



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO  
HONORABLE CONSEJO PROVINCIAL DE  
PICHINCHA**

**CARRERA: Tecnología Superior en Gestión del Talento  
Humano**

**Elaboración del plan para la aprobación del tema por el Órgano  
Colegiado Superior en la carrera de Tecnología Superior en Gestión  
del Talento Humano**

**TEMA: Plan de incentivos para empresa Frankimport Cía. Ltda. En la  
ciudad de Quito**

**AUTOR: Erazo Coloma, Juan Francisco**

**TUTOR: Olmedo Nelson**

**Paralelo: 3GTHQN8**

**AGOSTO 2022**

**QUITO – ECUADOR**

## **Declaratoria de Responsabilidad**

Yo, Juan Francisco Erazo Coloma, declaro que el presente proyecto integrador “Plan de incentivos para empresa Frankimport Cía. Ltda. en Quito” es de mi total autoría, por lo tanto, no ha sido presentado previamente para ningún grado o calificación profesional, lo que indica que no existe interés de la obra en mención, siendo absolutamente original y de exclusiva responsabilidad legal por parte del autor.

El Instituto Tecnológico Superior Honorable Consejo Provincial de Pichincha, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este proyecto, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, para su divulgación solo con fines educativos.

**Nombre del Autor:** Juan Francisco, Erazo Coloma

C.I.: 091974213-0

### **Certificación de tutoría**

En mi calidad de Tutor del Proyecto: “Plan de incentivos para empresa Frankimport Cia”, presentado por el estudiante Juan Francisco Erazo Coloma para optar por el Título de Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano, considero que el mencionado trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

En la ciudad de Quito, a los 05 días del mes de agosto del 2022

**Ing. Nelson Olmedo Aguirre Msc.**

CI: 170827401-2

## **Dedicatoria**

Es mi deseo dedicar este presente proyecto a mi familia, quienes han sido los autores verdaderos de mi vida, su apoyo, amor y aliento en cada instante ha hecho que logre cumplir todos mis objetivos y sueños que me he planteado.

También a Dios quien ha guiado mis pasos a lo largo de mi vida y me ha permitido superarme cada día más a través de sus enseñanzas y lecciones convirtiéndome en un ser mejor.

## **Agradecimientos**

Mis más sinceros agradecimientos a mis profesores del Instituto Tecnológico Superior Honorable Consejo Provincial de Pichincha quienes has sembrado en mi la semilla del conocimiento y la sed del saber.

Mis agradecimientos en especial a mi tutor, por haberme guiado en este proceso y elaboración de este proyecto y a mi familia quienes han sido el motivo para culminar una meta más.

## **Resumen**

Este presente proyecto está elaborado para establecer formas factibles que ayuden en la implementación de nuevos incentivos motivacionales, que carece la compañía Frankimport Cía. Ltda. Para ello se realizó una investigación cualitativa y cuantitativa poniendo en práctica sus métodos sintéticos, analíticos, inductivos y deductivos propios de la investigación. Su población está conformada por el personal de producción, siendo 23 el número de muestra elegida. La encuesta es la técnica elegida para poner práctica en la recolección datos, a través de esta se logró determinar cuáles son los incentivos que motivan a los empleados, además de la necesidad que tiene el personal ante una mejor fomentación de trabajo en equipos.

Los resultados obtenidos en la encuesta son representados en gráficas porcentuales, los literales valorados son: sí y no. Dando como resultado un deficiente sistema de incentivos aplicado en la empresa, lo que provoca menos motivación y eficiencia a su personal, por ello se plantea varios planes viables para incentivar y promover nuevas formas de recompensas por parte de la empresa Frankimport Cía. Ltda.

### **Palabras claves:**

Incentivo, motivación, talento humano, desempeño, recompensa.

### **Abstract**

This present project is elaborated to establish feasible forms that help in the implementation of new motivational incentives, which the company Frankimport Cía. Ltda. For this, a qualitative and quantitative research was carried out, putting into practice its own synthetic, analytical, inductive, and deductive methods of research. Its population is made up of production personnel, with 23 being the number of the chosen sample. The survey is the technique chosen to implement data collection, through which it was possible to determine what are the incentives that motivate employees, in addition to the need for staff to better foster teamwork.

The results obtained in the survey are represented in percentage graphs, the literals valued are yes and no. Resulting in a poor incentive system applied in the company, which causes less motivation and efficiency to its staff, for this reason several viable plans are proposed to encourage and promote new forms of rewards by the company Frankimport Cía. Ltda.

### **Keywords:**

Incentive, motivation, human talent, performance, reward.

## ÍNDICE

Declaratoria de Responsabilidad .....	1
Dedicatoria.....	3
Agradecimientos.....	4
Resumen .....	5
Abstract.....	6
Introducción.....	12
1. Tema .....	13
2. Planteamiento del problema.....	13
3. Formulación del problema .....	13
4. Idea a defender .....	13
5. Justificación .....	14
6. Líneas y sub líneas de investigación.....	15
<i>Fuente:</i> (ISTHCPP, 2021) .....	17
7. Objetivos.....	17
7.1. Objetivo general .....	17
7.2. Objetivos específicos.....	17
CAPÍTULO I.....	19
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....	19
1.1. Talento Humano .....	19
1.2 Incentivos.....	19
1.2.1 Incentivos no monetarios.....	20
1.2.2 Tipos de incentivos no monetarios .....	20
1.2.4 Artículos.....	21
.1.1 Nuevos métodos de recompensas.....	22
.1.2 Motivación .....	22
.1.3 Teorías sobre la motivación laboral .....	24
.1.4 Marco Conceptual .....	26
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.....	28
CAPÍTULO II.....	30
DIAGNÓSTICO SITUACIONAL.....	30
2.1 Reseña de la empresa.....	30

2.2	Logotipo.....	30
2.3	MISIÓN .....	31
2.4	VISIÓN.....	32
2.5	VALORES .....	32
2.6	Organigrama .....	33
2.7	Metodología de investigación .....	33
2.8	Tipos de investigación .....	33
2.8.1	Investigación Cualitativa.....	33
2.8.2	Investigación Cuantitativa.....	34
2.9	Tipo de métodos.....	34
2.9.1	Método analítico.....	34
2.9.2	Método experimental.....	34
2.9.3	Método Inductivo .....	34
2.9.4	Método Deductivo .....	34
2.9.5	Método Sintético .....	35
2.10	Instrumentos de recopilación .....	35
2.11	Encuesta .....	35
2.11.1	Descripción de la Encuesta .....	35
2.12	Unidad de análisis .....	36
2.13	Fórmula de la muestra.....	36
2.14	Análisis de resultados .....	37
CAPÍTULO III .....		61
PROPUESTA .....		61
3.1	Desarrollo.....	61
3.2	Objetivo general.....	61
3.3	Justificación.....	62
3.4	Programa de incentivos no monetarios .....	62
3.5	Programa de incentivos monetarios .....	64
3.6	Talleres operacionales y de producción.....	65
3.7	Programa de capacitación .....	66
3.8	Presupuesto de la propuesta .....	67
CONCLUSIONES .....		70
RECOMENDACIONES.....		71

BIBLIOGRAFÍA ..... 72  
ANEXOS ..... 74

## ÍNDICE DE TABLAS

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1;</b> Incentivos no monetarios .....	20
<b>Figura 2;</b> Pirámide de Maslow .....	24
<b>Figura 3;</b> Logotipo.....	30
<b>Figura 4;</b> Ubicación de la empresa.....	31
<b>Figura 5;</b> Organigrama .....	33
<b>Figura 6;</b> Pregunta 1 .....	38
<b>Figura 7;</b> Pregunta 2 .....	40
<b>Figura 8;</b> Pregunta 3 .....	41
<b>Figura 9;</b> Pregunta 4 .....	43
<b>Figura 10;</b> Pregunta 5 .....	45
<b>Figura 11;</b> Pregunta 6 .....	46
<b>Figura 12;</b> Pregunta 7 .....	48
<b>Figura 13;</b> Pregunta 8 .....	50
<b>Figura 14;</b> Pregunta 9 .....	52
<b>Figura 15;</b> Pregunta 10 .....	53

<b>Figura 16; Pregunta 11</b> .....	55
<b>Figura 17; Pregunta 12</b> .....	57
<b>Figura 18; Pregunta 13</b> .....	58

## **Introducción**

El propósito del presente proyecto integrador es realizar la implementación de incentivos no monetarios a la empresa Frankimport Cía. Ltda., la cual inicia sus labores en el año de 1972 como un emprendimiento ante la necesidad de proveer a las diferentes empresas ropa de trabajo y en los años 90 empezaron a introducir marcas reconocidas del mercado local en su catálogo de productos.

Los incentivos no monetarios tienen como finalidad incentivar al trabajador por logros alcanzados, metas que la organización impone y que son retribuidos por gestos, premios, y menciones que tienen como objetivo aumentar la moral y reconocimiento del esfuerzo emprendido.

La motivación se puede definir en una palabra “mover” y lo que se pretende alcanzar con los incentivos no monetarios es mover de manera positiva al trabajador, trascendiendo esa motivación en vida personal, familiar y social. La motivación tiene un fin especial para la organización, que es lograr que su desempeño mejore y se convierta en una constante para el empleado.

El desempeño laboral es una constante que se manifiesta en las funciones del trabajador de manera cotidiana dentro de la empresa, este desempeño es crucial para que la dinámica de la empresa y el propósito de la misma, pues un buen desempeño acerca a la organización a sus objetivos propuestos, pero si el desempeño laboral es malo, entonces las probabilidades de que la empresa alcance sus metas son mínimas. Por eso los incentivos no monetarios buscan aumentar la motivación de los trabajadores para realizar un buen desempeño laboral.

## **1. Tema**

Plan de incentivos para la empresa Frankimport Cía. Ltda. En la ciudad de Quito.

## **2. Planteamiento del problema**

En la empresa Frankimport Cía. Ltda. de la ciudad de Quito en los últimos meses se ha observado una decreciente actividad laboral, debido a una desmotivación del personal, creando incertidumbre en todas las áreas de la empresa, situación que se ve reflejada en la alta rotación de personal y un inestable clima laboral.

## **3. Formulación del problema**

¿La desmotivación de los trabajadores se minimizará si existe un plan y actividades que fomenten una comunicación asertiva, el reconocimiento a sus gestiones laborales, fortaleciendo su sentido de pertenencia y minimizando la diferencia que existe entre la expectativa del colaborador y la realidad de los beneficios que ofrece la empresa Frankimport?

## **4. Idea a defender**

Un colaborador motivado, con incentivos claros, fomentará la unión de los demás compañeros creando un lugar de armonía y producción lo que también se conoce como sentido de pertenencia a la empresa, creando un trabajo más productivo, alcanzando las metas propuestas por la compañía.

Los colaboradores no siempre deben ser motivados desde el punto de vista económico sino buscar el lado emocional y sentimental del ser humano para explotar y aprovechar cada uno de sus capacidades y competencias.

Los incentivos no económicos forman parte de los que ahora se conoce como salario emocional que permite a los colaboradores identificarse de mejor manera con los procesos productivos de las empresas; las empresas se ven beneficiadas porque evita un alto porcentaje de rotación y fuga de talento humano fortaleciendo el compromiso y desarrollo organizacional.

## **5. Justificación**

En algunas empresas miran los incentivos económicos como la forma de crear motivación en sus colaboradores, pero nos hemos dado cuenta de que existen factores no económicos que influyen de manera importante y que ayudan a mejorar las relaciones y el compromiso entre empresa y colaboradores.

El motivo de esta investigación es proporcionar mejores incentivos y compromiso en los colaboradores sin incurrir en gastos económicos representativos en la empresa.

Establecer incentivos en base a cumplimiento de objetivos y metas que ayuden a mejorar el compromiso de los colaboradores y motivar a todos para que se involucren en los objetivos corporativos e individuales.

Todos los incentivos se los socializará en todas las áreas de la empresa Frankimport Cía. Ltda., la Gerencia General y el Directorio ha dado su aprobación para el levantamiento de la información y propuesta de incentivos.

## 6. Líneas y sub líneas de investigación

En primera tabla se puede apreciar una breve descripción de las líneas y sub líneas de investigación que nos ayudaran para el desarrollo del proyecto integrador.

**Tabla 1**

*Ejes de Formación*

<b>Línea de investigación de la Carrera</b>	Promover una sociedad participativa.
<b>Sub líneas de investigación de la Carrera</b>	Administración y diseño de los procesos de gestión del Talento Humano

*Fuente:* (ISTHCPP, 2021)

### Ejes de Formación

En la segunda tabla se hará una breve descripción de los ejes de formación, en el cual se puede divisar los resultados de aprendizaje obtenidos durante el estudio de la carrera de Gestión de Talento Humano.

**Tabla 2**

*Ejes de formación*

	<b>Materias integradoras</b>	<b>Resultados de Aprendizajes</b>
		Comprende el proceso y los roles de gestión de recursos humanos en el ámbito estratégico y operativo de las

<b>Ejes de formación</b>	<b>Gestión Integral del Talento Humano</b>	organizaciones, considerando su contribución a los resultados de la empresa, además reconoce los procesos de la administración de recursos humanos, con enfoque sistémico.
	<b>Competencias Laborales</b>	Identifica y aplica principios, técnicas y métodos de la gestión por competencias en recursos humanos.
	<b>Desarrollo Organizacional</b>	Identifica y utiliza herramientas modernas de gestión del cambio organizacional, aplicando los principios y procesos para planificar, diseñar, administrar y controlar modelos de gestión empresarial; así como también para innovar, formular y desarrollar soluciones orientadas al cambio y mejora organizacional para satisfacer las demandas de las organizaciones.

	<b>Escritura e Informes académicos</b>	Aplica la metodología de la investigación científica en la elaboración de un proyecto y en el análisis del informe en el marco de la Gestión del Talento Humano.
--	--	--

*Fuente:* (ISTHCPP, 2021)

## **7. Objetivos**

### **7.1. Objetivo general**

Diseñar programas y actividades que incentiven a los colaboradores de Frankimport Cía. Ltda. Para optimizar el tiempo y los recursos con el fin de maximizar la rentabilidad de la empresa.

### **7.2. Objetivos específicos**

- Obtener información en textos especializados que sustenten el marco teórico de la propuesta; así como también, investigar en artículos científicos publicados antes y después de la pandemia sobre temas relacionados a nuestra investigación.
- Recabar información de primera línea a través de encuestas y entrevistas realizadas al personal de Frankimport Cía. Ltda. de la ciudad de Quito sobre su perspectiva, intereses y necesidades personales y laborales.
- Tabular, analizar e interpretar los datos obtenidos en la encuesta y entrevistas realizados a los colaboradores de Frankimport Cía. Ltda. de la ciudad de Quito.

- Diseñar las actividades y programas que formarán parte de la propuesta para incentivar a los colaboradores de Frankimport Cía. Ltda. De la ciudad de Quito.
- Elaborar un plan de actividades para la implementación del plan de incentivos para la empresa Frankimport Cía. Ltda. De la ciudad de Quito.

## **CAPÍTULO I**

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

#### **1.1. Talento Humano**

El departamento de Talento humano es aquella encargada de gestionar y cuidar los mecanismos de compensación, logando de esta manera que la retribución sea justa y equitativa. Las compensaciones salariales y programadas de reconocimiento son el mecanismo para destacar la importancia del talento humano en la organización, siendo estrategias para la motivación en los empleados. (Vallejo , 2016)

Su objetivo principal es que se promueva a los empleados el sentimiento de participación y pertenecía mediante un sistema de compensación empresarial, siendo los valores un factor esencial para generar un clima laboral armónico y adecuado. Un ejemplo de esto se efectuó en Monterrey, México, durante el 2009, donde se realizó una investigación de la importación de los sistemas de compensación en empresas de servicio. Mediante el uso de herramientas de gestión como: (análisis, descriptivos y valoraciones de puestos, entrevistas, etc.) se recopiló que los sistemas de compensaciones son eran afectados por factores externos como; contexto social, económico y político, el cual establece una pauta en la situación actual y sus lineamientos en el futuro.

#### **1.2 Incentivos**

Es el compromiso de una compensación por efectuar diferentes acciones que desea quien ofrece el incentivo, este abarca aspectos financieros o no financieros,

relacionada con el desempeño del trabajo y normas de conducta. ( Gorbaneff y otros, 2009)

Es importante mencionar que un empleado feliz es menos propenso a abandonar su trabajo, destacando que un abandono es costoso para las organizaciones.

### **1.2.1 Incentivos no monetarios**

Los empleados y empleadores manifiestan que en área de trabajo esperan incentivos no monetarios como: elogios y reconociendo que motiven al empleador a continuar con un excelente trabajo creando un buen ambiente laboral y satisfactorio para ellos. Convirtiéndose en herramientas muy atractivas para ofertar puestos de trabajo en el mercado laboral, sobrepasando a los incentivos monetarios. ( Quintanilla, 2021)

Las compensaciones no monetarias son aquella que alberga un mayor porcentaje de crecimiento, haciendo atractiva el puesto laboral ofrecido, siendo de suma importancia el papel que cumple la relación entre jefe y empleado. (CHILLOGALLO CAMPUZANO, 2017). Un trabajo que genere emociones, experiencias positivas, son las bases para motivar el logro de resultados por parte de las organizaciones hacia sus empleados.

### **1.2.2 Tipos de incentivos no monetarios**

#### **Figura 1**

*Incentivos no monetarios*



### 1.2.3 Salario Emocional

Está identificada como una retribución intangible que reciben los empleados categorizándose como un equilibrio de la vida laboral y personal, así como el desarrollo profesional y satisfactorio de las motivaciones, las cuales se caracterizan por la dificultad de imitación por la competencia y satisfacen los motivos que repercuten en la estabilidad del compromiso con la organización. (Chillogallo Campusano, 2017)

### 1.2.4 Artículos

Su valor debe ser especial, algo que habitualmente el empleado lo compraría en señal de trofeo, su adquisición es en tiendas. Los artículos son mostrados en catálogos destacado y no solo como simple mercancía, su valor puede llegar a ser del 2% del salario anual, el cual es canjeado mediante puntos. (Zúñiga, 2016)

### 1.2.5 Viajes

Los ofrecimientos de viajes todo pagados han sido métodos que por años se ha realizado, su costo está por encima de todas las recompensas mencionadas, los premios de viajes se han popularizado por su enfoque de ofrecer un amplio catálogo de destinos en forma de paquetes promocionales atractivos para los empleados. (Dominguez, 2013)

### 1.2.6 Oportunidades Educativas

Consiste en proponer a los empleados la oportunidad de ampliar sus conocimientos propios y laborables, mediante seminarios profesionales, sin embargo, su

cupo es limitado debido al alto costo. También se emplea la asistencia en reuniones importantes que generalmente son para el comercio y dirección siendo una oportunidad educativa y permite que el empleado conozca gente que eventualmente no ven.

### **1.2.7 Tiempo libre remunerado**

Es considerada una gran recompensa principalmente por el estrés que se pueda originar en la vida cotidiana, en su mayoría el tiempo libre es remunerado y muchos de ellos desearían días libres sin remuneración si no estuviera en peligro su status laboral.

### **.1.1 Nuevos métodos de recompensas**

En la mayoría de las organizaciones aún se destaca la remuneración fija, el cual permite estandarizar los salarios, facilitando el equilibrio interno y externo de salarios. Esto genera la cotidianidad de la persona ya que su sueldo es fijo, sin embargo, en ocasiones este método no logra motivar al empleado. (Robbins & Judge, 2009)

#### **.1.1.1 Tipos de recompensa**

El método de recompensa general es el dinero, el cual puede ser utilizado para gastar y cubrir cuentas. En su mayoría las organizaciones negocian principalmente dinero porque es la moneda de pago en salarios, vacaciones, bonos, bonificaciones, etc. En investigaciones se ha demostrado que las personas desean más reconocimiento laboral que el dinero, sentirse valorados y deseados en su puesto laboral. Sin embargo, se debe de disponer de una amplia gama de reconocimiento como: viajes, días libres, artículos, acciones y dinero, debido a las necesidades diferentes y requerimientos de las personas, por ende, se debe explorar la creatividad y el entusiasmo. (Dominguez, 2013)

### **.1.2 Motivación**

Se define como el deseo de la persona para hacer el trabajo de la manera mejor posible y de hacer el máximo esfuerzo para realizar los objetivos asignados y todo aquello que impulsa las acciones del ser humano.

#### **.1.2.1 Impulsos motivacionales**

Las personas suelen desarrollar impulsos motivacionales relacionados a la cultura en la que viven, las cuales influyen en su trabajo y vida personal. Los estudios

realizados por David C. McClelland revelaron que los impulsos motivacionales están relacionados con su familia, su escuela, su religión y libros. Los modelos motivaciones suelen destacar por regiones debido a que los trabajadores se mueven en ambientes similares que sus compañeros. (Davis & Newstrom , 2003)

### **.1.2.2 Motivación hacia el logro**

Este se refiere al estímulo que tiene los empleados para lograr sus objetivos propuestos, de esta manera busca ascender a nuevos retos y logros. Estos en su mayoría tienen que ver como retos personales propuestos por ellos mismos, más que una recompensa.

Entre sus características suelen ser un trabajo realizado con más intensidad y perseverancia, al intuir que recibirán reconocimiento personal por sus acciones. En su mayoría estas personas suelen ser conscientes de su rendimiento, acciones y resultados. Siempre está en busca de una retroalimentación que mejore su desempeño. (Dominguez, 2013).

### **.1.2.3 Motivación hacia la afiliación**

Se refiere a la necesidad que tiene las personas para relacionarse socialmente, ellos trabajan motivados si se les destaca y felicita por sus cooperaciones y su excelente desempeño, entre sus mayores satisfacciones internas lo logra cuando se encuentra entre amigos. (Dominguez, 2013)

### **.1.2.4 Motivación hacia el poder**

Se refiere al impulso de influir en las personas y en las situaciones que se encuentren, esta consiente de los riesgos que puede generar por dicha acción. Su poder puede ser usado de manera positiva o negativa.

Su poder lo consiguen por medios legítimos, a través de un destacado rendimiento y de esta manera su aceptación en total, sin embargo, si la necesidad de poder es personal no suele ser un buen líder organizacional y sus resultados suelen ser negativos.

### .1.3 Teorías sobre la motivación laboral

La motivación puede ser interna, es decir se motiva a sí mismo y externa la cual se origina desde fuera, un claro ejemplo es la comparación que se realiza a empleado que cumplen la misma función y puesto, demostrando que su rendimiento varía. Por esta razón las organizaciones emplean motivaciones para que el empleador logre un excelente trabajo con las metas propuestas y que compartan ideas renovadoras. (Dominguez, 2013)

Las teorías que explican la motivación laboral se agrupan en dos grandes corrientes que son: los de contenido y las de proceso.

#### .1.3.1 Teorías centradas en el contenido

Analizan los factores que se relaciona con la motivación del empleado en el momento de realizar sus actividades. Entre estos factores se encuentran la necesidad de satisfacer las condiciones de trabajo y las remuneraciones.

#### .1.3.2 Pirámide de Maslow

**Figura 2**

*Pirámide de Maslow*



*Nota:* Esta imagen representa con exactitud los cinco niveles de la motivación propuestos por Abraham Maslow. (Duran, 2008)

Fue propuesta por Abraham Maslow en 1943, la cual define una jerarquía de las necesidades humanas y establece la conformidad de las necesidades básicas, está repartida en cinco niveles, siendo las más altas atractivas luego de que las inferiores se hayan cumplido. Esto quiere decir que la autorrealización surge después de que el empleado se sienta seguro de su puesto laboral. (Dominguez, 2013)

### **.1.3.3 Necesidades fisiológicas**

Esta se refiere a nuestras necesidades básicas como lo es:

- Comer alimentos líquidos y sólidos.
- Respiración de aire puro.
- Una temperatura adecuada que satisfagan la necesidad de proveer el frío o el calor.
- Descanso que cumplan la necesidad de recuperación de energía física y mental.

### **.1.3.4 Necesidades de Seguridad**

Esta se refiere a la necesidad de protección que debe tener la persona, mientras más seguro sea el ambiente laboral mayor será la motivación que este demuestre. Solo aparece después de haberse cumplido la primera necesidad. (Dominguez, 2013)

### **.1.3.5 Necesidades Sociales**

Está relacionado con las ganas de estar en contacto con sus compañeros, apegándose a la amistad, el amor y la familiarización. De esta manera se genera afecto y se introduce a un grupo social.

### **.1.3.6 Necesidad de ser apreciado y respetado.**

Una de las satisfacciones importantes del ser humano es sentirse necesario, importante y útil, tanto en su puesto de trabajo como consigo mismo, de ahí que entra el reconocimiento social. (Duran, 2008)

### **.1.3.7 Necesidades de auto desarrollo**

Se basa en la superación, a nivel físico, psíquico, emocional, desarrollo espiritual, moral, la búsqueda de objetivos en la vida, el trabajo y la ayuda desinteresada hacia los demás, etc. (Duran, 2008)

## **.1.4 Marco Conceptual**

- **Incentivo**

Es un mecanismo de recompensa o castigo que impulsa a realiza o desear un determinado objetivo.

- **Ambiente Laboral**

Se refiere tanto a las personas y lugar físico que se encuentra el lugar de trabajo, está estrechamente relacionado con la satisfacción y productividad de la persona.

- **Retroalimentación**

Es la actividad de aprendizaje que realiza un docente al estudiante mediante información para promover una mejoría académica y establecer conocimientos claros.

- **Motivación**

Es la necesidad de implementar elementos que ayuden a lograr objetivos, siendo el impulso que tiene el ser humano para satisfacer sus necesidades.

- **Recompensa**

Es la premiación que se otorga a una persona que haya realizado una determinada actividad de manera destacada y eficiente.

- **Necesidades**

Se trata de los impulsos que se origina fundamentalmente por momentos de intranquilidad frente a una carencia.

- **Remuneración**

Es la retribución que se ofrece en forma de compensación por haber efectuado una actividad o un servicio.

- **Cooperaciones**

Se refiere a todas aquellas acciones y estrategias que lo realiza en conjunto de personas para lograr una ayuda mutua.

- **Desempeño**

Se define como el rendimiento que efectúa la persona al momento de realizar sus actividades y funciones.

- **Logros laborables**

Es la obtención y reconocimiento de una persona al culminar sus objetivos que ha estado intentando durante un periodo de tiempo, al cual destino esfuerzo y perseverancia.

- **Retos personales**

Son metas que establece un desafío a nivel personal, es empleado por todos aquellos que quieren demostrar que son capaces de cumplir sus objetivos.

- **Mercado laboral**

Está dirigida a las oportunidades de empleo de acuerdo a la oferta y demanda del trabajo.

- **Liderazgo**

Es la capacidad de influir en un grupo de personas mediante habilidades que conduzcan a lograr un objetivo mutuo.

- **Satisfacción**

Es la sensación de placer que se genera después de haber cumplido un deseo o una necesidad.

- **Marco Legal**

Este trabajo de investigación está fundamentado jurídicamente por:

## **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.**

### **Sección 3a.**

#### **.1.4.1 Art. 325 DERECHO AL TRABAJO**

El artículo 325 de la constitución determina que: “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades del trabajo en relación de

dependencia o autónomos, con la inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos a todos los trabajadores”.

#### **.1.4.2 Art. 326 PRINCIPIOS**

El artículo 326, numeral 5 de la constitución establece que:” Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

## **CÓDIGO DE TRABAJO**

### **CAPÍTULO IV**

#### **.1.4.3 Art. 42 OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

El artículo 42, numeral 13 del código de trabajo dispone que son obligaciones del empleador: “Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos, de palabra o de obra”.

## CAPÍTULO II

### DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

#### 2.1 Reseña de la empresa

En el año de 1972 J. Franklin Hinojosa A. empieza como FRANK un pequeño negocio manufacturero de ropa de cuero exclusiva y a medida para personajes importantes y artistas de la época. Luego en el año de 1983, expande su línea hacia ropa de trabajo; y a partir del año 1993 se incorporan marcas internacionales de calzado de seguridad para complementar así nuestra oferta al mercado industrial.

Entregamos los mejores productos de calidad, tecnología e innovación de una manera eficaz y honesta, ayudando así a resolver las necesidades de nuestros clientes con un servicio ágil y eficiente. Nuestro compromiso es brindar un servicio de calidad, oportuno y confiable. Con productos que se adapten a las necesidades propias de cada empresa, contando siempre con la asesoría de nuestro personal altamente capacitado.

Somos proveedores de ropa de trabajo, calzado de seguridad y equipo de protección personal, herramientas eléctricas y manuales para todo tipo de industria.

#### 2.2 Logotipo.

##### Figura 3

*Logotipo de la empresa Frankimport Cía. Ltda.*



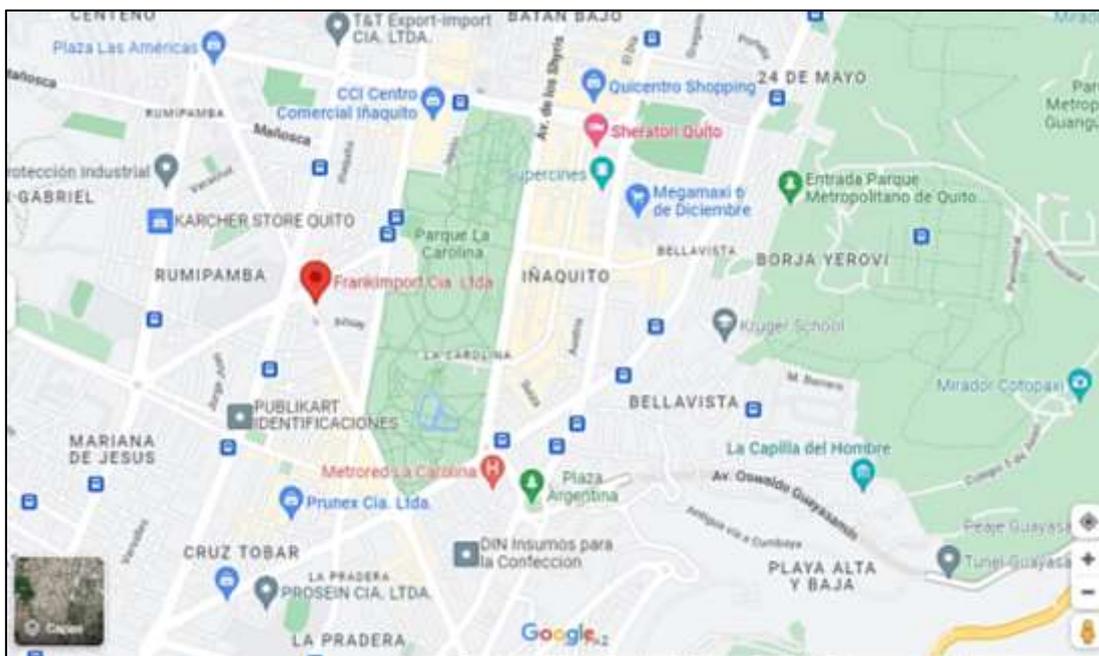
*Nota:* Esta imagen representa el logotipo de la empresa. Fuente: Página Web de la empresa Frankimport Cía. Ltda.

## Ubicación

La empresa Frankimport Cía. Ltda. Está ubicada en la dirección: Av. de la República E2-59, Quito 170135

**Figura 4**

*Ubicación de la empresa Frankimport Cía. Ltda.*



*Nota:* Esta imagen representa la ubicación de la empresa Frankimport Cía. Ltda. Fuente: Google maps (2022)

## 2.3 MISIÓN

Brindar protección a las personas y su entorno con soluciones innovadoras, oportunas y seguras.

## 2.4 VISIÓN

Ayudar a las personas a estar protegidas para que siempre regresen a casa.

## 2.5 VALORES

- **Compromiso**

Dar todo de sí mismo para lograr sus objetivos y los de la empresa

- **Trabajo en equipo**

Trabajamos juntos y coordinados para alcanzar las metas que tenemos en común

- **Flexibilidad**

Tenemos la capacidad de adaptarnos a las distintas situaciones o cambios repentinos que puedan existir, cambiando así nuestras estrategias sobre la marcha, con la finalidad de lograr los objetos y no dejar que las nuevas circunstancias nos afecten.

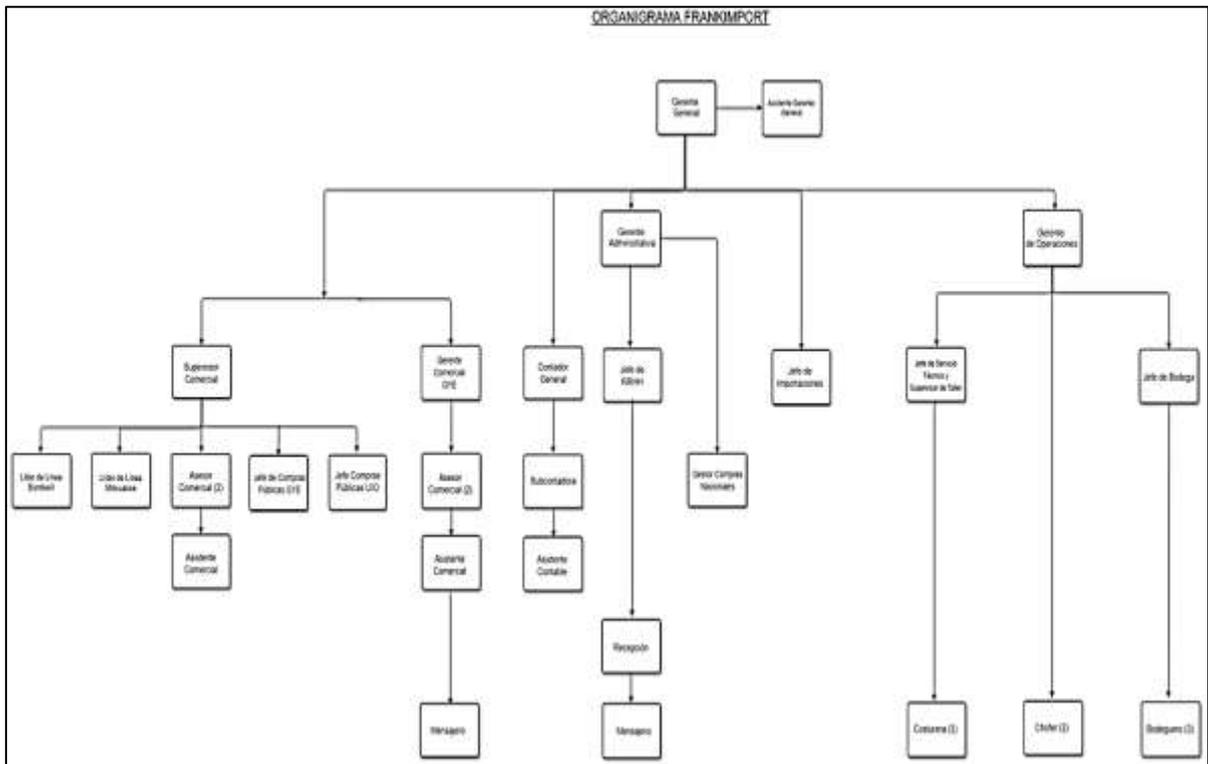
- **Orientación a resultados**

Concretamos resultados con altos niveles de calidad y rendimiento, superando los estándares propios de la excelencia

## 2.6 Organigrama

**Figura 5**

*Organigrama FRANKIMPORT*



## 2.7 Metodología de investigación

- Enfoque cuantitativo.
- Enfoque cualitativo.

## 2.8 Tipos de investigación

### 2.8.1 Investigación Cualitativa.

En esta investigación se utiliza el método de observación la cual recopila datos no numéricos, entre sus técnicas de investigación se encuentra la entrevista, la encuesta, deducción, estadísticas, grupos de discusión y técnicas de observación.

### **2.8.2 Investigación Cuantitativa.**

Esta investigación permite recaudar y analizar datos numéricos e inferencias estadísticas para obtener los resultados de una determinada población. Es ideal para identificar tendencias y promedios, realizar predicciones, comprobar relaciones y obtener resultados generales de poblaciones grandes.

## **2.9 Tipo de métodos**

### **2.9.1 Método analítico**

Se eligen a todas las variables donde también se establecen las hipótesis que definen las muestras de estudio.

### **2.9.2 Método experimental**

En este método se fracciona una muestra de estudio aleatoriamente para su análisis. Se utiliza para probar una hipótesis o premisa experimental.

### **2.9.3 Método Inductivo**

Parte de la observación detallada de cada elemento de la organización y ayudará a conocer tanto sus fortalezas y falencias, para al final emitir una conclusión general del objeto de estudio.

### **2.9.4 Método Deductivo**

Es una estrategia de razonamiento que se efectúa para deducir conclusiones lógicas tomadas a través de premisas y principios, para efectuar enfoques generales de una correcta gestión de proceso y de esta manera aplicarlos en los problemas encontrados.

### **2.9.5 Método Sintético**

Es considerada la forma de razonamiento científico, debido a que su objetivo principal es resumir los factores más relevantes de un proceso. Es decir, busca hacer un resumen de lo analizado.

### **2.10 Instrumentos de recopilación**

- Encuestas
- Entrevistas
- Estudios de caso
- Lista de cotejo

### **2.11 Encuesta**

Es una técnica que se emplea mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de personas. Estas proporcionan información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de cierto grupo de personas.

Esta investigación se basará en la encuesta sobre la perspectiva, intereses y necesidades personales y laborales de los colaboradores de la empresa Frankimport Cía. Ltda. Esta encuesta será respondida de manera sincera y objetiva; de igual forma manifestamos que toda la información recopilada en esta encuesta se la manejará con toda la confidencialidad y reserva a fin de proteger la identidad de los encuestados.

#### **2.11.1 Descripción de la Encuesta**

Mediante una serie de preguntas se quiere recabar información de las necesidades personales y laborales de los colaboradores de la empresa Frankimport Cia. Ltda.

## 2.12 Unidad de análisis

Universo: 25

Muestra: 23

## 2.13 Fórmula de la muestra

$$n = \frac{pq \cdot N}{(N-1) \left[ \frac{e^2}{k^2} \right] + pq}$$

En donde:

**n** = tamaño de la muestra poblacional a obtener.

**N** = tamaño de la población total.

**p**= probabilidad a favor 50% (0.5)

**q**= probabilidad en contra 50% (0.5)

**k** = Niveles de confianza. Su valor es una constante, 95% (1.96).

**e** = representa el límite aceptable de error muestra, siendo 5% (0.05)

$$n = \frac{0.25(25)}{(25 - 1) \left( \frac{(0.05)^2}{2^2} \right) + 0.25}$$

$$n = \frac{6,25}{(24) \left( \frac{0.0025}{4} \right) + 0.25}$$

$$n = \frac{6.25}{(24)(0.000625) + 0.25}$$

$$n = \frac{6.25}{0.265}$$

$$n = 23.58$$

$$n = 23$$

## 2.14 Análisis de resultados

A continuación, se presentan cuáles fueron los resultados recabados una vez aplicada la encuesta:

### Pregunta 1

#### ¿Existen incentivos por alcanzar los objetivos?

En la Tabla 3, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 1:

**Tabla 3**

#### ¿Existen incentivos para alcanzar los objetivos?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	4	17,4%
No	19	82,6%

---

<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>
--------------	-----------	-------------

---

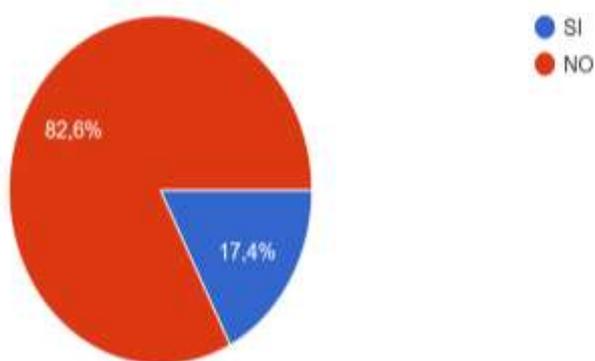
*Fuente:* Elaboración propia

En la Figura 6, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 1.

### **Figura 6**

*Incentivos en la empresa Frankimport Cía. Ltda.*

¿Existen incentivos por alcanzar los objetivos?



*Nota:* Encuesta aplicada al personal de Frankimport Cía. Ltda.

### **Análisis**

El 82,6% de las personas encuestadas contestaron que no existen los incentivos necesarios para el alcancen de los objetivos; mientras que el 17,4% de personas seleccionaron que si existen incentivos que los motivan para alcanzar sus objetivos.

## Interpretación

Un alto porcentaje de trabajadores indican que la empresa no establece incentivos para alcanzar sus objetivos, esto puede influir mucho en el rendimiento y motivación que puede tener el empleado a la hora de realizar sus actividades. Por ende, es de suma importancia que la empresa establezca acciones y herramientas para que incentiven al trabajador a realizar y cumplir de mejor manera sus objetivos, esto hará su rendimiento sea más productivo y eficaz, dentro de la empresa Frankimport Cía. Ltda.

## Pregunta 2

### ¿Es importante que la empresa implemente un plan de incentivos?

En la Tabla 4, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 2:

**Tabla 4**

*Importancia de la implementación de incentivos*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	22	95,7%
No	1	4,3%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

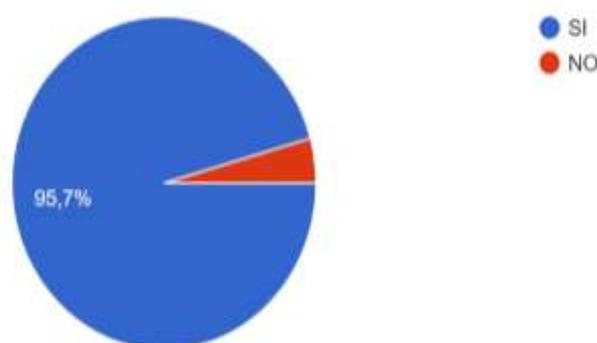
*Fuente:* Elaboración propia

En la Figura 7, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 2.

**Figura 7**

*Importancia de la implementación de incentivos en la empresa Frankimport Cía. Ltda.*

¿Es importante que la empresa implemente un plan de incentivos?



*Nota:* Encuesta aplicada al personal de Frankimport Cía. Ltda.

**Análisis**

El 95,7% de las personas encuestadas contestaron que se debe implementar un plan de incentivos; mientras que el 4,3% de las personas manifestaron que no era necesario que la empresa implemente nuevos planes de incentivos.

**Interpretación**

La implementación de incentivos es una gran forma de motivar al empleado a realizar sus actividades, de esta forma el empleado se sentirá más feliz y contento, generando un excelente desempeño laboral, es de suma importancia que la empresa este consiente sobre las necesidades básicas que tiene su trabajador.

### Pregunta 3

#### ¿Tener horarios flexibles es un incentivo?

En la Tabla 5, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 3:

**Tabla 5**

*Los horarios flexibles son incentivos*

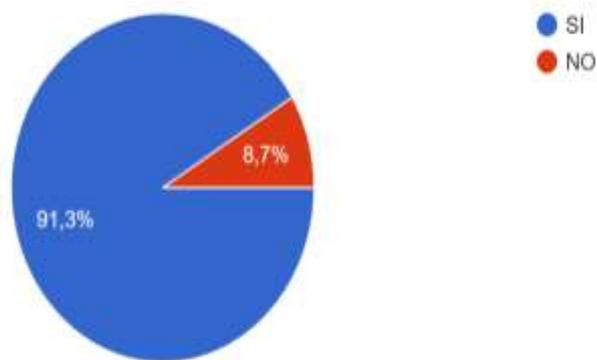
<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	21	91,3%
No	2	8,7%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia

En la Figura 8, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 3.

**Figura 8**

*¿Tener horarios flexibles es un incentivo en la empresa Frankimport Cía. Ltd.?*



---

*Nota:* Encuesta aplicada al personal de Frankimport Cía. Ltda.

### **Análisis**

El 91,3% de las personas encuestadas contestaron que tener horarios flexibles son incentivos que propone las empresas; mientras que el 8,7% de las personas sostuvieron que tener horarios flexibles no son incentivos.

### **Interpretación**

Los horarios flexibles permiten que los trabajadores puedan organizar su tiempo de mejor manera, sacando provecho de las situaciones que se encuentren y cumpliendo a cabalidad sus actividades laborables, para los trabajadores de Frankimport Cía. Ltda. Es un excelente incentivo, lo que le permitiría acomodar su tiempo, dándoles más control y responsabilidad sobre el mismo.

### **Pregunta 4**

**¿Usted se sentirá más satisfecho con incentivos no económicos?**

En la Tabla 6, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 4:

**Tabla 6***Satisfacción a través de incentivos económicos*

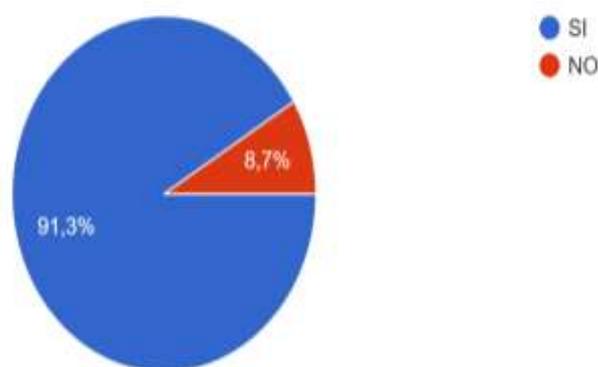
<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	21	91,3%
No	2	8,7%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia

En la Figura 9, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 4.

**Figura 9**

*¿Usted se sentirá más satisfecho con incentivos no económicos?*



*Nota:* Encuesta aplicada al personal de Frankimport Cía. Ltda.

## Análisis

El 91,3% de las personas encuestadas contestaron que si se siente satisfechos con incentivos no económicos; mientras que el 8,7% de los empleados manifestaron que no se sienten satisfechos con incentivos no económicos.

## Interpretación

Los incentivos no económicos has sido por mucho más motivadores que los económicos, debido a que el empleado se siente más querido y útil en la organización, y no es la excepción en la compañía Frankimport Cía. Ltda. En el sentido emocional se ha descubierto que un trabajador cumple un mejor desempeño laboral cuando este se encuentra feliz y contento es su ambiente laboral que uno motivado por un incentivo económico.

## Pregunta 5

**¿Considera usted que otorgar días libres como reconocimiento es un incentivo?**

En la Tabla 7, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 5:

**Tabla 7**

*Incentivos de reconocimiento a través de días libres*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	22	95,7%
No	1	4,3%

<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>
--------------	-----------	-------------

*Fuente:* Elaboración propia

En la Figura 10, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 5.

**Figura 10**

*¿Considera usted que otorgar días libres como reconocimiento es un incentivo?*



*Nota:* Encuesta aplicada al personal de Frankimport Cía. Ltda.

### **Análisis**

El 95,7% de las personas encuestadas contestaron que un implementar r días libres como reconocimiento es un incentivo; mientras que el 4,3% manifestaron que no se debe otorgar días libres como un incentivo de reconocimiento.

### **Interpretación**

El destacar y premiar a un empleado por su desempeño laboral suele traer motivación a su ganador, dejándoles en claro que todas sus actividades realizadas son tomadas en cuenta y son de suma importancia para la organización, uno de los

incentivos más valorados por el trabajador suele ser los días libre que le otorga la compañía Frankimport Cía. Ltda. Motivándoles a realizar un mejor desempeño y cumplir las metas trazadas.

### **Pregunta 6**

#### **¿Existe en la empresa un equilibrio entre trabajo y vida personal?**

En la Tabla 8, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 6:

**Tabla 8**

*Equilibrio entre trabajo y vida personal*

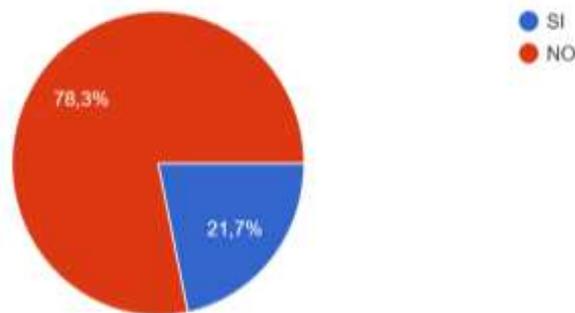
<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	5	21,7%
No	18	78,3%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia

En la Figura 11, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 6.

**Figura 11**

*¿Existe en la empresa un equilibrio entre trabajo y vida personal?*



*Nota:* Encuesta aplicada al personal de Frankimport Cía. Ltda.

### **Análisis**

El 78,3% de las personas encuestadas contestaron que no existe un equilibrio entre el trabajo y vida laboral; mientras que el 21,7% de los empleados manifestaron que si existe equilibrio entre su vida y el trabajo.

### **Interpretación**

El estrés suele ser una de las consecuencias que se puede obtener al no separar la vida personal con la laboral, ocasionando que los trabajadores se sientan presionados e intranquilos en su sitio de trabajo, por el contrario es de suma importancia que la compañía Frankimport Cía. Ltda. Realice charlas pertinentes para lograr un mejor entendimiento sobre el tema, de esta forma puede obtener un personal más equilibrado, obteniendo unos trabajadores más leales, más productivos y menor ausentismo.

### **Pregunta 7**

#### **¿Los permisos personales deben ser recuperables y no cargados a vacaciones?**

En la Tabla 9, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 7:

**Tabla 9***Permisos personales recuperables*

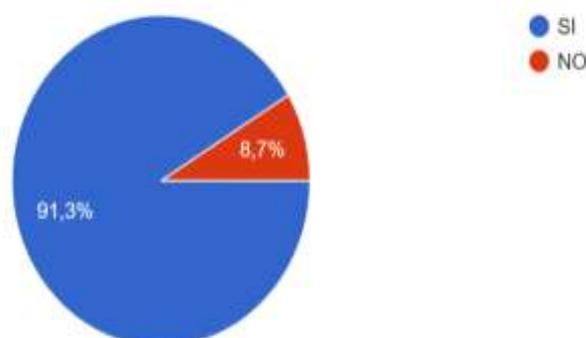
<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	21	91,3%
No	2	8,7%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia

En la Figura 12, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 7.

**Figura 12**

*¿Los permisos personales deben ser recuperables y no cargados a vacaciones?*



*Nota:* Encuesta aplicada al personal de Frankimport Cía. Ltda.

## **Análisis**

El 91,3% de las personas encuestadas contestaron que los permisos personales debes ser recuperables y no cargados a vacaciones; mientras que el 8,3% de los empleados manifestaron que si debe ser cargado a vacaciones los permisos personados.

## **Interpretación**

Las vacaciones suelen ser una herramienta más importante para el trabajador, por medio del cual comparte con su familia y realizan actividades que lo enriquezca a nivel personal, sacando su estrés de la monotonía que puede estar inmerso, por ende, suele ser días sagrado para este. La implementación de días recuperables permite que el empleado retribuya a la empresa los días que se encuentra en ausencia por temas personales y siga obteniendo sus días de vacaciones intactos.

## **Pregunta 8**

### **¿La empresa permite y promueve el trabajo en equipo?**

En la Tabla 10, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 8:

### **Tabla 10**

*Permisión y promoción del trabajo en equipo*

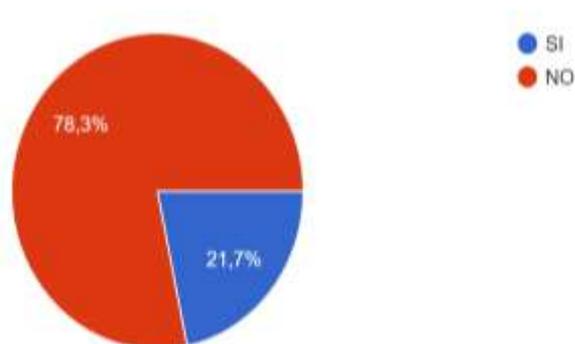
<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	5	21,7%
No	18	78,3%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia

En la Figura 13, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 8.

**Figura 13**

*¿La empresa permite y promueve el trabajo en equipo?*



*Nota:* Encuesta aplicada al personal de Frankimport Cía. Ltda.

### **Análisis**

El 78,3% de las personas encuestadas contestaron que la empresa permite y promueve el trabajo en equipo; mientras que el 21,7% de los empleados manifestaron que la empresa si promueve los trabajos en equipo.

## Interpretación

Un buen ambiente laboral permite que las personas puedan desempeñar de mejor manera sus actividades ya que se encuentran cómodos con su entorno laboral, es de suma importancia que compañía Frankimport Cía. Ltda. Promueva el trabajo de equipo, de esta manera puede obtener un personal más feliz y cómodo un su lugar de trabajo, recibiendo a cambio una mayor eficiencia y eficacia en el área laboral.

## Pregunta 9

**¿La dotación de herramientas, suministros y equipos de tecnología incentivan a los colaboradores?**

En la Tabla 11, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 9:

**Tabla 11**

*Incentivos a través de herramientas, suministros y equipos*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	22	95,7%
No	1	4,3%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia

En la Figura 14, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 9.

**Figura 14**

*¿La dotación de herramientas, suministros y equipos de tecnología incentivan a los colaboradores?*



*Nota:* Encuesta aplicada al personal de Frankimport Cía. Ltda.

### **Análisis**

El 95,7% de las personas encuestadas contestaron que la dotación de herramientas, suministros y equipos de tecnología los incentivan; mientras que el 4.3% de los empleados manifestaron que no les incentiva la implementación de herramientas, suministros y equipos de tecnología.

### **Interpretación**

Los suministros, herramientas y equipos tecnológicos son elementos necesarios para los empleados a la hora de realizar sus actividades, por ende, la empresa Frankimport Cía. Ltda. Debe disponer de todos estos elementos para incentivar a su personal, dándole la importancia a cada uno de ellos. La mejora del rendimiento de los empleados está a cargo tanto de ellos mismos como el de la empresa contratante.

**Pregunta 10****¿Las capacitaciones y certificaciones son incentivos para los colaboradores?**

En la Tabla 12, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 10:

**Tabla 12**

*Incentivos a través de capacitación y certificados*

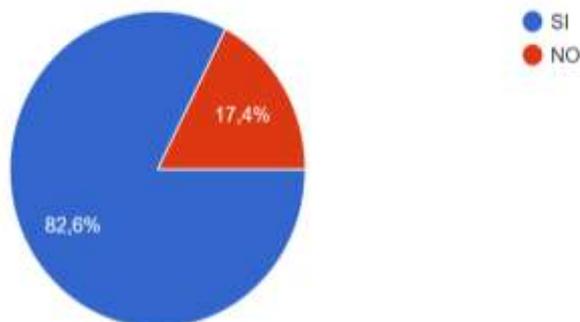
<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	19	82,6%
No	4	17,4%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia

En la Figura 15, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 10.

**Figura 15**

*¿Las capacitaciones y certificaciones son incentivos para los colaboradores?*



---

*Nota:* Encuesta aplicada al personal de Frankimport Cía. Ltda.

### **Análisis**

El 82,6% de las personas encuestadas contestaron que las capacitaciones y certificados son incentivos; mientras que el 17,4% de los empleados manifestaron que los certificados y capacitaciones no son incentivos.

### **Interpretación**

Las capacitaciones con certificación es una oportunidad para con los empleados puedas seguir informándose y educándose sobre temas de importancia, de esta manera el empleador sigue formándose profesionalmente y la empresa puede poner en práctica los conocimientos aprendidos de su empleado, es una oportunidad para ambos. Por ello es considerado un gran incentivo en la empresa Frankimport Cía. Ltda.

### **Pregunta 11**

#### **¿Los incentivos no económicos se consideran un salario emocional?**

En la Tabla 13, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 11:

**Tabla 13***Incentivos no económicos como salario emocional*

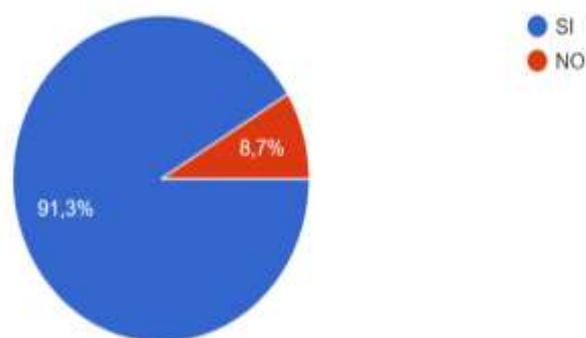
<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	21	91,3%
No	2	8,7%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia

En la Figura 16, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 11.

**Figura 16**

¿Los incentivos no económicos se consideran un salario emocional?



*Nota:* Encuesta aplicada al personal de Frankimport Cía. Ltda.

### **Análisis**

El 91,3% de las personas encuestadas contestaron que los incentivos no económicos eran considerados como salario emocional; mientras que el 8,7% de los empleados manifestaron que no consideraban un incentivo económico el salario emocional.

### **Interpretación**

El factor emocional es clave para un buen desempeño laboral, el empleado debe sentirse necesario, respetado, amado y útil en su lugar laborar, de esta manera su desempeño puede ser mayor y la satisfacción laboral puede aumentar más de lo habitual. Es por ello que las personas le resultan más atractivo un incentivo emocional a uno económico en la compañía de Frankimport Cía. Ltda.

### **Pregunta 12**

**¿Los incentivos no económicos ayudarán a mejorar su productividad laboral?**

En la Tabla 14, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 12:

**Tabla 14**

*Incentivos no económicos como ayuda en la productividad*

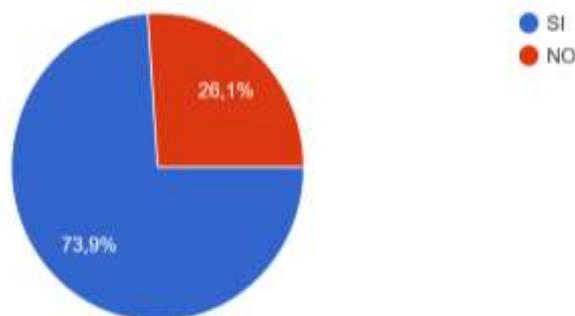
<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	17	73,9%
No	6	26,1%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia

En la Figura 17, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 12.

**Figura 17**

¿Los incentivos no económicos ayudarán a mejorar su productividad laboral?



*Nota:* Encuesta aplicada al personal de Frankimport Cía. Ltda.

### **Análisis**

El 73,9% de las personas encuestadas contestaron que los incentivos no económicos ayudarían a mejorar la productividad laboral; mientras que el 26,1% de los empleados manifestaron que los incentivos no económicos no ayudarían en la productividad laboral.

### **Interpretación**

La productividad laboral está estrechamente relacionada con el desempeño que pueda demostrar el empleado a su organización, un buen incentivo emocional produce que el empleado se considere importante y esencial es su espacio laboral, es por ello que la implementación de incentivos no económicos resulta un atractivo reconocimiento para los empleados de Frankimport Cía. Ltda.

## Pregunta 13

**¿El plan carrera o crecimiento profesional es un incentivo laboral?**

En la Tabla 15, se describen los resultados de frecuencia y porcentaje, obtenidos al aplicar la pregunta 13:

**Tabla 15**

*El plan de crecimiento profesional como incentivo laboral*

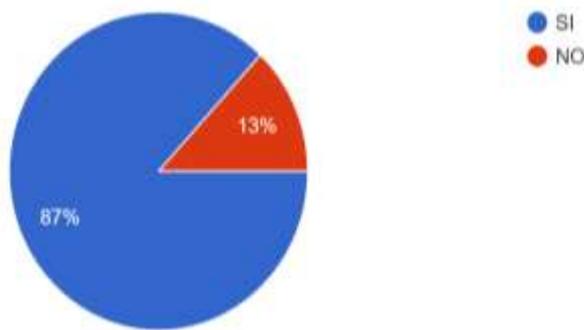
<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	20	87%
No	3	13%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia

En la Figura 18, se indica el resultado con los porcentajes obtenidos luego de aplicar la pregunta 13.

**Figura 18**

¿El plan carrera o crecimiento profesional es un incentivo laboral?



*Nota:* Encuesta aplicada al personal de Frankimport Cía. Ltda.

### **Análisis**

El 87% de las personas encuestadas contestaron que el plan carrera y crecimiento laboral era un incentivo laboral; mientras que el 13% de los empleados manifestaron que no creía que el plan carrera y crecimiento laboral era un incentivo laboral.

### **Interpretación**

El crecimiento a nivel profesional es uno de los objetivos que se imponen las personas a lo largo de su vida, es un logro personal que les permite seguir evolucionando en el mundo académico, dándoles más oportunidades laborales y de crecimiento dentro de la organización. Es por ello que se considera un incentivo deseable para todos aquellos los trabajadores que desean seguir creciendo dentro de la compañía Frankimport Cía. Ltda.

### **Entrevistador:**

Estimada Ing. Alexandra Hinojosa buenos días muy amable por atendernos, estamos realizando este acercamiento con la siguiente entrevista para recopilar

información relevante que facilitará generar incentivos no económicos que fomenten el compromiso y crecimiento profesional de todos.

**1-** ¿Considera usted que Frankimport debe implementar un plan de incentivos no monetario?

**R** Si son necesarios para mejorar la autoestima de los colaboradores en la empresa.

**2-** ¿Cree usted que otorgar días libres como incentivos al colaborador mejore el nivel de compromiso?

**R** Claro, porque así la empresa no genera costos ni gastos económicos.

**3-** ¿Brindar crecimiento profesional es un incentivo que puede considerarse en la empresa para mejorar las relaciones laborales con los colaboradores?

**R** La empresa poner como retos alcanzar cargos con mejores condiciones para los colaboradores.

**4-** ¿Los incentivos no económicos son parte fundamental para mejorar la productividad y la eficiencia en los colaboradores?

**R** Si, un colaboradore motivado y con incentivos produce más y busca la eficiencia en cada tarea que realiza

**5-** ¿La dotación de equipos tecnológicos, herramientas y uniformes son incentivos para los colaboradores, considera que Frankimport está en la posibilidad de realizarlo?

**R** Frankimport se ha caracterizado por facilitar todos los medios necesarios para que los colaboradores puedan trabajar de manera correcta en cada área.

## **CAPÍTULO III**

### **PROPUESTA**

#### **3.1 Desarrollo**

La elaboración de este proyecto integrado tiene como fin establecer una propuesta para mejorar los incentivos de la empresa Frankimport Cía. Ltda. En donde se implementará varios tipos de incentivos y capacitaciones que puede poner en marcha la organización a sus empleados.

Es de suma importancia que la empresa este consiente de los beneficios que le puede brindar el realizar incentivos a sus empleados, además de la conciencia social que estos deben tener ante las necesidades de su personal, esta propuesta contendrá actividades que promuevan la motivación laboral, la responsabilidad, el buen desempeño y la importancia que tiene cada uno de ellos en la organización.

Los incentivos emocionales son herramientas que se deben tomar muy en cuenta a la hora de recompensar a un empleado, el sentido de utilidad, de pertenencia, de un ambiente laboral, suele dar como resultado eficiencia, eficacia y un buen desempeño laboral.

#### **3.2 Objetivo general**

Elaborar estrategias y actividades que promuevan el incremento de incentivos motivacionales en la compañía Frankimport Cía. Ltda. a través de charlas y capacitaciones.

### 3.3 Justificación

El ámbito motivacional que demuestra los empleados es de suma importancia, ya que muchos de estos dan señales que la empresa no implementa incentivos de reconocimiento, lo que le ocasiona poca motivación a la hora de realizar sus tareas y actividades designadas. Por ende, es necesario que la empresa Frankimport Cía. Ltda. conozca las necesidades que esta demostrados su personal.

### 3.4 Programa de incentivos no monetarios

Los incentivos no monetarios son aquellos reconocimientos y premios que se establecen para aumentar la moral y destacar el esfuerzo de los empleados a la hora de realizar sus metas y objetivos.

**Tabla 16**

*Programa de incentivos*

<b>PROGRAMA DE INCENTIVOS</b>					
<b>Actividad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>¿Cómo lograrlo?</b>	<b>Lo que se realizará</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Participación</b>
Flexibilidad Laboral	Dar oportunidad a el empleado a realizar labores personales	Establecido por todos los años.	Este se efectuará de acuerdo a la situación en la que se encuentre el empleado.	A largo plazo	Área de Talento Humano  Personal
Un día libre	Destacar su participación en la empresa	Una vez al año	Observando su desempeño laboral	A largo plazo	Área de Talento Humano  Personal

Buen ambiente de trabajo	Brindar un ambiente laboral satisfactorio.	Vigencia durante todo el año	Motivando a los empleados mediante recompensas emocionales.	A largo plazo	Área de Talento Humano Personal
Almuerzo uno a uno	Establecer lasos entre la directiva y el personal.	Una vez por mes	Una conversación amena a través de un almuerzo para escuchar las opiniones que tienen los empleados.	A largo plazo	Área de Talento Humano Personal
Liderazgo	Instruir al empleado la importancia de un buen liderazgo.	Vigencia durante todo el año	El empleado tomara la batuta de líder de su equipo para que conozca todas las responsabilidades.	A largo plazo	Área de Talento Humano Personal

### 3.5 Programa de incentivos monetarios

Los incentivos monetarios son aquellos bonos y premios que tiene un valor monetario, que son entregados en forma de trofeo a todas aquellas personas que realizaron un trabajo satisfactorio.

**Tabla 17**

*Programa de incentivos monetarios*

<b>PROGRAMA DE INCENTIVOS MONETARIOS</b>					
<b>Actividad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>¿Cómo lograrlo?</b>	<b>Lo que se realizará</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Participación</b>
Bonos de puntualidad	Reconocer la importancia del trabajo.	Una vez al año	Elegir a la persona más puntual y responsable de la organización.	A largo plazo	Área de Talento Humano Personal
Viaje pagado	Brindar al empleado un tiempo de recreación personal.	Una vez al año	De acuerdo a su destacado desempeño laboral.	A largo plazo	Área de Talento Humano Personal
Capacitaciones y certificación	Aumentar los conocimientos del personal.	Cada 3 meses	En relación a la importancia que tenga la capacitación con la función que desempeña.	A largo plazo	Área de Talento Humano Personal
Incentivos por producción	Destacar su participación a la hora de efectuar su trabajo.	Cada mes	Dependerá de su trabajo demostrado cada mes.	A largo plazo	Área de Talento Humano Personal

Adquisición de artículos	Premiar al empleado por su rendimiento.	Cada 6 meses	Se implementará un valor para que el empleado elija el premio de su interés.	A largo plazo	Área de Talento Humano Personal
--------------------------	---	--------------	--	---------------	---------------------------------

### 3.6 Talleres operacionales y de producción

Está enfocado a establecer todas las medidas que deben tener los empleados a la hora de realizar sus actividades designadas en la empresa Frankimport Cía. Ltda.

**Tabla 18**

*Talleres*

<b>TALLERES</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HORAS</b>	<b>DIRIGIDO</b>	<b>COSTO</b>
<b>Seguridad de maquinarias</b>	Definir cuáles son las medidas que se debe adoptar en el uso de maquinaria.	80 horas	Trabajadores del departamento de producción	\$100
<b>Industria textil</b>	Dar a conocer cuáles son los objetivos que tiene la empresa.	40 horas	Trabajadores del departamento de producción	\$105
<b>Fibras textiles y su importancia</b>	Reforzar los conocimientos aprendidos a lo largo de su formación.	50 horas	Trabajadores del departamento de producción	\$100
<b>Confección y alta costura industrial</b>	Retroalimentar sobre los procesos que se debe implementar a la hora de confeccionar.	50 horas	Trabajadores del departamento de producción	\$85

### 3.7 Programa de capacitación

Diseñada para difundir y establecer los objetivos que tiene la importancia de aplicar incentivos como forma de reconocimiento en la empresa Frankimport Cía. Ltda.

**Tabla 19**

*Programa de capacitaciones*

<b>CAPACITACIONES</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HORAS</b>	<b>DIRIGIDO</b>	<b>COSTO</b>
<b>Beneficios de la autorrealización</b>	Determinar los puntos positivos que tiene el cumplir las aspiraciones.	8 horas	Al departamento de producción y administración.	\$40
<b>Equilibrio laboral y personal</b>	Aprender a distinguí los omentos oportunos para realizar sus funciones.	6 horas	Trabajadores del departamento de producción y administración.	\$30
<b>Trabajo en equipo</b>	Establecer lasos más profundos entre los empleados.	9 horas	Trabajadores del departamento de producción y administración.	\$50
<b>Motivación</b>	Fomentar el uso de recompensas emocionales como trofeos morales.	10 horas	Trabajadores del departamento de producción y administración.	\$70
<b>Ambiente laboral</b>	Estableces los beneficios que tiene el buen ambiente laboral a la hora de efectuar sus actividades.	10 horas	Trabajadores del departamento de producción y administración.	\$70

### 3.8 Presupuesto de la propuesta

**Tabla 20**

*Presupuesto del programa de incentivos no monetarios*

<b>Descripción</b>	<b>Costo Mensual</b>	<b>Costo Anual</b>
Taller de flexibilidad Laboral	20.00	240.00
Incorporación de un día libre	25.00	300.00
Implementación del programa “Almuerzo uno a uno”	40.00	480.00
Taller de liderazgo y la importancia de un adecuado ambiente laboral.	30.00	360.00
<b>Total</b>	<b>125.00</b>	<b>1380.00</b>

*Fuente:* Elaboración propia (2022)

**Tabla 21**

*Presupuesto del programa de incentivos monetarios*

<b>Descripción</b>	<b>Costo Mensual</b>	<b>Costo Anual</b>
Bonos de puntualidad	20.00	240.00
Viaje pagado	60.00	720.00
Adquisición de artículos	50.00	600.00
Incentivos por producción	30.00	360.00
<b>Total</b>	<b>160.00</b>	<b>1920.00</b>

*Fuente:* Elaboración propia (2022)

**Tabla 22***Presupuesto de talleres operacionales y de producción*

<b>Descripción</b>	<b>Costo Anual</b>
Taller de seguridad de maquinarias	30.00
Convención de muestras de fibras textiles y su importancia	60.00
Conferencia de las distintas clasificaciones de la industria textil	50.00
Seminario de los distintos elementos de la confección y alta costura industrial	50.00
<b>Total</b>	<b>190.00</b>

*Fuente:* Elaboración propia (2022)**Tabla 23***Presupuesto general de la propuesta*

<b>Descripción</b>	<b>Costo Anual</b>
Presupuesto de talleres operacionales y de producción	190.00
Presupuesto del programa de incentivos no monetarios	1380.00
Presupuesto del programa de incentivos monetarios	1920.00
<b>Total</b>	<b>3490.00</b>

*Fuente:* Elaboración propia (2022)

### 3.9. Cronograma

**Tabla 24**

*CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES “FRANKIMPORT CÍA. LTDA”*

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES “FRANKIMPORT CÍA. LTDA”							
JULIO 2022- JULIO 2023							
N.º	ACTIVIDAD	Primer mes	Segundo mes	Tercer mes	Cuarto mes	Quinto mes	Sexto mes
1.-	Programa de incentivos no monetarios	■ ■ ■ ■					
2.-	Programa de incentivos monetarios		■ ■ ■ ■				
3.-	Talleres operacionales y de producción			■ ■ ■ ■			
4.-	Talleres operacionales y de producción				■ ■ ■ ■		
5.-	Programa de capacitaciones					■ ■ ■ ■	
6.-	Monitoreo de los resultados obtenidos						■ ■ ■ ■

## CONCLUSIONES

- Los incentivos son herramientas motivacionales muy importantes para el desempeño laboral que presentan los empleados a la hora de realizar sus actividades designadas.
- Los empleados de la empresa Frankimport Cía. Ltda. manifiestan que hay una carencia de trabajo en equipo, lo que ocasiona un ambiente laboral no adecuado para realizar sus actividades.
- Los incentivos no económicos son tomados muy en cuenta a la hora de ser reconocidos y premiados en la empresa, esto los motiva a seguir realizando un mejor trabajo y a sentirse valorados, ocasionando que un mejor rendimiento laboral.
- La implementación de material y tecnología necesaria para realizar sus objetivos juegan un papel importante para sus trabajadores, ya que facilita la realización del mismo.
- Un horario flexible es un atrayente muy claro para los trabajadores, debido a que de esta manera ellos pueden cumplir mejor su trabajo, sin afectar su vida personal.
- La carencia que tiene la empresa para fomentar el equilibrio entre la vida personal y laboral es muy notorio, por ende, se debe implementar nuevos sistemas que ayuden al empleado a sentirse más cómodo en su lugar de trabajo.

## RECOMENDACIONES

- Como recomendación importante es que la empresa debe difundir y establecer más incentivos motivacionales a su personal, para que estos se encuentren más animados a la hora de realizar sus actividades laborables.
- Es de suma importancia que la empresa establezca nuevas técnicas de autoaprendizaje y equilibrio emocional, para que sus empleados puedan separar su vida personal de la laboral, generando de esta manera menos estrés y descontento laboral.
- Se recomienda que la empresa Frankimport Cía. Ltda. realice talleres de sociabilidad donde su personal pueda entablar una mejor amistad y se fomente los beneficios que trae un ambiente laboral positivo, tanto para el empleado como para la organización.
- Recomendamos que la empresa Frankimport Cía. Ltda. utilice de premio un trofeo como parte de los incentivos emocionales, ya que se ha demostrado en la encuesta que para el colaborador tiene un valor significativo, de esta manera ellos serán retribuidos con eficacia y eficiencia laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

Gorbaneff, Y., Torres, S., & Cordoba, J. F. (2009). *Revista de economia institucional*.

Retrieved 2022, from <https://www.redalyc.org/pdf/419/41911848006.pdf>

Quintanilla, T. (2021). *FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA*.

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8686/4/IV\\_FCE\\_308\\_TI\\_Quintanilla\\_Mar\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8686/4/IV_FCE_308_TI_Quintanilla_Mar_2021.pdf)

Chillogallo Campusano, E. (junio de 2017). Retrieved 2022.

CHILLOGALLO CAMPUZANO, E. (junio de 2017). *Incentivos no monetarios*.

Retrieved 2022.

Davis, & Newstrom . (2003). [http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Dominguez-](http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Dominguez-Tito.pdf)

[Tito.pdf](http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Dominguez-Tito.pdf)

Dominguez, T. (julio de 2013). Retrieved 2022, from

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Dominguez-Tito.pdf>

Dominguez, T. (2013). Retrieved 2002, from

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Dominguez-Tito.pdf>

Duran, F. (2008).

<https://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhuman2016/modulo3/PAPER-PIRAMIDE-DE-MASLOW.pdf>

Robbins, & Judge. (2009). [http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Dominguez-](http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Dominguez-Tito.pdf)

[Tito.pdf](http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Dominguez-Tito.pdf)

Vallejo , I. (2016). *Gestion del talento humano* . Retrieved 2022, from

<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Zúñiga, K. (2016). *UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO*.

<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/3277/4/dise%C3%B1o%20de%20un%20plan%20de%20incentivos%20no%20economicos%20para%20el%20logro%20de%20la%20eficiencia%20empresarial.pdf>

# Resultado del análisis

**Archivo:** Erazo Coloma, Juan Francisco.pdf

## Estadísticas

**Sospechosas en Internet: 4,7%**

Porcentaje del texto con expresiones en internet .

**Sospechas confirmadas: 4,12%**

Confirmada existencia de los tramos en las direcciones encontradas .

**Texto analizado: 70,19%**

Porcentaje del texto analizado efectivamente (no se analizan las frases cortas, caracteres especiales, texto roto).

**Éxito del análisis: 100%**

Porcentaje de éxito de la investigación, indica la calidad del análisis, cuanto más alto mejor.

## Direcciones más relevantes encontrados:

Dirección (URL)	Ocurrencias	Semejanza
<a href="https://moovitapp.com/index/es-419/transporte_p%C3%BAblico-Instituto_Tecnol%C3%B3gico_Superior_Honorable_Consejo_Provincial_De_Pichincha-Quito-site_141355273-5798">https://moovitapp.com/index/es-419/transporte_p%C3%BAblico-Instituto_Tecnol%C3%B3gico_Superior_Honorable_Consejo_Provincial_De_Pichincha-Quito-site_141355273-5798</a>	47	1,58 %
<a href="https://frankimport.com/quienes-somos/">https://frankimport.com/quienes-somos/</a>	9	6,53 %
<a href="https://www.universidades.com.ec/instituto-tecnologico-superior-sudamericano/tecnologia-superior-en-gestion-del-talento-humano">https://www.universidades.com.ec/instituto-tecnologico-superior-sudamericano/tecnologia-superior-en-gestion-del-talento-humano</a>	8	2,45 %
<a href="https://vlex.ec/vid/constitucion-republica-ecuador-631446215">https://vlex.ec/vid/constitucion-republica-ecuador-631446215</a>	7	5,6 %
<a href="https://www.foodspring.es/magazine/equilibrio-entre-trabajo-y-vida-personal">https://www.foodspring.es/magazine/equilibrio-entre-trabajo-y-vida-personal</a>	7	6,99 %
<a href="https://www.gestiondeproyectos-master.com/la-piramide-de-maslow/">https://www.gestiondeproyectos-master.com/la-piramide-de-maslow/</a>	6	4,39 %

## Texto analizado:

CARRERA: [Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano](#)

Elaboración del plan para la aprobación del tema por el Órgano Colegiado Superior en la carrera de Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

TEMA: Plan de incentivos para empresa Frankimport Cía. Ltda. En la ciudad de Quito

AUTOR: Erazo Coloma, Juan Francisco

TUTOR: Olmedo Nelson

Paralelo: 3GTHQN8

JULIO 2022

QUITO ECUADOR

1

Declaratoria de Responsabilidad

Yo, Juan Francisco Erazo Coloma, declaro que el presente proyecto integrador Plan de incentivos para empresa Frankimport Cía. Ltda. en Quito es de mi total autoría, por lo tanto, no ha sido presentado previamente para ningún grado o calificación profesional, lo que indica que no existe interés de la obra en mención, siendo absolutamente original y de exclusiva responsabilidad legal por parte del autor. [El Instituto Tecnológico Superior Honorable Consejo Provincial de Pichincha](#), puede hacer uso de los derechos correspondientes a este proyecto, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, para su divulgación solo con fines educativos.

Nombre del Autor: Juan Francisco, Erazo Coloma

## ANEXOS

Encuesta de a la empresa Frankimport Cía. Ltda.,

Encuesta sobre la  
perspectiva,  
intereses y  
necesidades  
personales y  
laborales de los  
colaboradores de la  
empresa  
Frankimport Cia.  
Ltda.

Objetivo.

Estimados colaboradores reciban un saludo del departamento de Talento Humano, compartimos con ustedes una encuesta que pedimos sea respondida de manera sincera y objetiva; de igual forma mencionamos que toda la información recopilada en esta encuesta se la manejará con toda la confidencialidad y reserva a fin de proteger la identidad de los encuestados. Marque con una X en la respuesta que crea que se identifica con usted

Edad \*

Tu respuesta

Genero \*

Masculino

Femenino

¿Existen incentivos por alcanzar los objetivos? \*

SI

NO

¿Es importante que la empresa implemente un plan de incentivos? \*

SI

NO



¿Tener horarios flexibles es un incentivo? \*

- SI
- NO

¿Usted se sentirá más satisfecho con incentivos no económicos? \*

- SI
- NO

¿Considera usted que otorgar días libres como reconocimiento es un incentivo? \*

- SI
- NO

¿Existe en la empresa un equilibrio entre trabajo y vida personal? \*

SI

NO

¿Los permisos personales deben ser recuperables y no cargados a vacaciones? \*

SI

NO

¿La empresa permite y promueve el trabajo en equipo? \*

SI

NO

¿La dotación de herramientas,  
suministros y equipos de tecnología  
incentivan a los colaboradores? \*

SI

NO

¿Las capacitaciones y certificaciones  
son incentivos para los colaboradores? \*

SI

NO

¿Los incentivos no económicos se  
consideran un salario emocional? \*

SI

NO

¿Los incentivos no económicos  
ayudarán a mejorar su productividad  
laboral? \*

SI

NO

¿El plan carrera o crecimiento  
profesional es un incentivo laboral? \*

SI

NO

Enviar

Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.  
[Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)



Google Formularios

**Ficha de Evaluación de Trabajo Final de Investigación****FICHA EVALUATORIA DE TRABAJO FINAL DE INVESTIGACIÓN**

*ESTUDIANTE:* ERAZO COLOMA, JUAN FRANCISCO

**TÍTULO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN:**

PLAN DE INCENTIVOS PARA EMPRESA FRANKIMPORT CÍA. LTDA. EN LA  
CIUDAD DE QUITO

**NIVEL:** Tecnológico Superior

**CARRERA:** Gestión del Talento Humano

**CURSO/PROMOCIÓN:** 3GTHQN8

**DIRECTOR DEL TRABAJO:**

*Olmedo Nelson*

**a.- PLANIFICACIÓN**

(1.5) Plan y borradores presentados  
oportunamente

Vale 1.5 puntos

Vale 1.5 puntos

(1.5) Utilización de bibliografía.

Aplicación de los términos de  
investigación

### **b.- DESARROLLO**

(2.5) Originalidad y profundidad en el  
enfoque del tema

Vale 2.5 puntos

(2.5) Conclusiones y claridad en las ideas  
expuestas en la redacción y correcta  
ortografía

Vale 2.5 puntos

### **c.- PRESENTACIÓN**

(1.0) Cumple normas y orden  
metodológico del formato y presentación.

Vale 1.0 puntos

(1.0) Emplea y ubica adecuadamente  
referencias, citas y normas.

Vale 1.0 puntos

**(10) CALIFICACIÓN TOTAL  
DIEZ**

**Firma del Tutor  
entrega**

**Fecha de**