



**CARRERA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS Y
PERSONAL**

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD
DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL
PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA.
UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Tecnólogo en
Administración de Recursos Humanos- Personal**

Autor: Darwin German Cuzco Cobo

TUTOR: Dra. Digna Vanegas

Quito, Octubre 2018

ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Quito, 31 de noviembre del 2018

El equipo asesor del trabajo de Titulación de las Sr. (Srta.) **CUZCO COBO DARWIN GERMAN**, de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal, cuyo tema de investigación fue: **ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018**, 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. VANEGAS DIGNA
Tutor de Proyectos



ING. SANCHEZ SILVIA
Lector de Proyectos



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA
CONSEJO DE CARRERAS

PSIC. FABIÁN JARA
Adm. de Recursos Humanos
Delegado Unidad de Titulación



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA
RECIBIDO
10 DIC 2018

ING. FRIETZA MENDOZA
Directora de Carrera
Administración de Recursos Humanos

CAMPUS 1 - MATRIZ
Av. de la Prensa N45-208 y Logroño
Teléfono: 2255460 / 2269900
E-mail: instituto@cordilleraeduc.
Pag. Web: www.cordilleraeduc.
Quito - Ecuador

CAMPUS 2-LOGROÑO
Calle Logroño De 2-84 y
Av. de la Prensa (esq.)
IDF. Cardiles
Telfs.: 2430442 / Fax: 2433649

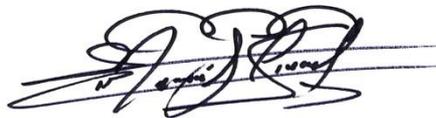
CAMPUS 3 - BRACAMOROS
Bracamoros N15 - 163
y Yacumbi (esq.)
Tel: 2262041

CAMPUS 4-BRASIL
Av. Brasil N40-45 y
Zamora
Tel: 2246036

CAMPUS 5-YACUAMBÍ
Yacuambí
Oe2-36 y
Bracamoros.
Tel: 2249994

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Darwin German Cuzco Cobo**, 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.



Darwin German Cuzco Cobo

C.C: 1722063672

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, **Darwin German Cuzco Cobo**, portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. **1722063672** 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 “ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”, con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

FIRMA _____



NOMBRE: Darwin German Cuzco Cobo

CEDULA: 1722063672

Quito, a los 27 de Octubre del 2018

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme llegar a culminar esta carrera profesional, darme las fuerzas para superar los obstáculos y dificultades a lo largo de mi vida.

A mi madre y a mi padre, que con su ejemplo y educación me han enseñado y guiado por el camino bien.

A mi futura esposa Recksell siempre estuvo apoyándome, animándome y compartiendo alegrías y fracasos sin perder la fe en mí.

A mi hijo Dionel por con cada beso y abrazo que fue oxígeno para continuar y culminar esta meta.

A ing. Gladys Vanegas, tutora de mi tesis, por su valiosa guía, asesoramiento, aprendizaje y sobre todo la paciencia.

Y para finalizar gracias todas las personas que estuvieron apoyándome en este proyecto.

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a Dios y a mis padres. A Dios por haberme guiado por el camino y permitirme haber llegado a este momento tan importante de mi formación profesional, cuidándome y dándome la fuerza para continuar, a mis padres Nelson Cuzco y Elena Cobo por ser el pilar fundamental, ya que me dieron todo su apoyo en lo que soy y por haber sido fuente de inspiración para llegar a esta meta, siendo mi motivación en todo momento. También dedico este proyecto a mi futura esposa Recksell Garzón y a mi hijo Dionel que con cada sonrisa y cariño, me motivaron a terminar este proyecto, es por todos ellos que soy lo que soy ahora, los amo con toda mi vida.

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	I
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	II
AGRADECIMIENTO.....	III
DEDICATORIA	IV
ÍNDICE GENERAL.....	V
ÍNDICE TABLAS.....	X
ÍNDICE FIGURAS.....	XI
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
CAPÍTULO I	1
ANTECEDENTES.....	1
1.01 Contexto	1
1.01.01 Macro	1
1.01.02 Meso.....	3
1.01.03 Micro	5
1.02 Justificación.	7
1.03 Matriz T	8
1.04 Análisis de la Matriz T.....	9

CAPITULO II.....	12
INVOLUCRADOS	12
2.01 Mapeo de involucrados.....	12
2.02 Matriz de Análisis de Involucrados.....	13
Tabla N° 2 Matriz de análisis de involucrados.....	13
2.02 Análisis de la matriz de análisis de involucrados.....	14
CAPÍTULO III	16
PROBLEMAS Y OBJETIVOS	16
3.01. Árbol de problemas.....	16
3.01.01 Análisis del árbol de problemas.....	17
3.02 Árbol de Objetivos.	18
3.02.01 Análisis del árbol de objetivos.....	19
CAPÍTULO IV	21
ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	21
4.01 Matriz de Análisis de Alternativas.	21
4.01.01 Análisis de alternativas.....	22
4.02 Matriz de Análisis de Impactos.....	24
4.02.01 Análisis de la matriz de impacto de los objetivos.....	25
4.03 Diagrama de estrategias	27
4.03. Análisis del diagrama de estrategias	27
4.04 Matriz de Marco Lógico	29

4.04.01 Análisis Marco Lógico	30
CAPÍTULO V	32
PROPUESTA	32
5.01 Antecedentes	32
5.02 Justificación	33
5.03 Objetivo General	34
5.04 Marco conceptual	35
5.05 Marco Teórico	37
5.06 Población y Muestra	46
5.07 Metodología	46
5.07.01 Tipos de Investigación	46
5.07.02 Técnicas de Investigación	48
5.09 Resultados de la Aplicación de la Encuesta	51
5.10 Portada de la propuesta.....	61
FILOSOFIA EMPRESARIAL	64
1. Misión.....	64
2. Visión.....	64
3. Valores.....	65
4. Objetivo General	67
5. Objetivos Específicos	67
7. Políticas	68

8. Organigrama Estructural.....	69
9. Motivar es la clave.....	70
11. Workplace.....	74
12. Team building.....	80
13. Incentivos	85
14. Gamificación.....	87
15. Conciliación Laboral.....	93
5.11.01 Bienvenida.....	96
5.11.02 Reglas de oro.....	96
5.11.03 Video.....	97
5.11.04 Presentación del plan de motivación	98
5.11.05 Preguntas y respuestas.....	98
5.11.06 Cierre del taller	99
5.09 Refrigerio	99
CAPITULO VI	100
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	100
6.01 Recursos	100
6.01.01 Recursos Humanos.....	100
6.01.02 Recursos Audiovisuales	100
6.01.03 Recursos Materiales	101
6.02 Presupuesto.....	101

6.03 Cronograma.....	102
CAPITULO VII.....	103
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	103
7.01 Conclusiones	103
7.02 Recomendaciones	104
Bibliografía.....	105
Anexos.....	108

ÍNDICE TABLAS

Tabla N° 1 Matriz “T”	8
Tabla N° 2 Matriz de análisis de involucrados	13
Tabla N° 3 Matriz de análisis de alternativas	21
Tabla N° 4 Matriz de análisis de impactos.....	24
Tabla N° 5 Matriz de Marco Lógico	29
Tabla N° 6.....	51
Tabla N° 7.....	52
Tabla N° 8.....	53
Tabla N° 9.....	54
Tabla N° 10.....	55
Tabla N° 11.....	56
Tabla N° 12.....	57
Tabla N° 13.....	58
Tabla N° 14.....	59
Tabla N° 15.....	60
Tabla N° 16 Presupuesto.....	101
Tabla N° 17 Cronograma.....	102

ÍNDICE FIGURAS

Figura N° 1 Mapeo de involucrados	12
Figura N° 2 Árbol de problemas	16
Figura N° 3 Árbol de Objetivos.....	18
Figura N° 4 Diagrama de estrategias.....	27
Figura N° 5 Pregunta 1	51
Figura N° 6 Pregunta 2	52
Figura N° 7 Pregunta 3	53
Figura N° 8 Pregunta 4	54
Figura N° 9 Pregunta 5	55
Figura N° 10 Pregunta 6	56
Figura N° 11 Pregunta 7	57
Figura N° 12 Pregunta 8	58
Figura N° 13 Pregunta 9	59
Figura N° 14 Pregunta 10	60
Figura N° 15 Valores	65
Figura N° 16 Organigrama Estructural.....	69
Figura N° 17 Lograr Empoderamiento	72
Figura N° 18 Workplace	74
Figura N° 19 Workplace by Facebook	75
Figura N° 20 Workplace plataforma	76
Figura N° 21 Workplace plataforma código.....	77
Figura N° 22 Workplace plataforma código ingreso	77
Figura N° 23 Workplace plataforma invitación	77

Figura N° 24 Workplace plataforma invitación	78
Figura N° 25 Workplace evaluación y seguimiento	79
Figura N° 26 Team building.....	80
Figura N° 27 Instalaciones.....	81
Figura N° 28 Actividades	83
Figura N° 29 Sensibilización.....	83
Figura N° 30 Experiencia y aprendizaje	84
Figura N° 31 Cierre.....	84
Figura N° 32 Metodología.....	85
Figura N° 33 Incentivos	85
Figura N° 34 Horarios Flexibles.....	86
Figura N° 35 Descanso Laboral	86
Figura N° 36 Gamificación	87
Figura N° 37 Insignias.....	88
Figura N° 38 Mejores Colaboradores.....	88
Figura N° 39 Marcador electrónico	89
Figura N° 40 Mingas empresariales.....	90
Figura N° 41 Cooperación colaboradores	91
Figura N° 42 Grupos de minga	91
Figura N° 43 Parrillada	92
Figura N° 44 Equilibrio familiar y laboral	93
Figura N° 45 Respeto horario laboral	94
Figura N° 46 Organización de trabajo	94
Figura N° 47 Compartir en familia.....	95
Figura N° 48 Mantener los celulares en silencio.....	96

Figura N° 49 No interrumpir	97
Figura N° 50 Participación y puntualidad	97
Figura N° 51 Beneficios y Compensaciones, Motivación Laboral	98

RESUMEN

La empresa Renssnature & Consulting ubicada en la Av. París entre Av. Gaspar de Villarroel y Av. Granados en la ciudad de Quito, empresa dedicada brindar servicios de ingeniería y consultoría a las empresas que requieren planificación, diseño, gestión ambiental y seguridad ocupacional, ha incurrido problemas como escasas de motivación del personal y productividad. Mediante la aceptación de la propuesta, se espera motivar a los colaboradores con la finalidad de mejorar el empoderamiento y el desempeño laboral.

ABSTRACT

The company Renssnature & Consulting located in Av. Paris between Av. Gaspar de Villarroel and Av. Granados in the city of Quito, company dedicated to provide engineering and consulting services to companies that require planning, design, environmental management and occupational safety, has incurred problems such as lack of staff motivation and productivity. By accepting the proposal, it is expected to motivate employees with the aim of improving their empowerment and work performance.

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.01 Contexto

1.01.01 Macro

Morales (2016) afirma: El desempeño laboral del colaborador puede estar influenciado por varios aspectos, uno de ellos la falta de empoderamiento o pertenencia del colaborador a su área de trabajo, que a medida de las situaciones, crea un vínculo en las que ambos indicadores apoyen la mejora continua de la empresa, si se puede manejar a favor de ambas partes. Por medio de la siguiente investigación se pretende conocer la influencia del empoderamiento en el desempeño laboral, y así, entender y encontrar una forma de potencializar este factor que se considera como el motor de la eficiencia de los trabajadores, para el desarrollo del desempeño laboral donde las partes sean beneficiadas y resalte el trabajo para la mejora continua.

La importancia que tiene el empoderamiento en el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio Cristiano Nueva Nación de la ciudad de Quetzaltenango, es que ayuda a agilizar los procesos de trabajo, la toma de decisiones, generar líderes y brindar un servicio de excelencia para los usuarios del servicio. Lo anterior expuesto hace que la empresa sea más competitiva así como el mantenimiento de la

**“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE
MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA
EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL
D.M.Q 2018”**

misma en el mercado mejorando cada vez su funcionamiento en el cumplimiento con los objetivos a corto, mediano y largo plazo. En cuanto delegar poder a los colaboradores, están sujetos a los encargados de la organización, resaltando que al momento de contratar se realiza la selección de los mismos basados en los conocimientos, experiencias y especialidades, por lo que están facultados a ser partícipes en las decisiones y agilización de procesos cuando este lo requiera.

Así tomamos como referencia a la empresa ZARA, uno de los pilares de motivación del personal, es que más del 50% de los responsables del producto provienen de las propias tiendas, personas que han sido ascendidas y que tuvieron su crecimiento desde puestos operativos; se enfocan en buscar mejorar la situación personal y profesional, a su vez defender los derechos humanos, poseen varios sistemas uno de ellos les permite a los colaboradores actualizar su hoja de vida, adjuntar cursos nuevos de capacitación que hayan realizado, visualizar sus posibilidades de desarrollo dentro, acceder a las vacantes que les interesa, por otro lado la empresa invierte en capacitaciones y formación con alto presupuesto para las mismas, cuando reclutan personal tienen la estrategia de visitar a universidades para tratar de insertar en la empresa personal joven y talentoso.

Se concluye que la motivación laboral es indispensable en una organización, ya que influye mucho para que los colaboradores puedan aumentar la productividad en la misma y ser eficientes en sus puestos de trabajo, teniendo como resultado una empresa más competitiva y a su vez genere compromiso y empoderamiento positivo con base en competencias y destrezas reflejadas en mayor eficiencia; al final tendremos objetivos y metas cumplidas.

1.01.02 Meso

Olvera (2013) afirma: Hace décadas se vienen realizando estudios sobre la motivación y cómo ésta influye en el comportamiento humano. Dentro de este estudio es necesario determinar que las organizaciones cuentan con recursos como los técnicos, materiales y humanos. Encontrar la fórmula que permita el funcionamiento a plenitud de estos recursos es una de las principales inquietudes de quienes administran las organizaciones debido a las diferencias entre las personas. Muchos empresarios se realizan la interrogante ¿Cómo motivar al empleado? para que estos contribuyan con los objetivos o metas a alcanzar por su departamento o área. Para motivar adecuadamente al empleado es necesario conocer sus gustos, necesidades, preferencias y sobre todo a quien se está motivando, debido a que las personas son complejas y únicas, en cuanto a su comportamiento y actitudes. El recurso humano es uno de los pilares bases en una organización por tanto la retención de estos exige cuidados especiales como los planes de remuneración económica, prestaciones sociales y un ambiente saludable que le permita lograr los objetivos de la organización y la de sus colaboradores.

Las empresas ecuatorianas están enfocadas en lograr una mayor participación en el mercado, no solamente nacional sino también a nivel internacional, a través del desarrollo del capital humano.

La empresa corporación Favorita en los años 50 nació como Bodega La Favorita en el centro del Distrito Metropolitano de Quito distribuyendo productos de

Guayaquil como manteca y aceite; donde la clave importante es el buen servicio al cliente. Poco a poco se fue extendiendo hasta convertirse en corporación favorita, esta empresa brinda a sus colaboradores la oportunidad de crecimiento estabilidad y formación, para así ayudar a cumplir metas y objetivos de sus trabajadores a la vez motivan a que se transformen en accionistas, posee un buen clima laboral y un elevado nivel de empoderamiento en cada uno de los integrantes teniendo como resultado una familia empresarial.

En 2014 el Proyecto Happiness encuestó a 1034 trabajadores ecuatorianos en torno a la felicidad laboral en Ecuador. Una muestra frente al total de 2 062 963 personas que trabajan en empresas privadas y 489 203 en las públicas del país. 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. Baja remuneración, falta de autonomía, poco reconocimiento y tensión son algunos de los factores que afectan, directamente, la productividad. Margarita Álvarez, experta en talento humano y citada en el artículo ‘Es posible ser feliz, aunque odies tu trabajo’ publicado en Elpais.com, explica que las personas no se suelen huir 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. “Todos tenemos una motivación intrínseca. Todos. Hay que saber verla”, señala. Arancha Ruiz, autora de El mapa de tu talento, headhunter y especialista en marca personal, añade recomendaciones para combatir la infelicidad en el momento de ir a trabajar. Por ejemplo, si se siente que percibe poco por las tareas que realiza puede buscar un trabajo extra hasta conseguir ese aumento que considera que merece. “Cambiar de trabajo es como tener un hijo: el primer año no entiendes nada pero luego cubres tu curva de aprendizaje y puedes relajarte”, sostiene Ruiz. Lo hace en referencia a que si lleva poco tiempo en el trabajo y descubre que tiene demasiada complejidad y tensión, lo ideal es relajarse, en la medida de lo posible. (Lideres Revista , 2015)

Para motivar a los colaboradores se necesita saber las necesidades, gustos y preferencias, ya que el talento humano es fundamental e importante en la organización, a través de un acercamiento directo a sus expectativas, si contamos con un personal idóneo con excelente actitud, estamos garantizando resultados positivos y por ende un buen clima laboral, donde la cultura y los valores corporativos se traduzcan en grandes logros.

1.01.03 Micro

La empresa Renssnature & Consulting se dedica a brindar servicios de ingeniería y consultoría a las empresas que requieren planificación, diseño, gestión ambiental y seguridad ocupacional, la política de la organización es proveer un lugar seguro y saludable para sus trabajadores así como las personas, a su vez ayudan al control y la prevención de riesgos, accidentes e incidentes y cumpliendo con la legislación ambiental vigente aplicando además políticas de reducción de la contaminación ambiental. Renssnature & Consulting se encuentra ubicado al norte de la ciudad de Quito en la Av. París N40 – 101. Entre Av. Gaspar de Villarroel y Av. Granados, cuenta con 3 departamentos administrativos los cuales son contabilidad recursos humanos y proyectos con un total de 21 trabajadores en el área administrativa.

El objetivo primordial es facilitar a las empresas ecuatorianas, tanto públicas como privadas, servicios de ingeniería y consultoría en Medio Ambiente y Seguridad y Salud Ocupacional, imprescindibles para optimizar su gestión, cumplir sus metas organizacionales, y por sobre todo, involucrar dentro de la toma de decisiones acciones que de manera integral, vinculen el compromiso social con su productividad

y competitividad al desarrollar e implementar la prevención de la contaminación y la prevención de accidentes laborales dentro de una empresa. (Gruporens, 2018)

La empresa se encuentra interesada en el proyecto para el mejorar clima organizacional y aumentar la productividad de parte de sus colaboradores, mejorando las relaciones laborales, con el fin de fomentar una actitud positiva y clara hacia los objetivos personales de los colaboradores y de la organización.

1.02 Justificación.

Según la empresa Renssnature & Consulting los últimos años se ha dado disminución del desempeño laboral y empoderamiento, esto ha traído manifiestos negativos como la baja productividad de la mencionada empresa, es por eso que se pretende desarrollar un plan motivacional para cumplir con los objetivos y a su vez brindar un buen servicio a los clientes, con este plan se dará a conocer los procesos, lineamientos y estrategias que deben aplicarse para gestionar el talento, aplicando aun numero de 21 trabajadores, y se espera tener una asertividad para lograr excelentes resultados desarrollando las competencias en todos los niveles.

Este proyecto va encaminado en los 3 ejes del Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida especificado en el objetivo 1, que busca garantizar una vida digna con iguales oportunidades, garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas, protegiendo los derechos del mismo, que le permita a la persona vivir en condiciones decentes y por ende cubrir las necesidades principales que son la salud y la alimentación. De esta manera, se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del desarrollo y como base para el despliegue de los talentos de las personas. (Cepal, 2018)

1.03 Matriz T

Tabla N° 1 Matriz “T”

SITUACIÓN EMPEORADA	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN MEJORADA
Improductividad, incumplimiento de los procesos y afectación de la imagen de la empresa.	Desmotivación y escaso empoderamiento de los colaboradores				Implementar un plan motivacional orientado a aumentar la productividad y el compromiso de los colaboradores
FUERZAS IMPULSORAS	I	PC	I	PC	FUERZAS BLOQUEADORAS
Implementar actividades y talleres motivacionales	2	4	4	2	Resistencia al cambio por parte de los colaboradores
Implementar un plan de incentivos que premie el desempeño	1	5	4	2	Escasos recursos económicos
Reconocer los logros y el trabajo bien hecho	2	4	4	1	Inexistencia de canales de comunicación
Actividades de integración que mejoren las relaciones interpersonales	2	5	5	1	Ausentismo y desinterés por parte de todos los integrantes de la organización
Expectativas de futuro, incentivar a los trabajadores con planes a largo plazo, plan carrera	1	4	4	2	Recorte de personal o reestructuración de las áreas de la empresa
Incrementar el sentimiento de pertenencia a la empresa	2	5	4	2	Desinterés de identificarse con la empresa

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.

Elaborado por: Darwin Cuzco

1.04 Análisis de la Matriz T.

La matriz T permite establecer la situación actual que en este caso hace referencia a la desmotivación y escaso empoderamiento de los colaboradores; considera también una situación mejorada que es implementar un plan motivacional que aumente la productividad y el compromiso de los colaboradores, sin embargo si todos los esfuerzos empleados no tienen un resultado esperado se puede desencadenar una situación empeorada que es improductividad, incumplimiento de los procesos y afectación de la imagen de la empresa.

Existen fuerzas impulsadoras y fuerzas bloqueadoras las mismas que son valoradas en una escala de 1 a 5, donde 1 es bajo y 5 es alto.

La primera fuerza impulsadora es implementar actividades y talleres motivacionales cuya intensidad actual es 2 buscando alcanzar con el proyecto un potencial de 4, sin embargo podemos tener la influencia de una fuerza bloqueadora que menciona la resistencia al cambio que pueden tener los colaboradores, que si bien actualmente tiene una valoración de 4 buscamos disminuir a 2 que significa medio bajo.

La segunda fuerza impulsadora es implementar un plan de incentivos que premie el desempeño que tiene actualmente una calificación de 1 esperando alcanzar un puntaje de 5, no podemos omitir la falta de recursos económicos como fuerza bloqueadora cuya intensidad actual es 4, buscando disminuir este valor a 2 que significa medio bajo.

La tercera fuerza impulsadora es reconocer los logros cuando alguien realiza un buen trabajo, pero en lo real hay insuficiente reconocimiento de objetivos, es por eso que se asigna un parámetro de 2 que significa medio bajo, con el proyecto se pretende llegar a un parámetro de 4, se encuentra también con algo negativo que son las fuerzas bloqueadoras en este caso se refiere a la inexistencia de canales de comunicación, con una calificación de 4 medio alto, con el proyecto se pretende reducir a 2 medio bajo.

La cuarta fuerza impulsadora busca realizar actividades de integración que mejoren las relaciones interpersonales, pero en lo real no se aplica, es por eso que se da un parámetro de 2 que significa medio bajo, con el proyecto se pretende llegar a un parámetro de 5, se encuentra también con algo negativo que son las fuerzas bloqueadoras en este caso es el ausentismo y desinterés por parte de todos los integrantes de la organización, en lo real es medio alto con un parámetro de 4 buscando disminuir, a 1 que significa bajo.

La quinta fuerza impulsadora es implementar un plan carrera donde los trabajadores tengan expectativas de futuro, incentivar su desarrollo personal y profesional, cuya ponderación actual es 1 buscando alcanzar con el proyecto un potencial de 4; sin embargo, podemos tener la influencia de una fuerza bloqueadora que es el recorte de personal o reestructuración, con una ponderación actual de 4, propendiendo a un nivel de 1 que significa bajo.

Por último la sexta fuerza impulsadora es incrementar el sentimiento de pertenencia a la empresa, pero en lo real no hay ese compromiso, es por eso que se da un parámetro de 2 que significa medio bajo, con el proyecto se pretende llegar a un parámetro de 5, no se puede evitar la fuerza bloqueadora que en este caso es el desinterés de identificarse con la empresa, con un parámetro actual de 4, con el proyecto se pretende reducir la apatía de los colaboradores, a 2 medio bajo.

CAPITULO II

INVOLUCRADOS

2.01 Mapeo de involucrados

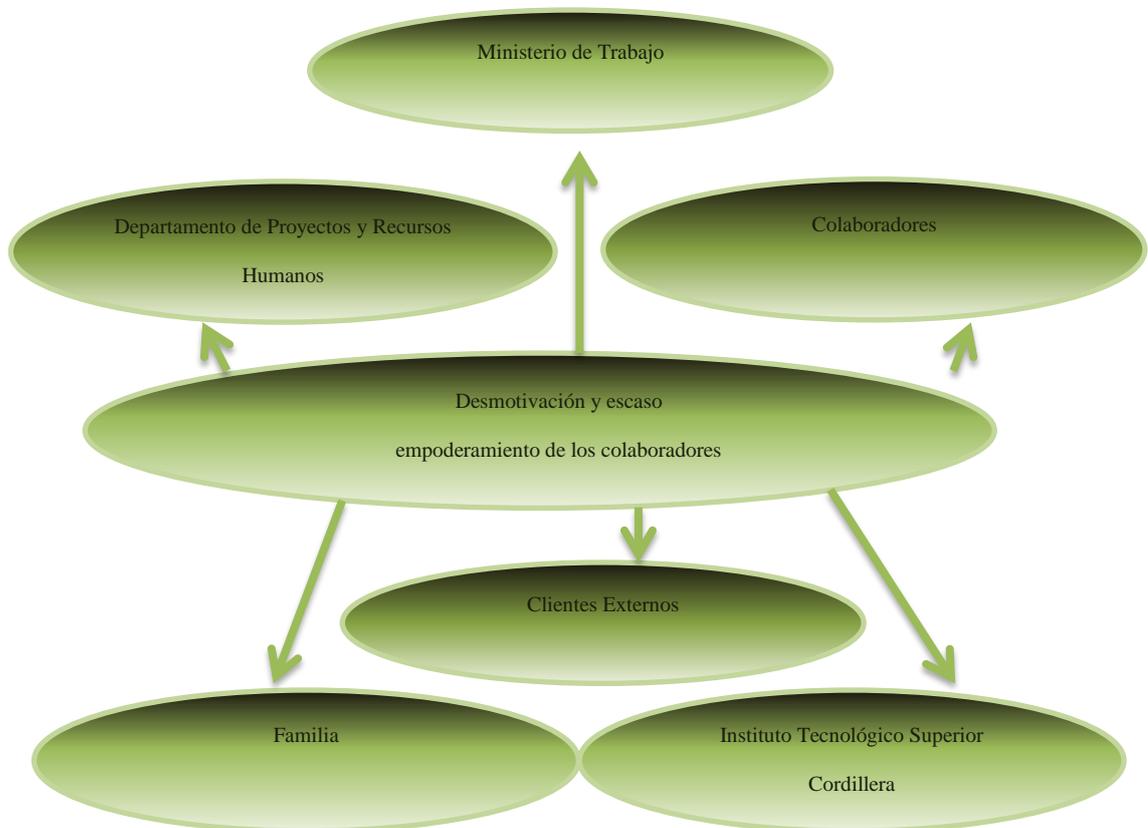


Figura N° 1 Mapeo de involucrados

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.

Elaborado por: Darwin Cuzco

2.02 Matriz de Análisis de Involucrados

Tabla N° 2 Matriz de análisis de involucrados

Actores Involucrados	Interés sobre el problema central	Problemas percibidos	Recursos Mandatos Capacidades	Interés sobre el proyecto	Conflictos Potenciales
Departamento de proyectos y Recursos Humanos	Personal motivado y empoderado en su cargo	Insatisfacción de los colaboradores, trabajan por beneficio propio	Establecer incentivos por su desempeño	Compromiso y satisfacción en el trabajo	Aumento de rotación en el personal
Colaboradores	Aplicación de un sistema de incentivos	Desinterés de la gerencia	Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida objetivo 1	Reconocimiento de esfuerzo y desempeño con incentivos	Escaso presupuesto para aplicar incentivos
Clientes	Servicio de calidad atención oportuna a sus requerimientos	Deficiente servicio que ofrecen a los clientes	Ley orgánica de defensa del consumidor, derechos del Consumidor Art4	Recibir un servicio garantizado de parte de la empresa y satisfacer sus requerimientos	Clientes que prefieren la competencia
Ministerio de Trabajo	Estabilidad de los trabajadores. Relación laboral satisfactoria	Escaso reconocimiento al trabajo realizado	Código de trabajo art. 42.- Obligaciones del empleador	Reconocimiento al trabajo realizado	Cambios políticos Incumplimiento de los derechos de trabajadores
Familia	Estabilidad y prosperidad del trabajador	Inexistencia de motivación a los trabajadores	Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida objetivo 1	Motivación a los trabajadores	Desvinculación de los trabajadores que pertenecen a la empresa
Instituto Tecnológico Superior Cordillera	Lograr que las empresas se beneficien de los proyectos desarrollados de los estudiantes	Desinterés de los estudiantes de ampliar la información	Políticas y lineamientos de los proyectos I+D+I	Fomentar la investigación en los estudiantes	Deserción antes de culminar el proyecto

**Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.
Elaborado por: Darwin Cuzco**

2.02 Análisis de la matriz de análisis de involucrados.

Mediante la matriz de análisis de involucrados se da a conocer los actores que se encuentran inmersos en la problemática de la empresa Renssnature & Consulting. El primer actor es el Departamento de Proyectos y Recursos Humanos, el interés que mantiene sobre el problema central es tener personal motivado y empoderado en su cargo, el problema percibido es la insatisfacción de los colaboradores ya que trabajan por beneficio propio, para esto se establecería un plan de incentivos que premie su desempeño, el interés sobre el proyecto es el compromiso y satisfacción en el trabajo, a su vez encontraremos conflictos potenciales como el aumento de la rotación de personal.

Como segundo actor involucrado señalamos a los colaboradores, el interés que mantiene sobre el problema central es optar por una aplicación de un sistema de incentivos, el problema percibido es el desinterés de la gerencia, para esto se basa en el Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida objetivo 1, que le permitirá tener un interés sobre el proyecto mediante el reconocimiento de esfuerzo y desempeño con incentivos, teniendo como conflictos potenciales el escaso presupuesto para aplicar incentivos

Como tercer actor involucrado se encuentran los clientes, el interés que mantienen es promover un servicio de calidad y atención oportuna a sus requerimientos, el problema percibido es el deficiente servicio que ofrecen a los clientes, para esto se rige en la ley orgánica de defensa del consumidor art 4, que le permitirá tener un interés sobre el proyecto de recibir un servicio garantizado de parte de la empresa y satisfacer sus requerimientos, sin descuidar el conflicto potencial que puede surgir con clientes que prefieren la competencia.

Como cuarto actor involucrado se encuentra el Ministerio de Trabajo, el interés que mantiene sobre el problema central es la estabilidad de los trabajadores y una relación laboral, el problema percibido es el escaso reconocimiento al trabajo realizado, para esto se basa en el código de trabajo art. 42; que fomenta el reconocimiento al trabajo realizado, a su vez tendremos cambios políticos e incumplimiento de los derechos de trabajadores como conflictos potenciales

Como quinto actor involucrado señalamos a la familia, cuyo interés es la estabilidad y prosperidad del trabajador, el problema percibido es la inexistencia de motivación a los trabajadores, en contraposición con lo manifestado en el Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida, en su objetivo 1, que señala la importancia de la dignidad en el trabajo y por ende va de la mano con el interés de motivar a las personas en su entorno laboral. Un conflicto potencial es la posible desvinculación de colaboradores.

Como último actor involucrado se encuentra el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, el interés que mantiene sobre el problema central es lograr que las empresas se beneficien de los proyectos desarrollados de los estudiantes, el problema percibido es el desinterés de los estudiantes de ampliar la información, para esto se basa en las políticas y lineamientos de los proyectos I+D+I, que le permitirá tener un interés sobre el proyecto de fomentar la investigación en los estudiantes, teniendo como conflictos potenciales la deserción antes de culminar el proyecto.

CAPÍTULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01. Árbol de problemas

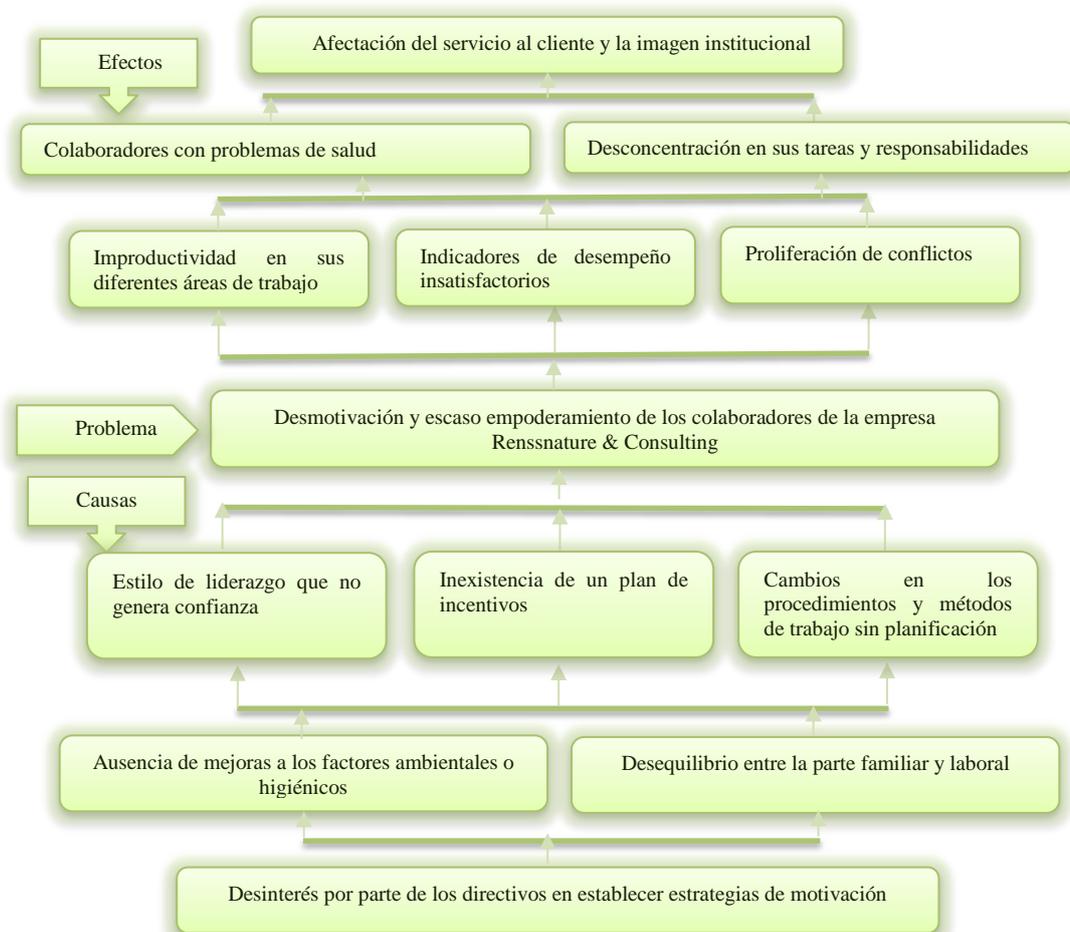


Figura N° 2 Árbol de problemas

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.

Elaborado por: Darwin Cuzco

3.01.01 Análisis del árbol de problemas

En el árbol de problemas se identifica la relación causa efecto, donde el problema central es la base para descubrir cómo evolucionan las diferentes causas de dicha problemática, el problema central es la desmotivación y escaso empoderamiento de los colaboradores, cuyas causas directas son; estilo de liderazgo que no genera confianza, inexistencia de un plan de incentivos, cambios en los procedimientos y métodos de trabajo sin planificación; que ocasionan improductividad en sus diferentes áreas de trabajo, indicadores de desempeño insatisfactorios y proliferación de conflictos.

Con respecto a las causas indirectas tenemos ausencia de mejoras a los factores ambientales o higiénicos, así como también el desequilibrio entre la parte familiar y laboral lo cual ocasiona colaboradores con problemas de salud y desconcentración en sus tareas y responsabilidades.

Finalmente la causa estructural es el desinterés por parte de los directivos en establecer estrategias de motivación, lo cual ocasiona la afectación del servicio al cliente y la imagen institucional; podemos concluir entonces que la empresa tiene una debilidad que es la desmotivación laboral, uno de los comportamientos más tóxicos para la salud de la organización, por ello es indispensable cuidar de la misma, para evitar la insatisfacción laboral de parte de los trabajadores, apatía e incumplimiento de sus responsabilidades ya que no estamos valorando lo más importante que tiene la empresa que es la gente, motor que mueve la organización; éste descuido puede significar a largo un riesgo de decrecimiento en ventas. Motivar aumenta la autoestima, el sentido de pertenencia y empoderamiento de nuestro equipo de trabajo, permitiendo que participen en la toma de decisiones, formando líderes de alto desempeño.

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

3.02 Árbol de Objetivos.

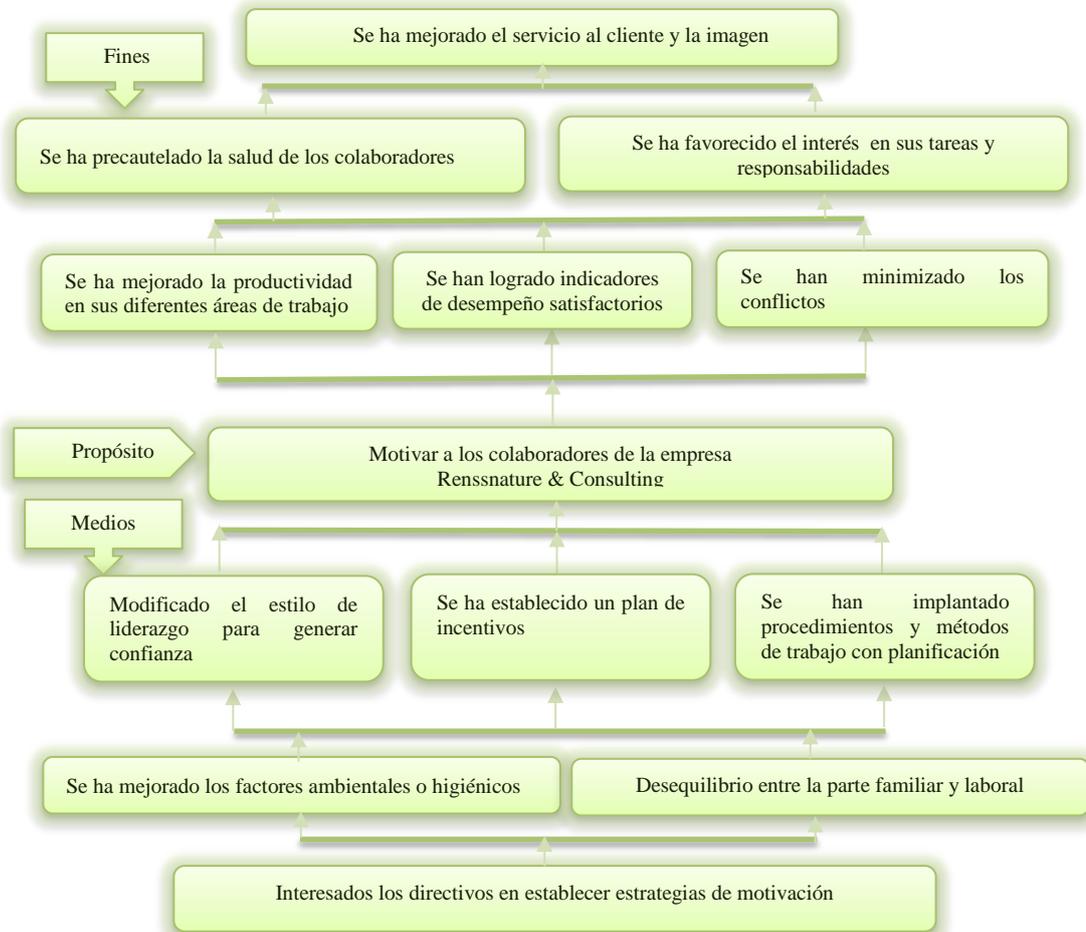


Figura N° 3 Árbol de Objetivos.

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.

Elaborado por: Darwin Cuzco

3.02.01 Análisis del árbol de objetivos.

Para analizar el árbol de objetivos debemos considerar que el problema se transforma en el propósito del proyecto, que en este caso es motivar a los colaboradores de la empresa. Los medios directos hacen referencia al cambio de liderazgo para generar confianza, establecimiento de un plan de incentivos y también se ha implementado procedimientos y métodos de trabajo con planificación, a fin de mejorar la productividad, lograr indicadores de desempeño satisfactorios y minimizar los conflictos.

Con respecto a los medios indirectos, se ha mejorado los factores ambientales o higiénicos, se ha logrado un equilibrio entre la parte familiar y laboral para precautelar la salud de los colaboradores, igualmente se ha favorecido el interés en sus tareas y responsabilidades.

El medio estructural refleja el interés de los directivos en establecer estrategias de motivación, es decir que han entendido que el personal es la clave de la organización y por lo tanto sus acciones se orientan a buscar alternativas para que las personas se sientan felices en el lugar del trabajo, con la finalidad de mejorar el servicio al cliente, ya que ellos hacen que una empresa se mantenga a flote, caso contrario sin clientes la empresa podría desaparecer además que hoy en día las empresas tiene que cuidar su imagen institucional que es su carta de presentación.

Cabe recalcar que el empoderamiento va de la mano con la motivación, ya que cuando los trabajadores se comprometen con la empresa, sobresalen sus

**“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE
MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA
EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL
D.M.Q 2018”**

competencias laborales que permiten el cumplimiento de los objetivos establecidos en la planificación alineados a la visión y misión de la organización.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

4.01 Matriz de Análisis de Alternativas.

Tabla N° 3 Matriz de análisis de alternativas

OBJETIVOS	Impacto sobre el propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Interesados los directivos en establecer estrategias de motivación	5	4	3	4	4	20	Medio alto
Se ha equilibrado la parte familiar y laboral	5	4	3	3	5	20	Medio alto
Se ha establecido un plan de incentivos	5	4	3	4	4	20	Medio alto
Modificado el estilo de liderazgo para generar confianza	5	5	4	3	4	21	Medio alto
Se ha mejorado los factores ambientales o higiénicos	5	4	3	4	5	21	Medio alto

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.
Elaborado por: Darwin Cuzco

4.01.01 Análisis de alternativas.

En la matriz de análisis de alternativas, se establecen cinco objetivos importantes que le agregan valor a la propuesta, entre estos tenemos los siguientes: El primer objetivo refleja el interés de los directivos en establecer estrategias de motivación, cuya factibilidad técnica, social y política tienen una valoración de 4, mientras que el impacto sobre el propósito alcanza una valoración de 5 y la factibilidad financiera 3, lo cual denota que contamos con los recursos necesarios para cumplir con este objetivo, optimizando los costes. Al totalizar cada uno de los parámetros obtenemos un puntaje de 20 correspondiente a la categoría medio alto.

El siguiente objetivo busca equilibrar la parte familiar y laboral, donde la factibilidad financiera y social tienen una ponderación de 3, mientras que el impacto sobre el propósito tiene una ponderación de 5, lo cual demuestra la relevancia de contar con trabajadores satisfechos y con un comportamiento estable, la factibilidad técnica se estableció con una ponderación de 4, obteniendo una calificación de 20, que pertenece a una escala medio alto.

El tercer objetivo trata de establecer un plan de incentivos, en el cual la factibilidad técnica, social y política se calificó con 4 que significa medio alto, por lo contrario tenemos que la factibilidad financiera se le dio una valoración de 3, puesto que el presupuesto es limitado; el impacto sobre el propósito alcanzó un parámetro de 5 que significa que el objetivo general es factible de cumplirse. La sumatoria total da 20 con una categoría medio alto.

El cuarto objetivo es modificar el estilo de liderazgo para generar confianza, con un impacto sobre el propósito y factibilidad técnica de 5, significa que se dará apoyo por de parte de la organización. La factibilidad política y financiera con un parámetro de 4, mientras que la factibilidad social se valoró con 3, dando como resultado la sumatoria de 21 que representa una categoría medio alto, con gran probabilidad para que se cumpla el objetivo.

Como último objetivo se mejorará los factores ambientales e higiénicos, donde el impacto sobre el propósito y la factibilidad política tienen una valoración de 5, dando importancia a la motivación de los colaboradores, la factibilidad técnica y social tienen una ponderación de 4, mientras que la factibilidad financiera alcanza una calificación de 3. Se obtiene un total de 21 homologado a la categoría medio alto.

4.02 Matriz de Análisis de Impactos

Tabla N° 4 Matriz de análisis de impactos

	Factibilidad a Lograrse (5 3 1)	Impacto de Generó (5 3 1)	Impacto Ambiental (5 3 1)	Relevancia (5 3 1)	Sostenibilidad (5 3 1)	Total	Categoría
O B J E T I V O S	Buscan alcanzar mejores resultados en la organización 5	Se involucra tanto hombres como mujeres 5	Materiales que se utilicen, para incentivar, no perjudicarán al medio ambiente 5	Se generará mayor compromiso en los trabajadores 5	Reconocimientos de los colaboradores vs resultados obtenidos 5	25	Alto
	Se evitará que existan enfermedades psicosociales 5	Se aplicará sin discriminación de género 5	Sin relevancia 3	Aumenta los niveles de desempeño 5	A través de una capacitación tanto en la familia como el colaborador 5	23	Alto
	Aumentará la motivación de los colaboradores 5	Favorece a hombres y mujeres 5	Materiales que se va emplear no afectarán el medio ambiente 5	Se logrará compromiso y sentido de pertenencia 5	Numero de incentivos / resultados obtenidos 5	25	Alto
	Es prioridad de la organización desarrollar lideres 5	Se buscara la equidad de género 5	Sin relevancia 3	Ambiente de trabajo satisfactorio 5	Seguimiento y mejoramiento continuo 5	23	Alto
	Se considera dentro del programa de seguridad y salud ocupacional 5	Favorece a hombres y mujeres 5	Los recursos que se utilizarán tendrán impacto leve 3	Motiva a los trabajadores y precautela la salud 5	Seguimiento a los procesos de mejora 5	23	Alto
Motivar a los colaboradores de la empresa Renssnature & Consulting	25	25	19	25	25	119	

**Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.
Elaborado por: Darwin Cuzco**

4.02.01 Análisis de la matriz de impacto de los objetivos

Para efectuar el análisis de la matriz de impacto de los objetivos, se cuenta con cinco parámetros que hace referencia a: factibilidad de lograrse, impacto de género, impacto ambiental, relevancia y sostenibilidad.

El primer objetivo busca el interés de los directivos en establecer estrategias de motivación, puesto que están interesados en alcanzar mejores resultados en la organización, involucrando tanto a hombres como mujeres, en el impacto ambiental los materiales que se usen para incentivar no afectarán al medio ambiente, la relevancia que tiene es generar mayor compromiso en los trabajadores, lo cual tendrá sostenibilidad cuando se compare los reconocimientos versus los resultados obtenidos. Todos los factores tuvieron una calificación de 5 con un total de 25 dentro de la categoría alta.

Como segundo objetivo se busca equilibrar la parte familiar y laboral, lo cual es factible de lograrse puesto que la empresa quiere disminuir los riesgos psicosociales, sin discriminar a hombres ni mujeres, para aumentar el desempeño de los trabajadores. La sostenibilidad se fortalecerá a través de una capacitación tanto a la familia como al colaborador; por otro lado el proyecto no tiene un impacto ambiental relevante. La sumatoria total es 23 con una categoría alta.

Como tercer objetivo se ha establecido un plan de incentivos, lo cual aumentará la motivación, favoreciendo tanto a hombres como a mujeres, en el impacto ambiental se empleará materiales que no afecten al medio ambiente, lo relevante de

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

este objetivo es buscar mayor compromiso y sentido de pertenencia, por otro lado la sostenibilidad se asegurará en el número de incentivos versus los resultados obtenidos, todos los factores se ponderaron con 5. Al totalizar obtenemos un puntaje de 25 correspondiente a la categoría alta.

Como cuarto objetivo es modificar el estilo de liderazgo para generar confianza, donde la prioridad de la organización es desarrollar líderes que promuevan el empoderamiento, teniendo equidad de género, con un ambiente de trabajo satisfactorio, la sostenibilidad se fortalecerá con un seguimiento y mejoramiento continuo, todos los factores señalados con una ponderación de 5 a excepción del impacto ambiental con una valoración de 3. Obteniendo un total de 23, homologado a la categoría alta.

Como último objetivo se ha mejorado los factores ambientales o higiénicos, ya que la empresa maneja programas de seguridad y salud ocupacional por su actividad laboral, favoreciendo tanto a hombres como a mujeres, motivando y precautelando la salud con los seguimientos a los procesos de mejora, en la valoración se otorgó una calificación de 5, en el impacto ambiental en cambio se calificó con 3. La sumatoria total da 23, perteneciente a la categoría medio alto.

4.03 Diagrama de estrategias

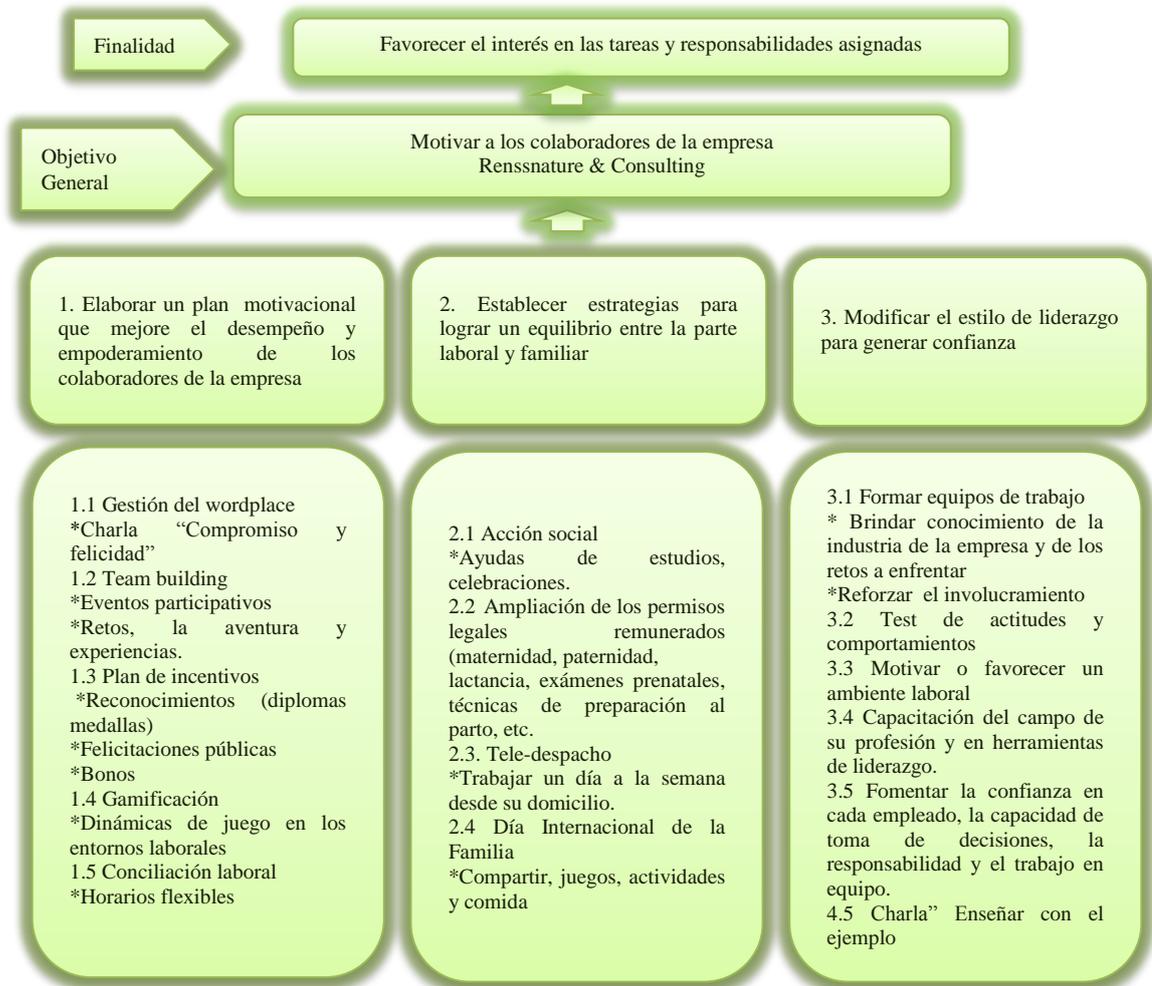


Figura N° 4 Diagrama de estrategias

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.

Elaborado por: Darwin Cuzco

4.03. Análisis del diagrama de estrategias

El diagrama de estrategias permite visualizar la finalidad del proyecto que es favorecer el interés en las tareas y responsabilidades asignadas, lo cual tiene relación directa con el objetivo general que busca motivar a los colaboradores de la

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

empresa Renssnature & Consulting para lo cual se ha determinado tres objetivos específicos.

El primero elaborar un plan motivacional que mejore el desempeño y empoderamiento de los colaboradores de la empresa, lo cual demanda las siguientes actividades: gestión del workplace, team building, plan de incentivos, gamificación y charlas de concienciación. El segundo componente busca establecer estrategias para lograr un equilibrio entre la parte laboral y familiar, para lo cual se propone lo siguiente: ayuda social, como por ejemplo becas de estudios para los hijos, ampliación de los permisos legales remunerados, la posibilidad de realizar tele despacho, definir un fecha especial para festejar el día internacional de la familia. Finalmente el ultimo componente desea modificar el estilo de liderazgo para generar confianza para lo cual se propone actividades como; formación de equipos de trabajo, aplicar test de aptitudes y comportamientos, motivar y favorecer un ambiente laboral adecuado, capacitar tanto en el campo profesional, como en herramientas de liderazgo que le permita dirigir de manera acertada a su equipo, fomentar la confianza en el empleado y la realización de eventos de concienciación, como por ejemplo una charla a la que se ha denominado enseñar con el ejemplo.

4.04 Matriz de Marco Lógico

Tabla N° 5 Matriz de Marco Lógico

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	DE SUPUESTOS
Favorecer el interés en las tareas y responsabilidades asignadas	Eficiencia Cantidad de contratos de servicio /mes	Estadística de contratos y registro de ventas	Colaboración de todos los involucrados para cumplir las metas y objetivos
PROPOSITO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	DE SUPUESTOS
Motivar a los colaboradores de la empresa	Retención de talento, Colaboradores clave que permanecieron en la empresa durante el año	Archivos de nómina de la empresa	Lograr compromiso y empoderamiento
COMPONENTES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	DE SUPUESTOS
1. Elaborar un plan motivacional que mejore el desempeño y empoderamiento de los colaboradores de la empresa	Productividad de los empelados =(servicios producidos) /(recursos utilizados)	Planificación anual	Potenciará las destrezas habilidades de los colaboradores
2. Establecer estrategias para lograr un equilibrio entre la parte laboral y familiar.	Test de Estrés y de entorno familiar	Resultados del test	Prevención de enfermedades ocupacionales
3. Modificar el estilo de liderazgo para generar confianza	Aplicación del test del Grid Gerencial	Resultados del test	Los colaboradores desarrollarán potencial e iniciativa personal
ACTIVIDAD	RECURSOS HUMANOS		
1.1 Word place	Responsable del proyecto Jefe de talento Humano Colaboradores Personal Empresa Coaching Time		
	RECURSOS TECNOLOGICOS		
1.2 Team building	Computador Impresora Flash Memory Parlantes Marcador electrónico	\$2.729,44 39,99	
1.3 Plan incentivos y reconocimientos	RECURSOS MATERIALES		
	Marcadores de tiza líquida Pizarra Cena Parrillada	\$1,92 \$180,00 \$210	
1.4 Gamificación			
1.5 Conciliación Laboral			
TOTAL		\$3.121,36	

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.

Elaborado por: Darwin Cuzco

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

4.04.01 Análisis Marco Lógico

En la matriz de marco lógico se incluye la finalidad del proyecto que es favorecer el interés de las tareas y responsabilidades asignadas, cuyo indicador son los datos obtenidos mensualmente por jefes de la cantidad de contrato de servicio logrados, medios de verificación es la estadísticas de contratos y registro de ventas, se considera como supuesto positivo la colaboración de todos los involucrados para cumplir las metas y objetivos. Con respecto al propósito busca motivar a los colaboradores de la empresa, cuyo indicador es la retención del talento que se mide de acuerdo al número de colaboradores clave que permanecen en la empresa durante un año, el medio de verificación serían los archivos de nómina de la empresa y como supuestos se establece lograr compromiso y empoderamiento.

Con respecto a los componentes, el primer componente es elaborar un plan motivacional que mejore el desempeño y empoderamiento de los colaboradores, cuyo indicador es la productividad de los empleados es igual a servicios producidos vs recursos utilizados, el medio de verificación es la planificación anual y los supuestos potenciarán las destrezas y habilidades de los colaboradores.

El segundo componente quiere establece estrategias para lograr un equilibrio entre la parte laboral y familiar, cuyo indicador es el test de estrés y de entorno familiar, el medio de verificación resultados del test y como supuesto la prevención de enfermedades ocupacionales.

El último componente es modificar el estilo de liderazgo para generar confianza, cuyo indicador es aplicar el test de grid gerencial, donde el medio de verificación

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

serán los resultados del test que apliquemos y como supuesto que los colaboradores desarrollen potencial e iniciativa personal.

Con respecto a las actividades nos referiremos exclusivamente aquellas relacionadas con la propuesta, para desarrollar la misma se ha propuesto las siguientes actividades workplace, team building , plan de incentivos y reconocimiento, gamificación y conciliación laboral por los cual participan los siguientes recursos; recursos humanos: responsable del proyecto, jefe de talento humano, colaboradores, personal de la empresa Coaching Time; con respecto a los recursos tecnológicos tenemos: computadora, impresora, flash memory parlantes y marcador electrónico y recursos materiales tenemos: marcadores de tiza líquida, pizarra, cena para incentivar a los mejores empleados y parrillada(incentivo por minga laboral) . De acuerdo a estos recursos y actividades que se van a desarrollar se ha analizado un valor aproximado de la propuesta de 3121,36 dólares.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.01 Antecedentes

En la empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda; existe un clima laboral insatisfactorio, lo cual es percibido por los colaboradores, además se registraba disminución de la productividad y escaso rendimiento en las tareas y responsabilidades de los trabajadores. Se evidenció que la empresa no poseía un buen plan de incentivos, pues no había preocupación de los directivos en generar motivación y compromiso óptimo de toda la organización en general.

Uno de factores que ocasiona problemas en el clima laboral es la escasa comunicación, el personal demostraba actitudes defensivas, es decir el ambiente provocaba desconfianza, no se practicaba la cooperación, puesto que los líderes ejercían un estilo autoritario, lo cual limitaba el desarrollo personal y profesional, aumentando la inseguridad y la falta de empoderamiento.

Se debe recalcar que la entrega de incentivos monetarios, no respondían a un proceso de evaluación dentro de un marco de equidad, lo cual desencadenaba inconformidad y desmotivación.

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

La empresa al no contar con un plan motivacional, los procedimientos y métodos que se aplicaban no eran factibles para alinear las personas a los objetivos de la organización, además la limitada empatía con las necesidades de los trabajadores imposibilitaban conocer las situaciones que atravesaban cada uno de ellos tanto a nivel laboral como familiar.

La confianza es un valor indispensable en una empresa, al no existir se bloquea la iniciativa de los colaboradores y como consecuencia los trabajadores sienten que sus opiniones, no son tomadas en cuenta lo que provoca malestar, tensión e inconformidad, cambiando sus objetivos laborales ya que la meta no es la excelencia, sino sostener el día a día de cada situación, lo cual al final se refleja en desgaste físico, mental y emocional.

Se puede concluir reafirmando la necesidad de contar con un plan de motivación enfocado al reconocimiento del trabajo individual y en equipo, para de esta manera incentivar las buenas ideas, la participación en las decisiones y la capacidad para resolver conflictos que permitan alcanzar la misión y la visión de la empresa.

5.02 Justificación

Nació el interés de realizar plan motivacional gracias a la participación y el involucramiento directo en las prácticas pre profesionales en la empresa Renssnature & Consulting, puesto que se pudo observar el escaso interés de los directivos en establecer políticas claras para incentivar al personal.

La presente propuesta involucra aspectos no solamente relacionados con incentivos económicos y no económicos, sino también otros aspectos como por ejemplo el workplace, team building y la gamificación dentro del trabajo.

La implementación de este plan motivacional mejorará las relaciones laborales entre directivos y subordinados, creando un clima de confianza; un aspecto importante es el desarrollo de la iniciativa y el empoderamiento.

Con un adecuado control y seguimiento la aplicación de la propuesta beneficiará a todas las áreas de la organización y se reflejará en los resultados de mayor productividad creando una ventaja competitiva en relación a otras empresas, lo cual se evidenciara en la preferencia nuestros clientes.

Fomentar nuevos lineamientos en los cuales las relaciones interpersonales resurgirán para un bienestar y un buen clima laboral, mejorando la comunicación y el estilo de liderazgo para lograr mayor compromiso. La motivación y el empoderamiento va de la mano, con las actividades de integración, talleres, charlas, dinámicas e incentivos tanto monetarios como no monetarios, se pretende el desarrollo del personal y el de la organización.

5.03 Objetivo General

Motivar a los colaboradores de la empresa Renssnature & Consulting

5.04 Marco conceptual

Motivación

Es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. La motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones. (Gestiopolis, 2016)

Desmotivación

La idea de desmotivación hace mención a la ausencia de motivación: los estímulos externos o internos que llevan a un individuo a desarrollar una acción. Una persona desmotivada, por lo tanto, no encuentra estímulos para actuar. (Copyright, 2018)

Incentivo

Hace referencia a ese algo que sirve de mecanismo de impulso para que un individuo o muchos de ellos hagan o deseen algo. El uso del incentivo, varía de acuerdo a la connotación que éste tenga, pero en forma general, es utilizado para que se haga algo de mejor manera o más rápidamente. (ConceptoDefinición, 2011)

Productividad

Se define como la cantidad de producción de una unidad de producto o servicio por insumo de cada factor utilizado por unidad de tiempo. Mide la eficiencia de producción por factor utilizado, que es por unidad de trabajo o capital utilizado. (Blogsalmon, 2018)

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

Empoderamiento

Viene del término inglés “Empowerment” que significa “conceder poder”, pero más que un término con una única conceptualización, podemos definirlo como un proceso a través del cual, se analizan y detectan las necesidades de un colectivo desfavorecido socioeconómicamente, con el objetivo de dotarlos con las herramientas necesarias para que puedan conseguir más autonomía y disminuir así, su vulnerabilidad. (Dibulgación Dinamica, S.L., 2018)

Desempeño Laboral

Es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. (Copyright, 2018)

Liderazgo

Conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean realizadas de manera eficiente ayudando de esta forma a la consecución de los logros, utilizando distintas herramientas como el carisma y la seguridad al hablar además de la capacidad de socializar con los demás. (Venemedia Comunicaciones, 2018)

Gamificación

Es un tipo de aprendizaje que transpone la mecánica de los juegos al ámbito educativo-profesional con el fin de conseguir mejores resultados, la gamificación es usada para para absorber, como, por ejemplo algunos conocimientos, mejorar

habilidades, o bien recompensar acciones concretas, entre otros muchos objetivos. (Iiemd, 2018)

5.05 Marco Teórico

Motivar al personal es uno de los factores primordiales para crear una mayor eficiencia, dado que una persona que se siente valorada en el trabajo definitivamente va aportar con ideas, dará un valor agregado a sus tareas y responsabilidades y por ende beneficiará al crecimiento de la organización.

Motivar al personal es lo primordial para obtener una mayor eficiencia, puesto que una persona que siente que su trabajo es valorado, se esfuerza por lograr niveles altos de desempeño utilizando adecuadamente los recursos y optimizando los costos.

Importancia de la Motivación

Encontrar motivos para ser feliz en el trabajo es lo fundamental en cualquier persona y empresa, pues si no existe motivación los niveles de productividad disminuyen, el cumplimiento de objetivos se estanca; impactando en los resultados del negocio. Si no encontramos los motivos para hacer algo, el trabajo se vuelve rutinario; por ello se debe actualizar las estrategias de motivación y dejar atrás las antiguas, lo cual involucra aplicar tres variables, una de ellas es la autonomía puesto que el trabajador se siente seguro de demostrar lo que sabe; en segundo lugar la participación en eventos de capacitación es necesario para la actualización de conocimientos cuanto más sabemos hacer algo mas cómodos nos sentimos con esa tarea; y por último tener un propósito, saber cuál es el aporte que estamos brindando a la organización.

La empresa necesita personas para que funcione de forma normal, pero si lo que desea es que funcione de forma excelente esas personas necesitan estar motivadas. Por ello es en la motivación del empleado donde la empresa obtiene la clave del éxito y los máximos beneficios económicos. Cuando el empleado entra en una fase de desmotivación, empieza a perder el entusiasmo y la ilusión con la que empezó el primer día. (Alumini, 2018)

Su rendimiento empieza a verse reducido y la calidad del trabajo que realiza queda afectada y por tanto empiezan a cometer ineficiencias por la falta de atención hacia las tareas a realizar. Para enfrentar a esta situación debemos volver a crear la ilusión del primer día en el empleado, volver a enamorarlo, entusiasmarlo y ayudarlo a encontrar el MOTIVO que lo lleve a la ACCION.

Sugerencias que pueden mejorar esta situación son:

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

Mejorar la comunicación entre empleados y empresa

Respeto mutuo

Buscar la conciliación entre trabajo y familia

Reconocer el trabajo de los empleados

Mostrar interés por las necesidades del empleado

Establecer retos constantes para evitar la rutina

Crear equipo

Instaurar entrevistas personales y evaluación de satisfacción.

Con pequeñas acciones se puede lograr aumentar de forma significativa el nivel de motivación de los empleados. Como punto principal se encuentra la comunicación, ya que la comunicación es la base principal sobre la que se sustenta el que las personas se sientan realmente motivadas, saber comunicar correctamente evita malos entendidos, crea confianza, establece vínculos, genera entusiasmo y establece lazos de unión más que cualquier otro medio. Cuando no se realiza una comunicación efectiva en la empresa el empleado puede tener un sentimiento de falta de pertenencia a la empresa y reconocimiento, sumándose la falta de interés por su trabajo. (Alumini, 2018)

La comunicación y la motivación son indispensables de manera que si damos el ejemplo como líderes, actuando de la manera correcta, los empleados trabajarán con entusiasmo y compromiso, tendremos resultados satisfactorios en las metas y

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

objetivos. Si hay un buen ambiente de trabajo, seguimiento continuo e incentivos los trabajadores tendrán un desempeño óptimo.

¿Por qué es importante motivar?

La motivación es considerada de manera general como el impulso que conduce a las personas a obtener algo. Es la fuerza que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado. Si no se tuviera motivación sería casi imposible que estas metas u objetivos se logaran. (Copyright, 2018)

Un empleado feliz es un empleado productivo, lo cual se puede medir en el incremento de ventas, rentabilidad, mayor eficiencia y la calidad del servicio que se brinda al cliente; de allí que lo importante es la motivación considerando los factores intrínsecos y trascendentes que ejercen influencia en el nivel de satisfacción de nuestros colaboradores; un trabajador que no esté motivado y a la vez feliz contagia al resto, transmite a los demás integrantes de la organización una energía negativa reflejada en ausentismo y el apareamiento de rumores.

Por lo contrario los colaboradores motivados, ayudan al resto del equipo demostrando solidaridad, compartiendo conocimientos y fortalezas, demuestran su máximo potencial, relacionándose positivamente. En la organización es indispensable implementar el reconocimiento y valorar el trabajo, para generar compromiso y sentido de pertenencia que asegure el cumplimiento de metas y objetivos.

¿Cuáles son los beneficios de la motivación laboral?

La motivación aunque es esencial para todos los ámbitos existenciales, la importancia de la motivación en el campo laboral es mayor desde el punto de vista de los beneficios sociales y económicos que la productividad de las empresas implica, de allí que muchas teorías administrativas se basen en este concepto. Por ejemplo, una de las teorías de motivacionales más conocida es la de Abraham Maslow quien sostiene que el ser humano como parte de su realización asciende por una pirámide de escalas, iniciándose en un nivel de necesidades básicas fisiológicas (comer, dormir...) para luego subir al nivel de seguridad, nivel social, estima y por último llegar a la autorrealización, según Maslow un individuo normal con sus necesidades fisiológicas básicas cubiertas cuando ingresa en una empresa que le brinda seguridad, trata por todos los medios de integrarse en algún grupo, de encontrar amigos haciendo que su autoestima aumente y con ello su disposición al trabajo. (Copyright, 2018)

Los beneficios serán para ambas partes, es decir para el colaborador y la empresa, siempre y cuando el plan de motivación genere confianza. Los colaboradores que están felices trabajan mejor, si les demostramos que son importantes para la empresa, que tienen la oportunidad de crecer tanto a nivel personal y profesional; se mejorará el desempeño y los resultados superarán las expectativas.

Los trabajadores tienen necesidades y es importante definir estrategias que permitan descubrir que es aquello que realmente les hace felices.

¿Cómo han adoptado las empresas la importancia de la motivación en sus planes?

En esencia, estas teorías organizacionales de la administración moderna interpretan la motivación como una vía hacia los estímulos a los que responden los individuos y los grupos para dar lo mejor de sí. Por ello en muchas empresas aunque no descuidan el factor tecnológico ellos adoptan estas hipótesis teóricas y se centran en motivar al empleado con el fin de obtener mejores rendimientos. Específicamente, estas empresas se apoyan en autores como Daft y Steers quienes sostienen que a pesar del nivel tecnológico alcanzado por la mecanización y la automatización en los procesos productivos o de servicios, detrás de ellos siempre está el ser humano y su necesidad de estar motivado. (Copyright, 2018)

La participación y la formación profesional son algunos de los beneficios de la motivación laboral. Otro elemento que ha notado la gerencia de muchas empresas es que un trabajador que se siente escuchado tiende a ser más creativo, ingenioso y participativo. Precisamente la motivación que le produce a un empleado sentir que sus planteamientos no caen en el vacío sino que son bien acogidos por la empresa lo conducen a dar más apoyo espontáneo en la solución de problemas. (Copyright, 2018)

Es indispensable que las empresas tomen en cuenta los criterios de los colaboradores, ya que son los que ejecutan el trabajo, a su vez que sus opiniones son tomadas en cuenta, llegan a sentirse importantes, de la misma manera al motivar con incentivos emocionales, darán lo mejor de sí y saldrán a la luz nuevos líderes que aportarán positivamente a la visión y misión del negocio.

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

Si atendemos las necesidades a tiempo, evitaremos afectación del clima laboral y por ende conflictos que pueden dañar las relaciones interpersonales. Es por lo tanto inevitable el seguimiento que se debe dar a los indicadores de insatisfacción, los cuáles pueden convertirse en amenaza al bienestar y al éxito de las organizaciones.

Clases de motivación laboral

En general la motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Se conocen tres tipos de motivación laboral:

Motivación extrínseca

En primer lugar, la motivación extrínseca es la que lo que motiva es el beneficio obtenido como resultado del desempeño de alguna actividad. Este tipo de motivación busca un resultado satisfactorio y evitar consecuencias desagradables. (EmprendePyme, 2018)

Motivación intrínseca

En segundo lugar se puede hablar de la motivación intrínseca, la cual parte de la satisfacción que produce la conducta o tarea al ser realizada. Este tipo de motivación, que nace del propio individuo se asienta sobre un aspecto subjetivo y otro objetivo. Este último aspecto objetivo puede mejorar para el ser humano cuando cuanta con las

herramientas adecuadas, un entorno físico y humano favorable. También cuando percibe resultados. (EmprendePyme, 2018)

Motivación trascendente

Por último se debe considerar la motivación trascendente, que es la motivación obtenida por el beneficio o satisfacción que obtiene un tercero o porque este evita algo negativo para él. Este tipo de motivación engloba aquellos trabajos que se realizan voluntariamente. Es habitual hablar de este tipo de motivación en el entorno empresarial debido al protagonismo que actualmente tiene la proyección en la comunidad de una imagen íntegra y solidaria de las empresas. (EmprendePyme, 2018)

Todas las personas en alguna etapa o momento necesitamos motivación, una fuerza que nos empuje a realizar nuestros propósitos; sin embargo no todos se motivan por igual, ni el efecto perdura de forma similar; de allí que el éxito en la gestión del talento humano se determina de acuerdo a la creatividad para administrar un sistema de incentivos.

Tipos de Incentivos

Un incentivo puede ser un objeto, una acción deseada o un evento que motiva al empleado a dar más allá de lo básico, a llegar a la milla extra. Por definición, un incentivo es un estímulo para alcanzar un objetivo definido. (Blogspot, 2018)

Incentivos de compensación: son aumentos, bonos u otros incentivos monetarios. Este tipo de incentivos puede ser el más común, pero teóricos del tema como Dan

**“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE
MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA
EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL
D.M.Q 2018”**

Pink afirman que no funcionan tan bien como las recompensas emocionales. Si quieres profundizar en esta discusión, que merece su propio artículo, te invitamos a la charla de Dan Pink en TED. (Blogspot, 2018)

Incentivos de reconocimiento: se trata de agradecer o elogiar a los empleados, darles un certificado o anunciar sus logros en público, son algunos de los reconocimientos usados como incentivos. Estos pueden darse en el día a día o pueden estar enmarcados en una estrategia o programa de incentivos, siendo esta segunda opción más efectiva y coherente. (Blogspot, 2018)

Incentivos de recompensa: son regalos o premios utilizados como incentivos que se entregan por alcanzar metas, por referir clientes o proponer ideas innovadoras (por poner algunos ejemplos). En este caso el empleado gana y acumula puntos por lograr sus metas para después cambiar estos puntos por un premio de su elección. (Blogspot, 2018)

Incentivos de apreciación: son acontecimientos como celebraciones, premiaciones, eventos deportivos, familiares o cualquier reunión cuyo objetivo sea demostrar apreciación hacia los colaboradores. (Blogspot, 2018)

Los programas de incentivos o cualquier acción para motivar a tus empleados debe tener un propósito claro si quieres tener éxito. Escoge uno u organiza tu estrategia bajo varios de ellos para reconocer, recompensar, apreciar y compensar a tus empleados.

**“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE
MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA
EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL
D.M.Q 2018”**

- Aumentar productividad
- Retención de talento
- Atraer y recompensar a los mejores
- Agradecer por el sobre-cumplimiento de las metas
- Alentar el trabajo en equipo (Blogspot, 2018)

Cuando una empresa no tiene la capacidad de dar incentivos económicos siempre debe existir un plan b, es decir un incentivo de reconocimiento, el cual les fortalecerá y aumentará su empatía hacia la organización, demostraremos un buen interés a su vez como recompensa tendremos que el colaborador no pierda las ganas de aportar con su talento y su productividad.

5.06 Población y Muestra

Para el presente proyecto se trabajó con el universo total, es decir con toda la población de la empresa que equivale a 21 personas.

5.07 Metodología

5.07.01 Tipos de Investigación

Investigación de campo

Es la recopilación de información fuera de un laboratorio o lugar de trabajo. Es decir, los datos que se necesitan para hacer la investigación se toman en ambientes reales no controlados. (Lifeder, 2018)

Se utilizó la investigación de campo para hacer un levantamiento de las necesidades de la empresa con respecto a la posibilidad de crear un plan de motivación.

La investigación descriptiva

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento. (Noemagico, 2018)

Se utilizó la investigación descriptiva de la situación actual de la empresa, buscando factores claves, soluciones y estrategias que se debe aplicar en la propuesta.

5.07.02 Técnicas de Investigación

La Observación

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis.

La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. (Rrppnet, 2018)

Esta técnica se planteó al momento de ser partícipe del ambiente de trabajo que se percibió en las horas laborales de la empresa y se obtuvo información oportuna y veraz.

La Encuesta

Es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. (Rrppnet, 2018)

La encuesta tuvo como finalidad, identificar cuáles son las principales causas de desmotivación en los colaboradores de la empresa Rensnature & Consulting.

**“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE
MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA
EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL
D.M.Q 2018”**

5.08 Encuesta Para el Levantamiento de la Información



ENCUESTA

Objetivo: La presente encuesta tiene como finalidad, identificar cuáles son las principales causas de desmotivación en los colaboradores de la empresa Renssnature & Consulting

Instrucciones:

- Lea detenidamente y seleccione con una (X) según su criterio.
- Asegúrese de responder todas las preguntas.

Información General:

Género: ... Femenino Masculino

Edad: 18 a 25 26 a 30 31 a 40 40 en adelante

Cargo: Directivos Administrativos Operativos

1_ ¿Qué aspectos son los que le causan desmotivación en su trabajo?

Ausencia de incentivos

Escasa valoración al trabajo

Infraestructura (espacio del área de trabajo)

Limitado tiempo para actividades de integración

2_ ¿Se siente usted identificado con la empresa?

Sí No

3_ ¿En la empresa aplican un plan de incentivos, que le permita su desarrollo y bienestar laboral?

Sí No

4_ ¿Le han reconocido por alguna labor exitosa cumplida en la empresa?

Sí

No

5_ ¿La empresa le permite participar en la toma de decisiones?

Sí

No

6_ ¿Cree usted que su desempeño laboral cumple con las expectativas de la empresa?

Muy insatisfactorio

Satisfactorio

Insatisfactorio

7_ ¿Las relaciones interpersonales son las adecuadas en su trabajo?

Sí

No

8_ ¿Cómo calificaría usted el clima laboral de su empresa?

Muy insatisfactorio

Satisfactorio

Insatisfactorio

9_ ¿Considera importante la aplicación de un plan de motivación dentro de la empresa?

Sí

No

10_ ¿La motivación es un factor importante en la empresa?

Sí

No

5.09 Resultados de la Aplicación de la Encuesta

Pregunta N°1 ¿Qué aspectos son los que le causan desmotivación en su trabajo?

Tabla N° 6

	FRECUENCIA A	PORCENTAJE B	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
AUSENCIA DE INCENTIVOS	16	76,19	76	76
ESCASA VALORACIÓN AL TRABAJO	4	19,05	19	95
INFRAESTRUCTURA	1	4,76	5	100
LIMITADO TIEMPO	0	0,00		
TOTAL	21			

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.
Elaborado por: Darwin Cuzco

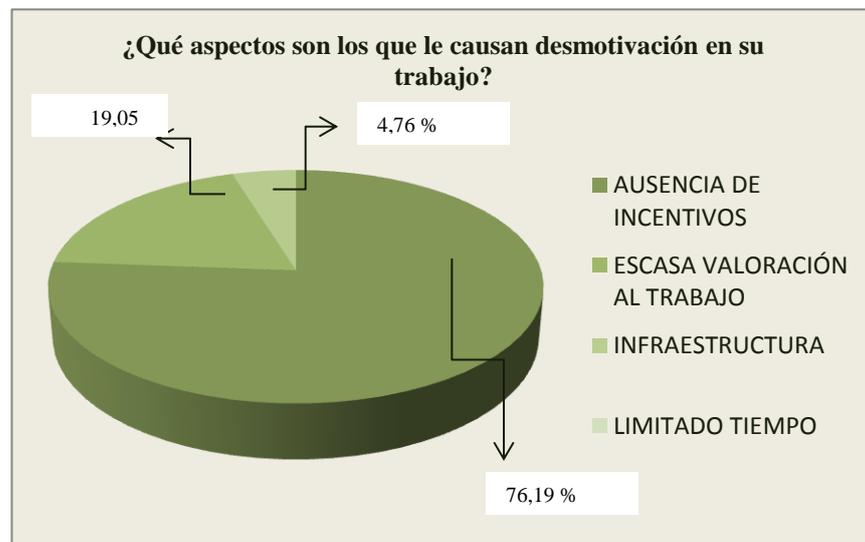


Figura N° 5

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.
Elaborado por: Darwin Cuzco

Análisis: El resultado refleja que el 76,19% de los empleados encuestados indican que la empresa hay ausencia de incentivos esto desmotiva a los trabajadores, es evidente que con la implementación del proyecto se logrará motivar al personal para

que los colaboradores se sientan comprometidos y desarrollen su potencial en lo laboral.

Pregunta N°2 ¿Se siente usted identificado con la empresa?

Tabla N° 7

	FRECUENCIA A	PORCENTAJE B	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	16	76,19	76	76
NO	5	23,81	24	100
TOTAL	21			

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.

Elaborado por: Darwin Cuzco

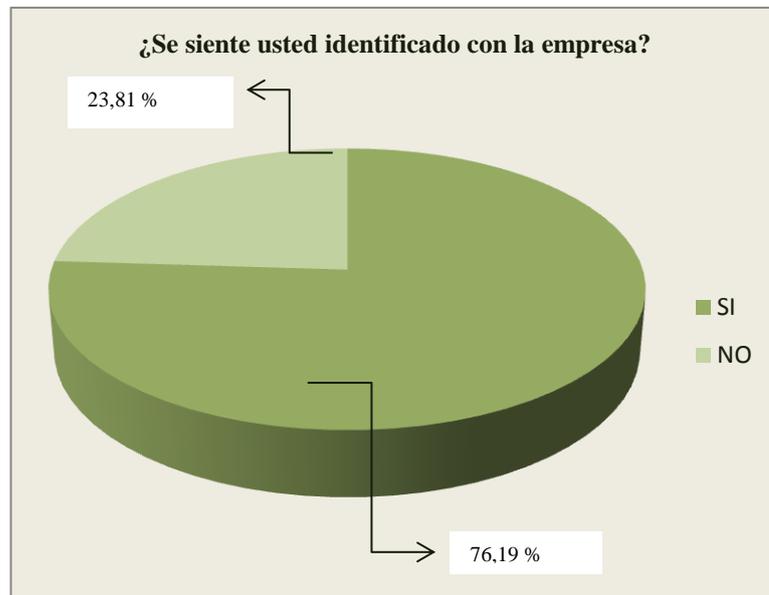


Figura N° 6

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.

Elaborado por: Darwin Cuzco

Análisis: El resultado refleja que el 76,19% de los empleados encuestados indican que se sienten identificados con la empresa, dado que si la persona se siente a gusto en su lugar de trabajo obviamente van a colaborar con los objetivos, van a tratar de esforzarse y dar su valor agregado puesto que la organización está pensando en ellos.

Pregunta N°3 ¿En la empresa aplican un plan de incentivos, que le permita su desarrollo y bienestar laboral?

Tabla N° 8

	FRECUENCIA A	PORCENTAJE B	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	9	42,86	43	43
NO	12	57,14	57	100
TOTAL	21			

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.

Elaborado por: Darwin Cuzco

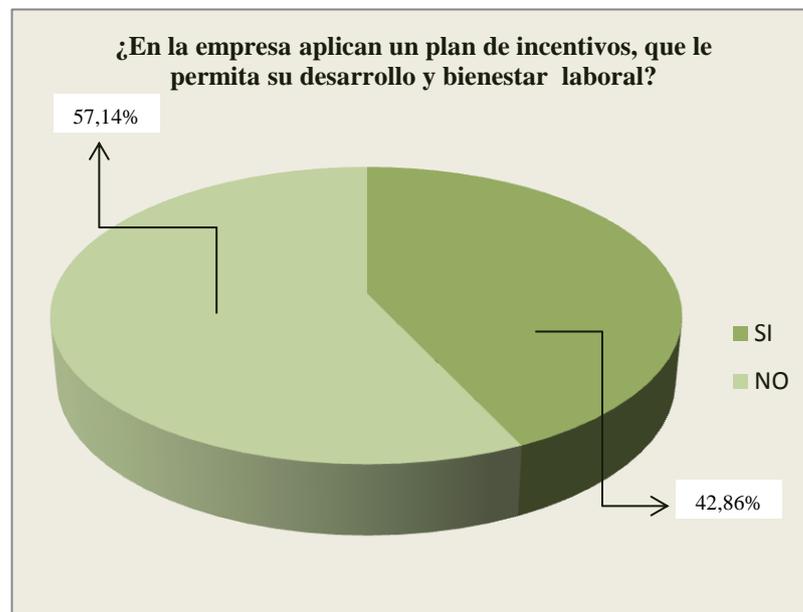


Figura N° 7

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.

Elaborado por: Darwin Cuzco

Análisis: El resultado refleja que el 57,14% de los empleados encuestados indican que la empresa no cuenta con incentivos bien orientados a lograr eficiencia en el trabajo y ello provoca insatisfacción; de allí que el plan de motivación se convertirá en un instrumento para gestionar adecuadamente los niveles de desempeño para alcanzar las metas propuestas.

Pregunta N°4 ¿Le han reconocido por alguna labor exitosa cumplida en la empresa?

Tabla N° 9

	FRECUENCIA A	PORCENTAJE B	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	7	33,33	33	33
NO	14	66,67	67	100
TOTAL	21			

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.

Elaborado por: Darwin Cuzco

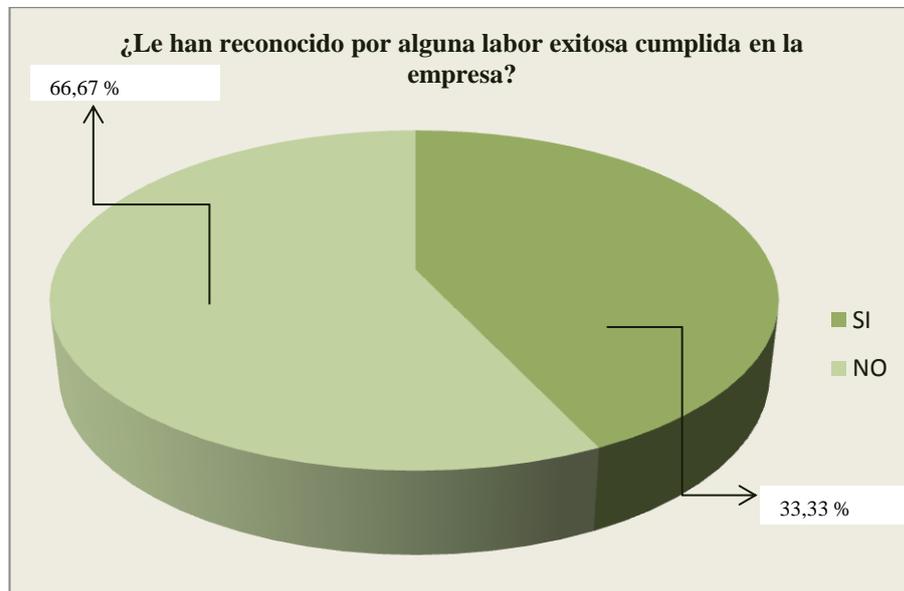


Figura N° 8

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.

Elaborado por: Darwin Cuzco

Análisis: El resultado refleja que el 66,67% de los empleados encuestados indican que se no se les ha reconocido por alguna labor exitosa, y que el porcentaje que se aplica en la empresa no es suficiente, debemos tomar en cuenta que esto causará bajo desempeño del personal y por ende problemas en el trabajo puesto que no se cumplirán con los objetivos a tiempo.

Pregunta N°5 ¿La empresa le permite participar en la toma de decisiones?

Tabla N° 10

	FRECUENCIA A	PORCENTAJE B	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	6	27,27	27	27
NO	16	72,73	73	100
TOTAL	21			

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.

Elaborado por: Darwin Cuzco

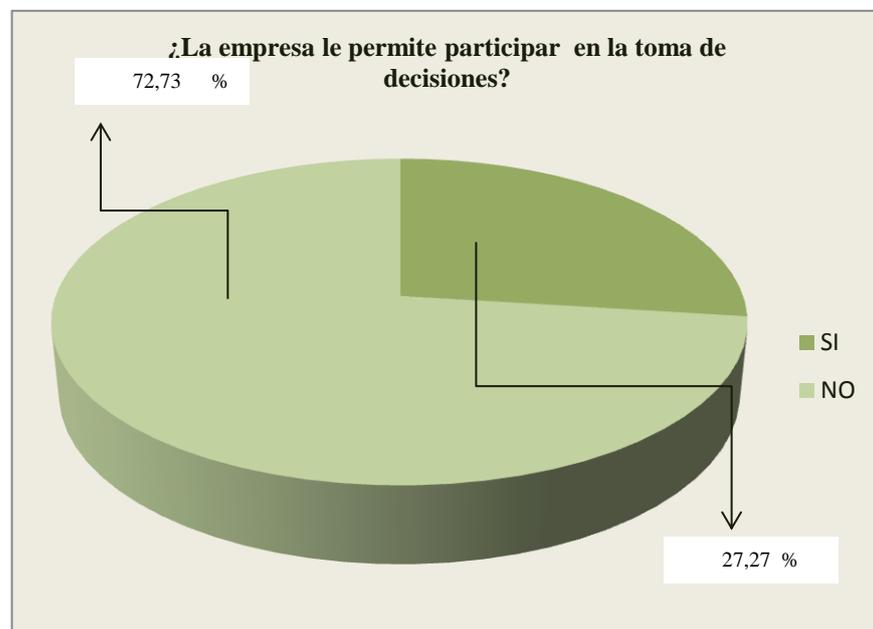


Figura N° 9

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.

Elaborado por: Darwin Cuzco

Análisis: El resultado refleja que el 72,73% de los empleados encuestados indican que no se les ha permitido participar en decisiones, en una empresa se debe aplicar un buen nivel de empoderamiento, para que el personal pueda desarrollar sus actividades, la iniciativa es un factor importante en una organización pues nos permitirá optimizar tiempo y recursos.

Pregunta N°6 ¿Cree usted que su desempeño laboral cumple con las expectativas de la empresa?

Tabla N° 11

	FRECUENCIA A	PORCENTAJE B	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
MUY SATISFACTORIO	9	42,85	43	43
SATISFACTORIO	12	57,14	57	100
INSATISFACTORIO	0	0	0	100
TOTAL	21			

**Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.
Elaborado por: Darwin Cuzco**

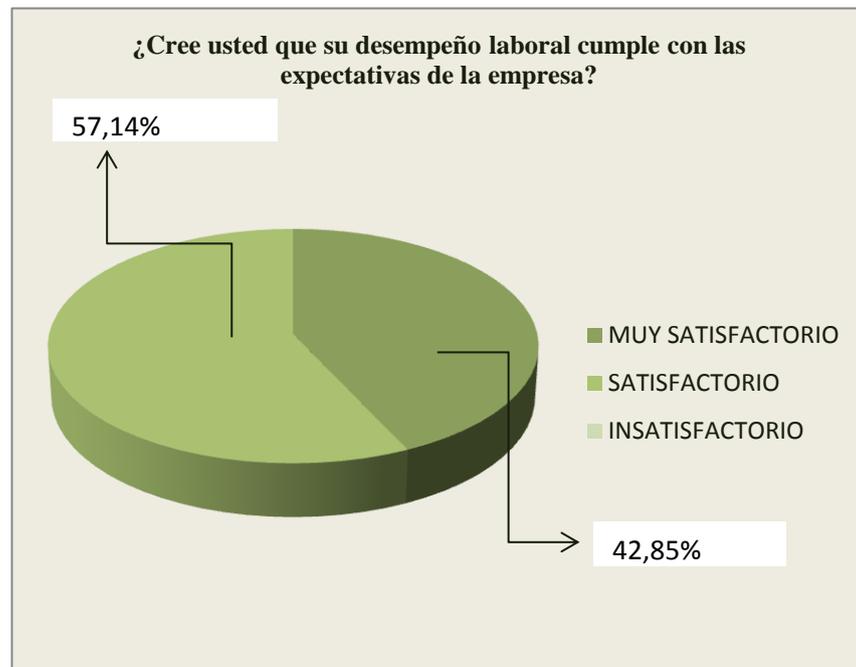


Figura N° 10

**Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.
Elaborado por: Darwin Cuzco**

Análisis: El resultado refleja que el 57,14% de los empleados encuestados indican que su desempeño cumple con las expectativas de la empresa, a su vez señalan que es muy satisfactorio, lo cual nos traduce a decir que el personal está satisfecho con el trabajo que realiza, por lo tanto la motivación reafirmará el compromiso hacia la organización.

Pregunta N°7 ¿Las relaciones interpersonales son las adecuadas en su trabajo?

Tabla N° 12

	FRECUENCIA A	PORCENTAJE B	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	17	80,95	81	81
NO	4	19,05	19	100
TOTAL	21			

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.

Elaborado por: Darwin Cuzco

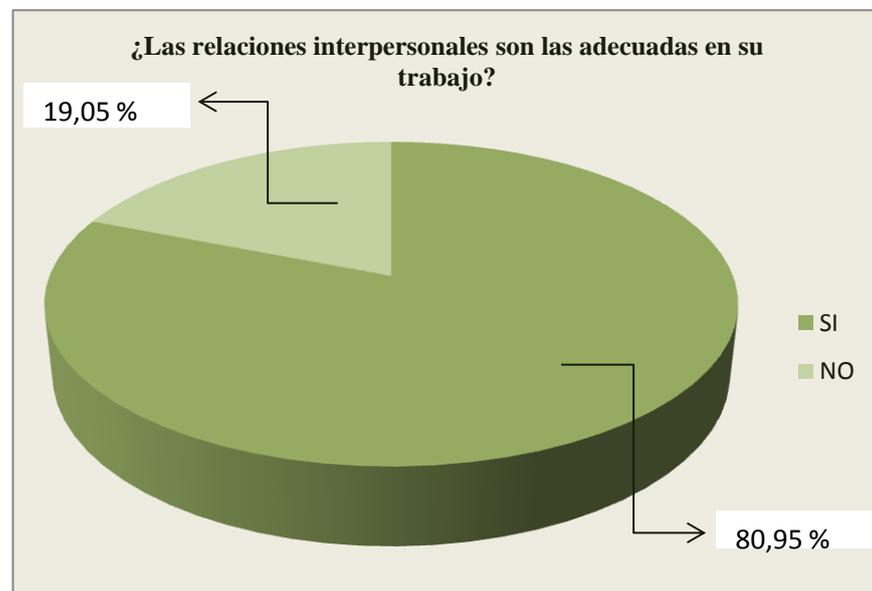


Figura N° 11

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.

Elaborado por: Darwin Cuzco

Análisis: El resultado refleja que el 80,95% de los empleados encuestados indican que las relaciones laborales son las adecuadas en su trabajo y por ende influyen mucho en la organización, si hay un clima laboral eficiente, se fomentará un buen nivel de confianza entre toda la organización, sin conflictos, sin problemas internos que detonen un ambiente laboral desagradable.

Pregunta N°8 ¿Cómo calificaría usted el clima laboral de su empresa?

Tabla N° 13

	FRECUENCIA A	PORCENTAJE B	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
MUY SATISFACTORIO	3	14,29	14	14
SATISFACTORIO	15	71,43	72	86
INSATISFACTORIO	3	14,29	14	100
TOTAL	21			

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.
Elaborado por: Darwin Cuzco

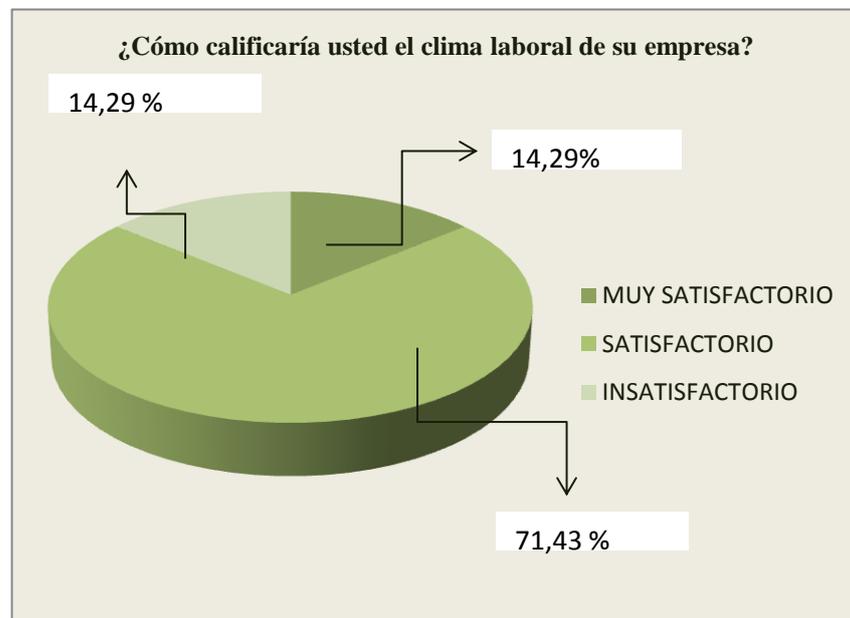


Figura N° 12

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.
Elaborado por: Darwin Cuzco

Análisis: El resultado refleja que el 71,43% de los empleados encuestados indican que el clima laboral es un factor satisfactorio en la organización con un buen nivel, pero hay que tomar en cuenta que si hay colaboradores insatisfechos, pueden causar incomodidad y malestar,

Pregunta N°9 ¿Considera importante la aplicación de un plan de motivación dentro de la empresa?

Tabla N° 14

	FRECUENCIA A	PORCENTAJE B	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	20	95,24	95	95
NO	1	4,76	5	100
TOTAL	21			

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.

Elaborado por: Darwin Cuzco

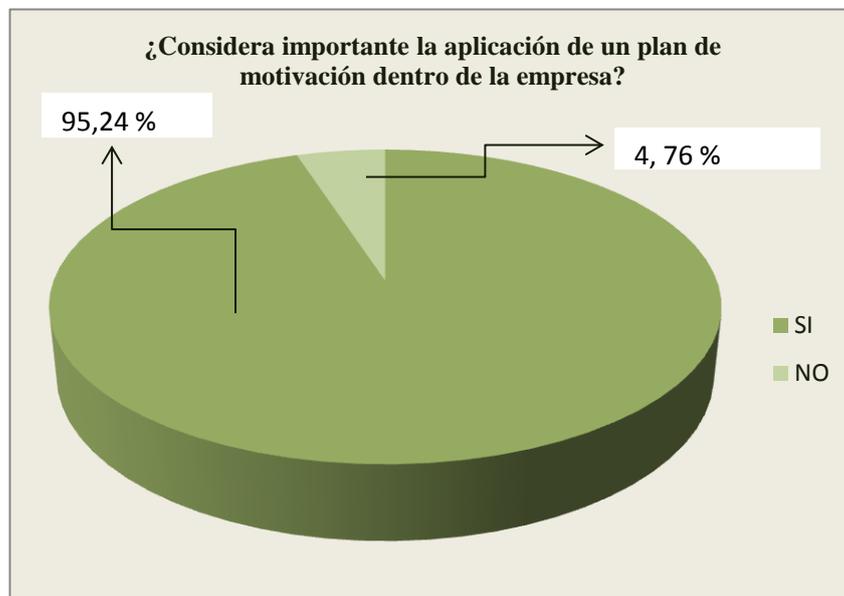


Figura N° 13

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.

Elaborado por: Darwin Cuzco

Análisis: El resultado refleja que el 95,24 % de los empleados encuestados indican que están de acuerdo en que se necesita un plan motivacional, dado que es una forma de valorar el trabajo y saber que están aportando a la organización, además se puede desarrollar una competencia sano y saludable.

Pregunta N°10 ¿La motivación es un factor importante en la empresa?

Tabla N° 15

	FRECUENCIA A	PORCENTAJE B	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	20	95,24	90	95
NO	1	4,76	10	100
TOTAL	21			

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.

Elaborado por: Darwin Cuzco

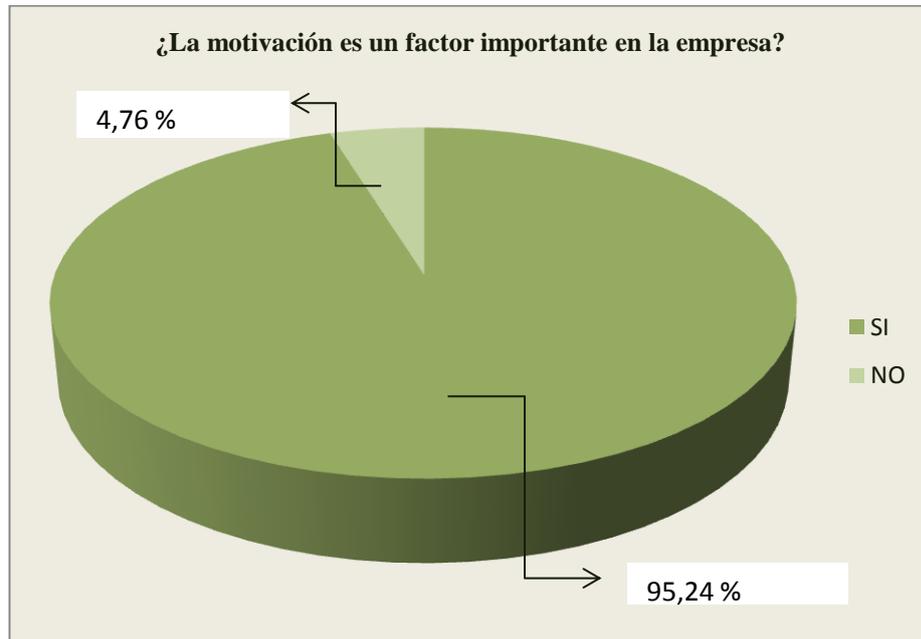


Figura N° 14

Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.

Elaborado por: Darwin Cuzco

Análisis: El resultado refleja que el 95,24% de los empleados encuestados indican que la motivación es un factor importante y que es indispensable, basada en una comunicación asertiva, donde los colaboradores puedan expresar sus necesidades sin temor a represalias, además de sentirse que son importantes pues hay una preocupación por el talento humano y por el bienestar.

5.10 Portada de la propuesta



“PLAN DE MOTIVACIÓN”



IR JUNTOS ES COMENZAR

MANTENERSE JUNTOS ES PROGRESAR

TRABAJAR JUNTOS ES TRIUNFAAR



RENSSNATURE
& CONSULTING Cía Ltda.



“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

ÍNDICE

Presentación Plan Motivacional	63
FILOSOFIA EMPRESARIAL	64
1. Misión	64
2. Visión	64
3. Valores	65
4. Objetivo General	66
5. Objetivos Específicos	66
7. Políticas	68
8. Organigrama Estructural	69
9. Motivar es la clave	70
11. Workplace	74
12. Team building	80
13. Incentivos	85
14. Gamificación	87
15. Conciliación Laboral	93

Presentación Plan Motivacional

El presente programa de incentivos está orientado a tres aspectos; resaltar el workplace, la gamificación y el team building como estrategias para que las personas se sientan felices en su lugar de trabajo, sin embargo también se ha considerado los incentivos emocionales y la conciliación laboral que se podrían implementar en la empresa para lograr un buen desempeño.

La empresa está interesada en motivar al personal, considera que es importante tener buenas estrategias que ayuden al logro de los objetivos, actualmente la empresa está desarrollando diferentes estrategias para la motivación del personal.

FILOSOFIA EMPRESARIAL

1. Misión

Nuestro objetivo primordial es facilitar a las empresas ecuatorianas, tanto públicas como privadas, servicios de ingeniería y consultoría en Medio Ambiente y Seguridad y Salud Ocupacional, imprescindibles para optimizar su gestión, cumplir sus metas organizacionales, y por sobre todo, involucrar dentro de la toma de decisiones acciones que de manera integral, vinculen el compromiso social con su productividad y competitividad al desarrollar e implementar la prevención de la contaminación y la prevención de accidentes laborales dentro de una empresa. (Gruporens, 2018)

2. Visión

Ser líder a nivel nacional en la prestación de servicios y diseño de soluciones sustentables de Ingeniería Ambiental, Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, con mira a optimizar costos, reducir la carga contaminante y el impacto al ambiente y; evaluar, prevenir, disminuir y eliminar enfermedades y riesgos ocupacionales. (Gruporens, 2018)

3. Valores



Figura N° 15 Valores

Fuente: <http://www.gruporens.com/historia-mision-vision-valores-politicas-convenios-institucionales-politica-de-seguridad-salud-y-ambiente/>

Honradez

La empresa difunde el respeto a sí mismo y a los demás. Actuar con rectitud cumplir con los compromisos y las normas de la empresa.

Mística

Establecer y brindar un excelente servicio desde un comienzo, dando lo mejor hasta el final.

Empatía

Establecerá una comunicación asertiva entre líderes y seguidores permitiendo la comprensión con un respectivo diálogo para la resolución de problemas y conflictos.

Compromiso

Estar implicado en sus tareas y responsabilidades; contribuir positivamente.

Equidad

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

Considerando un respectivo equilibrio de género dando un valor de justicia, enfocándose a lo que es justo que se pueda brindar.

Pasión

Transmitir toda la motivación expresando las emociones y el entusiasmo por realizar las tareas con un afecto y apego.

Integridad

Valorar nuestros principios siendo fieles, teniendo un espíritu de desarrollo empresarial.

Responsabilidad

Aportar en el trabajo mejorando y colaborando para lograr el crecimiento de todos los que conforman la organización.

Respeto

Valorar el trabajo, ser tolerante y aceptar la opinión de los demás respetando las diferencias.

Confianza

Establecer un ambiente de comunicación asertiva donde se fortalezcan las relaciones interpersonales.

Asertividad

La organización permitirá establecer un excelente vínculo comunicativo el cual permita la resolución de cualquier situación.

Transparencia

Es transversal relacionado con la responsabilidad en todos los deberes de la organización sustentado los principios éticos.

Sinergia

Trabajar en conjunto buscando oportunidades que beneficien a todos los integrantes de la empresa.

Creatividad

Valorar las ideas, criterios opiniones y plasmarlas con un respectivo seguimiento el cual establezca buenos resultados innovadores, dando un valor agregado a la organización.

4. Objetivo General

Lograr mayor productividad, definiendo estrategias para motivar al personal alcanzar los objetivos organizacionales.

5. Objetivos Específicos

- Lograr mayor integración de los colaboradores.
- Incluir el entretenimiento dentro del trabajo.
- Fomentar buenas relaciones interpersonales para mejorar el clima laboral.
- Mejorar el desempeño en su trabajo

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

7. Políticas

Se evaluará el impacto del plan de incentivos en el desempeño de las personas semestralmente.

Se dará un respectivo seguimiento al plan motivacional y las respectivas mejoras.

Todo el personal se beneficiará con el plan de motivación.

8. Organigrama Estructural

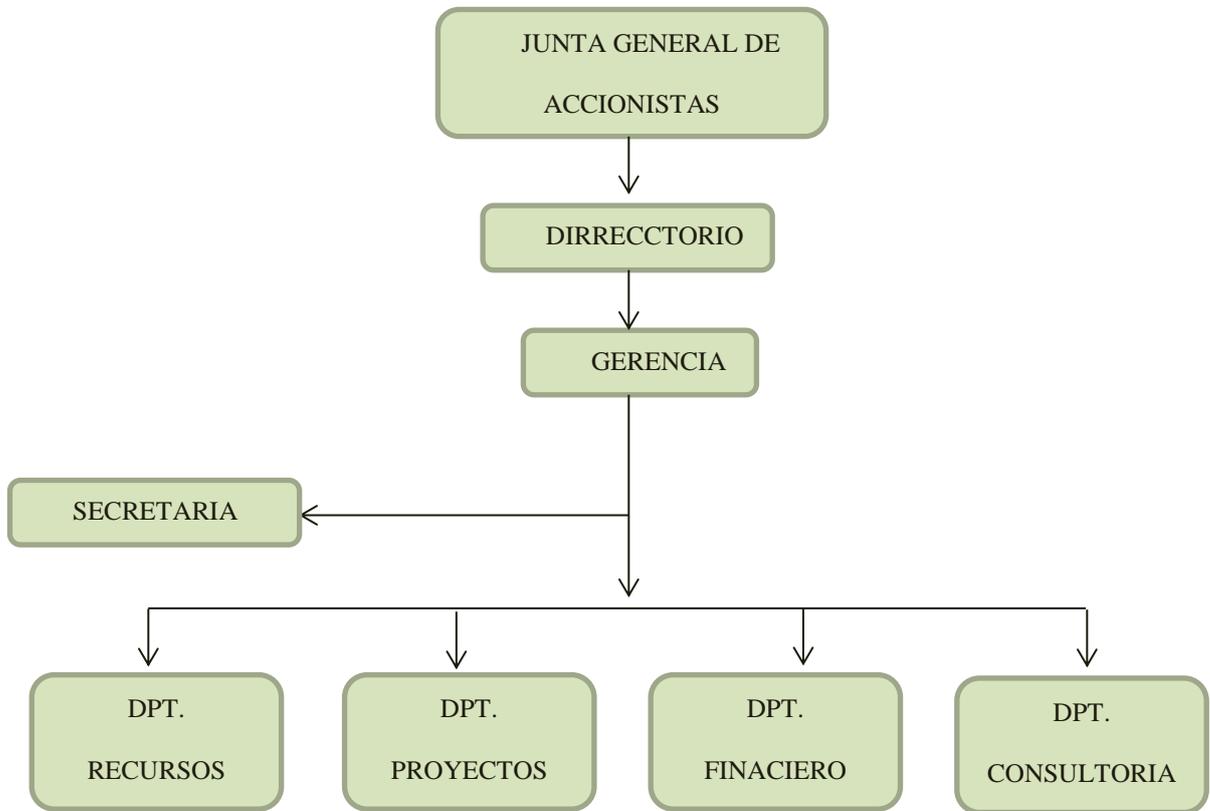


Figura N° 16 Organigrama Estructural
Fuente: Empresa Renssnature & Consulting Cía. Ltda.
Elaborado por: Darwin Cuzco

9. Motivar es la clave

En ocasiones cuando comenzamos un trabajo o un proyecto empezamos a trabajar con todas las ganas y perseverancia para demostrar nuestro potencial, pero a la vez esperamos que en nuestro trabajo nos premien e incentiven por la labor realizada, caso contrario sentiremos que somos solo las personas que trabajamos por un salario.

El empresario debe preocuparse por que el trabajador se sienta identificado con su cargo y por ende tenga un sentimiento de pertenencia hacia la empresa, en sí el empresario debe promocionar su empresa a sus colaboradores demostrando que puede gozar de una buena estabilidad laboral para que se transforme en una estrategia de motivación y retención del talento.

Un colaborador motivado es un trabajador productivo y a su vez es un pilar fundamental para la organización, para su desarrollo, hay que tomar en cuenta que cada persona tiene diferentes motivaciones que se les puede aplicar; el ambiente de trabajo es uno de los principales ya que si tenemos un excelente puesto e infraestructura podrán usarlas de manera adecuada para sus labores habituales.

Tener objetivos claros y definidos tanto para la empresa como para el colaborador es primordial, ya que las dos partes tendrán el mismo propósito con sus respectivos intereses, con una buena y asertiva comunicación tanto jefes como subordinados se evitarán de conflictos y de problemas, lo cual conllevará una resolución y conciliación de los mismos.

El empoderamiento es una acción que se debe tomar en cuenta en la organización ya que los trabajadores encontrarán mayor confianza en sus tareas y responsabilidades, por lo cual sentirán que la organización apoya sus opiniones y resoluciones no debemos dejar de lado el desarrollo y proyección del personal, si bien es cierto, todas las personas necesitamos crecer de manera profesional y personal por el mismo echo de darnos un mejor bienestar personal y económico.

Un colaborador al momento de ser motivado trabaja con disposición, con energía y ganas para desempeñar sus actividades en la empresa, a la vez tendrá la oportunidad de hacer un buen trabajo en equipo aportando con sus destrezas y habilidades. Cabe resaltar que por medio de la motivación podremos encontrar nuevos líderes que direccionen y gestionen a nuestros grupos de trabajo hacia las metas y objetivos establecidos, predicando con el ejemplo para que el equipo de trabajo se maneje acorde a las exigencias de las responsabilidades demandadas.

Hay que tomar en cuenta que los colaboradores cuando han cumplido las metas y objetivos el empresario siempre debe tener un reconocimiento hacia ellos ya que se han esforzado por lograrlo y hace que merezca halagos y reconocimientos, en si podremos decir que inyectaremos más entusiasmo y energía a nuestros trabajadores con satisfacción en ellos.

El empresario al ser asertivo y comunicativo a sus subordinados dando una crítica constructiva sin perder el respeto hacia ellos, aplicando buenos modales hacia los errores que se hayan cometido y direccionando a una buena resolución, con la finalidad que los colaboradores no se sientan ofendidos y que piensen que habrá represarías sobre ellos. Trasmitiendo una buena expectativa hacia el futuro a con

propuestas tentadoras y beneficiosas para el desarrollo del personal, accionaremos las competencias que tienen cada uno de ellos y así continuara fortaleciéndose los procesos para una buena armonía y productividad en los que conforman la organización y todo repercutirá en el ambiente laboral.

Es un medio importante en el cual tendremos resultados como el mejoramiento de la productividad, pero para que se dé por sí mismo, es necesaria una buena motivación que de lo mejor de sus destrezas y habilidades con eficacia, calidad e innovación así obteniendo excelentes logros.

10. Lograr Empoderamiento



Figura N° 17 Lograr Empoderamiento

Fuente: <http://seedsmotivationalcoaching.com/taller-empoderamiento/>

Es fundamental para toda la organización por lo que se debe ser un solo equipo en camino a las metas y objetivos.

Claves para lograr empoderamiento

El involucramiento directo con el personal es el primer paso y a la vez como identificar la confianza que se le puede dar a cada persona.

Identificar a los colaboradores que den buenos resultados y su esfuerzo, conociendo sus debilidades y fortalezas, se les aplicara un mejoramiento para que puedan rendir de mejor manera.

La organización depende mucho para estar en competencia de las destrezas, habilidades, conocimientos de los colaboradores, es necesario obtener a los mejores.

Compartir el liderazgo entre la organización dará la respectiva motivación para fortalecer el empoderamiento de forma conjunta.

El reconcomiendo es primordial para demostrar que se tomó excelentes decisiones de parte de la persona empoderada.

Tomar el criterio de todos los trabajadores, dándoles la oportunidad para que puedan aportar con criterios e ideas innovadoras y nuevas, generando valor a la empresa y al colaborador.

Diálogo y comunicación, poniendo en conocimiento información adecuado sobre la empresa, así se sentirán obligados de tomar decisiones responsables.

Acudir a un cambio radical de mentalidad de los gerentes y los subordinados por igualdad, sosteniendo un respectivo control, una capacidad y un buen nivel de autodeterminación

El poder para la toma de decisiones es indispensable, ya que es uno de los factores de una mejora continua y es una herramienta estratégica que fortalecerá al crecimiento y al nacimiento de nuevos líderes.

11. Workplace



Figura N° 18 Workplace

Fuente: <https://www.roberthalf.com.au/blog/employers/modern-workplace-preparing-future>

Esta estrategia nos permite amparar acciones y direcciones que se tome en el lugar de trabajo involucrando directamente la tecnología, las personas y el espacio de trabajo, mejorando el compromiso y la productividad de los empleados.

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

Al aplicar un cambio, desarrollando nuevos procesos o nuevas formas de labor fluctuará mucho para obtener los resultados que anhelamos, la tecnología es un factor primordial pues nos ayudará, tanto a la empresa, como al colaborador para que desempeñe bien sus actividades y por último tener un adecuado lugar de trabajo no ayudará al correcto desarrollo de la estrategia, workplace así como renovación de nuevos lugares para su aplicación.

Workplace by Facebook



Figura N° 19 Workplace by Facebook

Fuente: <https://nonprofits.fb.com/en-gb/topic/workplace/>

Facebook desarrollo esta plataforma de comunicación interna para empresas ofreciendo el potencial de Facebook pero en un ámbito empresarial. La misma se puede aplicar en la empresa como parte de la propuesta.

Objetivo

Esta se implementará para utilizar como una aplicación en los dispositivos móviles de nuestros empleados que les permitirá interactuar pudiendo ver información que publica la empresa, los boletines, circulares, memorandos; para que así estén conectados también nos ayudará para tener una mejor comunicación interna con esta, en sí se pretende mejorar la productividad.

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

El procedimiento de la aplicación sería el siguiente:

- Abrir la plataforma workplace ingresar correo.



Figura N° 20 Workplace plataforma

Fuente: <https://www.facebook.com/workplace>

- Enviarán un código a su correo, mismo que se ingresará en el aplicativo

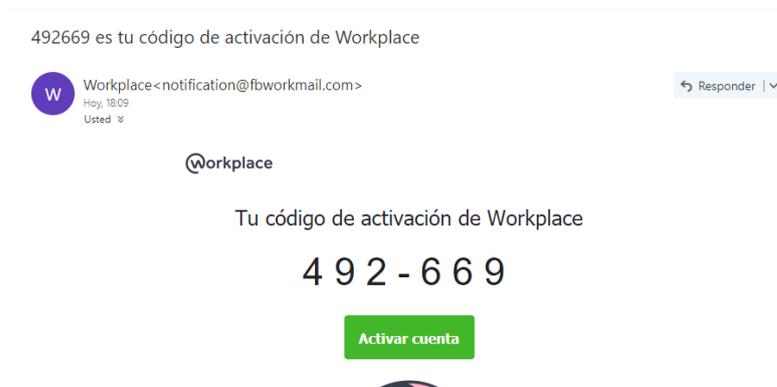


Figura N° 21 Workplace plataforma código
Fuente: <https://www.facebook.com/workplace>

- Se nos activará la cuenta e ingresaremos nombres y contraseña



Figura N° 22 Workplace plataforma código ingreso
Fuente: <https://www.facebook.com/workplace>

- La plataforma te permitirá invitar a las personas de la empresa.



Figura N° 23 Workplace plataforma invitación
Fuente: <https://www.facebook.com/workplace>

- Para finalizar podemos utilizar la plataforma de nuestro perfil.

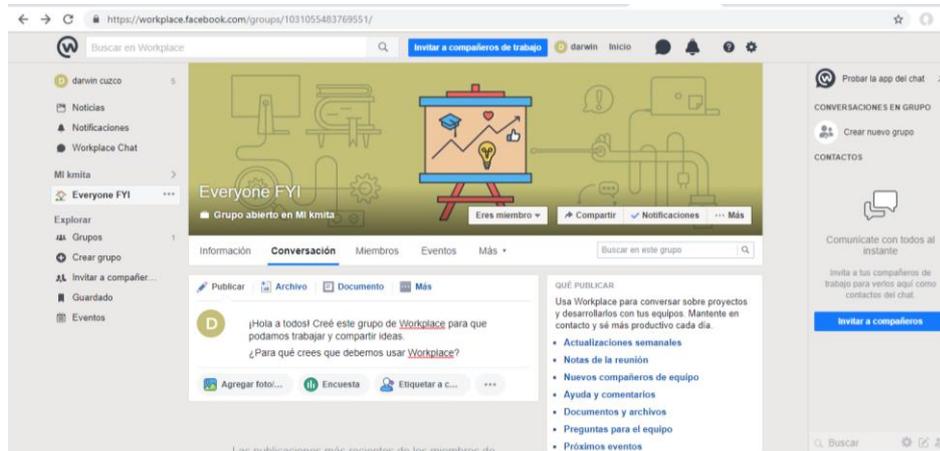


Figura N° 24 Workplace plataforma invitación
Fuente: <https://www.facebook.com/workplace>

Capacitación

- La herramienta se usará por el departamento de recursos humanos, serán los responsables de abrir la plataforma y crear el grupo de la empresa.
- Se responsabilizarán de agregar a cada miembro de la empresa y suscribirlo.
- Mediante este link los colaboradores podrán capacitarse y manejar la herramienta Wordplace.

<https://www.youtube.com/watch?v=vmPKsbC66GA&t=29s>

- En esta herramienta se compartirá información que publica la empresa, comentarios, los boletines, circulares, memorandos; para que así estén conectados y nos ayudará para tener una mejor comunicación.

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

Para esta estrategia se desarrollará una charla por medio de la herramienta workplace de Facebook, titulada “Logra la felicidad en el trabajo fácilmente” ya que la felicidad juega un papel muy importante en los colaboradores de la organización, en esta presentación hablaremos de cómo lograr e impartirla y como obtener beneficios y sobre todo cuidando el estado de ánimo de su fuerza laboral.

Evaluación y seguimiento



Figura N° 25 Workplace evaluación y seguimiento

Fuente: [https:// https://cnnespanol.cnn.com/2016/10/11/facebook-lanza-workplace-una-herramienta-de-trabajo/](https://https://cnnespanol.cnn.com/2016/10/11/facebook-lanza-workplace-una-herramienta-de-trabajo/)

- Por medio de la herramienta workplace, se pedirá a los empleados su criterio y cómo podrán en lo impartido en las charlas, conferencias o publicaciones.
- También se enviará frases semanalmente que motiven al personal, se establecerá que cada integrante de la empresa, comente sobre la frase semanal respecto a su criterio.

12. Team building



Figura N° 26 Team building

Fuente: <https://outlook.live.com/owa/?path=/attachmentlightbox>

Es la construcción de equipos, a estos se les definirán ciertas actividades y fomentarán liderazgo, equipos de alto desempeño dando como beneficio un mejoramiento de las relaciones entre nuestros colaboradores, su predecesor fue William, McDougal, psicólogo y escritor por que empezó hablar de la importancia de formar quipos de trabajo y a su vez generen un bien ambiente optimo en la organización.

Para esta actividad se estableció el contrato de una empresa de Coaching Time que nos provea las diferentes instalaciones de Rincón de Pumbo, para realizar lo establecido.

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”



Figura N° 27 Instalaciones

Fuente: <https://outlook.live.com/owa/?path=/attachmentlightbox>

Objetivos

- Reforzar la relación y comunicación entre los miembros del equipo.
- Mejorar la confianza entre los integrantes del equipo.
- Facilitar la adaptación a los cambios de manera eficiente y eficaz
- Reafirmar las fortalezas del equipo Asumir nuevos retos o responsabilidades
- Fomentar un clima de trabajo abierto, cálido y participativo
- Trabajar en la inteligencia emocional del equipo para gestionar mejor la presión del trabajo.

Participantes: Colaboradores de la empresa

Coordinador del evento: Jefe de Recursos Humanos

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

Instructores: Personal de la empresa Coaching Time

Duración. Un día

Lugar: Instalaciones Rincón de Puembo

Es un programa diseñado para que todos los participantes puedan interactuar entre sí, fortaleciendo sus relaciones interpersonales. A través de dinámicas en exteriores o salones los participantes tienen la oportunidad de identificar las fortalezas de equipo, oportunidades de mejorar y generar aprendizajes con el objetivo de desarrollar mayor cohesión y productividad en equipo. (CoachingTime, 2018)

Actividades

Las actividades propuestas como:

- Rafting
- Rapel
- Canopy
- Escalada y Cuerdas altas
- Paintball



“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

Figura N° 28 Actividades

Fuente: <https://outlook.live.com/owa/?path=/attachmentlightbox>

Las actividades propuestas no solo requieren de un esfuerzo físico moderado, sino también de las habilidades de estrategia, organización, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, y determinación. La interacción entre los miembros convierte a estas actividades en verdaderos retos que al superarlos generan una gran motivación y satisfacción personal. (CoachingTime, 2018)

Fases Team building

- Fase 1- Sensibilización

**Figura N° 29 Sensibilización**

Fuente: <https://outlook.live.com/owa/?path=/attachmentlightbox>

Se establecerla la misión, visión y valores que se va adquirir de cada una de las actividades y charlas, retomando de cada experiencia el aprendizaje que nos aporte, con una ambiente adecuado y teniendo la disponibilidad y actitud adecuada.

- Fase 2 - Experiencia y aprendizaje



Figura N° 30 Experiencia y aprendizaje**Fuente:** <https://outlook.live.com/owa/?path=/attachmentlightbox>

Los colaboradores pasarán por varias actividades y dinámicas para que ellos puedan desenvolverse buscando soluciones para los objetivos, aprendiendo, experimentando y tomando en cuenta que son un equipo de trabajo a la vez mejorando su productividad.

➤ Fase 3 – Cierre

**Figura N° 31 Cierre****Fuente:** <https://outlook.live.com/owa/?path=/attachmentlightbox>

El cierre de las actividades se efectuará a través de una charla, donde cada uno de los participantes expondrán sus experiencias. Explicando el fin de cada actividad, compartiendo los mejores tips para un buen desarrollo de cada uno de los que alcanzaron las metas.

Metodología

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

Figura N° 32 Metodología

Fuente: <https://outlook.live.com/owa/?path=/attachmentlightbox>

Este método de aprendizaje constructivo es el esencial para el desarrollo ya que los participantes aplican destrezas, habilidades y conocimientos que poseen el fin es que el trabajo en equipo le ayude a demostrar nuevas formas para la consecución de retos y problemas con una excelente actitud. (CoachingTime, 2018)

13. Incentivos**Figura N° 33 Incentivos**

Fuente: <https://magentaig.com/3-razones-para-no-dar-a-los-empleados-incentivos-en-efectivo-y-que-hacer-en-su-lugar/>

Se estableció incentivos para estimular a los colaboradores, se recompensará el esfuerzo y la constancia con el fin de mejorar la producción y el rendimiento, lo cual es importante para mejorar los niveles de satisfacción de los trabajadores.

Incentivos Emocionales que se aplicarán.

- Horarios flexibles que permitan un equilibrio entre la vida familiar y laboral por medio de consensos entre la empresa y el colaborador.

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”



Figura N° 34 Horarios Flexibles

Fuente: <http://noticias.universia.cl/portada/noticia/2016/02/15/1136324/5-ventajas-flexibilidad-horaria-trabajo.html>

- Tiempo de descanso en la jornada laboral asumiendo un tiempo determinado tomando en cuenta que las responsabilidades y las tareas se deben cumplir pero siempre debe haber un momento de relajación, caso contrario ocasionamos la fatiga física o mental.



Figura N° 35 Descanso Laboral

Fuente: <https://gr-asesores.com/asesoria-laboral-descanso-15-minutos-los-trabajadores/>

- Realizar horas extras y tener la oportunidad de usarlas para permisos o por lo contrario pedir permisos y pagarlas con horas de trabajo, siempre manteniendo empatía con las necesidades de los colaboradores.

Con estos incentivos se fortalecerá la motivación con el éxito de obtener resultados satisfactorios y un rendimiento superior.

14. Gamificación



Figura N° 36 Gamificación

Fuente: <https://www.noray.com/blog/la-gamificacion-en-la-empresa/>

Es poner en práctica dinámicas de juegos en procesos o proyectos empresariales fomentando la motivación y la participación del colaborador. También profundiza en el aprendizaje de capacitación de manera productiva esto permitirá trabajar de manera más divertida en la organización, con esto tendremos un resultado que fomentará los valores como la competitividad, reconocimientos y recompensas mejorando los procesos.

Objetivos

Crear Misiones o Retos se establecerá una buena gamificación las misiones o retos de los cuales se basa en los resultados de producción de cada área de la empresa.

➤ Primera Actividad

Crear Insignias

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”



Figura N° 37 Insignias

Fuente: <https://www.pinterest.es/pin/246149935862420350/>

Objetivo: Demostrar el desarrollo de productividad en forma jerárquica

Participantes: Colaboradores

Procedimiento: Crea Insignias, soldado, cabo, sargento, teniente referente a las fuerzas armadas, lo cual se realizará de forma semestral, se considerará premiar según el desempeño demostrado por parte del personal siendo un incentivo que permite destacar a los mejores colaboradores y líderes de la organización. A su vez se consigue unos puntos extras que pueden hacer escalar posiciones en la actividad.



Figura N° 38 Mejores Colaboradores

Fuente: <http://www.prepasanpatricio.edu.mx/event/ceremonia-de-premiacion/>

Resultados:

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

Promoverán la colaboración, teniendo mejor rendimiento y desarrollo de la productividad.

Los mejores calificados serán premiados con una cena en un restaurant de comida china restaurant Chifa Océano.

El modo de premiación considerará no únicamente a las tres primeras personas con desempeño superior sino también aquellas que su desempeño se encuentra dentro de los parámetros aceptables.

➤ Segunda Actividad

Marcador de resultados de ventas



Figura N° 39 Marcador electrónico

Fuente: <https://www.mundosilbato.es/marcador-electronico-cambio-jugador-zastor-swap-pro.html>

Objetivo: Reflejar los resultados para visualizar los progresos de la organización

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

Participantes: Colaboradores

Procedimiento: El departamento de proyectos de acuerdo a los indicadores establecidos, publicará en el marcador electrónico para que se visualice los logros que van obteniendo mensualmente como crecimiento de las ventas, evolución de procesos y se lo ubicará en la entrada de la oficina para que los colaboradores puedan informarse del crecimiento de la empresa.

Resultados esperados

➤ Tercera Actividad

La mingas en el trabajo



Figura N° 40 Mingas empresariales
Fuente: Darwin Cuzco

Objetivo: Incentivar la cooperación, cuidado de las instalaciones, compartir buenas prácticas de limpieza e higiene.



Figura N° 41 Cooperación colaboradores
Fuente: Darwin Cuzco

Grupos de minga

Participantes: Colaboradores

Procedimiento: El departamento de Recursos humanos establecerá semestralmente la realización de una minga empresarial, estableciendo grupos de limpieza, pintura, jardinería. Cada grupo tendrá un líder que organiza y acompaña cada una de las tareas.



Figura N° 42 Grupos de minga
Fuente: Darwin Cuzco

Los materiales serán entregados a los encargados de liderar cada grupo los cuales distribuirán los trabajos.

Se establecerá de compensación una parrillada, misma que se compartirá en las instalaciones de la empresa con todos los miembros de la organización donde se incluyen los directivos quienes mantienen una actitud de empatía para generar confianza.



Figura N° 43 Parrillada
Fuente: Darwin Cuzco

Resultados: Motivación por alcanzar metas y fortalecer las relaciones entre los trabajadores.

15. Conciliación Laboral

Equilibrio entre la vida laboral y personal

Los trabajadores necesitan un desarrollo personal lo cual con lleva sacrificios en el tiempo, dinero y salud, al no tener equilibrio entre la parte familiar y laboral, llevará a un estado de frustración, por la incapacidad de manejar adecuadamente estos factores para lograr sus metas y objetivos.



Figura N° 44 Equilibrio familiar y laboral

Fuente: <https://www.elheraldo.co/salud/tips-para-mantener-un-equilibrio-entre-la-vida-laboral-y-la-personal-230674>

Objetivo: Lograr equilibrio entre lo familiar y laboral

Participantes: Colaboradores

Procedimiento:

Para lograr una estabilidad entre el entorno familiar y laboral, se recomendará buenas prácticas como:

Respeto de horarios

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

- Las jornadas de trabajo son de 8 horas, si se requiere laborar jornadas extendidas se deberían considerar las pausas activas como una alternativa; igualmente el tiempo del almuerzo debe contar con la tranquilidad para degustar los alimentos y no afectar la salud; ello significa respetar los tiempos de descanso para no desencadenar fatiga física lo cual puede afectar el desempeño y productividad de la persona en el cargo.



Figura N° 45 Respeto horario laboral

Fuente: <https://mejorconsalud.com/la-importancia-respetar-horario-trabajo/>

Organización del trabajo

Es importante establecer prioridades para evitar acumulación de tareas que ocasione el apareamiento de estrés laboral o en la gran mayoría de casos, los colaboradores suelen llevar trabajo para realizarlo en casa; ello afecta su relación con la familia, no pueden compartir el tiempo con sus hijos causando conflictos intrafamiliares y desmotivación por lo tanto el trabajo se lo debería realizar dentro de la empresa.



Figura N° 46 Organización de trabajo

Fuente: <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/cuales-son-las-caracteristicas-de-un-excelente-lugar-para-trabajar.aspx>

Compartir en Familia

- La organización establecerá el día de la foto o video familiar trimestral, esta se la publicará en el portal wordplace de la empresa.

El día de compartir con la familia corresponderá a un día de descanso como incentivo que otorgará el departamento de recursos humanos a las personas que tengan los más altos puntajes de evaluación de desempeño (tres primeros lugares)



Figura N° 47 Compartir en familia

Fuente: <https://aritz-urresti.com/2017/01/mejorar-la-vida-familiar/>

La finalidad es que los trabajadores compartan tiempo con su familia y puedan expresar esos momentos de alegría a través de una fotografía o video además permite socializar con los compañeros de trabajo fomentando la integración y el buen clima laboral.

Resultado: Motivar al empleado transmitiendo el mensaje de que la empresa piensa en la familia, lo cual influye en los niveles de satisfacción y compromiso de los colaboradores.

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

5.11 Proceso de sociabilización de la propuesta

Se presentará el proyecto de motivación, en la sala de juntas de la empresa Renssnature & Consulting, con todos los que conforman la misma, ubicada al norte de la ciudad de Quito.

Se ha tomado en cuenta los siguientes aspectos:

5.11.01 Bienvenida

Dara la bienvenida la Sra. María Cristina de la Torre, Jefe de talento humano.

5.11.02 Reglas de oro

- Mantener los celulares en silencio



Figura N° 48 Mantener los celulares en silencio

Fuente: <https://www.google.com.ec/search?q=celular+en+silencio>

- No interrumpir



Figura N° 49 No interrumpir

Fuente: <https://blogs.20minutos.es/comunicacion-no-verbal-lo-que-no-nos-cuentan/2016/08/26/por-que-interrumpimos-a-los-demas/>

- Se valorará mucho su participación y puntualidad



Figura N° 50 Participación y puntualidad

Fuente: <http://www.acn.cu/especiales-acn/34717-puntualidad-la-mejor-forma-de-comenzar-el-dia>

5.11.03 Video

Para dar inicio a la socialización se presentará un video a los colaboradores.

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

Duración del video 4 minutos, 24 segundos

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=-wrxbfuyEVO>



Figura N° 51 Beneficios y Compensaciones, Motivación Laboral

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=-wrxbfuyEVO>

5.11.04 Presentación del plan de motivación

El Señor Darwin Cuzco, presentará el contenido del plan de motivación de acuerdo a la siguiente orden del día:

- Explicación del plan de motivación
- Importancia y contenido del plan de motivación
- Aplicación y puesta en marcha
- Retroalimentación

5.11.05 Preguntas y respuestas

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

Se abrirá un espacio de preguntas y respuestas con el fin de despejar inquietudes y dudas que tengan los participantes.

5.11.06 Cierre del taller

Encargado el señor Darwin Cuzco responsable del proyecto.

5.09 Refrigerio

Entrega de refrigerio a los asistentes.

CAPITULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 Recursos

6.01.01 Recursos Humanos

1. Responsable del Proyecto	1 persona
2. Tutor del proyecto	1 persona
3. Lector del proyecto	1 persona
4. Población	20 personas
5. Asesor de la empresa	1 persona

6.01.02 Recursos Audiovisuales

1. Computadora
2. Memory flash
3. Celular
4. Proyector
5. Parlantes

6.01.03 Recursos Materiales

1. Resma de papel bond
2. Copias
3. Anillados
4. Impresiones
5. Cd

6.02 Presupuesto

Tabla N° 16 Presupuesto

Presupuesto para el desarrollo del proyecto			
Detalle	cantidad	Valor unitario	Valor Total
Flash memory	1	\$12,00	\$12,00
Internet CNT	1	\$31,00	\$31,00
Resma de papel bond	3	\$3,00	\$9,00
Alquiler de proyector	5	\$3,00	\$15,00
Gigantografías	4	\$5,00	\$20,00
Movilización	4	\$15,00	\$60,00
Esferos	12	\$0,35	\$4,20
Borradores	3	\$0,20	\$0,60
Cuaderno	1	\$1,15	\$1,15
CD	1	\$1,25	\$1,25
refrigerios	30	\$1,50	\$45,00
Alimentación	4	\$10,00	\$40,00
		TOTAL	\$239,20

Elaborado por: Darwin Cuzco

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones

La motivación es un factor fundamental en la organización, para el desarrollo de la empresa y de los empleados, incentivando la realización de las tareas y responsabilidades de manera eficiente para cumplir los objetivos.

Un plan de motivación es necesario implementar, ya que mejorará el compromiso de los colaboradores y por ende aumentará la productividad. Es necesario descubrir cuáles son las necesidades de nuestros colaboradores para alinearlas a lo que busca la organización.

La motivación va de la mano con el empoderamiento, pues si existen estos dos factores, la empresa desarrollará un buen nivel de liderazgo para direccionar hacia los objetivos. Lo importante es generar estrategias que beneficien a las dos partes.

Para retener al personal en la organización es necesario aplicar diferentes estilos de motivación, así ahorraremos costes, tiempo y procesos esto conllevará a que la empresa no se desorganice y se detenga la productividad o vuelva a retomar el mismo ritmo que lleva en las tareas y responsabilidades de cada uno de los colaboradores.

7.02 Recomendaciones

Se recomienda aplicar las siguientes estrategias, workplace, team building, gamificación como que están a la vanguardia de la actualidad de la empresa, ya que son innovadoras en la empresa, para el desarrollo de la motivación en los colaboradores.

Una empresa debe promocionarse a sus clientes internos, puesto que así tendrá un gran prestigio de imagen institucional, lo cual conlleva a la retención del personal; por lo tanto la motivación se convierte en un pilar fundamental para estos fines.

Al establecer estrategias de motivación se debe prevalecer un equilibrio que beneficie tanto al colaborador como a la empresa, estudiado cada causa y efecto de las situaciones que establezcan o existan en la organización.

Utilizar las nuevas tecnologías como es el Workplace conlleva a la empresa a estar actualizados y ser más competentes, ya que si no hay innovación la organización simplemente desaparecerá o sus ingresos se pueden ver afectados.

Bibliografía

Definicion.co. (11 de octubre de 2018). © 2018 *Definicion.co*. Obtenido de <https://www.definicion.co/planificacion/>

EmprendePyme. (10 de octubre de 2018). © 2016 *EmprendePyme.net*. Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/tipos-de-motivacion.html>

© 2000 - 2017 WebProfit Ltda. (17 de Enero de 2017). *www.gestiopolis.com/*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/nuevos-modelos-de-gestion-de-recursos-humanos/>

© 2017 Schibsted Classified Media Spain, S.L. (17 de Enero de 2017). *www.laboris.net*. Obtenido de http://www.laboris.net/static/em_diccionario_seleccion-competencias.aspx

Alumini. (10 de octubre de 2018). *eoi.es*. Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/importancia-de-la-motivacion-laboral/>

blogsalmón. (11 de octubre de 2018). *www.elblogsalmón.com*. Obtenido de <https://www.elblogsalmón.com/conceptos-de-economia/que-es-la-productividad>

blogspot. (10 de octubre de 2018). *blogspot.com*. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/05/tipos-de-investigacion.html>

blogspot. (10 de octubre de 2018). *incentivolaboral.blogspot.com*. Obtenido de http://incentivolaboral.blogspot.com/2011/02/tipos-de-insentivos_08.html

CEPAL. (15 de agosto de 2018). © *CEPAL - Naciones Unidas*. Obtenido de ©CEPAL - Naciones Unidas:

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

<https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-nacional-de-desarrollo-2017-2021-toda-una-vida-de-ecuador>

CoachingTime. (10 de octubre de 2018). *outlook.live.com*. Obtenido de <https://outlook.live.com/owa/?path=/attachmentlightbox>

conceptodefinicion. (10 de octubre de 2011). *conceptodefinicion*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/incentivo/>

Copyright. (10 de octubre de 2018). *Copyright*. Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13128639/por-que-es-importante-la-motivacion>

Copyright. (10 de octubre de 2018). *Copyright © 2018*. Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>.

copyright. (10 de octubre de 2018). *opyright © 2008-2018*. Obtenido de <https://definicion.de/desmotivacion/>

Gruporens. (15 de agosto de 2018). *Gruporens® 2018*. Obtenido de Gruporens® 2018: <http://www.gruporens.com/historia-mision-vision-valores-politicas-convenios-institucionales-politica-de-seguridad-salud-y-ambiente/>

gruporens. (23 de octubre de 2018). *Gruporens® 2018 | Desarrollado por nocaut.com.ec*. Obtenido de Gruporens® 2018 | Desarrollado por nocaut.com.ec: <http://www.gruporens.com/historia-mision-vision-valores-politicas-convenios-institucionales-politica-de-seguridad-salud-y-ambiente/>

iiemd. (15 de 10 de 2018). *iiemd.com*. Obtenido de <https://x/gamificacion/que-es-gamificacion>

“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

Lideres Revista . (24 de marzo de 2015). © *Derechos reservados 2013 Grupo EL COMERCIO*. Obtenido de © Derechos reservados 2013 Grupo EL COMERCIO: <https://www.revistalideres.ec/lideres/estudio-felicidad-laboral-ecuador.html>

lifeder. (10 de octubre de 2018). *lifeder.com*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-de-campo/>

noemagico. (19 de 10 de 2018). *noemagico.blogia.co*. Obtenido de <https://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigaci-n-descriptiva.php>

rrppnet. (10 de octubre de 2018). © *RRPPne*. Obtenido de <http://www.rrppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>

Venemedia Comunicaciones. (10 de octubre de 2018). *Venemedia Comunicaciones C.A*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/liderazgo/>

Anexos

Fotos de socialización



“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”



“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL D.M.Q 2018”

Presupuestos de empresas aplicadas de servicios y materiales

FAMY ' S PEPELERIA

Sn Bartolo calle Bazar SO4-2 CEL: 0994434393 Quito- Ecuador

Quito, 04 de octubre de 2018

Sr: Darwin Cuzco

PROPUESTA PRECIOS SUMINISTROS

Primero que todo queremos agradecerles la oportunidad que nos brindan para participar en la cotización de los suministros. A continuación detallaremos las distintas opciones que tenemos. Esperamos poder atenderlos como se merece:

	Unidad	Cantidad	Total
Resma	\$ 3.50	1	3.50
Caja de Esferos big 50 unidades	\$ 4.50	1	4.50
Marcadores	\$ 0.80	3	1.92
Paquete cartulina hilo	\$ 4.00	1	4.00
Total			\$ 12.92

*Atentamente,
Diego Cañar
Gerente*

**“ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE
MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL EN LA
EMPRESA RENSSNATURE & CONSULTING CÍA. LTDA. UBICADA EN EL NORTE DEL
D.M.Q 2018”**



Armenia- Vista Hermosa s17-20 CEL: 0998583323 Quito- Ecuador

Quito, 04 de octubre de 2018

Sr: Darwin Cuzco

REF: PROPUESTA PARA PROVEER REFRIGERIOS

Primero que todo queremos agradecerles la oportunidad que nos brindan para participar en la cotización de los refrigerios sabiendo que las alternativas en el sector son variadas y de excelente calidad. A continuación detallaremos las distintas opciones que tenemos de refrigerio para sus reuniones. Esperamos poder atenderlos como se merecen:

REFRIGERIO 1

Gaseosa 300 ml	\$ 0.55		
Sanduche de mortadela	\$ 0.45	Cantidad	Total
Total	\$ 1.00	22	\$ 22.00

REFRIGERIO 2

Gaseosa 300 ml	\$ 0.55		
Sanduche de pernil	\$ 0.75	Cantidad	Total
Total	\$ 1.30	22	\$ 28.60

REFRIGERIO 3

Gaseosa 300 ml	\$ 0.55		
Pizza	\$ 0.95	Cantidad	Total
Total	\$ 1.50	22	\$ 33.00

Atentamente,
Palmira Echeverria
Gerente

Quito, 05 de noviembre del 2018

Señores

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presente

De mi consideración

Por medio del presente me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega e implementación del Plan de motivación para desarrollar en los trabajadores de la empresa Renssnature & Consulting, ya que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra organización, con el proyecto "Elaboración de un plan motivacional con la finalidad de mejorar el desempeño laboral y empoderamiento del personal en la empresa Renssnature & Consulting Cia. Ltda. ubicada en el norte del D.M.Q 2018", el mismo que se encuentra terminado y sociabilizado satisfactoriamente.

Es todo lo que puedo decir en honor a la verdad.

Atentamente;



Ing. Cristina Andrade

Renssnature & Consulting Cia Ltda

Urkund Analysis Result

Analysed Document: tesis Darwin Cuzco final.pdf (D43539770)
Submitted: 1/6/2018 1:21:00 PM
Submitted By: darwinbe-play@hotmail.com
Significance: 9 %

Sources included in the report:

Proyecto.docx (D26601679)
proyecto de titulacion Eduardo Quinaluisa.pdf (D43573363)
Proyecto.docx (D26894874)
Proyecto.docx (D26894848)
Proyecto.docx (D26894345)
TESIS KATHERIN CHOLCA.pdf (D30300668)
Karla Ruiz tesis.docx (D43219091)
Katherine Calvache.pdf (D30872176)
FINAL TESIS.pdf (D26680886)

Instances where selected sources appear:

39

Aprobado
06/11/2018




INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ORDEN DE EMPASTADO

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso de Titulación, se **AUTORIZA** realizar el empastado del trabajo de titulación, del alumno(n) **CUZCO COBO DARWIN GERMAN**, portador de la cédula de identidad N° 1722063672, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 29 de noviembre del 2018

29 NOV 2018
Marta B.

Sra. Mariela Balseca
CAJA

Ing. Fabian Jara
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN



Ing. William Parra
BIBLIOTECA

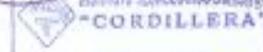


29 NOV 2018

93
COORDINACIÓN PRÁCTICAS

Ing. Samira Villalba
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

Ing. Frikizia Mendoza
DIRECTORA DE CARRERA



30 NOV 2018

Magui Ordóñez
Magui Ordóñez

Tgla. Magui Ordóñez
SECRETARIA ACADÉMICA