



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE  
TECNOLOGÍA**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEMA:**

**PROPUESTA DE MEJORA EN EL CLIMA LABORAL DE LIGA  
DEPORTIVA CANTONAL LA TRONCAL**

**Autora:**

**MAYRA MICHELL CALLE ÁVILA**

**Tutor:**

**Ing. Marlo López Perero Mba.**

**Guayaquil, Ecuador**

**2017**



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO  
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

***CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTORA***

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: “**Propuesta de mejora en el clima laboral de Liga Deportiva Cantonal La Troncal.**”, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

**TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

El problema de investigación se refiere a: Ineficiente clima laboral, genera incumplimiento en las actividades diarias en la Liga Deportiva Cantonal La Troncal, durante el año 2016. El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema:

Presentado por la Egresada:

**Calle Ávila Mayra Michell**

Tutor:

**Ing. Marlo López Perero Mba.**



## **AUTORÍA NOTARIADA**

Los criterios e ideas expuestos en el presente trabajo de graduación con el tema: Mejora en el clima laboral de Liga Deportiva Cantonal La Troncal, de la carrera Administración Empresarial del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, son de absoluta responsabilidad del autor y no constituye copia o plagio de otra tesis presentada con anterioridad.

Autora:

**Mayra Michell Calle Ávila**

C.C. 120589581-4

## **DEDICATORIA**

Con todo el esfuerzo realizado en estos años de estudio, este proyecto está dedicado primeramente a Dios, por ayudarme a descubrir día a día que con humildad, paciencia y sabiduría todo es posible. A mi familia por el poco tiempo que les di, ellos estuvieron apoyándome en todo momento, me dieron valentía para seguir estudiando, comprobando que con esfuerzo y perseverancia se pueden alcanzar las metas. Con todo el amor que les tengo dedico este proyecto a mi familia y de manera especial a: Mi Madre Gloria Ávila Ávila y mi hermano Juan Calle Ávila.

Mayra Michell Calle Ávila

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por bendecirme una vez más dándome esta oportunidad de poder cumplir con mis metas. A mi familia por darme el apoyo incondicional para que éste trabajo llegue a una final culminación. A mis compañeros de estudio que han formado parte de mi vida profesional, les agradezco por sus consejo, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles. A los profesores del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, por su calidad académica demostrada en todos los años de mi carrera.

Mayra Michell Calle Ávila

## ÍNDICE GENERAL

### CONTENIDO

|  |     |
|--|-----|
| <b>CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTORA</b> ..... | ii  |
| <b>AUTORÍA NOTARIADA</b> .....                         | iii |
| <b>DEDICATORIA</b> .....                               | iv  |
| <b>AGRADECIMIENTO</b> .....                            | v   |
| <b>RESUMEN</b> .....                                   | x   |
| <b>ABSTRACT</b> .....                                  | xi  |

### CAPITULO 1

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

|   |   |
|---|---|
| <b>1.1. Planteamiento del problema</b> .....            | 1 |
| <b>1.2. Ubicación del problema en un contexto</b> ..... | 2 |
| <b>1.3. SITUACIÓN CONFLICTO</b> .....                   | 3 |
| <b>1.4. Delimitación del problema</b> .....             | 4 |
| <b>1.5. Formulación del problema</b> .....              | 4 |
| <b>1.6. Evaluación del problema</b> .....               | 4 |
| <b>VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....              | 5 |
| <b>1.7. Objetivos de la investigación</b> .....         | 5 |
| <b>1.7.1. Objetivo General</b> .....                    | 5 |
| <b>1.7.2. Objetivos Específico</b> .....                | 5 |
| <b>1.8. Justificación e importancia</b> .....           | 5 |
| <b>Conceptualizar variables</b> .....                   | 6 |

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÒRICO

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| <b>FUNDAMENTACION TEORICA</b> .....  | 7  |
| <b>Antecedentes Históricos</b> ..... | 8  |
| <b>Antecedente Referencial</b> ..... | 11 |
| <b>FUNDAMENTACIÓN LEGAL</b> .....    | 14 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>Variables de la Investigación</b> ..... | 188 |
| <b>Variable Dependiente</b> .....          | 18  |
| <b>Variable Independiente</b> .....        | 19  |
| <b>CONCEPTUALIZACION</b> .....             | 19  |

### **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

|  |    |
|--|----|
| <b>DATOS DE LA EMPRESA</b> .....         | 23 |
| <b>Diseño de la Investigación</b> .....  | 24 |
| <b>Investigación Exploratoria</b> .....  | 25 |
| <b>Investigación Descriptiva</b> .....   | 25 |
| <b>Investigación Explicativa</b> .....   | 26 |
| <b>Investigación de Campo</b> .....      | 26 |
| <b>Investigación Correlacional</b> ..... | 27 |
| <b>Población</b> .....                   | 27 |
| <b>Muestra</b> .....                     | 28 |
| <b>Tipo de Muestra</b> .....             | 28 |
| <b>Técnicas e Instrumento</b> .....      | 29 |
| <b>Entrevista</b> .....                  | 29 |
| <b>Encuesta</b> .....                    | 30 |
| <b>Ficha de Observación</b> .....        | 30 |
| <b>DISEÑO DE LA ENCUESTA</b> .....       | 31 |
| <b>Objetivo de la encuesta</b> .....     | 31 |

### **CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

|  |    |
|--|----|
| <b>Análisis documental, cuadros y gráficos</b> ..... | 34 |
| <b>PROPUESTA</b> .....                               | 50 |
| <b>CONCLUSIONES</b> .....                            | 52 |
| <b>RECOMENDACIONES</b> .....                         | 53 |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....                            | 54 |
| <b>ANEXOS</b> .....                                  | 56 |

## Índice de Gráficos

|   |    |
|---|----|
| Gráfico 1 Género de los encuestados.....  | 34 |
| Gráfico 2 Edad de los encuestados .....   | 35 |
| Gráfico 3 Nivel de estudio de los encuestados .....                                     | 36 |
| Gráfico 4 Personal de la Liga Cantonal es eficiente .....                               | 37 |
| Gráfico 5 Estimación de la eficiencia del Talento Humano de la Liga Cantonal .....      | 38 |
| Gráfico 6 Medios idóneos para el personal y desempeñar sus funciones                    | 39 |
| Gráfico 7 Puntualidad de los Haberes del personal de la Liga Cantonal .                 | 40 |
| Gráfico 8 Trato de los directivos hacia sus colaboradores.....                          | 42 |
| Gráfico 9 Clima laboral que se percibe en el entorno .....                              | 43 |
| Gráfico 10 Capacitaciones que reciben los colaboradores .....                           | 45 |
| Gráfico 11 La capacitación será fundamental para el mejoramiento del clima laboral..... | 46 |
| Gráfico 12 Temas a tratar en las capacitaciones .....                                   | 47 |
| Gráfico 13 Aplicación sobre tabla de incentivos para los colaboradores.                 | 48 |

## Índice de Tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1 Género de los encuestados .....  | 34 |
| Tabla 2 Edad de los encuestados.....   | 35 |
| Tabla 3 Nivel de estudio de los encuestados.....                                 | 36 |
| Tabla 4 Personal de la liga cantonal es eficiente .....                          | 37 |
| Tabla 5 Estimación de la eficiencia del Talento Humano de la liga cantonal ..... | 38 |
| Tabla 6 Medios idóneos para el personal y desempeñar las funciones...            | 39 |
| Tabla 7 Puntualidad de los Haberes del personal de la liga cantonal.....         | 40 |
| Tabla 8 Trato de los directivos a sus colaboradores.....                         | 41 |
| Tabla 9 Clima laboral que se percibe en el entorno.....                          | 43 |
| Tabla 10 capacitaciones que reciben los colaboradores .....                      | 44 |

|  |    |
|--|----|
| Tabla 11 La capacitación será fundamental para el mejoramiento del clima laboral ..... | 46 |
| Tabla 12 Temas a tratar en las capacitaciones.....                                     | 47 |
| Tabla 13 Aplicación sobre de tabla de incentivos para los colaboradores                | 48 |
| Tabla 14 Tabla de propuesta .....  | 50 |



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO  
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

**TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de: Tecnóloga en Administración de empresas.

**Tema**

**“Propuesta de mejora en el clima laboral de Liga Deportiva Cantonal La Troncal.”**

**Autora:** Mayra Michell Calle Ávila

**Tutor:** Ing. Com. Marlo López perero Mba.

**RESUMEN**

Este trabajo de investigación tiene como propuesta mejorar el clima laboral de la Liga Deportiva Cantonal La Troncal. En todo organismo el clima laboral debe ser de suma importancia ya que permite que el ambiente sea armónico para que los integrantes o colaboradores cumplan satisfactoriamente con sus actividades.

Hoy en día en la Liga Deportiva Cantonal existe la desmotivación tanto en el área administrativa y como en los entrenadores por diferentes causas, esto provoca una ineficiencia en el clima laboral como también en el desempeño de las actividades diarias en la misma.

En este proyecto se utilizó la investigación exploratoria, descriptiva, explicativa, de campo y la correlacional, se escogió como herramienta la encuesta para recoger información necesaria con el fin de proponer mejoras en el desempeño de cada colaborador.

Clima laboral

Proponer

Desempeño

Motivación



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO  
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

**TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de: Tecnóloga en  
Administración de Empresas.

**Tema**

**“Propuesta de mejora en el clima laboral de Liga Deportiva Cantonal  
La Troncal.”**

**Autora:** Mayra Michell Calle Ávila

**Tutor:** Ing. Com. Marlo López Perero Mba.

**ABSTRACT**

This research work is aimed at improving the working environment of the La Troncal Cantonal Sports League. In any organism, the work environment must be of the utmost importance since it allows the environment to be harmonious so that the members or collaborators fulfill their activities satisfactorily.

Today in the Cantonal Sports League there is demotivation both in the administrative area and in the coaches for different reasons, this causes an inefficiency in the work environment as well as in the performance of daily activities in it.

In this project exploratory, descriptive, explanatory, field and correlational research was used, the survey was chosen as a tool to gather necessary information in order to propose improvements in the performance of each collaborator.

Working environment

Propose

Performance

Motivation

# **CAPITULO 1**

## **EL PROBLEMA**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Planteamiento del problema**

La Provincia del Cañar es una de las 24 provincias que conforman la República del Ecuador, situada al sur del país, en la zona geográfica conocida como región interandina o sierra, principalmente sobre la hoya de Cañar. Su capital administrativa es la ciudad de Azogues, mientras la urbe más grande y poblada es La Troncal. Ocupa un territorio de unos 3.908 km<sup>2</sup>, siendo la quinta provincia del país más pequeña por extensión, detrás de Bolívar, Tungurahua, Carchi y Santa Elena. Limita al norte con Chimborazo, al sur con Azuay, por el occidente con Guayas y al este con Morona Santiago.

En el territorio cañareño habitan 225.184 personas, según el último censo nacional (2010), siendo la décimo quinta provincia más poblada del país. La Provincia del Cañar está constituida por 7 cantones, de las cuales se derivan sus respectivas parroquias urbanas y rurales. Según el último ordenamiento territorial, la provincia del Cañar pertenecerá a una región comprendida también por las provincias de Azuay y Morona Santiago, aunque no esté oficialmente conformada, denominada Región Centro Sur.

Este pequeño poblado ha surgido por la agricultura de caña de azúcar cuyo icono la caracteriza, alberga a uno de los ingenios azucareros más productivos del país, como la principal industria de la zona y es generadora de cientos de plazas de trabajo para beneficio económico de los habitantes del sector. Ecuador es un paraíso turístico y La Troncal ostenta su belleza natural que se puede apreciar en sus

balnearios de aguas termales rodeados de montañas, ríos y establecimientos de relajación, recreación, abrazados por la flora y la fauna silvestre.

El Deporte característico es el fútbol, el Basketball, el Volley practicado por hombres y mujeres, aunque últimamente el atletismo ha tenido una relevancia fundamental sobre todo por las campañas de salubridad que se han ejecutado; También se practica otro tipo de deportes como el bmx, motocross, parapente, Patinaje FreeStyle Skate y el clásico poker. Todos ellos regulados por La liga Deportiva del Cantón.

En la actualidad existen varios mecanismos donde se promueve ciertas maneras de surgir el desarrollo y enfoque estableciendo vínculos para la productividad empresarial, según el autor (Davila, 2013) dice que “El clima laboral tiene que ser un ambiente de total armonía y dinámica para el buen desarrollo del empleado” esto nos indica que es un proceso de adaptación al cambio.

El autor (Ocampo, 2014), piensa que el clima se orienta hacia los objetivos generales, y un mal clima destruye el ambiente de trabajo, una alternativa seria que se lleve el control sistemático para establecer una orientación especifica donde se promueva el cambio.

## **1.2. Ubicación del problema en un contexto.**

Lo que actualmente es La Troncal, se conocía en cañari como Rircay, formaba parte del cantón Cañar y de su parroquia desde muy antiguo, y fue colonizada por gentes de Cañar y también del Azuay. Esto es así, cuanto que Fray Gaspar de Gallegos el año ¡1582! Y posteriormente don Joaquín de Merizalde y Santisteban, corregidor de Cuenca en 1765, relatan sobre este territorio como parte de la Provincia del Cañar, cuando

esos tiempos integraba el Corregimiento del Azuay. Así, D. Joaquín de Merizalde, luego de describir los anexos de San Pedro, Guairapungo, Sisid y Juncuales, anota: "Siguiendo este mismo río (se refiere al río Cañar. M. R.) Al descenso de más de 12 leguas en las playas que forman espaciosas y están contiguas a la costa de Guayaquil, se hallan también otros dos anexos nombrados Gualleturo y Zhuya. De temperamento cálido, dueños de caña dulce y de cuantas frutas ofrecen iguales ardientes climas.

Rircay o La Troncal se encuentra ubicado en la zona costanera de la Provincia del Cañar y está constituida de La Troncal, que es la cabecera cantonal, de la antigua parroquia Manuel J. Calle y Pancho Negro. Limita al norte con los hermanos cantones Cañar y El Triunfo (Provincia del Guayas), siguiendo el curso del río Bulubulu; al sur con los cantones Cañar y Naranjal (Guayas), a la altura del río Cañar; al oeste nuevamente con El Triunfo. Como no se han fijado los límites de manera definitiva, la superficie calculada es de unas 32.780 has.

En Liga Deportiva Cantonal La Troncal existen diversos factores, motivo por el cual el personal en general se siente desmotivado, lo que les dificulta el cumplimiento óptimo de las actividades diarias.

### **1.3. Situación conflicto**

Desmotivación del personal Administrativo y Entrenadores en general. En consecuencia, las actividades encomendadas se resuelven con dificultades y fuera del plazo establecido, porque no demuestran ningún interés motivacional, perjudicando directamente el desarrollo de la empresa.

#### 1.4. Delimitación del problema

|                 |                             |
|-----------------|-----------------------------|
| <b>Objeto:</b>  | Clima laboral               |
| <b>Campo:</b>   | Cumplimiento de actividades |
| <b>Área:</b>    | Recursos Humanos            |
| <b>Aspecto:</b> | Administrativo              |
| <b>Año:</b>     | 2016                        |

#### 1.5. Formulación del problema

¿En qué medida afecta el clima laboral en el cumplimiento de actividades diarias en la empresa Liga Deportiva Cantonal La Troncal?

#### 1.6. Evaluación del problema

Los aspectos generales de evaluación son:

**Delimitado.-** Descripción del problema y su significación en términos de tiempo espacio y población.

**Claro.-** Redactar en forma precisa fácil de comprender e identificar con ideas concisas.

**Evidente.-** Que tiene manifestaciones claras y observables.

**Concreto.-** Redacta de manera que sea corto, preciso, directo y adecuado.

**Relevante.-** Que sea importante para la comunidad a la cual está orientada y se requiere resolver científicamente.

**Original.-** Novedoso, nuevo enfoque, no investigado totalmente.

**Contextualmente.-** Que pertenece a la práctica social del texto educativo. **Factible.-** Posibilidad de solución del contexto educativo Identifique los productos esperados utiles, que contribuye con soluciones alternativas.

**Variables.-** Identifica las variables con claridad deberá demostrar que su problema tiene estas características explicando debidamente en el planteamiento del problema.

## **VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

**DEPENDIENTE:** Cumplimiento de actividades.

**INDEPENDIENTE:** Clima laboral.

### **1.7. Objetivos de la investigación**

#### **1.7.1. Objetivo General**

Identificar las estrategias para mejorar el clima laboral de Liga Deportiva Cantonal La Troncal.

#### **1.7.2. Objetivos Específicos**

1. Fundamentar teóricamente los conceptos relacionados con el clima laboral en empresas.
2. Diagnosticar el clima laboral en Liga Deportiva Cantonal La Troncal.
3. Proponer una estrategia para mejorar el clima laboral en Liga Deportiva Cantonal La Troncal.

### **1.8. Justificación e importancia**

El presente proyecto es conveniente para la empresa objeto de estudio, porque mejora el cumplimiento de actividades de los trabajadores, a través del mejoramiento del clima laboral.

En este presente proyecto se logra implementar la propuesta del mejoramiento del clima laboral, para conseguir una mejor calidad de vida, puesto que mediante lo planteado los trabajadores cumplirán con las tareas encomendadas.

Es importante destacar que, para obtener resultados positivos, al personal se lo debe mantener en constante capacitación, motivación e incentivación.

### **Conceptualizar variables**

**Cumplimiento de actividades.** - es en donde el trabajador cumpla con todo lo asignado.

**Clima laboral.** - es el conjunto de elementos que inciden en el medio ambiente del trabajo cotidiano, influye en la satisfacción del personal y en su productividad. Sino cuidamos el clima laboral podríamos tener fuga de personal.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÒRICO**

#### **FUNDAMENTACION TEORICA**

La breve historia que determina este medio de competitividad fundamentado ciertos caracteres implicando el esfuerzo de desarrollo técnico, ilustrado para mejorar un crecimiento de propuestas implementando el buen manejo de actividades, ya que esto con lleva muchas prologas donde se distribuye elementos, que requiera su utilidad para fomentar el desempeño cumpliendo objetivos, en el ámbito laboral surgen ciertas complicaciones, esto nos indica que podemos cambiar estrategias, y tomar medidas donde surjan ideas claras y concisas para el buen desempeño eficaz. (Feder, 2014).

En la actualidad existen varios mecanismos donde se promueve ciertas maneras de surgir el desarrollo y enfoque estableciendo vínculos para la productividad empresarial, según el autor (Davila, 2013) dice que “El clima laboral tiene que ser un ambiente de total armonía y dinámica para el buen desarrollo del empleado” esto nos indica que es un proceso de adaptación al cambio.

El autor (Ocampo, 2014), piensa que el clima se orienta hacia los objetivos generales, y un mal clima destruye el ambiente de trabajo, una alternativa seria que se lleve el control sistemático para establecer una orientación especifica donde se promueva el cambio.

Según (Alli, 2014) se refiere al clima laboral como una responsabilidad de alta dirección, es decir que promueve sistemas de gestión preparando para el desarrollo adecuado a través de una escala para la evaluación de desempeño y medir el clima laboral

El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el “saber hacer” (Rubio Navarro, s.f.)

El clima en las organizaciones comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades. (Soto, s.f.)

### **Antecedentes Históricos**

Este tema acerca del Clima Laboral no ha sido tratado en Liga Deportiva Cantonal La Troncal, pero hay evidencia internacional como en Ecuador acerca de la importancia del mismo dentro de las empresas, entre ellos se puede citar:

(A., 2008)

- Tesis: relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de servicios de agua potable y alcantarillado de la libertad escuela de psicología universidad Cesar Vallejo. Sociedad anónima – sedalib S.A. Autor: Alquizar Horna C. Ruiz Gómez A.

En este trabajo de investigación se pudo constatar que contribuyó a determinar la relación existente entre el clima Organizacional y la Satisfacción Laboral y como ella interviene en la percepción de los trabajadores durante la jornada laboral, además que se determinaron las causas que estaban incidiendo en la insatisfacción de los trabajadores, de la empresa de Agua Potable y de Alcantarillado en esta escuela Mexicana, las cuales fueron bien analizadas y expuestas en el trabajo, algunas de esas causas fueron:

1. Se atrasan con el pago de sueldos y hacen trabajar horas extras sin ser pagadas.
2. No hay posibilidad de crecer dentro de la empresa, ya que no existen las oportunidades para hacerlo.
3. El ambiente de trabajo es muy pesado y estresante para los empleados. Diariamente se presentan conflictos y riñas entre empleados. de las Américas de Puebla, México. Autor: (Vásquez Salazar, 2008)

Tesis: Relación de clima organizacional con estado de ansiedad y autoestima. Universidad Vásquez Salazar, C.A

En esta tesis se aborda el tema de Clima Organizacional relacionándolo con los estados de ansiedad, estrés y autoestima de los trabajadores, relacionando los que más influyen y afectan al Clima Organizacional.

EL interés solicitado por el campo de clima laboral está basado en la importancia de su rol de acuerdo al sistema de los individuos que integran la organización sobre sus modelos a seguir, enfocándose en el modo que su distribución se desarrolle de manera objetiva llevar a cabo su procedimiento. (Pinto, 2014)

Según el autor (Sanchez, 2014), señala que se considera como punto de introducción de estudio acerca de clima de organizaciones de estudio, pero el comportamiento de esta función de la interacción del ambiente y persona es apartado del comportamiento organizacional, sustituyendo

este contexto desciframos que el comportamiento es elemental para el buen clima laboral en todo aspecto organizacional.

El estudio del clima laboral en el siglo XX no era tan eficiente, ya que se carecía de principios, determinando el objetivo pero esto llegaba a resultar muy deficiente, por falta de control, organización de parte de los individuos, diseñando estrategias, con la magnitud y percepción que constituya el ámbito laboral. El autor (Burger, 2014, pág. 30), piensa que “La percepciones o interpretaciones ayuda al individuo a encontrar sentido ante el mundo y estudiar su comportamiento” nos indica que el comportamiento es la clave eficiente para desarrollar sentidos que nos permitan enfocarnos en la actitud y veracidad ya que esto interpreta los resultados.

A nivel Global el clima laboral, es una percepción colectiva de las personas en relación con las practicas, políticas estructuras y procesos que se dan en una organización y su consecuente reacción ante esta percepción, es decir que la situación está planteada por desafíos, ya que proactivamente mantiene condiciones de trabajo, que necesita la organización para alcanzar los resultados. (Gabill, 2014)

A nivel Regional, tratamos este sistema como un campo de variación, determinando ciertas medidas, desarrollando métodos para establecer conocimientos, ideas, que con lleva al buen ambiente de trabajo, el compromiso que se debe tener para determinar el resultado, manejando estrategias para complementar su modo de percepción y análisis de comportamiento en la organización. (Perez S. , 2014)

A nivel Nacional, se analiza este comportamiento a nivel organizacional correspondiente a sus enfoques, estructurando medidas para determinar

un buen clima laboral, emprendiendo nuevas estrategias, realizando capacitaciones a los trabajadores, determinando ciertas medidas que establezcan su objetivo.

A nivel local, la empresa determina situaciones que genera desafíos para el buen conocimiento del entorno, el clima laboral se ve influenciado bajo medidas restrictivas, cambios y métodos que ayuden a estandarizar propuestas que obtengan como resultado una variación de estímulo.

### **Antecedente Referencial**

**Clima Organizacional.-** Es para todas aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido por medio de estrategias internas, el realizar un estudio de clima laboral permite detectar aspectos claves que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de una organización. (Dalas, 2014)

**Satisfacción.** - Es la acción o razón que responde a una queja o razón contraria.

**Percepción.-** Es el proceso cognitivo a través de la cual las personas son capaces de comprender su entorno y actuar en consecuencia a los impulsos que reciben (Sally D. , 2014)

**Estrategia.-** Una estrategia es un plan que especifica una serie de pasos o de conceptos nucleares que tiene como fin la consecuencia de un determinado objetivo. (Sally D. , 2014)

**Relación.-** Es una conexión o vinculo establecido entre dos entes, lográndose así una interacción entre los mismos modificada en distintas áreas según el ámbito que se describa. (Quiroz, 2013)

**Insatisfacción.** - Es un sentimiento interior que experimenta una persona cuando siente que una realidad determinada no cumple sus expectativas.

### **Objetivo General**

Corresponden la finalidad genérica de un proyecto o entidad, no señalan resultados concretos ni directamente medibles por medios indicadores, pero sí que expresan el propósito central del proyecto.

### **Objetivo Especifico**

Expresión cualitativa de un propósito particular, se diferencia del objetivo general por su nivel de detalle y complementariedad. La característica principal de este, es que debe permitir cuantificarse para poder expresarse en metas.

### **Estrategias**

Según el autor (Ansoff, 2015), dice que una estrategia es un conjunto de objetivos y políticas para lograr objetivos amplios.

La estrategia es el proceso a través del cual una organización formula objetivos y está dirigido a la obtención de los mismos. (Rizo, 2013)

La medición de la estrategia se distribuye en su entorno según (Garibaldi, 2014), es el conjunto establecido de acciones que determinan para alcanzar el objetivo.

Se establecen medidas, estimula la convicción para realizar su propósito, una estrategia es la forma que me dirijo hacia el objetivo en concreto, con la finalidad de obtener resultados.

## **Ineficiente**

Según el autor (Duel, 2015) dice que la ineficiencia es una acción que determina un problema involuntario dentro de la organización

La ineficiencia implica muchos factores que demuestran poco interés a la hora de ejecutar una función, eso equivale una mala administración (Rios, 2015)

El autor (Dominguez F. , 2014) piensa que la ineficiencia no es más que la baja capacidad de persuadir algo, un determinado proceso o rendimiento en su función

Esto determina que la falta de capacidad de restricción en el área laboral, no determina el desarrollo en concreto.

## **Clima**

Es un conjunto de características que describen a una organización y que las distinguen de otras organizaciones son relativamente perdurables a lo largo del tiempo que influyen en el comportamiento de las personas en la organización (Forehand, 2014)

El autor (Talcon, 2014) dice que el clima laboral sostiene que las organizaciones eran subsistemas de la sociedad y hace un llamado de atención sobre las complejas vinculaciones institucionales de organizaciones con la sociedad

Según el autor (Guion, 2014) piensa que “Un clima percibido tiene que ver con los atributos de una organización y de las personas que perciben” es

decir que el entorno es la base fundamental que se requiere para el buen ambiente laboral.

Se determina que el clima es un proceso que se requiere medir para estabilizar en conjunto un buen ambiente laboral, donde se pueda establecer métodos y estrategias.

## **FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

### **Estatuto del ejercicio físico y el entretenimiento**

El Artículo uno aviva y apadrina el deporte, el ejercicio y el entretenimiento, en territorio ecuatoriano ya que trata sobre el lugar en que serán los espacios deportivos ya sean gubernamentales o particulares que el estado costee.

El artículo dos, trata sobre las prácticas que deben ser realizadas ya que estas regularizan el ejercicio físico y el entretenimiento por medio de la obediencia de las personas.

El artículo tres, trata sobre que toda persona tiene la potestad y la libertad, de realizar ejercicios físicos y entretenerse ya que es justo y necesario.

El artículo cuatro se trata sobre la garantía que tiene este estatuto, en la igualdad, la validez, disposición, concentración sin que haya exclusión entre las personas por su naturaleza, realidad social, formativa o financiera.

El artículo cinco se trata sobre de que las personas que están destinadas al funcionamiento de estos grupos gimnásticos deben sembrar validez y que en su prioridad se encuentren los pobladores.

Si estas personas encargadas no cumplen con este estatuto deberán ser sancionados.

El artículo seis trata sobre la soberanía de estos organismos gimnásticos y de las personas que están encargadas en su funcionamiento y las otras áreas reservadas para la realización del ejercicio físico y el

entretenimiento libremente, estos organismos que son costeados por el estado, estarán sometidos a medidas constitucionales, también deberán rendir estadísticas y será evaluada la administración, por un ente encargado.

El artículo siete, trata sobre que los grupos, lugares, comunidad poseen los mismos derechos en sus ejercicios físicos y entretenimiento y también pueden ampliar y defender su identificación en el área deportiva y mucho más en los deportes hereditarios.

El artículo ocho trata sobre a quienes se les llama practicantes del deporte, el nombre de deportista se la da a todas las personas que tengan habilidad al momento de ejecutar un ejercicio regularmente ya sea por separado o en grupo.

El artículo nueve se trata sobre la ayuda que deben recibir los deportistas de superior rendimiento.

- Si los deportistas no dependen de un organismo deportivo deberán tomar comisión que este estatuto otorga personalmente.
- Deben ser partidarios de seguros médicos, existencia y peripecias.
- Deben ser capacitados en todos los ámbitos.
- Los deportistas podrán ser partícipes de la federación deportiva de acuerdo al lugar de su domicilio.
- Pueden adherirse a los planes de residencias de acuerdo a su situación económica y a más beneficios.
- Pueden ser becados o recibir ayuda económica con base a su desempeño deportivo.

El artículo diez trata sobre las obligaciones de los deportistas

- Deben estar dispuestos a la participación y poder representar a su distrito o nación.
- Deben prepararse de manera adecuada llevando una buena conducta en su vida diaria.
- Deben poseer valores y superarse continuamente, y que pueda trabajar de manera efectiva en grupo.

- Deben utilizar y explotar los métodos que poseen estos organismos para su progreso competitivo.
- Deberán cuidar el lugar en donde realizan los ejercicios físicos para que puedan ser emitidos por los demás, sosteniendo un buen comportamiento con la humanidad.
- Combatir de manera honesta y recta.
- Acatar estatutos locales y extranjeras no consumiendo concentrados ilícitos.

### **Plan Nacional del Buen Vivir**

Establece que todas las actividades productivas que se desarrollan en territorio ecuatoriano están normadas por lo que se establece en ella y las demás leyes pertinentes. Además, se deben considerar los doce objetivos del plan nacional del buen vivir, que es una hoja de ruta para que todos los ciudadanos de la república del Ecuador contribuyan a este logro de los objetivos.

### **Finalidad #1 avalar la vida de los ciudadanos y que estos disfruten de una igualdad.**

Especialmente en la salubridad, la formación educativa y el agua, en total los servicios básicos y que cada persona ocupe los espacios oficiales de entretenimiento, las rutas, medios de traslados, tener posibilidad de adquirir bonos de viviendas, medicamentos, alimentación diaria, todas las personas deben tener las mismas oportunidades y que puedan cumplir sus objetivos. En el ámbito de la salud se desea tratar con el aumento de peso, personas desnutridas debido a que estos se producen por los hábitos de cada cultura ya que no son capacitados sobre los víveres con que se alimentan.

En el asunto de la educación revela que es de vital importancia que esté cerca del sector en el que viven los estudiantes, también trata sobre la educación profesional de los obreros, artistas entre otros. (Gobierno de la República del Ecuador y la Secretaría de Planificación y Desarrollo, 2017, pág. 53)

**Finalidad #2 asegurar la comunión entre pueblos con diferentes culturas donde sus opiniones no estén sobre las de los otros si no que haya igualdad.**

Habla sobre la discriminación y omisión que tienen los pueblos y las nacionalidades, este objetivo quiere eliminar esto fortaleciendo la tierra y espacios de las comunidades, promover la publicación de sus ciencias, talentos, habilidades y sus heredades palpables e impalpables, también proponen prestar los servicios de primera necesidad, tomando en cuenta la salubridad intercultural y la formación en varias lenguas, estas entendidas son para el sector aborígen y afro ecuatorianos. Se debe tomar en cuenta de la misma manera el movimiento y los medios de traslado.

Que haya equivalencia y justicia entre las personas, esto es de mucho valor para el bien de todos y que nos valoricemos mutuamente. También se desea eliminar las opiniones sin el debido conocimiento, la exclusión por discapacidad, el rechazo por la homosexualidad y a los homosexuales, que el país cuente con entes que sancionen este tipo de casos. (Gobierno de la República del Ecuador y la Secretaría de Planificación y Desarrollo, 2017, pág. 60)

**Código Del Trabajo**

El honorable Congreso Nacional y la comisión de legislación y codificación, resuelve expedir la siguiente codificación del código de trabajo

El artículo uno habla sobre los estatutos que deben cumplir los empresarios y colaboradores, y los medios de labor. Estos estatutos serán aplicados dependiendo las circunstancias.

El artículo dos, trata que es un deber trabajar que tiene cada persona.

El artículo tres indica que ningún ciudadano puede ser forzado a ejecutar trabajos gratis, exclusivamente solo si es de suma necesidad.

El artículo cuatro y cinco. - nos señalan que el trabajador no puede renunciar a sus derechos por el cual los funcionarios y administrativos están en la obligación de facilitar al colaborador el adecuado y concerniente amparo para certificar sus derechos a modo de colaborador.

Artículo trece indica sobre el pago por su trabajo realizado, esto se basa de acuerdo al tiempo trabajado, el contrato participativo se basa en que el colaborador tiene parte en las ganancias de las organizaciones, en su sueldo, también existe el sueldo mixto, es el pago que recibe adicional de el de su sueldo.

## **Variables de la Investigación**

**Variable Dependiente.** - Es el resultado medible de esta manipulación, los resultados de diseño experimental.

El entorno involucra varios aspectos que determina un objetivo, generando resultados, esto significa que la empresa debe tomar decisiones claras para el buen ambiente o clima laboral.

**Variable Independiente.** - Es el centro del experimento y es aislada y manipulada por el investigador.

Se genera un compromiso que determina un propósito, cumpliendo ciertas normas y reglas que determinen su objetivo.

## **CONCEPTUALIZACION**

- **VARIABLE DE INVESTIGACIÓN**

Es un concepto que forman enunciados de un tipo particular determinando hipótesis, se evalúa la capacidad para influir y afectar otras variables.

- **VARIABLE INDEPENDIENTE**

Es el centro de atracción que manipula el investigador, investigando su complemento para determinar un parámetro

- **VARIABLE DEPENDIENTE**

Es el resultado medible de esta manipulación determinando resultados.

- **OBJETIVO**

Es el planteo de una meta o propósito a alcanzar o más bien formulado, tiende a tener cierto nivel de complejidad.

- **ESTRATEGIA**

Es un plan que especifica una serie de pasos o de conceptos que tiene como fin la consecuencia un determinado objetivo.

- **ORGANIZACIÓN**

Es la forma como se dispone un sistema para lograr los resultados deseados.

- **CONTROL**

Es el mecanismo que se utiliza para el manejo de sistemas en una organización.

- **CLIMA LABORAL**

Son todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrolla en toda organización evaluando características y comportamiento de los individuos.

- **PLANIFICACIÓN**

Es el conjunto de actividades realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender necesidades humanas.

- **INTERPRETACIÓN**

Es la acción y efecto de interpretar algo, el proceso consiste en emprender un determinado hecho y posterior declamación.

- **EMPRESA**

Son aquellas organizaciones conformadas por elementos distintos cuyo objetivo es la consecuencia de algún beneficio económico o comercial satisfaciendo a la vez necesidades de los clientes.

- **VARIACIÓN**

Es el cambio o alteración que hace algo o alguien sea diferente, en el aspecto de lo que antes era.

- **ESTÍMULO**

Desarrollo que genera una función de una determinada acción.

- **DESARROLLO**

Es el proceso de evolución cambio y crecimiento relacionado con un objeto, una persona o situación determinada.

- **INVESTIGACIÓN**

Es la acción de realizar una averiguación o diagnosticar un resultado.

- **PROCESO**

Es la acción de procedimientos, conjunto de etapas sucesivas para concretar una operación artificial a través del tiempo.

- **ACTIVIDADES**

Conjunto de procedimientos que se desarrolla a medida se establezcan operaciones.

- **ENTORNO**

Es aquello que rodea a algo dentro de su ambiente en el que se desarrolla.

- **PROCEDIMIENTO**

Es un sistema donde se realizan un grupo de operaciones en sucesión, para lograr obtener un resultado por una situación dada.

- **RESULTADOS**

Es la acción que se aplica en diferentes operaciones pueden ser positivos o negativos se aplica en diferentes contextos.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **DATOS DE LA EMPRESA**

La Liga Deportiva Cantonal la Troncal registra como domicilio fiscal s/n, en la Provincia del Cañar, Cantón La Troncal. Se encuentra registrado en el SRI con RUC número **0390024002001** y como tipo de contribuyente "SOCIEDADES", inició sus actividades comerciales el 27/03/1985.

Su actividad es la organización y gestión de competencias deportivas al aire libre o bajo techo con participación de deportistas profesionales o aficionados, por parte de organizaciones con instalaciones propias. Se incluyen la gestión de esas instalaciones y la dotación del personal necesario para su funcionamiento.

#### **Misión**

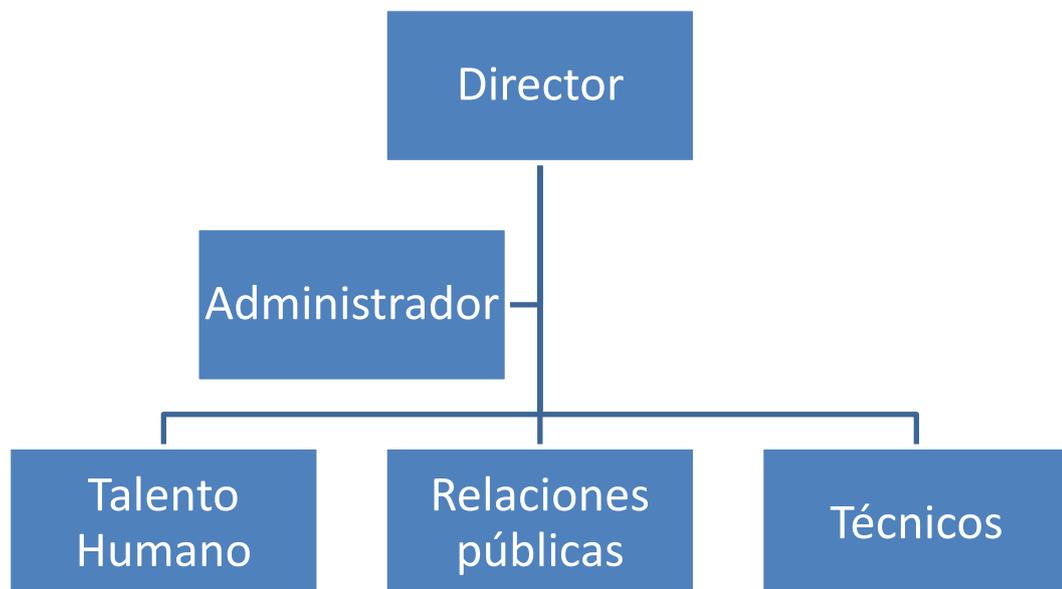
Planificar, implementar y sostener acciones de fomento, desarrollo deportivo, fortalecimiento de los proyectos deportivos con calidad, dentro de un marco de transparencia

## **Visión**

La Liga Deportiva Cantonal de la Troncal, fortalecerá a los representantes del Cantón, en la preparación idónea y transparente de actividades deportivas, compatibles con la demanda de la sociedad.

## **Estructura organizacional**

### **Organigrama de La Liga Deportiva Cantonal**



**Fuente: Elaboración de la autora**

## **Diseño de la Investigación**

El diseño de investigación constituye el plan general del investigador para obtener respuestas a sus interrogantes o comprobar la hipótesis de investigación. También desglosa las estrategias básicas que el investigador adopta para generar información exacta e interpretable. (Hernández, 2016)

Según el autor (Allam, 2015) el clima laboral es fundamental para el buen funcionamiento de su entorno, esto manifiesta que el comportamiento de los individuos es muy importante dentro del entorno laboral, manifestando su determinación concreta, desarrollando sus habilidades.

### **Investigación Exploratoria**

La investigación de tipo exploratoria se realiza para conocer el tema que se abordará, lo que nos permite familiarizarnos con algo que hasta el momento desconocíamos. (Siquiera, 2017)

Provee una referencia general de la temática a menudo desconocida, presente en la investigación a realizar, entre sus propósitos citaremos la posibilidad de formular el problema de investigación, para extraer datos y términos que nos permiten generar preguntas necesarias. (Morales , 2016)

Esta investigación es muy importante para el proyecto de este sistema de modalidad de fomentar el buen cumplimiento de actividades y clima laboral tratando de deducir aquello que determine su resultado.

### **Investigación Descriptiva**

Es un método científico que implica observar el comportamiento de un sujeto sin influir sobre de el de ninguna manera. (Aron, 2014)

La investigación descriptiva es la que se utiliza, tal como el nombre lo dice, para describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que se estén abordando y que se pretenda analizar. (Siquiera, 2017)

Este tipo de investigación demuestra la recolección de información tabulación correspondiente y conexiones existentes, conocimientos que tienen validez, opiniones de personas y puntos de vista se mantienen en proceso de marcha.

### **Investigación Explicativa**

Según el autor (Andaluz, 2014) piensa que es aquella que tiene relación casual, no solo persigue descubrir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar causas del mismo, su metodología es básicamente cuantitativa con el fin de causas.

En otras palabras, es la interpretación de una realidad o la explicación del por qué y para qué del objeto de estudio; a fin de ampliar el ¿Qué? De la investigación exploratoria y el ¿Cómo? De la investigación descriptiva. (Siquiera, 2017)

Esta investigación permite al investigador descubrir y experimentar nuevos desafíos y objetivos de propuesta, implementando estrategias para el buen manejo de métodos.

### **Investigación de Campo**

Es el proceso que utiliza métodos científicos que nos permite obtener nuevos conocimientos de campo, enfocado a la realidad social o bien estudiar su situación diagnosticando necesidades y problemas a efectos de aplicar conocimientos con fines prácticos. (Farina, 2014)

Este tipo de investigación hace referencia al proceso de campo, analizando variaciones de modo que se determine una probabilidad de información, estudiando el ambiente y manifestación de problemas.

## **Investigación Correlacional**

Es de tipo de investigación social que tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, en un contexto en particular, en ocasiones solo se realiza la relación entre dos variables. (Dominguez L. , 2015)

Tiene como finalidad determinar el grado de relación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego mediante hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. (Ibarra, 2011)

Determina la variable que muestra un modelo de investigación que tenga relación con ciertas medidas para la empresa.

## **Población**

Es un grupo de personas que viven en un mismo lugar.

(Perez S. , 2014), nos dice que la población es un conjunto de individuos que conforma una sociedad determinando elementos donde se obtiene información

Es un conjunto de individuos que viven en un preciso lugar, inclusive en el planeta en general, se refiere a los espacios y obra de una localidad u otra división política, a la acción y las consecuencias de poblar. (conceptodefinicion.de, 2015)

## **Muestra**

Es una representación a pequeña escala de algo que tiene la misma calidad, pero en mayor cantidad, demuestra lo que se quiere obtener sin necesidad de comprobar la calidad del producto completo. (Ruiz, 2014)

Es una representación a pequeña escala de algo que tiene la misma calidad, pero en mayor cantidad. Las muestras sirven para demostrar que lo que se quiere obtener está bien sin necesidad de comprobar la calidad del producto completo. (conceptodefinicion.de, 2013)

## **Tipo de Muestra**

Entre los tipos de muestra en la investigación tenemos

### **Muestreo Aleatorio Simple**

Es la forma más fácil de muestreo probabilístico. Lo que el investigador tiene que hacer es asegurarse de que todos los miembros de la población sean incluidos en lista y luego seleccionar al azar el número deseado de sujetos. (explorable.com, 2009)

### **Muestreo Estratificado**

Esta es una técnica de muestreo probabilístico en donde los sujetos son inicialmente agrupados en diferentes categorías, tales como la edad, el nivel socioeconómico o el género. (explorable.com, 2009)

### **Muestreo Probabilístico**

Es una técnica de muestreo en virtud de la cual las muestras son recogidas en un proceso que brinda a todos los individuos de la población las mismas oportunidades de ser seleccionados. (explorable.com, 2009)

### **Muestro Mixto**

Esta técnica implica una combinación de dos o más técnicas de muestreos enumeradas anteriormente. En la mayoría de investigaciones complejas realizadas en campo o laboratorio, no es adecuado utilizar un solo tipo de muestreo probabilístico. (explorable.com, 2009)

### **Técnicas e Instrumento**

La investigación no tiene sentido sin las técnicas de recolección de datos, estas técnicas conducen a la verificación del problema planteado. Cada tipo de investigación determinará las técnicas a utilizar, cada técnica establece sus herramientas, instrumentos que serán empleados. (Universidad Santo Tomas, s.f.)

Son el conjunto de reglas y procedimientos que permiten al investigador establecer la relación con el objeto o sujeto de la investigación, es decir el cómo. (Chipia Lobo, 2012)

### **Entrevista**

Tiene un propósito bien definido y busca obtener información general, medir opiniones, actitudes, percepciones sobre una situación o problema de investigación. Obtiene información realizada entre dos o más personas, bien sea presencial o virtual. (Chipia Lobo, 2012)

Es un hecho que consiste en un dialogo entablado entre dos o más personas, el entrevistador y el entrevistado. Es una técnica o instrumento utilizado en diversos campos de la investigación. (es.slideshare.net, 2009)

### **Encuesta**

Es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que contesten por escrito. (Chipia Lobo, 2012)

Es un método de investigación y recopilación de datos utilizados para obtener información de personas sobre diversos temas. Tienen una variedad de propósitos y se pueden llevar a cabo de muchas maneras dependiendo de la metodología elegida. (questionpro, s.f.)

Es la técnica de recolección de información más utilizada al momento de hacer una investigación debido a las diferentes ventajas que presenta ante otras técnicas como la entrevista, la observación, la prueba de mercado y el focus group. (crecenegocios, 2015)

### **Ficha de Observación**

Es el registro visual de lo que ocurre en una situación real, clasificado y consignando los datos de acuerdo con algún esquema previsto y de acuerdo al problema que se estudia. (Chipia Lobo, 2012)



- De acuerdo ( )  
Indeciso ( )  
En desacuerdo ( )  
Totalmente en desacuerdo ( )

**3. ¿Cree usted que el personal de la Liga Cantonal cuenta con los medios idóneos para el desempeño de sus funciones?**

- Si ( )  
No ( )  
Tal vez ( )

**4. ¿El personal que presta sus servicios a la Liga Cantonal recibe sus haberes con puntualidad?**

- Siempre ( )  
Casi siempre ( )  
Algunas veces ( )  
Muy pocas veces ( )  
Nunca ( )

**5. ¿Los directivos de la Liga Cantonal tratan con gentileza a sus colaboradores?**

- Muy frecuente ( )  
Frecuentemente ( )  
Ocasionalmente ( )  
Raramente ( )  
Nunca ( )

**6. ¿El clima laboral que se percibe en el entorno de la Liga Cantonal es el adecuado?**

- Muy inadecuado ( )  
Inadecuado ( )  
Ni adecuado, ni inadecuado ( )  
Adecuado ( )  
Muy adecuado ( )

**7. ¿Los colaboradores de la Liga Cantonal durante el año cuantas capacitaciones reciben?**

- 5 ( )  
3 ( )  
1 ( )  
0 ( )

**8. ¿Estima que la capacitación será fundamental para el mejoramiento del clima laboral en la Liga Cantonal?**

- Totalmente de acuerdo ( )  
De acuerdo ( )  
En desacuerdo ( )

**9. ¿Cuáles serán los temas sobre los cuales desearían capacitarse los colaboradores de la Liga?**

- Administración ( )  
Finanzas ( )  
Servicio al cliente ( )

**10. ¿La Liga Cantonal aplica alguna tabla de incentivos para sus colaboradores?**

- Si ( )  
No ( )  
Tal Vez ( )

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### Análisis documental, cuadros y gráficos

#### Datos generales de la encuesta

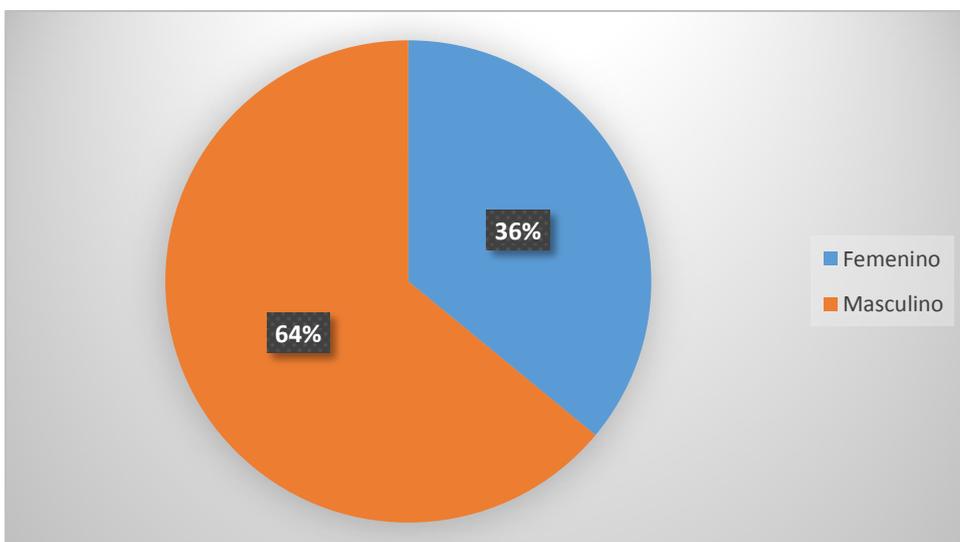
#### Datos personales

Tabla1 Género de los encuestados

|        |              |           |             |
|--------|--------------|-----------|-------------|
| Género | Femenino     | 9         | 36%         |
|        | Masculino    | 16        | 64%         |
|        | <b>Total</b> | <b>25</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaborado por la autora

Gráfico 1 Género de los encuestados



**Fuente:** Elaborado por la autora

**Análisis.** - Referente al género de los encuestados de la Liga Deportiva Cantonal obtenemos un 36% género femenino y un 64% masculino.

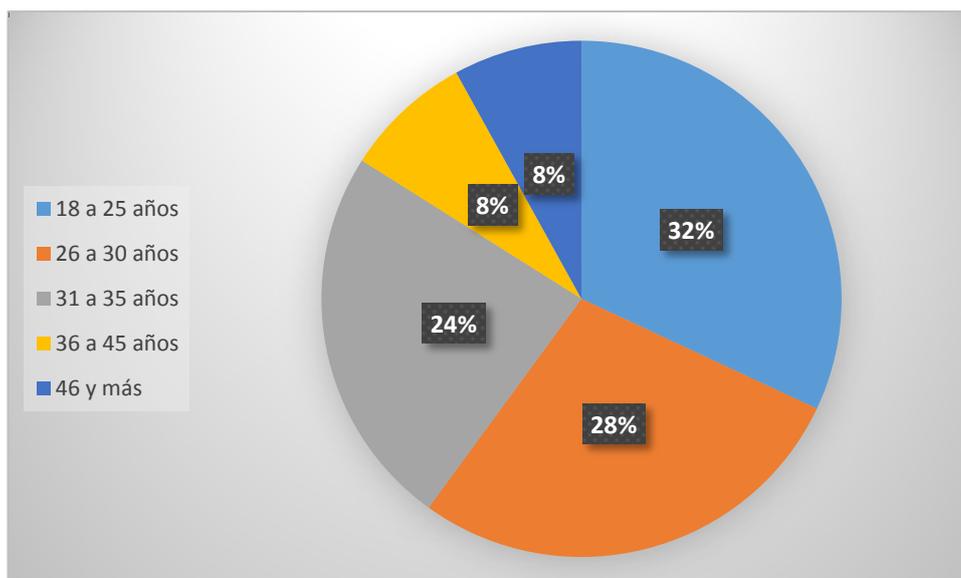
**Interpretación.** - Esto quiere decir que lo que más hay es colaboradores masculinos.

**Tabla 2 Edad de los encuestados**

|      |              |           |             |
|------|--------------|-----------|-------------|
| Edad | 18 a 25 años | 8         | 32%         |
|      | 26 a 30 años | 7         | 28%         |
|      | 31 a 35 años | 6         | 24%         |
|      | 36 a 45 años | 2         | 8%          |
|      | 46 y más     | 2         | 8%          |
|      | <b>Total</b> | <b>25</b> | <b>100%</b> |

**Fuente:** Elaborado por la autora

**Gráfico 2 Edad de los encuestados**



**Fuente: Elaborado por la autora**

**Análisis.-** Referente a la edad de los encuestados obtenemos un 32% de edad de 18 a 25 años, un 28% de 26 a 30 años, un 24% de 31 a 35 años, un 8% de 36 a 45 años y un 8% de 46 y más.

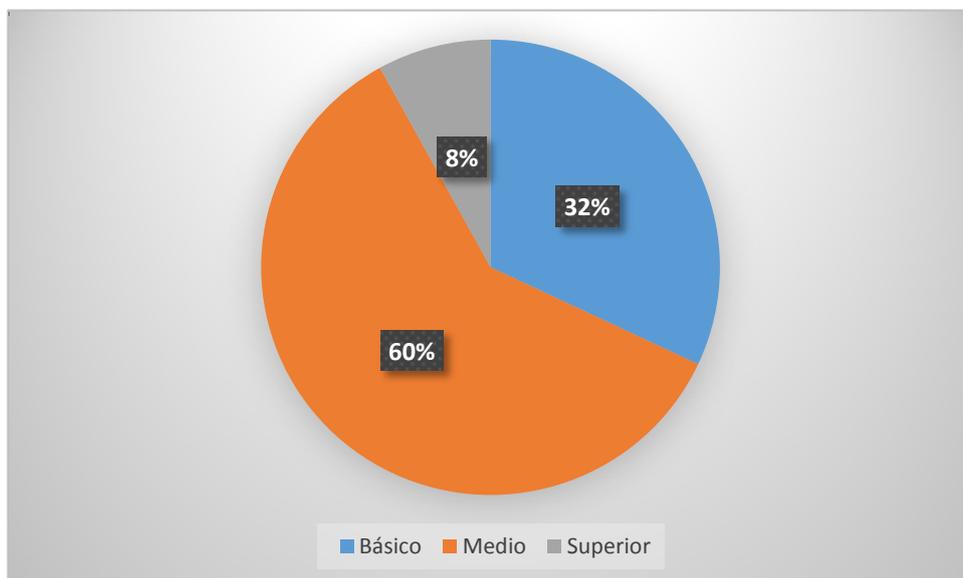
**Interpretación.-** Esto quiere decir que la Liga Cantonal está conformado por colaboradores jóvenes.

**Tabla 3 Nivel de estudio de los encuestados**

|                   |              |           |             |
|-------------------|--------------|-----------|-------------|
| Nivel de estudios | Básico       | 8         | 32%         |
|                   | Medio        | 15        | 60%         |
|                   | Superior     | 2         | 8%          |
|                   | <b>Total</b> | <b>25</b> | <b>100%</b> |

**Fuente: Elaborado por la autora**

**Gráfico 3 Nivel de estudio de los encuestados**



**Fuente: Elaborado por la autora**

**Análisis.-** Referente al nivel de estudio de los encuestados obtenemos un 32% con nivel básico, un 60% nivel medio y un 8% con nivel superior.

**Interpretación.-** Esto quiere decir que la Liga Cantonal cuenta en gran cantidad con colaboradores que tiene un nivel de estudio medio.

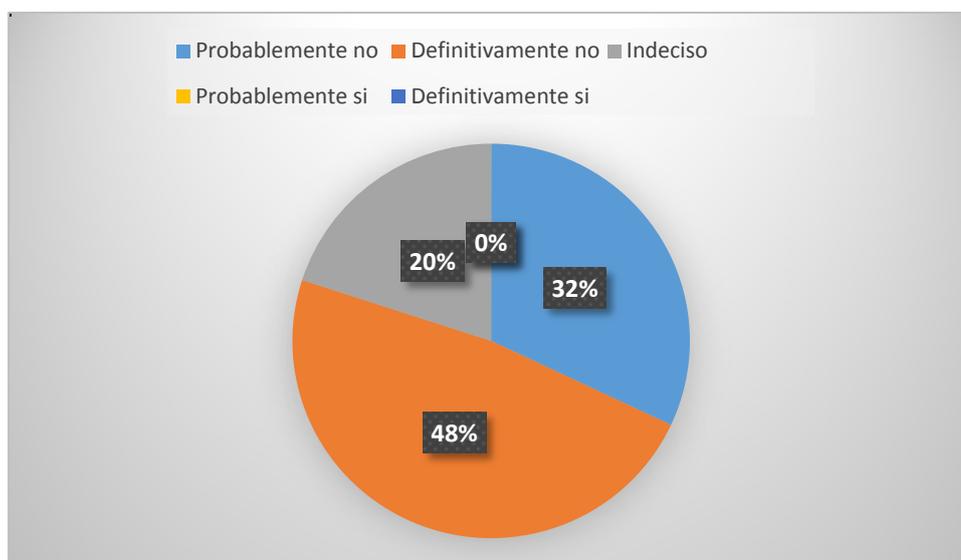
**1. ¿Cree usted que el personal que tiene la Liga Cantonal es eficiente?**

**Tabla 4 Personal de la Liga Cantonal es eficiente**

|                    |           |             |
|--------------------|-----------|-------------|
| Probablemente no   | 8         | 32%         |
| Definitivamente no | 12        | 48%         |
| Indeciso           | 5         | 20%         |
| Probablemente si   | 0         | 0%          |
| Definitivamente si | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>       | <b>25</b> | <b>100%</b> |

**Fuente: Elaborado por la autora**

**Gráfico 4 Personal de la liga cantonal es eficiente**



**Fuente: Elaborado por la autora**

**Análisis.-** Referente a la eficiencia del personal de la liga cantonal encuestado obtenemos un 32% considerando probablemente no es

eficiente el personal, un 48% que definitivamente no y un 20% que estaban indeciso en la respuesta.

**Interpretación.-** Esto quiere decir es numeroso el criterio de los colaboradores donde consideraron que el personal que conforma la liga Cantonal no es definitivamente eficiente.

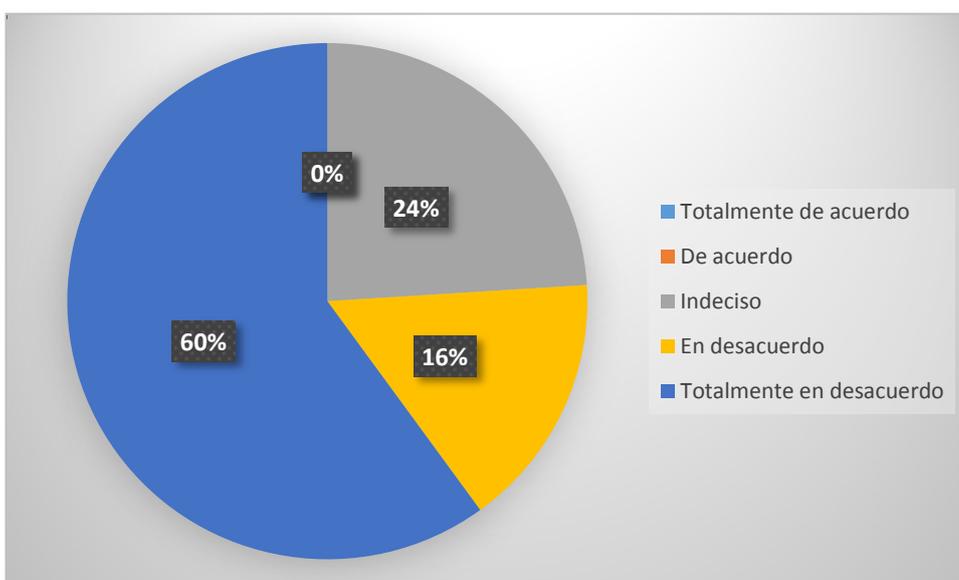
## 2. ¿Estima usted que el talento humano con que cuenta la liga deportiva cantonal es el idóneo?

**Tabla 5 Estimación de la eficiencia del Talento Humano de la liga cantonal**

|                          |           |             |
|--------------------------|-----------|-------------|
| Totalmente de acuerdo    | 0         | 0%          |
| De acuerdo               | 0         | 0%          |
| Indeciso                 | 6         | 24%         |
| En desacuerdo            | 4         | 16%         |
| Totalmente en desacuerdo | 15        | 60%         |
| <b>Total</b>             | <b>25</b> | <b>100%</b> |

**Fuente:** Elaborado por la autora

**Gráfico 5 Estimación de la eficiencia del Talento Humano de la liga cantonal**



**Fuente: Elaborado por la autora**

**Análisis.-** Referente a la estimación de la eficiencia del Talento Humano de la liga cantonal realizada a los colaboradores encuestados obtenemos un 24% que su respuesta esta indecisa, un 16% que están en desacuerdo y un 60% que están totalmente en desacuerdo.

**Interpretación.-** Esto quiere decir que en gran mayoría el criterio de los colaboradores ha considerado que es ineficiente el Talento Humano que conforma la Liga Deportiva.

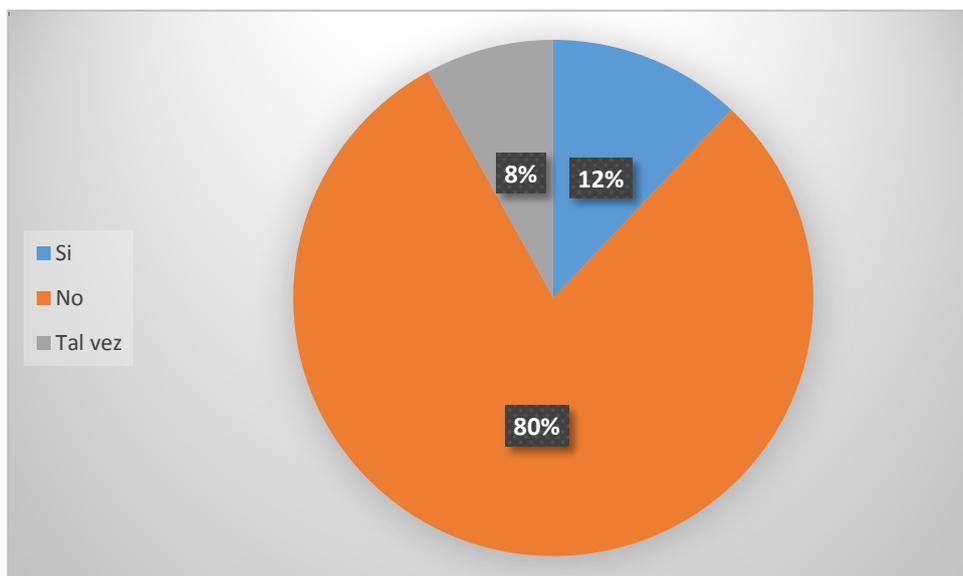
**3. ¿Cree usted que el personal de la Liga Cantonal cuenta con los medios idóneos para el desempeño de sus funciones?**

**Tabla 6 Medios idóneos para el personal y desempeñar las funciones**

|              |           |             |
|--------------|-----------|-------------|
| Si           | 3         | 12%         |
| No           | 20        | 80%         |
| Tal vez      | 2         | 8%          |
| <b>Total</b> | <b>25</b> | <b>100%</b> |

**Fuente: Elaborado por la autora**

**Gráfico 6 Medios idóneos para el personal y desempeñar sus funciones**



**Fuente: elaborado por la autora**

**Análisis.-** Referente que si cuentan con los medios idóneos el personal para desempeñar sus funciones, en los colaboradores encuestados obtenemos un 12% que consideran que si son los idóneos, un 80% no y un 8% que tal vez.

**Interpretación.-** Esto quiere decir que por el mayor número porcentual de criterios han considerado que el personal de la Liga Cantonal no cuenta con los medios necesarios para desempeñar su trabajo.

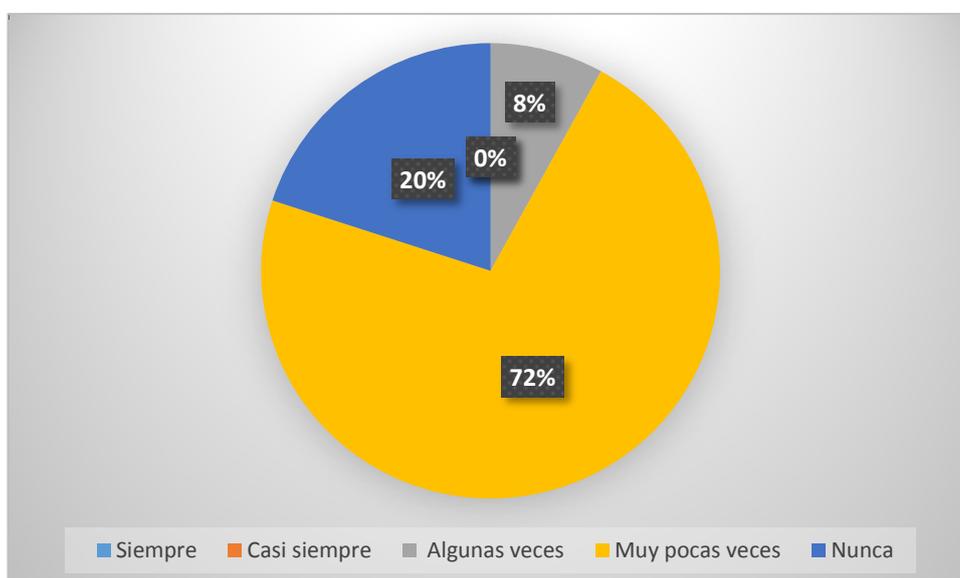
#### 4. ¿El personal que presta sus servicios a la Liga Cantonal recibe sus haberes con puntualidad?

**Tabla 7 Puntualidad de los Haberes del personal de la liga cantonal**

|                 |           |             |
|-----------------|-----------|-------------|
| Siempre         | 0         | 0%          |
| Casi siempre    | 0         | 0%          |
| Algunas veces   | 2         | 8%          |
| Muy pocas veces | 18        | 72%         |
| Nunca           | 5         | 20%         |
| <b>Total</b>    | <b>25</b> | <b>100%</b> |

**Fuente: Elaborado por la autora**

**Gráfico 7 Puntualidad de los Haberes del personal de la liga cantonal**



**Fuente: Elaborado por la autora**

**Análisis.-** Referente a la puntualidad de los Haberes de los colaboradores encuestados, obtenemos un 8% manifiestan que algunas veces reciben con puntualidad, un 72% que muy pocas veces y un 20% nunca.

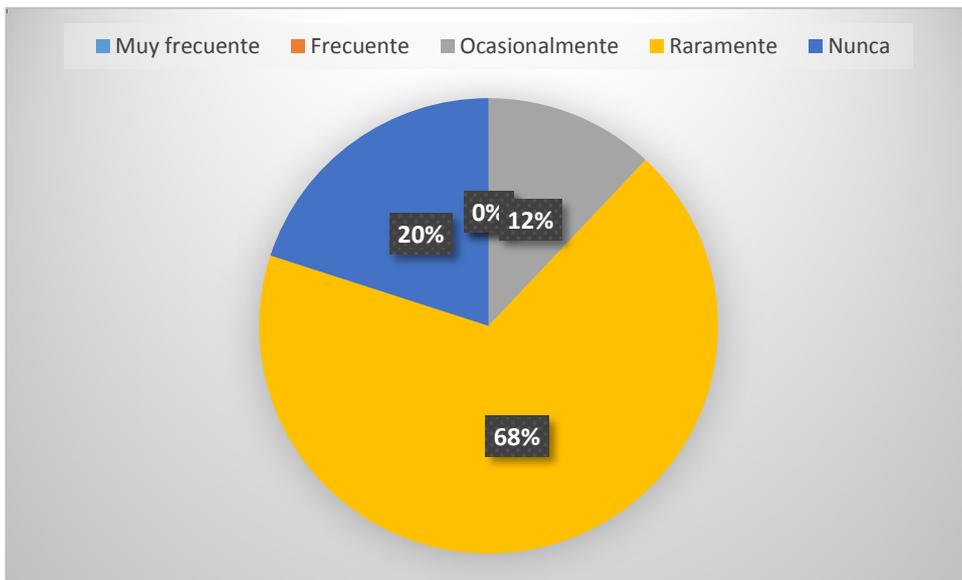
**Interpretación.-** Esto quiere decir que los colaboradores no reciben con puntualidad sus Haberes por el servicio que brindan.

### **5. ¿Los directivos de la Liga Cantonal tratan con gentileza a sus colaboradores?**

**Tabla 8 Trato de los directivos a sus colaboradores**

|                            |           |             |
|----------------------------|-----------|-------------|
| Muy inadecuado             | 15        | 60%         |
| Inadecuado                 | 5         | 20%         |
| Ni adecuado, ni inadecuado | 3         | 12%         |
| Adecuado                   | 2         | 8%          |
| Muy adecuado               | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>               | <b>25</b> | <b>100%</b> |

**Fuente: Elaborado por la autora**



**Gráfico 8**  
**Tratamiento de los directivos hacia sus**

**colaboradores**

**Fuente:** Elaborado por la autora

**Análisis.-** Referente al trato que reciben los colaboradores encuestados por sus directivos, obtenemos un 12% Ocasionalmente reciben buenos tratos, un 68% raramente y un 20% que nunca reciben buenos tratos.

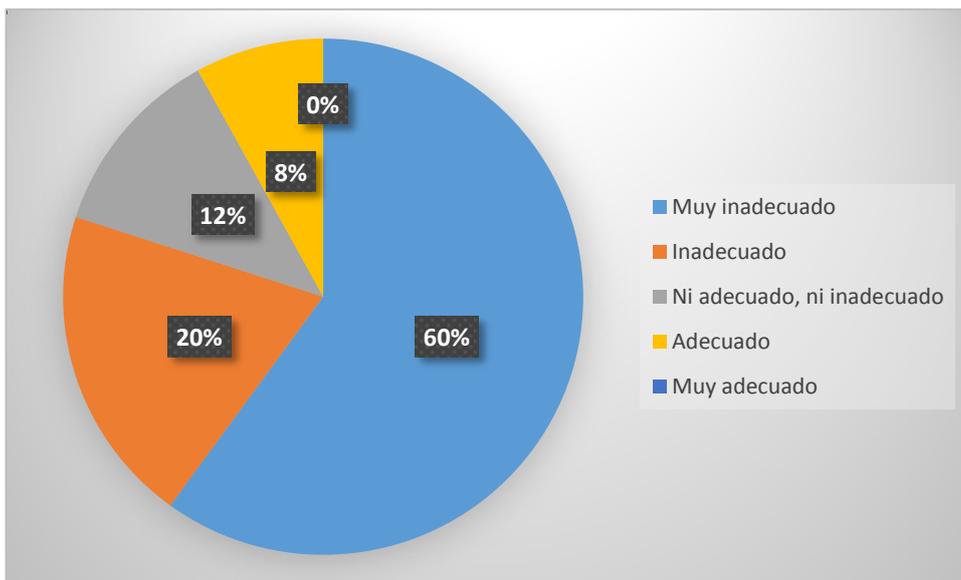
**Interpretación.-** Esto quiere decir que los directivos deben mejorar el trato a sus colaboradores para que a su vez mejore el ambiente de trabajo.

**6. ¿El clima laboral que se percibe en el entorno de la Liga Cantonal es el adecuado?**

**Tabla 9 Clima laboral que se percibe en el entorno**

|                            |           |             |
|----------------------------|-----------|-------------|
| Muy inadecuado             | 15        | 60%         |
| Inadecuado                 | 5         | 20%         |
| Ni adecuado, ni inadecuado | 3         | 12%         |
| Adecuado                   | 2         | 8%          |
| Muy adecuado               | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>               | <b>25</b> | <b>100%</b> |

**Fuente:** Elaborado por la autora



rno

**Fuente: Elaborado por la autora**

**Análisis.-** Referente al clima laboral que se percibe en el entorno de los colaboradores encuestados obtenemos un 60% que es muy inadecuado el clima laboral es adecuado, un 20% que es inadecuado, un 12% consideran que no es ni adecuado ni inadecuado y un 8% que si consideran adecuado.

**Interpretación.-** Esto quiere decir que el clima laboral en el entorno de los colaboradores de la Liga Cantonal no es el indicado de tal forma impide un buen rendimiento a sus funciones que desempeñan.

**7. ¿Los colaboradores de la Liga Cantonal durante el año cuantas capacitaciones reciben?**

**Tabla 10 capacitaciones que reciben los colaboradores**

|              |           |             |
|--------------|-----------|-------------|
| 5            | 0         | 0%          |
| 3            | 0         | 0%          |
| 1            | 5         | 20%         |
| 0            | 20        | 80%         |
| <b>Total</b> | <b>25</b> | <b>100%</b> |

**Fuente: Elaborado por la autora**

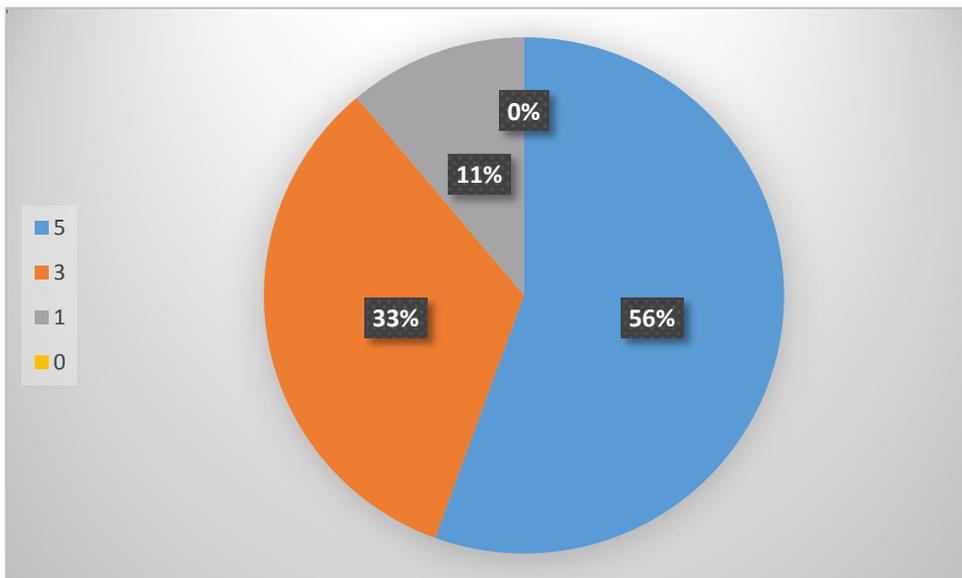


Gráfico 10 Capacitaciones que reciben los colaboradores

boradores

**Fuente:** Elaborado por la autora

**Análisis.-** Referente a cuantas capacitaciones que reciben los colaboradores obtenemos un 20% que manifiestan que solo reciben una capacitación durante el año y 80% que no reciben capacitaciones durante el año.

**Interpretación.-** Esto quiere decir que los colaboradores no están recibiendo capacitaciones la cual perjudica el rendimiento de su trabajo.

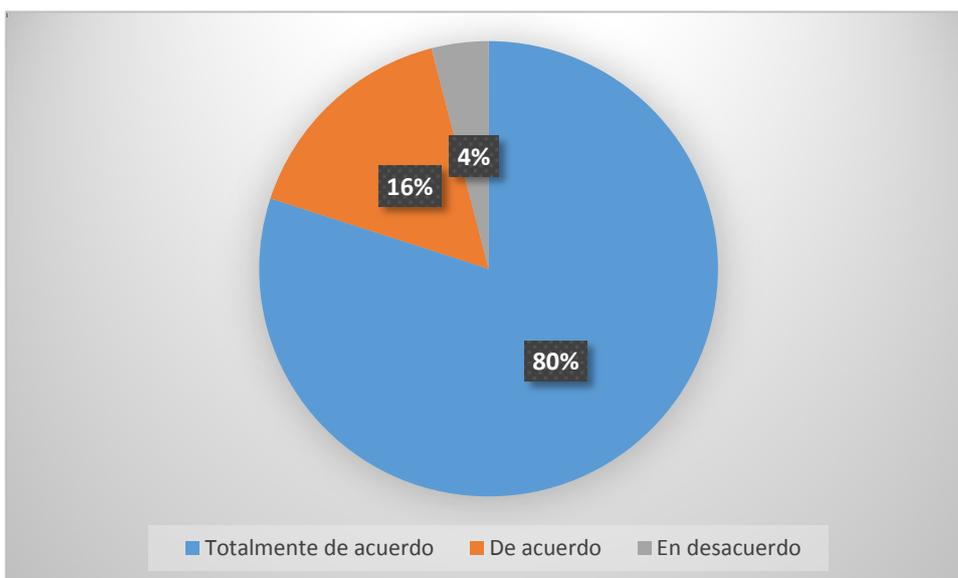
**8. ¿Estima que la capacitación será fundamental para el mejoramiento del clima laboral en la Liga Cantonal?**

**Tabla 11 La capacitación será fundamental para el mejoramiento del clima laboral**

|                       |           |             |
|-----------------------|-----------|-------------|
| Totalmente de acuerdo | 20        | 80%         |
| De acuerdo            | 4         | 16%         |
| En desacuerdo         | 1         | 4%          |
| <b>Total</b>          | <b>25</b> | <b>100%</b> |

**Fuente: Elaborado por la autora**

**Gráfico 11 La capacitación será fundamental para el mejoramiento del clima laboral**



**Fuente: Elaborado por la autora**

**Análisis.-** Referente a que si la capacitación será fundamental para el mejoramiento del clima laboral entre los colaboradores encuestados obtenemos un 80% que están totalmente de acuerdo, un 16% que están de acuerdo y tan solo un 4% que están en desacuerdo.

**Interpretación.-** Esto quiere decir que las capacitaciones deben realizarse para que así los colaboradores mantengan buenas relaciones entre ellos e incrementen el compañerismo laboral.

**9. ¿Cuáles serán los temas sobre los cuales desearían capacitarse los colaboradores de la Liga?**

**Tabla 12 Temas a tratar en las capacitaciones**

|                     |           |             |
|---------------------|-----------|-------------|
| Administración      | 15        | 60%         |
| Finanzas            | 5         | 20%         |
| Atención al cliente | 5         | 20%         |
| <b>Total</b>        | <b>25</b> | <b>100%</b> |

**Fuente: Elaborado por la autora**



**Fuente: Elaborado por la autora**

**Análisis.-** Referente a los temas que se deben tratar en las capacitaciones entre los colaboradores encuestados obtenemos un 60% que los temas más sean sobre administración, un 20% sobre finanzas y un 20% sobre atención al cliente.

**Interpretación.-** Esto quiere decir que los colaboradores consideran que en las capacitaciones se deberán tratar más temas de administrativos.

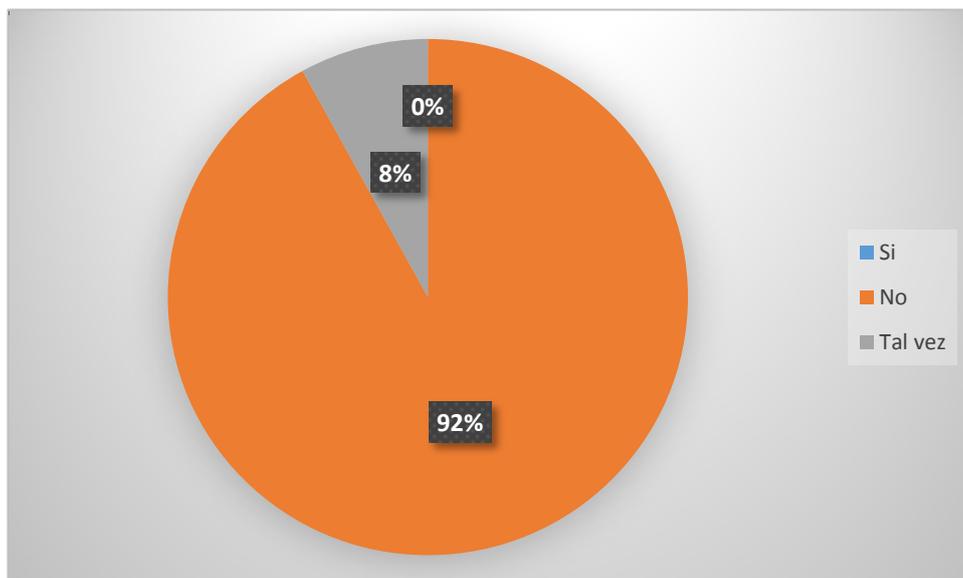
### 10. ¿La Liga Cantonal aplica alguna tabla de incentivos para sus colaboradores?

**Tabla 13** Aplicación sobre de tabla de incentivos para los colaboradores

|              |           |             |
|--------------|-----------|-------------|
| Si           | 0         | 0%          |
| No           | 23        | 92%         |
| Tal vez      | 2         | 8%          |
| <b>Total</b> | <b>25</b> | <b>100%</b> |

**Fuente: Elaborado por la autora**

**Gráfico 13** Aplicación sobre tabla de incentivos para los colaboradores.



**Fuente: Elaborado por la autora**

**Análisis.-** Referente a la aplicación de tabla de incentivos entre los colaboradores encuestados obtenemos un 92% que manifestaron que no aplican ningún tipo de incentivos y un 8% que tal vez si se aplican.

**Interpretación.-** Esto quiere decir que los directivos de la Liga Cantonal deberán aplicar una tabla de incentivos para motivar a sus colaboradores con el fin de mejorar su desempeño.

**Tabla 14 Tabla de propuesta**

**PROPUESTA**

| ¿Qué?  | ¿Por qué?   | ¿Cómo?  | ¿Cuándo?                                    | ¿Quién?                                  | ¿Dónde?   | ¿Costo?        |
|--|---|---|---|--|---|----------------|
| Mejorar las relaciones de directivos con sus colaboradores de la Liga Deportiva Cantonal La Troncal. | Es de gran importancia mantener buenas relaciones con los colaboradores ya que así podrán trabajar en equipo. | Manteniendo el debido trato con sus colaboradores. Realizar una integración para compartir y conocer un poco más al personal. | Se realizara en el mes de febrero del 2018. | Directivos de la Liga Deportiva Cantonal | En las instalaciones de la Liga Cantonal La Troncal o a elección de los directivos. | Predeterminado |
| Realizar un plan de capacitaciones para la Liga  | Incrementar el desempeño en sus actividades   | Implementando un plan de capacitaciones trimestrales y  | Durante el año.                             | Jefe de Talento Humano y Capacidad       | En las instalaciones de la Liga Deportiva   | \$650          |

|  |   |   |   |   |  |       |
|--|---|---|---|---|--|-------|
| Deportiva Cantonal La Troncal  | de los colaboradores de la Liga Deportiva La Troncal.                 | dirigido por un capacitador profesional   |   | or profesional                          | Cantonal La Troncal.   |       |
| Aplicar estrategias para mejorar el desempeño de los colaboradores de la Liga Deportiva Cantonal La Troncal. | Aumentar la eficiencia del trabajo que desempeñan los colaboradores . | Aplicando incentivos económicos reconociendo el trabajo realizado en el lapso del año. Y se elegirá al mejor trabajador del año según el cumplimiento de sus actividades. | Se reconocerá al mejor trabajador del año en el mes de diciembre del 2017 según los resultados del cumplimiento de sus actividades. | Jefe del departamento de talento humano | En las instalaciones de la Liga Deportiva Cantonal La Troncal. | \$200 |

Fuente: Elaborado por la autora

## CONCLUSIONES

- La Liga Deportiva Cantonal La Troncal cuenta con más colaboradores del sexo masculino y la mayoría son jóvenes y el nivel de estudio de la mayoría de colaboradores es de nivel medio.
- La mayoría del personal y el área de talento humano no son eficiente debido a que no cuenta con los medios necesarios para el desempeño de su trabajo.
- Los colaboradores de La Liga Deportiva Cantonal La Troncal, no reciben puntalmente su pago por el servicio que brindan.
- La directiva de esta Liga Cantonal no trata con gentileza a sus colaboradores por lo que provoca un pesado clima o ambiente laboral y esto impide el buen rendimiento de las funciones a desarrollar.
- Los colaboradores no reciben capacitaciones por lo cual su conocimiento no está actualizado y esto perjudica al rendimiento.
- La directiva de la Liga Cantonal no aplica una tabla de incentivos para sus colaboradores.

## RECOMENDACIONES

- ✓ Implementar los medios necesarios para mejorar el desempeño de los colaboradores y que puedan ser eficientes en su trabajo, así como también para que el área de talento humano realice y cumpla apropiadamente con su función.
- ✓ Establecer una fecha exclusiva para cancelar los haberes del personal de la Liga Cantonal y así poder ser puntuales ya que esto implica mucho en la motivación de los colaboradores.
- ✓ Capacitar al área de talento humano con temas administrativos, sobre el trato a los colaboradores, liderazgo, habilidades y actitudes, como también capacitar a los colaboradores sobre temas que traten sobre el clima organizacional, el efecto emocional y el desarrollo de capacidades propias o grupales y así ver una mejora en el clima laboral.
- ✓ Las capacitaciones si son realizadas serán de mucha ayuda ya que los colaboradores mantendrán una buena relación entre ellos e incrementará el compañerismo laboral.
- ✓ Aplicar tablas de incentivos cada mes, esto motivara a los colaboradores y ayudará a mejorar el desempeño de cada uno.

## BIBLIOGRAFÍA

- A., A. H. (2008). *Google Chrome*. Obtenido de Google Chrome:  
<http://www.monografias.com/trabajos-pdf2/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral.pdf>
- Allam, D. (20 de 04 de 2015). *Allam, Damian* . Obtenido de Allam, Damian .
- Alli, S. (20 de 05 de 2014). *Alli, Saray* . Obtenido de Alli, Saray .
- Andaluz, M. (20 de 07 de 2014). *Andaluz, Milton* . Obtenido de Andaluz, Milton .
- Ansoff, M. (10 de 02 de 2015). *Ansoff, Medil*. Obtenido de Ansoff, Medil.
- Aron, W. (05 de 10 de 2014). *Aron, Wilmer* . Obtenido de Aron, Wilmer .
- Burger, F. (01 de 09 de 2014). *Burger, Frank* . Obtenido de Burger, Frank .
- Chipia Lobo, J. (9 de Agosto de 2012). *es.slideshare.net*. Recuperado el 27 de octubre de 2017, de *es.slideshare.net*:  
<https://es.slideshare.net/JoanFernandoChipia/tcnicas-e-instrumentos-13930114>
- conceptodefinicion.de*. (24 de Enero de 2013). Recuperado el 26 de Octubre de 2017, de *conceptodefinicion.de*:  
<http://conceptodefinicion.de/muestra/>
- conceptodefinicion.de*. (30 de Abril de 2015). Recuperado el 26 de Octubre de 2017, de *conceptodefinicion.de*:  
<http://conceptodefinicion.de/poblacion/>
- crecenegocios*. (12 de Octubre de 2015). Recuperado el 27 de Octubre de 2017, de *www.crecenegocios.com*:  
<https://www.crecenegocios.com/que-es-una-encuesta/>
- Dalas, F. (20 de 09 de 2014). *Dalas, Fernando* . Obtenido de Dalas, Fernando .
- Davila, G. (20 de 02 de 2013). *Davila, Galindo*. Obtenido de Davila, Galindo.

- Dominguez, F. (2 de 10 de 2014). *Dominguez, Fernando* . Obtenido de Dominguez, Fernando .
- Dominguez, L. (02 de 10 de 2015). *Dominguez, Lui*. Obtenido de Dominguez, Lui.
- Duel, F. (10 de 01 de 2015). *Duel, Fabian* . Obtenido de Duel, Fabian .
- es.slideshare.net*. (8 de Octubre de 2009). Recuperado el 27 de octubre de 2017, de *es.slideshare.net*: <https://es.slideshare.net/guest5fe78d/la-entrevista-2167534>
- explorable.com*. (10 de Octubre de 2009). Recuperado el 23 de Octubre de 2017, de Muestreo probabilístico y aleatorización: <https://explorable.com/es/muestreo-probabilistico>
- Farina, P. (20 de 11 de 2014). *Farina, Paul* . Obtenido de Farina, Paul .
- Feder, D. (10 de 09 de 2014). *Feder, Daniel* . Obtenido de Feder, Daniel .
- Forehand, G. (20 de 05 de 2014). *Forehand, Gilmer* . Obtenido de Forehand, Gilmer .
- Gabill, J. (13 de 04 de 2014). *Gabill, Jairo*. Obtenido de Gabill, Jairo.
- Garibaldi, L. (05 de 11 de 2014). *Garibaldi, Luis*. Obtenido de Garibaldi, Luis.
- Gobierno de la República del Ecuador y la Secretaría de Planificación y Desarrollo. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo*. Recuperado el 20 de Octubre de 2017, de Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021: [http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL\\_0](http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0)
- Guion, L. (20 de 09 de 2014). *Guion, Lite*. Obtenido de Guion, Lite.
- Hernández, N. (14 de Noviembre de 2016). *www.aniorte-nic.net*. Recuperado el 24 de Octubre de 2017, de *www.aniorte-nic.net*: [http://www.aniorte-nic.net/apunt\\_metod\\_investigac4\\_4.htm](http://www.aniorte-nic.net/apunt_metod_investigac4_4.htm)
- Ibarra, C. (26 de Octubre de 2011). *Metodología de la Investigación*. Recuperado el 25 de Octubre de 2017, de Metodología de la Investigación:

<http://metodologadelainvestigacinsiis.blogspot.com/2011/10/tipos-de-investigacion-exploratoria.html>

Margarita Chiang, M. J. (2010). *Google Chrome*. Obtenido de Google Chrome:

[https://books.google.com.ec/books?id=v\\_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=CLIMA+LABORAL&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=CLIMA%20LABORAL&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=CLIMA+LABORAL&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=CLIMA%20LABORAL&f=false)

Martínez, M. J. (Marzo de 2016). *Google Chrome*. Obtenido de Google Chrome:

[https://books.google.com.ec/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+laboral&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+laboral&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false)

Morales , N. (2016). *www.lifeder.com*. Recuperado el 25 de Octubre de 2017, de [www.lifeder.com](http://www.lifeder.com): <https://www.lifeder.com/investigacion-exploratoria/>

Ocampo, X. (10 de 04 de 2014). *Ocampo, Xavier* . Obtenido de Ocampo, Xavier .

Perez, S. (20 de 09 de 2014). *Perez, Samuel* . Obtenido de Perez, Samuel .

Perez, S. (15 de 08 de 2014). *Perez, Saul* . Obtenido de Perez, Saul .

Pinto, C. (20 de 09 de 2014). *Pinto, Carlos* . Obtenido de Pinto, Carlos .

*questionpro*. (s.f.). Recuperado el 27 de Octubre de 2017, de [www.questionpro.com](http://www.questionpro.com): <https://www.questionpro.com/es/encuesta.html>

Quiroz, D. (20 de 10 de 2013). *Quiroz, David* . Obtenido de Quiroz, David .

Rios, A. (30 de 09 de 2015). *Rios, Anselmo* . Obtenido de Rios, Anselmo .

Rizo, C. (10 de 09 de 2013). *Rizo, Carlos* . Obtenido de Rizo, Carlos .

Rogel, S. (20 de 09 de 2015). *Rogel, Saul* . Obtenido de Rogel, Saul .

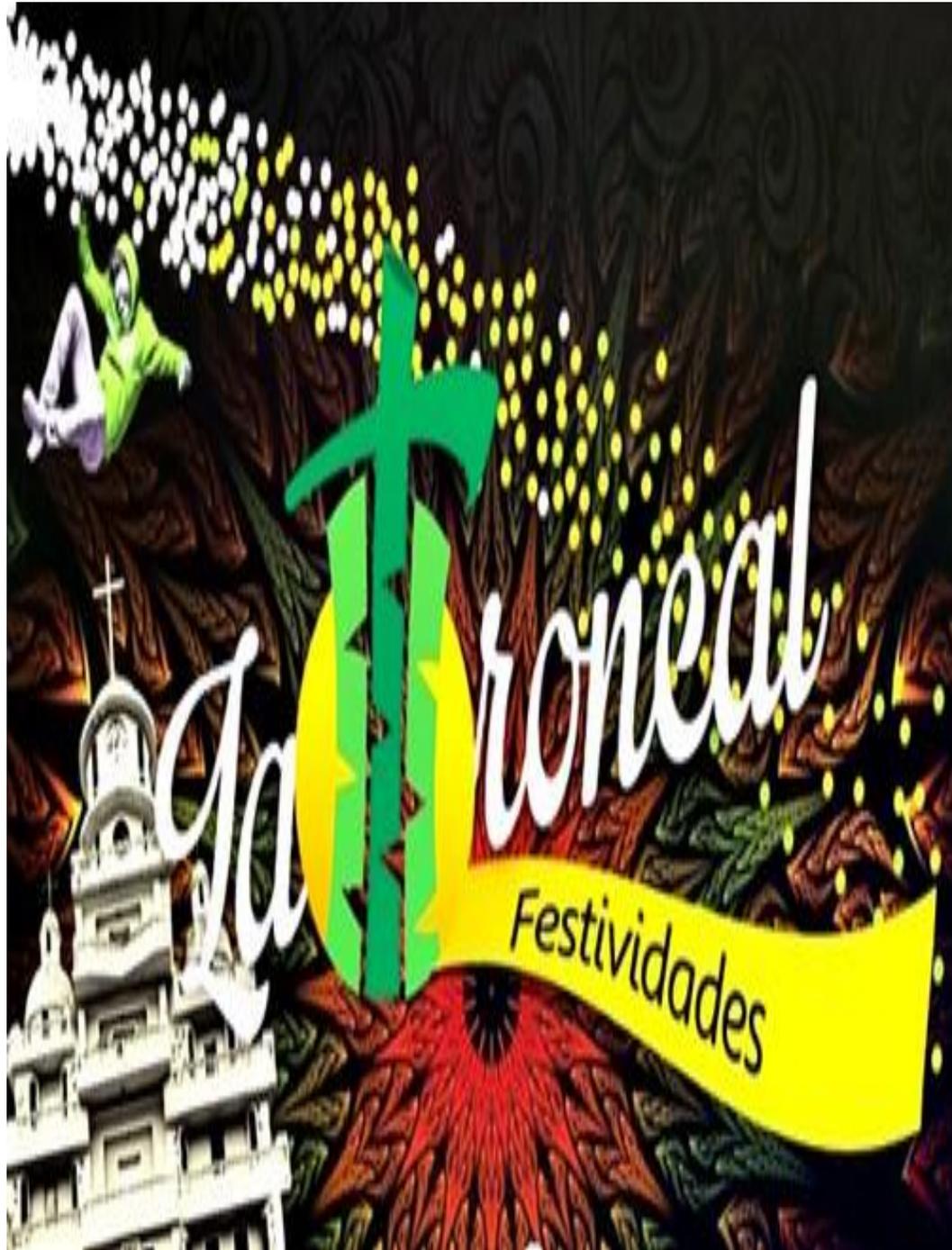
Ruiz, F. (20 de 04 de 2014). *Ruiz, Federico* . Obtenido de Ruiz, Federico .

Sally, D. (20 de 09 de 2014). *Sally, Dago*. Obtenido de Sally, Dago.

- Sally, D. (12 de 09 de 2014). *Sally, Diana*. Obtenido de Sally, Diana.
- Sanchez, W. (20 de 09 de 2014). *Sanchez, William*. Obtenido de Sanchez, William.
- Sangay, M. (10 de 09 de 2013). *Sangay, Marcelo* . Obtenido de Sangay, Marcelo .
- Sangurima, D. (30 de 09 de 2014). *Sangurima, Daniel* . Obtenido de Sangurima, Daniel .
- Siquiera, C. (4 de Septiembre de 2017). *noticias.universia.cr*. Recuperado el 25 de Octubre de 2017, de [noticias.universia.cr: http://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/tipos-investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html](http://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/tipos-investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html)
- Talcon, P. (20 de 10 de 2014). *Talcon, Paul* . Obtenido de Talcon, Paul .
- Triginé, F. G. (2012). *Google Chrome*. Obtenido de Google Chrome: [https://books.google.com.ec/books?id=bSSMoQ-2pwIC&pg=PA275&dq=%22CLIMA+LABORAL%22EMPRESAS&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=%22CLIMA%20LABORAL%22EMPRESAS&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=bSSMoQ-2pwIC&pg=PA275&dq=%22CLIMA+LABORAL%22EMPRESAS&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=%22CLIMA%20LABORAL%22EMPRESAS&f=false)
- Universidad Santo Tomas. (s.f.). *soda.ustadistancia.edu.co*. Recuperado el 27 de Octubre de 2017, de [soda.ustadistancia.edu.co: http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/maritzadunque\\_metodologia%20de%20la%20investigacion/importancia\\_en\\_la\\_recoleccin\\_de\\_datos.html](http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/maritzadunque_metodologia%20de%20la%20investigacion/importancia_en_la_recoleccin_de_datos.html)
- Vásquez Salazar, C. (2008). *Google Chrome*. Obtenido de Google Chrome: <http://www.monografias.com/trabajos-pdf2/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral.pdf>
- www.rppnet.com.ar*. (s.f.). Recuperado el 28 de Octubre de 2017, de [www.rppnet.com.ar: http://www.rppnet.com.ar](http://www.rppnet.com.ar)  
<http://www.rppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>

**ANEXOS**





## SEDE DE LA INSTITUCIÓN





INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO  
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

**CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTORA**

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

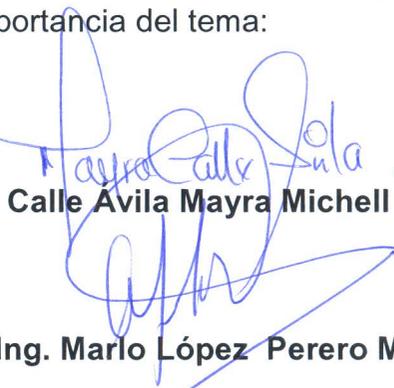
CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Propuesta de mejora en el clima laboral de Liga Deportiva Cantonal La Troncal.”**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

**TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

El problema de investigación se refiere a: Ineficiente clima laboral, genera incumplimiento en las actividades diarias en la Liga Deportiva Cantonal La Troncal, durante el año 2016. El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema:

Presentado por la Egresada:

  
**Calle Avila Mayra Michell**

Tutor:

**Ing. Marlo López Perero Mba.**

## CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

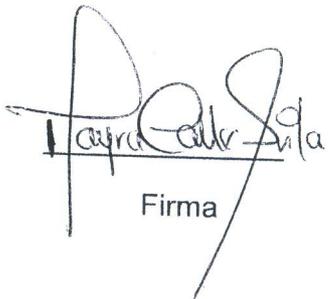


Yo, Calle Ávila Mayra Michell en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación Propuesta de mejora en el Clima Laboral de Liga Deportiva Cantonal La Troncal de la modalidad de Semipresencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología en Administración de Empresa, de conformidad con el *Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo/autorizamos al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología para que digitalice y publique dicho trabajo de titulación en el repositorio virtual de la institución, de conformidad a lo dispuesto en el *Art. 144 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*.

Calle Ávila Mayra Michell

Nombre y Apellidos del Autor

  
Firma

No. de cedula: 1205895814

*Nota: La presente cláusula de autorización, con el correspondiente reconocimiento de firma se adjuntará al original del trabajo de titulación como una página preliminar más*



Factura: 001-002-000038667

20170304002D02086

**DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20170304002D02086**

Ante mí, NOTARIO(A) JHONI RENE PALOMEQUE LOPEZ de la NOTARÍA SEGUNDA , comparece(n) MAYRA MICHELLE CALLE AVILA portador(a) de CÉDULA 1205895814 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado SOLTERO(A), domiciliado(a) en LA TRONCAL, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede CLAUSULA DE AUTORIZACION PARA PUBLICACION DE TRABAJOS DE TITULACION, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. En el presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Orgánica del Notariado. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaría no asume responsabilidad alguna. – Se archiva un original. LA TRONCAL, a 30 DE NOVIEMBRE DEL 2017, (11:25).



*Mayra Calle Avila*  
MAYRA MICHELL CALLE AVILA  
CÉDULA: 1205895814



**REPÚBLICA DEL ECUADOR**  
**CONSEJO NACIONAL DE LA JUDICATURA**



NOTARIO(A) JHONI RENE PALOMEQUE LOPEZ  
NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN LA TRONCAL



*Dr. Jhoni Palomeque Lopez*  
**Dr. Jhoni Palomeque Lopez**  
**NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN LA TRONCAL**  
**PROVINCIA DEL CAÑAR**

Factura: 001-002-000038668



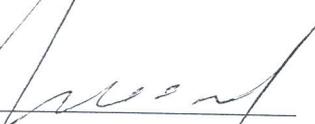
20170304002C07786

**FIEL COPIA DE DOCUMENTOS EXHIBIDOS EN ORIGINAL N° 20170304002C07786**

RAZÓN: De conformidad al Art. 18 numeral 5 de la Ley Notarial, doy fe que la(s) fotocopia(s) que antecede(n) es (son) igual(es) al(los) documento(s) original(es) que corresponde(n) a CEDULA DE CIUDADANIA y que me fue exhibido en 1 foja(s) útil(es). Una vez practicada(s) la certificación(es) se devuelve el(los) documento(s) en 1 foja(s), conservando una copia de ellas en el Libro de Certificaciones. MAYRA MICHELL CALLE AVILA La veracidad de su contenido y el uso adecuado del (los) documento(s) certificado(s) es de responsabilidad exclusiva de la(s) persona(s) que lo(s) utiliza(n).

LA TRONCAL, a 30 DE NOVIEMBRE DEL 2017, (11:25).



  
NOTARIO(A) JHONI RENE PALOMEQUE LOPEZ  
NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN LA TRONCAL



**Dr. Jhoni Palomeque López**  
**NOTARIO SEGUNDO**  
**CANTÓN LA TRONCAL**



REPÚBLICA DEL ECUADOR  
CORPORACIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL  
IDENTIFICACIÓN Y CREDENCIACIÓN



CIUDADANIA 120589581-4  
CALLE AVILA MAYRA MICHELL  
GUAYAS/EL TRIUNFO/EL TRIUNFO  
24 DICIEMBRE 1991  
001-T 0066 00066 F  
GUAYAS/ EL TRIUNFO  
EL TRIUNFO 1993

*Margareta Calle*



ECUATORIANA\*\*\*\*\*

V3344V2242

SOLTERO  
SECUNDARIA ESTUDIANTE

JUAN BAUSTISTA CALLE  
GLORIA PIEDAD AVILA

EL TRIUNFO 01/07/2011  
01/07/2023

REN 4047605



CERTIFICADO DE VOTACIÓN  
ELECCIONES GENERALES 2017  
3 DE ABRIL 2017



008  
JUNTA No

008 - 177  
NÚMERO

1205895814  
CÉDULA

CALLE AVILA MAYRA MICHELL  
APELLIDOS Y NOMBRES

CAÑAR  
PROVINCIA  
LA TRONCAL  
CANTÓN  
LA TRONCAL  
PARROQUIA

CIRCUNSCRIPCIÓN:  
ZONA: 1



ECUADOR  
ELIGE CON  
TRANSPARENCIA

ELECCIONES  
2017  
GARANTIZAMOS  
TU DECISIÓN

CIUDADANA (O):

ESTE DOCUMENTO ACREDITA QUE USTED  
SUFRAGÓ EN LAS ELECCIONES GENERALES 2017

ESTE CERTIFICADO SIRVE PARA TODOS  
LOS TRÁMITES PÚBLICOS Y PRIVADOS

*Margareta Calle*  
PRESIDENTA/E DE LA JRV

IMP. IGM.MJ



*Palomeque López*  
SEGUNDO  
N LA TRONCAL



# INFORMACIÓN ADICIONAL DEL CIUDADANO

NUI: 1205895814

Nombre: CALLE AVILA MAYRA MICHELL

---

## I. Información referencial de discapacidad:

Mensaje: LA PERSONA NO REGISTRA DISCAPACIDAD

- La información del carné de discapacidad es consultada de manera directa al Ministerio de Salud Pública - CONADIS en caso de consistencias acudir a la fuente de información

---

Información certificada a la fecha: 30 DE NOVIEMBRE DE 2017

Emisor: JHONI RENE PALOMEQUE LOPEZ - CAÑAR-LA TRONCAL-NT 2 - CAÑAR - LA TRONCAL

de certificado: 177-074-00158

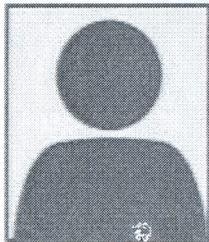


177-074-00158





## CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



**Número único de identificación:** 1205895814

**Nombres del ciudadano:** CALLE AVILA MAYRA MICHELL

**Condición del cedulaado:** CIUDADANO

**Lugar de nacimiento:** ECUADOR/GUAYAS/EL TRIUNFO/EL TRIUNFO

**Fecha de nacimiento:** 24 DE DICIEMBRE DE 1991

**Nacionalidad:** ECUATORIANA

**Sexo:** MUJER

**Instrucción:** SECUNDARIA

**Profesión:** ESTUDIANTE

**Estado Civil:** SOLTERO

**Cónyuge:** No Registra

**Fecha de Matrimonio:** No Registra

**Nombres del padre:** JUAN BAUSTISTA CALLE

**Nombres de la madre:** GLORIA PIEDAD AVILA

**Fecha de expedición:** 1 DE JULIO DE 2011

Información certificada a la fecha: 30 DE NOVIEMBRE DE 2017

Emisor: JHONI RENE PALOMEQUE LOPEZ - CAÑAR-LA TRONCAL-NT 2 - CAÑAR - LA TRONCAL



N° de certificado: 172-074-00151



172-074-00151

Ing. Jorge Troya Fuertes  
Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación  
Documento firmado electrónicamente



## CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

### CERTIFICO:

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobado en el **REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES del ITB.**

Mrs Alberto Alzate

Nombre y Apellidos del Colaborador  
CEGESCYT

Mrs Alzate

Firma

