



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO /A EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEMORA LA EMPRESA EDDUSPORT
TV, CANTÓN VENTANAS, PROVINCIA LOS RÍOS, AÑO 2023”.**

AUTOR:

VALLEJO YÉPEZ JEFFERSON ALFONSO

DIRECTOR:

**ING. LUIS RICARDO VILLACÍS
MONAR**

PARES ACADÉMICOS

**ING. JESSICA ERNESTINA DURÁN
DELGADO**

ABG. ANTONIO SÁNCHEZ SMITH

GUARANDA - ECUADOR

2023

TEMA

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEMORA LA EMPRESA EDDUSPORT TV, CANTÓN VENTANAS, PROVINCIA LOS RÍOS, AÑO 2023”.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a aquellas personas que hicieron posible la realización de esta tesis.

En primer lugar, a mis padres por su constante apoyo y amor incondicional. Gracias por creer en mí y haberme brindado todo lo necesario para alcanzar mis metas.

Agradezco a la Universidad Estatal de Bolívar por proporcionarme los recursos herramientas necesarias para llevar a cabo esta investigación.

A mi director de tesis, el Ing. Ricardo Villacis, le agradezco por su orientación, paciencia y dedicación durante todo el proceso de investigación. Su apoyo incansable y sabios consejos fueron esenciales para el éxito de esta tesis.

También quiero agradecer a mis pares académicos, la Ing. Jessica Durán y el Abg. Antonio Sánchez, por sus valiosos comentarios y sugerencias que enriquecieron este trabajo.

A todas estas personas, mi más profundo agradecimiento por su colaboración y apoyo incondicional.

Jefferson Vallejo Yépez

DEDICATORIA

A mis padres Alfonso Vallejo y Doris Yépez, por ser mi roca sólida desde el primer día y por su amor y apoyo incondicional en todo momento. Sin su guía y consejos, no habría podido llegar hasta aquí. A mis hermanos Carlos y Jennifer Vallejo, por ser mi compañía y apoyo en este viaje académico. Sus consejos y ánimos me han ayudado a superar los obstáculos y a alcanzar mis metas. A mi amada novia Camila, por ser mi constante motivación y amor. Su apoyo y comprensión han sido fundamentales en mi proceso de escritura.

A mis mascotas Laika, Nena, Esmeralda y Nina por ser mi alegría y compañía en los momentos más difíciles. Su amor incondicional y su presencia me han ayudado a relajarme y a mantenerme enfocado en mi trabajo.

Y a mi querido abuelo, quien, aunque ya no esté físicamente conmigo, su amor y enseñanzas siempre estarán presentes en mi memoria y en mi corazón. Su legado y fuerza de voluntad me inspiraron a seguir adelante y alcanzar mis metas.

A todos ustedes, les agradezco de corazón por haber sido mi roca sólida en mi camino hacia este logro. Este triunfo es también en honor a mi abuelo, y estoy seguro de que estaría orgulloso de mi hoy. Le agradezco a ustedes por ser parte de este logro, y les estaré eternamente agradecido.

Jefferson Vallejo Yépez

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO



CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL/ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL
E INFORMÁTICA

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. Luis Ricardo Villacís Monar, Ing. Jessica Ernestina Durán Delgado y Ab. Antonio Sánchez Smith, en su orden Director y Pares Académico del Trabajo de Titulación **“El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eddusport TV, del Cantón Ventanas, Provincia Los Ríos, Año 2023”**. desarrollado por el estudiante **Vallejo Yépez Jefferson Alfonso**.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la **Carrera de Administración de Empresa**.

Guaranda, agosto del 2023

LUIS RICARDO VILLACIS MONAR Firmado digitalmente por LUIS RICARDO VILLACIS MONAR
Fecha: 2023.08.09 18:50:47 -05'00'

**Ing. Luis Ricardo Villacís Monar
Director**



Firmado digitalmente por JESSICA ERNESTINA DURAN DELGADO
**Ing. Jessica Ernestina Durán Delgado
Par Académico**



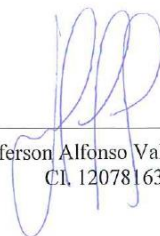
Firmado digitalmente por ANTONIO SANCHEZ SMITH
**Ab. Antonio Sánchez Smith
Par Académico**

DERECHOS DE AUTOR

Yo, **Jefferson Alfonso Vallejo Yépez** portador de la Cédula de Identidad No. **1207816370** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEMORA LA EMPRESA EDDUSPORT TV, CANTÓN VENTANAS, PROVINCIA LOS RÍOS, AÑO 2023”**, modalidad Trabajo de Integración Curricular, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Jefferson Alfonso Vallejo Yépez
CI. 1207816370

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA	i
AGRADECIMIENTO	ii
DEDICATORIA	iii
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES	xi
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	2
ABSTRACT	3
CAPÍTULO I	4
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO	4
1.1. Descripción del Problema	4
1.2. Formulación del Problema	5
1.3. Preguntas de Investigación	5
1.5. Justificación	6
1.6. Objetivos	8
General:	8
Específicos:	8
1.7. Hipótesis	8
1.8. Variables	8
Variable Independiente	8

Variable Dependiente.....	8
Operacionalización de Variables.....	9
CAPÍTULO II.....	14
MARCO TEÓRICO.....	14
2.1. Antecedentes	14
2.2. Científico	16
Clima Organizacional.....	16
Beneficios e importancia de un buen clima laboral.	19
Desempeño Laboral.....	20
2.3. Conceptual	22
2.4. Legal.....	25
Artículo 42: Obligaciones del empleador:.....	26
Artículo 45: Obligaciones del trabajador:	27
2.5. Georeferencial.....	29
CAPÍTULO III	30
METODOLOGÍA.....	30
3.1. Tipo de Investigación	30
3.2. Enfoque de la investigación	30
3.3. Métodos de Investigación	31
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos	31
3.5. Universo, Población y Muestra	32
3.6. Procesamiento de la Información	33
CAPÍTULO IV	34

RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	34
4.1 Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados.	34
CAPÍTULO V	54
PROPUESTA	54
Introducción	54
Reseña Histórica de Eddusport TV.	55
Responsabilidad social	56
Organigrama de la empresa	57
Tema de la Propuesta	58
Objetivo	59
Objetivo General:	59
Objetivos Específicos:	59
Justificación	59
Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en Eddusport TV.	60
Cronograma de capacitaciones	63
Temas de Capacitaciones por Áreas.....	66
Área: Gerencia General.....	67
Área: Departamento Financiero	67
Área: Dirección de Producción	67
Área: Departamento Comunicación y Marketing.....	68
Propuestas de Actividades de Motivación:.....	69
Propuestas de Actividades de Recreación:	71
Conclusiones.....	74

Recomendaciones	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXOS.....	80
ANEXO 1 CRONOGRAMA TENTATIVO (GANTT)	80
ANEXO 2 PRESUPUESTO.....	81
ANEXO 3 ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA EDDUSPORT TV.....	82
ANEXO 4 FOTOS DE LAS ENCUESTAS EN LA EMPRESA EDDUSPORT TV	85
ANEXOx5 CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA EMPRESA	88
ANEXO 6 CERTIFICADO DEL URKUND	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Variable Independiente</i>	9
Tabla 2 <i>Variable Dependiente</i>	11
Tabla 3 <i>Ambiente Laboral</i>	34
Tabla 4 <i>Retroalimentación</i>	36
Tabla 5 <i>Oportunidades para el desarrollo profesional</i>	38
Tabla 6 <i>Comunicación efectiva</i>	40
Tabla 7 <i>Motivación</i>	42
Tabla 8 <i>Herramientas y recursos</i>	44
Tabla 9 <i>Reconoce y valora su trabajo</i>	46
Tabla 10 <i>Acoso laboral</i>	48
Tabla 11 <i>Trabajo equitativo</i>	50
Tabla 12 <i>Clima organizacional</i>	52

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

Figura 1 <i>Ubicación Empresa Eddusport TV</i>	29
Figura 2 <i>Ambiente Laboral</i>	35
Figura 3 <i>Retroalimentación</i>	36
Figura 4 <i>Oportunidades para el desarrollo profesional</i>	38
Figura 5 <i>Comunicación efectiva</i>	40
Figura 6 <i>Motivación</i>	42
Figura 7 <i>Herramientas y recursos</i>	44
Figura 8 <i>Reconoce y valora su trabajo</i>	46
Figura 9 <i>Acoso laboral</i>	48
Figura 10 <i>Trabajo equitativo</i>	50
Figura 11 <i>Clima organizacional</i>	52

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se abordará el tema clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eddusport TV. El clima organizacional es un factor fundamental en el éxito y desarrollo de las organizaciones, ya que influye en la satisfacción y motivación de los empleados, así como en su desempeño laboral y en la consecución de los objetivos de la empresa.

Eddusport TV es una empresa del sector de medios de comunicación, especializada en la producción y difusión de contenido deportivo a nivel nacional e internacional.

En esta investigación, se analizará la importancia del clima organizacional y como incide en el desempeño de los trabajadores de Eddusport TV, considerando que un buen clima laboral puede generar múltiples beneficios tanto para los empleados como para la empresa en su conjunto. Se explorarán los aspectos clave que influyen en el clima organizacional, como la comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento del desempeño.

El objetivo principal de este estudio es proponer alternativas de mejora para promover un clima organizacional óptimo en Eddusport TV. Se buscará identificar áreas de oportunidad y establecer estrategias que fomenten un ambiente laboral positivo, donde los empleados se sientan valorados, motivados y comprometidos con su trabajo y con los objetivos de la empresa.

Para llevar a cabo esta investigación, se recopilará información a través de una encuesta. Los resultados obtenidos serán analizados y se propondrán recomendaciones específicas para fortalecer el clima organizacional en Eddusport TV.

RESUMEN

Este trabajo de investigación se centra en el análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eddusport TV, ubicada en el Cantón Ventanas, Provincia Los Ríos, en el año 2023. El objetivo principal es identificar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento de los empleados. Utilizando métodos de investigación descriptivos, correlacionales, cualitativos y cuantitativos, se recopiló información a través de encuestas y observación para obtener una perspectiva completa del clima organizacional en la empresa. Se analizaron aspectos como la satisfacción laboral, la comunicación interna, el liderazgo y las oportunidades de crecimiento. Los hallazgos revelaron la importancia del clima organizacional positivo en el desempeño laboral de los trabajadores. Se encontró una correlación significativa entre un ambiente laboral favorable y la motivación, productividad y bienestar de los empleados. Como resultado, se proponen recomendaciones para mejorar el clima organizacional en Eddusport TV, como implementar programas de reconocimiento y recompensas, fomentar una comunicación efectiva, promover el liderazgo participativo y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional. Se espera que estas acciones contribuyan a crear un entorno laboral estimulante y propicio para el logro de los objetivos individuales y organizacionales. Al promover un ambiente positivo y satisfactorio, la empresa puede maximizar el potencial de sus empleados, impulsar la productividad y alcanzar el éxito en el competitivo sector de transmisión de contenido deportivo.

Palabras claves:

Clima organizacional, Desempeño laboral, Liderazgo, Motivación, Productividad.

ABSTRACT

This research work focuses on the analysis of the organizational climate and its influence on the work performance of the employees of the company Eddusport TV, located in Ventanas Canton, Los Rios Province, in the year 2023. The main objective is to identify the relationship between organizational climate and employee performance. Using descriptive, correlational, qualitative and quantitative research methods, information was collected through surveys and observation to obtain a complete perspective of the organizational climate in the company. Aspects such as job satisfaction, internal communication, leadership and growth opportunities were analyzed. The findings revealed the importance of a positive organizational climate on employee job performance. A significant correlation was found between a favorable work environment and employee motivation, productivity and well-being. As a result, recommendations are proposed to improve the organizational climate at Eddusport TV, such as implementing recognition and reward programs, fostering effective communication, promoting participative leadership and offering professional development opportunities. These actions are expected to contribute to create a stimulating work environment conducive to the achievement of individual and organizational goals. By promoting a positive and satisfying environment, the company can maximize the potential of its employees, boost productivity, and achieve success in the competitive sports content broadcasting industry.

Keywords:

Organizational climate, Work performance, Leadership, Motivation, Productivity.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

Las organizaciones son cada vez más globalizadas y competitivas, lo que requiere representantes completamente capacitados para cumplir mejor con las misiones y funciones delegadas. En esto, el clima organizacional es de crucial importancia, ya que el ambiente en el que trabajan los empleados puede impactar su desempeño y efectividad en la organización. Por ello, las empresas empiezan a darse cuenta de que la mejor forma de solucionar los graves problemas en este ámbito es a través de la gestión de los recursos humanos, y esto incluye un entorno organizativo estable, motivado y sano. El clima organizacional se enfoca en el ambiente creado dentro de una organización y cómo esto puede afectar significativamente el desempeño laboral de sus empleados. Por tanto, el clima organizacional puede ser positivo o negativo y está influenciado por factores que inciden directamente en el ambiente laboral, como la cultura corporativa, la jerarquía, la comunicación y el tipo de liderazgo.

Un clima organizacional positivo y saludable puede promover la motivación, el compromiso y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez puede mejorar el desempeño laboral en la organización y conducir a resultados positivos. Por el contrario, un clima organizacional negativo puede generar estrés, desmotivación y baja satisfacción de los empleados con el futuro de la organización, lo que puede afectar negativamente el desempeño laboral y pérdidas en la empresa. Por lo tanto, es importante que las organizaciones consideren el clima organizacional como un tema clave y trabajen en conjunto con todos los empleados para crear un ambiente de trabajo positivo y saludable. Las formas de mejorar el clima organizacional incluyen alentar la comunicación y el diálogo abiertos, establecer objetivos claros y alcanzables, brindar

oportunidades para el crecimiento profesional y reconocer y recompensar el buen trabajo de los empleados.

En Ecuador se utilizan sistemas duros para poner en marcha y crear productos y servicios, dejando atrás los sentimientos y emociones de los empleados. Esto puede causar miedo entre los empleados y los altos directivos debido al ambiente tenso. Es importante tener en cuenta la importancia de diseñar y adaptar estructuras livianas para que los empleados se sientan libres para aprender y expresarse.

Eddusport TV es responsable de entender y atender las necesidades actuales y futuras de sus clientes. Se ha realizado un estudio para evaluar el efecto del clima organizacional en el desempeño laboral de sus colaboradores y proponer estrategias de desarrollo para incrementar el desempeño y cumplir con los objetivos de la empresa. Para comprender cómo los empleados se ven afectados por el clima organizacional, es necesario analizarlo en diferentes niveles.

1.2. Formulación del Problema

¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eddusport TV del cantón Ventanas?

1.3. Preguntas de Investigación

- a) ¿Cómo se describe actualmente el clima organizacional en la empresa Eddusport TV?
- b) ¿Cuáles son los principales factores del clima organizacional que afectan negativamente el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eddusport TV?
- c) ¿Qué estrategias se podrían implementar para mejorar el clima organizacional en la empresa Eddusport TV?

1.5. Justificación

El clima organizacional y el desempeño laboral están íntimamente relacionados y tienen un impacto importante en la eficiencia, el desempeño y la productividad de una empresa. Por lo tanto, es importante prestar atención a estos dos conceptos y comprender cómo pueden influir en las metas de la organización. El clima organizacional se refiere a las condiciones y el entorno en el que se llevan a cabo las funciones dentro de la organización, incluidos factores como la cultura organizacional, el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo para mejorar el desempeño y la motivación de los empleados.

Por otro lado, el desempeño laboral o el éxito es la capacidad del empleado u otra persona para realizar su trabajo de manera eficiente y productiva. Esto implica motivar, capacitar y comprometer a los empleados.

Es de suma importancia tener en cuenta estos aspectos para asegurar el apoyo y capacitación de los empleados, para promover un buen clima organizacional y por ende un buen desempeño de sus funciones, pudiendo así cumplir con todos los ejes y objetivos principales de la organización. El presente proyecto tiene como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa de televisión Eddusport, con el fin de brindar a la empresa y a sus colaboradores información sobre este tema y sus diferentes características que conforman su preparación y respeto.

El clima organizacional es el ambiente que rodea psicológica y emocionalmente a una empresa y que afecta directa e indirectamente a los empleados que interactúan entre sí y que interactúan dentro y fuera de la organización. Este aspecto es clave por que impacta de forma directa en la productividad de la empresa y sus empleados, así como el bienestar y la satisfacción de los empleados. Un clima organizacional efectivo se caracteriza por un ambiente de trabajo con mucha energía para progresar, una comunicación agradable, colaborativa, abierta y efectiva, y una cultura de respeto y ayuda mutua, lo que a su vez conduce a un buen manejo de los conflictos que puedan presentarse.

Todos estos factores contribuyen a un ambiente de trabajo saludable que favorece el desarrollo profesional de los empleados. Por otro lado, un clima empresarial negativo, en el que el empleado no puede expresar sus ideas y el ambiente que le rodea es tenso, tendrá graves consecuencias para la empresa y sus empleados, dando lugar a un trabajo tóxico con una gran desmotivación, falta de compromiso, etc. Aumentar la rotación de empleados, lo que afecta negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores, lo que puede aumentar los costos médicos y psicológicos y disminuir la productividad empresarial. Es importante que las empresas tomen las medidas adecuadas para mejorar el clima organizacional y brindar un ambiente de trabajo positivo. Esto puede incluir promover una comunicación abierta y transparente, implementar políticas de igualdad y crear programas de apoyo y desarrollo para los trabajadores. Además, es importante que estas empresas estén abiertas a aceptar y considerar todas las opiniones y sugerencias de los empleados, ya que esto puede contribuir a un entorno colaborativo y eficiente.

El ambiente que rodea a la organización es de gran importancia porque se basa en la percepción del buen desempeño y mejor desempeño de los empleados. Las empresas deben tomar decisiones responsables y estratégicas en este sentido para mejorar y garantizar un clima organizacional seguro, productivo y saludable. Como resultado, se pueden lograr los objetivos organizacionales y se puede mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados.

1.6. Objetivos

General:

Analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eddusport TV del cantón Ventanas.

Específicos:

- a) Diagnosticar la situación actual del clima organizacional en la empresa Eddusport TV.
- b) Determinar los factores negativos del clima organizacional que afectan al desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eddusport TV.
- c) Proponer estrategias para mejorar el clima organizacional en la empresa Eddusport TV.

1.7. Hipótesis

(H1) El mejoramiento del clima organizacional tiene un impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eddusport TV.

(H0) El mejoramiento del clima organizacional no tiene un impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Eddusport TV.

1.8. Variables

Variable Independiente

Clima Organizacional.

Variable Dependiente

Desempeño Laboral.

Operacionalización de Variables

Tabla1

Variable Independiente

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Técnica e ítems
Variable Independiente	El clima organizacional es el ambiente que el empleado recibe en su entorno y su espacio de trabajo y que influye en el bienestar y el comportamiento de los empleados. Este ambiente está compuesto por factores como el estilo de liderazgo, las normas, las políticas, la comunicación existente entre los empleados y la cultura organizacional en general.	Percepción subjetiva de los empleados sobre el ambiente de trabajo	Comunicación	Existencia de canales de comunicación formales e informales.	Encuesta dirigida a los trabajadores de EDDUSPORT TV
				Grado de satisfacción con la comunicación en el trabajo.	
			Liderazgo	Nivel de satisfacción con el liderazgo de la organización.	Encuesta dirigida a los trabajadores de EDDUSPORT TV
				Grado de confianza en los líderes.	
			Bienestar y seguridad	Nivel de satisfacción con la seguridad física en el trabajo.	Encuesta dirigida a los trabajadores de EDDUSPORT TV
				Grado de apoyo psicológico y bienestar en el trabajo.	

Clima Organizacional	El clima organizacional es la percepción de los empleados con la empresa y cómo se aplican las políticas y prácticas, esto puede variar de un empleado a otro e influir en su actitud y desempeño en el compromiso con la organización.	Influencia en el comportamiento y el desempeño laboral	Motivación	Nivel de motivación en el trabajo.	Encuesta dirigida a los trabajadores de EDDUSPORT TV
				Grado de satisfacción con el trabajo.	
			Rendimiento	Nivel de satisfacción con el propio rendimiento.	Encuesta dirigida a los trabajadores de EDDUSPORT TV
				Nivel de cumplimiento de metas y objetivos.	
			Satisfacción laboral	Nivel de satisfacción con el trabajo en general.	Encuesta dirigida a los trabajadores de EDDUSPORT TV
				Grado de satisfacción con las condiciones de trabajo.	

Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Tabla 2*Variable Dependiente*

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Subdimensiones	Indicador	Técnica e Ítems
Variable Dependiente	El desempeño laboral es el rendimiento de un trabajador en su lugar de trabajo y se evalúa con base en la cantidad y calidad que el empleado demuestra en el trabajo, realizando su trabajo de manera eficiente y eficaz, contribuyendo así a contribuir al éxito.	Satisfacción con el trabajo	Satisfacción con el contenido del trabajo	Grado de intereses del trabajo.	Encuesta dirigida a los trabajadores de EDDUSPORT TV
				Grado de desafío del trabajo.	
			Satisfacción con las condiciones de trabajo	Grado de carga de trabajo.	Encuesta dirigida a los trabajadores de EDDUSPORT TV
				Grado de apoyo y recursos para el trabajo.	
			Satisfacción con las relaciones en el trabajo	Grado de apoyo social en el trabajo.	Encuesta dirigida a los trabajadores de EDDUSPORT TV
				Grado de satisfacción con el ambiente de trabajo.	

Desempeño Laboral	Se trata de la habilidad de un empleado la capacidad de cumplir su trabajo y con las expectativas que se tienen de él o ella en términos de la responsabilidad de tareas y objetivos que se asignan en sus funciones. Esto influye en sus eficacias en la resolución de problemas, toma de decisiones y la colaboración con los demás en la organización.	Capacidad del trabajador para cumplir con los objetivos	Bienestar laboral	Nivel de ausentismo laboral.	Encuesta dirigida a los trabajadores de EDDUSPORT TV
				Nivel de rotación de empleados	
			Ambiente laboral	Nivel de productividad.	Encuesta dirigida a los trabajadores de EDDUSPORT TV
				Nivel de cumplimiento de las metas y objetivos.	
			Coherencia en la estrategia	Nivel de cumplimiento de los proyectos.	Encuesta dirigida a los trabajadores de EDDUSPORT TV

	Los empleados deben tener en claro cuáles son sus roles y que las organizaciones proporcionen los recursos y el apoyo necesarios para que puedan cumplir con las responsabilidades de manera efectiva.			Nivel de calidad de los proyectos.	Encuesta dirigida a los trabajadores de EDDUSPORT TV
--	--	--	--	------------------------------------	--

Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

El impacto del clima organizacional en el desempeño laboral ha sido un tema de interés durante mucho tiempo. Varios autores examinaron la relación entre los dos temas, encontraron evidencia de que el clima organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño de los empleados en el cumplimiento de sus responsabilidades y destacaron este tema.

Por ejemplo, Según Den Hartog & Thierry, (1996) han señalado que el clima organizacional puede afectar la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados. Por otro lado, Landy & Conte, (2010) han encontrado que el clima organizacional puede tener un impacto en la productividad y el bienestar psicológico de los trabajadores.

Existen diversos estudios previamente realizados sobre el tema del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral, como tesis, trabajos de grado y postgrado, artículos científicos y otros informes de investigación. En esta sección se presentarán las ideas y opiniones de algunos autores sobre el tema.

"El clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicios de salud: un estudio en el norte de España" (Rodríguez, 2018). En esta tesis, se llevó a cabo un estudio empírico en el que se evaluó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicios de salud. Los resultados indicaron que el clima organizacional se relacionaba de manera positiva con la satisfacción laboral de los empleados.

"Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores de una empresa manufacturera" (Gacía, 2016). En esta tesis, se llevó a cabo un estudio en una empresa manufacturera en la que se evaluó la relación entre el clima organizacional y

el desempeño laboral de los empleados. Los resultados mostraron que el clima organizacional influyó positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

En el trabajo de investigación de la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de servicios financieros donde (Pérez, 2015). Llevó a cabo un estudio en una empresa de servicios financieros para evaluar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados. Los resultados indicaron que el clima organizacional tenía un impacto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores.

Chaudhary & Pradeep, (2017) argumentan que el clima organizacional es un factor importante que influye en el rendimiento laboral en el sector bancario indio. Teo & Shin Hui Tan, (2018) coinciden con esta afirmación y añaden que el clima organizacional también tiene un impacto positivo en el rendimiento laboral en pequeñas y medianas empresas de Singapur.

Zang & Li, (2019) aportan a la discusión sobre el tema al sugerir que el liderazgo transformacional actúa como un efecto moderador en la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral. Esto significa que el liderazgo transformacional puede reforzar o debilitar la relación entre estas dos variables.

Liu & Chen, (2020) presentan una visión diferente al argumentar que el compromiso laboral actúa como un mediador en la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral. Esto significa que el compromiso laboral puede influir en la relación entre estas dos variables de alguna manera.

Gül & Bera, (2021) agregan otro elemento al debate sugeriría que el capital psicológico juega un papel en la relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional. La relación entre las dos variables puede verse influenciada por el capital psicológico.

Con el fin de contribuir al conocimiento sobre este tema y ofrecer recomendaciones para mejorar el clima organizacional y el desempeño de los empleados, el presente estudio trata de analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Eddusport TV. Esta empresa tiene trabajadores en ella.

2.2. Científico

Clima Organizacional.

La atmósfera de una empresa u organización se conoce como el clima organizacional. Los empleados tienen una percepción de cómo se relacionan entre sí y con la gerencia. La productividad, el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados pueden verse afectados por el clima organizacional. El clima organizacional se podría considerar como elementos desde la percepción del empleado que tienen un impacto en sus actitudes, emociones y comportamientos" (Henaó Gómez, 2017).

El clima organizacional es la percepción que tienen los empleados sobre el ambiente y condiciones de trabajo y cómo este afecta sus actitudes, emociones y comportamientos en el trabajo, según los autores. Según Henaó Gómez, el clima organizacional puede verse influenciado por factores internos y externos, así como por la cultura, políticas y prácticas de gestión de la empresa. Además, señala la importancia de un clima organizacional positivo para mejorar el bienestar psicológico y la salud ocupacional de los empleados, y propone estrategias para mejorar el clima organizacional en las empresas.

Héctor Fabio Henaó Gómez es un psiquiatra y psicólogo organizacional argentino que ha investigado y escrito sobre el tema del clima organizacional. En su artículo "Clima organizacional y su relación con el bienestar psicológico y la salud laboral" (2017), Henaó Gómez define el clima organizacional como "el conjunto de características o elementos del ambiente de trabajo percibidos por los empleados que tienen un impacto en sus actitudes, emociones y comportamientos". Además, el autor destaca la importancia de un clima organizacional positivo para mejorar el bienestar psicológico y la salud laboral de los empleados, y propone estrategias para mejorar el clima organizacional en las empresas.

A continuación, se discutirán algunos de los temas abordados por Henaó Gómez en su artículo sobre el clima organizacional y su relación con el bienestar psicológico y la salud laboral.

Para mejorar el clima organizacional, Henao Gómez (2017) propone varias estrategias, entre ellas:

- Fomentar la comunicación y la participación de los empleados en la toma de decisiones.
- Establecer políticas y prácticas de recursos humanos justas y equitativas.
- Promover el trabajo en equipo y el apoyo mutuo entre los empleados.
- Estimular el liderazgo y la capacitación de los empleados.
- Fomentar la diversidad y la inclusión en la empresa.
- Asegurar que los empleados tengan un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- Promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados.
- Establecer una cultura de respeto y confianza en la empresa.

Las medidas mencionadas pueden tener un impacto positivo en el clima organizacional de una empresa. Al fomentar la comunicación y la participación de los empleados en la toma de decisiones, se les da la oportunidad de expresar sus opiniones y sentimientos y se les reconoce como parte importante del equipo de trabajo. Esto puede mejorar la satisfacción laboral y la motivación de los empleados.

Establecer políticas y prácticas de recursos humanos justas y equitativas también puede contribuir a un clima organizacional positivo, ya que muestra a los empleados que son valorados y tratados de manera equitativa. Promover el trabajo en equipo y el apoyo mutuo entre los empleados también puede mejorar la cohesión y el sentido de comunidad en la empresa, lo que puede tener un impacto positivo en el clima organizacional.

Se puede contribuir a un clima organizacional positivo brindando a los empleados las herramientas y el conocimiento para realizar su trabajo de manera eficiente y efectiva, y fomentando el liderazgo y la capacitación de los empleados. A un clima organizacional positivo se puede contribuir fomentando la diversidad y la inclusión en la empresa, ya que demuestra que los empleados son apreciados y aceptados independientemente de sus diferencias.

Garantizar que los empleados tengan un entorno de trabajo seguro y saludable es importante para el clima organizacional, ya que puede reducir el estrés y la ansiedad de los empleados. Promover el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados también puede mejorar el clima organizacional al mostrarles que se valora su bienestar y se reconoce la importancia de una vida personal sana y equilibrada.

Establecer una cultura de respeto y confianza en la empresa puede tener un impacto positivo en el clima de la organización. Se puede promover un ambiente de trabajo agradable y saludable con un ambiente de trabajo respetuoso y de confianza. Una cultura de respeto y confianza puede promover un entorno de trabajo inclusivo y equitativo. Se puede lograr un clima organizacional positivo estableciendo una cultura de confianza y respeto.

El clima organizacional es la percepción que tienen los empleados sobre el ambiente de trabajo. Dependiendo de la cultura, políticas y prácticas de gestión de la empresa, puede verse influenciado por factores internos y externos a la organización. Se pueden poner en marcha estrategias para mejorar el clima organizacional en las empresas.

Hay muchas maneras de clasificar el clima de una organización. Según el tipo de ambiente de trabajo creado, se puede clasificar el clima organizacional. Hay algunos ejemplos de esta clasificación.

Este tipo de clima se caracteriza por un ambiente de trabajo en el que se fomenta la comunicación y colaboración entre los empleados y se proporcionan los recursos necesarios para que los empleados puedan realizar su trabajo de manera eficiente.

Control Clima es un ambiente de trabajo en el que se establecen reglas y procedimientos estrictos y se ejerce un alto nivel de supervisión sobre los empleados.

Clima orientado al logro: Este tipo de clima se caracteriza por un ambiente de trabajo en el que se fomenta la competencia y se establecen metas de alto rendimiento.

Clima de involucramiento: Este tipo de clima se caracteriza por un ambiente de trabajo en el que se promueve la participación y el compromiso de los empleados en la toma de decisiones y se les brinda espacios de diálogo y participación con sus ideas.

El clima organizacional es un conjunto de características y condiciones que afectan cómo las personas se sienten en el trabajo. El clima organizacional tiene una serie de características.

- La comunicación es el proceso de intercambio de información, ideas y mensajes dentro de una empresa. El clima organizacional puede verse influenciado por la calidad de la comunicación.
- El liderazgo es la capacidad de una persona para guiar a otros hacia sus objetivos. La forma en que los líderes lideran puede afectar el clima de la organización.
- Con el fin de lograr un objetivo común, el proceso de colaboración y trabajo conjunto entre diferentes personas se denomina trabajo en equipo. Es posible mejorar el clima organizacional fomentando la colaboración y el apoyo mutuo.
- Igualdad de oportunidades y justicia es de lo que se trata la Equidad. Es más probable que los empleados estén satisfechos con su trabajo y con la empresa si sienten que reciben un trato justo.
- El grado en que los empleados están satisfechos con su trabajo se llama satisfacción laboral. La retención y el rendimiento se pueden mejorar mediante la satisfacción laboral.
- La protección de la salud y la seguridad de los empleados en el lugar de trabajo se denomina seguridad en el trabajo. Es más probable que los empleados estén satisfechos con su trabajo si se sienten seguros en el trabajo.
- Las políticas y prácticas de la empresa son estables. Es más probable que los empleados estén satisfechos con su trabajo y con la empresa si sienten que pueden confiar en la estabilidad de su lugar de trabajo.

Beneficios e importancia de un buen clima laboral.

Un buen ambiente de trabajo puede tener una serie de beneficios y es importante para la empresa y los empleados. Los beneficios de un buen ambiente de trabajo incluyen:

Mayor rendimiento y productividad: los empleados que están satisfechos y comprometidos con su trabajo y con el negocio en general están más motivados y tienen un mayor rendimiento y productividad.

Mayor lealtad y compromiso: los empleados que se sienten valorados y respetados por sus empleadores están más comprometidos con la empresa y es menos probable que busquen trabajo en otro lugar.

Rotación reducida: cuando los empleados están satisfechos con su trabajo y el entorno laboral general, es menos probable que busquen trabajo en otro lugar, lo que puede reducir la rotación y los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados.

Mayor satisfacción personal: los empleados que disfrutan de su trabajo y del entorno laboral en el que trabajan son más felices en general y pueden tener una mejor calidad de vida.

Mejora de la salud y el bienestar: un buen ambiente de trabajo puede mejorar la salud y el bienestar de los empleados, ya que puede reducir el estrés y otros problemas de salud mental y física.

Desempeño Laboral

El desempeño laboral es un concepto clave en cualquier organización, ya que refleja cómo los empleados contribuyen al logro de los objetivos de la empresa y cómo interactúan con sus colegas y supervisores. Un buen desempeño en el trabajo puede traer muchos beneficios para el negocio, tales como: Mayor productividad, menor rotación y mayor lealtad y compromiso de los empleados. Por otro lado, un desempeño laboral deficiente puede tener consecuencias negativas, como baja productividad y costos laborales más altos. Por ello, es importante que las empresas se esfuercen por fomentar el buen desempeño laboral de sus empleados y busquen soluciones para mejorar el desempeño de quienes se encuentran en dificultades. En este sentido, es necesario analizar las causas del bajo desempeño en el trabajo y tomar medidas para

mejorarlas, ya sea mediante la capacitación, apoyo y motivación de los trabajadores, o mediante la implementación de cambios en la organización y prácticas laborales.

Según (Armesto, García Sánchez, & Sanz Valle, 2017), el desempeño laboral es “el conjunto de resultados que un empleado alcanza en su trabajo en relación con las expectativas y objetivos fijados por la empresa”. Estos incluyen la calidad y cantidad del trabajo realizado, la eficiencia en el uso de los recursos, el cumplimiento de los plazos y los objetivos establecidos, y la capacidad de trabajar en equipo de manera efectiva y adaptarse al cambio.

Varios factores pueden afectar el desempeño laboral de un empleado. Algunos de ellos son:

Habilidades y destrezas: las habilidades y destrezas de un trabajador pueden afectar su desempeño laboral. Por ejemplo, si una trabajadora tiene las habilidades y el conocimiento para hacer su trabajo de manera efectiva, es más probable que se desempeñe bien en el trabajo.

Motivación: la motivación es un factor importante en el desempeño laboral. Los trabajadores motivados están más dispuestos a trabajar duro y hacer todo lo posible para lograr los objetivos de la organización.

Liderazgo y supervisión: el liderazgo y la supervisión efectivos pueden mejorar el desempeño de los trabajadores. Los gerentes y supervisores que apoyan, guían y brindan retroalimentación a sus empleados pueden ayudar a mejorar el desempeño de los empleados.

Ambiente de trabajo: el ambiente de trabajo también puede afectar el desempeño laboral. Un ambiente de trabajo agradable, seguro y justo puede promover un buen desempeño laboral, mientras que un ambiente de trabajo negativo o estresante puede perjudicarlo.

Satisfacción laboral: La satisfacción laboral es otro factor importante en el desempeño laboral. Los empleados que están satisfechos con su trabajo y con la empresa en general están más comprometidos y se desempeñan mejor.

Carga de trabajo: la carga de trabajo también puede afectar el desempeño laboral. Cuando un empleado tiene demasiado trabajo o una carga de trabajo desproporcionada, puede sentirse abrumado y tener un desempeño deficiente en el trabajo.

Según (Avey, Luthans, & Jensen, 2010) el desempeño laboral puede verse influenciado por factores internos y externos del empleado. Los factores internos incluyen las habilidades y capacidades de los trabajadores, la motivación y la personalidad. Los factores externos, por otro lado, incluyen liderazgo y supervisión, ambiente de trabajo y cultura organizacional.

Por ejemplo, si un trabajador tiene las habilidades y el conocimiento para realizar su trabajo de manera efectiva, es más probable que se desempeñe bien en el trabajo. Además, un ambiente de trabajo agradable y un liderazgo efectivo pueden promover un buen desempeño, mientras que un ambiente de trabajo negativo o un liderazgo deficiente pueden afectar negativamente el desempeño. (Henaó Gómez, 2017). Estas actitudes, emociones y comportamientos a su vez pueden influir en el rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores.

Por ejemplo, si el ambiente de trabajo es positivo y se proporciona un ambiente de trabajo agradable y motivado, los empleados pueden sentirse más comprometidos y motivados, lo que puede mejorar su desempeño laboral. Por el contrario, cuando el clima laboral es negativo y el ambiente laboral es estresante o incómodo, los empleados pueden sentirse desmotivados y desconectados, lo que puede afectar negativamente su desempeño laboral.

Por lo tanto, es importante que las empresas fomenten un clima organizacional positivo y agradable, ya que esto puede ayudar a mejorar la productividad de los empleados y el desempeño laboral.

2.3. Conceptual

- **Clima organizacional:** Se refiere al ambiente psicológico y social en el que trabajan los empleados en una empresa. El clima organizacional puede tener un impacto importante en el desempeño laboral y en la satisfacción de los empleados.

"El clima organizacional es una medida de la atmósfera psicológica y social en la empresa y su influencia en el comportamiento y el desempeño de los empleados. Se trata de un conjunto de características que dan forma a la cultura y el ambiente de trabajo en la empresa, y que pueden afectar positiva o negativamente a la motivación, el compromiso y la productividad de los trabajadores" (Gómez-Mejía, 2018).

- **Liderazgo:** se refiere a la habilidad de una persona para dirigir y guiar a un grupo hacia el logro de metas y objetivos. El liderazgo puede tener un impacto significativo en el clima organizacional y en el desempeño laboral de los empleados. "El liderazgo es la capacidad de influir en los demás para que sigan un camino hacia el logro de metas y objetivos. Un líder efectivo es capaz de motivar y guiar a su equipo hacia el éxito, y su estilo de liderazgo puede tener un gran impacto en el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados" (Kouzes & Posner, 2019).
- **Comunicación:** se refiere al intercambio de información, ideas y mensajes entre individuos o grupos. La comunicación efectiva es esencial para el buen funcionamiento de una empresa y puede tener un impacto positivo en el clima organizacional y el desempeño laboral. "La comunicación es el medio a través del cual los individuos o grupos se intercambian información, ideas y mensajes. Una comunicación efectiva es esencial para el buen funcionamiento de una empresa y puede tener un impacto positivo en el clima organizacional y el desempeño laboral. Una comunicación inefectiva, por el contrario, puede crear confusión, conflictos y disminuir la productividad" (Dawson, 2020).
- **Motivación:** Se refiere al conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan a las personas a realizar ciertas acciones. La motivación es esencial para el desempeño laboral y puede ser influenciada por el clima organizacional y el liderazgo. "La motivación es el conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan a las personas a realizar ciertas acciones. Es esencial para el desempeño laboral y puede ser influenciada por el clima organizacional y el liderazgo. Los empleados motivados tienen mayor energía y entusiasmo para trabajar y son más

propensos a alcanzar objetivos y metas. Por otro lado, la falta de motivación puede llevar a la falta de interés y de compromiso en el trabajo" (Robbins & Judge, 2019).

- **Satisfacción laboral:** Se refiere al grado en que los empleados se sienten satisfechos con su trabajo y su ambiente laboral. La satisfacción laboral puede afectar el desempeño laboral y el compromiso de los empleados con la empresa. "La satisfacción laboral se refiere al grado en que los empleados se sienten satisfechos con su trabajo y su ambiente laboral. Un alto nivel de satisfacción laboral puede llevar a un mayor compromiso y lealtad hacia la empresa, y puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral. Por otro lado, la falta de satisfacción laboral puede llevar a la falta de interés y de motivación en el trabajo" (Argyris & Schön, 2018).
- **Cultura organizacional:** Se refiere a las normas, valores y creencias compartidos por los miembros de una empresa y que dan forma a su ambiente de trabajo. La cultura organizacional puede tener un impacto importante en el comportamiento y el desempeño de los empleados. "La cultura organizacional es el conjunto de normas, valores y creencias compartidos por los miembros de una empresa y que dan forma a su ambiente de trabajo. Esta cultura puede afectar el comportamiento y el desempeño de los empleados de diversas maneras, ya sea positiva o negativamente" (Denison, 1990).
- **Colaboración:** Se refiere a la capacidad de un grupo de trabajar juntos de manera efectiva para alcanzar un objetivo común. La colaboración es esencial para el buen funcionamiento de un equipo y puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral. "La colaboración es la capacidad de un grupo de trabajar juntos de manera efectiva para alcanzar un objetivo común. Esta colaboración puede mejorar el desempeño laboral de varias maneras, ya que permite a los miembros del equipo compartir ideas y recursos, y también puede aumentar la motivación y el compromiso del equipo" (West & Farr, 1990).
- **Equilibrio entre la vida laboral y personal:** Se refiere al equilibrio adecuado entre el tiempo dedicado al trabajo y al ocio y a las responsabilidades personales y familiares. El equilibrio entre la vida laboral y personal puede tener un impacto

positivo en el bienestar y el desempeño laboral de los empleados. "El equilibrio entre la vida laboral y personal es el equilibrio adecuado entre el tiempo dedicado al trabajo y al ocio y a las responsabilidades personales y familiares. Un buen equilibrio entre la vida laboral y personal puede mejorar el bienestar y el desempeño laboral de los empleados, ya que permite a los trabajadores tener tiempo suficiente para descansar y relajarse y también para atender a sus responsabilidades personales y familiares" (Greenhaus & Beutell, 1985).

- **Desarrollo profesional:** Se refiere a la formación y el aprendizaje continuos de los empleados para mejorar sus habilidades y conocimientos y avanzar en sus carreras. El desarrollo profesional puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral y la satisfacción de los empleados. "El desarrollo profesional se refiere a la formación y el aprendizaje continuos de los empleados para mejorar sus habilidades y conocimientos y avanzar en sus carreras. Un enfoque en el desarrollo profesional puede mejorar el desempeño laboral y la satisfacción de los empleados, ya que les permite adquirir nuevas habilidades y sentirse más comprometidos y comprometidos con su trabajo" (Collings & Mellahi, 2009).

2.4. Legal

En Ecuador, el clima organizacional se rige por la legislación laboral, la cual establece las obligaciones de los empleadores y trabajadores con respecto al clima laboral. Las leyes más importantes en este sentido son el Código del Trabajo, la Ley de Desarrollo Humano y la Ley de Participación Ciudadana. Estas leyes establecen normas para promover el respeto, la consideración y la participación de los empleados en la toma de decisiones, con el objetivo de garantizar un ambiente de trabajo sano y justo.

Para ello, se examina y analiza el marco legal que rige el clima organizacional en el Ecuador para determinar cómo las leyes antes mencionadas afectan el clima laboral en la empresa examinada.

Artículo 42: Obligaciones del empleador:

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra (Código de Trabajo de Ecuador, 2009):

- Esta obligación del empleador implica respetar los derechos de los trabajadores y evitar cualquier forma de abuso o violencia hacia ellos.

14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo (Código de Trabajo de Ecuador, 2009):

- El empleador debe proporcionar certificados de trabajo a los trabajadores cuando se los soliciten, sin cargo alguno. Estos certificados pueden ser utilizados por los trabajadores para demostrar su experiencia laboral en distintas empresas o para obtener beneficios como créditos o préstamos.

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores (Código de Trabajo de Ecuador, 2009):

- El empleador debe escuchar y atender las quejas o sugerencias que los trabajadores puedan tener en relación a su lugar de trabajo.

27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere una beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita (Código de Trabajo de Ecuador, 2009):

- Esta obligación del empleador se refiere a la posibilidad de conceder permiso o declarar en comisión de servicio a los trabajadores que obtengan una beca para estudiar en el extranjero o especializarse en el país, siempre y cuando cumplan con ciertos requisitos. Los trabajadores que reciban esta beca tienen derecho a recibir remuneración durante seis meses, y al regresar al país deben prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa.

29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten su servicio (Código de Trabajo de Ecuador, 2009):

- El empleador debe proporcionar a sus trabajadores al menos un vestido adecuado para el trabajo cada año, sin costo alguno para ellos. Esto puede incluir ropa de trabajo, uniformes o indumentaria específica para ciertas actividades laborales.

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social (Código de Trabajo de Ecuador, 2009):

- El empleador debe inscribir a sus trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social desde el primer día de trabajo, y debe informar a dicho instituto de cualquier cambio en el estado laboral de los trabajadores, como por ejemplo cambios en el sueldo o salario, accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. También debe cumplir con las demás obligaciones establecidas en las leyes sobre seguridad social.

Artículo 45: Obligaciones del trabajador:

a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos (Código de Trabajo de Ecuador, 2009):

- Los trabajadores deben realizar el trabajo que se les ha encomendado de acuerdo a lo estipulado en el contrato, con el esfuerzo y cuidado necesarios y en el lugar, tiempo y forma acordados.

d) Observar buena conducta durante el trabajo (Código de Trabajo de Ecuador, 2009):

- Los trabajadores deben comportarse de manera adecuada durante el desempeño de su trabajo.

h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta (Código de Trabajo de Ecuador, 2009):

- Los trabajadores deben mantener confidenciales los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a los que contribuyen directa o indirectamente, o de los que tengan conocimiento por razón del trabajo que realizan.

En el artículo 149 del Código Orgánico de Trabajo se establece lo siguiente:

“El ambiente de trabajo debe ser saludable y seguro y respetar la dignidad humana. El empleador debe tomar medidas para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y para asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales sobre salud y seguridad en el trabajo. Además, debe tomar medidas para “mejorar el clima laboral y promover la convivencia y el respeto mutuo entre los trabajadores y entre éstos y la empresa”.

Esta disposición estipula que es responsabilidad del empleador garantizar un ambiente de trabajo saludable y seguro y tomar medidas para prevenir accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales. Además, se recuerda que el empresario debe promover un buen clima de trabajo y una convivencia armónica y respetuosa entre los trabajadores y la empresa.

Finalmente, las leyes ecuatorianas, incluyendo el Código de Trabajo, la Ley de Desarrollo Humano y la Ley de Participación Ciudadana, crean un marco legal que rige el clima organizacional en las empresas del país. Estas leyes tienen como objetivo promover el respeto, la consideración y la participación de los empleados en la toma de decisiones para garantizar un ambiente de trabajo saludable y justo. Es importante que los empleadores respeten sus compromisos en materia de clima laboral y que los

empleados ejerzan sus derechos en esta área, ya que un entorno laboral positivo puede contribuir a la productividad, el desempeño y el bienestar de los empleados. El análisis del clima organizacional en las empresas también puede ser una herramienta útil para identificar fortalezas y debilidades en el ambiente laboral y tomar medidas para mejorarlas.

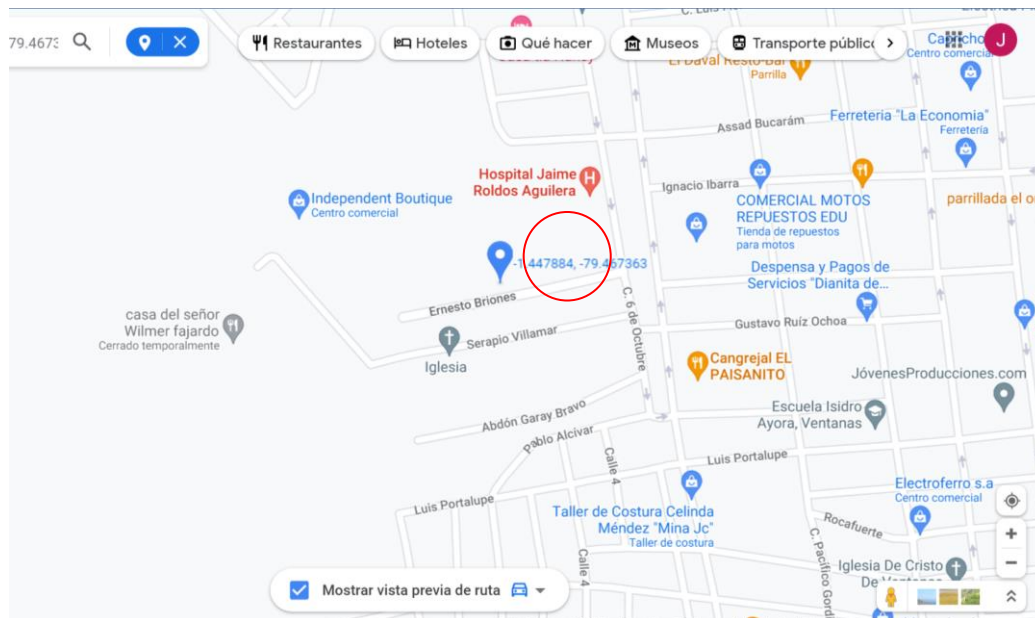
2.5. Georeferencial

Ventanas es una ciudad en la región costera de Ecuador en la provincia de Los Ríos con una población de aproximadamente 41824. personas. Esto la convierte en la cuarta ciudad más grande de la provincia y la trigésima sexta ciudad más grande del país. Se trata de dos horas de Guayaquil y seis horas de Quito, la capital de Ecuador.

La empresa Eddusport TV se encuentra en el cantón Ventanas en las calles HG2M+R6C, SUCRE ENTRE ERNESTO BRIONES Y S, Serapio Villamar, Ventanas 120406.

Figura1

Ubicación Empresa Eddusport TV



Fuente: (Google, 2023)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

Para realizar esta investigación se realizará una revisión de la literatura existente sobre el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Ecuador. Se utilizan fuentes como libros, artículos de revistas científicas y tesis, nacionales e internacionales, para obtener una visión completa y actualizada del tema mediante el uso de encuestas y entrevistas a empleados y directivos de la empresa. Con estos datos se analiza el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral y se proponen estrategias para mejorar ambos aspectos en la empresa.

Este tipo de investigación es correlativa porque pretende medir el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Es un estudio no experimental porque no se manipulan las variables, sino que se observan tal como ocurren en la realidad. Es de naturaleza cuantitativa ya que se utilizan encuestas y los datos se analizan estadísticamente para obtener resultados numéricos.

3.2. Enfoque de la investigación

Tanto los enfoques cualitativos como los cuantitativos se utilizan para llevar a cabo esta investigación.

Se utiliza el enfoque cualitativo porque permite profundizar en la comprensión y análisis de los elementos que componen el clima organizacional de la empresa y cómo inciden en el desempeño laboral de los empleados. Además, este enfoque se basa en la interpretación y análisis de datos subjetivos como entrevistas o grupos focales, lo que permite obtener una perspectiva más detallada y completa del problema de estudio.

Se utiliza el enfoque cuantitativo mediante la aplicación de una encuesta a los representantes de la empresa. Esto permite recopilar información numérica y

estadísticamente utilizable sobre la situación actual del clima organizacional y desempeño laboral en la empresa, lo que facilita la toma de decisiones y la formulación de propuestas de solución.

En resumen, ambos enfoques de investigación se utilizan para obtener una imagen completa y detallada del problema en estudio y poder ofrecer soluciones efectivas basadas en datos sólidos.

3.3. Métodos de Investigación

Se utilizan dos enfoques de investigación para llevar a cabo esta investigación: cualitativa y cuantitativa.

Se utiliza el enfoque cualitativo porque permite estudiar y comprender los elementos que componen el clima organizacional de la empresa y así analizar las causas que han provocado la disminución en el desempeño laboral de los empleados.

Además, este enfoque se enfoca en interpretar y comprender los fenómenos desde la perspectiva de los involucrados, lo que puede conducir a una comprensión más profunda y completa del problema en estudio.

El enfoque cuantitativo se utiliza mediante la realización de una encuesta a los empleados de la empresa para recopilar información objetiva y cuantificada sobre la situación actual del clima organizacional y desempeño laboral. Esta información nos permite realizar análisis estadísticos e identificar tendencias y patrones en los datos que nos ayuden a tomar decisiones y sugerir soluciones para mejorar el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Las siguientes técnicas y herramientas de recopilación de datos se utilizan para llevar a cabo la investigación:

Encuesta: Se realiza una encuesta estructurada con preguntas cerradas y abiertas, dirigida a los empleados de la empresa, con el fin de obtener información sobre el clima laboral y el desempeño en el trabajo.

Observación de los participantes: las observaciones de los participantes se llevan a cabo en el lugar de trabajo para proporcionar una visión más realista y precisa de la dinámica empresarial y el entorno laboral.

Estas herramientas fueron escogidas por su capacidad de brindar una visión completa y detallada del problema en estudio, permitiendo así extraer información confiable y precisa para la toma de decisiones.

3.5. Universo, Población y Muestra

La empresa de Eddusport TV cuenta con 53 trabajadores donde tienen distintas funciones en la cual prestan sus servicios, se realizará la siguiente fórmula para saber los números de encuestados.

Fórmula.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

N: Tamaño de la Población.

Z: Nivel de Confianza.

p: Éxito (población de ocurrencia).

q: Fracaso (población de no ocurrencia)

e: Error.

$$n = \frac{(1.95)^2 (0.5)(0.5)(53)}{(0.05)^2(10.805 - 1) + (1.95)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{50,38}{0,13 + 0.950625}$$

$$n = \frac{50,38}{1,080625}$$

$$n = 46$$

Mediante la fórmula que se desarrolló en el número de trabajadores de la empresa Eddusport TV de un total de 53, con un margen de error de 0.5, el resultado que se obtuvo de la muestra de 46, en la cual se realizará encuestas a los colaboradores de esta empresa donde se enfocará en analizar cuál es la incidencia existente del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores.

3.6. Procesamiento de la Información

Para el procesamiento de la información recopilada se utiliza el software estadístico SPSS, que nos permite realizar análisis cuantitativos y cualitativos de los datos obtenidos a través de encuestas a los empleados de la empresa. Además, se crean tablas y gráficos para facilitar la comprensión y visualización de los resultados obtenidos. Luego del procesamiento de la información, los resultados son interpretados y analizados con el fin de formular conclusiones y recomendaciones sobre el tema de investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados.

1. ¿Cómo calificaría usted el ambiente laboral en su área de trabajo?

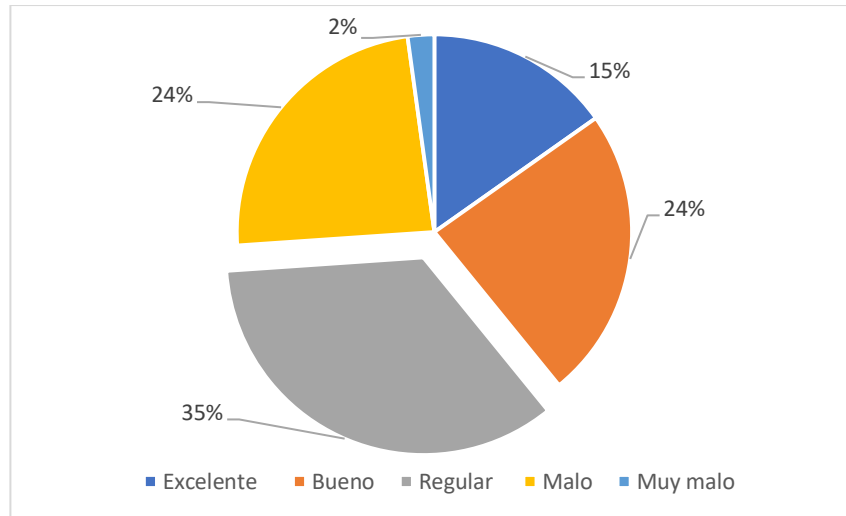
Tabla 3
Ambiente Laboral

OPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Excelente	7	15%
Bueno	11	24%
Regular	16	35%
Malo	11	24%
Muy malo	1	2%
TOTAL	46	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Figura 2
Ambiente Laboral



Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Análisis e interpretación.

La mayoría de los empleados (35%) califica el ambiente laboral en su área de trabajo como regular, seguido de un 24% que lo considera malo y un 24% que lo califica como bueno. Solo un pequeño porcentaje lo evalúa como muy malo (2%). Estos resultados sugieren que existen áreas de mejora en el ambiente laboral de la empresa, ya que una proporción considerable de empleados no lo considera satisfactorio. Es importante tomar medidas para identificar las áreas problemáticas e implementar estrategias que promuevan un ambiente laboral más positivo y satisfactorio para todos los empleados.

2. ¿Considera usted que sus jefes y/o supervisor le brindan suficiente retroalimentación sobre su desempeño laboral?

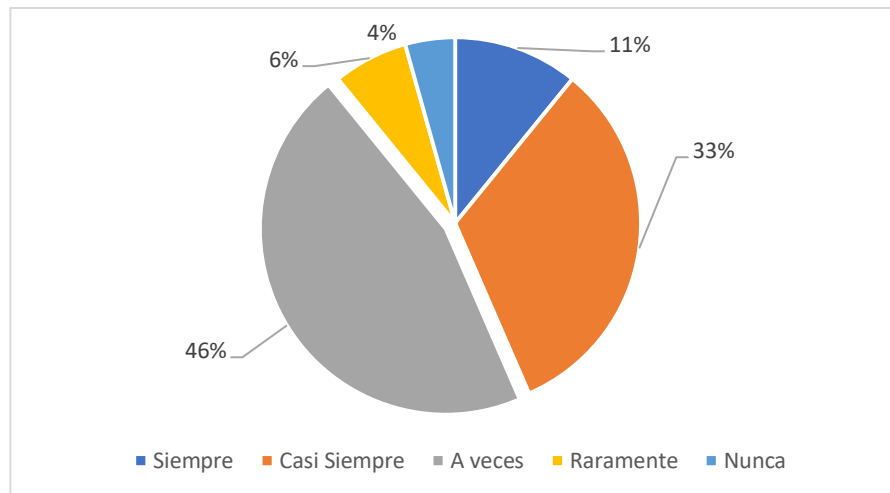
Tabla 4
Retroalimentación

OPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	5	11%
Casi Siempre	15	33%
A veces	21	46%
Raramente	3	7%
Nunca	2	4%
TOTAL	46	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Figura 3
Retroalimentación



Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Análisis e interpretación.

La mayoría de los empleados reciben retroalimentación regular, pero hay una proporción significativa que la considera insuficiente. Esto puede generar desorientación y desmotivación, afectando la satisfacción y el rendimiento laboral. Mejorar la comunicación y la retroalimentación fortalecerá las relaciones, aumentará el compromiso y fomentará el desarrollo profesional. Es fundamental promover una retroalimentación bidireccional y brindar un espacio para que los empleados expresen sus inquietudes y sugerencias.

3. **¿Considera usted que se le brindan suficientes oportunidades para el desarrollo profesional en la empresa?**

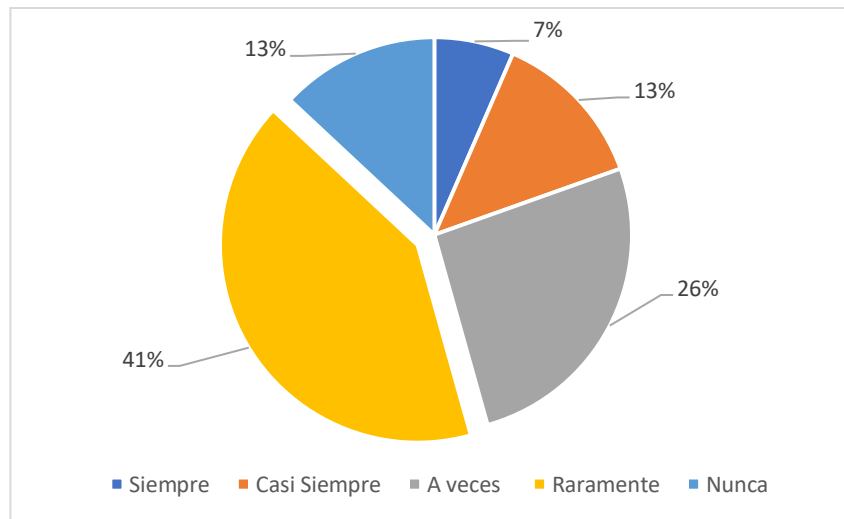
Tabla 5
Oportunidades para el desarrollo profesional

OPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	3	7%
Casi Siempre	6	13%
A veces	12	26%
Raramente	19	41%
Nunca	6	13%
TOTAL	46	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Figura 4
Oportunidades para el desarrollo profesional



Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Análisis e interpretación.

En la tercera pregunta, que se centra en las oportunidades de desarrollo profesional en la empresa, se observa una tendencia negativa en las respuestas de los empleados. La mayoría de los encuestados reportaron que no reciben oportunidades de desarrollo con frecuencia. Un 26% indicó que reciben estas oportunidades "a veces", mientras que un preocupante 41,3% señaló que las oportunidades de desarrollo les son brindadas "raramente" o "nunca". Los resultados revelan una falta de inversión y enfoque en el desarrollo profesional de los empleados en la empresa. La mayoría de los encuestados sienten que no se les ofrecen oportunidades suficientes para crecer y avanzar en sus carreras. Esta falta de oportunidades de desarrollo puede generar frustración y desmotivación en los empleados, ya que no ven un camino claro para progresar en la organización.

4. ¿Usted siente que hay una comunicación efectiva entre los distintos departamentos y áreas de la empresa?

Tabla 6

Comunicación efectiva

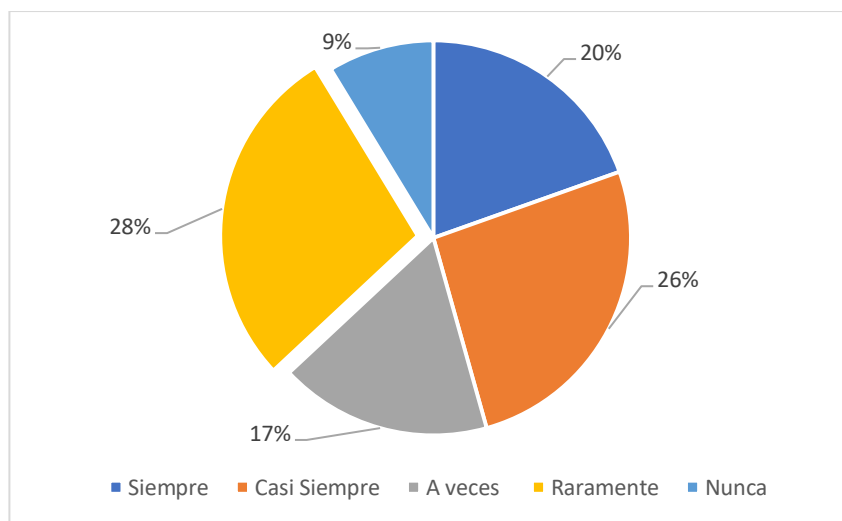
OPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	9	20%
Casi Siempre	12	26%
A veces	8	17%
Raramente	13	28%
Nunca	4	9%
TOTAL	46	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Figura 5

Comunicación efectiva



Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Análisis e interpretación.

De los 46 encuestados, el 19% respondió que “siempre” se percibe una comunicación efectiva, mientras que el 26% respondió “casi siempre”. Por otro lado, el 28% de los encuestados respondió que “raramente” o “nunca” se percibe una comunicación efectiva entre departamentos y áreas. La falta de comunicación efectiva entre los departamentos y áreas puede dar lugar a malentendidos, duplicación de esfuerzos y falta de alineación en las metas y los proyectos. Esto puede afectar negativamente la productividad y la calidad del trabajo realizado, así como generar tensiones y conflictos entre los equipos.

5. ¿Usted se siente motivado/a para trabajar en la empresa?

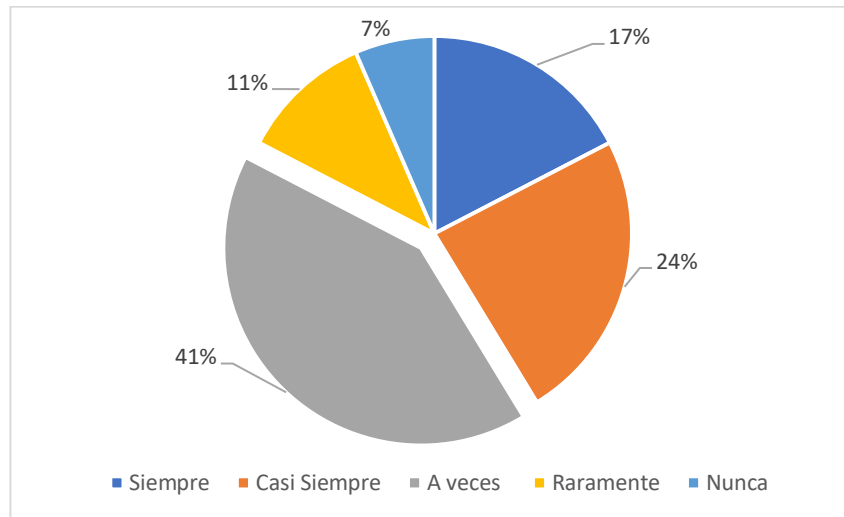
Tabla 7
Motivación

OPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	8	17%
Casi Siempre	11	24%
A veces	19	41%
Raramente	5	11%
Nunca	3	7%
TOTAL	46	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Figura 6
Motivación



Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Análisis e interpretación.

La mayoría de los empleados encuestados no se sienten motivados en todo momento para trabajar en la empresa, ya que las respuestas se agrupan en las categorías "a veces" y "raramente". La falta de reconocimiento, las limitadas oportunidades de crecimiento y desarrollo, y la falta de incentivos para el desempeño excepcional son factores clave que contribuyen a esta falta de motivación. Es importante identificar y abordar estas razones detrás de la falta de motivación para mejorar la situación y fomentar un ambiente laboral más motivador y satisfactorio para los empleados.

6. ¿Usted cree que la empresa le brinda las herramientas y recursos necesarios para realizar su trabajo eficientemente?

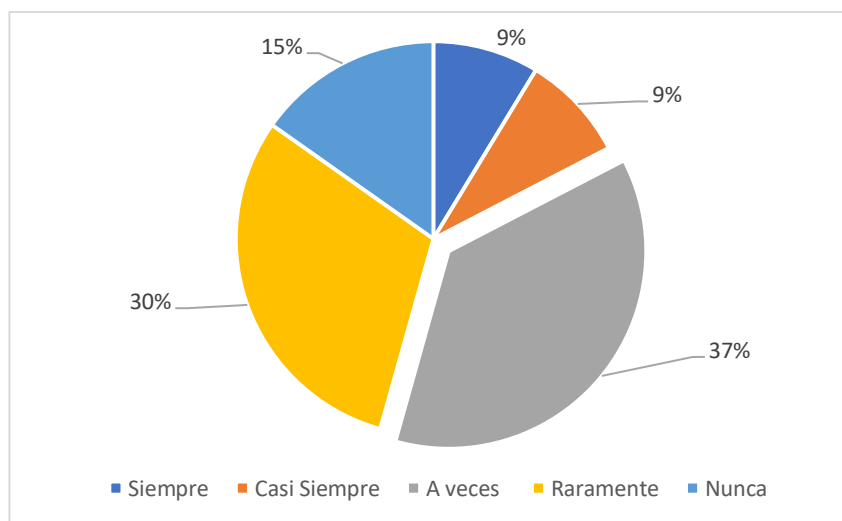
Tabla 8
Herramientas y recursos

OPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	4	9%
Casi Siempre	4	9%
A veces	17	37%
Raramente	14	30%
Nunca	7	15%
TOTAL	46	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Figura 7
Herramientas y recursos



Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Análisis e interpretación.

De los 46 empleados encuestados, solo 4 respondieron "siempre" en cuanto a la empresa que les brinda las herramientas y recursos necesarios para realizar su trabajo eficientemente. La mayoría de las respuestas se ubicaron en la categoría "a veces" con 17 respuestas, seguido de "raramente" con 14 respuestas y "nunca" con 7 respuestas. Esto indica que muchos empleados enfrentan dificultades para realizar sus tareas debido a la falta de recursos adecuados. La falta de herramientas y recursos puede tener un impacto negativo en la eficiencia, productividad y calidad del trabajo realizado. Para mejorar, la empresa debe asegurarse de proporcionar los recursos necesarios, lo que a su vez puede aumentar la eficiencia, calidad del trabajo y satisfacción del personal.

7. ¿Usted siente que se le reconoce y valora su trabajo en la empresa?

Tabla 9

Reconoce y valora su trabajo

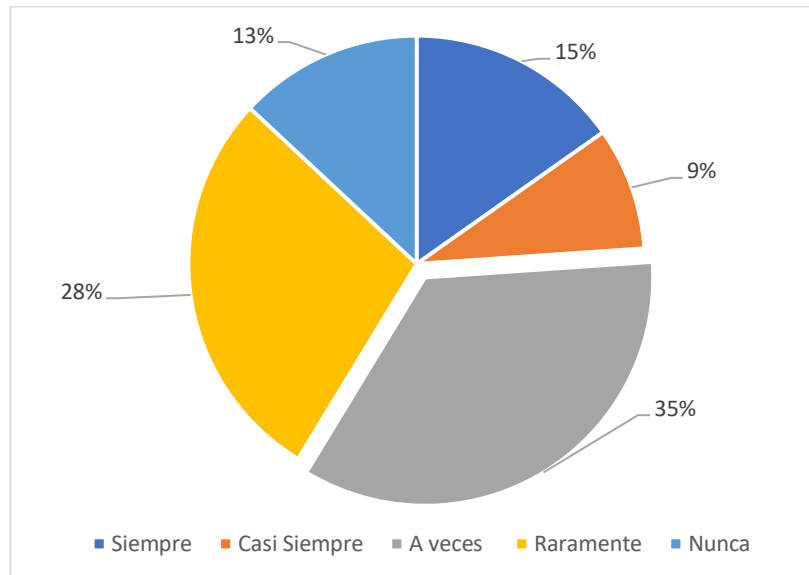
OPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	7	15%
Casi Siempre	4	9%
A veces	16	35%
Raramente	13	28%
Nunca	6	13%
TOTAL	46	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Figura 8

Reconoce y valora su trabajo



Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Análisis e interpretación.

En esta pregunta, solo el 24% de los encuestados indicaron sentir que su trabajo es reconocido y valorado siempre o casi siempre, mientras que el 63% indicó sentirlo solo a veces o raramente, y el 13% nunca. Estos resultados muestran el problema en la falta de reconocimiento y valoración del trabajo por parte de la empresa. Existe una inconsistencia en la manera en que se valora el desempeño de los empleados, lo cual puede generar desmotivación y afectar la moral del equipo.

8. ¿Usted ha presenciado o experimentado alguna forma de acoso laboral (como hostigamiento, discriminación, etc.) en la empresa?

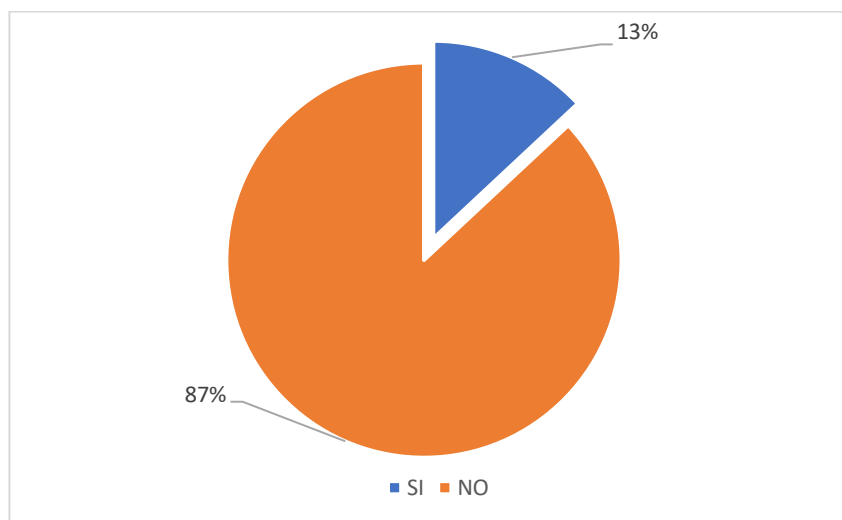
Tabla 10
Acoso laboral

OPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	6	13%
NO	40	87%
TOTAL	46	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Figura 9
Acoso laboral



Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Análisis e interpretación.

Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría de los empleados no han experimentado situaciones de acoso laboral, no hay que descartar que estas cifras pueden ser un indicador inicial de la prevalencia del acoso laboral en la empresa. El hecho de que un 13% de los encuestados haya experimentado o presenciado acoso laboral puede ser motivo de preocupación, y tomar medidas para abordar y prevenir este problema en el entorno laboral, en caso de que se presente algún episodio de este tipo de comportamiento. La existencia de un ambiente laboral seguro y respetuoso es fundamental para el bienestar y desempeño de los empleados, lo que a su vez se traduce en mayor productividad y satisfacción laboral.

9. ¿Usted cree que existen oportunidades de trabajo equitativo para todas las personas de la empresa?

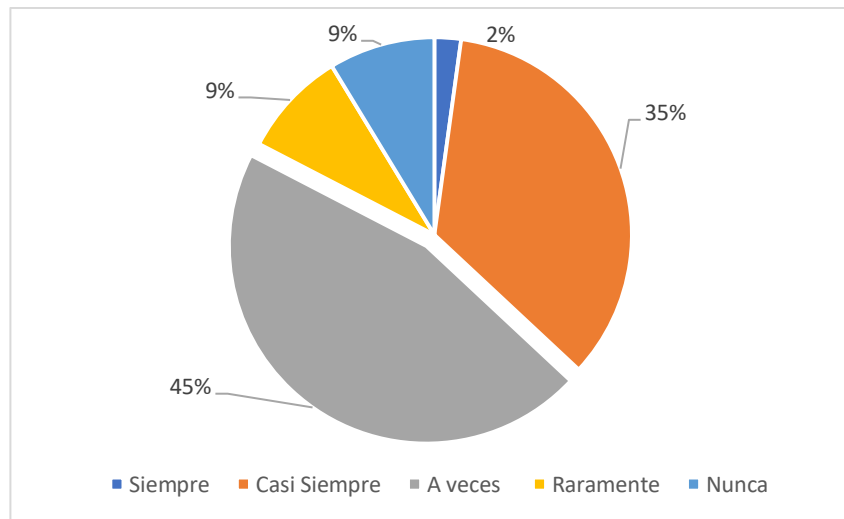
Tabla 11
Trabajo equitativo

OPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Siempre	1	2%
Casi Siempre	16	35%
A veces	21	45%
Raramente	4	9%
Nunca	4	9%
TOTAL	46	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Figura 10
Trabajo equitativo



Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Análisis e interpretación.

Con un 45% de los encuestados indicando que a veces existen oportunidades de trabajo equitativo y un 9% mencionando que raramente o nunca se presentan estas oportunidades, se evidencia la existencia de cierta inconsistencia en la equidad laboral dentro de la empresa. Los resultados muestran que una parte significativa de los empleados considera que las oportunidades de trabajo equitativo son intermitentes (45%). Esto sugiere que hay momentos en los que se promueve la igualdad de oportunidades para todos los empleados, pero también momentos en los que esto no ocurre de manera consistente. Por otro lado, el hecho de que un 9% de los encuestados indique que raramente o nunca existen oportunidades de trabajo equitativo revela una preocupación importante. Este porcentaje representa a un grupo minoritario de empleados que percibe una falta de equidad en el trato laboral.

10. ¿Cuál es su opinión general sobre el clima organizacional en la empresa?

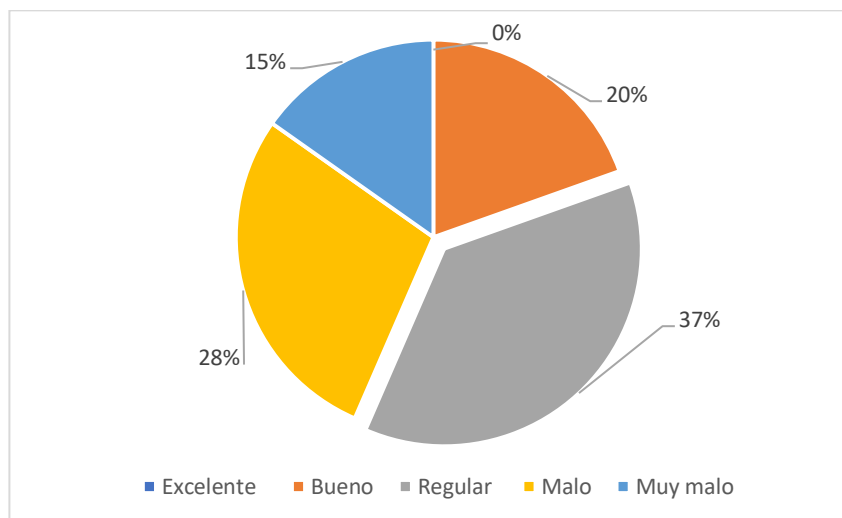
Tabla 12
Clima organizacional

OPCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Excelente	0	0%
Bueno	9	20%
Regular	17	37%
Malo	13	28%
Muy malo	7	15%
TOTAL	46	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Figura 11
Clima organizacional



Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Análisis e interpretación.

En la décima pregunta, se les pidió a los encuestados que dieran su opinión general sobre el clima organizacional en la empresa. De los 46 empleados encuestados, ninguno calificó el ambiente laboral como "excelente", 9 lo calificaron como "bueno", 17 como "regular", 13 como "malo" y 7 como "muy malo". El análisis revela que la mayoría de los empleados percibe negativamente el clima organizacional en la empresa, lo que puede tener un impacto significativo en términos de desmotivación, falta de compromiso, disminución de la productividad y pérdida de talento. Es fundamental que la empresa tome en cuenta estos resultados y tome medidas para mejorar el ambiente laboral, fomentando la satisfacción de los empleados y aumentando su productividad y retención en la organización.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

Plan estratégico para mejorar el Clima Organizacional en la empresa Eddusport TV.

Introducción

En la presente investigación se aborda un tema de gran importancia en las organizaciones modernas; clima organizacional y su impacto en el desempeño y productividad de los empleados. En particular, el foco está en la empresa de televisión Eddusport TV, cuyo objetivo principal es desarrollar estrategias para mejorar el clima organizacional y así crear un ambiente de trabajo más agradable y productivo para todos los empleados.

El clima organizacional se define como un conjunto de características de las percepciones que los trabajadores tienen de su ambiente laboral, tales como: relaciones interpersonales, comunicación, liderazgo, satisfacción laboral y compromiso organizacional. Se considera un factor crucial en el éxito de cualquier organización, ya que influye en la motivación, el rendimiento, la creatividad y la retención de los empleados.

Dentro de Eddusport TV, mejorar el clima organizacional ha sido identificado como una necesidad urgente para lograr una mayor efectividad y eficiencia en el logro de las metas organizacionales. Para ella, la herramienta más importante fue la encuesta, en la que participaron todos los empleados de la empresa. Se analizaron detalladamente los resultados obtenidos y se concluyó que uno de los principales problemas es la falta de comunicación y actividades que promuevan la integración y el trabajo en equipo.

En este contexto, se proponen una serie de estrategias concretas y prácticas para mejorar el clima organizacional dentro de la empresa de televisión Eddusport TV. Esto incluye actividades dinámicas que promuevan la comunicación, la recuperación y la

integración de los empleados, así como capacitaciones diversas que ayuden a comprender los problemas fundamentales de la empresa y prevenir el bajo desempeño en el trabajo.

También enfatiza la importancia de crear un ambiente de trabajo positivo y motivador en el que los trabajadores se sientan cómodos y comprometidos con la organización. Para ello, se proponen medidas que promuevan el liderazgo efectivo, la retroalimentación constante, la evaluación del desempeño y el reconocimiento de logros.

Al ayudar a crear un ambiente de trabajo positivo y motivador, se espera que las estrategias propuestas permitan a Eddusport TV lograr sus metas y objetivos de manera más efectiva. Gracias a este clima organizacional favorable, los empleados pueden trabajar de manera más eficiente, lo que tiene un impacto significativo en el éxito general de la organización.

Reseña Histórica de Eddusport TV.

Eddusport TV nace en 2020 como una iniciativa que tiene como objetivo brindar una experiencia única a nivel nacional e internacional. Su objetivo principal es ofrecer transmisión en vivo de eventos deportivos con el mejor entretenimiento, consolidándose, así como el principal proveedor de transmisión de deportes en Ecuador.

Eddusport TV se destaca de las emisoras tradicionales y se esfuerza por ofrecer transmisiones deportivas exclusivas que a menudo se pasan desapercibidos debido a los altos costos de producción. Con solo un clic, los espectadores pueden disfrutar de una variedad de deportes desde cualquier dispositivo técnico.

La plataforma sobresale en la adquisición y producción de contenido exclusivo y ofrece una experiencia de transmisión Premium. La cobertura deportiva incluye fútbol profesional masculino y femenino, fútbol playa, fútbol sala, tenis, voleibol ecuatoriano, voleibol de interior y de playa, baloncesto, boxeo, tiro con arco, natación, deportes estudiantiles y comunitarios, entre otros.

Eddusport TV se ha convertido en una opción preferida para los fanáticos de los deportes que desean acceder a eventos emocionantes y variados que no siempre están disponibles en otros medios. El enfoque en la calidad de transmisión y la variedad de deportes ofrecidos ha convertido a la plataforma en una referencia en el sector deportivo, satisfaciendo las necesidades de una audiencia que busca contenido deportivo accesible y entretenido.

Responsabilidad social

Eddusport TV Ecuador es un agente de cambio y se compromete a contribuir con la comunidad a través de sus innovadores servicios y tecnologías con diversos programas enfocados a la educación, la cultura y la difusión de actividades comunitarias del Ecuador o donde se genere información deportiva. En resumen, estas sugerencias están marcando una verdadera diferencia social para todos nuestros suscriptores y clientes.

Misión

Brindar experiencias deportivas inolvidables a través de una plataforma de streaming, promoviendo contenidos de calidad e innovación en beneficio de la comunidad.

Visión

Ser líderes en contenidos deportivos innovadores y de referencia, enfocados en la creatividad, pasión por informar calidad, aportando un valor social significativo y ofreciendo experiencias deportivas inigualables.

Valores

Eficiencia: cada miembro de Eddusport TV trabaja con dedicación y suma esfuerzos para cautivar a nuestros seguidores.

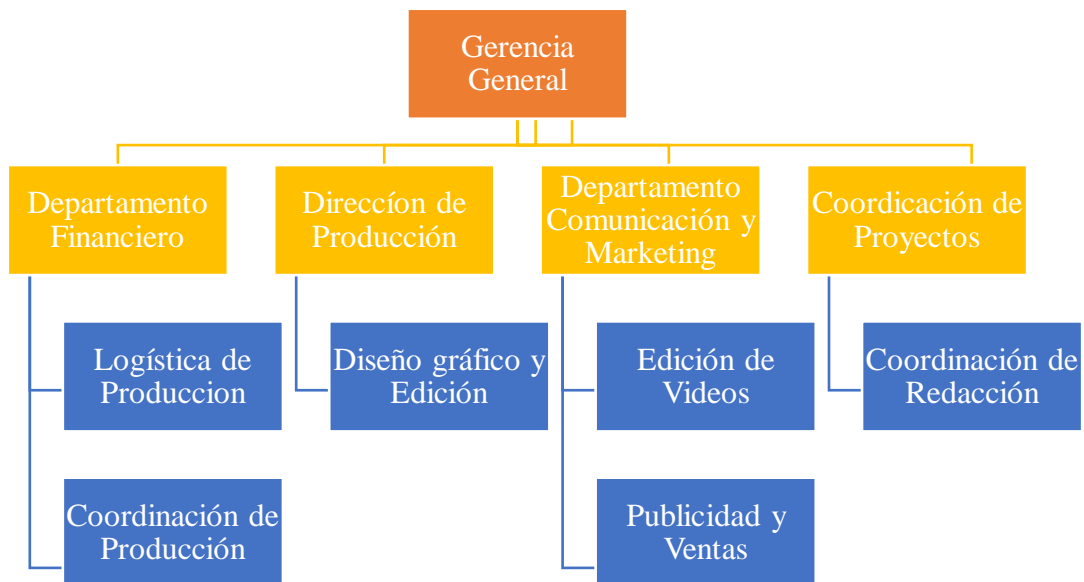
Compromiso: nos responsabilizamos de proporcionar a nuestros seguidores y anunciantes una gran apuesta deportiva con información veraz y oportuna.

Iniciativa: valoramos e implementamos ideas que mejoren la calidad de nuestro producto, siempre adaptándonos a la innovación del mercado digital.

Desarrollo sustentable: cada paso que damos se basa en el bienestar de la sociedad deportiva en nuestro país.

Trabajo en equipo: nuestro equipo de creativos, profesionales y técnicos colabora día a día para ofrecer la mejor experiencia de transmisión mediante streaming.

Organigrama de la empresa



Fuente: Eddusport TV

Autor: Gerencia

En el organigrama de Eddusport TV, el protagonista principal es la dirección, responsable de supervisar y coordinar todos los departamentos de la empresa. Su papel es fundamental para garantizar el buen funcionamiento de la organización.

La dirección financiera juega un papel fundamental al ser responsable de la gestión económica y financiera de la empresa. Su función es garantizar que los recursos financieros se asignen y controlen adecuadamente para garantizar la viabilidad y el crecimiento económico de Eddusport TV.

Por otro lado, la gerencia de producción tiene la tarea de monitorear el proceso de producción de la empresa. Su objetivo es asegurar la eficacia y calidad de la retransmisión en directo de eventos deportivos y coordinar los equipos y medios necesarios para asegurar el buen desarrollo de las retransmisiones.

El departamento de comunicación y marketing tiene la gran tarea de ejecutar acciones de comunicación y de mejora de la imagen de la empresa. Dentro de este departamento, el equipo de diseño gráfico y edición de video es responsable de crear contenido visual atractivo y de alta calidad para las transmisiones. Además, el equipo de publicidad y ventas se encarga de promocionar los eventos deportivos y captar público y patrocinadores.

Finalmente, el servicio de coordinación de proyectos incluye la coordinación editorial, cuya misión es la redacción de contenidos relacionados con los eventos deportivos emitidos por Eddusport TV. De igual forma, la logística de producción se encarga de administrar los recursos necesarios para realizar los traslados de manera eficiente. La coordinación de producción juega un papel importante en la coordinación y supervisión de todo el trabajo de producción, asegurando que todos los involucrados trabajen sincronizados para brindar a los espectadores una experiencia de visualización de calidad.

Cada departamento en el organigrama de Eddusport TV realiza funciones específicas e importantes para el éxito de la empresa. La gestión financiera, la producción de eventos, las comunicaciones y el marketing, y la coordinación de proyectos son aspectos clave que trabajan en conjunto para brindar una cobertura deportiva en vivo de alta calidad e impulsar el crecimiento y la reputación del negocio.

Tema de la Propuesta

Diseño de un plan estratégico para mejorar el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los empleados en Eddusport TV.

Objetivo

Objetivo General:

Desarrollar un plan estratégico efectivo que mejore el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en Eddusport TV.

Objetivos Específicos:

- Identificar los factores que afectan el Clima Organizacional y el Desempeño laboral de los empleados en Eddusport TV.
- Proponer un programa de capacitaciones continuas para mejorar el desempeño y el compromiso de los empleados en la empresa.
- Elaborar un programa de incentivos para motivar a los empleados y fomentar una cultura de colaboración y trabajo en equipo en Eddusport TV.

Justificación

La importancia del clima organizacional en una empresa no debe subestimarse, ya que tiene un impacto significativo en la motivación, el desempeño y la retención de los empleados. En el caso de Eddusport TV, se encontró que el clima organizacional actual requiere mejoras urgentes para lograr una mayor efectividad y eficiencia en el logro de los objetivos de la organización.

Por ello, se proponen una serie de estrategias concretas y prácticas para mejorar el clima organizacional en la empresa. Estas estrategias enfatizan, entre otras cosas, la promoción de la comunicación, la integración, el trabajo en equipo y el liderazgo efectivo.

La ejecución de estas estrategias hará que los empleados de Eddusport TV se sientan más cómodos y comprometidos con la organización, lo que se traducirá en un mayor rendimiento y productividad. Además, al crear un ambiente de trabajo positivo y motivado, los trabajadores deberían estar más dispuestos a alcanzar las metas y objetivos establecidos por la organización. Estas estrategias parten de la necesidad de mejorar el clima organizacional en Eddusport TV con el fin de lograr una mayor

eficiencia y eficacia en la organización al mismo tiempo que se fomenta un ambiente de trabajo positivo y motivador que beneficie tanto a los colaboradores como al personal de la organización en general.

Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en Eddusport TV.

Con base en los resultados de la encuesta realizada sobre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de Eddusport TV, se pueden identificar algunos factores que influyen negativamente en estos aspectos. Es importante recalcar que un clima organizacional adecuado y un buen desempeño en el trabajo son esenciales para el éxito de cualquier negocio y por lo tanto son cruciales para su identificación y mejora. Estos son algunos de los principales hallazgos de la encuesta.

Comunicación deficiente: varios empleados informaron que la comunicación de la empresa no era clara ni efectiva, lo que podría generar malentendidos y falta de claridad en torno a las expectativas y responsabilidades del trabajo.

Falta de liderazgo: algunos empleados señalaron la falta de liderazgo y liderazgo en la empresa, lo que puede generar sentimientos de inseguridad y falta de motivación entre los trabajadores.

Ambiente de trabajo poco colaborativo: algunos empleados han indicado que la falta de cooperación entre equipos y la competencia entre colegas puede crear un ambiente de trabajo poco saludable y afectar el desempeño de los empleados.

Falta de reconocimiento y retroalimentación: muchos empleados informaron que la empresa no brinda suficientes oportunidades para el reconocimiento de los logros y la retroalimentación constructiva, lo que puede conducir a la desmotivación y la falta de compromiso de los empleados.

Desarrollo de la propuesta

Después de un análisis detallado de las respuestas a las encuestas de empleados de Eddusport TV, se elaboró un plan de acción integral, destinado a mejorar significativamente el desempeño laboral y el clima organizacional de la empresa. Con

esto en mente, se han identificado áreas de oportunidad y se han definido objetivos específicos y estrategias claras para alcanzarlos. Este plan de acción promueve un ambiente de trabajo satisfactorio y productivo para los empleados.

Planes para seguir desarrollando

La Gerencia de Eddusport TV considera el clima organizacional como un factor clave en el desarrollo y bienestar de los colaboradores. Por lo tanto, se sugirió implementar programas y actividades que promuevan las relaciones interpersonales y el compañerismo en el lugar de trabajo.

En un esfuerzo por promover el bienestar y la productividad de los empleados, se ha desarrollado un plan de mejora del clima empresarial que aborda áreas críticas que afectan la satisfacción y el desempeño de los empleados. Este plan gira en torno a tres ejes principales: formación - motivación - actividades sociales y de ocio.

Capacitación

La propuesta de capacitación busca mejorar las actitudes, conocimientos, habilidades y conductas de los empleados a través de programas de formación en habilidades técnicas y habilidades blandas, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos. De esta manera, se espera que los empleados estén mejor preparados los desafíos del entorno laboral y mejorar su desempeño en general.

Motivación

La propuesta de motivación tiene como objetivo aumentar la productividad empresarial y el trabajo en equipo a través de reconocimiento y la recompensa de los empleados por su desempeño sobresaliente. También buscará crear un ambiente laboral positivo y de apoyo que promueva la participación activa de los empleados en la toma de decisiones y la resolución de problemas.

Actividades sociales – recreativas

Por último, la propuesta de actividades sociales y recreativas busca fomentar el compañerismo y la integración de los empleados a través de la organización de eventos

sociales, celebraciones y actividades recreativas. Estas actividades no solo mejorarán el clima organizacional, sino que también ayudarán a los empleados a relajarse, divertirse y crear lazos de confianza entre ellos.

En general, el plan de mejoramiento del clima organizacional de Eddusport TV tiene como objetivo mejorar la satisfacción y el rendimiento de los empleados a través de la capacitación, la motivación y las actividades sociales y recreativas. Se espera que esto no solo beneficie a los empleados, sino que también se traduzca en una mayor productividad y rentabilidad para la empresa en general.

Cronograma de capacitaciones

N° Áreas/Actividades	MESES	ENERO					FEBRERO					MARZO					ABRIL					MAYO				
	SEMANAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
Gerencia General																										
1. Taller de liderazgo y motivación																										
2. Seminario de toma de decisiones																										
Departamento Financiero																										
1. Taller de finanzas personales																										
2. Curso de contabilidad básica																										
Dirección de Producción																										
1. Curso de gestión de proyectos																										
2. Entrenamiento en uso de herramientas tecnológicas																										
Departamento Comunicación y Marketing																										
1. Taller de redacción y comunicación efectiva																										
2. Seminario de estrategias de marketing digital																										
Coordinación de Proyectos																										
1. Taller de planificación y organización de proyectos																										
2. Curso de negociación y resolución de conflictos																										

Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

El plan de capacitación que se ofrece en Eddusport TV tiene un impacto significativo en el clima organizacional y el desempeño laboral. A continuación, se presenta una descripción detallada de cómo cada actividad contribuye a estos aspectos:

El taller de liderazgo y motivación para gerencia general promueve un ambiente de trabajo positivo mediante el desarrollo de habilidades de liderazgo que conducen a una mayor motivación y compromiso en todo el equipo. Esto, a su vez, dará como resultado un mejor desempeño laboral, ya que los líderes pueden guiar y motivar de manera efectiva a sus subordinados.

El seminario de decisiones de gerencia general mejora el clima organizacional al promover la confianza y la transparencia en la toma de decisiones. Los ejecutivos están equipados con herramientas para tomar decisiones informadas y estratégicas que aumentan la eficiencia y eficacia del negocio.

El taller de finanzas personales y el curso de contabilidad básica para el departamento de finanzas promoverán un clima de seguridad y bienestar financiero. Los empleados aprenden habilidades para administrar mejor sus finanzas personales, reduciendo el estrés financiero y aumentando la satisfacción laboral. Además, dominar las habilidades básicas de contabilidad mejora la precisión y la eficiencia de las tareas diarias del departamento.

El curso de gestión de proyectos y la formación en herramientas tecnológicas para la gestión de la producción contribuirán a un clima de eficiencia y colaboración. Los empleados pueden planificar y ejecutar proyectos de manera más eficiente, lo que resulta en una mayor productividad y calidad en la entrega de productos. El uso de ayudas tecnológicas optimiza los procesos de trabajo y por lo tanto aumenta el rendimiento y la satisfacción laboral.

El taller de redacción y comunicación efectiva y el seminario de estrategias de marketing digital para el departamento de comunicación y marketing tendrán un impacto positivo en el clima organizacional al fortalecer la comunicación interna y

externa. Los empleados mejoran sus habilidades de comunicación, lo que facilita la colaboración y el intercambio de ideas.

Además, adquieren habilidades de marketing digital que les permiten implementar estrategias más efectivas y aumentar la visibilidad y reputación de la empresa.

El taller de planificación y organización de proyectos, así como el curso de negociación y resolución de conflictos para la coordinación de proyectos contribuyen a un clima de eficiencia y armonía dentro del equipo. Los empleados mejoran su capacidad para planificar y organizar proyectos, lo que reduce la confusión y el estrés. Además, el desarrollo de habilidades de negociación y resolución de conflictos mejora la comunicación y la colaboración, lo que conduce a un desempeño laboral más efectivo y a la creación de un ambiente de trabajo positivo.

En resumen, las actividades formativas propuestas en el cronograma tendrán un impacto positivo en el clima organizacional de Eddusport TV al promover la motivación, la colaboración, la eficiencia y la comunicación efectiva. Estos aspectos clave tienen un impacto directo en el desempeño laboral de los empleados. Mejorar el clima organizacional genera condiciones favorables para el desarrollo individual y colectivo, así como para el logro de los objetivos de la empresa.

Un clima laboral positivo promueve la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que se traduce en una mayor motivación y productividad en el trabajo. Los empleados son apreciados y reconocidos por su arduo trabajo y logros destacados, lo que refuerza su sentido de pertenencia y aumenta su motivación intrínseca.

Además, la capacitación en diversos campos fortalece las habilidades técnicas y las habilidades blandas de los empleados, lo que mejora su desempeño en las tareas que se les asignan. Al adquirir nuevas habilidades y conocimientos, los empleados están mejor preparados para enfrentar los desafíos del lugar de trabajo y pueden brindar resultados de alta calidad.

Asimismo, el desarrollo de habilidades de liderazgo, toma de decisiones, comunicación efectiva, gestión de proyectos y resolución de conflictos repercutirá en la eficiencia y

eficacia de los equipos de trabajo. Se mejoran la colaboración y el trabajo en equipo, lo que permite una mejor coordinación y un enfoque compartido de los objetivos de la organización.

En conclusión, el cronograma de capacitación propuesto en Eddusport TV beneficia al clima organizacional al fomentar la motivación, el compromiso, la satisfacción y el desarrollo de habilidades de los empleados. Estos aspectos, a su vez, influirán directamente en el desempeño laboral, impulsando la productividad, la calidad del trabajo y el logro de los objetivos de la empresa.

Temas de Capacitaciones por Áreas

Área	Temas a tratar
Gerencia General	- Liderazgo y gestión del cambio
	- Toma de decisiones estratégicas
Departamento Financiero	- Gestión de equipos de trabajo
	- Finanzas para no financieros
	- Análisis de estados financieros
Dirección de Producción	- Control de costos y presupuestos
	- Mejora continua en la producción
	- Control de calidad y gestión de riesgos
Departamento Comunicación y Marketing	- Innovación y tecnología en la producción
	- Marketing digital y redes sociales
	- Comunicación efectiva y manejo de crisis
Coordinación de Proyectos	- Diseño y ejecución de estrategias de marketing
	- Gestión de proyectos y metodologías ágiles
	- Planificación y programación de proyectos
	- Evaluación y control de proyectos

Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

Área: Gerencia General

Liderazgo y gestión del cambio: este tema es importante para la alta dirección porque les brinda las herramientas para liderar de manera efectiva a sus equipos y guiarlos en tiempos de cambio y transformación. El desarrollo de habilidades de liderazgo aumenta la confianza en sí mismo y la motivación de los empleados, lo que contribuye a un clima corporativo positivo y a un mejor desempeño laboral.

Toma de decisiones estratégicas: la capacidad de tomar decisiones estratégicas es esencial para la alta dirección, ya que sus decisiones tienen un impacto directo en la dirección y el éxito del negocio. La adquisición de habilidades en esta área permite a los líderes tomar decisiones informadas y efectivas que inspiran confianza y claridad entre los empleados y fomentan un ambiente de trabajo que fomenta la eficiencia y el logro de resultados.

Área: Departamento Financiero

Gestión de equipos de trabajo: la capacidad de gestionar equipos de forma eficaz es fundamental para el departamento financiero. Al fortalecer estas habilidades, los empleados podrán liderar y colaborar de manera efectiva, fomentando un ambiente de trabajo positivo y una mayor cohesión del equipo. Esto tendrá un impacto directo en el clima organizacional al promover la confianza, la comunicación y la productividad.

Finanzas para no financieros: inculcar conocimientos financieros básicos en el personal de finanzas es clave para mejorar su comprensión de los aspectos financieros de los negocios. Esto les da una visión más amplia de su trabajo y les permite tomar decisiones informadas sobre los recursos económicos disponibles. El impacto en el clima organizacional es una mayor eficiencia y colaboración en la gestión financiera, lo que contribuye al desempeño laboral y al logro de las metas financieras corporativas.

Área: Dirección de Producción

Control de costes y presupuestos: el control de costes y presupuestos es fundamental para el buen funcionamiento del departamento de producción. La adquisición de competencias en esta área permite a los empleados optimizar la asignación de recursos

y asegurar la rentabilidad de los proyectos. Esto contribuirá a un clima organizacional positivo al promover la eficiencia, la rendición de cuentas y la planificación estratégica, lo que afecta directamente el desempeño laboral y la calidad del producto o servicio brindado.

Mejora continua en la producción: promover la mejora continua en la producción requiere la introducción de prácticas y herramientas para identificar y eliminar obstáculos con el fin de lograr una mayor eficiencia y calidad en los procesos. Fomentar una cultura de mejora continua crea un clima organizacional que valora la innovación, la colaboración y el aprendizaje constante, lo que impacta positivamente en el desempeño laboral y la satisfacción de los empleados.

Área: Departamento Comunicación y Marketing

Diseño e implementación de estrategias de marketing: para la coordinación de proyectos, es importante comprender cómo se diseñan e implementan estrategias de marketing efectivas. Esto les permite promocionar adecuadamente los productos o servicios de la empresa, identificar oportunidades de mercado y alcanzar los objetivos planteados. Estas habilidades promueven un clima organizacional que valora la creatividad, la planificación estratégica y el trabajo en equipo, lo que aumenta el desempeño laboral y el éxito de los proyectos de marketing.

Gestión de proyectos y métodos ágiles: la capacidad de gestionar proyectos de forma eficaz y aplicar métodos ágiles es esencial para la coordinación de proyectos. La implementación de estas prácticas optimiza el tiempo, los recursos y la calidad de los proyectos, permitiendo cumplir los plazos y alcanzar los objetivos. Esto tendrá un impacto positivo en el clima organizacional al fomentar la colaboración, la responsabilidad y la eficiencia, lo que a su vez mejorará el desempeño laboral y el éxito del proyecto.

Planificación y programación de proyectos: la planificación y programación adecuadas de proyectos es fundamental para una coordinación exitosa del proyecto. Al desarrollar habilidades en esta área, establece procesos sólidos para establecer metas,

asignar recursos y establecer plazos realistas. Esto permite una gestión eficaz del tiempo y los recursos, lo que contribuye a un clima organizacional donde se valora la eficiencia, la organización y la claridad de los proyectos. Mejorar la planificación y programación de proyectos tendrá un impacto positivo en el desempeño del trabajo al eliminar demoras y problemas de gestión, y garantizar que los proyectos se completen a tiempo y con éxito.

Evaluación y control de proyectos: la capacidad de evaluar y controlar proyectos de manera efectiva permite a los coordinadores de proyectos realizar un seguimiento del progreso, identificar desviaciones y tomar medidas correctivas de manera oportuna. Al implementar un enfoque de prueba y control, fomenta un clima organizacional que fomenta la responsabilidad, la transparencia y la mejora continua. Esto tiene un impacto directo en el desempeño del trabajo al garantizar la calidad y el cumplimiento del proyecto, impulsar la eficiencia y la satisfacción del equipo y del cliente.

Este cuadro de cronograma de capacitación en diferentes áreas de Eddusport TV contribuirá al clima organizacional positivo al fortalecer habilidades técnicas y blandas de los empleados. Esto se traducirá en un mayor compromiso, motivación y colaboración en el lugar de trabajo. Además, al mejorar el desempeño laboral en áreas clave, como el liderazgo, las habilidades financieras, la producción, la comunicación y la gestión de proyectos, la empresa experimentará un aumento en la productividad, la eficiencia y el logro de resultados exitosos. En general, esta inversión en el desarrollo de habilidades impactará positivamente en la cultura organizacional, el bienestar de los empleados y el éxito global de Eddusport TV.

Propuestas de Actividades de Motivación:

- Mejora de las condiciones de trabajo en todas las oficinas de la organización.
- Reconocimiento y premiación de los logros de los empleados.
- Actividades recreativas para fomentar la participación y el bienestar laboral.
- Ofrecimiento de cursos de formación gratuitos para el desarrollo profesional de los empleados.

Dirigido a:	Incentivos	Actividades	Estrategias	Metas
Funcionarios de la Empresa Eddusport TV	Destacar al mejor empleado entre sus colegas, resaltando las fortalezas y logros en sus responsabilidades asignadas.	Reconocimiento y valoración de los éxitos alcanzados por los trabajadores en su desempeño laboral.	Notificar al empleado mediante un oficio formal para que asista a la ceremonia de entrega de reconocimiento por su desempeño destacado en la empresa.	Promover una cultura de reconocimiento y excelencia en Eddusport TV para motivar a los empleados y crear un ambiente laboral positivo y estimulante.
	Reconocimiento público en presencia de todos los trabajadores de Eddusport TV, en agradecimiento por su dedicación y compromiso con la empresa.	Entrega de certificados de reconocimiento o a los empleados de Eddusport TV por su destacado desempeño laboral.	Implementar un programa de incentivos semestral para evaluar y mejorar la motivación de los empleados.	Promover la participación activa de los empleados de Eddusport TV en todas las actividades laborales y sociales de la empresa, con el objetivo de potenciar su rendimiento y compromiso en el trabajo.
	Brindar atención y apoyo a la familia de los empleados de Eddusport TV, considerándola como uno de los principales estímulos para su bienestar y motivación en la empresa.	Jornada de convivencia familiar fuera del ámbito laboral.	Realizar seguimiento al desempeño laboral para evaluar si los incentivos han motivado al empleado a cumplir con sus responsabilidades de manera adecuada.	Evaluar el desempeño de los trabajadores y medir el impacto de las actividades programadas en su rendimiento laboral.

Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

El cuadro presenta una serie de enfoques dirigidos a los directivos del canal de televisión Eddusport, orientados a mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral. Estas estrategias incluyen el reconocimiento y la valoración de los logros de los empleados, la emisión de certificados de reconocimiento, la implementación de un

programa de incentivos bianuales, el fomento de la participación activa de los empleados en actividades laborales y sociales, y la provisión de tutorías. y apoyar a sus familias.

Reconocer al mejor empleado y dar un reconocimiento público en presencia de todos los empleados promueve un ambiente de trabajo positivo donde se valora y valora el esfuerzo y compromiso de los empleados. Esto ayuda a crear un clima corporativo motivador y enriquecedor donde los empleados se sienten valorados y valorados por su contribución.

El cuidado y apoyo de las familias de los empleados también juega un papel importante en el clima organizacional. Al considerar a la familia como un estímulo para el bienestar y la motivación de los colaboradores, se fortalecen los lazos familiares y se crea un ambiente favorable que repercute positivamente en el desempeño laboral.

El seguimiento del desempeño laboral y la evaluación de incentivos ayudan a medir el impacto de las actividades planificadas en el desempeño de los empleados. Esto ayuda a identificar áreas de mejora, reconocer el cumplimiento de responsabilidades y motivar a los empleados para alcanzar metas más altas. Al establecer un programa de incentivos semestral, crea un espíritu competitivo positivo y fomenta el logro de las metas individuales y organizacionales.

Estas estrategias benefician el clima organizacional al fomentar una cultura de reconocimiento, participación y apoyo mutuo. Contribuyen al desempeño laboral al motivar a los empleados, fortalecer los lazos familiares, evaluar el impacto de las actividades y brindar oportunidades de crecimiento y mejora continua. Al implementar estas medidas, Eddusport TV puede crear un ambiente de trabajo positivo, productivo y satisfactorio para sus empleados.

Propuestas de Actividades de Recreación:

- Celebración de cumpleaños para los empleados y reconocimiento digital mediante una tarjeta postal.
- Organización y realización de juegos y actividades de recreación.

- Celebración de la navidad para fomentar la unión y el compañerismo.
- Implementación de programas para el uso adecuado del tiempo libre y el descanso para los empleados.
- Fomentar la práctica de deportes y actividades físicas para promover un estilo de vida saludable.

Planificación de una jornada deportiva para conmemorar ocasiones especiales

Fecha	Celebración/especial
8 de marzo	Día de la mujer
1 de mayo	Día del trabajador
14 de febrero	Día de San Valentín
Por definir	Eventos y celebraciones especiales para la institución
10 de abril (por ejemplo)	Día del deporte

Fuente: Investigación Propia

Autor: Vallejo Jefferson

La tabla presenta un cronograma de eventos deportivos que tienen lugar en fechas especiales como el Día de la Mujer, el Día del Trabajo, el Día de San Valentín y el Día del Deporte en Eddusport TV. Esto también incluye fechas por determinar para eventos y celebraciones especiales en las instalaciones.

Estas actividades deportivas tienen como objetivo fomentar la cohesión y el compañerismo entre los empleados de la compañía y promover un estilo de vida saludable y activo.

La actividad física puede mejorar la salud física y mental de los trabajadores, lo que a su vez puede aumentar la motivación y el compromiso en el trabajo.

Además, estas actividades deportivas también brindan la oportunidad de reconocer y celebrar fechas especiales que son importantes para los empleados, lo que puede ayudar a crear un ambiente de trabajo más positivo y agradable.

En resumen, la tabla muestra un plan con actividades deportivas que pueden contribuir a mejorar la motivación y el bienestar de los empleados de Eddusport TV, mejorando así el clima organizacional de la empresa.

Conclusiones

- La investigación realizada en Eddusport TV demuestra que la ausencia de un clima organizacional favorable tiene un impacto negativo en la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados. La falta de un ambiente propicio para el desarrollo y la carencia de elementos que promuevan la motivación generan un ambiente laboral desfavorable y desmotivante para sus empleados.
- Se ha observado que la empresa no ha establecido programas de capacitaciones constantes, lo que limita el crecimiento profesional de los empleados y afecta negativamente su rendimiento laboral. Sin las habilidades y conocimientos adecuados, los empleados pueden experimentar dificultades para cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva.
- Se evidencia la falta de reconocimiento por parte de la gerencia hacia los logros de los empleados en la empresa Eddusport TV, afectando negativamente el desempeño laboral y contribuye a la creación de un clima organizacional deficiente. Esto genera sentimientos de infravaloración y disminuye la motivación de los empleados, lo que puede resultar en una disminución en su compromiso y productividad.

Recomendaciones

- Se recomienda a la gerencia de Eddusport TV tomar medidas para mejorar el clima organizacional y crear un ambiente laboral favorable. Esto puede lograrse mediante la implementación de estrategias que promuevan la comunicación efectiva, el reconocimiento y la motivación de los empleados. Asimismo, es importante proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo. Al tomar estas acciones, la empresa podrá aumentar la satisfacción laboral, mejorar el desempeño de sus empleados y fortalecer el funcionamiento global de la organización.
- Se recomienda enérgicamente que en Eddusport TV se implementen programas de capacitación y desarrollo profesional para proporcionar a los empleados las herramientas necesarias para realizar sus funciones de manera competente. Esta inversión en la formación del personal no solo mejorará el desempeño laboral, sino que también fomentará el crecimiento individual y contribuirá a la creación de un clima organizacional favorable. Al ofrecer oportunidades de aprendizaje y desarrollo, la empresa podrá fortalecer las habilidades y competencias de su equipo, promoviendo así un entorno de trabajo más productivo y satisfactorio.
- Es fundamental que los gerentes de Eddusport TV reconozcan de manera activa y regular los logros y contribuciones de sus empleados. Esto puede manifestarse a través de acciones como felicitaciones públicas, premiaciones, programas de reconocimiento o incentivos tangibles. Al fomentar una cultura de reconocimiento, se promoverá un clima organizacional positivo en el que los empleados se sientan motivados, valorados y comprometidos con la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argyris, C., & Schön, D. A. (2018). *Aprendizaje organizacional (2ª ed.)*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Armesto, J., García Sánchez, I., & Sanz Valle, R. (2017). El rendimiento laboral: una revisión de la literatura. *Anales de Psicología*, 33(3), 679-688.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2010). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management Review*, 20(2), 153-166.
- Chaudhary, A., & Pradeep, C. (2017). *El impacto del clima organizacional en el rendimiento de los empleados en el sector bancario de la India*. *International Journal of Management and Social Sciences*, 5(3), 1-10.
- Código de Trabajo de Ecuador. (2009). *Artículo 42: Obligaciones del empleador*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/codigo-de-trabajo-ecuador/>
- Código de Trabajo de Ecuador. (2009). *Artículo 45: Obligaciones del trabajador*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/codigo-de-trabajo-ecuador/>.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Prácticas de desarrollo de los empleados en el Oriente Medio: Un estudio empírico. *Human Resource Management Review*, 19(2), 119-129.
- Dawson, P. (2020). *Habilidades de comunicación para directivos (2ª ed.)*. Londres, Reino Unido: Kogan Page.

- Den Hartog, D. N., & Thierry, H. (1996). *Organizational climate: measurement, research and change*. En S. R. Clegg, C. Hardy & W. R. Nord (Eds.), *Handbook of organization studies* (pp. 238-255). . Londres, Reino Unido: Sage.
- Denison, D. R. (1990). *Cultura corporativa y efectividad organizacional*. Nueva York, NY: John Wiley & Sons.
- Furnham, A., & Cheng, Y. (2016). *Psicología del trabajo: Teorías, métodos y aplicaciones (4a ed.)*. Abingdon, Reino Unido: Routledge.
- Gacía, M. (2016). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores de una empresa manufacturera. (*Tesis de maestría*). Universidad de Málaga., Málaga.
- Gómez-Mejía, L. (2018). *Clima organizacional y cultura*. En J. R. Barker (Ed.), *El Diccionario Sage de teoría de la administración* (pp. 473-475). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Google. (04 de 01 de 2023). *Google Maps*. Obtenido de <https://www.google.com/maps/@-1.4482322,-79.4685757,17z>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Fuentes de conflicto entre roles laborales y familiares. *Academy of Management Review*, *10*(1), 76-88.
- Gül, Ö., & Bera, Ö. (2021). *El papel mediador del capital psicológico en la relación entre el clima organizacional y el rendimiento*. . *Journal of Business Research*, *109*, 563-571.

- Guzzo, R. A., & Shea, G. P. (1985). Efectividad del grupo y toma de decisiones en las organizaciones. En M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.). *Manual de psicología industrial y organizacional* (2ª ed., pp. 269-312)., 269-312.
- Henaó Gómez, H. F. (2017). Clima organizacional y su relación con el bienestar psicológico y la salud laboral. *Revista de Salud Pública* 19(6), 834-845.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2019). *El desafío del liderazgo* (6ª ed.). San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2010). *Trabajo en el siglo XXI: Introducción a la psicología industrial y organizacional* (3ª ed). Hoboken, Nueva Jersey: John Wiley & Sons.
- Liu, Y., & Chen, H. (2020). *El efecto mediador del compromiso psicológico en la relación entre el clima organizacional y el rendimiento.* . Human Resource Management Review, 30(2), 172-183.
- Pérez, J. (2015). Análisis de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de servicios financieros. (*Tesis de licenciatura*). Universidad de Granada., Granada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17ª ed). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (17ª ed.). Boston, MA: Pearson.

- Rodríguez, A. (2018). El clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicios de salud: un estudio en el norte de España. (*Tesis de doctorado*). Universidad de Oviedo., Oviedo.
- Teo, T., & Shin Hui Tan. (2018). *La influencia del clima organizacional en el rendimiento de pequeñas y medianas empresas en Singapur*. Asia Pacific Management Review, 23(2), 123-131.
- West, M. A., & Farr, J. M. (1990). *Innovación y creatividad en el trabajo: Estrategias psicológicas y organizativas*. Chichester, Reino Unido: John Wiley & Sons.
- Zang, X., & Li, Y. (2019). *El liderazgo transformacional como moderador en la relación entre el clima organizacional y el rendimiento*. . Journal of Business Research, 92, 199-207.

ANEXOS

ANEXO 1 CRONOGRAMA TENTATIVO (GANTT)

ACTIVIDADES	Meses	Noviembre				Diciembre				Enero			Febrero				Marzo					
	Semanas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Solicitud de autorización en Eddusport TV.																						
Elaboración del anteproyecto.																						
Corrección del anteproyecto.																						
Revisión del anteproyecto.																						
Elaboración de preguntas para la encuesta.																						
Aplicación de la técnica de encuesta en Eddusport TV.																						
Análisis e Interpretación de los datos.																						
Elaboración de la Tesis.																						
Propuesta de nuevas estrategias para mejorar el clima organizacional.																						
Entregar el proyector terminado.																						

ANEXO 2 PRESUPUESTO

PRESUPUESTO				
Suministro	Unidad de medida	Cantidad	Valor Unitario	TOTAL \$
Papel bond	Resma	1	3,50	3,50
Grapas	Caja	1	2	2
Grapadora	Unidad	1	3,25	3,25
Impresión de color y b/n	Unidad	60	0,25	15
Carpeta de cartón	Unidad	2	0,50	1
Pasajes	Unidad	10	3	30
Anillado	Unidad	2	1	2
Empastado	Unidad	1	9	9
Esferos	Caja	1	1,72	1,75
Total				67,50

**ANEXO 3 ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA
EDDUSPORT TV.**

1. ¿Cómo calificaría el ambiente laboral en su área de trabajo?

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

2. ¿Considera que sus jefes y/o supervisor le brindan suficiente retroalimentación sobre su desempeño laboral?

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Raramente
- Nunca

3. ¿Considera que se le brindan suficientes oportunidades para el desarrollo profesional en la empresa?

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Raramente
- Nunca

4. ¿Siente que hay comunicación efectiva entre los distintos departamentos y áreas de la empresa?

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Raramente
- Nunca

5. ¿Se siente motivado/a para trabajar en la empresa?

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Raramente
- Nunca

6. ¿Cree que la empresa le brinda las herramientas y recursos necesarios para realizar su trabajo eficientemente?

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Raramente
- Nunca

7. ¿Siente que se le reconoce y valora su trabajo en la empresa?

- Siempre
- Casi Siempre

- A veces
- Raramente
- Nunca

8. ¿Ha presenciado o experimentado alguna forma de acoso laboral (como hostigamiento, discriminación, etc.) en la empresa?

- SI
- NO

9. ¿Cree que existen oportunidades de trabajo equitativo para todas las personas de la empresa?

- Siempre
- Casi Siempre
- A veces
- Raramente
- Nunca

10. ¿Cuál es su opinión general sobre el clima organizacional en la empresa?

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

ANEXO 4 FOTOS DE LAS ENCUESTAS EN LA EMPRESA EDDUSPORT TV







ANEXO 5

CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA EMPRESA



Ventanas, 25 de noviembre del 2022

Estimado Estudiante,

Jefferson Alfonso Vallejo Yépez.

Espero se encuentren bien. Me dirijo a usted en respuesta a su solicitud, reflejada en el Oficio S/N con fecha del 20 de noviembre de 2022, en el cual solicita la autorización para llevar a cabo un proyecto de investigación en nuestra empresa. El tema propuesto para su investigación es **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEMORA LA EMPRESA EDDUSPORT TV, CANTÓN VENTANAS, PROVINCIA LOS RÍOS, AÑO 2023”**.

Me complace informarle que su solicitud ha sido aprobada. Le invitamos a coordinar sus actividades y horarios con nuestro equipo para garantizar una atención adecuada a su proyecto.

Quedamos a su disposición para cualquier consulta o coordinación adicional que puedan requerir.

Atentamente,

Eduardo Ibarra

GERENTE



ANEXO 6 CERTIFICADO DEL URKUND

ING. LUIS RICARDO VILLACÍS MONAR EN CALIDAD DE DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.

CERTIFICA

Que el trabajo de integración curricular denominado “**El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores demora la empresa Eddusport Tv, cantón Ventanas, Provincia Los Ríos, Año 2023**”. Presentado por **Jefferson Alfonso Vallejo Yépez**, estudiante de la carrera de **Administración de Empresas**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta URKUND, reflejando un **porcentaje de similitud de 6%**, como se puede evidenciar en el documento adjunto.

Guaranda, 12 julio del 2023

Atentamente;

LUIS RICARDO VILLACÍS MONAR
Firmado digitalmente
por LUIS RICARDO
VILLACÍS MONAR
Fecha: 2023.07.12
14:42:27 -0500'

Ing. Luis Ricardo Villacís Monar

Director



Document Information

Analyzed document	TESIS FINAL JEFFERSON ALFONSO VALLEJO YEPEZ.pdf (D172002183)
Submitted	2023-07-11 22:16:00
Submitted by	
Submitter email	jevallejo@mailes.ueb.edu.ec
Similarity	6%
Analysis address	lvillacis.ueb@analysis.orkund.com

Sources included in the report

Entire Document

Hit and source - focused comparison, Side by Side

Submitted text	As student entered the text in the submitted document.
Matching text	As the text appears in the source.

LUIS RICARDO VILLACIS MONAR
Firmado digitalmente
por LUIS RICARDO
VILLACIS MONAR
Fecha: 2023.07.12
16:42:27 -05'00'

Ing. Luis Ricardo
Villacis Monar
Director