En el año 2014 el proyecto happiness encuestó a 1034 trabajadores ecuatorianos, del estudio se desprende que sentirse alegre en el empleo permite generar mejores relaciones entre colegas, además de aportar en el rendimiento de las labores diarias.

Las cifras disponibles en Proyectohappiness.ec indican que el 56% de los encuestados se siente feliz en su lugar de trabajo. Apenas un 9% padecería de la denominada 'infelicidad laboral'. Frente a ello, el 67% de trabajadores ecuatorianos, según Proyecto Happiness, siente orgullo de la organización donde trabaja.

Para que el ambiente propicio de trabajo se genere y mantenga influyen directamente el trabajador y la empresa. Margarita Álvarez, experta en talento humano en el Ecuador expone que 'Es posible ser feliz aunque odies tu trabajo', explica que las personas no se suelen ir de las organizaciones sino de los jefes. Ellos inciden de manera determinante en cómo se siente el colaborador. Ella recomienda que en las compañías se formen líderes que entiendan qué motiva a cada uno ya que todos tenemos una motivación intrínseca solo hay que saber verla.

MICRO

Empanadas y Algo Más es una microempresa dedicada a la elaboración y comercialización de productos alimenticios, servicio de Catering y organizadores de eventos.

Empezaron en la Ciudad de Quito, en el mes de Junio del año 2000 con un pequeño negocio de empanadas de verde. Sus primeros clientes los bautizaron como: "Empanaditas y más" nombre que acogieron para su negocio.

Comenzaron con la ilusión de crecer y brindar un buen servicio a la comunidad, a la vez esperaron a obtener el éxito basados en los principios fundamentales en los que aún se basan los cuales son: calidad en los productos, buen servicio.

La microempresa empanadas y algo más perduran en el negocio 17 años contando siempre con colaboradores comprometidos, responsables y disciplinados en la empresa por lo cual siempre les ha sido fácil seguir en el negocio y crecer como una empresa dedicada a dar buenos servicios.

Hoy en día es una microempresa familiar enfocada en el crecimiento organizacional y personal, pero, para ello les falta algo inmensamente importante que es la motivación ya que la productividad de la empresa está bajando y eso afecta totalmente a los ingresos.

1.02. Justificación

El presente proyecto se realizará por las necesidades de obtener un personal altamente motivado y comprometido con la organización ya que hoy en día estos son los pilares importantes y primordiales, pues las empresas actualmente buscan obtener en los empleados un nivel alto de rendimiento.

En la microempresa Empanadas y Algo Más se puede manifestar que la motivación que mantiene el personal no es muy duradero y la empresa se encuentra con personal bajo de rendimiento y que deja su puesto de trabajo, esto produce inestabilidad a la empresa, es por ello y por motivos anteriores que se realizara la elaboración de un plan motivacional.

Para la ejecución del plan se realizará actividades específicas que ayude a la eficacia del plan tales como aumentar el interés de los trabajadores hacia el plan motivacional, fortalecer el trabajo en equipo, fortalecer un buen ambiente y clima laboral y fortalecer la autorrealización individual, esto ayudará a mejorar la productividad y rendimiento de los empleados.

El PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR 2013-2017 objetivo número 9 donde aclama "Garantizar el trabajo digno en todas sus formas" decreta en la constitución del Ecuador Art. 66 Que se prohíbe el trabajo forzoso o condiciones análogas a la esclavitud. En este artículo se puede dar cuenta que el Ecuador, con el Gobierno, inicia una nueva etapa al garantizar el trabajo digno para el aumento del rendimiento y motivación en las empresas.

(Setec, 2013)

1.03. Matriz T

La Matriz T es la identificación de las fuerzas que impulsan y bloquean la solución del problema central o global relacionadas con el proyecto, donde determinar las relaciones de causa y efecto que se producen dentro de una determinada problemática.

(Educacion, 2011)

Tabla 1 Matriz T

Situación Empeorada	Situación Actual				Situación Mejorada
Cierre de la empresa.	Baja productividad y decremento de las ventas.				Expansión del mercado.
Fuerzas Impulsadoras	I	PC	I	PC	Fuerzas Bloqueadoras.
Capacitar acertadamente sobre el plan de motivación.	1	5	5	1	Bajo compromiso y mala actitud.
Fortalecer la autorrealización individual.	2	5	4	1	Baja motivación en la microempresa.
Fortalecer el buen ambiente y clima laboral.	1	4	5	1	Escaso compañerismo y deficiente trabajo en equipo.
Fortalecer el trabajo en equipo.	2	5	4	1	Carencia de comunicación asertiva.

Fuente: Investigación propia
 Autor: Ramírez Josselyn

En el cuadro Matriz T se puede demostrar que la situación actual de la microempresa "Empanadas y Algo más" es la baja productividad por carencia de un plan motivacional, por lo cual si no se hace nada para mejorar se obtiene una situación empeorada que será el cierre de la empresa, pero con el plan motivacional se propone obtener una buena productividad y por lo tanto la expansión de la microempresa.

Para lo cual se tienen dos fuerzas una impulsadora y una bloqueadora a las cuales se les da rangos del uno al cinco siendo cinco alto y uno bajo.

Como primera fuerza impulsadora se tiene capacitar acertadamente sobre el plan de motivación, que en este momento tiene la intensidad de 1(bajo) debido a la situación actual presentada generando en la personal desinformación del plan motivacional, con un potencial de cambio a 4(medio alto) logrando que el personal se sienta comprometido con la empresa. La fuerza bloqueadora es el compromiso y la mala actitud de los empleados, con una intensidad de 5 (alto), con un potencial de cambio a 1(bajo), tratando así de generar un interés del personal.

Como segunda fuerza impulsadora se tiene el fortalecer la autorrealización individual, que en este momento tiene la intensidad de 2(medio bajo) debido a la situación actual presentada generando en el personal descenso motivacional, con un potencial de cambio a 5(alto) logrando que el personal se sienta motivado a crecer. La fuerza bloqueadora es la baja motivación de los empleados, con una intensidad de

4 (medio alto), con un potencial de cambio a 1(bajo), tratando así de generar un personal didáctico he instruido.

Como tercera fuerza impulsadora se tiene el fortalecer el buen ambiente y clima laboral, que en este momento tiene la intensidad de 1(bajo) debido a la situación actual presentada generando en el personal el malestar en sus puestos de trabajo, con un potencial de cambio a 4(medio alto) logrando que el personal se sienta comprometido y generando mejor estabilidad. La fuerza bloqueadora es el escaso compañerismo y deficiente trabajo en equipo, con una intensidad de 5 (alto), con un potencial de cambio a 1(bajo), tratando así de generar un ambiente laboral adecuado para el personal.

Como cuarta y última fuerza impulsadora se tiene fortalecer el trabajo en equipo, que en este momento tiene la intensidad de 2(medio bajo) debido a la situación actual presentada generando en la microempresa baja productividad, con un potencial de cambio a 5 (alto) logrando que el personal trabaje en equipo. La fuerza bloqueadora es la carencia de comunicación asertiva entre los trabajadores., con una intensidad de 4 (medio alto), con un potencial de cambio a 1(bajo), tratando así de generar un ambiente de compañerismo.

CAPÍTULO II

2.01. Mapeo de Involucrados

Es un proceso de recopilación y análisis sistemático de información cualitativa de quienes deben ser tomados en cuenta al elaborar un proyecto o poner en práctica una política o programa.

Las partes interesadas son todas las personas u organizaciones que tienen interés en el proyecto que se está promoviendo. (Vásquez, 2012)

Mapeo de Involucrados

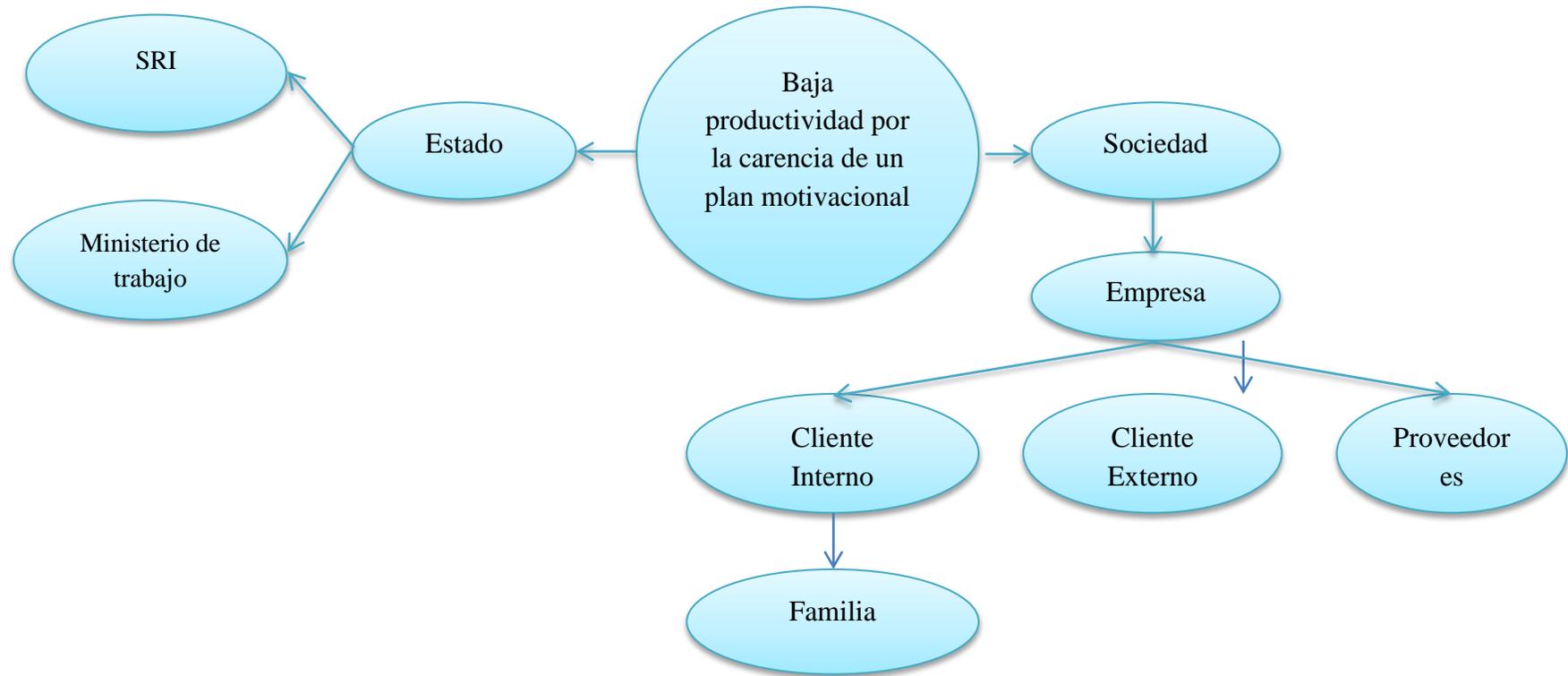


Figura 1 Mapeo de Involucrados
Fuente: Investigación Propia.
Autor: Ramírez Josselyn

2.02. Matriz de Análisis de Involucrados.

El análisis de involucrados es una herramienta que permite identificar a aquellos actores (personas, grupos o instituciones) interesados en el éxito o fracaso de un proyecto o iniciativa. Son también, aquellos que contribuyen o que son afectados o que tienen influencia sobre los problemas a enfrentar.

La identificación de actores, en el proceso de implementación de los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional, es un factor clave, ya que, permite la elaboración participativa de las políticas regionales de la Formación Profesional y del Plan Regional.

(Ricardo, 2008)

Matriz de Análisis de Involucrados.

Tabla 2 Matriz de Análisis de Involucrados.

Autores Involucrados	Interés sobre el Problema Central	Problemas Percibidos	Recursos, Mandatos y Capacidades.	Interés sobre el Proyecto	Conflictos Potenciales
Estado	Reducir la Escases de crecimiento laboral y profesional. Impulsar la formación, la motivación y capacitación para mejorar el acceso, la calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo	Desinterés por parte de los empleados hacia la formación y capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> • PNBV Art. 66 • Recursos Financieros 	Fortalecer la autorrealización individual.	Desvinculación de determinadas organizaciones sobre el tema de capacitación, motivación y trabajo autónomo.
Microempresa	Aumentar la producción.	<ul style="list-style-type: none"> • Desinterés por parte de los empleados. • Desmotivación. • Baja de ventas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura adecuada • Reglamento interno de la microempresa. 	Fortalecer el trabajo en equipo y de esta manera aumentar la producción.	Desinterés por parte den los trabajadores de la organización.

Trabajadores	Aumentar la motivación de empleado para desarrollar sus habilidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Desmotivación • Tareas Repetitivas 	<ul style="list-style-type: none"> • PNBV <p>Art. 139</p> <ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura Adecuada. • Tecnología • Financieras. 	Aumentar el interés de los trabajadores hacia el plan motivacional.	Desinterés de los trabajadores en el plan motivacional.
Familia	Impulsar a los familiares para que perduren es su trabajo.	Desinterés de los familiares sobre el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Código de la niñez y la adolescencia Art. 8 • Reglamento Interno 	Aumentar el compromiso y el rendimiento de los trabajadores.	Desinterés de los empleados.
Cliente Externo	Excelencia en la calidad de productos.	<p>Apatía de los empleados de la microempresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicios inadecuados 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley del consumidor. 	Recibir un servicio de calidad.	Competidores.

Fuente: Investigación Propia.
Autor: Ramírez Josselyn

2.03. Matriz de Análisis de Involucrados.

La matriz del análisis de involucrados cuenta con 6 parámetros la cuales son, Autores involucrados, Interés sobre el Problema central, Problemas percibidos, Recursos Mandatos y capacidades, Interés del Proyecto y como último el Conflicto Potencial.

Como primer autor se encuentra el Estado, el interés de este sobre el problema central es reducir la escases de crecimiento laboral y profesional, impulsar la formación, la motivación y capacitación para mejorar el acceso, la calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo para ello el Estado percibe un problema principal el cual es el desinterés por parte de los empleados hacia la formación y capacitación para ello el Estado cuenta con el mandato del PNBV Art. 66 el que dice que “se prohíbe el trabajo forzoso o condiciones análogas a la esclavitud” y también cuenta con Recursos Financieros, por lo cual con este mandato y con los recursos obtenidos se analiza que El Ecuador, con el Gobierno inicia una nueva etapa al garantizar el trabajo digno para el aumento del rendimiento y motivación en las empresas y microempresas. Como interés del Estado sobre el proyecto es fortalecer la autorrealización individual, como conflicto potencial sobre el proyecto se encuentra la desvinculación de determinadas organizaciones sobre el tema de capacitación y trabajo autónomo.

Como segundo autor se encuentra la microempresa “Empanadas y Algo más”, el interés de este sobre el problema central es aumentar la producción para ello la empresa percibe problemas los cuales son el desinterés por parte de los empleados, desmotivación y bajas ventas, para ello la microempresa cuenta con un reglamento

interno y una infraestructura adecuada. Como interés de la empresa sobre el proyecto es fortalecer el trabajo en equipo y de esta manera aumentar la producción como conflicto potencial sobre el proyecto se encuentra con el desinterés por parte de los trabajadores de la organización.

Como tercer autor se encuentra a los trabajadores, el interés de este sobre el problema central es aumentar la motivación en los empleados para desarrollar sus habilidades, para ello, los trabajadores percibe problemas los cuales son la desmotivación y tareas repetitivas para ello los trabajadores cuenta con el mandato del PNBV Art. 139 el que dice que “El Estado impulsará la formación, la motivación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo” y también cuenta con una adecuada infraestructura, tecnología y recursos financieros. Como interés de los trabajadores sobre el proyecto es aumentar el interés de los trabajadores hacia el plan motivacional como conflicto potencial sobre el proyecto se encuentra el desinterés de los trabajadores en el plan motivacional.

Como cuarto autor se encuentra la familia, el interés de este sobre el problema central es impulsar a los familiares para que perduren en su trabajo, para ello la familia percibe un problema principal el cual es desinterés de los familiares sobre el trabajo para ello la familia cuenta con el Código de la niñez y la adolescencia Art.8 el cual expone que Es deber del Estado, la sociedad y la familia, dentro de sus respectivos ámbitos, adoptar las medidas políticas, administrativas, económicas, legislativas, sociales y jurídicas que sean necesarias para la plena vigencia, ejercicio efectivo, garantía, protección y exigibilidad de la totalidad de los derechos de niños; niñas y adolescentes. Como interés de la familia sobre el proyecto es aumentar el

compromiso y el rendimiento de los trabajadores. Como conflicto potencial sobre el proyecto se encuentra con desinterés de la empresa.

Por último, autor se encuentra el cliente externo, el interés de este sobre el problema central es obtener excelencia en la calidad de productos, para ello el cliente externo percibe un problema principal el cual es la apatía de los empleados de la microempresa para ello el cliente cuenta con la ley del consumidor, como interés del cliente externo sobre el proyecto es recibir un servicio de calidad. Como conflicto potencial sobre el proyecto se encuentra la competencia

CAPÍTULO III

3.01. Árbol de problemas

El árbol de problemas es una ayuda importante para entender la problemática a resolver. En él se expresan, en encadenamiento tipo causa/efecto, las condiciones negativas percibidas por los involucrados en relación con el problema en cuestión.

Confirmado el mencionado encadenamiento causa/efecto, se ordenan los problemas principales permitiendo al formulador o equipo identificar el conjunto de problemas sobre el cual se concentrarán los objetivos del proyecto. Esta clarificación de la cadena de problemas permite mejorar el diseño, efectuar un monitoreo de los "supuestos" del proyecto durante su ejecución y, una vez terminado el proyecto, facilita la tarea del evaluador, quien debe determinar si los problemas han sido resueltos (o no) como resultado del proyecto. (Rodríguez, 2011)

Árbol de problemas

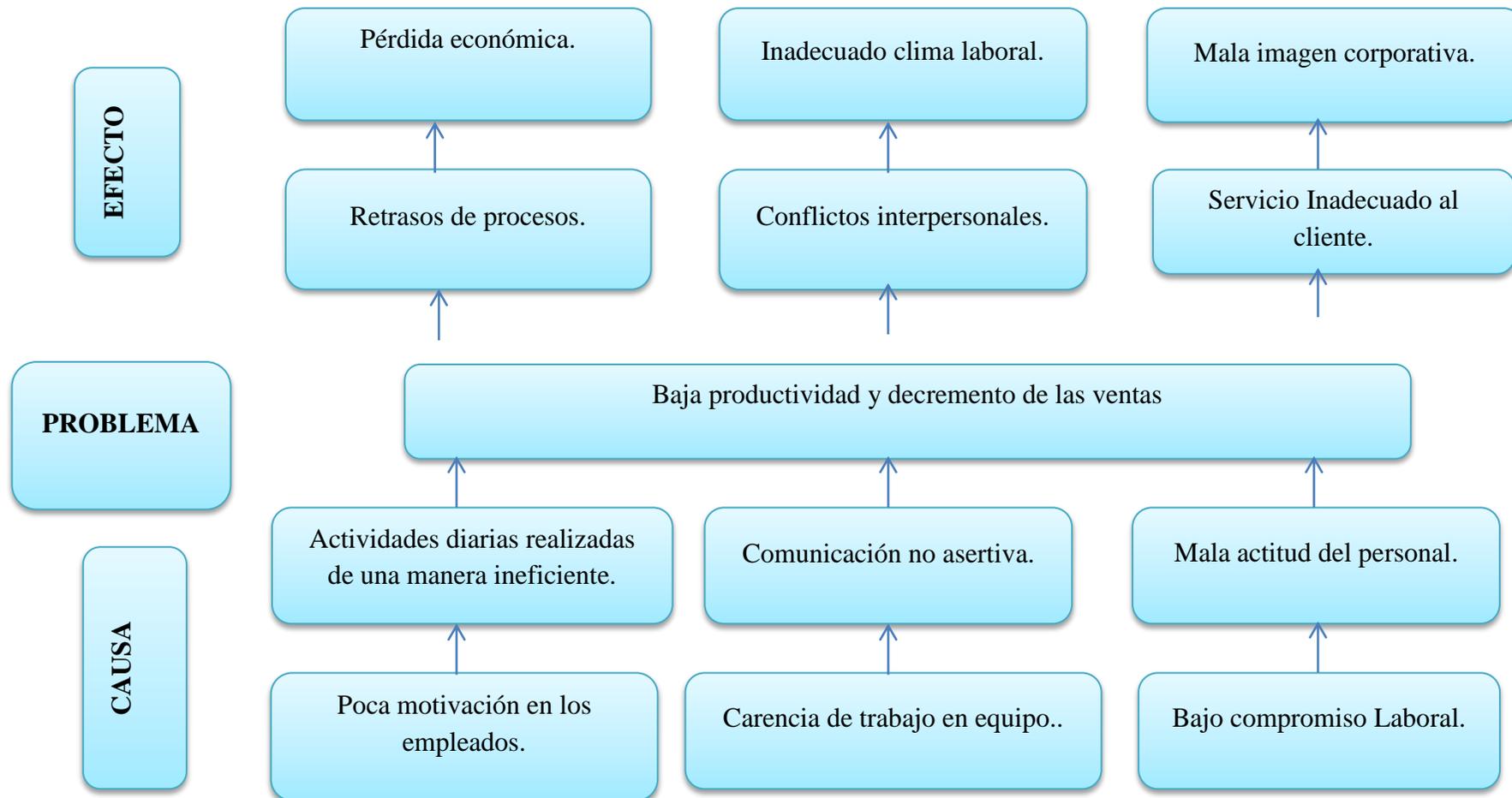


Figura 2 Árbol de problemas
Fuente: Investigación Propia.
Autor: Ramírez Josselyn

3.01.01. Análisis de las causas y efectos.

En el árbol de problemas se puede demostrar que la microempresa “Empanadas y algo más” tiene una gran dificultad con la motivación del personal, lo cual produce un efecto potencial a la microempresa que es la baja productividad y decremento de ventas a lo cual se encuentra causas directas e indirectas que originan este problema y a su vez los efectos que se producen.

Como primera causa está la baja motivación en los empleados provocando que las actividades que realicen se la hagan de una manera ineficiente así obteniendo una baja productividad y decremento de las ventas en la empresa, así teniendo como efectos un retraso en los procesos y pérdida económica.

Como segunda causa está la carencia de trabajo en equipo provocando que la comunicación en la empresa no sea asertiva, obteniendo una baja productividad y decremento de las ventas en la empresa, así teniendo como efecto conflictos interpersonales y teniendo como consecuencia un inadecuado clima laboral.

Como última causa está bajo compromiso provocando una mala actitud del personal obteniendo una baja productividad y decremento de las ventas en la empresa, así teniendo como efectos un servicio inadecuado para el cliente y teniendo como consecuencia una mala imagen corporativa.

3.02. Árbol de objetivos

Los problemas de desarrollo identificados en el árbol de problemas se convierten, como soluciones, en objetivos del proyecto como parte de la etapa inicial de diseñar una respuesta.

Los objetivos identificados como componentes o productos de un proyecto se convierten en los medios para encarar el problema de desarrollo identificado y proporcionar un instrumento para determinar su impacto de desarrollo.

(Rodríguez, 2011)

Árbol de objetivos

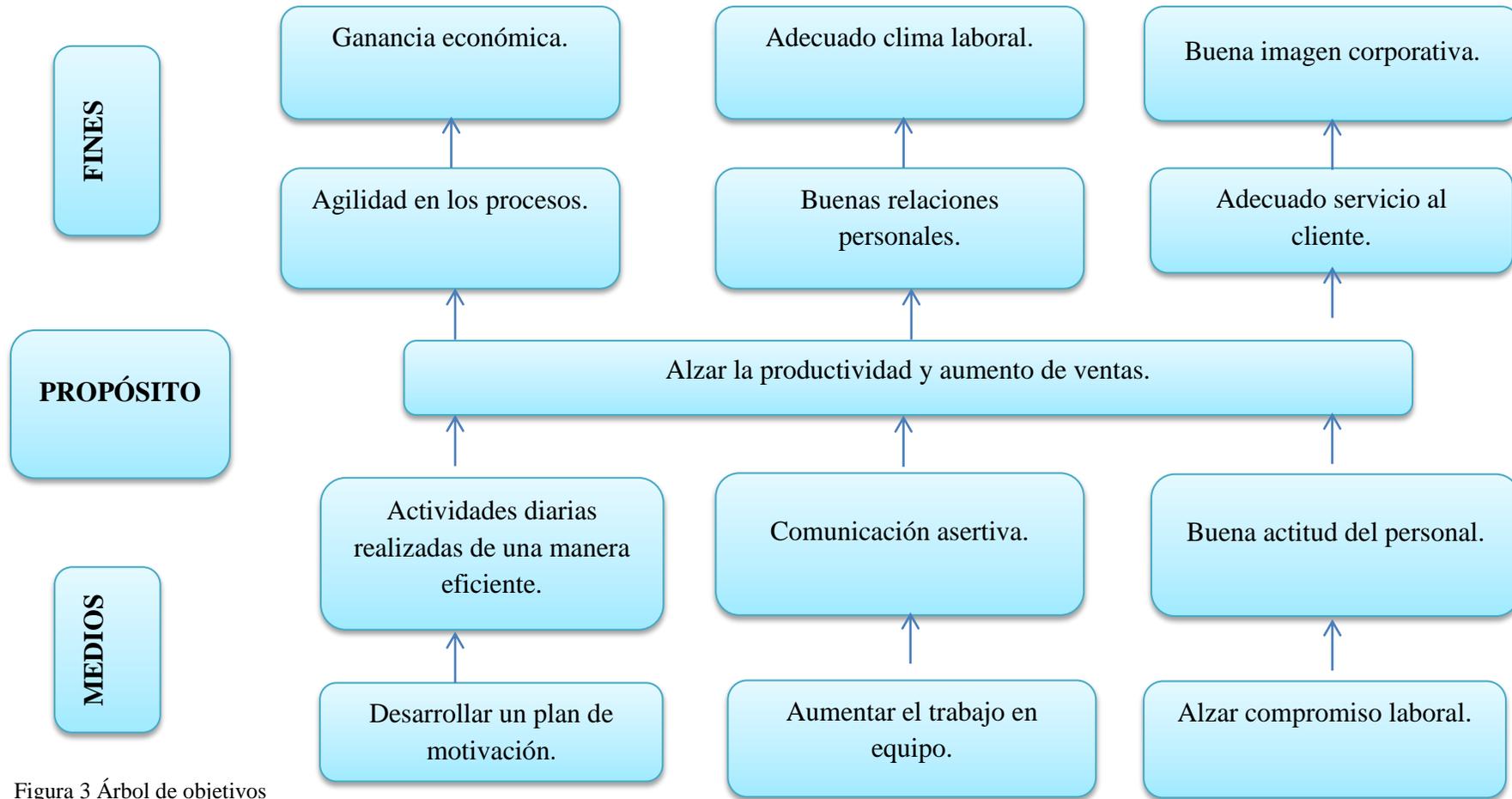


Figura 3 Árbol de objetivos
Fuente: Investigación Propia.
Autor: Ramírez Josselyn

3.02.01. Análisis de los medios y fines

En el árbol de objetivos se puede demostrar que la microempresa “Empanadas y algo más” tiene como objetivo es el implementar el plan motivacional en la microempresa, para así lograr su propósito que es alzar la productividad y aumento de ventas a lo cual se encuentra tres medios para llegar este fin.

Como primer medio está desarrollar un plan motivacional provocando que las actividades que realicen se la hagan de una manera eficiente así obteniendo una alta productividad y aumento de las ventas en la empresa, así teniendo como fin una agilidad en los procesos y una ganancia económica.

Como segundo medio está el aumentar el trabajo en equipo provocando que la comunicación en la empresa sea asertiva, obteniendo un alta de productividad y aumento de las ventas en la empresa, así teniendo como fin buenas relaciones personales y un adecuado clima laboral.

Como último medio está alzar el compromiso laboral provocando una buena actitud del personal obteniendo una alta productividad y aumento de las ventas en la empresa, así teniendo como fin un servicio adecuado para el cliente y teniendo como consecuencia una buena imagen corporativa.

CAPÍTULO IV

4. Análisis de alternativas

El análisis de alternativas permite a la entidad formuladora del proyecto establecer el objetivo central del proyecto, identificar los medios posibles para alcanzarlo y seleccionar aquellos que resulten más adecuados.

(Maurtua, 2016)

El análisis de alternativas consiste en identificar las posibles soluciones del problema social emprendido por el proyecto. Permite a la entidad generadora del proyecto identificar los medios posibles para la solución del problema y escoger, luego, aquellos que resulten más apropiados para el logro del objetivo del proyecto.

4.1. Matriz de Análisis de Alternativas

Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas

Objetivo	Impacto sobre el propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Desarrollar un plan motivacional	5	5	5	5	5	25	ALTO
Fortalecer el trabajo el equipo	5	4	5	4	5	23	ALTO
Generar un alto compromiso laboral	5	5	5	3	5	23	ALTO
Aumentar la comunicación asertiva	4	5	5	3	5	22	ALTO
Desarrollar un plan de incentivos	5	5	5	5	5	25	ALTO

Fuente: Investigación Propia.

Autor: Ramírez Josselyn

4.1.1. Análisis Matriz de alternativas

El análisis de la matriz de alternativas se lo hará tomando en cuenta que el rango de calificación es el siguiente: 5 alto, 4 medio alto, 3 medio, 2 medio bajo y 1 bajo dado el rango se puede decir que:

El primer objetivo es desarrollar un plan motivacional para la microempresa Empanadas y algo más, mediante el estudio se puede observar que el impacto sobre el propósito es 5, la factibilidad técnica 5, la factibilidad financiera 5, la factibilidad social 5 y la factibilidad política 5, dando un total de 25 (ALTO) demostrando que el objetivo permitirá el alza de productividad y el aumento de ventas.

El segundo objetivo es fortalecer el trabajo en equipo, mediante el estudio se puede observar que el impacto sobre el propósito es 5, la factibilidad técnica 4, la factibilidad financiera 5, la factibilidad social 4 y la factibilidad política 5, dando un total de 23 (ALTO) demostrando que el objetivo permitirá el alza de productividad y el aumento de ventas.

El tercer objetivo es generar un alto compromiso laboral en los empleados, mediante el estudio se puede observar que el impacto sobre el propósito es 5, la factibilidad técnica 5, la factibilidad financiera 5, la factibilidad social 3 y la factibilidad política 5, dando un total de 23 (ALTO) demostrando que el objetivo permitirá el alza de productividad y el aumento de ventas.

El cuarto objetivo es aumentar la comunicación asertiva, mediante el estudio se puede observar que el impacto sobre el propósito es 4, la factibilidad técnica 5, la factibilidad financiera 5, la factibilidad social 3 y la factibilidad política 5, dando un

total de 22 (ALTO) demostrando que el objetivo permitirá el alza de productividad y el aumento de ventas.

El último objetivo es desarrollar un plan de incentivos, mediante el estudio se puede observar que el impacto sobre el propósito es 5, la factibilidad técnica 5, la factibilidad financiera 5, la factibilidad social 5 y la factibilidad política 5, dando un total de 25 (ALTO) demostrando que el objetivo permitirá el alza de productividad y el aumento de ventas.

4.2. Matriz de Impacto de objetivo

Tabla 4 Matriz de Impacto de objetivo

Objetivos	Factibilidad de logro	Impacto de genero	Impacto Ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total
Desarrollar un plan motivacional	Personal motivado y productivo(5)	Igualdad de género(5)	Eliminar el estrés en los empleados(4)	Personal con mayor empoderamiento(4)	Realización de talleres periódicamente (5)	23
Fortalecer el trabajo el equipo	Adecuado clima laboral(4)	El trabajo en equipo da a los dos géneros (5)	Promueve la participación del cuidado del medio ambiente(3)	Mejora la comunicación(5)	Realización de talleres grupales(4)	21

Generar un alto compromiso laboral	Personal con buena actitud (4)	Igualdad de género(5)	Personas comprometidas con las leyes ambientales (4)	Mejora la productividad (4)	Constante seguimiento en la productividad (4)	21
Aumentar la comunicación asertiva	Buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores (4)	Respeto ante lo comentarios y distintos puntos de vista de hombres y mujeres (4)	Respeto de las leyes ambientales (4)	Mejora el trabajo en equipo (5)	Realización de charlas grupales de diversos temas (4)	21

Fuente: Investigación Propia.
Autor: Ramírez Josselyn

4.2.1. Análisis de la Matriz de Impacto de objetivos.

La matriz de análisis de objetivos, tiene como primer objetivo desarrollar un plan motivacional para la microempresa Empanadas y Algo más, como finalidad de logro se quiere un personal motivado y productivo, en el impacto de género se muestra que existe igualdad para hombre y mujeres, en el impacto ambiental de eliminar el estrés laboral, sin embargo en la relevancia se reflejaría un personal con mayor empoderamiento y por último en la sostenibilidad se lo haría con la realización de talleres periódicamente, dando una valorización total de 23 (Alta).

Como segundo objetivo se tiene fortalecer el trabajo en equipo, como finalidad de logro se quiere adecuado clima laboral, en el impacto de género se muestra que el trabajo en equipo da a los géneros, en el impacto ambiental es promover la participación del cuidado del medio ambiente, sin embargo en la relevancia se reflejaría un mejoramiento de la comunicación y por último en la sostenibilidad se lo haría con la realización de talleres grupales, dando una valorización total de 21 (Alta).

Como tercer objetivo Generar un alto compromiso, como finalidad de logro se quiere un personal con buena actitud, en el impacto de género se muestra que existe igualdad para hombre y mujeres, en el impacto ambiental personas comprometidas con las leyes ambientales, sin embargo, en la relevancia se reflejaría una mejora de la productividad de la microempresa y por último en la sostenibilidad se lo haría con constante seguimiento en la productividad, dando una valorización total de 21 (Alta).

Como cuarto objetivo se tiene el aumento de la comunicación asertiva, como finalidad de logro se quiere buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores,

en el impacto de género se muestra el respeto ante los comentarios y distintos puntos de vista de hombres y mujeres, en el impacto ambiental trabajadores respetando las leyes ambientales, sin embargo en la relevancia se reflejaría un mejoramiento en el trabajo en equipo y por último en la sostenibilidad se lo haría con la realización de charlas grupales de diversos temas, dando una valorización total de 21 (Alta).

4.3. Diagrama de Estrategia

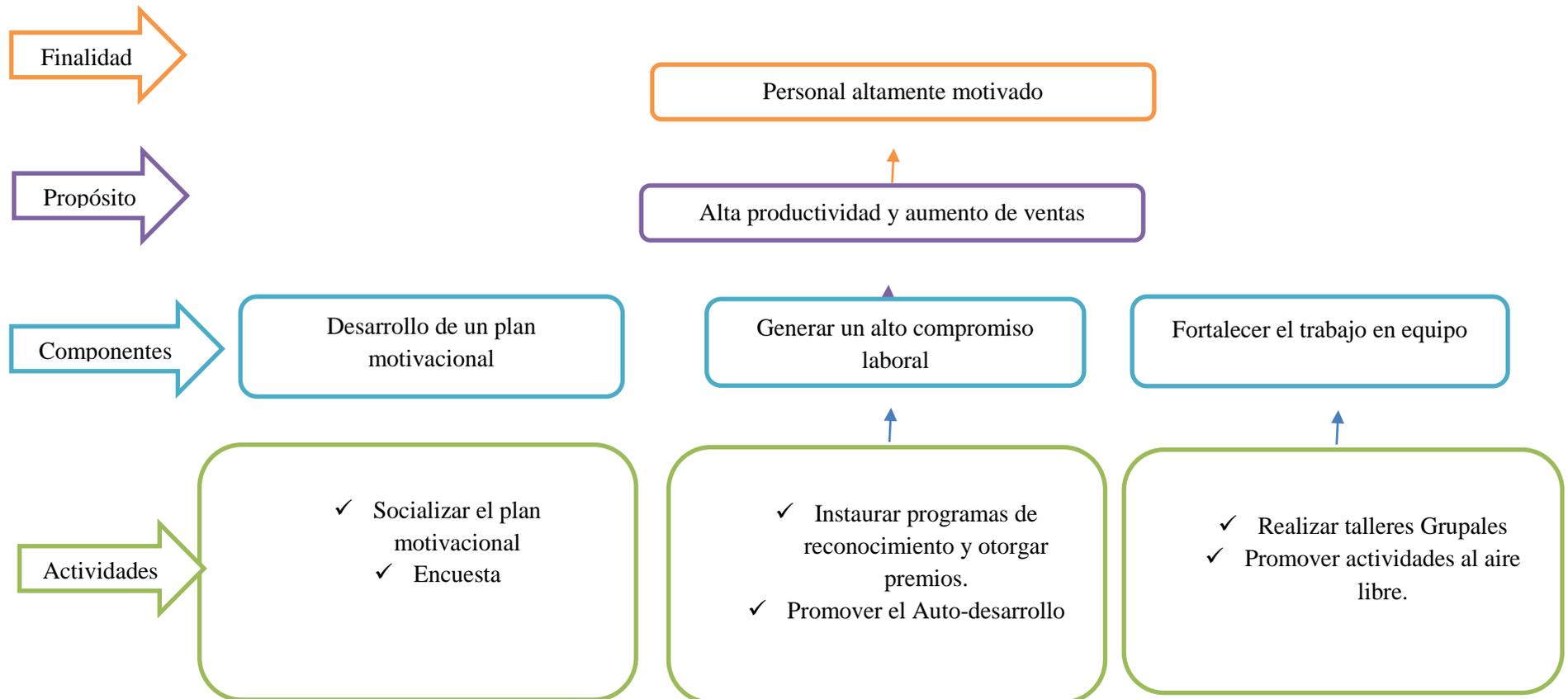


Figura 4 Diagrama de Estrategia
Fuente: Investigación Propia.
Autor: Ramírez Josselyn

4.3.1. Análisis de diagrama de estrategia

En el diagrama de estrategia está compuesto por cuatro parámetros la finalidad, el propósito los componentes y las actividades a realizarse, en este diagrama se demuestra como las actividades logran obtener objetivos específicos para la microempresa "Empanadas y algo más" que unidos entre si logran tener un objetivo general el cual en este caso es el propósito al cual los lleva a la finalidad siendo esta un personal altamente motivado.

Como actividades se posee:

1. Encuesta.
2. Socializar el plan motivacional.
3. Instaurar programas de reconocimiento y otorga premios.
4. Promover el Auto-desarrollo.
5. Realizar talleres Grupales.
6. Promover actividades al aire libre.

Con la primera y la segunda actividad se obtiene el primer objetivo específico o componente el cual es desarrollar un plan motivacional así consiguiendo el propósito que es la alta productividad y aumento de ventas lográndose la finalidad de tener un personal motivado.

Con la tercera y la cuarta actividad se obtiene el segundo componente generar un alto compromiso laboral así consiguiendo el propósito que es la alta productividad y aumento de ventas lográndose la finalidad de tener un personal motivado.

Con la quinta y la sexta actividad se obtiene el tercer componente el cual es fortalecer el trabajo en equipo así consiguiendo el propósito que es la alta productividad y aumento de ventas lográndose la finalidad de tener un personal motivado.

4.4. Matriz de Marco Lógico.

Tabla 5 Matriz de Marco Lógico.

Finalidad	Indicadores	Medios de Verificación	Supuesto
Personal altamente motivado	Puntualidad, compromiso y eficiencia en un 80% para el segundo trimestre del año.	Lista de asistencia (entrada y salida)	Personal responsable
Alta Productividad y aumento de ventas.	Mejora de la productividad en la microempresa empanadas y algo más en el en un 85% incrementando sus ventas diariamente.	Facturas e ingresos anuales	Personal comprometido
✓ Desarrollar un plan motivacional.	Actividades diarias realizadas de una manera eficiente en un 75%	Productos de calidad elaborados diariamente (inventario)	Mejora de la mercancía Resistencia al cambio
✓ Generar un alto compromiso laboral.	Adecuado servicio al cliente en un 80%	Encuestas	Clientes satisfechos
✓ Fortalecer el trabajo en equipo.	Comunicación asertiva en un 85%	Hojas de sugerencia	Trabajadores con alto rendimiento en la empresa
Actividades	Presupuesto		
✓ Encuesta.		75,00	
✓ Socializar el plan motivacional.		15,00	
		6,75	
		50,00	
		5,00	

- | | |
|--|---------------|
| ✓ Instaurar programas de reconocimiento y otorga premios. | 45.00 |
| ✓ Promover el Auto-desarrollo. | |
| ✓ Realizar talleres Grupales. | |
| ✓ Promover actividades al aire libre. | |
| | Total: 196.75 |

Fuente: Investigación Propia.
Autor: Ramírez Josselyn

4.4.1. Conceptualización de la matriz Marco Lógico

La matriz de marco lógico se denomina como la representación gráfica de la solución y el fin de un problema presente de una empresa donde se determina la finalidad de todos los objetivos el cual ayudara a obtener una visión de lo que se va a mejorar en una empresa.

Los indicadores permiten verificar el logro alcanzado en el proyecto mediante el cumplimiento de las actividades siendo estas en cualidad y en cantidad.

Los medios de verificación permiten seguir el cumplimiento de los objetivos planteados y al final los supuestos que se enfocan en identificar las situaciones necesarias y suficientes para el desarrollo del proyecto.

CAPÍTULO V

5. Propuesta

La propuesta es un tipo específico de manuscrito académico. Por lo tanto, su principal función es la comunicación, se trata de comunicarle a un lector en primera instancia todo lo que necesite para evaluar un proyecto de investigación.

(Ramirez, 2010)

En este sentido, el objetivo principal de la propuesta es presentar la primera solución de un problema de un proyecto de investigación.

5.1. Justificación

Existen muchas empresas que explotan a los empleados sobrepasando los límites de la realidad de horas que se debería de trabajar, el maltrato de sus superiores, el trabajo no bien remunerado, agregándose a esto la carencia de motivación y reconocimiento por sus esfuerzos y acciones.

Hoy en día las empresas y microempresas buscan obtener un personal capacitado, eficiente y eficaz, que sea capaz de resolver problemas, sin embargo, el personal necesita ser motivado y capacitado constantemente para poder desempeñar un excelente trabajo.

Es por ello que el plan motivacional es indicado para las empresas y microempresas, ya que hoy en día el obtener un personal altamente motivado es una gran inversión ya que los resultados se darán dentro de la misma empresa.

5.2. Antecedentes

Para la microempresa Empanadas y algo más la implementación de un plan motivacional permitirá que se convierta en una microempresa más productiva y competitiva.

En la empresa no se ha tenido el beneficio de contar con un plan motivacional por lo cual los empleados de la microempresa se encuentran desmotivados por ende la producción y las ventas han bajado para ello el manual ayudara a contar con un personal motivado dando como resultado un personal eficaz y eficiente, además tendrá el beneficio de contar con un personal apto para su puesto de trabajo, menos rotación del personal, trabajo de equipo adecuado, así disminuyendo los atrasos y gastos de producción.

5.2.1. Filosofía empresarial

- ✓ **Misión:** Brindar a los clientes soluciones completas y de alta calidad en la organización de fiestas y eventos, cuidando con esmero todos los detalles para que sus actividades sean agradables y le brinden la tranquilidad y satisfacción que ellos y sus invitados merecen.
- ✓ **Visión:** Ser la empresa líder en el mercado nacional y en continuo crecimiento en la organización de fiestas y eventos, distinguiéndonos por

proporcionar una calidad de servicio excelente con soluciones que cumplan todas las expectativas y necesidades de los clientes.

5.2.2. Valores Institucionales

- ✓ **Integridad:** Capacidad que tiene de actuar en consecuencia con lo que se dice o lo que se considera que es importante
- ✓ **Calidad:** Superioridad o excelencia de algo o de alguien.
- ✓ **Responsabilidad:** cumplimiento de las obligaciones o cuidado al hacer o decidir algo, o bien una forma de responder que implica el claro conocimiento de que los resultados de cumplir o no las obligaciones
- ✓ **Honestidad:** virtud que caracteriza a las personas por el respeto a las buenas costumbres, a los principios morales y a los bienes ajenos
- ✓ **Trabajo en equipo:** herramienta laboral con el fin de optimizar la realización de tareas
- ✓ **Creatividad:** cualidad del ser humano que le permite desarrollar actitudes en pro de realizar acciones que creen e innoven una idea
- ✓ **Innovación:** transformaciones que introducen originalidad y novedad
- ✓ **Eficiencia:** capacidad de hacer las cosas bien, la eficiencia comprende y un sistema de pasos e instrucciones con los que se puede garantizar calidad en el producto final de cualquier tarea.

5.2.3. Políticas de calidad

- ✓ Asegurar la satisfacción de los clientes, cumpliendo sus requisitos y basándonos en un trato siempre correcto y en un esfuerzo extra en la realización de los servicios.

-
- ✓ Atención detallada a los clientes, aportando información y las posibles alternativas, ya sea durante la prestación de los servicios como posteriormente.
 - ✓ Cualificación y experiencia de los trabajadores para la correcta realización del trabajo y protección ambiental.
 - ✓ Cumplir con todos los requisitos impuestos por los clientes, así como todos aquellos de tipo legal y otros requisitos que voluntariamente adquiriera la empresa, tanto en el campo de la calidad, como los relacionados con los aspectos ambientales de la organización.
 - ✓ Minimizar el consumo de recursos, tanto de materiales como energéticos y naturales.
 - ✓ Creer en un futuro mejor de nuestra empresa en la cual el cliente se sienta siempre satisfecho con el servicio y el comportamiento ambiental en los trabajos realizados.

5.3. Descripción de la herramienta o metodología

El término herramienta es el de dispositivo o procedimiento que aumenta la capacidad de llevar a cabo determinadas tareas, por ejemplo, herramientas de programación, herramientas de gestión, matemáticas, entre otras.

Hace referencia al conjunto de procedimientos racionales utilizados para alcanzar una gama de objetivos que rigen en una investigación científica, una exposición doctrinal o tareas que requieran habilidades, conocimientos o cuidados específicos. Alternativamente puede definirse la metodología como el estudio o elección de un método pertinente para un determinado objetivo.

5.3.1. Tipos de investigación.

- ✓ **Descriptiva:** Define la búsqueda de cada persona en sus perfiles en un entorno general, dentro del problema a investigar relacionada con las variables, que se ha elaborado para un plan motivacional de una empresa o microempresa en este caso Empanadas y algo más.

(Fernandez, 2013)

- ✓ **Explicativa:** Hallara la causa de fenómenos físicos o sociales que se podrían relacionar entre las variables (motivación y productividad), y su estructura proporciona un sentido detallado de las formas de manifestaciones de las mismas.

- ✓ **Diseño del estudio:** podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. es decir, analizar las variables y recolectar datos en un momento único y analizar las incidencias en un determinado momento.

(Fernandez, 2013).

5.3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación se la realizo de una manera sistemática, disciplinada y bien controlada, esta está relacionada con el método deductivo ya que se lo realizo de una realidad social vista desde una perspectiva general y objetiva siendo está el problema que ocurre en la microempresa Empanadas y algo más hasta llegar a lo particular en este caso la solución del problema detectado en la microempresa.

5.3.2.1. Población y Muestra

En la microempresa “Empanadas y algo más”, el número total de trabajadores son 15 entre empleados de temporada y empleados por evento, sin embargo, se considerará para la presente investigación a los 8 empleados de planta que son los que trabajan en la microempresa, porque son los que específicamente realizan el trabajo.

Tabla 6 Población y Muestra

Hombres	3
Mujeres	5
Total	8

Fuente: Investigación Propia.
Autor: Ramírez Josselyn.

Por ser pequeña la población de estudio, no hay necesidad de utilizar la fórmula estadística para determinar el tamaño de la muestra.

5.3.2.2. Modelo de encuesta.

Hola,

Por favor, invierte unos pocos minutos de tu tiempo para llenar el siguiente cuestionario, es muy importante tu sinceridad.

Marque con una X según su criterio.

Preguntas	si	no
1.- Conoce usted ¿qué es un plan motivacional?		
2.- Está de acuerdo en que la empresa fomente un plan motivacional.		
3.-Adoptaría las normas del plan motivacional aun teniendo en cuenta que no lo convence totalmente.		
4.- Cree que la empresa está perfecta sin un plan motivacional.		
5.- considera que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus tareas		
6.- Cree que trabajando duro tiene posibilidad de ascender en la empresa.		
7.- Cree que en la empresa despiden al personal frecuentemente		
8.- Se siente motivado en su lugar de trabajo.		
9.- Apoya la ética profesional de la empresa		
10.- - Cree usted que la empresa brinda beneficios a sus trabajadores		
11.- piensa que si la empresa coloca un plan motivacional mejoraría el trabajo de los empleados.		

5.3.2.3. Tabulación de encuesta

1.- Conoce usted ¿qué es un plan motivacional?

Tabla 7 Pregunta 1

Indicadores	Personas	Porcentaje
Si	1	12.50
No	7	87.50
Total	8	100%

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez



Figura 5 Pregunta 1
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez

Según la encuesta realizada a los trabajadores de la microempresa empanadas y algo más, se da a conocer que el porcentaje que desconoce que es un plan motivacional es elevado ya que es un 87.5% dándonos a 7 trabajadores de 8.

2.- Está de acuerdo en que la empresa fomente un plan motivacional.

Tabla 8 Pregunta 2

Indicadores	Personas	Porcentaje
Si	8	100
No	0	0
Total	8	100%

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez



Figura 6 Pregunta 2
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez

Según la pregunta dos los empleados de la microempresa están totalmente de acuerdo con la implementación del plan motivacional.

3.-Adoptaría las normas del plan motivacional aun teniendo en cuenta que no lo convence totalmente.

Tabla 9 Pregunta 3

Indicadores	Personas	Porcentaje
Si	3	37.50
No	5	52.50
Total	8	100%

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez



Figura 7 Pregunta 3
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez

En la tercera pregunta se puede observar que los empleados no están de acuerdo con adoptar el plan sin saber de qué se trata.

4.- Cree que la empresa está perfecta sin un plan motivacional.

Tabla 10 Pregunta 4

Indicadores	Personas	Porcentaje
Si	2	25
No	6	75
Total	8	100%

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez

E



Figura 8 Pregunta 4
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez

En la cuarta pregunta la mayoría de empleados es decir el 75 % (6 de 8) piensan que sería mejor si se implementará el plan motivacional mientras el 25% de los empleados piensan que están mejor sin el plan motivacional.

5.- Considera que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus tareas

Tabla 11 Pregunta 5

Indicadores	Personas	Porcentaje
Si	3	37.50
No	5	62.50
Total	8	100%

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez

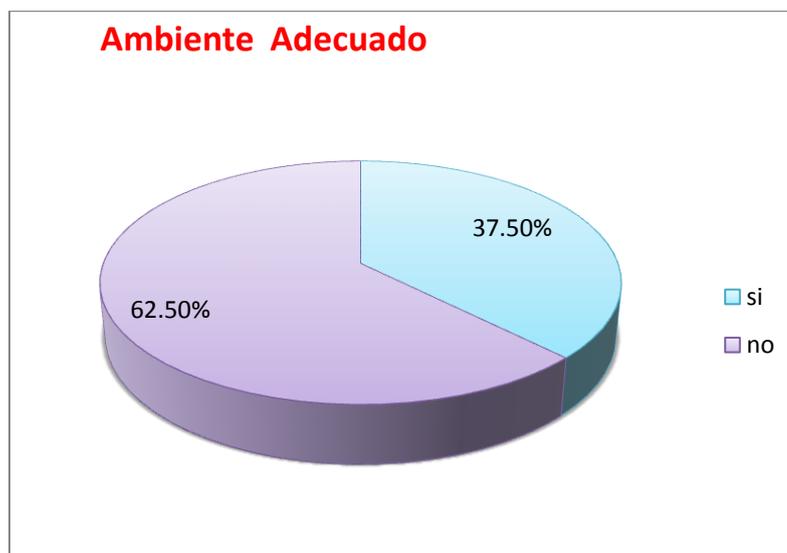


Figura 9 Pregunta 5
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez

En la presente pregunta el 37.50 de los empleados están de acuerdo y satisfechos con el entorno de trabajo en el cual se desenvuelven con excelencia, mientras el 62.50 no se sienten en un ambiente laboral adecuado para trabajar.

6.- Cree que trabajando duro tiene posibilidad de ascender en la empresa.

Tabla 12 Pregunta 6

Indicadores	Personas	Porcentaje
Si	2	37.50
No	6	62.50
Total	8	100%

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez



Figura 10 Pregunta 6
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez

En la sexta pregunta los trabajadores dan su opinión de que no podrían obtener un ascenso aunque se esfuercen en el trabajo, pocos empleados piensan que obtendrían un ascenso.

7.- Cree que en la empresa despiden al personal frecuentemente

Tabla 13 Pregunta 7

Indicadores	Personas	Porcentaje
Si	8	100
No	0	0
Total	8	100%

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez



Figura 11 Pregunta 7
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez

En la séptima pregunta los empleados están seguros e el trabajo ya que no les preocupa los despidos intempestivos.

8.- Se siente motivado en su lugar de trabajo.

Tabla 14 Pregunta 8

Indicadores	Personas	Porcentaje
Si	5	62.5
No	3	37.50
Total	8	100%

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez



Figura 12 Pregunta 8
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez

En la octava pregunta la mayor parte de los trabajadores están motivados por los empleadores pero hay una fracción de los mismos los cuales no se encuentran de igual forma es decir que tendría q corregirse inmediatamente.

9.- Apoya la ética profesional de la empresa

Tabla 15 Pregunta 9

Indicadores	Personas	Porcentaje
Si	7	87.5
No	1	12.50
Total	8	100%

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez



Figura 13 Pregunta 9
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez

Totalmente no están de acuerdo los trabajadores, pero no es preocupante ya que solo se trata del 12.5 %.

10.- Cree usted que la empresa brinda beneficios a sus trabajadores

Tabla 16 Pregunta 10

Indicadores	Personas	Porcentaje
Si	5	62.5
No	3	37.50
Total	8	100%

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez

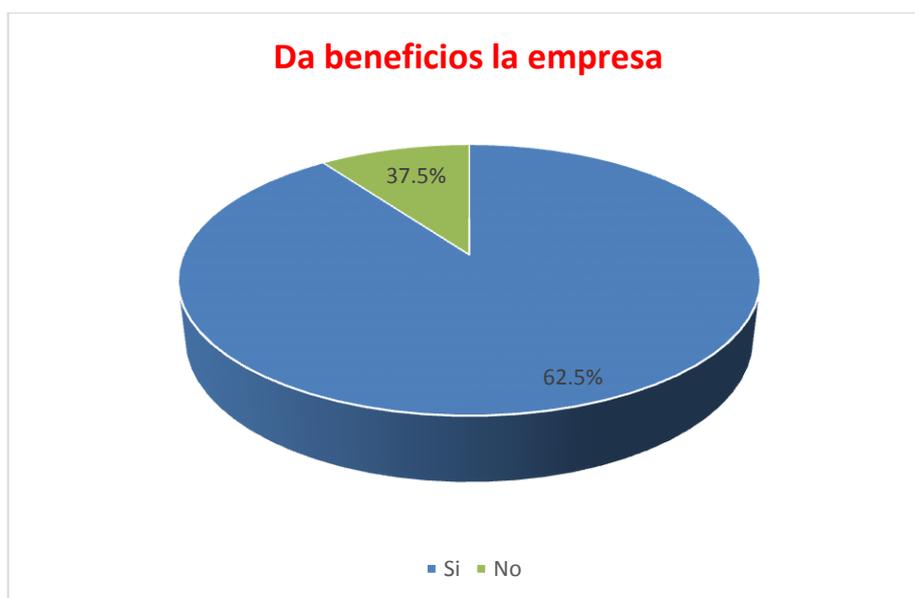


Figura 14 Pregunta 10
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez

En esta pregunta se nota que la empresa si apoya a los trabajadores, da beneficios y vela por sus intereses.

11.- Piensa que si la empresa coloca un plan motivacional mejoraría el trabajo de los empleados.

Tabla 17 Pregunta 11

Indicadores	Personas	Porcentaje
Si	8	100
No	0	0
Total	8	100%

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez



Figura 15 Pregunta 11
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Josselyn Ramírez

En la actual pregunta en su totalidad los trabajadores apoyan la propuesta de implementar el plan motivacional.

5.4. Formulación de la aplicación del Plan Motivacional

5.4.1. Introducción

En esta propuesta se formula el Plan Motivacional que contribuye en el aumento de productividad de los empleados y por ende en las ventas, de ser efectivo se beneficiaría no solo a la empresa sino también a los empleados ya que al momento de socializar el plan los empleados terminarían motivados por ende más productivos, eficaces y eficientes.

El plan creará condiciones de estabilidad laboral que repercute incluso en sus grupos familiares favoreciendo al aspecto económico y resultando en mayor satisfacción laboral mayor eficiencia y eficacia en el logro de los objetivos de la microempresa como para la del trabajador en sí.

Para la elaboración del Plan Motivacional se llevó a cabo una investigación de campo con la finalidad de recolectar datos que sirva para que sustente como base de los elementos propuestos, se procuró obtener una información pertinente con la intención de tener una base sólida y fundamentada en la realidad.

5.4.2. Antecedentes

La gestión de motivar a los empleados surge desde la necesidad que tiene cada empleado para satisfacer sus necesidades, según Abraham Maslow formula en su teoría que los humanos desarrollan necesidades que conformen se satisfacen las más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados, en 1943 Maslow elabora la pirámide de necesidades siendo esta una teoría psicológica y de motivación.

La escala de las necesidades de Maslow se describe como una pirámide que consta de cinco niveles las cuales son: Las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estimas y las necesidades de autorrealización. Los cuatro primeros pueden ser agrupados como necesidades de déficit y al último se lo denomino como necesidad de ser, la idea de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención solo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide.

5.4.3. Misión.

Impulsar la motivación de los empleados de la microempresa "Empanadas y algo más" mediante las diferentes técnicas de motivación, ya que, la producción de la empresa ha disminuido.

5.4.4. Visión.

Ser utilizado de manera adecuada y audaz, utilizando las técnicas indicadas para que los empleados en un periodo de 6 meses se encuentren motivados para permanecer en su área de trabajo teniendo permanencia y realización laboral.

5.4.6. Objetivo General.

Que el Plan Motivacional sirva para el aumento de la producción y el alza de ventas en la microempresa “Empanadas y algo más” que funciona en la ciudad de Quito.

5.4.7. Objetivo Especifico

- ✓ Contribuir a la mejora de incentivos financieros y no financieros para el personal que trabaja en la microempresa.
- ✓ Lograr que la microempresa cuente con un personal motivado, comprometido, eficiente y eficaz.
- ✓ Brindar la oportunidad al empleado de capacitarse por medio de cursos, logrando proporcionar a la microempresa personal más competitivo y productivo.
- ✓ Crear empleados con una actitud positiva hacia su trabajo y a la microempresa por medio de talleres de trabajo en equipo y motivación.

5.4.8. Variables

Las variables que tenemos en la investigación, representan un concepto de vital importancia dentro de un Plan Motivacional ya que son los conceptos que forman enunciados de un tipo particular. Las variables en el plan son la motivación laboral y el mejoramiento de la productividad.

5.4.8.1. Motivación Laboral

La motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar entre tus empleados. Supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo.

(Cabezas, 2013)

Uno de los beneficios más importantes de la motivación laboral es el compromiso. Tener empleados motivados fácilmente se traducirá en empleados comprometidos y con ganas de sumar. Por supuesto, la motivación es un gran tema dentro de cada negocio pero tiene sus peculiaridades. La realidad de la motivación en las empresas no siempre está en el nivel deseado.

Tipos de motivación

- ✓ Motivación extrínseca: Según lo expone Ryan R. M., se entiende por motivación extrínseca todo tipo de recompensa que se nos da por realizar una determinada tarea.
- ✓ Motivación intrínseca: Ryan R. M. argumenta que la motivación intrínseca es la conducta que se lleva a cabo de manera frecuente y sin ningún tipo de contingencia externa. El propio incentivo es intrínseco a la actividad misma, es decir, es la realización de la conducta en sí misma lo que nos mueve, los motivos que conducen a la activación de este patrón conductual son inherentes a nuestra persona sin necesidad de estímulos externos

- ✓ Motivación trascendente: Según la revista Líderes, La motivación trascendente es aquella que motiva a formar parte de algo, a implicarse con la misión de la empresa. Esta motivación es poco egoísta ya que busca los intereses del equipo, los intereses individuales pasan a un segundo plano y lo que importa es lo que más conviene a la organización y contribuir al máximo y de acuerdo a las posibilidades de cada uno. La base de la motivación trascendente esta en las creencias, valores y principios del individuo. Valores como la amistad, la solidaridad o el servicio son los que generan esta actitud de beneficio a los demás. Estos valores dan sentido a la tarea que el grupo vaya a desempeñar.

5.4.7.2. Mejoramiento de la producción

La actividad de producción se lleva a cabo por medio de la ejecución de conjuntos de operaciones integradas por procesos, estos procesos son elaborados o realizados por empleados o colaboradores de la microempresa, es por ello que para el mejoramiento de la producción los empleados tienen que estar totalmente motivados para la realización de sus funciones sean efectivas y produzca un producto de calidad.

5.4.8. Importancia del Plan Motivacional

El plan motivacional está elaborado para incentivar y motivar a todo el personal de la microempresa "Empanadas y algo más", es muy importante ya que la

microempresa tendrá una herramienta de motivación para sus trabajadores que les permitirá mejorar el nivel de producción y el desempeño laboral.

El plan motivacional es una herramienta elaborada específicamente para la microempresa el cual aplicándola se puede aumentar su producción y por ende sus ventas ya que el plan está desarrollado con estrategias motivacionales que permite alcanzar una elevada motivación laboral.

5.4.9. Diseño del Plan Motivacional.

El plan motivacional está elaborado por tres secciones en las cuales comprende: Las estrategias motivacionales, Ejecución de las estrategias motivacionales y la evaluación y control, cada una de ellas comprende un papel fundamental en el Plan y es necesario seguirles en orden para que su finalidad se cumpla, caso contrario sus objetivos no se conseguirán.

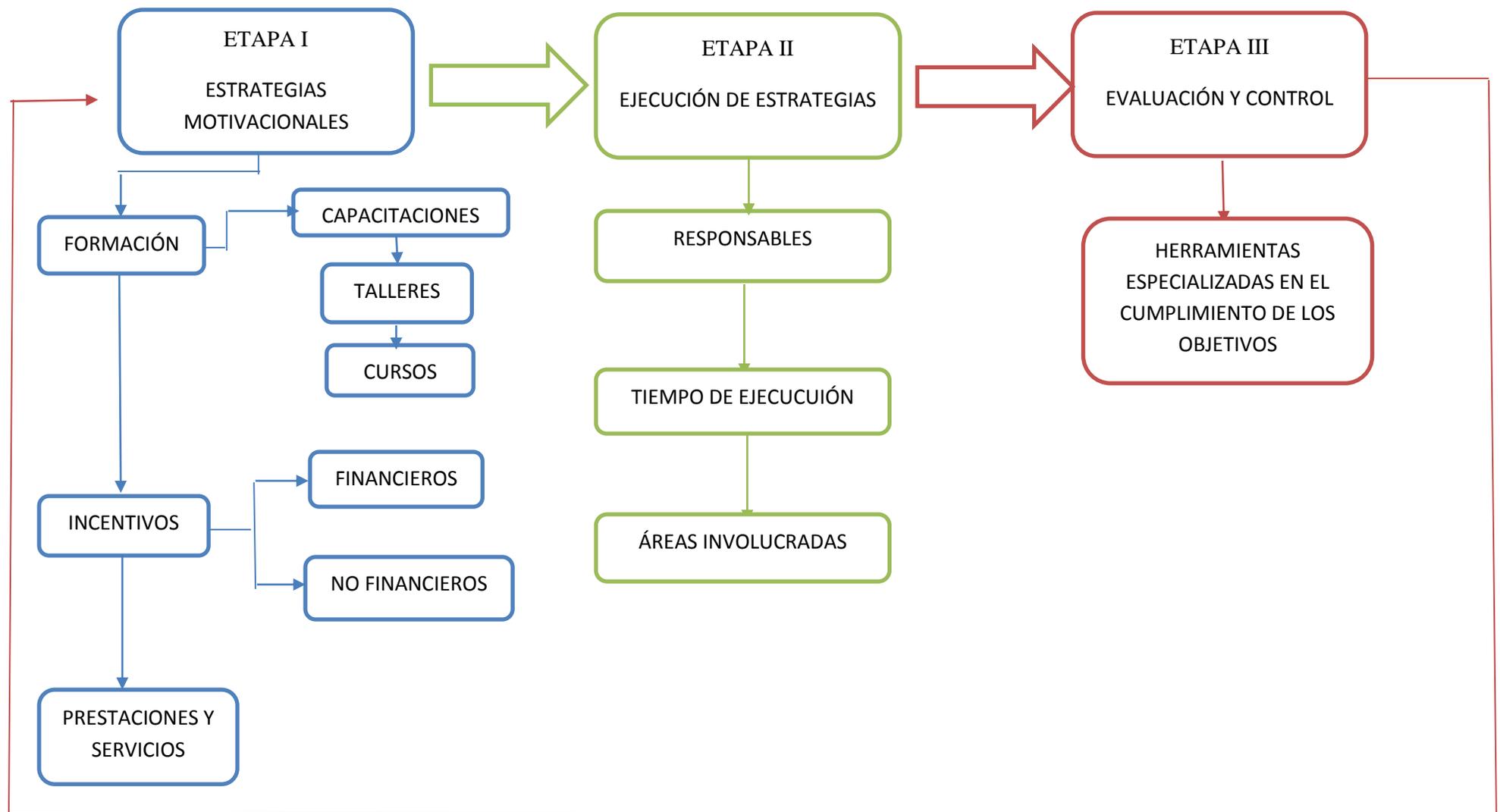


Figura 16 Diseño del Plan Motivacional.
 Fuente: Investigación Propia.
 Autor: Ramírez Josselyn

5.4.9.1. Estrategias Motivacional.

En esta sección se comprende tres niveles de motivación los cual influyen positivamente a los empleados hacia sus trabajos esos tres niveles logran un cambio de actitud positiva consiguiendo el objetivo del proyecto que es el aumento de la productividad y aumento de las ventas, las estrategias de motivación son: La formación, los incentivos y las prestaciones y servicio.

- ✓ Formación: se desarrollan por medio de capacitaciones y talleres.
- ✓ Incentivos: se desarrollan incentivos financieros y no financieros.
- ✓ Prestaciones y servicios: esta última se considera importante ya que busca

5.4.9.1.1. Formación

Crear un vínculo entre el empleado y la empresa por medio de la participación de programas que sean mutuamente beneficiosos, proporcionales la oportunidad de mejorar el adiestramiento operativo, no solo va a tener los medios para permanecer en la organización, sino también podrán crecer sus condiciones de vida.

Las oportunidades de formación se cumplen por medio de la capacitación, que en este caso son dos temas bien definidos los cuales son por medio de cursos y talleres, los cursos se pretenden que sean libres, pero elaborados de tal forma que sirva para la motivación del trabajador, en los talleres se buscan orientarlos hacia el trabajo en equipo entendiéndose esta como una actitud para los trabajadores.

✓ **Políticas:**

- Brindar apoyo a todo empleado que quiera superarse profesionalmente.
- Dar reconocimiento a todo empleado que demuestre un gran desempeño laboral.
- Dar oportunidades de crecimiento profesional.

✓ **Acciones:**

- El asistente de RR. HH. será el encargado de coordinar hora y fecha de los cursos y talleres.
- El asistente de RR. HH. Será el encargado de encontrar lugar para el curso y taller.
- El asistente de RR. HH. Será el encargado de contratar al colaborador para los cursos y talleres.
- El asistente de RR.HH. Sera el encargado de contratar catering para los talleres y cursos.
- El asistente de RR.HH. será el encargad de dar seguimiento al proceso.

✓ **Responsables:**

- El gerente general y el asistente de RR.HH.

✓ **Recursos Involucrados:**

- **R. Financieros:** El dinero proporcionado por el gerente para cada taller y curso proporcionado.
- **R. Humanos:** Todo el personal de la microempresa.

5.4.9.1.1.1 Capacitaciones

Brindar a los empleados la oportunidad de mejorar su desarrollo laboral, personal y profesional, para así contar con un personal eficiente y eficaz en todas las áreas de la microempresa.

En este caso se pretende que sean impartidos talleres y cursos para el mejoramiento en sus actitudes y el trabajo en equipo, así la microempresa obtener empleados eficientes y productivos a la hora de realizar sus actividades.

5.4.9.1.1.2. Talleres

Lograr crear en el empleado una actitud positiva y de compañerismo, desarrollando así un ambiente de trabajo en equipo y respeto, así mismo recalcando los valores y la

Se pretende impartir tres seminarios en un año, estos son:

✓ **Talleres de Relaciones Humanas**

El objetivo de este taller es que el empleado conozca la importancia que es interrelacionarse con los demás compañeros y buscar una manera de lograr un

ambiente de armonía agradable dentro de la microempresa, logrando crear valores como el respeto y la honestidad.



Figura: 17 talleres de relaciones humanas
Fuente: <https://www.talleresderelacioneshumanos.com>

✓ **Talleres de trabajo en equipo:**

El objetivo de este taller es que el trabajador se integre a su grupo de trabajo para lograr las metas colectivas de la microempresa, evitando así el individualismo y atraso de los procesos, ya que al trabajar en equipo se trabaja de manera coordinada y dirigida para un mismo fin.



Figura: 18 Talleres de trabajo en equipo
Fuente: <https://www.talleresengrupo.com>

✓ **Taller de motivación:**

El objetivo de este taller es elevar la motivación de personal en relación hacia su trabajo y la microempresa, en este taller se pretende conseguir un personal altamente motivado, responsable y empoderado con la microempresa.

5.4.9.1.1.3. Cursos.

Llevar a cabo diferentes actividades de formación que permitan las personas desarrollarse tanto intelectualmente como personalmente, es por ello que se propone dos tipos de cursos uno de alfabetización y el otro de computación, ya que en la microempresa estos dos son los más básicos para poder ascender a un puesto superior y a la misma vez les ayudara a lograr mejores niveles de auto motivación.

✓ **Curso de alfabetización:**

Proporciona orientaciones técnicas metodológicas básicas para el desarrollo de los procesos de alfabetización, para satisfacer las necesidades de desarrollo especialmente a las personas que no han acabado el colegio.

Con este curso de alfabetización se pretende brindar apoyo al empleado y su grupo familiar que desee aprender a leer y a escribir, para que pueda desenvolverse dentro de la sociedad.

✓ **Curso de computación.**

Proporcionar a los empleados un curso de Word y Excel, esto motivará al empleado al desarrollo individual incentivándolo a crecer profesionalmente e intelectualmente, en estos cursos se brindará los temas básicos de los programas logrando así que la microempresa tenga candidatos calificados para puestos superiores.



Figura: 19 curso de capacitación
Fuente: <https://www.espelatacunga.com>

5.4.9.1.2. Incentivos.

Mejorar la motivación por medio de estímulos tanto financieros como no financieros, que favorezcan a la motivación de los empleados de la microempresa, para toda empresa es necesario motivar a los empleados dándoles incentivos que los motiven a seguir dentro de la organización, para ello se ha incluido dentro del plan motivacional incentivos financieros que se pretende basar en la producción individual reconociéndolos con bonos según la meta alcanzada y no financieros son incentivos no económico pero que motiva al empleado a continuar en la empresa dando lo mejor de sí.

5.4.9.1.2.1. Financieros

La razón por la que se ofrecen los incentivos financieros es porque estos manejan los niveles de productividad y calidad. Werther Jr & Davis (1995) aclaran que “Los empleados que trabajan bajo un sistema de incentivos financieros advierten que su desempeño determina el ingreso que obtiene, uno de los objetivos de este tipo de incentivos consiste en que se premie el mejor desempeño de manera regular y periódica”, por otra parte comentan que “La organización se beneficia porque estas compensaciones se otorgan en relación directa con la productividad y no a través del método indirecto del número de horas que se haya trabajado. Si el sistema motiva a los empleados a incrementar su productividad, el gasto de la administración del sistema se compensa con creces” (p. 316).

✓ **Objetivos:**

- Beneficiar al empleado como a la empresa con el logro de objetivos.
- Tener un personal eficiente y eficaz.
- Empleados motivados y productivos.
- Empleados satisfechos por la retribución recibida.

✓ **Políticas:**

- Se dará al empleado posibilidad de mejora de ingresos.
- Se premiará al empleado por metas alcanzadas.



- Se Establecerá tasas de incentivos con base en un tiempo estándar.

✓ **Acciones:**

- El jefe inmediato será el encargado de verificar las metas alcanzadas.
- El jefe de departamento comprobará el cumplimiento de las metas del personal.
- El jefe de departamento se encargará de informar a Recursos Humanos las metas alcanzadas y su gratificación.

✓ **Responsables:**

- Jefe de departamento de producción.
- Encargados del área de departamento de Recursos Humanos.

✓ **Recursos involucrados.**

- Recursos financieros; el dinero que se dispone para la aplicación del plan.
- Recurso humano; el medio principal de ejecutar el plan y que será favorecido con él.

✓ **Bonos por meta individual.**

- Incentivar el mejoramiento individual y premiar el incremento en la producción.
- Si el trabajador alcanza una meta propuesta se le entregara un bono del 25% sobre su salario base.

✓ **Políticas.**

- El bono se lo entregara solo al personal que desempeñe el puesto de operario.
- El empleado recibirá las metas que debe cumplir para ganar el bono.
- Se deberá informar al empleado al final de cada trimestre el resultado de sus metas.
- El bono se entregará de manera individual.

✓ **Bonos por meta en grupo.**

- Se compensará en base a los resultados de grupo, el bono se otorgará según el porcentaje de meta alcanzado sobre su sueldo.

✓ **Políticas.**

- Para obtener el bono grupal deben alcanzar el 25% de la meta propuesta.
- El bono será para todos los del grupo involucrado.
- El bono se entregará de forma personal a todo el grupo.

✓ **Bonos por tiempo de servicio.**

- Se les otorgara un bono a los empleados que hayan alcanzado una antigüedad laboral de 5, 10, 15 y 20 años de servicio dentro de la empresa.

✓ **Aumento de salario por mérito.**

- El aumento de sueldo se otorgará por mérito al personal que desempeñe su trabajo perfectamente y su desempeño personal, el aumento queda a disposición de la empresa.

5.4.9.1.2.2. No Financieros

✓ **Objetivo general.**

- Crear un entorno vital y agradable para el empleado que lo hagan sentir importante para la empresa por medio de reconocimientos y oportunidades.

- Incentivos para el empleado; horarios flexibles, promoción interna, rotación de puestos, capacitaciones, etc.

✓ **Políticas.**

- Todo empleado tiene derecho de ser promovido a otro puesto de trabajo.
- Se debe capacitar a los empleados en su área de trabajo.
- Todo empleado debe ser reconocido por su desempeño y cualidades.

✓ **Acciones.**

- El área de producción mencionara a recursos humanos los posibles candidatos a ser promovidos.
- El jefe de producción será el responsable de que los empleados tengan una buena capacitación
- Recursos humanos será el encargado de promover a los empleados.

✓ **Responsables:**

- El asistente de Talento Humano será el encargado de ejecutar directamente la estrategia de intensivos.

✓ **Horarios Flexibles.**

- Establecer horarios que le permita al empleado establecer su vida laboral y familiar, en este caso se propone que los trabajadores cumplidos, que llegue a la meta planteada puedan elegir una semana su horario de ingreso esto motivara al empleado a ser más productivo en la microempresa.

✓ **Promoción Interna.**

- La promoción interna se lo hace con el objetivo de hacer sentir al empleado como un elemento clave para la empresa, ya que cuando haya una vacante disponible se tomará en cuenta primero al personal de la empresa para un ascenso.

✓ **Rotación de puestos.**

- Con el objetivo de que los empleados consigan experiencia en varios puestos y la empresa cuente con un personal capacitado en toda el área, el plan motivacional propone la rotación del personal esto servirá para que los trabajadores de la microempresa no se aburran estando en un solo puesto y puedan aprender mucho más de la empresa.

5.4.9.1.3. Prestaciones y Servicios

Ayudará a los empleados en el desempeño de su trabajo, ofreciéndole prestaciones y servicios, que les beneficie personalmente como en su vida familiar.

- ✓ Políticas:
 - Se informará al empleado todas las prestaciones que pueden adquirirlas.
 - Las prestaciones serán exclusivas para empleados
 - Se brindará servicio de alimento.

5.4.9.2. Ejecución de estrategias motivacionales.

Determinar los aspectos logísticos necesarios para la implementación del Plan Motivacional para el aumento de productividad y el alza de ventas.

Como objetivo de esta etapa es presentar a los responsables de la ejecución, áreas involucradas y tiempo de ejecución de las estrategias motivacionales.

Responsables:

- ✓ Gerencia general
- ✓ Asistente de recursos humanos

Tiempo de ejecución:

- ✓ Talleres: 8 Horas
- ✓ Cursos de computación: 24 horas de clases
- ✓ Curso de alfabetización: 40 horas de clases

- ✓ Incentivos: periodos de duración constante.
- ✓ Prestaciones y servicios: periodo de duración constante.

Área involucrada:

Entra toda la microempresa.

5.4.9.3. Evaluación y control

Verificar por medio de herramientas especializadas el cumplimiento de los objetivos del plan motivacional, principalmente el alza de venta y el aumento de productividad, para ello la principal herramienta de verificación será:

- ✓ La producción realizada (Inventarios)
- ✓ Las ventas realizadas (facturas)
- ✓ Estados de cuenta
- ✓ Evaluación de desempeño
- ✓ Evaluación de 360°

CAPÍTULO VI

6 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 Recursos

Para el diseño del plan motivacional y el desarrollo de la propuesta fue necesaria la intervención de los siguientes recursos:

- Recursos Humanos
- Recursos Tecnológicos
- Documentos Técnico- Educativo
- Instituto Tecnológico Superior Cordillera

6.01.01 Recursos Humanos

- Gerente Propietario de Empanadas y algo mas
- Colaboradores de la empresa Empanadas y algo mas
- Jefa del Departamento de Talento Humano
- Investigador

6.01.02 Recursos Tecnológicos

- Computadora
- Internet
- Teléfono Móvil
- USB
- impresora

6.01.03 Documentos Técnico- Educativo

- Investigaciones
- Levantamiento de información
- Recopilación de información
- Encuestas
- Material de apoyo
- Material de oficina

6.01.04 Instituto Tecnológico Superior Cordillera

- Tutor Ing. Diana Méndez
- Lector

6.2 Presupuesto de implementación del Plan Motivacional

Tabla 18 Presupuesto de implementación del Plan Motivacional

Concepto	Valor unitario	Total
Facilitador	80,00	240,00
Material de apoyo	Todo incluido	45,00
Refrigerio	3,00	120,00
Mobiliario y equipo	10	80,00
Material didáctico	5,00	40,00
Papelería	13,00	104,00
Otros	7,50	60,00
Total		689,00

Fuente: Investigación Propia.

Autor: Ramírez Josselyn

6.3 Presupuesto del proyecto

Tabla 19 Presupuesto del proyecto

Concepto	Valor unitario	Total
Hojas	0,02	20,00
Lápiz y esferos	0,40	1,20
Laptop	420,00	420,00
Impresiones	0,05	60,00
Internet	10,00	50,00
Total		551,20

Fuente: Investigación Propia.
Autor: Ramírez Josselyn

6.4 Cronograma de Actividades

Tabla 20 Cronograma de Actividades

Actividades	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
Capítulo I						
Contexto	X					
Justificación		X				
Matriz T		X				
Capitulo II						
Mapeo de Involucrados		X X				
Matriz de análisis de Mapeo de involucrados		X X				
Capitulo III						
Árbol de problemas		X X				
Árbol de objetivos			X X			
Capitulo IV						
Matriz de análisis e alternativas			X X			
Matriz de impacto de objetivos			X X X			
Diagrama de estrategias				X X		
Matriz de Marco lógico				X X		
Capítulo V						
Propuesta				X X X X X X		
Capítulo VI						
Recursos					X	
Presupuesto						X
Cronograma					X X	

Capitulo VII

Recomendaciones

X X

Conclusiones

X

Fuente: Investigación Propia.

Autor: Ramírez Josselyn

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

- ✓ El Plan motivacional es una herramienta fundamental para cualquier empresa ya que un personal motivado será más eficiente.
- ✓ El plan Motivacional ayuda con el aumento de ventas y de la productividad ya que un personal motivado se empodera con la empresa.
- ✓ La motivación no solo es financiera, los empleados también les gusta crecer profesionalmente.
- ✓ El bienestar de la familia es la mejor motivación para cualquier empleado.

7.2. Recomendaciones

- ✓ Se recomienda seguir paso a paso el plan motivacional para que este de efecto.
- ✓ Se recomienda contratar personal calificado para los talleres y cursos.
- ✓ Se recomienda dar uso del manual todos los años.

BIBLIOGRAFÍA

- Cabezas, J. (11 de Septiembre de 2013). emprendepyme. Recuperado el 23 de Agosto de 2017, de emprendepyme: <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>
- Castro, C. (2008). Suplemento Metodológico. Lima: Estrada.
- Educacion. (24 de agosto de 2011). www.educacion.gob.ec. Recuperado el 20 de marzo de 2017, de www.educacion.gob.ec: www.educacion.gob.ec
- EDUCACIÓN, M. D. (Noviembre de 2011). <http://docencia.unet.edu.ve>. Recuperado el 19 de Julio de 2017, de docencia.unet.edu.ve: http://docencia.unet.edu.ve/Coordinaciones/SComunitario/archivos/Matriz_d_e_Marco_Logico.pdf
- Fernandez, C. (19 de Diciembre de 2013). prezi.com. Recuperado el 22 de agosto de 2017, de prezi.com: <https://prezi.com/we4s1bpbr899/plan-de-motivacion-para-mejorar-la-produccion-en-la-empresa/>
- Guevara, M. (2013). La motivacion. Mexico: 2009.
- Maurtua, M. d. (05 de Marzo de 2016). cempro.org.pe. Recuperado el 19 de Agosto de 2017, de cempro.org.pe: <http://www.cempro.org.pe/2011/11/paso-4-analisis-de-alternativas.html>

Ramirez, A. C. (08 de Febrero de 2010). slideshare. Recuperado el 22 de Agosto de 2017, de slideshare: <https://es.slideshare.net/ancadira/la-propuesta-de-investigacin>

Ricardo, C. (2008). politicas regionales. 12.

Rodriguez, F. B. (16 de Octubre de 2011). virtual.unal.edu.co. Recuperado el 19 de Noviembre de 2015, de virtual.unal.edu.co:
<http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4100002/lecciones/instrumentos/arbol.htm>

Setec. (12 de diciembre de 2013). setec.gob.ec. Recuperado el 19 de marzo de 2017, de setec.gob.ec: <http://www.setec.gob.ec/>

Anexo 1 RUC

**REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES
PERSONAS NATURALES**

SRI

NÚMERO RUC: 17123898291

APELLIDOS Y NOMBRES: GARCERA TORRES MARIEL MARCOH

ESTABLECIMIENTO REGISTRATION

AL ESTABLECIMIENTO	SI	ESTADO	ACTIVIDAD	OTRO	FECHA INICIO ACT.	OTRO
NÚMERO COMERCIAL		EMPAANADAS Y ALGO MÁS			FECH COMERC.	OTRO
ACTIVIDADES ECONÓMICAS					FECH INICIO	

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

AL ESTABLECIMIENTO	SI	ESTADO	ACTIVIDAD	OTRO	FECHA INICIO ACT.	OTRO
NÚMERO COMERCIAL		EMPAANADAS Y ALGO MÁS			FECH COMERC.	OTRO
ACTIVIDADES ECONÓMICAS					FECH INICIO	

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Firma del Contribuyente FIRMA DEL REGISTRO INTERNO

Página 2 de 3

Fuente: Microempresa "Empanadas y algo más"

Anexo 2 FACTURA

EMSPANADAS Y ALGO MAS
GUEVARA TORRES
ISABEL MARGOTH
Calle Ecuador No. 11 y Alameda
Teléfono:
099-887-4488 / 099-738-2286 / 044 7927
Quito - Ecuador

R.U.C. 1712355862001
FACTURA
002 - 001 -
090004246

AUTORIZACION DEL YOTERMI17

Cliente: *Sokrest 8111*
Fecha de Emisión: *09/2017* NÚM. DE CONTROL: *1712355862001-002-001-090004246*
Producto: *Sofa* Teléfono: *097837*

POR LO SIGUIENTE:

CANT.	DESCRIPCION	UNIDAD	VALOR TOTAL
<i>50</i>	<i>empanadas - carne</i>	<i>2.20</i>	<i>75.00</i>
<i>50</i>	<i>empanadas - queso</i>	<i>2.80</i>	<i>24.00</i>
		SUBTOTAL	49.00
		IVA 8%	
		IVA 12%	5.88
		TOTAL FACTURADO	54.88

EMSPANADAS Y ALGO MAS
CALLE ECUADOR N. 11 Y ALAMEDA
TEL. 099-887-4488 / 099-738-2286 / 044 7927
QUITO - ECUADOR

CLIENTE: *Sokrest 8111*

VALIDA EN EMISION HASTA 30/09/2017

Fuente: Microempresa "Empanadas y algo más"

Anexo 3 NOTA DE VENTA

EMSPANADAS Y ALGO MAS
MARIO ALFREDO RAMIREZ PERALTA
Creador
Naciones 108, 97 y 9740
Tel: 099-887-1428 / 099-887-1427 / 099-134-3028
200 7957 / QUITO - ECUADOR

NOTA DE PEDIDO **0008983**
Sr. (ca.) **1.000 Villavieja**
Fecha **24-09-2017**

CANT.	DESCRIPCION	VALOR
40	EMSPANADAS DE QUESO	2000
211	EMSPANADAS DE CAVARCA	1920
	EMSPANADAS DE CARNE	
	EMSPANADAS DE POLLO	
	ALMUERZOS	
	JUGOS	
24	BOLON DE QUESO	1560
	BOLON DE CHICHARRON	
VALOR TOTAL		5480

DEL VEST. A. 10208

RECIBI CONFORME

Fuente: Microempresa "Empanadas y algo más"

Anexo 4 ENCUETA

Por favor, invierte unos pocos minutos de tu tiempo para llenar el siguiente cuestionario, es muy importante tu sinceridad.

Marque con una X según su criterio.

Preguntas	si	no
1.- Conoce usted ¿qué es un plan motivacional?		X
2.- Está de acuerdo en que la empresa fomente un plan motivacional.	X	
3.- Adoptaría las normas del plan motivacional aun teniendo en cuenta que no lo convence totalmente.		X
4.- Cree que la empresa está perfecta sin un plan motivacional.	X	
5.- considera que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus tareas		X
6.- Cree que trabajando duro tiene posibilidad de ascender en la empresa.		X
7.- Cree que en la empresa despiden al personal frecuentemente	X	
8.- Se siente motivado en su lugar de trabajo.	X	
9.- Apoya la ética profesional de la empresa	X	
10.- Cree usted que la empresa brinda beneficios a sus trabajadores		X
11.- piensa que si la empresa coloca un plan motivacional mejoraría el trabajo de los empleados.	X	



EMPANADAS Y ALGO MÁS

Quito, 26 de Noviembre del 2017

Señores

Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Escuela de Administración

Ciudad

Apreciados,

Yo, Mario Alfredo Ramírez Peralta con CI 1711709715, en la calidad de representante legal de la microempresa Empanadas y algo más, autorizo a la señorita Josselyn Yajaira Ramírez Guevara, estudiante de Administración del personal, del Instituto Tecnológico Superior Cordillera, a la aplicación de su plan motivacional realizado para la microempresa, ya que es una herramienta muy importante para la empresa ya que gracias a su proyecto se obtendrá beneficios significativos.

A su vez el material suministrado por la empresa será la base para la construcción de un estudio de caso. La información y resultado que se obtenga del mismo podrían llegar a convertirse en una herramienta didáctica que apoye la formación de los estudiantes de la Escuela de Administración.

Sin otro cometido que añadir, me despido.



Atebiamente

Alfredo Ramirez

Gerente General

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document:	JOSSELYN RAMIREZ.pdf (D30355080)
Submitted:	2017-09-04 00:57:00
Submitted By:	joss_jyrg94@hotmail.es
Significance:	7 %

Sources included in the report:

ALEX TESIS LISTO APA 14 DE OCTUBRE DEL 2015.docx (D15688566)
Diseño y Socialización de un plan de incentivos como factor motivacional para mejorar el desempeño en los colaboradores de la empresa Casa Moeller Martinez C.A del Distrito Metropolitano de Quito 1.pdf (D30290756)
CABRERA RODRIGUEZ GLADYS ELENA.docx (D19477342)
Joselyn Pambi.docx (D15684622)
urkund_montaño_alba_recursoshumanos_15.doc (D15715297)
CAPITULO tesis proyect paulina sirve.docx (D19479987)
<http://docplayer.es/48957784-Carrera-en-administracion-bancaria-y-financiera-proyecto-de-factibilidad-para-la-creacion-de-una-empresa.html>
<https://dokumen.tips/documents/apa-final-pilar-dib.html>
<https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>
<https://prezi.com/we4s1bpbv89D/plan-de-motivacion-para-mejorar-la->
<https://es.slideshare.net/ancadirafa/propuesta-de-investigacin>

Instances where selected sources appear:

28