

REPÚBLICA DEL ECUADOR



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO TENA**
Tecnología, Innovación y Desarrollo



ADMINISTRACIÓN

CASO DE ESTUDIO

**ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA AMBATO
REGIONAL CENTRO NORTE S.A. SUB-ZONA NAPO**

**MODALIDAD COMPLEXIVO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
TECNOLOGÍA SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORAS: Maritza Elena Grefa Cerda

Evelin Johanna Vargas Licuy

TUTOR: Eco. Christian Andrés Castro Viteri

Tena - Ecuador

2024_2025

ÍNDICE DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	7
1.1	Objetivos	8
1.1.1	Objetivo General	8
1.1.2	Objetivo Específicos.....	9
1.2	Antecedentes	9
1.2.1	Problema o necesidad	9
1.2.2	Preguntas de investigación	9
1.3	Justificación	10
2	ANÁLISIS.....	11
2.1	Fundamentación Teórica.....	11
2.1.1	Clima laboral	11
2.1.2	Niveles de Control:	13
2.1.3	Factores de evaluación del clima laboral:	14
2.1.4	El Feedback	14
2.1.5	Gestión de Talento Humano:.....	14
2.1.6	Comunicación Organizacional	15
2.1.7	Reconocimiento y Motivación	15
2.1.8	Rendimiento laboral	17
2.2	Metodología.....	17
2.2.1	Línea de Investigación	18
2.2.2	Sub Línea de investigación	18
2.2.3	Delimitación:.....	18
2.2.4	Delimitación Espacial:	18
2.3	Tipo de Investigación.....	19
2.3.1	Investigación Cualitativa	19
2.3.2	Investigación Cuantitativa.....	19
2.3.3	Investigación Mixta	20
2.3.4	Matriz FODA.....	20
2.3.5	Encuesta	20
2.4	Metodología utilizada por cada Objetivo	20
3	RESULTADOS POR OBJETIVOS	21
3.1	Resultado por Objetivo 1	21
3.2	Resultados por objetivos 2.....	23

3.2.1	Resultados de la encuesta	24
3.3	Reporte global de resultados Evaluados	34
3.3.1	Correlación	38
3.3.2	Análisis por Pregunta	38
3.4	Resultados por objetivos 3	40
4	PROPUESTA	41
5	CONCLUSIONES	47
6	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA	48
7	ANEXOS	51

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1: Jerarquización de variables	11
Figura 2: Ubicación de la empresa EEA.....	19

ÍDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Clima laboral.....	12
Cuadro 2:Niveles de control	13
Cuadro 3: Reconocimiento y Motivación	15
Cuadro 4: Metodología	17
Cuadro 5: Metodología y herramientas por cada objetivo	20
Cuadro 6: Análisis Situacional.....	21

ÍDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Trabajo en equipo</i>	24
Tabla 2: <i>Esfuerzos son reconocidos</i>	25
Tabla 3: Cómodo trabajando con tus compañeros	26
Tabla 4: Líderes.....	27
Tabla 5: Capacitación	27
Tabla 6: Oportunidades de crecimiento	28
Tabla 7: Comprometidos a realizar trabajos de calidad.....	29
Tabla 8: Bienestar físico y mental	30
Tabla 9: Incentivo.....	31
Tabla 10: Información importante.....	32
Tabla 11: Actividades de integración	33
Tabla 12: Evaluación por dimensiones.....	33
Tabla 13: Grado de clima laboral	34
Tabla 14: Dimensiones del clima laboral	35
Tabla 15: Correlación del clima laboral	38

ÍDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1:Trabajo en Equipo.....	24
Grafico 2: Esfuerzos son reconocidos	25
Grafico 3:Cómodo trabajando con tus compañeros	26
Grafico 4: Lideres.....	27
Grafico 5:Capacitación	28
Grafico 6:Oportunidades de crecimiento	29
Grafico 7: Comprometidos a realizar trabajos de calidad.....	30
Grafico 8:Bienestar físico y mental	31
Grafico 9:Incentivos	32
Grafico 10:Información Importante	33
Grafico 11: Actividades de integración	34

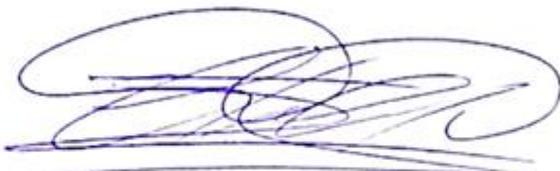
APROBACIÓN DEL TUTOR

ECO. CHRISTIAN ANDRES CASTRO VITERI
DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA.

CERTIFICA:

En calidad de Tutor Examen de carácter complejo práctico denominado: **ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA AMBATO REGIONAL CENTRO NORTE S.A. SUB ZONA NAPO**, de autoría de las señoritas **MARITZA ELENA GREFA CERDA**, con CC. 1500982853 y **EVELIN JOHANNA VARGAS LICUY**, con CC. 1501034670 estudiantes de la Carrera de Tecnología Superior en Administración del Instituto Superior Tecnológico Tena, CERTIFICO que se ha realizado la revisión prolija del Examen de carácter complejo práctico antes citado, cumple con los requisitos de fondo y de forma que exigen el respectivo reglamento e institución.

Tena, 13 de febrero de 2025



ECO. CHRISTIAN ANDRES CASTRO VITERI
TUTOR DEL EXAMEN DE CARACTER COMPLEXIVO PRÁCTICO

Resumen

El objetivo de este análisis fue evaluar el clima laboral en la Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A. Sub-Zona Napo para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias que favorezcan un entorno laboral positivo. La metodología utilizada incluyó un análisis cuantitativo y cualitativo, aplicando herramientas como el análisis FODA y encuestas estructuradas a los 35 empleados. Los resultados indicaron que los principales factores que afectan el clima laboral son la comunicación interna, el liderazgo, el reconocimiento del esfuerzo, la capacitación y las oportunidades de crecimiento. Aunque el ambiente general es positivo, se identificaron áreas de mejora en aspectos como la motivación, el trabajo en equipo, el reconocimiento y la comunicación interna. Como conclusión, se propuso la implementación de estrategias como talleres de capacitación, actividades de integración, un sistema de reconocimiento formal y mejoras en la comunicación interna, con el fin de crear un ambiente más colaborativo, motivador y productivo, lo cual contribuiría a la retención de talento y la mejora del servicio ofrecido por la empresa.

Palabras clave: Clima laboral, Comunicación interna, Trabajo en equipo, Rendimiento laboral, Motivación, Feedback.

ABSTRACT

The objective of this analysis was to evaluate the work environment at Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A. Sub Zone Napo to identify areas for improvement and develop strategies that promote a positive work environment. The methodology used included both quantitative and qualitative analysis, applying tools such as SWOT analysis and structured surveys to 35 employees. The results indicated that the main factors affecting the work environment are internal communication, leadership, recognition of effort, training, and growth opportunities. Although the general atmosphere is positive, areas for improvement were identified in aspects such as motivation, teamwork, recognition, and internal communication. In conclusion, the implementation of strategies such as training workshops, integration activities, a formal recognition system, and improvements in internal communication were proposed in order to create a more collaborative, motivating, and productive environment. This would contribute to talent retention and enhance the quality of service provided by the company.

Keywords: Work environment, Internal communication, Teamwork, Work performance, Motivation, Feedback.

Reviewed by



B.A Carolina Romero Ávala, M.E.d

LANGUAGE CENTER COORDINATOR

1 INTRODUCCIÓN

En la Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A. Sub-Zona Napo, el clima laboral es un factor fundamental para el éxito y la productividad de la organización. Un ambiente de trabajo positivo y motivador contribuye al bienestar de los empleados, lo que a su vez se traduce en un mejor rendimiento y una mayor satisfacción de los clientes.

Para analizar el clima laboral en esta empresa, es esencial utilizar métodos efectivos como el feedback. Esta técnica permite recopilar información valiosa directamente de los empleados, quienes son los principales actores en el entorno laboral. Mediante encuestas, se pueden identificar las fortalezas y debilidades existentes, así como las áreas que requieren mejoras.

Una vez obtenidos los resultados del análisis, es crucial proponer estrategias de mejora basadas en las necesidades identificadas. Estas estrategias pueden incluir programas de capacitación y desarrollo profesional, implementación de políticas de reconocimiento y recompensa, mejoras en la comunicación interna, y la promoción de actividades que fomenten la integración y el trabajo en equipo.

Además, es fundamental involucrar a los empleados en el proceso de implementación de estas estrategias, ya que su participación y su compromiso son fundamentales para el éxito de cualquier iniciativa de mejora. Al escuchar sus opiniones y sugerencias, se fomenta un sentido de pertenencia y se refuerza la confianza en la organización.

Actualmente, el ámbito empresarial está inmerso en la búsqueda constante de opciones que le permitan solucionar las diferentes dificultades que suelen presentarse producto del enorme crecimiento competitivo empresarial, las organizaciones siempre están en la búsqueda de mejorar sus funciones e inclusive sus servicios para lograr un alto desempeño, buena utilidad económica, satisfacción del cliente y perdurar en el tiempo. (Loor Zambrano & Romero Villagrán, 2020)

Palma Campos y otros (2023) El clima laboral constituye un elemento central en la gestión organizacional, impactando de manera directa el desempeño y la productividad de los empleados. En las empresas públicas de América Latina, se ha identificado que factores como la comunicación, el liderazgo y la colaboración son determinantes para fomentar un ambiente laboral

positivo, según un artículo reciente en Horizonte Empresaria, un clima organizacional saludable no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también fortalece la competitividad y promueve el desarrollo sostenible de las organizaciones.

Así mismo, Ramírez y Cobeñas (2022) indicaron que en Ecuador el tema de clima organizacional no es valorado, por ende, no tienen idea de los beneficios que este puede ofrecer en cuanto a conservar las buenas relaciones de los directivos y colaboradores. En Colombia pasa lo mismo donde muchas de las organizaciones no desarrollan buenas interacciones y existe poca comunicación y/o participación. (Palma Campos, Sangama Torres, & Pacheco Gonzales, 2023)

En este contexto, surge la necesidad de investigar cómo se percibe el clima laboral dentro de la Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A. Sub-Zona Napo y cuáles son los factores que contribuyen a mejorar o deteriorar esta percepción. Este análisis se plantea como un aporte valioso para la organización, ya que permitirá identificar áreas críticas y proponer estrategias para optimizar el ambiente laboral, en concordancia con los objetivos estratégicos de la empresa.

El propósito y enfoque de un análisis orientada a analizar el clima laboral en la Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A., Sub-Zona Napo. Su objetivo general es comprender cómo el ambiente de trabajo influye en el desempeño de los empleados y desarrollar estrategias que mejoren su productividad y satisfacción. Los objetivos específicos incluyen analizar la percepción de los empleados, medir el clima laboral mediante el método de feedback, y diseñar estrategias prácticas basadas en los resultados obtenidos. Este estudio combina una sólida base teórica con un enfoque práctico, destacando la relevancia del clima organizacional como clave para el éxito de la empresa, beneficiando tanto a los empleados como a la calidad del servicio ofrecido a la comunidad.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo General

Analizar el clima laboral de la Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A. Sub-Zona Napo

1.1.2 Objetivo Específicos

Analizar la situación de los empleados para la mejora del clima laboral de la Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A. Sub-Zona Napo

Medir el clima laboral para conocer el rendimiento de los empleados, utilizando el método feedback, en la Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A. Sub-Zona Napo

Proponer estrategias de mejora basadas en los resultados obtenidos para incrementar el rendimiento de los trabajadores.

1.2 Antecedentes

El clima laboral es un factor clave que influye directamente en la satisfacción, motivación y rendimiento de los empleados. En organizaciones del sector público y privado, los estudios han demostrado que un ambiente laboral saludable fomenta la productividad y mejora la calidad del servicio. Sin embargo, en muchas empresas, la falta de comunicación efectiva entre empleados y directivos genera un entorno de trabajo negativo, que puede reflejarse en insatisfacción, baja eficiencia y un alto índice de rotación de personal.

1.2.1 Problema o necesidad

En la Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A. Sub-Zona Napo, se ha identificado que la falta de comunicación interna formal afecta la percepción del clima laboral. Los empleados enfrentan barreras como la falta de comunicación clara, reconocimiento y oportunidades, lo cual limita su capacidad de contribuir al logro de los objetivos organizacionales. Esto pone en evidencia la necesidad de analizar las dinámicas internas para identificar problemas y proponer mejoras que fortalezcan las relaciones laborales.

1.2.2 Preguntas de investigación

¿Cómo perciben los empleados el clima laboral en la Empresa Eléctrica Ambato S.A.?

¿Qué factores asociados a la falta de comunicación afectan el desempeño laboral?

¿Qué estrategias pueden implementarse para mejorar el clima laboral y optimizar la productividad?

1.3 Justificación

La presente investigación se justifica debido a la necesidad de identificar y comprender los factores que influyen en el clima laboral, con el fin de diseñar estrategias que promuevan un ambiente de trabajo positivo, saludable y motivador. A través de este análisis, se busca no solo detectar áreas de mejora, sino también potenciar los aspectos que contribuyen al bienestar y al compromiso de los colaboradores.

El análisis del clima laboral en esta empresa es relevante debido a su impacto directo en la calidad del servicio eléctrico que ofrece a la comunidad. Al abordar la falta de comunicación interna y sus efectos negativos, esta investigación contribuye al desarrollo de un entorno laboral más eficiente, mejorando tanto el rendimiento del personal como la percepción externa de la organización. La implementación de estrategias basadas en este estudio permitirá a la empresa fortalecer su cohesión interna, reducir costos asociados a la rotación laboral y optimizar la satisfacción del cliente. (Romero, 2022)

Este enfoque refuerza la idea de que un clima organizacional positivo no solo beneficia a los empleados, sino que también asegura la sostenibilidad y competitividad de la empresa.

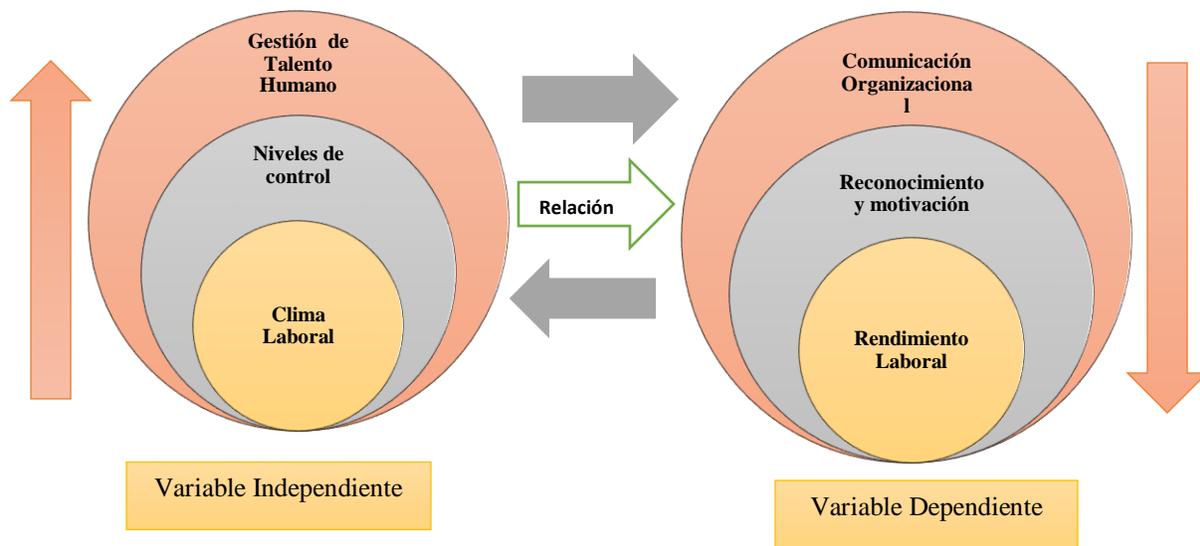
2 ANÁLISIS

2.1 Fundamentación Teórica

La fundamentación teórica es una parte esencial de cualquier investigación que reúne y organiza las ideas, teorías y antecedentes relacionados con el tema que se estudia, ya que la fundamentación teórica funciona como un puente entre lo que ya se conoce y lo que el investigador quiere descubrir o comprobar, dando credibilidad y contexto al trabajo realizado.

El desarrollo de la fundamentación teórica se realiza de acuerdo con la jerarquización de variables que se presenta a continuación.

Figura 1: Jerarquización de variables



Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

2.1.1 Clima laboral

Este tema permite comprender cómo las percepciones, actitudes y relaciones dentro del entorno de trabajo influyen en el bienestar de los empleados y, en consecuencia, en los resultados de la empresa.

Cuadro 1: Clima laboral

Clima laboral	El clima organizacional abarca una amplia gama de factores, incluyendo el ambiente laboral en sí, la flexibilidad percibida, la motivación y el estilo de liderazgo. En otras palabras, se trata de cómo los trabajadores perciben y experimentan el ambiente de trabajo, si es cordial, agradable, flexible y motivante y cómo se desarrollan las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la organización
Importancia del clima laboral	El clima laboral es crucial para el desempeño y bienestar de los empleados, ya que influye directamente en su motivación, productividad y satisfacción. Un ambiente laboral positivo fomenta el trabajo en equipo, reduce el estrés y los conflictos, y mejora la retención de talento. Además, contribuye al logro de los objetivos organizacionales al crear un entorno donde los empleados se sienten valorados y comprometidos. Por ello, las empresas deben gestionarlo activamente para garantizar un desarrollo sostenible y exitoso
Tipos de clima laboral	La calidad del clima laboral va muy de la mano del manejo de los directivos o cultura organizacional de una empresa. Ya que un mal líder puede crear un ambiente hostil, mientras que una persona que priorice la comunicación y la empatía puede generar un ambiente agradable, con proyecciones y un lugar de trabajo mucho más feliz
Clima positivo	Ambiente donde predominan la motivación, colaboración, confianza y satisfacción. Fomenta la productividad y el compromiso.
Clima negativo	Se caracteriza por conflictos, falta de comunicación, estrés y baja motivación, lo que afecta el rendimiento y el bienestar

Fuente: (Doria-Velarde, Vivas-Escalante, Neira-Valdivia, & Durand-Saavedra, 2024)

Según diversos autores el desempeño laboral es una parte fundamental para lograr el éxito organizacional ya que mide la eficiencia y eficacia que los trabajadores cumplen con sus responsabilidades. Este rendimiento no solo se enfoca en habilidades técnicas, sino también en aspectos como la actitud, el compromiso y la capacidad de trabajar en equipo. El clima laboral depende mucho del estilo de liderazgo y la cultura de la empresa. Un mal líder puede causar un ambiente tenso y poco agradable, mientras que un buen líder, que fomente la comunicación y la empatía, puede crear un lugar de trabajo positivo los empleados se sienten más felices, valorados y con ganas de crecer, lo que beneficia tanto a ellos como a la empresa.

2.1.2 Niveles de Control

Los niveles de control aseguran que las actividades y procesos se ejecuten de manera eficiente y alineada con los objetivos. Son clave para construir un entorno de trabajo saludable y productivo.

Cuadro 2: Niveles de control

Comunicación	La calidad y claridad de la comunicación interna afectan cómo los empleados perciben su entorno de trabajo.
Condiciones de trabajo	Las condiciones físicas del lugar de trabajo, incluyendo la infraestructura, el equipo disponible, y el ambiente, juegan un papel importante en la percepción del clima laboral.
Desarrollo Profesional	Las oportunidades de formación y crecimiento profesional son importantes los empleados que ven posibilidades de desarrollo en su trabajo tienden a estar más motivados y comprometidos
Liderazgo	El estilo de liderazgo y la capacidad de los superiores para motivar, apoyar y comunicar efectivamente con sus equipos son cruciales para el clima laboral.
Motivación	La motivación es el impulso que lleva a los empleados a alcanzar metas y desempeñarse bien en su trabajo.
Relaciones Interpersonales	Modo de vincularse que existe entre dos o más personas, basándose en emociones, sentimientos, intereses, actividades sociales
Percepción del personal	La percepción del personal sobre el clima laboral es subjetiva y puede variar significativamente entre individuos
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es una medida de cómo los empleados se sienten respecto a su trabajo y sus condiciones laborales
Productividad	La productividad se refiere a la eficiencia con la que los empleados realizan sus tareas.

Fuente: (Guzmán, López Muñoz, & Sánchez Jiménez, 2024)

2.1.3 Factores de evaluación del clima laboral:

Los buenos directivos inspiran motivación, mejoran el clima organizacional, reducen retrasos y malestares, mejoran la competitividad de la empresa y su imagen interna y externa. La gestión consta de cuatro indicadores principales del clima laboral:

- El reconocimiento, o sea, la capacidad para reconocer los logros del equipo.
- El feedback, o sea, la capacidad para evaluar el desempeño de los trabajadores.

Baja productividad y clima laboral elevado. Este escenario se presenta cuando, objetivos individuales y de grupo que se estén satisfaciendo, no contribuyen a elevar la productividad. En este caso, el clima laboral aumenta el potencial productivo, pero no se traducirá en una alta eficiencia sin un buen órgano directivo. (Pilligua Lucas & Arteaga Ureta, 2019)

Alta productividad y clima laboral bajo. Una empresa puede aumentar su productividad mediante (Pilliguación y/o la aptitud de los integrantes de la empresa, sin haberse preocupado por mejorar la motivación del personal. En otros casos, la motivación se produce como efecto de las políticas del miedo, es decir, con el uso de las penalizaciones, sanciones o despidos. (Ordóñez, 2021)

2.1.4 El Feedback

En inglés, feedback significa retroalimentación. Consiste en la manifestación de una opinión, en la demostración de un punto de vista o incluso, en el análisis de algo. El feedback se utiliza, por ejemplo, para evaluar a un colaborador, una empresa, un producto o servicio, e incluso una experiencia. Por lo tanto, es una herramienta para el diagnóstico que permite identificar puntos positivos y negativos en aquello que se evalúa. (Zendesk, 2024)

2.1.5 Gestión de Talento Humano:

La evaluación del desempeño y el papel del profesional de RRHH.

En general, la evaluación de desempeño se usa como indicador de la calidad y cumplimiento de los perfiles profesionales de los recursos humanos. El diseño de los procesos de las compañías y los manuales de estas, como parte de la responsabilidad del área de talento

humano, es parte del éxito del desarrollo de todo el personal. Los departamentos de talento humano deben seleccionar la metodología más eficiente para obtener los objetivos planteados, por ejemplo, si el objetivo consiste en evaluar el desempeño durante el pasado y en la concesión de sanciones y reconocimientos, es probable que se prefieran enfoques de carácter comparativo. (Armas Ortega,, Llanos Encalda, & Traverso Holguín, Mgs., 2017)

Según autores la evaluación de desempeño es clave para medir la calidad y el cumplimiento de las tareas de los empleados. resalta que el área de talento humano juega un papel importante al diseñar procesos y manuales que impulsen el desarrollo del personal. La evaluación bien planificada mejora tanto el desempeño individual como el éxito de la empresa.

2.1.6 Comunicación Organizacional

Comunicación organizativa. Incluye las relaciones públicas, relaciones con administraciones públicas (aparatos gubernamentales), relaciones con inversionistas, comunicación con el mercado de trabajo, publicidad. (Delgado & Garibay Rendón , 2020)

la comunicación organizacional puede ser interna y externa, para efectos del desarrollo del producto profesional se hará foco en la comunicación interna, es decir, aquella que tiene lugar dentro de la organización. Sugieren que la Comunicación Interna, es aquella que contribuye al logro de los objetivos, permite tener un flujo eficiente de información y facilita un adecuado clima laboral. (Rodríguez, 2023)

2.1.7 Reconocimiento y Motivación

La motivación y el reconocimiento son pilares fundamentales para fomentar un ambiente laboral positivo y productivo.

Cuadro 3: Reconocimiento y Motivación

	Aumento de la motivación: Cuando los empleados se sienten valorados y reconocidos por su trabajo, se sienten más motivados para dar lo mejor de sí mismos.
--	--

Beneficios del reconocimiento laboral	<p>Retención de talento: Los empleados que se sienten valorados tienen menos probabilidades de buscar oportunidades en otras empresas.</p> <p>Fomento de la lealtad: Cuando los empleados sienten que la empresa valora su contribución, tienden a ser más leales y comprometidos a largo plazo.</p> <p>Aumento de la competitividad: Una plantilla motivada y comprometida puede ayudar a la empresa a destacar en el mercado, siendo más innovadora y competitiva.</p>
Reconocimiento laboral monetario	<p>Bonificaciones: Proporcionar bonificaciones financieras en efectivo o en forma de bonos por el logro de metas específicas o el desempeño excepcional.</p> <p>Aumentos salariales: Aumentar el salario de un empleado como resultado de su buen desempeño o para retener talento valioso.</p> <p>Participación en ganancias: Compartir parte de las ganancias de la empresa con los empleados, lo que puede hacer que sientan que su trabajo contribuye directamente al éxito de la organización.</p> <p>Acciones o participación en la empresa: Ofrecer acciones o la oportunidad de adquirir una participación en la empresa como parte de la compensación.</p> <p>Programas de incentivos: Establecer programas de incentivos que recompensen a los empleados por el cumplimiento de objetivos específicos o la mejora del rendimiento.</p>
Reconocimiento laboral no monetario	<p>Elogios y agradecimientos: Reconocer públicamente el trabajo bien hecho mediante palabras de agradecimiento y elogios.</p> <p>Certificados y premios: Otorgar certificados, trofeos o premios a los empleados destacados o a aquellos que han logrado hitos significativos.</p> <p>Flexibilidad laboral: Ofrecer horarios flexibles, días libres adicionales o la oportunidad de trabajar desde casa como recompensa.</p> <p>Desarrollo profesional: Invertir en el desarrollo profesional de los empleados a través de capacitación, mentoría u oportunidades de ascenso.</p> <p>Celebraciones y eventos: Organizar eventos especiales, como almuerzos, cenas o fiestas, para celebrar los logros y éxitos del equipo.</p>

Según el autor destaca que el reconocimiento laboral, tanto monetario como no monetario, es esencial para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo. Los empleados que se sienten valorados están más motivados, comprometidos y satisfechos, lo que mejora su rendimiento y fortalece la moral del equipo. Este tipo de reconocimiento también favorece la retención del talento, ya que quienes se sienten apreciados son menos propensos a buscar otras oportunidades. Además, esto ayuda a que los empleados quieran quedarse en la empresa, reforzando su lealtad reduciendo la rotación de personal.

Fuente: (Rubio M. , 2023)

2.1.8 Rendimiento laboral

El desempeño laboral mide el rendimiento expuesto por parte de los trabajadores a la organización, el mismo que permite identificar las áreas con efectos positivos y negativos, la intención de medir el desempeño es mejorarlos para lograr cumplir con los objetivos propuestos”. El desempeño laboral se refiere al rendimiento que posee cada trabajador al momento de realizar las actividades asignadas, el desenvolvimiento con el que actúa, es por esto por lo que gran parte de las empresas evalúan el desempeño para medir el grado de eficacia y eficiencia con que realizan sus actividades. (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides Rodríguez, 2020)

Según los autores el desempeño laboral evalúa cómo los empleados realizan sus tareas y mide qué tan bien cumplen con lo esperado. Esto ayuda a identificar lo que está funcionando bien y lo que necesita mejorar, para alcanzar los objetivos de la empresa. Por eso, muchas organizaciones analizan el desempeño para asegurarse de que los trabajadores sean eficientes y efectivos en su trabajo.

2.2 Metodología

La Metodología es un conjunto de herramientas, técnicas que permiten abordar un problema, realizar una investigación o ejecutar un proyecto de manera eficiente.

Cuadro 4: Metodología

Metodología	Esta investigación está dirigida al estudio del tema Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación – acción).
-------------	--

Descriptiva	Se encarga de puntualizar las características de la población que está estudiando. Para Mario Tamayo y Tamayo (1994) define la investigación científica como “registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos.
Experimental	Según Fideas Arias, autor del libro El Proyecto de Investigación (2015), “la investigación experimental es un proceso que consiste en someter a un objeto o grupo de individuos en determinadas condiciones, estímulos o tratamiento (variable independiente), para observar los efectos o reacciones que se producen (variable dependiente)” (Arias, 2015).

Fuente: (Guevara Alban, Verdesoto Arguello, & Castro Molina, 2020)

2.2.1 Línea de Investigación

✚ Administración de Empresas

2.2.2 Sub-Línea de investigación

✚ El Desarrollo Del Talento Humano Y Las Empresas Públicas Y Privada

2.2.3 Delimitación:

La ejecución del proyecto de titulación se desarrolla en Ecuador, provincia Napo, Cantón y Parroquia Tena en la Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte, Sub-Zona Napo, teniendo como principal objetivo evaluar el clima laboral para el mejoramiento del rendimiento laboral.

2.2.4 Delimitación Espacial:

Provincia: Napo

Cantón: Tena

Parroquia: Tena

Figura 2: Ubicación de área de estudio



Fuente: Google Map, (2024)

Población: El estudio se centra en los empleados de la Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A. Sub-Zona Napo, con 35 empleados, lo cual no se ha tomado una muestra ya que se encuesta al 100%.

2.3 Tipo de Investigación

2.3.1 Investigación Cualitativa

Con relación a la investigación cualitativa, esta es un modo de recopilar información en el que se le da más énfasis a la subjetividad que a la cantidad, por medio de la aplicación de técnicas como el análisis del discurso, entrevistas, observación, grupo focal, entre otros para poder obtener conclusiones acerca de la realidad evidente. (Suárez, 2023)

2.3.2 Investigación Cuantitativa

En la investigación cuantitativa se utilizan métodos que guardan relación con la estadística, la informática y las matemáticas, teniendo como objetivo medir variables, tal como ocurre en el caso del uso de las encuestas, de modo que se usan datos expresados en números e información que se pueda cuantificar. (Suárez, 2023)

2.3.3 Investigación Mixta

Los métodos mixtos de investigación se basan en una combinación de enfoques cualitativos y cuantitativos para abordar la complejidad de los fenómenos estudiados. Estos métodos están respaldados por una serie de teorías que fundamentan su uso y proporcionan un marco conceptual sólido. (Luza, Jara Córdova, Arias Gonzáles, Flores Limo, & Balmaceda Flores, 2023)

2.3.4 Matriz FODA

El análisis FODA es una herramienta simple y, a la vez, potente que te ayuda a identificar las oportunidades competitivas de mejora. Te permite trabajar para mejorar el negocio y el equipo mientras te mantienes a la cabeza de las tendencias del mercado. (Raeburn, 2024)

Según el autor el análisis FODA es importante para analizar la situación actual, se identifican los aspectos internos y externos que afectan el funcionamiento y desarrollo de los procesos educativos. Además, es una herramienta clave para la toma de decisiones estratégicas.

2.3.5 Encuesta

La herramienta que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información, considerándose entre ellos: las guías de observación, de entrevista, de encuesta y de revisión de documentos y las pruebas; así como las tablas de recolección y procesamiento de los datos primarios en datos resúmenes. También son instrumentos los aparatos auxiliares que se emplean en la medición, por ejemplo, el cronómetro. (Avila, Matilla González, & Mantecón Licea, 2020)

2.4 Metodología utilizada por cada Objetivo

Cuadro 5: Metodología y herramientas por cada objetivo

Objetivos	Metodología	Tipo de investigación	Herramientas
Analizar la situación de los empleados para la mejora del clima laboral de la Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A. Sub-Zona Napo	Investigación Descriptiva	Cualitativo	FODA

Medir el clima laboral para conocer el rendimiento de los empleados, utilizando el método feedback, en la Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A. Sub-Zona Napo.	Experimental	Cuantitativa	Encuesta
Proponer estrategias de mejora basadas en los resultados obtenidos para incrementar el rendimiento de los trabajadores.	Investigación Descriptiva	Cualitativo	Manual de estrategias

Elaborado por: Grefa M, Vargas E, (2024)

3 RESULTADOS POR OBJETIVOS

3.1 Resultado por Objetivo 1

Analizar la situación de los empleados para la mejora del clima laboral de la Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A. Sub-Zona Napo.

La información obtenida para este análisis, para lo cual el Ing. Nelson Muso responsable de la unidad, facilita la información del plan estratégico que se describe a continuación:

Cuadro 6: *Análisis Situacional*

FORTALEZA	OPORTUNIDADES
F1. Jefes y gerentes que inspiran y apoyan a sus empleados.	O1. Capacitación y desarrollo: Programas para mejorar las habilidades y el crecimiento profesional. O2. Iniciativas de bienestar: Actividades y recursos para promover la salud mental y física.
F2. Información clara y abierta entre todos los niveles de la empresa.	
F3. Un entorno que valora la diversidad y la inclusión.	

	03. Retroalimentación constructiva: Sistemas para recibir y actuar sobre las sugerencias de los empleados.
DEBILIDADES	AMENAZA
D1. Problemas en la transmisión de información.	A1. Empresas rivales que ofrecen mejores condiciones de trabajo.
D2. Conflictos entre empleados, falta de respeto.	A2. Factores externos que afectan la estabilidad de la empresa.
D3. Falta de promoción o desarrollo profesional.	A3. Avances que pueden reemplazar ciertos roles o habilidades.

Elaborado por: Grefa M, Vargas E, 2024, fuente plan estratégico: Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte, Sub-Zona Napo

ANÁLISIS

FORTALEZA:

- ✚ La relación positiva entre jefes y colaboradores fomenta un entorno laboral de confianza.
- ✚ La transparencia en la comunicación dentro de todos los niveles de la empresa reduce malentendidos, agiliza la toma de decisiones y previene rumores.
- ✚ Valorar la diversidad en el entorno laboral permite integrar perspectivas variadas, lo cual potencia la innovación y mejora la reputación de la empresa.

DEBILIDADES:

- ✚ Las barreras en la comunicación pueden generar errores operativos, demoras y una sensación de desconexión entre equipos.

- ✚ Un ambiente laboral hostil reduce la moral del equipo, disminuye la productividad y puede llevar a la rotación del personal.
- ✚ La ausencia de oportunidades de crecimiento genera desmotivación y aumenta el riesgo de fuga de talento.

OPORTUNIDADES:

- ✚ La implementación de programas de capacitación incrementa la competitividad de la empresa y permite que sus empleados se mantengan actualizados ante cambios en el mercado.
- ✚ Promover la salud mental y física mejora el desempeño, reduce el ausentismo y fortalece el vínculo entre el empleado y la organización.
- ✚ Un sistema efectivo de retroalimentación fomenta el crecimiento de los empleados, incrementa su confianza y permite mejoras constantes en los procesos internos.

AMENAZAS:

- ✚ Empresas rivales que ofrecen mejores condiciones de trabajo: La competencia por el talento puede provocar la pérdida de empleados valiosos si no se ofrecen condiciones competitivas.
- ✚ Factores externos que afectan la estabilidad de la empresa: Cambios económicos, políticos o sociales pueden impactar negativamente el negocio y afectar su operatividad.
- ✚ Avances que pueden reemplazar ciertos roles o habilidades: La automatización y la transformación digital exigen que la empresa evolucione constantemente para no quedarse rezagada frente a sus competidores.

3.2 Resultados por objetivos 2

Medir el clima laboral para conocer el rendimiento de los empleados, utilizando el método feedback, en la Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A. Sub-Zona Napo.

Para mejorar el bienestar y desempeño de los trabajadores, es esencial considerar las deficiencias identificadas en el análisis para estrategias de manera efectiva, sino que también

promueva la productividad y el bienestar del personal, asegurando así un mejor desempeño y una imagen institucional fortalecida.

La encuesta se realiza a los 35 trabajadores de la Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte Sub-Zona Napo. Esta encuesta consiste en 11 preguntas de selección múltiple planteadas digitalmente a través de la plataforma Google Forms de manera simple y fácil de usar para el encuestado, lo que permite obtener gráficos y porcentajes más rápidamente.

Después de esto, se utiliza un cuadro para tabular los datos con las preguntas de tasa, que incluye variables como la alternativa, la frecuencia y el porcentaje.

3.2.1 Resultados de la encuesta

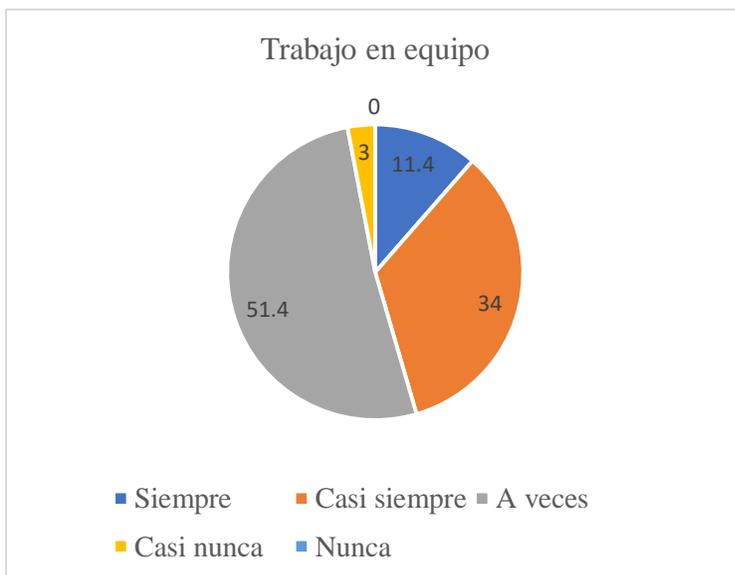
Pregunta 1 ¿Existe trabajo en equipo para desarrollar las actividades en la Empresa?

Tabla 1: Trabajo en equipo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	18	11.40%
Casi siempre	4	34%
A veces	12	51.40%
Casi nunca	1	3%
Nunca	0	0%
Total	35	100%

Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

Gráfico 1: Trabajo en Equipo



Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El resultado obtenido de la encuesta de la pregunta 1: la mayoría de los empleados (51.4%) percibe un trabajo en equipo constante, mientras que un 34.3% indica que esto ocurre casi siempre, reflejando una cultura organizacional colaborativa. No obstante, el 11.4% señala que solo a veces se trabaja en equipo, evidenciando áreas de mejora en algunos procesos o departamentos.

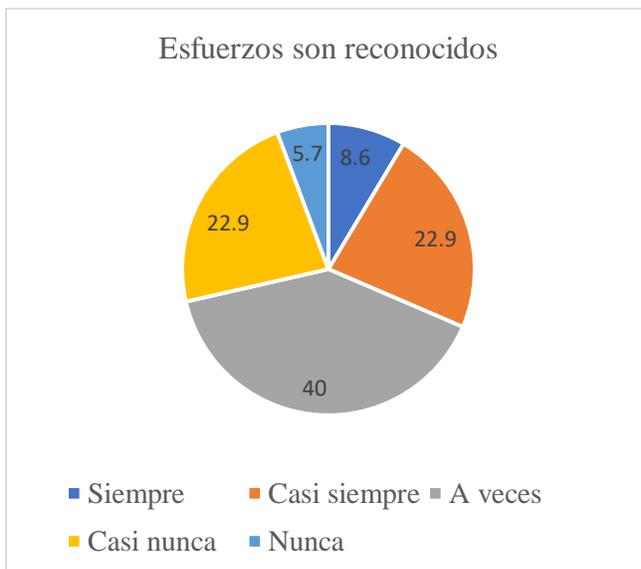
Pregunta 2 ¿Sientes que tus esfuerzos son reconocidos y valorados?

Tabla 2: *Esfuerzos son reconocidos*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	3	8.6%
Casi siempre	8	22.9%
A veces	14	40%
Casi nunca	8	22.9%
Nunca	2	5.7%
Total	35	100%

Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

Gráfico 2: *Esfuerzos son reconocidos*



Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El resultado obtenido de la encuesta de la pregunta 2: la mayoría de los empleados encuestados (40%) sienten que casi siempre sus esfuerzos son reconocidos y valorados. Sin

embargo, un porcentaje significativo (22.9%) considera que esto ocurre a veces, lo que indica que existe un margen de mejora en cuanto al reconocimiento del trabajo realizado.

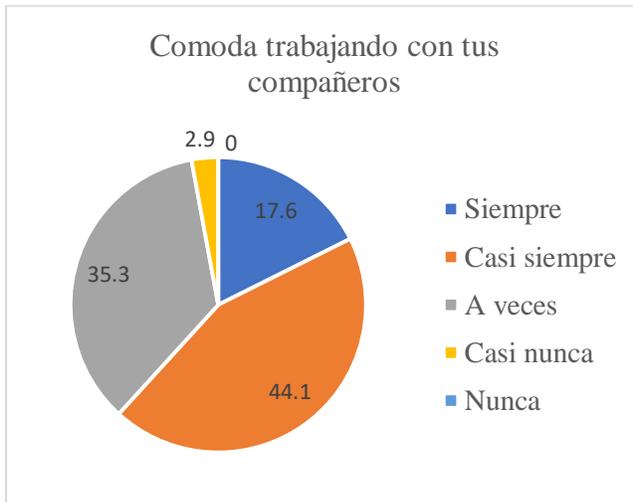
Pregunta 3: ¿Te sientes cómodo/a trabajando con tus compañeros de equipo?

Tabla 3: Cómodo trabajando con tus compañeros

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	6	17.6%
Casi siempre	15	44.1%
A veces	12	35.3%
Casi nunca	2	2.9%
Nunca	0	0%
Total	35	100%

Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

Gráfico 3: Cómodo trabajando con tus compañeros



Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El resultado obtenido de la encuesta de la pregunta 3: La mayoría de los empleados encuestados (44.1%) reportan sentirse casi siempre cómodos trabajando con sus compañeros de equipo. Un porcentaje considerable (35.3%) indica que siempre se sienten cómodos, lo que sugiere un ambiente de trabajo generalmente positivo y colaborativo.

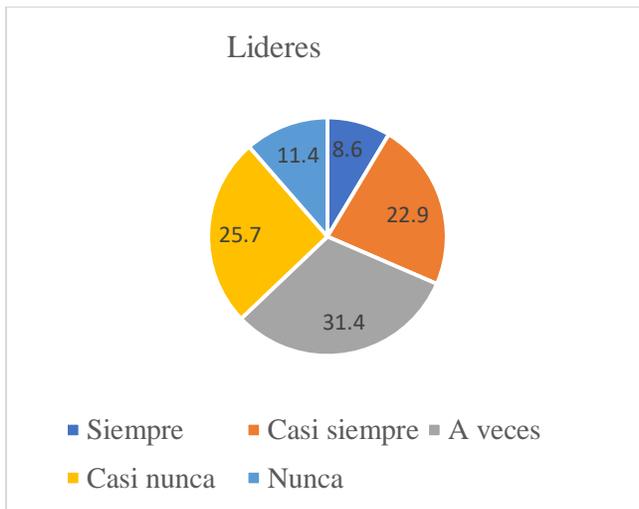
Pregunta 4. ¿Sientes que los líderes son accesibles y abiertos a recibir comentarios?

Tabla 4: Líderes

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	3	8.6%
Casi siempre	8	22.9%
A veces	11	31.4%
Casi nunca	9	25.7%
Nunca	4	11.4%
Total	35	100%

Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

Gráfico 4: Líderes



Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El resultado obtenido de la encuesta de la pregunta 4: La mayoría de los empleados encuestados (31.4%) perciben que sus líderes son casi siempre accesibles y abiertos a recibir comentarios. Sin embargo, un porcentaje considerable (25.7%) considera que los líderes son siempre accesibles, lo cual indica una percepción generalmente positiva sobre la accesibilidad y apertura de los líderes.

Pregunta 5 ¿Recibes capacitación o apoyo para desarrollar tus habilidades?

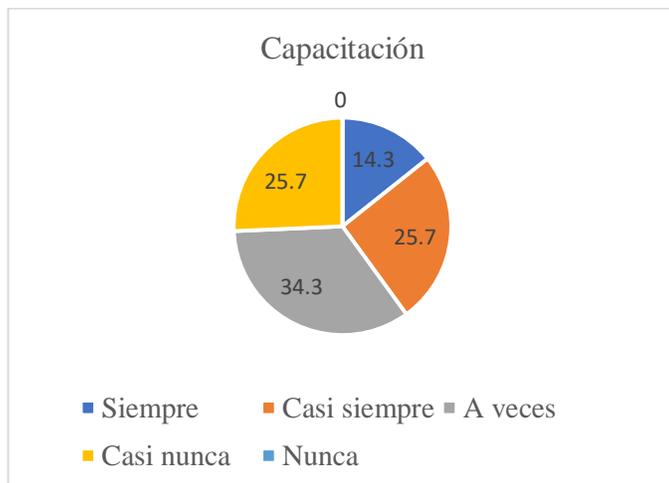
Tabla 5: Capacitación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	5	14.3%
Casi siempre	9	25.7%
A veces	12	34.3%
Casi nunca	9	25.7%

Nunca	0	0%
Total	35	100%

Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

Gráfico 5: *Capacitación*



Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El resultado obtenido de la encuesta de la pregunta 5: La mayoría de los empleados encuestados (34.3%) reportan que a veces reciben capacitación o apoyo para desarrollar sus habilidades. Un porcentaje considerable (25.7%) indica que casi siempre reciben este tipo de apoyo, lo que sugiere que la empresa invierte en el desarrollo de sus empleados. Sin embargo, un 25.7% de los empleados respondió que casi nunca o nunca reciben este tipo de apoyo.

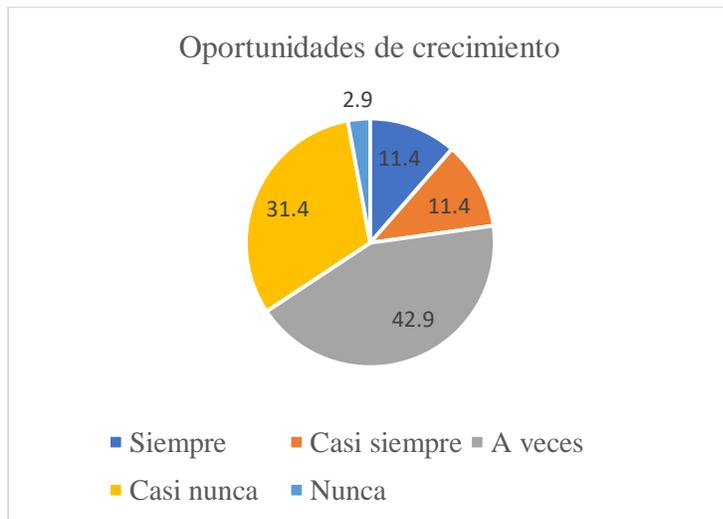
Pregunta 6 ¿Sientes que tienes oportunidades de crecimiento profesional dentro de la empresa?

Tabla 6: *Oportunidades de crecimiento*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	4	11.4%
Casi siempre	4	11.4%
A veces	15	42.9%
Casi nunca	11	31.4%
Nunca	1	2.9%
Total	35	100%

Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

Gráfico 6: Oportunidades de crecimiento



Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El resultado obtenido de la encuesta de la pregunta 6: La mayoría de los empleados encuestados (42.9%) consideran que a veces tienen oportunidades de crecimiento profesional dentro de la empresa. Un porcentaje significativo (31.4%) indica que siempre tienen estas oportunidades, lo que sugiere que la empresa ofrece cierta movilidad interna. Sin embargo, un 22.9% de los empleados respondió que casi nunca o nunca perciben estas oportunidades.

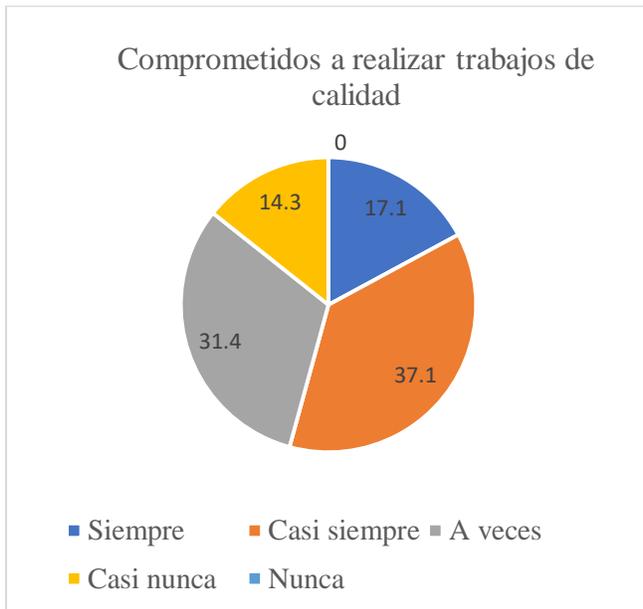
Pregunta 7. ¿Tus compañeros se sienten comprometidos para realizar un trabajo de calidad?

Tabla 7: Comprometidos a realizar trabajos de calidad

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	6	17.1%
Casi siempre	13	37.1%
A veces	11	31.4%
Casi nunca	5	14.3%
Nunca	0	0%
Total	35	100%

Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

Gráfico 7: *Comprometidos a realizar trabajos de calidad*



Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El resultado obtenido de la encuesta de la pregunta 7: La mayoría de los empleados encuestados (37.1%) perciben que sus compañeros se sienten siempre comprometidos para realizar un trabajo de calidad. Un porcentaje considerable (31.4%) indica que sus compañeros se sienten casi siempre comprometidos, lo que sugiere un alto nivel de compromiso general dentro del equipo.

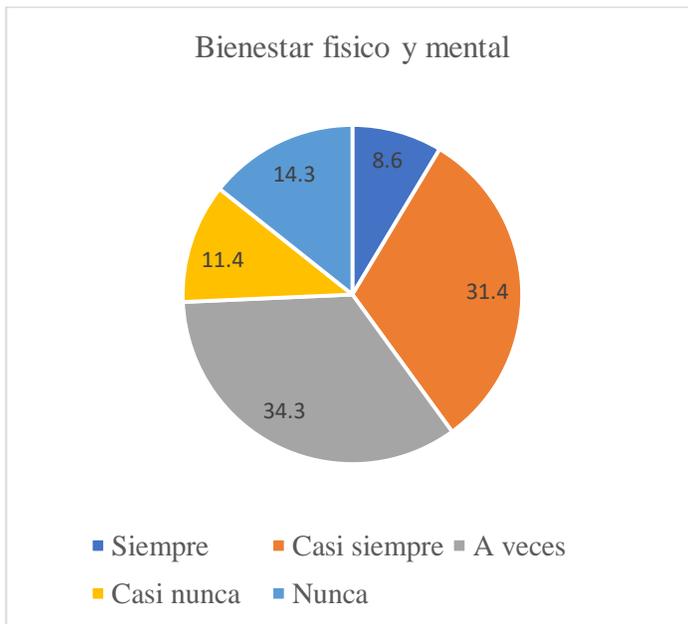
Pregunta 8 ¿Sientes que la empresa se preocupa por tu bienestar físico y mental?

Tabla 8: *Bienestar físico y mental*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	3	8.6%
Casi siempre	11	31.4%
A veces	12	34.3%
Casi nunca	4	11.4%
Nunca	5	14.3%
Total	35	100%

Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

Gráfico 8: Bienestar físico y mental



Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El resultado obtenido de la encuesta de la pregunta 8: La mayoría de los empleados encuestados (31.4%) sienten que casi siempre la empresa se preocupa por su bienestar físico y mental. Sin embargo, un porcentaje considerable (34.3%) indica que a veces siente esta preocupación, lo que sugiere que la empresa podría mejorar en este aspecto.

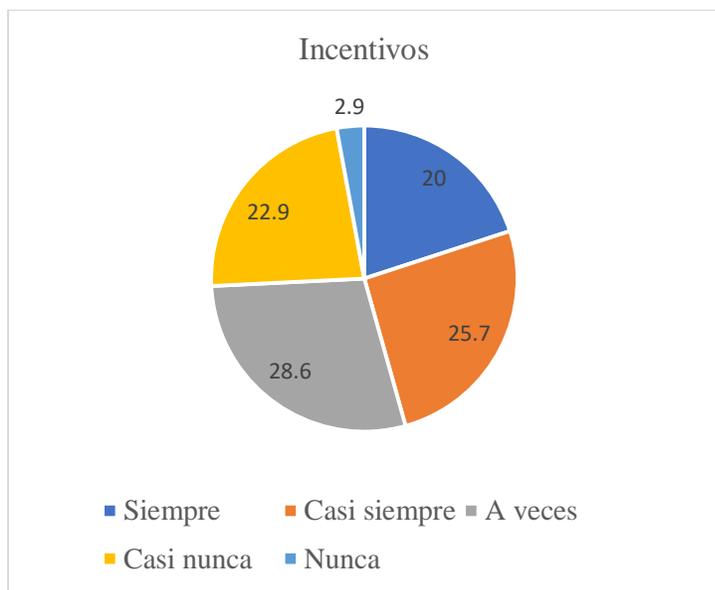
Pregunta 9: ¿Consideras que los incentivos (bonos, premios, etc.) son motivadores y accesibles?

Tabla 9: *Incentivo*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	7	20%
Casi siempre	9	25.7%
A veces	10	28.6%
Casi nunca	8	22.9%
Nunca	1	2.9%
Total	35	100%

Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

Gráfico 9: *Incentivos*



Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El resultado obtenido de la encuesta de la pregunta 9: La mayoría de los empleados encuestados (28.6%) consideran que los incentivos (bonos, premios, etc.) son casi siempre motivadores y accesibles. Un porcentaje significativo (25.7%) indica que los incentivos son siempre motivadores, lo que sugiere que los programas de incentivos de la empresa tienen un impacto positivo en la motivación de los empleados. Sin embargo, un 22.9% de los empleados respondió que los incentivos son a veces motivadores, lo que indica que existen áreas de oportunidad para mejorar los programas de incentivos.

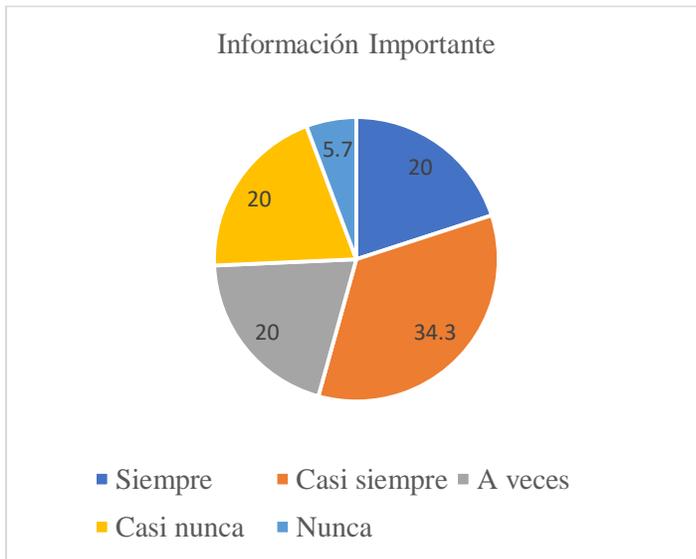
Pregunta 10 ¿Consideras que la información importante fluye adecuadamente en la empresa?

Tabla 10: Información importante

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	7	20%
Casi siempre	12	34.3%
A veces	7	20%
Casi nunca	7	20%
Nunca	2	5.7%
Total	35	100%

Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

Gráfico 10: Información Importante



Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El resultado obtenido de la encuesta de la pregunta 10: La mayoría de los empleados encuestados (34.3%) consideran que la información importante casi siempre fluye adecuadamente en la empresa. Sin embargo, un porcentaje significativo (40%) indicó que la información fluye a veces o casi nunca de manera adecuada, lo que sugiere que existen áreas de oportunidad en la comunicación interna.

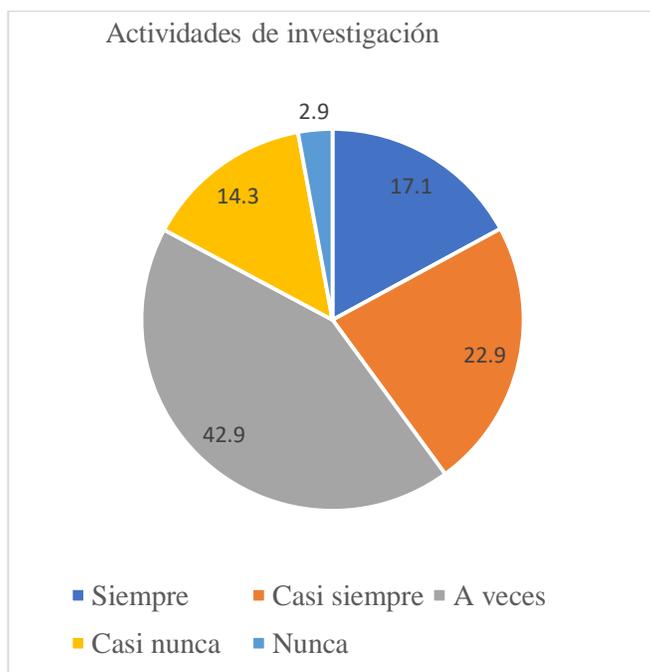
Pregunta 11 ¿Consideras que las actividades de integración organizadas por la empresa fomentan un buen ambiente laboral?

Tabla 11: Actividades de integración

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	6	17.1%
Casi siempre	8	22.9%
A veces	15	42.9%
Casi nunca	5	14.3%
Nunca	1	2.9%
Total	35	100%

Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

Gráfico 11: Actividades de integración



Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El resultado obtenido de la encuesta de la pregunta 11: La mayoría de los empleados encuestados (42.9%) consideran que las actividades de integración organizadas por la empresa siempre fomentan un buen ambiente laboral. Un porcentaje significativo (22.9%) indica que estas actividades casi siempre contribuyen a un buen ambiente, lo que sugiere que las iniciativas de integración de la empresa son efectivas.

3.3 Reporte global de resultados Evaluados

Tabla 12 Evaluación por dimensiones

Categorías para rangos y resultados		
Rango de evaluaciones	Resultado	Color
0-2	Deficiente	Rojo
2.01-3	Necesita mejorar	Anaranjado
3.01-4.5	Bueno	Amarillo
4.01-4.5	Muy bueno	Azul
4.51-5	Sobresaliente	Verde

Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

Tabla 13 Grado de clima laboral

Grado de confianza (ICLI)	
0-25	Nulo
25-50	Bajo
50-75	Moderado
75-100	Fuerte

Elaborado por: Grefa M, Vargas E (2024)

Tabla 14 Dimensiones del clima laboral

DIMENSIONES	PREGUNTAS RELACIONADAS		RANGO	RESULTADO
LIDERAZGO (1,4)	¿Existe trabajo en equipo para desarrollar las actividades en la Empresa?	¿Sientes que los líderes son accesibles y abiertos a recibir comentarios?	3,271	BUENO
COMPENSACIONES (2,9,6)	¿Sientes que tus esfuerzos son reconocidos y valorados? ¿Sientes que tienes oportunidades de crecimiento profesional dentro de la empresa?	¿Consideras que los incentivos (bonos, premios, etc.) son motivadores y accesibles?	3,067	BUENO
TRABAJO EN EQUIPO (3, 7,11)	¿Te sientes cómodo/a trabajando con tus compañeros de equipo? ¿Tus compañeros se sienten comprometidos para realizar un trabajo de calidad?	¿Consideras que las actividades de integración organizadas por la empresa fomentan un buen ambiente laboral?	3,448	BUENO
CONDICIÓN DE TRABAJO (5,8,10)	¿Recibes capacitación o apoyo para desarrollar tus habilidades? ¿Sientes que la empresa se preocupa por tu bienestar físico y mental?	¿Consideras que la información importante fluye adecuadamente en la empresa?	3,267	BUENO
TOTAL (ICL)=				65,26%

Liderazgo (1,4): Esta dimensión evalúa cómo los líderes inspiran, motivan y guían a sus equipos. Una puntuación de 3,271 sugiere que hay aspectos positivos en el liderazgo, pero también áreas específicas de mejora, como la comunicación, el reconocimiento, el desarrollo del talento, la

gestión del conflicto, podrían ser aspectos clave para alcanzar un nivel de liderazgo más efectivo y motivador.

Compensaciones (2,9,6): Esta dimensión evalúa aspectos positivos, pero también necesita mejoras (3,067). Los empleados pueden sentir que sus salarios no son competitivos, que los beneficios son insuficientes, o que el sistema de compensación no es justo o transparente.

Trabajo en equipo (3, 7,11): Esta dimensión mide la calidad de la colaboración, comunicación y apoyo mutuo entre los miembros del equipo. La puntuación más alta (3,448) sugiere un ambiente de trabajo en equipo positivo. Sin embargo, siempre hay margen para mejorar. Los empleados pueden sentir que no hay suficiente colaboración o comunicación entre los equipos, que hay conflictos o dificultades para trabajar juntos, o que no se valoran las contribuciones individuales.

Condiciones de trabajo (5,8,10): esta dimensión evalúa el entorno físico, la seguridad y los recursos disponibles para los empleados. La puntuación de 3,267 indica un nivel de satisfacción es buena con las condiciones de trabajo. Pero siempre hay la necesidad de mejorar, herramientas de trabajo o evaluar políticas de salud mental, horarios flexibles, o programas de bienestar para mejorar la percepción de los empleados.

Índice de Clima Laboral (ICL)

El Índice de Clima Laboral (global del 65,26% proporciona una visión general de la satisfacción de los empleados en todas las dimensiones. Un ICL del 65,26% sugiere que hay un nivel de satisfacción general moderado en la organización. Esto refuerza la necesidad de abordar las áreas de mejora identificadas en cada dimensión.

3.3.1 Correlación

Tabla 15 Correlación del clima laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 ¿Existe trabajo en equipo para desarrollar las actividades en la Empresa?	1										
2 ¿Sientes que tus esfuerzos son reconocidos y valorados?	0,66	1,00									
3 Te sientes cómodo/a trabajando con tus compañeros de equipo?	0,68	0,28	1,00								
4 ¿Sientes que los líderes son accesibles y abiertos a recibir comentarios?	0,40	0,74	0,13	1,00							
5 ¿Recibes capacitación o apoyo para desarrollar tus habilidades?	0,29	0,15	0,42	0,02	1,00						
6 ¿Sientes que tienes oportunidades de crecimiento profesional dentro de la empresa?	0,38	0,42	0,20	0,42	0,22	1,00					
7 ¿Tus compañeros se sienten comprometidos para realizar un trabajo de calidad?	0,45	0,38	0,57	0,21	0,55	0,29	1,00				
8 ¿Recibes capacitación o apoyo para desarrollar tus habilidades?	0,24	0,39	0,10	0,59	0,17	0,57	0,31	1,00			
9 ¿Consideras que los incentivos (bonos, premios, etc.) son motivadores y accesibles?	0,50	0,34	0,51	0,28	0,61	0,27	0,64	0,46	1,00		
10 ¿Consideras que la información importante fluye adecuadamente en la empresa?	0,49	0,38	0,26	0,50	0,18	0,34	0,09	0,60	0,38	1,00	
11 ¿Consideras que las actividades de integración organizadas por la empresa fomentan un buen ambiente laboral?	0,27	0,41	-0,01	0,65	0,05	0,50	0,04	0,47	0,20	0,33	1

Elaborado por: Microsoft Excel

3.3.2 Análisis por Pregunta

1. ¿Existe trabajo en equipo para desarrollar las actividades en la Empresa?

Correlación moderada-alta con la pregunta 3 (Te sientes cómodo/a trabajando con tus compañeros de equipo?), lo cual es lógico ya que el trabajo en equipo efectivo facilita un ambiente de trabajo cómodo.

Correlación moderada con la pregunta 7 (¿Tus compañeros se sienten comprometidos para realizar un trabajo de calidad?), lo que sugiere que el trabajo en equipo está relacionado con el compromiso y la calidad del trabajo.

2. ¿Sientes que tus esfuerzos son reconocidos y valorados?

Correlación alta con la pregunta 4 (¿Sientes que los líderes son accesibles y abiertos a recibir comentarios?), lo que indica que el reconocimiento está asociado con un liderazgo receptivo.

Correlación moderada con la pregunta 6 (¿Sientes que tienes oportunidades de crecimiento profesional dentro de la empresa?), lo que sugiere que el reconocimiento puede estar relacionado con las perspectivas de desarrollo.

3. ¿Te sientes cómodo/a trabajando con tus compañeros de equipo?

Además de la correlación con la pregunta 1, también presenta una correlación moderada con la pregunta 7 (¿Tus compañeros se sienten comprometidos para realizar un trabajo de calidad?), lo que refuerza la idea de que un buen ambiente de equipo se relaciona con el compromiso.

4. ¿Sientes que los líderes son accesibles y abiertos a recibir comentarios?

Además de la correlación con la pregunta 2, también muestra una correlación moderada con la pregunta 8 (¿Sientes que la empresa se preocupa por tu bienestar físico y mental?), lo que sugiere que un liderazgo receptivo puede estar asociado con una cultura de bienestar.

5. ¿Recibes capacitación o apoyo para desarrollar tus habilidades?

Correlación moderada con la pregunta 6 (¿Sientes que tienes oportunidades de crecimiento profesional dentro de la empresa?), lo cual es esperable ya que la capacitación está relacionada con el desarrollo profesional.

7. ¿Tus compañeros se sienten comprometidos para realizar un trabajo de calidad?

Presenta correlaciones moderadas con varias preguntas, lo que sugiere que el compromiso es un aspecto central del clima laboral, relacionado con el trabajo en equipo, el ambiente de trabajo y el reconocimiento.

9. ¿Consideras que los incentivos (bonos, premios, etc.) son motivadores y accesibles?

Correlación moderada con la pregunta 2 (¿Sientes que tus esfuerzos son reconocidos y valorados?), lo que sugiere que los incentivos pueden ser una forma de reconocimiento.

10. ¿Consideras que la información importante fluye adecuadamente en la empresa?

Correlación moderada con la pregunta 4 (¿Sientes que los líderes son accesibles y abiertos a recibir comentarios?), lo que sugiere que la comunicación fluye mejor cuando hay un liderazgo receptivo.

11. ¿Consideras que las actividades de integración organizadas por la empresa fomentan un buen ambiente laboral?

Correlación moderada con la pregunta 3 (Te sientes cómodo/a trabajando con tus compañeros de equipo?), lo que sugiere que las actividades de integración pueden contribuir a un ambiente de trabajo positivo.

3.4 Resultados por objetivos 3

Proponer estrategias de mejora basadas en los resultados obtenidos para incrementar el rendimiento de los trabajadores

Manual de estrategias

Un manual de estrategias sirve como una guía estructurada que facilita la planificación, implementación y evaluación de estrategias, ya sea en educación, negocios, proyectos o cualquier ámbito donde se requiera un enfoque organizado.

INTRODUCCIÓN

Objetivo General

Objetivos Específicos

Valores

Organigrama

ESTRATEGIAS

Dimensión de liderazgo

Comunicación Interna

Comunicación entre departamentos

Dimensión de compensaciones

Reconocimiento de los empleados

Dimensión trabajo en equipo

Comunicación ente compañeros del mismo departamento

Cultura Organizacional

Dimensión condición de trabajo

Clima Laboral.

Evaluación y seguimiento

4 PROPUESTA

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA

MANUAL DE ESTRATEGIAS

**ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA AMBATO
REGIONAL CENTRO NORTE S.A. SUB-ZONA NAPO**

AUTORES:

MARITZA ELENA GREFA CERDA

EVELIN JOHANNA VARGAS LICUY

TENA-ECUADOR

2024 -2025

Introducción:

El ambiente de trabajo es el alma de la organización. El entorno laboral que se realiza todos los días afecta nuestra motivación, productividad y felicidad. Esta guía está diseñada para crear un ambiente de trabajo donde cada empleado se sienta valorado, motivado e involucrado. Utilizando estrategias prácticas y herramientas útiles, por lo cual nos esforzamos por crear un ambiente de trabajo positivo que mejore el desempeño individual y colectivo.

Objetivo General

Fomentar un ambiente laboral positivo para mejorar la colaboración, motivación, compromiso de los empleados.

Objetivos Específicos

- ✚ Implementar actividades de reconocimiento formal para valorar los logros y contribuciones de los empleados.
- ✚ Promover y mantener las relaciones positivas laborales.
- ✚ Motivar a los trabajadores para un mejor rendimiento laboral

Valores

Respeto: respetar a cada individuo, independientemente de su posición, origen o creencias.

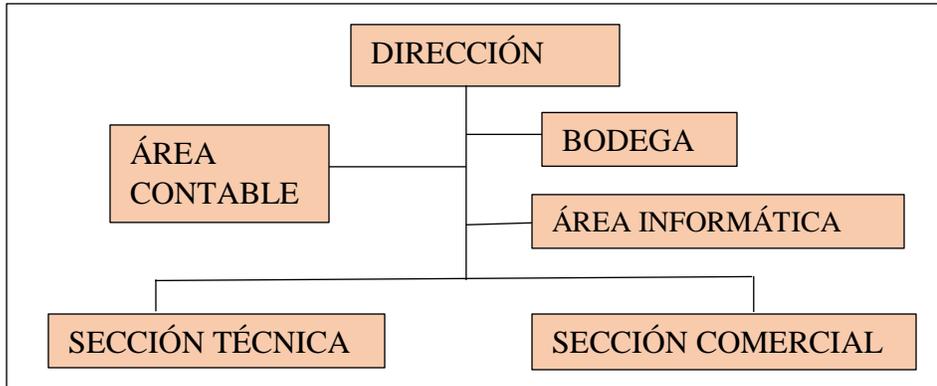
Integridad: Actuar con honestidad, transparencia y ética en todas las situaciones.

Trabajo en equipo: Fomentar la colaboración, la comunicación y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo.

Excelencia: Buscar siempre la mejora continua y la excelencia en todo lo que se hace.

Responsabilidad social: Contribuir al bienestar de la comunidad y al cuidado del medio ambiente.

Organigrama



Elaborado por: Grefa M, Vargas E, 2024, fuente director Nelson Muso: Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte, Sub-Zona Napo

ESTRATEGIAS

➤ Dimensión de liderazgo

✓ Comunicación Interna

Escuchar y Respetar las Opiniones:

- Buzones de sugerencias, encuestas, foros de discusión.

Crear un Calendario de Reuniones Semanales

✓ Comunicación entre departamentos

Jornadas de Integración: Organizar actividades recreativas para fortalecer la relación entre departamentos. Como almuerzos, competencias deportivas o celebraciones internas



Almuerzos



43
Competencia



Celebraciones internas

Talleres de Colaboración: Ofrece talleres sobre escucha activa, comunicación asertiva y resolución de conflictos.



Taller comunicación asertiva: permite expresar los propios sentimientos y nuestras opiniones frente a otras personas, sin hostilidad ni agresividad y respetando

➤ **Dimensión de compensación**

✓ **Actividad de Reconocimiento**

Empleado del mes: Reconocer a un empleado destacado cada mes.

-Fotografía en el mural de información



- Reconocimiento en un acto solemne de la institución y premio simbólico



➤ **Dimensión trabajo en equipo**

- ✓ Comunicación entre Compañeros del Mismo Departamento

Reuniones de Equipo: Realizar reuniones semanales para revisar tareas, objetivos y resolver dudas.



- ✓ Actividades de Integración:

Organizar actividades fuera del entorno laboral. ayuda a fortalecer la cohesión del equipo y mejorar el ambiente de trabajo.



Dinámica de grupo: Miedos e ilusiones
Descripción: Les dice que tienen que compartir 1 miedo a corto y a largo plazo
(Esta actividad puede durar unos 10 minutos)



Descripción: Cada miembro explica sus funciones y responsabilidades al resto del equipo

- ✓ Actividad de mentoría: Fomentar el aprendizaje entre compañeros con más experiencia.



- Revisión y Actualización de Políticas

Revisar periódicamente las políticas de tolerancia cero para ajustarlas a nuevas necesidades o normativas.



Mediante campañas internas.

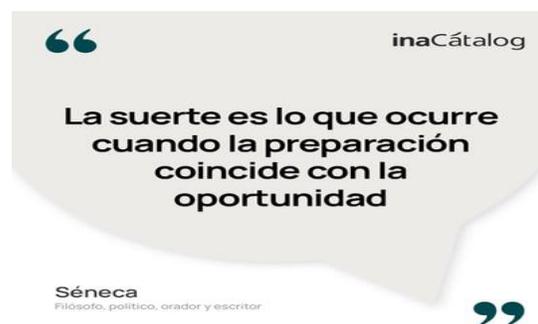
- Historias de éxito: Invitar a los empleados a compartir anécdotas en las que hayan vivido los valores de la empresa.



- **Dimensión condición de trabajo**

- ✓ **Clima Laboral**

Mensajes inspiradores: Enviar mensajes diarios a los empleados con citas, reflexiones o ejemplos relacionados con el valor del día.



- ✓ Encuestas de Clima Laboral: Evaluar periódicamente el ambiente de trabajo para identificar áreas de mejora.



- ✓ Pausa activa: Realizar pausa activa 30 minutos con el personal de trabajo cada 15 días ayuda a desestresar y rendir de mejor manera en las actividades laborales.



➤ Evaluación y Seguimiento

Reunión de Seguimiento: Programar reuniones trimestrales para revisar los avances y realizar ajustes.



5 CONCLUSIONES

Se realizó un análisis situacional mediante la herramienta FODA, a través de un diálogo con el director de la Empresa Eléctrica Ambato Sub-Zona Napo, con el fin de recopilar información. Este diagnóstico inicial es esencial para abordar las necesidades específicas de los

colaboradores y establecer las bases de una cultura organizacional más saludable, que fomente la colaboración y el bienestar dentro de la empresa.

Se desarrolló la encuesta con el método feedback para medir el clima laboral los resultados obtenidos han demostrado la importancia de establecer canales de retroalimentación continua, este enfoque ha permitido a la empresa obtener datos valiosos sobre la percepción de los empleados respecto a su entorno laboral, facilitando la toma de decisiones informadas para mejorar las condiciones de trabajo y, por ende, el rendimiento en general.

En base a los resultados obtenidos de las encuestas se ha propuesto estrategias de acciones como la mejora de la comunicación interna, el fortalecimiento del reconocimiento y la capacitación constante permitirá no solo incrementar la satisfacción y el bienestar de los empleados, sino también optimizar su rendimiento

6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Pilligua Lucas , C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (29 de 05 de 2019). *Universidad El Bosque*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- AGUILAR, S. J., & LOOR ZAMBRANO, L. S. (06 de 03 de 2024). *DIAGNÓSTICO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS EMPRESAS BANANERAS DE LA CIUDAD DE MACHALA*. Obtenido de https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/22499/1/Trabajo_Titulacion_2470.pdf
- Armas Ortega,, Y. M., Llanos Encalda, M., & Traverso Holguín, Mgs., P. A. (2017). *Gestion de talento humano*. Obtenido de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Avila, H. F., Matilla González, M., & Mantecón Licea, S. (18 de 08 de 2020). *Revista Didasc@lia: D&E. Publicación del CEPUT- Las Tunas, Cuba*. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F7692391.pdf&psig=AOvVaw015-9Zav8noOhzsUCItJ28&ust=1735277733996000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAYQrpoMahcKEwiAh-S228SKAxUAAAAAHQAAAAAQBA>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (02 de 06 de 2020). *Revista Universidad y Sociedad*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Calcina, G. F., Moreno Álvarez, C. A., Paredes Valverde, Y., Quispe Herrera, R., Estrada Araoz, E. G., & Paricahua Peralta, J. N. (6 de 2022). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE MADRE DE DIOS - SEDE PUERTO MALDONADO*.

- Obtenido de
[https://repositorio.cidecuador.org/jspui/bitstream/123456789/1843/5/Libro%20Influencia%20Clima%20Organizacional_DEF%20\(1\).pdf](https://repositorio.cidecuador.org/jspui/bitstream/123456789/1843/5/Libro%20Influencia%20Clima%20Organizacional_DEF%20(1).pdf)
- Cantú, N. S., Pedraza, N. A., & Madero, S. M. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación universitaria*. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). *REVISTA MULTIDICIPLINAR*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Chóez López, M. E., & Vélez Mendoza, L. P. (05 de 04 de 2021). *POLO DEL CONOCIMIENTO*. Obtenido de file:///C:/Users/Danny%20Daniel/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralYSuRelacionConElNivelDeCompromiso-7926977.pdf
- Cruz, J. M. (03 de 05 de 2023). *EduSol*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-80912023000200001
- CRUZ, R. A. (08 de 2021). *MODELO DE GESTIÓN COMUNICACIONAL HORIZONTAL EN EMPRESAS*. Obtenido de <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/f6778db9-df74-4e2f-96d8-dbe4fa48563b/content>
- Delgado, O. E., & Garibay Rendón, N. G. (2020). *Comunicación organizacional Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en América Latina*. Obtenido de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/in/v15n2/1688-8626-in-15-02-43.pdf>
- Doria-Velarde, A. J., Vivas-Escalante, A. D., Neira-Valdivia, F. Y., & Durand-Saavedra, D. P. (05 de 6 de 2024). *Clima laboral y su influencia en las habilidades de los directivos, Maule, Chile*. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882023000300211#:~:text=En%20otras%20palabras%2C%20se%20trata,los%20miembros%20de%20la%20organizaci%C3%B3n.
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (1 de 07 de 2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
- Guzmán, L. F., López Muñoz, L. L., & Sánchez Jiménez, J. X. (2024). *Percepción del clima laboral del personal asistencial en una Institución de salud de tercer*. Universidad EAN.
- Loor Zambrano, H. Y., & Romero Villagrán, J. L. (18 de 07 de 2020). *REVISTA E-IDEA*. Obtenido de <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/48/86>
- Luza, T. C., Jara Córdova, O., Arias Gonzáles, J., Flores Limo, F. A., & Balmaceda Flores, C. A. (2023). *Métodos mixtos de investigación para principiantes*. Obtenido de <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/119/161/190?inline=1>
- Martín, D. (30 de 09 de 2024). *Comunicación interna*. Obtenido de <https://www.openhr.cloud/blog/comunicacion-interna>

- Merlo, O. X., Uvidia Ramírez, K. M., & Carapas Revelo, A. E. (11 de 06 de 2021). *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000200045
- Ordóñez, A. Á. (2021). *"Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones"*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/96241029-ff10-42be-ac32-179551705b03/content>
- Palma Campos, J. B., Sangama Torres, C. N., & Pacheco Gonzales, I. B. (30 de 06 de 2023). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE LATINOAMÉRICA*. Obtenido de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2488/2932>
- Raeburn, A. (1 de 07 de 2024). Obtenido de asana: <https://asana.com/es/resources/swot-analysis>
- Rodríguez, G. N. (23 de 08 de 2023). *Diseño de una política de comunicación organizacional interna para el fortalecimiento de la cultura en la Empresa Prix*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9511/1/T4167-MGTH-Kassar-Dise%C3%B1o.pdf>
- Romero, K. N. (09 de 2022). *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/3b0e61ef-a34b-4a67-b973-4af536b96184/content>
- Rubio, D. B., Cuenca Rivera, P. E., García Murillo, P. G., Gutiérrez Gómez, G., & Portela Ramírez, A. J. (2021). Sugerencias para escribir análisis de resultados, conclusiones y recomendaciones en tesis y trabajos de grado. *Dialnet*. doi: <https://doi.org/10.15332/24224529.660>
- Rubio, M. (24 de 10 de 2023). *viterbit*. Obtenido de <https://viterbit.com/blog/reconocimiento-laboral-para-motivar-equipo>
- Suárez, E. (09 de 11 de 2023). *Experto Universitario*. Obtenido de <https://expertouniversitario.es/blog/tipos-de-investigacion/>
- Trocoso-Tambo, L. d., Maldonado-Mosquera, D. J., & Isea-Argüelles, J. J. (2024). Estrategias gerenciales orientadas a mejorar el clima organizacional en un hospital. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*. doi:<https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.94>
- Universidades, S. (10 de 12 de 2021). *Logo Santander Open Academy*. Obtenido de <https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/cualitativa-y-cuantitativa.html>
- Zendesk. (28 de 02 de 2024). *Zendesk*. Obtenido de <https://www.zendesk.com.mx/blog/feedback-ques/>

ANEXOS

Anexo 1

Anexo 1: *Solicitud emitida*

Tena, 13 de noviembre del 2024

Ing. Nelson Muso

DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ZONAL ORIENTAL NAPO DE LA EMPRESA
ELECTRICA AMBATO

De mi consideración:



Nosotras, **Vargas Licuy Evelin Johanna** con cédula de ciudadanía No. **1501034670**, **Grefa Cerda Maritza Elena** con cédula de ciudadanía No. **1500982853**, estudiante de la carrera de **Tecnología Superior en Administración**, del **Instituto Superior Tecnológico Tena**, nos dirijo para saludarle y desearle éxitos en sus funciones, además muy respetuosamente solicito a usted, nos autorice realizar la investigación pertinente con el Tema: Análisis del clima laboral en la empresa.

Por la atención que sepa dar a la solicitud, expreso mi sincero agradecimiento.

Atentamente,

Vargas Licuy Evelin Johanna
Teléfono de contacto: 0968626447
E-Mail: evelin.vargas@est.itstena.edu.ec

Grefa Cerda Maritza Elena
Teléfono de contacto: 0962973667
E-Mail: maritza.grefa@est.itstena.edu.ec

Anexo 2

Anexo 2: *Respuesta de la solicitud*



Oficio No. EEASA-DZON-DIR-207-2024
Tena, 19 de noviembre de 2024

Señoritas
Evelin Johana Vargas Licuy
Maritza Elena Greña Cerda
Presente

De mi consideración:

En atención al oficio S/N receiptado con trámite sissol No.50690-2024, como estudiantes de la carrera de Tecnología Superior en Administración del Instituto Superior Tecnológico Tena, solicitan la autorización para realizar la investigación sobre el tema: Análisis del clima laboral en la empresa.

En este sentido, en mi calidad de Director del Departamento Zona Oriental Napo de la Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A., EEASA, concedo la autorización a fin de que realice el estudio de investigación al personal que labora en la Sucursal Mayor Tena.

Con sentimiento de consideración y estima.

Atentamente,


Ing. Elec. Nelson Muso D.
DIRECTOR DZO NAPO



NM/La.

Anexo 3

Anexo 3: Encuestas



ENCUESTA

ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA AMBATO REGIONAL CENTRO NORTE S.A. SUB ZONA NAPO MEDIANTE LA APLICACIÓN DEL MÉTODO FEEDBACK

Objetivo: El objetivo de la presente encuesta es de carácter netamente académico, la información obtenida servirá para poder desarrollar un análisis del clima laboral mediante la aplicación método del feedback en la empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A. Sub Zona Napo

Indicaciones Generales: Lea detenidamente cada pregunta y seleccione el ítem que considere pertinente con la mayor sinceridad posible, el documento es con fines estrictamente académicos y es totalmente **ANÓNIMO**.

Pregunta 1 ¿Existe trabajo en equipo para desarrollar las actividades en la Empresa?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Pregunta 2 ¿Sientes que tus esfuerzos son reconocidos y valorados?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Pregunta 3 Te sientes cómodo/a trabajando con tus compañeros de equipo?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Pregunta 4. ¿Sientes que los líderes son accesibles y abiertos a recibir comentarios?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Pregunta 5 ¿Recibes capacitación o apoyo para desarrollar tus habilidades?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Pregunta 6: Sientes que tienes oportunidades de crecimiento profesional dentro de la empresa?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Pregunta 7. ¿Tus compañeros se sienten comprometidos para realizar un trabajo de calidad?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Pregunta 8 ¿Sientes que la empresa se preocupa por tu bienestar físico y mental?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Pregunta 9: ¿Consideras que los incentivos (bonos, premios, etc.) son motivadores y accesibles?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

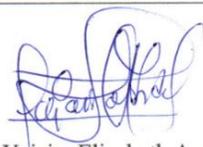
Pregunta 10 ¿Consideras que la información importante fluye adecuadamente en la empresa?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Pregunta 11 ¿Consideras que las actividades de integración organizadas por la empresa fomentan un buen ambiente laboral?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Elaborado por:	
 Maritza Elena Grefa Cerda ESTUDIANTE	 Evelin Johanna Vargas Licuy ESTUDIANTE
Validado por:	Legalizado:
 Eco. Christian Andrés Castro Viteri TUTOR	 Lcda. Yajaira Elizabeth Andi Lozada DOCENTE DE LA ASIGNATURA DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Anexo 4

Anexo 4: *Visita al director*



Tomada con mi Galaxy A03