

REPÚBLICA DEL ECUADOR



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



**ADMINISTRACIÓN**

**CASO DE ESTUDIO**

**ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA “DISTRIBUCIONES DANIELITO”  
EN LA CIUDAD DE TENA, PROVINCIA NAPO**

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

**AUTORAS:** Guaña Quezada Narcisa Magaly  
Tanguila Alvarado Marilin Amelia

**TUTOR:** Lcdo. Héctor Anibal Lozada Grefa

**Tena - Ecuador**

**2024 - 2025**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iv
1. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1. OBJETIVOS.....	9
1.1.1. Objetivo General.....	9
1.1.2. Objetivos Específicos.....	9
2. ANÁLISIS.....	9
2.1. Materiales.....	10
2.2. Tipo de Investigación.....	11
3. METODOLOGÍA PARA CADA OBJETIVO.....	12
3.1. Metodología Objetivo 1.....	12
3.2. Metodología Objetivo 2.....	13
3.3. Metodología Objetivo 3.....	13
4. RESULTADOS.....	13
4.1. Resultados del Objetivo 1.....	13
4.1.1. Encuestas.....	14
4.2. Resultado objetivo 2.....	24
4.2.1. Estrategias de Satisfacción.....	24
4.3. Resultado del objetivo 3.....	28
4.3.1. Informe.....	28
5. CONCLUSIONES.....	29
6. RECOMENDACIONES.....	29
7. BIBLIOGRAFICAS.....	30
8. ANEXOS.....	31

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Materiales para el desarrollo del proyecto.....	10
<b>Tabla 2</b> Edad .....	14
<b>Tabla 3</b> Sexo.....	15
<b>Tabla 4</b> Calificación el ambiente general de trabajo en la empresa “Distribuciones Danielito” .....	16
<b>Tabla 5</b> El ambiente de trabajo fomenta la colaboración entre los empleados .....	17
<b>Tabla 6</b> Sentimiento valorado/a por tus superiores y compañeros de trabajo .....	18
<b>Tabla 7</b> Acceso a programas de capacitación o formación para mejorar tus habilidades.....	19
<b>Tabla 8</b> Calificación de las condiciones físicas de tu lugar de trabajo (espacios, equipo, infraestructura) .....	20
<b>Tabla 9</b> Sentimiento o motivado/a para cumplir con tus responsabilidades laborales.....	21
<b>Tabla 10</b> La empresa reconoce y premia adecuadamente tus logros y desempeño .....	22
<b>Tabla 11</b> Recomendarías para trabajar en la empresa “Distribuciones Danielito” a sus amigos o familiares ...	23

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Edad.....	14
<b>Figura 2</b> Sexo .....	15
<b>Figura 3</b> Calificación el ambiente general de trabajo en la empresa “Distribuciones Danielito” .....	16
<b>Figura 4</b> El ambiente de trabajo fomenta la colaboración entre los empleados.....	17
<b>Figura 5</b> Sentimiento valorado/a por tus superiores y compañeros de trabajo .....	18
<b>Figura 6</b> Acceso a programas de capacitación o formación para mejorar tus habilidades .....	19
<b>Figura 7</b> Calificación de las condiciones físicas de tu lugar de trabajo (espacios, equipo, infraestructura) .....	20
<b>Figura 8</b> Sentimiento o motivado/a para cumplir con tus responsabilidades laborales .....	21
<b>Figura 9</b> La empresa reconoce y premia adecuadamente tus logros y desempeño.....	22
<b>Figura 10</b> Recomendarías para trabajar en la empresa “Distribuciones Danielito” a sus amigos o familiares..	23

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

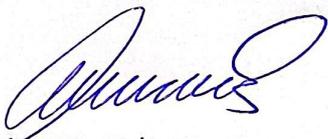
**LCDO. HÉCTOR ANÍBAL LOZADA GREFA**

**PROFESOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA.**

### **CERTIFICA:**

En calidad de Tutor Examen de carácter complejo práctico denominado: **ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA “DISTRIBUCIONES DANIELITO” EN LA CIUDAD DE TENA PROVINCIA NAPO**, de autoría de las señoritas **GUAÑA QUEZADA NARCISA MAGALY Y TANGUILA ALVARADO MARILIN AMELIA**, con CC. **150122150-9; 150108256-2** 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



**ING. HÉCTOR ANÍBAL LOZADA GREFA**

**TUTOR DEL EXAMEN DE CARACTER COMPLEXIVO PRÁCTICO**

## RESUMEN

El análisis del clima laboral en la empresa Distribuciones Danielito surgió como respuesta a la percepción de un ambiente de trabajo insatisfactorio por parte de varios empleados. La principal problemática identificada fue la falta de comunicación interna efectiva, lo que generaba desmotivación y afectaba la productividad. Además, se controlaría que ciertos aspectos del liderazgo y las relaciones interpersonales entre los trabajadores contribuían a un clima. Para abordar esta situación, se utilizó una metodología cuantitativa, aplicando encuestas estructuradas a una muestra representativa de empleados de diferentes áreas de la empresa. Las encuestas incluyen preguntas sobre temas clave como liderazgo, relaciones laborales, condiciones de trabajo, comunicación interna y satisfacción general. Los datos recolectados fueron analizados mediante herramientas estadísticas, lo que permitió identificar áreas críticas que requerían atención. Como resultado, se identificaron varios factores que impactaban negativamente el clima laboral, especialmente en términos de comunicación y motivación. A partir de los hallazgos, se propusieron soluciones concretas, como la implementación de programas de capacitación, reuniones periódicas de retroalimentación y estrategias para mejorar la comunicación interna entre los empleados y los líderes. Estas acciones están orientadas a generar un ambiente de trabajo más positivo, lo cual se espera que se traduzca en una mayor productividad.

**Palabras clave:** Motivación, Satisfacción, Reconocimiento, Comunicación, Liderazgo.

## ABSTRACT

The analysis of the work environment at the company Distribuciones Danielito arose as a response to the perception of an unsatisfactory work environment by several employees. The main problem identified was the lack of effective internal communication, which generated demotivation and affected productivity. In addition, it would be monitored that certain aspects of leadership and interpersonal relationships between workers contributed to a climate. To address this situation, a quantitative methodology was used, applying structured surveys to a representative sample of employees from different areas of the company. The surveys include questions on key topics such as leadership, labor relations, working conditions, internal communication and general satisfaction. The data collected were analyzed using statistical tools, which allowed the identification of critical areas that required attention. As a result, several factors were identified that negatively impacted the work environment, especially in terms of communication and motivation. Based on the findings, concrete solutions were proposed, such as the implementation of training programs, periodic feedback meetings and strategies to improve internal communication between employees and leaders. These actions are aimed at generating a more positive work environment, which is expected to translate into greater productivity.

**Keywords:** Motivation, Satisfaction, Recognition, Communication, Leadership.

**Reviewed by**



B.A Carolina Romero Avala, M.E.d

**LANGUAGE CENTER COORDINATOR**

## 1. INTRODUCCIÓN

En Ecuador es globalizado, lo cual hace que las organizaciones tengan competencia no solo a nivel local, sino mundial. Esto ha hecho que las organizaciones busquen todos los días adaptarse a las nuevas demandas, atraer personal capacitado y dotarse de nuevas herramientas para mantenerse en el mercado, sin dejar de lado el bienestar de los empleados. En la medida en que los trabajadores se muevan en un clima organizacional que favorezca tanto su salud física, psicológica y su desarrollo y respeto como persona, en esa medida será la calidad, pertenencia, eficiencia y eficacia de su trabajo lo que hará progresar a la organización. En un estudio realizado en América Latina durante los años 2014-2015 acerca de los factores determinantes del clima organizacional en las empresas de América Latina, esta información y análisis contenidos en el estudio fueron generados a partir de los resultados de las evaluaciones de clima organizacional realizadas a través de una evaluación virtual. (Asendo, 2015)

Según (Asendo, 2015) se refiere al estudio y evaluación del ambiente de trabajo en las organizaciones a través de diversas culturas, países y sectores. En un mundo cada vez más globalizado, las empresas y organizaciones deben entender cómo los factores culturales, económicos, sociales y tecnológicos influyen en el bienestar, motivación y desempeño de los empleados. Realizar un análisis del clima laboral a nivel global es esencial para mejorar la productividad, reducir la rotación de personal y fomentar un ambiente laboral positivo.

En el Ecuador un gran número de organizaciones se mantiene en el mercado sistemas rígidos para conseguir un triunfo organizacional, provocando con esto una sobrecarga de trabajo, generando demasiada responsabilidad en los trabajadores, a medida que pasa esto desencadena una insatisfacción laboral, clima laboral, incumplimiento de tareas, una inadaptación de puestos de trabajo. (Arteaga, 2017)

Según (Arteaga, 2017) Los factores más comunes porque se genera el clima laboral son: la falta de control sobre el trabajo, las demandas excesivas de colaboradores, sumando la falta de apoyo de compañeros y superiores, profundamente influenciado por las percepciones subjetivas

de los empleados. Esto puede llevar a interpretaciones distorsionadas de la realidad, ya que lo que una persona considera un ambiente positivo, otra puede verlo como negativo, dependiendo de su perspectiva personal, emociones y experiencias previas.

La empresa “Distribuciones Danielito” se dedica a la comercialización de productos y servicios en la ciudad de Tena, una localidad con características particulares en términos de su mercado laboral y contexto social. En los últimos años, la empresa ha experimentado un crecimiento, lo que ha generado la necesidad de optimizar diversos aspectos organizacionales, incluido el clima laboral. Aunque la organización cuenta con un equipo de trabajo comprometido, diversos indicios sugieren que podrían existir áreas de mejora en cuanto a las relaciones interpersonales, la comunicación interna y las oportunidades de desarrollo profesional de los empleados.

El contexto general de este análisis se enmarca en la importancia de estudiar cómo las condiciones laborales afectan el bienestar de los empleados y, en consecuencia, el rendimiento organizacional. En particular, se aborda la necesidad de comprender las dinámicas internas de “Distribuciones Danielito”, para identificar aquellos aspectos que podrían estar generando disconformidad o insatisfacción entre los trabajadores. La empresa se enfrenta a desafíos comunes en el mercado laboral actual, como la falta de formación continua, la ausencia de mecanismos claros de retroalimentación y el reconocimiento limitado de los logros individuales. Estos factores, si no son atendidos adecuadamente, podrían impactar negativamente en la motivación y productividad de los empleados. (Castillo, 2020).

Según (Castillo, 2020) una empresa enfrenta desafíos comunes los cuales si no son tratados y atendidos adecuadamente pueden impactar de manera negativa a la empresa y como a sus empleados, la relevancia es de examinar cómo las condiciones laborales influyen en el bienestar de los empleados, lo que a su vez impacta en el desempeño de la organización. En específico, se busca entender cómo funcionan internamente las dinámicas en “Distribuciones Danielito” para detectar posibles fuentes de insatisfacción entre los empleados.

## **1.1. OBJETIVOS**

### **1.1.1. Objetivo General**

Evaluar el clima laboral en la empresa "Distribuciones Danielito" en la Ciudad de Tena, Provincia Napo, con el fin de identificar los factores que influyen en la satisfacción y productividad de los empleados.

### **1.1.2. Objetivos Específicos**

- Diagnosticar los principales factores que afectan el clima laboral en la empresa Distribuciones Danielito.
- Desarrollar estrategias de satisfacción de los empleados de Distribuciones Danielito.
- Proponer acciones de mejora basadas en los resultados obtenidos.

## **2. ANÁLISIS**

El análisis de esta investigación se basa en el clima laboral que es un factor determinante en la productividad y el bienestar de los empleados dentro de una organización. Un ambiente de trabajo positivo puede aumentar la motivación, reducir la rotación del personal y mejorar el rendimiento general de la empresa. Para evaluar el clima laboral, se llevaron a cabo encuestas Este informe presenta un análisis detallado del clima laboral dentro de una organización y propone estrategias para mejorar la satisfacción de los empleados. en varios factores clave que impactan el bienestar y desempeño de los empleados. El conjunto, se abordarán los aspectos más relevantes como la comunicación interna ya que es un pilar fundamental para la creación de un análisis de la empresa **DISTRIBUCIONES DANIELITO**.

## 2.1. Materiales

Para llevar a cabo un análisis del clima laboral en la empresa "Distribuciones Danielito" en la ciudad de Tena, provincia Napo, es necesario contar con una serie de materiales que faciliten la recopilación de datos y la interpretación de los resultados. Estos materiales incluyen herramientas de recolección de información, recursos para el análisis de datos, y documentos que respalden las conclusiones del estudio. A continuación, te detallo los materiales esenciales para realizar este análisis. (Schein, 1985)

La empresa Distribuciones Danielito está ubicada en la Avenida 15 de noviembre y Víctor Hugo Sanmiguel de la Ciudad de Tena, Provincia de Napo, esta ubicación permite una fácil accesibilidad y facilitando la distribución eficiente de productos y servicios a nivel local. Lo cual permite una estrecha relación con la comunidad y los clientes, lo que se refleja en la calidad y eficiencia de sus servicios.

Para este análisis de la presente investigación los materiales a utilizar son los siguientes:

**Tabla 1** Materiales para el desarrollo del proyecto

<b>Cantidad</b>	<b>Unidad</b>	<b>Detalle</b>	<b>Valor Unitario</b>	<b>Valor Total</b>
1	Mes	Internet	20.00	20
1	Hojas	Cuaderno	1,5	1,5
4	Unidades	Esferos	0,35	1,4
45	Hojas	Impresiones	0,25	11,25
4	Pasaje	Movilización	2,4	9,6
2	Unidades	Anillado	1.50	3.00
			<b>Subtotal</b>	<b>46,75</b>
			<b>Imprevistos (10%)</b>	<b>4,67</b>
			<b>Total</b>	<b>51,42</b>

Elaborado por: (Guaña & Tanguila, 2024)

## 2.2. Tipo de Investigación

**La Investigación Descriptiva** según (Blasco, 2017) describe que es un tipo de estudio que busca analizar y detallar las características de un fenómeno sin manipular variables. Su objetivo es observar, registrar y presentar información de manera precisa para comprender mejor un tema o situación.

**El enfoque cualitativo** según (Blasco, 2017) es un método de investigación que se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos. Se utiliza para medir variables, identificar patrones y establecer relaciones causales o correlacionales entre fenómenos. Este enfoque suele emplear herramientas estadísticas, encuestas, experimentos y análisis de datos estructurados para obtener resultados objetivos y generalizables.

**La encuesta** según (Hernández, 2014) es un método de recolección de datos en el que se hace un conjunto de preguntas a un grupo de personas con el objetivo de obtener información sobre un tema específico. Puede realizarse de manera oral, escrita o digital y se utiliza en investigaciones sociales, estudios de mercado, entre

**Investigación exploratoria** según (Gonzales, 2018) busca obtener información preliminar y explorar las posibles variables que podrían influir para establecer relaciones entre el clima organizacional y otras variables, que se centran en medir o recopilar información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables que estudian como la productividad, el compromiso de los empleados, o el desempeño.

Para realizar un análisis exhaustivo sobre el clima laboral en la empresa Distribuciones Danielito, es esencial seguir un proceso organizado que permita obtener una visión clara sobre cómo los empleados perciben su entorno de trabajo. En primer lugar, se diseñó una encuesta con 12 preguntas estructuradas; a los empleados de comercial Danielito con el objetivo de obtener información sobre comunicación, liderazgo ineficaz o distribución inequitativa de tareas.

Posteriormente, se propone estrategias de mejora del clima laboral en la empresa Distribuciones Danielito se propusieron con el fin de optimizar el ambiente de trabajo, fomentar la satisfacción y el compromiso de los empleados, así como incrementar la productividad y eficiencia dentro de la organización. A través de estas estrategias, se busca reducir la rotación de personal, fortalecer la comunicación interna y promover un entorno laboral más colaborativo y motivador. Además, la implementación de estas mejoras permite identificar y corregir factores que puedan estar afectando el bienestar del equipo, asegurando así un crecimiento sostenible y un mejor desempeño empresarial.

Con base a los resultados obtenidos a través del análisis, se diseña un informe para la empresa Distribuciones Danielito con el objetivo de analizar y mejorar su clima laboral. En este documento, detallo estrategias específicas para fomentar un ambiente de trabajo positivo, aumentar la motivación de los empleados y fortalecer la comunicación interna. A través de un diagnóstico inicial, identifiqué factores que pueden estar afectando la satisfacción y productividad del equipo, proponiendo soluciones como programas de bienestar, incentivos laborales y dinámicas de integración. Con este enfoque, busco optimizar el rendimiento organizacional y promover una cultura empresarial basada en la colaboración y el respeto.

### **3. METODOLOGÍA PARA CADA OBJETIVO**

#### **3.1. Metodología Objetivo 1**

##### **Diagnosticar los principales factores que afectan el clima laboral en la empresa Distribuciones Danielito.**

Se recopilaron datos e información de la fuente de estudio para analizar el clima laboral en la empresa Distribuciones Danielito, utilizando encuestas con un enfoque cuantitativo. Estas encuestas permiten obtener una visión directa de cómo los empleados perciben su entorno de trabajo y ayudan a identificar áreas de mejora en la comunicación, el liderazgo, la colaboración y otros aspectos clave que influyen en la satisfacción y productividad. Además, facilitan la detección de posibles problemas antes de que se conviertan en conflictos mayores, lo que permite implementar acciones correctivas para mejorar el ambiente laboral y el desempeño general de la empresa.

### **3.2. Metodología Objetivo 2**

#### **Desarrollar estrategias de satisfacción de los empleados de Distribuciones Danielito.**

El desarrollo de estrategias de satisfacción de los empleados en Distribuciones Danielito es fundamental para mejorar el ambiente laboral, incrementar la productividad y reducir la rotación de personal. Utilizando un enfoque de innovación donde permite que los empleados se sientan valorados y motivados, lo que contribuyen a un mejor desempeño y compromiso con los objetivos de la empresa. Además, una fuerza laboral satisfecha mejora la calidad del servicio al cliente, genera un clima de trabajo positivo y favorece la lealtad hacia la empresa, lo que, a largo plazo, tiene un impacto directo en la rentabilidad y sostenibilidad del negocio.

### **3.3. Metodología Objetivo 3**

#### **Proponer acciones de mejora basadas en los resultados obtenidos.**

Para cumplir con el objetivo se utilizó la metodología aplicada es descriptiva con un enfoque cualitativo y la herramienta de un informe, el cual se encuentra detallado las estrategias de satisfacción dentro del clima laboral y permite que los empleados se sientan motivados a realizar sus tareas dentro de su ámbito laboral es necesario analizar los factores que influyen en el ambiente de trabajo, identificar áreas de oportunidad y desarrollar acciones concretas que fomenten el bienestar, la comunicación efectiva y la motivación del equipo.

## **4. RESULTADOS**

### **4.1. Resultados del Objetivo 1.**

#### **Objetivo 1: Diagnosticar los principales factores que afectan el clima laboral en la empresa Distribuciones Danielito.**

Para dar cumplimiento con el objetivo programado se realizó encuestas (ANEXO 4) a 12 trabajadores de la empresa Distribuciones Danielito con la finalidad de tener una visión más clara dentro de su ámbito laboral y sobre todo la importancia del clima laboral, se puede evidenciar en el siguiente link: <https://forms.gle/zAVoyXWR3pJQ1AhD8>

#### 4.1.1. Encuestas

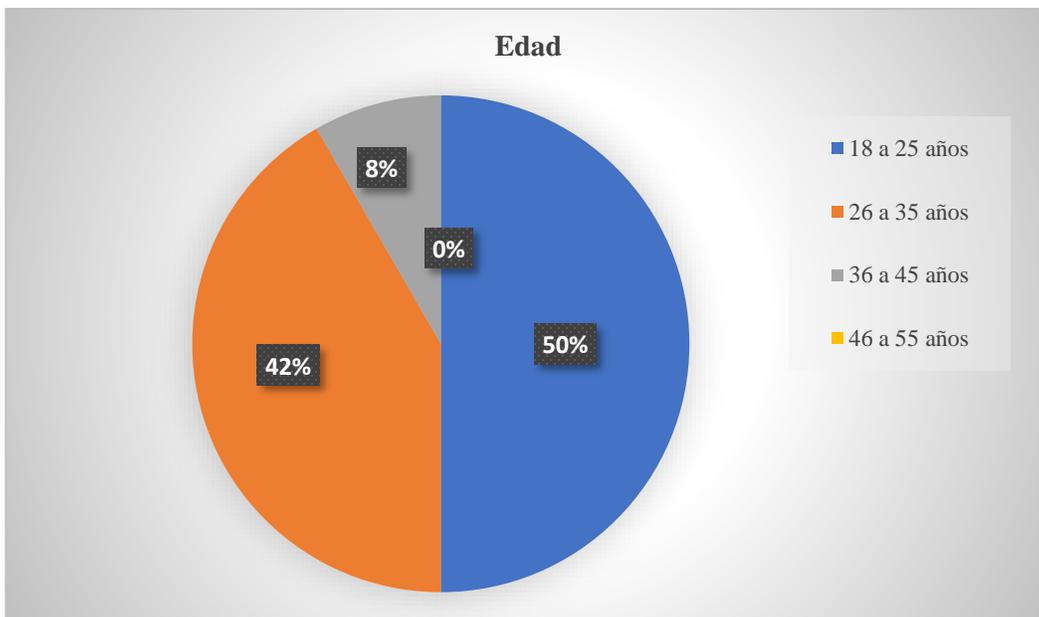
##### Pregunta 1: Rango de Edad

Tabla 2: Edad

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
18 a 25 años	6	50%
26 a 35 años	5	42%
36 a 45 años	1	8%
46 a 55 años	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: (Guaña & Tanguila, 2024)

Figura 1: Rango de Edad



Elaborado por: (Guaña & Tanguila, 2024)

**Análisis:** Del total de encuestados el mayor porcentaje de participantes se encuentra en el rango de 18 a 25 años (50%), seguido de cerca por el grupo de 26 a 35 años (42%). Las personas de 36 a 45 años representan el 8%.

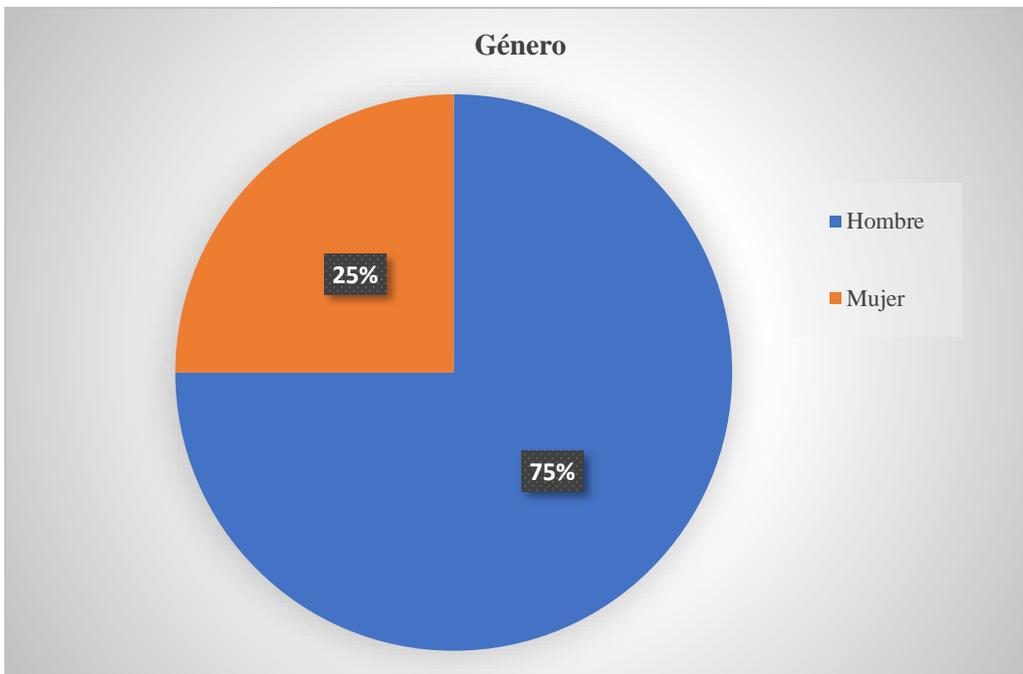
## Pregunta 2: Sexo

Tabla 3: Sexo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Hombre	9	75%
Mujer	3	25%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: (Guaña & Tanguila, 2024)

Figura 2: Sexo



Elaborado por: (Guaña & Tanguila, 2024)

**Análisis:** La distribución de sexo en el total de 12 personas encuestadas, muestra que el 75% son hombres, es decir, (9 personas) y el 25% son mujeres con (3 personas). Esto indica una clara mayoría masculina en la población analizada.

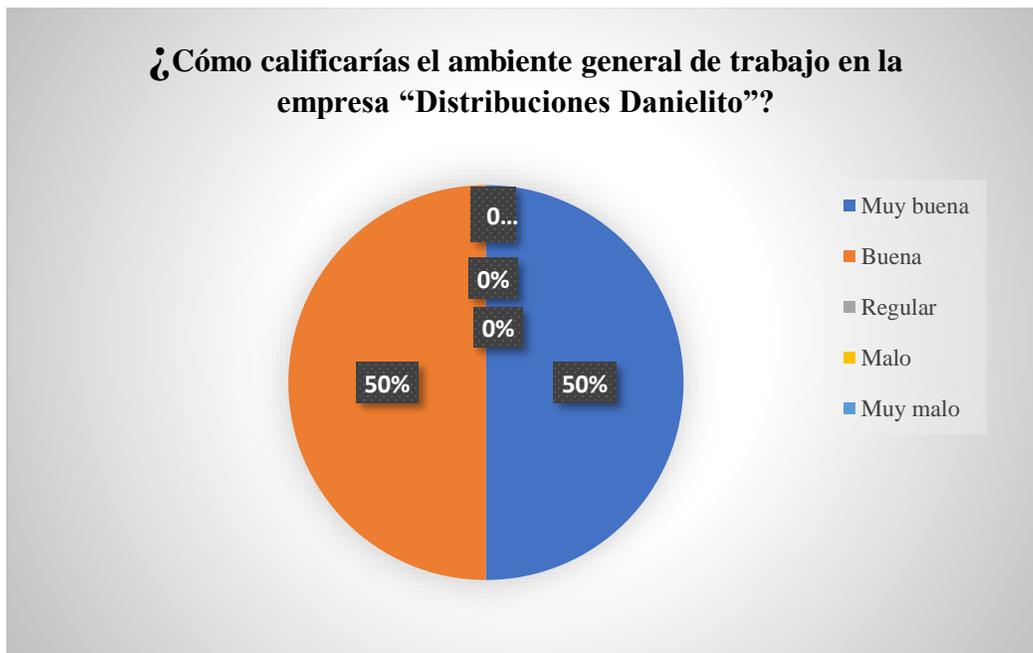
**Pregunta 3:** ¿Cómo calificarías el ambiente general de trabajo en la empresa “Distribuciones Danielito”?

**Tabla 4** Calificación el ambiente general de trabajo en la empresa “Distribuciones Danielito”

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Muy buena	6	50%
Buena	6	50%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
Muy malo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: (Guaña & Tanguila, 2024)

**Figura 3:** Calificación el ambiente general de trabajo



Elaborado por: (Guaña & Tanguila, 2024)

**Análisis:** La tabla refleja una percepción positiva del ambiente laboral en la empresa “Distribuciones Danielito”, donde el 100% de los encuestados lo califican como “Muy buena” (50%) o “Buena” (50%), sin valoraciones negativas. Esto sugiere un entorno de trabajo favorable, con condiciones que generan satisfacción entre los empleados.

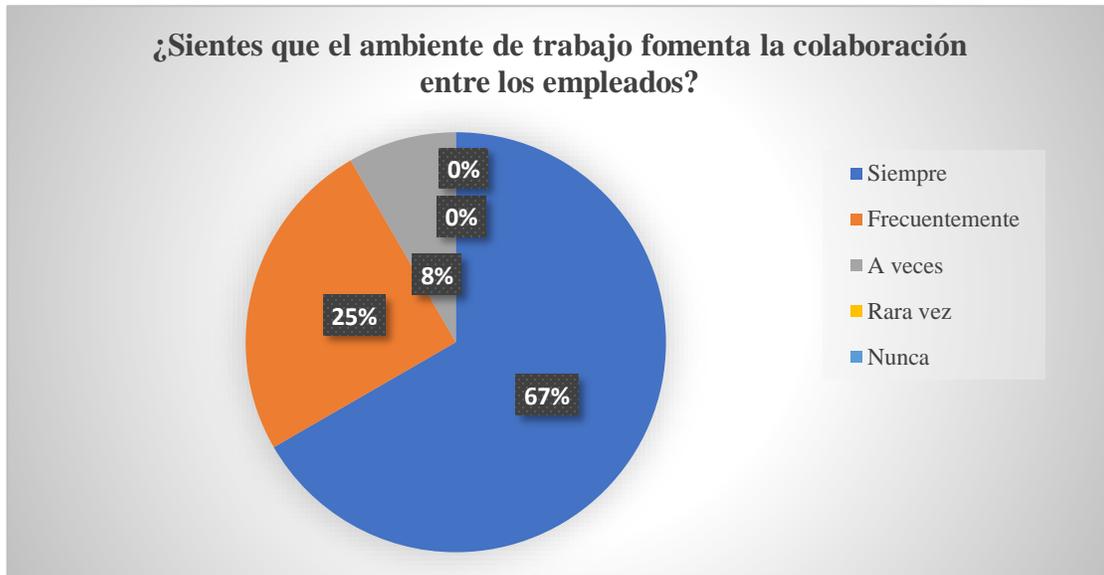
**Pregunta 4:** ¿Sientes que el ambiente de trabajo fomenta la colaboración entre los empleados?

**Tabla 5** El ambiente de trabajo fomenta la colaboración entre los empleados

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Siempre	8	67%
Frecuentemente	3	25%
A veces	1	8%
Rara vez	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: (Guaña & Tanguila, 2024)

**Figura 4:** El ambiente de trabajo fomenta la colaboración entre los empleados



Elaborado por: (Guaña & Tanguila, 2024)

**Análisis:** La tabla refleja un ambiente de trabajo altamente colaborativo, ya que el 67 % de los empleados considera que siempre se fomenta la colaboración, y un 25 % indica que esto sucede frecuentemente. Solo un 8% percibe que ocurre a veces, mientras que no hay respuestas en las categorías de "rara vez" o "nunca". Estos resultados sugieren que la empresa ha logrado establecer una cultura organizacional que promueve el trabajo en equipo y la cooperación entre sus empleados, aunque aún existe un pequeño margen de mejora para garantizar que todos los colaboradores experimenten esta colaboración de manera constante.

**Pregunta 5:** ¿Te sientes valorado/a por tus superiores y compañeros de trabajo?

**Tabla 6** Sentimiento valorado/a por tus superiores y compañeros de trabajo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Siempre	7	58%
La mayoría de veces	5	42%
Algunas veces	0	0%
Rara vez	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: (Guaña & Tanguila, 2024)

**Figura 5:** Sentimiento valorado/a por tus superiores y compañeros de trabajo



Elaborado por: (Guaña & Tanguila, 2024)

**Análisis:** Indica que todos los empleados se sienten valorados por sus superiores y compañeros de trabajo, ya que el 58 % afirma sentirse así siempre, y el 42 % la mayoría de las veces. No hay respuestas en las categorías negativas, lo que sugiere un ambiente laboral positivo en el que el reconocimiento y la apreciación son constantes. Estos resultados reflejan una cultura organizacional que refuerza la motivación y el bienestar de los empleados, lo que puede contribuir a una mayor satisfacción y producción.

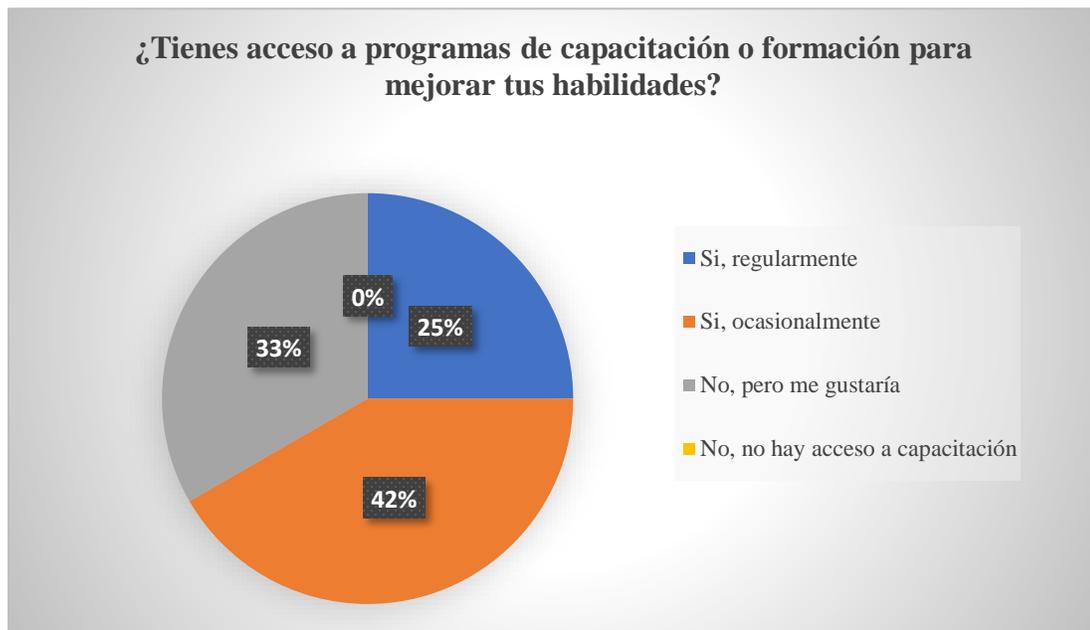
**Pregunta 6:** ¿Tienes acceso a programas de capacitación o formación para mejorar tus habilidades?

**Tabla 7** Acceso a programas de capacitación o formación para mejorar tus habilidades

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Si, regularmente	3	25%
Si, ocasionalmente	5	42%
No, pero me gustaría	4	33%
No, no hay acceso a capacitación	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: (Guaña & Tanguila, 2024)

**Figura 6:** Acceso a programas de capacitación o formación para mejorar tus habilidades



Elaborado por: (Guaña & Tanguila, 2024)

**Análisis:** El gráfico muestra que la mayoría de los empleados tiene acceso a programas de capacitación, aunque con diferentes frecuencias. Un 25 % recibe formación regularmente, mientras que un 42 % accede a ella de manera ocasional. Sin embargo, un 33% señala que no cuenta con estos programas, aunque le gustaría tenerlos, lo que indica una oportunidad de mejora en el acceso a la capacitación. podría fortalecerlas para garantizar un desarrollo más equitativo.

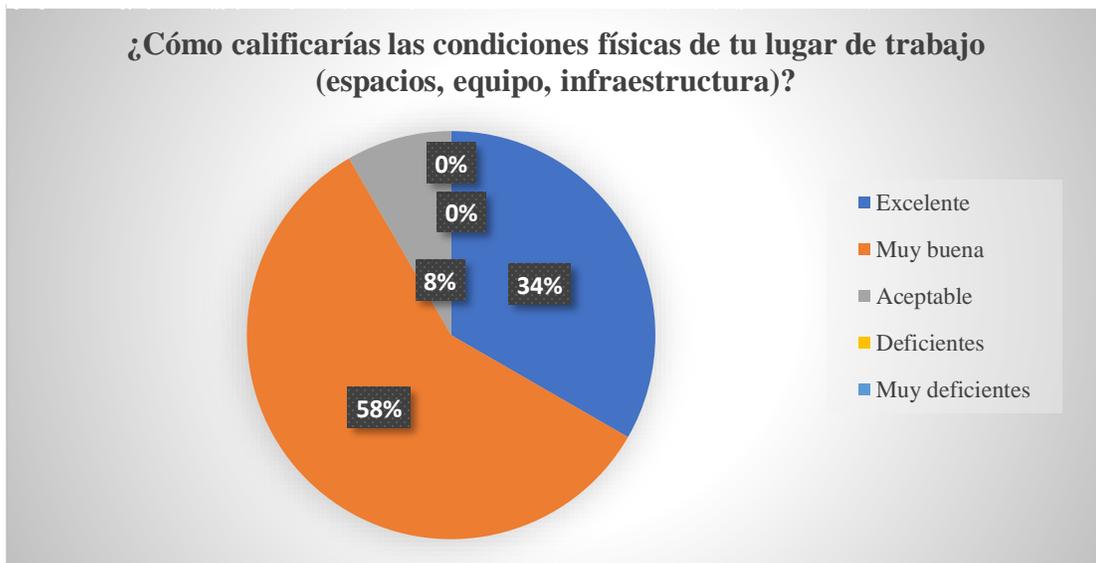
**Pregunta 7:** ¿Cómo calificarías las condiciones físicas de tu lugar de trabajo (espacios, equipo, infraestructura)?

**Tabla 8** Calificación de las condiciones físicas de tu lugar de trabajo (espacios, equipo, infraestructura)

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Excelente	4	58%
Muy buena	7	34%
Aceptable	1	8%
Deficientes	0	0%
Muy deficientes	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: (Guaña & Tanguila, 2024)

**Figura 7:** Calificación de las condiciones físicas de tu lugar de trabajo (espacios, equipo, infraestructura)



Elaborado por: (Guaña & Tanguila, 2024)

**Análisis:** La mayoría de los encuestados refleja una percepción positiva sobre las condiciones físicas del lugar de trabajo. Un 58 % de los empleados las califica como excelente y un 34 % como muy buenas, lo que indica que la infraestructura, los espacios y el equipo de trabajo cumplen con altos estándares. Solo un 8% considera que las condiciones son aceptables, mientras que no hay respuestas en las categorías de "deficientes" o "muy deficientes". Estos resultados sugieren que la empresa ha invertido en un entorno laboral adecuado, aunque aún existe una pequeña oportunidad de mejora para garantizar que todos los empleados perciban las condiciones como óptimas.

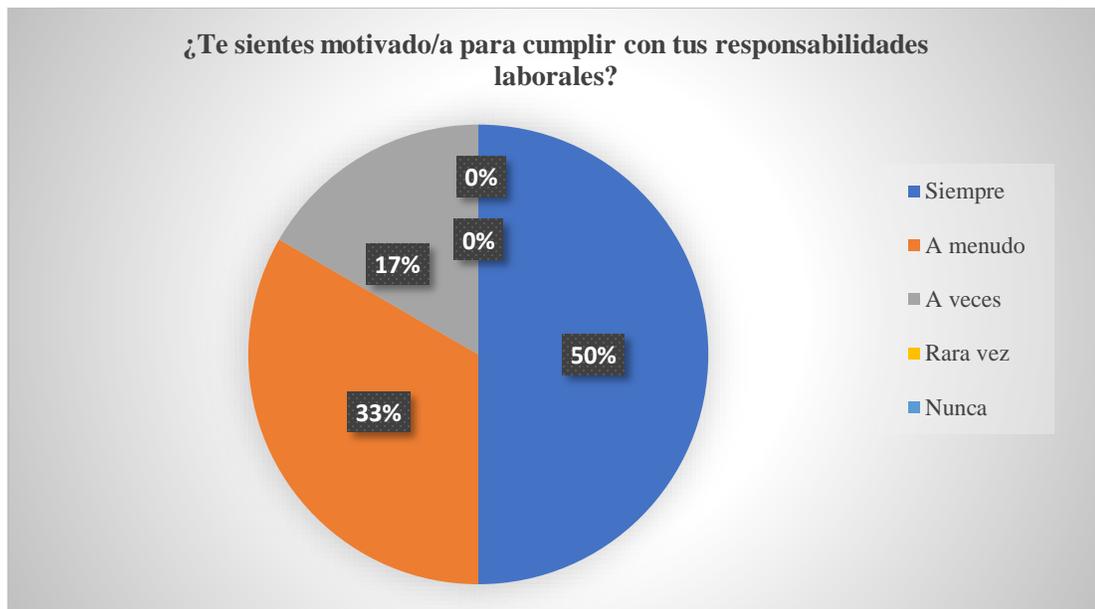
**Pregunta 8:** ¿Te sientes motivado/a para cumplir con tus responsabilidades laborales?

**Tabla 9** Sentimiento o motivado/a para cumplir con tus responsabilidades laborales

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Siempre	6	50%
A menudo	4	33%
A veces	2	17%
Rara vez	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: (Guaña & Tanguila, 2024)

**Figura 8:** Sentimiento o motivado/a para cumplir con tus responsabilidades laborales



Elaborado por: (Guaña & Tanguila, 2024)

**Análisis:** La encuesta indica que la mayoría de los empleados se siente motivada en su trabajo, ya que el 50% afirma estarlo siempre y un 33% a menudo. Sin embargo, un 17% menciona que solo a veces experimenta esta motivación, lo que sugiere que, aunque el ambiente laboral en general fomenta el compromiso, aún hay un grupo de empleados que podría beneficiarse de estrategias adicionales para aumentar su motivación. La ausencia de respuestas en las categorías de "rara vez" y "nunca" es un aspecto positivo, ya que indica que no hay desmotivación extrema dentro.

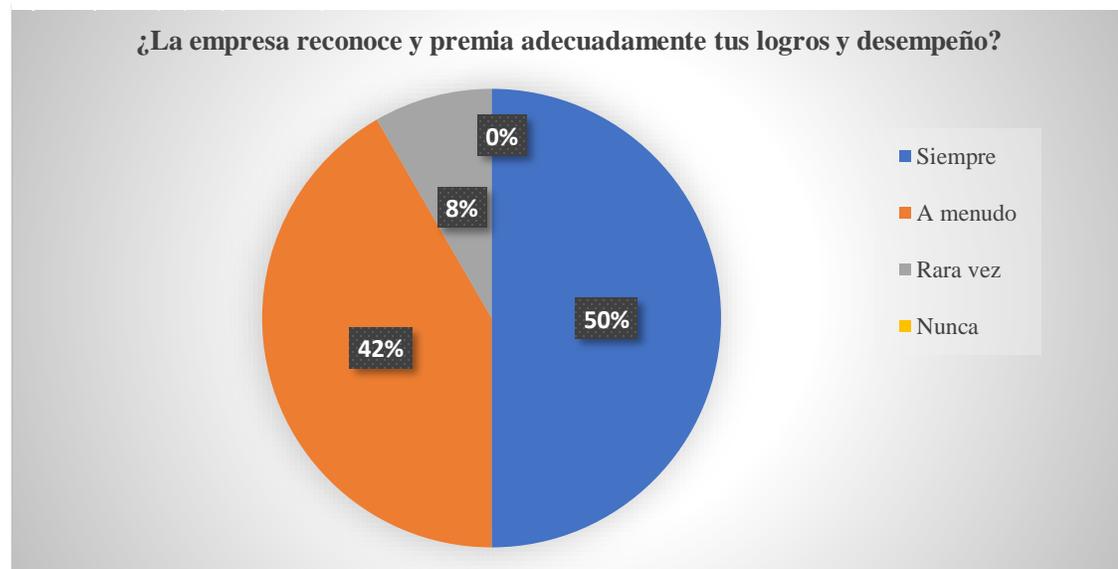
**Pregunta 9:** ¿La empresa reconoce y premia adecuadamente tus logros y desempeño?

**Tabla 10** La empresa reconoce y premia adecuadamente tus logros y desempeño

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Siempre	6	50%
A menudo	5	42%
Rara vez	1	8%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: (Guaña & Tanguila, 2024)

**Figura 9:** La empresa reconoce y premia adecuadamente tus logros y desempeño



Elaborado por: (Guaña & Tanguila, 2024)

**Análisis:** La encuesta revela que la mayoría de los empleados percibe un adecuado reconocimiento a su desempeño, ya que el 50 % afirma que la empresa siempre premia sus logros y un 42 % considera que esto sucede a menudo. Sin embargo, un 8% señala que rara vez recibe este reconocimiento, lo que indica que aún hay margen de mejora en las estrategias de incentivos y valoración del talento. La ausencia de respuestas en la categoría de "nunca" sugiere que la empresa tiene prácticas de reconocimiento establecidas, pero podría reforzarlas para asegurar que todos los empleados se sientan va.

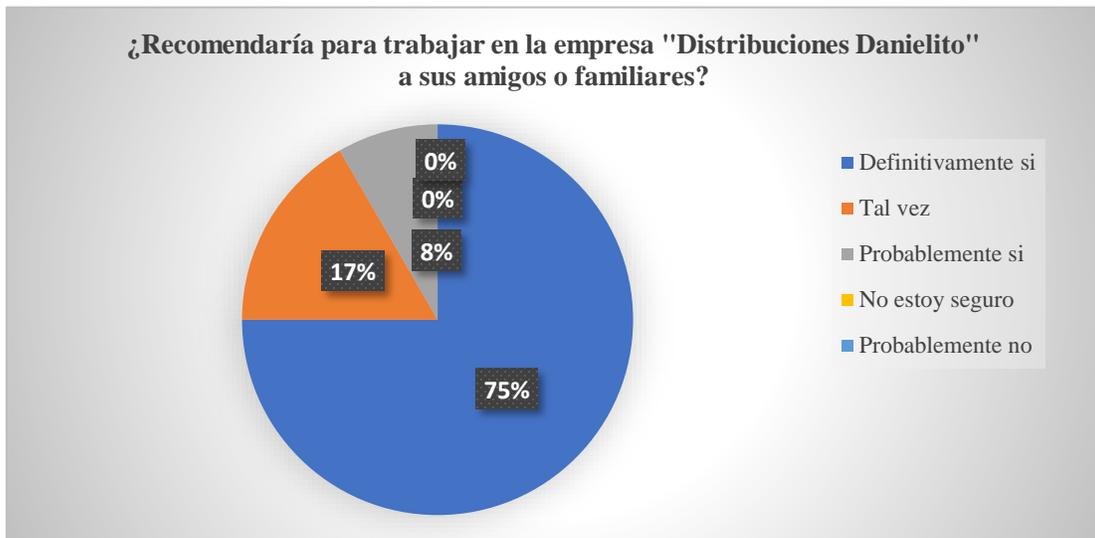
**Pregunta 10:** ¿Recomendaría para trabajar en la empresa “Distribuciones Danielito” a sus amigos o familiares?

**Tabla 11** Recomendarías para trabajar en la empresa “Distribuciones Danielito” a sus amigos o familiares

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Definitivamente si	9	75%
Tal vez	2	17%
Probablemente si	1	8%
No estoy seguro	0	0%
Probablemente no	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: (Guaña & Tanguila, 2024)

**Figura 10:** Recomendarías para trabajar en la empresa “Distribuciones Danielito” a sus amigos o familiares



Elaborado por: (Guaña & Tanguila, 2024)

**Análisis:** Los resultados muestran que la mayoría de los empleados tiene una percepción positiva de “Distribuciones Danielito” como lugar de trabajo, ya que el 75 % definitivamente la recomendaría y un 8 % probablemente lo haría. Sin embargo, un 17% respondió "tal vez", lo que indica que, si bien la empresa goza de una buena reputación interna, aún hay aspectos que podrían mejorarse para fortalecer su atractivo laboral. La ausencia de respuestas negativas sugiere que no existen problemas graves en el ambiente de trabajo, pero atender las inquietudes de quienes dudan podría ayudar a mejorar aún más la satisfacción y fidelización del personal.

## 4.2. Resultado objetivo 2

### **Objetivo 2: Desarrollar estrategias de satisfacción de los empleados de Distribuciones Danielito.**

Se desarrollará estrategias en donde se detalla las estrategias para mejorar la satisfacción de los empleados en Distribuciones Danielito y las acciones de mejora basadas en las estrategias planteadas, a continuación, se detalla en forma resumida:

#### 4.2.1. Estrategias de Satisfacción

##### **Estrategias de Motivación y Reconocimiento**

✚ **Programa de incentivos:** Motivar a los empleados o participantes a alcanzar un alto rendimiento a través de incentivos tangibles.

##### **1. Definir los criterios de evaluación:**

- ✓ Establecer metas claras y medicables (ventas, productividad, innovación, asistencia)
- ✓ Asegurar que los criterios sean justos y alcanzables para todos.

##### **2. Determinar los tipos de incentivos:**

- ✓ **Monetarios:** Bonos, aumentos salariales, tarjetas de regalo.
- ✓ **No monetarios:** Días libres adicionales, experiencias (viajes, cenas, actividades recreativas).

##### **3. Comunicar el programa de incentivos:**

- ✓ Explicar las reglas, beneficios y objetivos del programa.
- ✓ Asegurar que todos los participantes comprendan cómo pueden ganar los incentivos.

##### **4. Evaluar el desempeño de manera justa:**

- ✓ Implementar un sistema de seguimiento con métricas claras.
- ✓ Contar con evaluaciones periódicas para ajustar el programa si es necesario.

##### **5. Recompensar el tiempo:**

- ✓ Entregar los incentivos de inmediato para reforzar la conexión entre desempeño y recompensa.
- ✓ Asegurar que el reconocimiento sea transparente y motivador.

- ✚ **Reconocimiento laboral:** puedes implementar diversas estrategias que destaquen los logros de los empleados y fomenten un ambiente de motivación y compromiso.

### **1. Reconocimiento público**

- ✓ Anunciar los logros en reuniones de equipo o boletines internos.
- ✓ Implementar un "Empleado del Mes" con una mención especial.

### **2. Incentivos y beneficios**

- ✓ Otorgar días libres adicionales como premio.
- ✓ Dar regalos simbólicos, como tarjetas de regalo o experiencias.

### **3. Programas de Reconocimiento**

- ✓ Establecer premios anuales o trimestrales según objetivos alcanzados.
- ✓ Fomentar el reconocimiento entre compañeros con plataformas colaborativas.

### **4. Crecimiento y desarrollo**

- ✓ Brindar oportunidades de formación y capacitación.
- ✓ Otorgar mayores responsabilidades o ascensos.

### **5. Feedback personalizado**

- ✓ Enviar mensajes personalizados de agradecimiento.
- ✓ Organizar reuniones individuales para felicitar y motivar.

- ✚ **Planes de crecimiento:** Oportunidades de ascenso dentro de una empresa implica crear un sistema estructurado que permita a los empleados avanzar en su carrera profesional.

### **1. Capacitación y Desarrollo**

- ✓ Ofrecer cursos, talleres y certificaciones para fortalecer habilidades.
- ✓ Proporcionar acceso a formación continua en técnicas y liderazgo.

### **2. Evaluación de Desempeño**

- ✓ Realizar evaluaciones periódicas para medir el progreso de cada empleado.
- ✓ Brindar retroalimentación constante para orientar el crecimiento profesional.

### **3. Asignación de Proyectos Estratégicos**

- ✓ Fomentar la rotación de roles para ampliar su experiencia y conocimiento.
- ✓ Permitir que participe en la toma de decisiones y resolución de problemas.

## **Estrategias de Comunicación y Clima Laboral**

### **+ Reuniones periódicas**

- ✓ Establecer encuentros semanales o mensuales donde los empleados puedan expresar ideas, inquietudes y propuestas.
- ✓ Implementar dinámicas de participación activa para fomentar la colaboración y la transparencia.
- ✓ Designar un moderador que facilite la comunicación y asegure que todas las voces sean escuchadas.

### **+ Buzón de sugerencias**

- ✓ Garantizar el anonimato para que los empleados se sientan cómodos expresando sus opiniones.
- ✓ Revisar y analizar periódicamente los comentarios recibidos para identificar mejoras.
- ✓ Comunicar las acciones tomadas con base en las sugerencias para demostrar compromiso con el equipo.

### **+ Formación de equipos**

- ✓ Organizar actividades como dinámicas grupales, deportes o retos que promuevan la colaboración y el compañerismo.
- ✓ Incentivar la integración entre departamentos para fortalecer las relaciones interpersonales.
- ✓ Evaluar el impacto de las actividades en el equipo para ajustar futuras estrategias.

## **Estrategias de Capacitación y Desarrollo**

### **+ Talleres y capacitaciones**

- ✓ Diseñar programas de formación en claves como liderazgo, comunicación efectiva y trabajo en equipo.
- ✓ Evaluar el impacto de las capacitaciones mediante encuestas y seguimiento del desempeño.

### **+ Mentoría interna**

- ✓ Implementar un programa de mentoría donde empleados con experiencia guían a los nuevos talentos.
- ✓ Fomentar el intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre generaciones dentro de la empresa.
- ✓ Establecer reuniones periódicas entre mentor y aprendiz para hacer seguimiento del progreso.

### ✚ Acceso a formación externa

- ✓ Ofrecer apoyo financiero o becas para cursos, certificaciones o diplomados en áreas estratégicas.
- ✓ Crear convenios con universidades o plataformas de formación en línea para facilitar el acceso al aprendizaje continuo.
- ✓ Incentivar la aplicación práctica del conocimiento adquirido en el trabajo diario.

## Estrategias de Bienestar y Beneficios

### ✚ Flexibilidad laboral

- ✓ **Horarios flexibles:** Permitir que los empleados ajusten su horario dentro de ciertos límites para mejorar su equilibrio vida-trabajo.
- ✓ **Trabajo remoto o híbrido:** Brindar la opción de trabajar desde casa algunos días a la semana, según la naturaleza del puesto.
- ✓ **Días de descanso adicionales:** Ofrecer días personales o de salud mental para reducir el estrés y mejorar la productividad.

### ✚ Ambiente de Trabajo Saludable

- ✓ **Espacios cómodos y ergonómicos:** Invertir en mobiliario adecuado, buena iluminación y ventilación.
- ✓ **Zonas de descanso y esparcimiento:** Crear espacios para relajarse o desconectarse brevemente del trabajo.
- ✓ **Promoción de la actividad física:** Implementar gimnasios corporativos o convenios con centros deportivos.
- ✓ **Programas de salud mental:** Ofrecer sesiones con psicólogos o talleres de manejo del estrés.

### ✚ Beneficios adicionales

- ✓ **Seguro de salud:** Cobertura médica para empleados y, si es posible, para sus familias.
- ✓ **Bonos por desempeño:** Reconocimiento económico o días libres adicionales para quienes superan expectativas.
- ✓ **Capacitación y desarrollo:** Invertir en el crecimiento profesional con cursos, certificaciones o programas de mentoría.
- ✓ **Programas de bienestar financiero:** Talleres de educación financiera o acceso a asesorías.

### **4.3. Resultado del objetivo 3**

#### **Objetivo 3: Proponer acciones de mejora basadas en los resultados obtenidos.**

Se realizó un informe técnico donde se detalla los planes de mejora al clima laboral para la empresa Distribuciones Danielito, con el propósito de implementar estrategias de mejora que ayuden a equilibrar la carga laboral y fomentar el bienestar físico y emocional de los trabajadores.

#### **4.3.1. Informe**



# DISTRIBUCIONES

INFORME  
2025

**“ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL  
EN LA EMPRESA  
“DISTRIBUCIONES DANIELITO”  
EN LA CIUDAD DE TENA,  
PROVINCIA NAPO”.**

**ELABORADO POR:  
MAGALY GUAÑA  
MARILIN TANGUILA**



# INDICE

- 01.Introducción
- 02.Antecedentes
- 03.Objetivos general y Especifico
- 04.Datos informativo
- 05.Misión-Visión
- 06.Definiciones importantes
- 07.Importancia del clima laboral en la empresa
- 08.Satisfacción laboral
- 09.Motivación
- 10.Comunicación
- 11.Bienestar laboral
- 12.Estrategias
- 13.Conclusiones
- 14.Recomendaciones



**DISTRIBUCIONES  
DANIELITO**

# **1.INTRODUCCIÓN**

Distribuciones Danielito es una empresa dedicada a la distribución y comercialización de productos de consumo masivo, con una sólida trayectoria en el mercado. A lo largo de los años, se ha consolidado como un referente en su sector gracias a su compromiso con la calidad, la innovación y la satisfacción de sus clientes.

# **2.ANTECEDENTES**

Distribuciones Danielito ha fomentado un clima laboral positivo, enfocado en el bienestar y desarrollo de sus empleados. A través de iniciativas como programas de reconocimiento, capacitación continua y una comunicación abierta, la empresa ha logrado mejorar la motivación y satisfacción de su equipo. Este ambiente de trabajo ha generado un impacto directo en la productividad y calidad de los productos, contribuyendo al éxito y crecimiento de la empresa.

## **3.OBJETIVO GENERAL**

Mejorar el clima laboral en Distribuciones Danielito para incrementar la satisfacción, motivación y productividad de los empleados, favoreciendo la calidad de los productos y servicios.

## **OBJETIVO ESPECIFICOS**

- 1.-Fomentar la participación activa de los empleados en la toma de decisiones.
- 2.-Establecer mecanismos de retroalimentación constante entre empleados y líderes.
- 3.-Impulsar el equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores.

## **4.DATOS INFORMATIVOS**

### **HISTORIA**

La empresa Distribuciones Danielito actualmente esta funcionando 4 años nació con el propósito de ofrecer productos de alta calidad en el mercado de distribución, enfocándose inicialmente en la comercialización de productos de consumo masivo. La empresa comenzó su trayectoria con una pequeña pero sólida base de operaciones, caracterizándose por su enfoque en la atención al cliente y la calidad en el servicio.

### **5.MISIÓN**

"En Distribuciones Danielito nos comprometemos a ofrecer productos de alta calidad con un servicio de distribución eficiente y confiable, satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes y superando sus expectativas. A través de un enfoque innovador y ético, buscamos establecer relaciones duraderas y contribuir al crecimiento de nuestros socios comerciales, fomentando el desarrollo económico y el bienestar de la comunidad."

### **VISIÓN**

"Ser reconocidos como el principal distribuidor en nuestra provincia de napo cantón tena , destacándonos por nuestra responsabilidad social, innovación constante y la satisfacción plena de nuestros clientes."

# **6.DEFINICIONES**

## **IMPORTANTES**

### **7.IMPORTANCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA**

Un buen clima laboral motiva a los empleados a ser más productivos, ya que trabajan en un ambiente que les permite sentirse cómodos, seguros y valorados. Cuando los empleados están contentos en su lugar de trabajo, tienden a ser más eficientes y comprometidos con sus tareas, lo que lleva a un aumento de la productividad.

### **8.SATISFACCIÓN LABORAL**

Es el grado de satisfacción que los empleados experimentan respecto a su trabajo, basándose en diversos factores como las condiciones laborales, el salario, la seguridad en el empleo, el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y la relación con los compañeros y jefes. En Distribuciones Danielito, la satisfacción laboral se evalúa para identificar áreas que puedan estar afectando negativamente el desempeño de los empleados.



## 9.MOTIVACIÓN

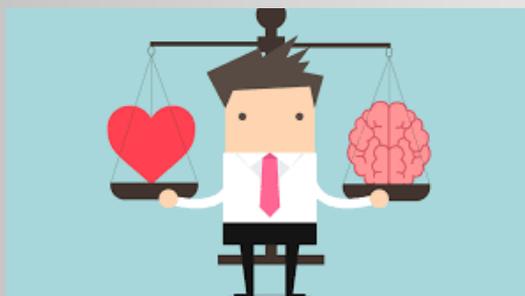
La motivación es el conjunto de razones y factores internos y externos que impulsan a los empleados a realizar sus tareas con dedicación y entusiasmo. En Distribuciones Danielito, un alto nivel de motivación entre los trabajadores mejora no solo la productividad, sino también el ambiente de trabajo y la disposición para afrontar retos laborales.

## 10.COMUNICACIÓN INTERNA

Una comunicación clara y eficiente es clave para mejorar el clima laboral en la empresa distribuciones danielito, ya que facilita la resolución de problemas, la toma de decisiones y la integración de todos los miembros de la organización.

## 11.BIENESTAR LABORAL

El bienestar laboral en la empresa se trabajara asegurando que los empleados tengan un equilibrio saludable entre su vida personal y profesional, y que cuenten con los recursos necesarios para mantener un alto nivel de salud física y emocional.





**DISTRIBUCIONES  
DANIELITO**

# **12. ESTRATEGIAS**

# PROGRAMA DE INCENTIVOS

Motivar a los empleados o participantes a alcanzar un alto rendimiento a través de incentivos tangibles.

## 1. Reconocimiento público

- Anunciar los logros en reuniones de equipo o boletines internos.
- Implementar un "Empleado del Mes" con una mención especial.

## 2. Incentivos y beneficios

- Otorgar días libres adicionales como premio.
- Dar regalos simbólicos, como tarjetas de regalo o experiencias.

## 3. Programas de Reconocimiento

- Establecer premios anuales o trimestrales según objetivos alcanzados.
- Fomentar el reconocimiento entre compañeros con plataformas colaborativas.

## 4. Crecimiento y desarrollo

- Brindar oportunidades de formación y capacitación.
- Otorgar mayores responsabilidades o ascensos.

## 5. Feedback personalizado

- Enviar mensajes personalizados de agradecimiento.
- Organizar reuniones individuales para felicitar y motivar.

## **PLANES DE CRECIMIENTO**

Oportunidades de ascenso dentro de una empresa implica crear un sistema estructurado que permita a los empleados avanzar en su carrera profesional.

### **1. Capacitación y Desarrollo**

- Ofrecer cursos, talleres y certificaciones para fortalecer habilidades.
- Proporcionar acceso a formación continua en técnicas y liderazgo.

### **2. Evaluación de Desempeño**

- Realizar evaluaciones periódicas para medir el progreso de cada empleado.
- Brindar retroalimentación constante para orientar el crecimiento profesional.

### **3. Asignación de Proyectos Estratégicos**

- Fomentar la rotación de roles para ampliar su experiencia y conocimiento.
- Permitir que participe en la toma de decisiones y resolución de problemas.

# **ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y CLIMA LABORAL**

## **Reuniones periódicas**

- Establecer encuentros semanales o mensuales donde los empleados puedan expresar ideas, inquietudes y propuestas.
- Implementar dinámicas de participación activa para fomentar la colaboración y la transparencia.
- Designar un moderador que facilite la comunicación y asegure que todas las voces sean escuchadas.

## **Buzón de sugerencias**

- Garantizar el anonimato para que los empleados se sientan cómodos expresando sus opiniones.
- Revisar y analizar periódicamente los comentarios recibidos para identificar mejoras.
- Comunicar las acciones tomadas con base en las sugerencias para demostrar compromiso con el equipo.

## **Formación de equipos**

- Organizar actividades como dinámicas grupales, deportes o retos que promuevan la colaboración y el compañerismo.
- Incentivar la integración entre departamentos para fortalecer las relaciones interpersonales.
- Evaluar el impacto de las actividades en el equipo para ajustar futuras estrategias.

# **ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO**



## **Talleres y capacitaciones**

- Diseñar programas de formación en claves como liderazgo, comunicación efectiva y trabajo en equipo.
- Evaluar el impacto de las capacitaciones mediante encuestas y seguimiento del desempeño.

## **Mentoría interna**

- Implementar un programa de mentoría donde empleados con experiencia guían a los nuevos talentos.
- Fomentar el intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre generaciones dentro de la empresa.
- Establecer reuniones periódicas entre mentor y aprendiz para hacer seguimiento del progreso.

## **Acceso a formación externa**

- Ofrecer apoyo financiero o becas para cursos, certificaciones o diplomados en áreas estratégicas.
- Crear convenios con universidades o plataformas de formación en línea para facilitar el acceso al aprendizaje continuo.
- Incentivar la aplicación práctica del conocimiento adquirido en el trabajo diario.

# **ESTRATEGIAS DE BIENESTAR Y BENEFICIOS**

## **Flexibilidad laboral**

- Horarios flexibles: Permitir que los empleados ajusten su horario dentro de ciertos límites para mejorar su equilibrio vida-trabajo.
- Trabajo remoto o híbrido: Brindar la opción de trabajar desde casa algunos días a la semana, según la naturaleza del puesto.
- Días de descanso adicionales: Ofrecer días personales o de salud mental para reducir el estrés y mejorar la productividad.

## **Ambiente de Trabajo Saludable**

- Espacios cómodos y ergonómicos: Invertir en mobiliario adecuado, buena iluminación y ventilación.
- Zonas de descanso y esparcimiento: Crear espacios para relajarse o desconectarse brevemente del trabajo.
- Promoción de la actividad física: Implementar gimnasios corporativos o convenios con centros deportivos.
- Programas de salud mental: Ofrecer sesiones con psicólogos o talleres de manejo del estrés.

## **Beneficios adicionales**

- Seguro de salud: Cobertura médica para empleados y, si es posible, para sus familias.
- Bonos por desempeño: Reconocimiento económico o días libres adicionales para quienes superan expectativas.
- Capacitación y desarrollo: Invertir en el crecimiento profesional con cursos, certificaciones o programas de mentoría.
- Programas de bienestar financiero: Talleres de educación financiera o acceso a asesorías.



## **13-CONCLUSIONES**

Distribuciones Danielito tiene como objetivo proporcionar una visión clara y detallada de las áreas clave de operación, así como las oportunidades de mejora y fortalecimiento dentro de la empresa. Durante el proceso de recopilación y análisis de datos, se identificaron varios aspectos relevantes que impactan tanto en el desempeño organizacional como en la satisfacción de los empleados.

## **14- RECOMENDACIÓN**

Fomentar un ambiente laboral positivo mediante la implementación de actividades que promuevan el trabajo en equipo, la motivación y el reconocimiento del desempeño de los empleados.

## **5. CONCLUSIONES**

- El diagnóstico realizado a través de encuestas a los trabajadores Distribuciones Danielito permitió identificar diversas variables que influyen en su bienestar y desempeño. Los resultados más relevantes reflejan tanto los aspectos positivos como las áreas de mejora dentro del entorno laboral.
- El desarrollo de las estrategias de Motivación y Reconocimiento, Comunicación y Clima Laboral, Capacitación y Desarrollo, y Bienestar y Beneficios permite mejorar el ambiente laboral, impulsar el crecimiento profesional, aumentar la satisfacción y fomentar una cultura organizacional positiva y también retiene talento y promueve un entorno de trabajo más armonioso y eficiente.
- El informe donde se proponen acciones para mejorar el clima laboral fue elaborado mediante el detalle de estrategias basadas en 4 componentes que permitirán a la empresa Distribuciones Danielito mejorar su percepción por parte de los empleados.

## **6. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda complementar el diagnóstico con entrevistas o grupos focales para profundizar en las percepciones de los empleados y obtener una visión más detallada de los factores que influyen en su bienestar y desempeño. Además, sería útil establecer un plan de acción basado en los resultados obtenidos para abordar las áreas de mejora y fortalecer los aspectos positivos.
- Se pide establecer indicadores de desempeño para evaluar el impacto de cada estrategia en el ambiente laboral y en la satisfacción de los empleados. Además, sería beneficioso realizar ajustes periódicos según los resultados obtenidos, asegurando que las estrategias sigan siendo efectivas y alineadas con las necesidades de los trabajadores.
- Implementar la ejecución del informe de estrategias de mejora, asegurando que se ajuste de manera dinámica a los cambios y las necesidades de Distribuciones Danielito permitiendo alcanzar un mayor nivel de eficiencia operativa y satisfacción, tanto interna como externa, asegurando un crecimiento sostenible en el tiempo.

## 7. BIBLIOGRAFICAS

- Arteaga. (2017). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación Universitaria*.
- Asendo. (2015). Clima Laboral en Latino América 2014-2015. *Revista de ciencia sociales*.
- Blasco, P. (2017). enfoque cualitativo.
- Bordas, M. (2017). Gestión estratégica del clima laboral. *Revista Cubana de Enfermería*.
- Bravo, s. (2020). clima organizacional desde la perspectiva de los docentes.
- Castillo, B. (2020). *Plan de comunicación interna y el clima laboral de una empresa*.
- Castillo, B. (2020). Plan de comunicación interna y el climalaboral d euna empresa. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*.
- Chiavenato, I. (2011). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación universitaria*.
- González-Romá. (2018). la medición del clima laboral y su relación con la motivación y el rendimiento. . *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 105-114.
- Pérez, G. (2022). Metodología de la Investigación Científica. *Editorial Universitaria*.
- Perryman, S. (2018). Clima organizacional y satisfacción labora. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- Perryman, s. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones* .
- Schein, E. (1985). Teoría del Clima Organizacional.

## 8. ANEXOS

### ANEXO 1 Solicitud al propietario de la empresa Distribuciones Danielito



INSTITUTO SUPERIOR  
TECNOLÓGICO TENA  
Tecnología, Innovación y Desarrollo

Tena, 13 de noviembre del 2024

Estimada Sta.  
Odalís Bohórquez

Reciba un cordial saludo de Nosotras Guaña Quezada Narcisa Magaly con número de identidad 1501221509 y Tanguila Aguinda Marilín Amelia con número de identidad 1501082562 estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Tena, Actualmente me encuentro en la fase de desarrollo de un proyecto académico que tiene como objetivo "ANALIZAR EL CLIMA LABORAL" dentro de su local. Este estudio busca identificar factores clave que influyen en el ambiente de trabajo, con el fin de proporcionar recomendaciones que promuevan un entorno laboral más saludable y productivo.

Con base en esto, me gustaría solicitar su colaboración para llevar a cabo este proyecto en su empresa, Comercial Danielito. Estoy convencido de que su organización sería un excelente punto de partida para realizar este análisis debido a su reputación y su enfoque en el bienestar de los empleados. Mi propuesta consiste en realizar una serie de entrevistas y encuestas a su personal, con el propósito de medir diversos aspectos del clima organizacional.

Agradezco de antemano su tiempo y consideración, y espero poder contar con su apoyo para llevar a cabo este proyecto que, sin duda, contribuirá tanto al ámbito académico como al bienestar organizacional.

Atentamente

Est. Narcisa Guaña  
C.I: 150121509  
Cel: 0987423284

Est. Marilín Tanguila  
C.I: 1501082562  
Cel: 0998004340

## ANEXO 2 Solicitud de aceptación de la empresa Distribuciones Danielito

Tena, 13 de noviembre 2024

**Señoritas**

Guaña Quezada Narcisa Magaly

Tanguila Alvarado Marilin Amelia

**Estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Tena**

Presente.

Yo, ODALIS NICOLE BOHORQUEZ CACERES con cedula de ciudadanía No. 1501223273 , en mi calidad de propietario legal de la empresa "Distribuciones Danielito", autorizo a las señoritas estudiantes a utilizar información de la empresa para realizar su trabajo de titulación denominado **análisis del clima laboral en la empresa "Distribuciones Danielito" en la ciudad de tena, provincia napo**; y que puedan realizar los procesos y actividades necesarias para recopilar información y tener un correcto desarrollo de su trabajo. Como condición, las estudiantes asumirán que toda información y el uso del proyecto serán de uso exclusivamente académico.

Atentamente



---

**STA. ODALIS BOHORQUEZ**

**GERENTE DE DISTRIBUCIONES DANIELITO**

**C.L: 1501223273**

## ANEXO 3: Herramienta de encuesta



### ENCUESTA

#### ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA “DISTRIBUCIONES DANIELITO” EN LA CIUDAD DE TENA, PROVINCIA NAPO

**Objetivo:** El objetivo de la presente encuesta es de carácter netamente académico, la información obtenida servirá para poder desarrollar un análisis del clima laboral en la empresa “Distribuciones Danielito” en la Ciudad de Tena, Provincia 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 de total confidencialidad.

#### 1. Edad

##### Menos de 18

18-25

26-35

36-45

46-55

##### Más de 55

#### 2. Género:

Masculino

Femenino

Otros

#### 3. ¿Cómo calificarías el ambiente general de trabajo en la empresa “Distribuciones Danielito”?

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

Muy malo

#### 4. ¿Sientes que el ambiente de trabajo fomenta la colaboración entre los empleados?

Siempre

Frecuentemente

A veces

Rara vez

Nunca

5. **¿Te sientes valorado/a por tus superiores y compañeros de trabajo?**

Siempre

La mayoría de veces

Algunas veces

Rara vez

Nunca

6. **¿Tienes acceso a programas de capacitación o formación para mejorar tus habilidades?**

Sí, regularmente

Sí, ocasionalmente

No, pero me gustaría

No, no hay accesos a capacitación

7. **¿Cómo calificarías las condiciones físicas de tu lugar de trabajo (espacios, equipo, infraestructura)?**

Excelentes

Muy buenas

Aceptables

Deficientes

Muy deficientes

8. **¿Consideras que la empresa cumple con las normativas de seguridad y salud laboral?**

Sí, siempre

Generalmente

- A veces
- No, casi nunca
- No, nunca

9. ¿Te sientes motivado/a para cumplir con tus responsabilidades laborales?

- Siempre
- A menudo
- A veces
- Rara vez
- Nunca

10. ¿La empresa reconoce y premia adecuadamente tus logros y desempeño?

- Siempre
- A menudo
- Rara vez
- Nunca

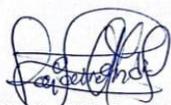
11. ¿Qué tan satisfecho/a está en general con el comercial “Distribuciones Danielito”?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Neutral
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

12. ¿Recomendaría el comercial “Distribuciones Danielito” a sus amigos o familiares?

- Definitivamente sí
- Tal vez
- Probablemente sí
- No estoy seguro
- Probablemente no

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

<b>Elaborado por:</b>	
 Narcisa Magaly Guaña Quezada. <b>ESTUDIANTE</b>	 Marilyn Amalia Tanguilla Alvarado <b>ESTUDIANTE</b>
<b>Validado por:</b>	<b>Legalizado:</b>
 Lic. Héctor Anibal Lozada Grefa <b>TUTOR</b>	 Lcda. Yajaira Elizabeth Andi Lozada <b>DOCENTE DE LA ASIGNATURA DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR</b>

**ANEXO 4:** Permiso a la dueña de la empresa Distribuciones Danielito para la realización de las encuestas a los trabajadores

