



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“INFLUENCIA DE LA GESTION DEPORTIVA EN EL DESEMPEÑO DEL FUTBOLISTA DEL CLUB DE PRIMERA DIVISIÓN DE JUNÍN 2018”

Trabajo de investigación para optar el grado de:

BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

Autor:

Lojas Solano, Bruno Alonso

Asesor:

Mg. Chocobar Reyes, Emilio José

Lima - Perú

2019



ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Director/Coordinador William César Javier Juárez, de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, ha procedido a realizar la evaluación del Trabajo de Elija un elemento. del (o los) estudiante (s)/egresado (s):

- BRUNO ALONSO LOJAS SOLANO
(Nombre completo de estudiante o egresado)
-
(Nombre completo de estudiante o egresado)

Para aspirar al grado de bachiller con el Trabajo de Elija un elemento. titulado

INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEPORTIVA EN EL DESEMPEÑO DEL FUTBOLISTA DEL CLUB DE PRIMERA DIVISIÓN DE JUNÍN 2018

Luego de la revisión, en forma y contenido, del Trabajo de Elija un elemento. expresa el siguiente resultado:

Aprobado

Calificativo:

() Excelente: De 20 a 18.

Sobresaliente: De 17 a 15.

() Bueno: De 14 a 13.

Desaprobado

Junín 23 de Enero del 2019
(Lugar) (día) (mes) (año)

William César Javier Juárez
Ing./Lic./Mg./Dr
(Nombre completo del Director/Coordinador)

Director/Coordinador de Carrera



RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

RÚBRICA DE EVALUACIÓN DESCRIPTIVA

Título de la investigación: <i>INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEPORTIVA EN EL DESEMPEÑO DEL FUTBOLISTA</i>							
Nombres y apellidos del evaluador: <i>MAURICIO, ALEVEDO CARRILLO</i>							
Sede: <i>LOS OVALOS</i>		Carrera: <i>ADMINISTRACIÓN</i>		Facultad: <i>NEGOCIOS</i>			
Condiciones obligatorias							
Coherencia		Los resultados, discusión y conclusiones responde a la pregunta y objetivo de la investigación			Sí <input checked="" type="checkbox"/>		No
Consistencia		Cada una de las secciones del trabajo de investigación están debidamente sustentadas			Sí <input checked="" type="checkbox"/>		No
Informe de plagio		Tiene 0% de similitud después de eliminar falsos positivos			Sí		No
Criterios de evaluación							
Sección		Ítem	Reportado en la página #	Puntaje			
				Bien desarrollado	Parcialmente	No lo presenta	Puntaje obtenido
Título	Título	Señala la variable o constructo y el contexto de la investigación de forma puntual.		0.5	0.25	0	<i>0,75</i>
Resumen	Resumen	Proporciona en 200 palabras: antecedentes; objetivo de la investigación; metodología desarrollada; principales resultados y conclusiones.		1	0.5	0	<i>1,00</i>
Introducción	Justificación	Sustenta un problema de investigación con base en la evidencia de estudios previos. Asimismo, utiliza definiciones conceptuales y marcos teóricos pertinentes para justificar su problema de investigación.		2	1	0	<i>1,00</i>

Introducción	Objetivos	Proporciona una declaración explícita de las preguntas que se están tratando con referencia al problema de investigación.	1.5	0.75	0	1,50
Metodología	Población y Muestra	Especifica las características de la muestra y los criterios utilizados para su selección.	0.5	0.25	0	0,50
Metodología	Técnicas y materiales	Describe las técnicas y materiales que utiliza señalando las características pertinentes (por ejemplo, evidencias de validez, puntuaciones de confiabilidad, equidad, criterios de calidad).	0.5	0.25	0	0,50
Metodología	Procedimiento de recolección de datos	Señala y sustenta cómo se desarrollo el proceso de recolección de datos.	0.5	0.25	0	0,50
Metodología	Procedimiento de tratamiento y análisis de datos	Señala y sustenta el procedimiento desarrollado en el tratamiento y análisis de los datos.	1	0.5	0	1,00
Metodología	Aspectos éticos	Describe las consideraciones éticas que siguió la investigación.	0.5	0.25	0	0,50
Resultados	Responde la pregunta de investigación	Proporciona de forma concisa y puntual hallazgos en relación a la pregunta de investigación.	2	1	0	2,00
Resultados	Empleo de tablas, figuras o ecuaciones.	Emplea tablas, figuras o ecuaciones para presentar sus hallazgos.	2	1	0	2,00
Discusión y Conclusiones	Limitaciones	Identifica y comunica limitaciones o puntos inciertos en función a los hallazgos	2	1	0	1,00
Discusión y Conclusiones	Interpretación comparativa	Interpreta comparativamente los hallazgos con estudios previos citados.	3	1.5	0	3,00
Discusión y Conclusiones	Implicancias	Comunica las implicancias prácticas, teóricas o metodológicas de los resultados	1	0.5	0	0,50
Discusión y Conclusiones	Conclusiones	Proporcionar una interpretación general de los resultados y responde al objetivo de la investigación	2	1	0	1,00
Puntaje total						16,50

Firma del evaluador

Firma y sello del



DEDICATORIA

Quiero dedicarle este trabajo a mi madre Marleni Solano quien tiene la sabiduría de guiar y la fuerza para brindar seguridad en sus decisiones. A mis hermanos por la confianza depositada en mí y todo el apoyo brindado. Finalmente a Dios ya que sin él no sería nada, el tiempo de Dios es Perfecto.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mis hermanos Juan Diego y Sebastián que me apoyaron cuando me sentía en incertidumbre, esos momentos que todos en algún momento pasamos y donde más necesitamos a las personas que queremos. Gracias porque ese apoyo llego en el momento que más necesitaba para poder llegar a donde estoy en mi vida académica. Gracias a mis docentes, compañeros y asesores ya que sin sus consejos y apoyo no podría terminar satisfactoriamente esta última etapa de mi carrera. A mi madre por su cariño y soporte en todas las etapas de mi vida. Gracias Totales.

INDICE

ACTA DE EVALUACIÓN PARA PRESENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
RUBRICA DE EVALUACIÓN PARA PRESENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN.....	10
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	20
CAPÍTULO III. RESULTADOS	27
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	61
REFERENCIAS.....	63
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Técnicas de encuesta- elaboración propia.	21
Tabla 2 Técnicas de entrevista- elaboración propia.	21
Tabla 3 Matriz de operacionalización de variables – Elaboración Propia	22
Tabla 4 Matriz de operativización de Instrumentos– Elaboración Propia	24
Tabla 5 Matriz de consistencia – Elaboración Propia	25
Tabla 6 Cuadro de prueba binomial en base a validaciones de instrumentos por juicio de expertos	28
Tabla 7 Coeficiente de Alfa de Cronbach de la variable Independiente	29
Tabla 8 Coeficiente de Alfa de Cronbach de la variable Dependientes	30
Tabla 9 Estadística de la pregunta 1 de la encuesta.	31
Tabla 10 Estadística de la pregunta 2 de la encuesta.	32
Tabla 11 Estadística de la pregunta 3 de la encuesta.	33
Tabla 12 Estadística de la pregunta 4 de la encuesta.	34
Tabla 13 Estadística de la pregunta 5 de la encuesta.	35
Tabla 14 Estadística de la pregunta 6 de la encuesta.	36
Tabla 15 Estadística de la pregunta 7 de la encuesta.	37
Tabla 16 Estadística de la pregunta 8 de la encuesta.	38
Tabla 17 Estadística de la pregunta 9 de la encuesta.	39
Tabla 18 Estadística de la pregunta 10 de la encuesta.	40
Tabla 19 Estadística de la pregunta 11 de la encuesta.	41
Tabla 20 Estadística de la pregunta 12 de la encuesta.	42
Tabla 21 Estadística de la pregunta 13 de la encuesta.	43
Tabla 22 Estadística de la pregunta 14 de la encuesta.	44
Tabla 23 Estadística de la pregunta 15 de la encuesta.	45
Tabla 24 Estadística de la pregunta 16 de la encuesta.	46
Tabla 25 Estadística de la pregunta 17 de la encuesta.	47
Tabla 26 Estadística de la pregunta 18 de la encuesta.	48
Tabla 27 Estadística de la pregunta 19 de la encuesta.	49
Tabla 28 Estadística de la pregunta 20 de la encuesta.	50
Tabla 29 Estadística de la pregunta 21 de la encuesta.	51
Tabla 30 Estadística de la pregunta 22 de la encuesta.	52
Tabla 31 Estadística de la pregunta 23 de la encuesta.	53
Tabla 32 Estadística de la pregunta 24 de la encuesta.	54
Tabla 33 Estadística de la pregunta 25 de la encuesta.	55
Tabla 34 Estadística de la pregunta 26 de la encuesta.	56
Tabla 35 Tabla comparativa de variable dependiente e independiente	57
Tabla 36 Tabla comparativa de frecuencia variable independiente	58
Tabla 37 Tabla comparativa de frecuencia variable dependiente	59

Tabla 38 Tabla de coeficiente de Spearman	60
---	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gráfico de barras de la pregunta 1 de la encuesta.	31
Figura 2 Gráfico de barras de la pregunta 2 de la encuesta.	32
Figura 3 Gráfico de barras de la pregunta 3 de la encuesta.	33
Figura 4 Gráfico de barras de la pregunta 4 de la encuesta.	34
Figura 5 Gráfico de barras de la pregunta 5 de la encuesta.	35
Figura 6 Gráfico de barras de la pregunta 6 de la encuesta.	36
Figura 7 Gráfico de barras de la pregunta 7 de la encuesta.	37
Figura 8 Gráfico de barras de la pregunta 8 de la encuesta.	38
Figura 9 Gráfico de barras de la pregunta 9 de la encuesta.	39
Figura 10 Gráfico de barras de la pregunta 10 de la encuesta.	40
Figura 11 Gráfico de barras de la pregunta 11 de la encuesta.	41
Figura 12 Gráfico de barras de la pregunta 12 de la encuesta.	42
Figura 13 Gráfico de barras de la pregunta 13 de la encuesta.	43
Figura 14 Gráfico de barras de la pregunta 14 de la encuesta.	44
Figura 15 Gráfico de barras de la pregunta 15 de la encuesta.	45
Figura 16 Gráfico de barras de la pregunta 16 de la encuesta.	46
Figura 17 Gráfico de barras de la pregunta 17 de la encuesta.	47
Figura 18 Gráfico de barras de la pregunta 18 de la encuesta.	48
Figura 19 Gráfico de barras de la pregunta 19 de la encuesta.	49
Figura 20 Gráfico de barras de la pregunta 20 de la encuesta.	50
Figura 21 Gráfico de barras de la pregunta 21 de la encuesta.	51
Figura 22 Gráfico de barras de la pregunta 22 de la encuesta.	52
Figura 23 Gráfico de barras de la pregunta 23 de la encuesta.	53
Figura 24 Gráfico de barras de la pregunta 24 de la encuesta.	54
Figura 25 Gráfico de barras de la pregunta 25 de la encuesta.	55
Figura 26 Gráfico de barras de la pregunta 26 de la encuesta.	56

RESUMEN

El trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la gestión deportiva y el desempeño del futbolista en un club de futbol de primera división del departamento de Junín en el 2018. Para ello se tomó como la población o universo de investigación a todos los futbolistas del primer equipo los cuales constan de 29 futbolistas a los cuales se les realizara una encuesta además de entrevistar al comando técnico quienes son 6, dado que nuestra población es poca se utilizara el total para nuestra muestra. Donde emplearemos variables como gestión deportiva y desempeño. Los métodos utilizados en la investigación son el hipotético-deductivo. La investigación es diseño no experimental, enfoque cuantitativo y de forma aplicada para realizar las encuestas se utilizará fichas técnicas compuestas de preguntas donde esto nos facilitara lograr el objetivo de la investigación dándonos un resultado cuantitativo también se realizó una entrevista al comando técnico para determinar las constantes del éxito actual del club con lo cual se determinó que si existe relación entre la gestión deportiva y el desempeño del futbolista de primera división donde los puntos que más se pueden resaltar son los siguientes: los objetivos y metas claros, conocimiento de las obligaciones dentro y fuera del club, el nexa que tiene el comando técnico entre los futbolistas y los directivos, así como la capacitación y profesionalismo de los colaboradores. La encuesta que se llevó acabo se verifico con el sistema SPSS que determino la confiabilidad de la misma y la validez de los resultados.

Palabras clave: Gestión, gestión deportiva, desempeño, futbol, motivación

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El deporte es una de las actividades deportivas que mayor gente congrega en el mundo, no en vano el último mundial fue visto por 1000 millones de personas (FIFA, 2015); pero también es la que más problemas posee, particularmente en la administración de la misma y el desempeño de jugadores para muchos, pues para muchos el fútbol es un negocio para los dirigentes y conforme mayores son los equipos, más ingresos generan (Flores, 2013). Los principales actores en este mundo indudablemente son los jugadores y director técnico del liderazgo de este último depende muchas veces conseguir los objetivos trazados por la gestión en curso. Dentro de los equipos el entrenador desempeña un papel de líder auxiliando sus atletas y su equipo a alcanzar el mejor rendimiento con el objetivo de lograr las metas establecidas y su conducta, además de alterar el rendimiento deportivo, tiene un gran peso también en la motivación de los jugadores (Matos, 2013). Por otro lado, la dirigencia por su lado juega un papel importante ya que es el proveedor de recursos y de las decisiones que determinarán el éxito o fracaso del equipo. Existen algunos antecedentes de influencia en el rendimiento de los jugadores los que concluyen que la influencia de la evaluación recae sobre diferentes variables psicológicas del deportista que según características personales, repercute positiva o negativamente sobre su rendimiento deportivo (González, 2014). Por otro lado, el desarrollo y el rendimiento físico influyen sobre la carga de entrenamiento en los futbolistas, estos dos primeros se incrementan y es mayor cuando se aplican cargas de entrenamiento por sobre las 20 horas semanales. (Rodríguez, 2013).

Antecedentes Internacionales

Adames T. (2016) Análisis de la gestión deportiva en Chile (Tesis de Grado) Universidad de Chile, Santiago de Chile Nos dice que en conclusión del autor es que el área administrativa en especial énfasis en los RRHH y tener especial enfoque en la especialización para una buena gestión deportiva de forma que esto se vea reflejado en el éxito en el ámbito deportivo. La población son 54 federaciones afiliadas al comité olímpico de las cuales 1577 asociaciones deportivas registradas, de las cuales el 70% no está vigente. Por otro lado existen 23896 organizaciones deportivas de las cuales 4620 se encuentran vigentes.

López (2011) La evaluación de variables Psicológicas relacionadas con el rendimiento en futbol: Habilidades Psicológicas para competir y personalidad resistente (Tesis de Doctorado) Granada - España. Nos indica que las variables que influyen en la motivación no parece diferenciar entre futbolistas profesionales y amateurs, también indica que el nivel de motivación en futbolistas es mayor esto debido a otros aspectos en los que podemos resaltar la concentración y el control de estrés lo que hace que la formación y experiencia de un futbolista profesional sea más sólida, la muestra de López fueron 308 futbolistas entre profesionales y amateurs así como 45 entrenadores de futbol los cuales se desempeñan en clubes de profesionales y no profesionales del futbol español.

Sum (2015) Motivación y Desempeño Laboral (Tesis de Grado) Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango – Guatemala. Afirma que el desempeño de los colaboradores se ve reflejado en las labores y la forma en la que realizan su trabajo, en este aspecto influye la motivación y la conducta de los individuos para que lleguen a alcanzar sus metas y objetivos, tanto a nivel personal como grupal, para esta afirmación se tomó muestra a 34 personas de una empresa determinada en Guatemala.

Antecedentes Nacionales

Luna C.L, Salazar M.M. y Vidal N.S. (2017) Gestión Deportiva Universitaria: Uso del Marketing Digital para la atracción y retención de deportistas en la PUCP (Tesis de Licenciatura) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Dentro de la realidad nacional la gestión afecta no solo a las empresas que se dedican exclusivamente a los deportes sino también a las universidades quienes en otros países son canteras de los clubes profesionales, ya que al no tener una buena gestión deportiva los potenciales deportistas deciden migrar de la universidad a una donde tenga mejores beneficios y en el peor de los casos es posible que ese talento se desperdicie por una falta de desarrollo en su gestión. La población que se usó fueron estudiantes de las distintas carreras teniendo en cuenta que la población es de 357, el margen máximo.

Pérez (2009) Indica que los principales objetivos de una evaluación de desempeño no se restringe a un juicio superficial y unilateral respecto al comportamiento de un subordinado, mediante una evaluación la empresa u organización conoce aspectos del comportamiento y desempeño y valoriza a sus principales colaboradores y referencia a los potenciales líderes dentro de la organización.

Carrillo L. (27 de julio 2016) El secreto de un club que pasó de la liga distrital a convertirse en una institución modelo del fútbol peruano. Diario Digital. “Deportivo Municipal dejó de ser únicamente once camisetas con la franja roja en el pecho, para convertirse en un club de fútbol profesional en todo sentido de la palabra: ordenado en lo deportivo y en lo administrativo. “El club deportivo municipal en los últimos años cambio de ser el típico equipo de segunda división que solo se mantiene en la máxima categoría por un año y luego está condenado a descender a ser uno de los principales protagonistas del torneo local. Esto en base a una decisión donde el elegir a un administrador que si bien es cierto antes de tomar las riendas de Deportivo Municipal no había tenido un contacto laboral con el ámbito del futbol es un profesional que conoce los aspectos de la gestión y como generar una cultura organizacional ideal en todos los colaboradores, ahí radica el éxito actual del club.

Marco Teórico

Gestión:

Méndez (2014)

La Gestión tiene sus orígenes en las primeras etapas de la vida del hombre. Desde la antigüedad se realizaban labores relacionadas con la planificación, organización, dirección o control del trabajo, pudiéndose afirmar que existía algún tipo de gestión encaminada a optimizar los recursos en todos los sentidos y en diferentes ámbitos (social, cultural, sanitario, económico, educativo, miliar e incluso deportivo). Hasta el siglo XIX, después de la revolución industrial, no aparecen diferentes pensadores y teorías que ayuden a entender esta disciplina como un área científica. Su evolución continúa hasta la actualidad. (p.02)

De esto se desprende que la importancia de la administración viene desde la antigüedad donde mucho antes de hablar del proceso administrativo este se aplicaba de forma empírica.

Espinoza (2009)

Una buena gestión gerencial cae dentro de ciertos patrones que pueden ser identificados y analizados. En su opinión es posible enseñar la administración una vez que se conocen sus principios y se formula una teoría general. Conforme a lo anterior, Fayol define cinco elementos básicos: planificación, organización, dirección, coordinación y control. (p.55)

La forma más sencilla de comprender la gestión es partir desde los principios y la teoría general hasta llegar al proceso administrativo propiamente dicho.

Gestión deportiva:

Méndez (2014)

La Gestión Deportiva, no nace de forma espontánea, sino que tal como se expone a continuación es el resultado de un largo proceso de evolución. Sus antecedentes se ubican en la antigüedad y en las teorías científicas de la administración del siglo XIX y XX. Posteriormente, aparece influenciada por los cambios producidos en el contexto económico-social constituyéndose como una disciplina científica y profesional. Su madurez y evolución continúa hasta la actualidad. (p. 03)

El concepto de gestión deportiva ha empezado a tener un significado importante en las últimas décadas, sin embargo la gestión ha sido aplicada al deporte siglos atrás.

Morales, Pérez, Morquecho y Hernández (2016)

En la gestión de las organizaciones deportivas, una de las finalidades más perseguidas es ofrecer un servicio de calidad. Siendo necesario para ello, que todos los miembros de la organización estén comprometidos y tengan como objetivo obtener y mantener un servicio

de calidad excelente. Por tanto, de aquí la importancia de realizar una evaluación de la calidad en los servicios deportivos. (p.166)

Aplicar una política de gestión dentro de las empresas dedicadas al deporte debe ser una prioridad para poder lograr las metas de cada institución.

Vargas (2007)

Una gestión del deporte, el tiempo libre y la recreación reconocida como hecho socioeconómico que integra diferentes grupos de población, remite a superar el tradicional enfoque activista y orientarse por el de procesos. Este es un reto de cambio a partir de la definición de una política pública de deporte con soportes científicos y organizacionales, con objetivos y metas que activen el capital social, cultural y económico de las comunidades. (p.55)

El deporte es una fuente no solo de salud, tanto física como psicológica, sino también de una forma de impulso económico para la sociedad y la comunidad donde esta empresa se desarrolle.

Gutiérrez (2010)

Se puede definir como la suma de operaciones, técnicas comerciales y de mercadeo, que se desarrollan para lograr un grado máximo de funcionamiento y de calidad en la entidad deportiva. Teniendo definidas las etapas del proceso administrativo como tal, pensemos en cualquier tipo de organización, club, liga, equipo, corporación deportiva, en fin. (p. 105)
La gestión deportiva no solo es establecer metas sino también buscar formas de financiamiento y finalmente convertir en una marca a la institución que se representa.

Fútbol:

Del Bosque (2013)

Muchos me habrán oído decir que el fútbol es mucho más que un simple juego en el que dos adversarios se enfrentan por la posesión de un balón o por anotar tantos en la portería del rival. El fútbol es esfuerzo y compromiso, el fútbol es lealtad a tus compañeros de equipo y respeto al contrario. El fútbol es un espacio de vida en el que entrenadores, jugadores, árbitros y espectadores conviven y se comunican. El fútbol es todo eso y más. Es por ello que el fútbol se ha convertido en un fenómeno social de primera magnitud, y que sea tomado como ejemplo y referencia para explicar otras circunstancias políticas o sociales. (p.70)

El fútbol no solo es un deporte, es un medio para unir culturas y pasiones, donde todos los participantes de este juego se unen.

Tapia y Hernández (2010)

El fútbol, tal y como se conoce, se desarrolla a partir de estos orígenes en Inglaterra durante la era victoriana, en las prestigiosas public schools y, en un nivel docente superior,

en las también afamadas universidades de Oxford y Cambridge. Las primeras escuelas pioneras en el nacimiento y separación del soccer 1 y del rugby fueron las de Eton, Harrow, Winchester, Malborough y Rugby. En algunas de estas escuelas los estudiantes disponían para la práctica del soccer de espacios cerrados (tipo patios y claustros), lo que motivó que el fútbol tendiese hacia la habilidad, jugándose sólo con los pies, fue llamado el dribbling game. Debido a que cada escuela tenía sus propias normas, no podían enfrentarse unas con otras. Al graduarse los estudiantes formaban asociaciones de antiguos alumnos, con la finalidad de continuar practicando los juegos universitarios. La primera tentativa de unificación se llevó a cabo en Cambridge. (p. 01)

Inglaterra fue donde nació el fútbol y donde surgen las primeras escuelas deportivas que posteriormente se transformarían en los primeros clubes deportivos.

Motivación:

Carrillo, Padilla, Rosero y Villagómez (2009)

La motivación, del latín *motivus* (relativo al movimiento), es aquello que mueve o tiene eficacia o virtud para mover; en este sentido, es el motor de la conducta humana. El interés por una actividad es “despertado” por una necesidad, la misma que es un mecanismo que incita a la persona a la acción, y que puede ser de origen fisiológico o psicológico. (p. 21)

Naranjo (2009)

La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige. (p. 154)

Dos de los principales universos donde se aplica la motivación es en el ámbito educativo y laboral.

Quintero, Africano y Farías (2008)

Los tipos de motivación que se dan en la empresa son: la motivación intrínseca que corresponde a la satisfacción que siente el sujeto, producida por la misma conducta o tarea al ser realizada, en este caso el hecho de realizar sus funciones colaborando con sus compañeros la cual se da de manera apropiada, y la motivación extrínseca que es lo que mueve a la persona, es el beneficio obtenido como resultado de su desempeño, que no se proporciona de manera eficiente en la institución. (p.47)

Se debe buscar siempre la motivación intrínseca que es aquella que se da de forma orgánica en el ser humano.

Desempeño:

Palmar y Valero (2013)

Se entiende que el desempeño laboral se refiere al desenvolvimiento de cada una de las personas o individuos que cumplen su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización.

(p.166)

Se entiende como desempeño como la forma en la que se realiza la labor diaria o de una jornada determinada.

Quintero, Africano y Faria (2008)

Serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones. (p.36)

Pedraza, Amaya y Conde (2010)

El desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización; por tal razón existe en la actualidad total interés para los gerentes de recursos humanos los aspectos que permitan no solo medirlo sino también mejorarlo. En este sentido, el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Este desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta. (p.495)

No siempre el concepto de desempeño debe ser visto de manera positiva sino de una forma objetiva en la que se deben cumplir ciertas metas para que se considere un desempeño eficaz.

Eficacia:

Mokate (1999)

Para lograr total claridad sobre la eficacia, hace falta precisar lo que constituye un "objetivo". Particularmente, necesitamos estipular que un objetivo bien definido explicita lo que se busca generar, incluyendo la calidad de lo que se propone. Asimismo, un objetivo debe delimitar el tiempo en que se espera generar un determinado efecto o producto. Por tanto, una iniciativa resulta eficaz si cumple los objetivos esperados en el tiempo previsto y con la calidad esperada. (p.04)

La eficacia es cumplir un objetivo o meta determinada, no importa los recursos que se usen siempre y cuando estos sean logrados.

Bouza (2000)

La eficacia es la fuerza para poder obrar, es decir, disponer de la capacidad ejecutiva necesaria para poder hacer algo. Nada más. Por lo tanto, si alguien o una organización disponen de los recursos para hacer algo que se propone o necesita y además posee la capacidad de usarlos en función de ese propósito, es eficaz, sin otras consideraciones. (p.01)

Eficiencia:

Mokate (1999)

Entendemos la eficiencia como el grado en que se cumplen los objetivos de una iniciativa al menor costo posible. El no cumplir cabalmente los objetivos y/o el desperdicio de recursos o insumos hacen que la iniciativa resulta ineficiente (o menos eficiente). (p. 05)

Cumplir los objetivos con un bajo presupuesto o con el menor posibles es realizar las labores de una manera eficiente.

Bouza (2000)

El término eficiencia expresa el poder lograr un efecto, una consecuencia, lo cual también puede interpretarse como alcanzar un propósito. Nada más. Por lo tanto, y atendidos a la acepción transcrita, cuando alguien o una organización se propone conseguir un efecto y lo consigue, ha sido eficiente, sin otras consideraciones. (p.01)

Lograr el objetivo sigue siendo la finalidad de ser eficiente sin embargo no basta solo en el final sino también en el desarrollo y el gasto de recursos en mínima proporción.

Marco Conceptual

Administración:

Münch (2010, Pág. 3), Define que la administración es el proceso por el cual se optimizan y coordinan a los grupos sociales y los recursos para obtener los objetivos con eficacia, eficiencia, calidad, productividad y competitividad.

Gestión:

Lourdes Münch (2010, Pág. 3) Nos indica que Según la Real Academia de la Lengua española Gestión se define como: “el conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un fin determinado “por lo cual Münch refiere que en general Administración y Gestión significan lo mismo, Gestión en otra acepción es una función global, institucional e integradora en los esfuerzos y conjuntos de una organización. Sin embargo para fines prácticos lo conceptualiza como sinónimos.

Gestión Deportiva:

García L., Salazar M. y Vidal N. (2017, Pág. 17) Nos dicen que es entendida como la dirección de organizaciones públicas, empresariales o sin fines de lucro relacionadas al deporte.

Juan Gutiérrez (2007, Pág. 15), nos dice que en el mundo deportivo se busca no solo el protagonismo individual sino el de la organización en comparación con las demás, esto según

Gutiérrez nos impide apropiarnos y aprender de los conocimientos y experiencias de otros clubes, ligas, etc. En las condiciones en la que los clubes deportivos se encuentran se consideran dos factores importantes para el funcionamiento de la institución, estos no son otros que el factor humano y la división del trabajo.

Desempeño:

Idalberto Chiavenato (2004) pág. 354 Constantemente vivimos midiendo los resultados de todo lo que tiene control en nuestras vidas, desde lo que compramos hasta el esfuerzo que podemos dar en un juego. Desde el momento que una persona emplea a otra el trabajo de esta última pasa a ser evaluado en los beneficios que se recibe según el costo que esta requiera, y parte de ello influye en los objetivos de la empresa. La forma de mejorar el desempeño en el desempeño de los trabajadores es mantenerlos motivados para aumentar la efectividad.

Eficacia:

Idalberto Chiavenato (2011) pág. 22 La eficacia es medible por la cantidad de objetivos establecidos o las metas de determinado plazo. La eficacia no trata de la forma en la que se logren los objetivos sino del si al final se lograron o no. Es cuantitativa no cualitativa.

Motivación:

David Fishman (2014) pág. 24 La motivación es el estado en la que se encuentra una persona que lo impulsa a realizar determinado objetivo, esta se divide en dos tipos de motivaciones, Intrínseca y extrínseca en las cuales las primeras es el tipo de motivación que nace de forma espontánea y de manera interna en cada persona sin que haya ningún tipo de recompensa externa más que la satisfacción propia. Por otro lado la motivación Extrínseca es la cual se impulsa por recompensas tangibles las cuales pueden ser bonos, premios, incentivos, diplomas, trofeos, etc.

Trabajo en equipo:

David Fishman (2000) pág. 131 El trabajo en equipo está demostrado que mejora el desempeño de los participantes. En la actualidad pensar en ser un individualista asumiendo que podemos lograr todos solos no es más que el peor error para los objetivos en común de la empresa u organización, adaptar a las diferentes personas para lograr explotar los conocimientos y habilidades de cada uno. Cabe resaltar que no es lo mismo trabajar en grupo que en equipo; Trabajar en Grupo solo implica un grupo de personas reunidas trabajando juntas por otro lado el trabajo en equipo es reunir las habilidades de los integrantes para lograr las metas y objetivos en común.

1.2 Formulación del problema

Problema general

¿De qué manera influye la gestión deportiva con el desempeño del futbolista del club Sport Huancayo 2018?

Problemas específicos

¿De qué manera influye la gestión deportiva con la eficacia del futbolista del club Sport Huancayo 2018?

¿De qué manera influye la gestión deportiva con la motivación del futbolista del club Sport Huancayo 2018?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo la gestión deportiva influye con el desempeño del futbolista del club Sport Huancayo 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar cómo la gestión deportiva influye con la eficacia del futbolista del club Sport Huancayo 2018.

Determinar cómo la gestión deportiva influye con la motivación del futbolista del club Sport Huancayo 2018.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

Existe una influencia directa y significativa de la Gestión Deportiva en el desempeño del futbolista del club Sport Huancayo 2018

1.4.2 Hipótesis específicas

Existe una influencia directa y significativa de la Gestión Deportiva en la eficacia del futbolista del club Sport Huancayo 2018

Existe una influencia directa y significativa de la Gestión Deportiva en la motivación del futbolista del club Sport Huancayo 2018

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Hernández, R., Fernández, C y Baptista, M. (2010) se desarrollan investigaciones específicas respecto a medidores según los aspectos que se quieran analizar el enfoque de la investigación es Cuantitativo puesto que se recopilaran datos y se realizara una medición numérica y un análisis estadístico (p.7). Hernández, R., Fernández, C y Baptista, M. (2010) Además de ser denominará una investigación no experimental ya que se realizará observación de los fenómenos en su contexto natural no haciendo variar las variables de forma intencional y después poder analizarlos. (p.81). Hernández, R., Fernández, C y Baptista, M. (2010) El corte de nuestra investigación será transaccional y explicativa ya que contaremos con dos variables, una dependiente y otra independiente, la cual demostraremos como influye una en la otra. (P.149)

Independiente – Gestión Deportiva

La gestión deportiva se encarga según Juan Gutiérrez (2007, Pág. 21), de tres aspectos básicos, los cuales son: Alcanzar las metas y objetivos organizacionales, Manejo adecuado de recursos humanos y Manejo de Recursos Financieros.

Gutiérrez hace referencia a una característica de la Gestión deportiva indicando que en esta el único fin son los resultados, ya que como menciona no importa todo lo ocurrido dentro del juego; ya sea todas las acrobacias que puede pasar con una bola de golf antes de caer en el hoyo, este solo marcara un punto; esta es la razón en la que se basa para afirmar que la gestión deportiva se mide por logros alcanzados.

Dependiente – Desempeño

Edgardo Mino (2014) Señala que es la forma en la que podemos medir las actividades que realiza el colaborador dentro de la empresa u organización. Según la RAE define desempeño como el ejercicio de las obligaciones Inherentes a una profesión u oficio.

2.2 Población y muestra

Población

La población consta de 29 futbolistas del club Sport Huancayo y el comando técnico que consta de 6 integrantes en el 2018

Muestra

Roberto Hernández (2010) refiere que cuando la población es muy pequeña y la aplicación de la formula no representa una gran diferencia de la población se debe tomar el total de esta como muestra por lo cual en este caso nuestra muestra será el total de los 29 futbolistas y el comando técnico.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

TECNICA	JUSTIFICACION	INSTRUMENTO	APLICADO EN:
Encuesta	Obtener la información general de los futbolistas del club Sport Huancayo	<ul style="list-style-type: none"> · Cuestionario · Escala · lapicero · Cámara 	Los futbolistas del club Sport Huancayo

Tabla N° 1. Técnicas de encuesta- elaboración propia.

TECNICA	JUSTIFICACION	INSTRUMENTO	APLICADO EN:
Entrevista	Obtener la información general del comando técnico del club Sport Huancayo	<ul style="list-style-type: none"> · Guía de Entrevista · Cuestionario No estructurado 	El comando técnico del club Sport Huancayo

Tabla N° 2. Técnicas de entrevista- elaboración propia.

2.4. Procedimiento

Para esta investigación, los instrumentos han sido elaborados buscando referencias en libros y tesis dónde aplicaban encuestas y entrevistas similares al tema que se está tocando. Se recolectó los datos yendo a la empresa y entregando la encuesta a cada futbolista del club seleccionado, así como procediendo a realizar la encuesta al cuerpo técnico del mismo. Luego, de aplicar el instrumento se procedió a crear una base de datos para cuantificar las respuestas para lo cual utilizamos el SPSS para obtener el Alfa de Cronbach. Se analizaron y discutieron los resultados. Finalmente se procedió a dar recomendaciones.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
VARIABLE	DEFINICION	DEFINICION	INDICADORES		
VARIABLE INDEPENDIENTE GESTION DEPORTIVA	Mestre Juan, 2013 pág. 3 nos indica que la gestión deportiva aparece como concepto y faceta laboral en el sistema deportivo de forma reciente, nos indica que la gestión es el proceso mediante el cual se asume la responsabilidad de la planificación y la regulación dentro de una organización de los recursos—personas, manifestaciones o instalaciones— a fin de realizar unos objetivos determinados, en este caso específicamente en temas deportivos y clubes profesionales	PLANEACIÓN Mestre Juan, (2013 pág. 10) La Planeación debe ser admitida como una técnica de trabajo que se utilizará para preparar el futuro. Una sistemática tendente a determinar qué es lo que se quiere llegar a lograr en un plazo más o menos largo de tiempo (fin, objetivo o meta) y diseñar una metodología de trabajo para alcanzarlo.	Visión Misión Objetivos		
		ORGANIZACIÓN Lourdes Münch (2010, Pág. 39), En esta etapa es donde verifican los recursos disponibles y como serán distribuidas las funciones y responsabilidades. Se efectuarán métodos y aplicarán técnicas para optimizar los procesos para alcanzar las metas propuestas.	Jerarquías Organigrama MOF Liderazgo		
		DIRECCIÓN Lourdes Münch (2010, Pág. 39), En la dirección buscamos ejecutar los procesos esto también se refleja en la comunicación con los que desempeñaran estas funciones y la motivación que tendrán para desempeñarla. El Líder juega un rol muy importante también ya que es el quien guiará al equipo.	Toma de Decisiones Comunicación Supervisión Integración		
		CONTROL Lourdes Münch (2010, Pág. 39), Con esta etapa podremos verificar los indicadores de los resultados, corroborar si el avance va de acuerdo a lo establecido en la fase de planeación.	Prevención Corrección Retroalimentación		
		VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO	Idalberto Chiavenato (2004) pág. 354 Constantemente vivimos midiendo los resultados de todo lo que tiene control en nuestras vidas, desde lo que compramos hasta el esfuerzo que podemos dar en un juego. Desde el momento que una persona emplea a otra el trabajo de esta última pasa a ser evaluado en los beneficios que se recibe según el costo que esta requiera, y parte de ello influye en los	EFICACIA Idalberto Chiavenato (2011) pág. 22 La eficacia es medible por la cantidad de objetivos establecidos o las metas de determinado plazo. La eficacia no trata de la forma en la que se logren los objetivos sino del si al final se lograron o no. Es cuantitativa no cualitativa.	Deportiva - Entrenamiento Deportiva - Partido Oficial Deportiva - Colectiva Deportiva - Objetivos Finales
				MOTIVACIÓN David Fishman (2014) pág. 24 La motivación es el estado en la que se encuentra una persona que lo impulsa a realizar determinado objetivo, esta se divide en dos tipos de motivaciones, Intrínseca y extrínseca en las cuales las primeras	Intrínseca Deportiva Intrínseca Personal

objetivos de la empresa. La forma de mejorar el desempeño en el desempeño de los trabajadores es mantenerlos motivados para aumentar la efectividad.	es el tipo de motivación que nace de forma espontánea y de manera interna en cada persona sin que haya ningún tipo de recompensa externa más que la satisfacción propia. Por otro lado la motivación Extrínseca es la cual se impulsa por recompensas tangibles las cuales pueden ser bonos, premios, incentivos, diplomas, trofeos, etc.	Extrínseca Deportiva
		Extrínseca Económica
	TRABAJO EN EQUIPO David Fishman (2000) pág. 131 El trabajo en equipo está demostrado que mejora el desempeño de los participantes. En la actualidad pensar en ser un individualista asumiendo que podemos lograr todos solos no es más que el peor error para los objetivos en común de la empresa u organización, adaptar a las diferentes personas para lograr explotar los conocimientos y habilidades de cada uno. Cabe resaltar que no es lo mismo trabajar en grupo que en equipo; Trabajar en Grupo solo implica un grupo de personas reunidas trabajando juntas por otro lado el trabajo en equipo es reunir las habilidades de los integrantes para lograr las metas y objetivos en común.	Compromiso
		Confianza
		Comunicación
		Unión

Tabla 3- Matriz de operacionalización de variables – Elaboración Propia

MATRIZ DE OPERATIVIZACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM DE ENTREVISTA
VARIABLE INDEPENDIENTE GESTION DEPORTIVA	Planeación	Visión	¿Conoce cuál es la meta de la Institución a Largo plazo?
		Misión	¿Conoce cuál es la meta de la Institución a Corto plazo?
		Objetivos	¿Tiene Claro los Objetivos del club para la temporada 2018?
	Organización	Jerarquías	¿Se encuentra a cargo del comando técnico?
		Organigrama	¿El comando Técnico reporta a los directivos el plan de trabajo?
		MOF	¿Conoce las funciones y responsabilidades que tiene como Futbolista del Club?
		Liderazgo	¿Se considera un Líder dentro del Club?
	Dirección	Toma de Decisiones	¿Considera las decisiones del Entrenador acertadas?
		Comunicación	¿Hay una comunicación directa y cordial entre el entrenador y tú?
		Supervisión	Según su Opinión, ¿El comando Técnico se encuentra Capacitado?
		Integración	Según su Opinión, ¿El equipo es un grupo Unido?
	Control	Prevención	Antes de los partidos, ¿Realizan algún análisis de los rivales?
		Corrección	¿Suelen corregir las formaciones para encontrar la mejor para cada juego?
		Retroalimentación	Después de un partido, ¿El Comando Técnico les indica los bueno y malo en el encuentro?
	VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO	Eficacia	Deportiva - Entrenamiento
Deportiva - Partido Oficial			¿Considera que cumple efectivamente su rol en los Partidos Oficiales?
Deportiva - Colectiva			Según su Opinión ¿El equipo cumple con los objetivos dispuestos en cada encuentro?
Deportiva - Objetivos Finales			Según su Opinión ¿El equipo se encuentra en buen camino para lograr sus objetivos de la temporada 2018?
Motivación		Intrínseca Deportiva	¿Considera que el club donde se encuentra influye en su carrera deportiva positivamente?

		Intrínseca Personal	¿Considera que su entorno laboral se relaciona de forma positiva con su entorno personal?
		Extrínseca Deportiva	Según su opinión ¿Considera que los logros obtenidos en el club revaloriza su carrera futbolística?
		Extrínseca Económica	¿Los premios y bonificaciones que ofrece el club son adecuados?
	Trabajo en Equipo	Compromiso	¿Se encuentra comprometido con el club?
		Confianza	¿Siente que existe confianza entre los futbolistas del club?
		Comunicación	¿La comunicación dentro de los camerinos es amena y de camaradería?
		Unión	¿Es clave la unión de todos los miembros del club? Futbolistas, Comando técnico y Directivos.

Tabla 4- Matriz de operativización de Instrumentos – Elaboración Propia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
	Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General
INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEPORTIVA EN EL DESEMPEÑO DEL FUTBOLISTA DEL CLUB DE PRIMERA DIVISIÓN DE JUNÍN 2018	¿De qué manera influye la gestión deportiva con el desempeño del futbolista del club Sport Huancayo 2018?	Determinar cómo la gestión deportiva influye con el desempeño del futbolista del club Sport Huancayo 2018.	Existe una influencia directa y significativa de la Gestión Deportiva en el desempeño del futbolista del club Sport Huancayo 2018

Problema Secundario 1	Problema Secundario 2	Objetivo Especifico 1	Objetivo Especifico 2	Hipótesis Secundaria 1	Hipótesis Secundaria 2
¿De qué manera influye la gestión deportiva con la eficacia del futbolista del club Sport Huancayo 2018?	¿De qué manera influye la gestión deportiva con la motivación del futbolista del club Sport Huancayo 2018?	Determinar cómo la gestión deportiva influye con la eficacia del futbolista del club Sport Huancayo 2018.	Determinar cómo la gestión deportiva influye con la motivación del futbolista del club Sport Huancayo 2018.	Existe una influencia directa y significativa de la Gestión Deportiva en la eficacia del futbolista del club Sport Huancayo 2018	Existe una influencia directa y significativa de la Gestión Deportiva en la motivación del futbolista del club Sport Huancayo 2018
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		DISEÑO METODOLÓGICO	MARCO TEÓRICO	BIBLIOGRAFÍA	
Variable 1	Variable 2	Método	Índice	Referencias Bibliográficas	
<p>Independiente – Gestión Deportiva La gestión deportiva se encarga según Juan Gutiérrez (2007, Pág. 21), de tres aspectos básicos, los cuales son: Alcanzar las metas y objetivos organizacionales, Manejo adecuado de recursos humanos y Manejo de Recursos Financieros.</p> <p>Dependiente – Desempeño Edgardo Mino (2014) Señala que es la forma en la que podemos medir las actividades que realiza el colaborador dentro de la empresa u organización. Según la RAE define desempeño como el ejercicio de las obligaciones inherentes a una profesión u oficio</p>		<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño No Experimental</p> <p>Tipo Explicativa</p> <p>Instrumentos de recopilación Encuesta Entrevista</p> <p>Instrumentos de análisis SPSS</p> <p>Población 29 Futbolistas</p> <p>Muestra 29 Futbolistas</p>	<p>DEDICATORIA</p> <p>AGRADECIMIENTOS</p> <p>ÍNDICE DE TABLAS</p> <p>ÍNDICE DE FIGURAS</p> <p>CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN</p> <p>CAPÍTULO II METODOLOGÍA</p> <p>CAPÍTULO III RESULTADOS</p> <p>CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</p> <p>REFERENCIAS ANEXOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Luna C.L, Salazar M.M. y Vidal N.S. (2017) Gestión Deportiva Universitaria: Uso del Marketing Digital para la atracción y retención de deportistas en la PUCP (Tesis de Licenciatura) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. • Adarmes T. (2016) Análisis de la gestión deportiva en Chile (Tesis de Grado) Universidad de Chile, Santiago de Chile. • Cheli P. y Fernández M. (2011) "La Profesionalización de la Gestión Deportiva, Nuevos roles y un lugar para el ex futbolista" Revista Virtual Paradigmar, Argentina. • García E. (2012) "Un acercamiento al deporte y al futbol como negocio y al funcionamiento, problemática y mejora del futbol peruano". (Tesis de grado) Universidad del Pacifico, Lima. • Carrillo L. (27 de julio 2016) El secreto de un club que pasó de la liga distrital a convertirse en una institución modelo del fútbol peruano. Diario Gestión Digital. 	

Tabla 5- Matriz de consistencia – Elaboración Propia

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Cheli P. y Fernández M. (2011) "La Profesionalización de la Gestión Deportiva, Nuevos roles y un lugar para el ex futbolista" Revista Virtual Paradigmar, Argentina. Nos dice que en la actualidad a los clubes de futbol no les alcanza con tener 11 jugadores que sepan jugar bien al futbol y conseguir resultados en el ámbito deportivo. En el siglo XXI las exigencias que el futbol internacional requiere son cada vez más por lo que en la actualidad se requiere una departamentalización, donde la Gestión deportiva juega un rol importante ya que es una carrera nueva y no en muchos lugares se encuentran por lo cual los primeros administradores deportivos fueron futbolistas retirados con un alto desempeño en lo futbolístico que se especializaron en Gestión.

García (2006) Motivación y comportamientos adaptativos en jóvenes futbolistas (Tesis de Doctorado) España. Señala que resulta interesante el valor que obtiene el grupo por los comportamientos adaptativos y el incremento de la motivación intrínseca así como la cohesión de los equipos. El respaldo del comando técnico y de la parte de la gestión de los clubes influye en el abandono de los jóvenes deportistas, estas conclusiones se tomaron de una muestra de 462 jugadores de futbol de entre 13 y 19 años.

Vasallo (2013). Motivación en el Fútbol Profesional (Tesis de Grado) Argentina. Concluye que el nivel de integración, no solo de los jugadores titulares sino también el de los suplentes, está dado a una necesidad de afiliación y pertenencia que se pretende sacar de las dinámicas e interacciones grupales. El buen trabajo del cuerpo técnico en conjunto con la parte dirigenal de las instituciones deportivas son fundamentales para poder lograr la motivación no solo extrínseca sino también la interna o intrínseca que es la que más se busca instaurar en los futbolistas, ya que al ser un rubro muy lucrativo el tipo de motivación extrínseca siempre se encuentra presente. De la muestra se resalta que fueron un total de 40 futbolistas que comprendían los clubes de Atlético Talleres de Córdoba y Atlético San Martín de San Juan, ambos del futbol argentino.

García E. (2012) "Un acercamiento al deporte y al futbol como negocio y al funcionamiento, problemática y mejora del futbol peruano". (Tesis de grado) Universidad del Pacifico, Lima. Menciona que el negocio del futbol es uno de los negocios más rentables donde en su mayoría no son llevados de la manera correcta para poder explotar su máximo potencial, para que esto suceda, nos dice García, que es necesario tener en cuenta desde lo deportivo, legal y económico.

Mino (2014) Correlación entre el clima Organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque (Tesis de Grado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo-Lambayeque. Indica que la falta de una estructura organizacional por parte de la empresa y el mal programa de remuneraciones y bonificaciones influye directa y negativamente en el desempeño de los colaboradores y genera estrés e insatisfacción, la causa de que el desempeño se vea mermado e incluso visto de forma nula es responsabilidad directa de la gestión empresarial, la cual debe realizar un correcto proceso administrativo ya que la parte de Planeación, Organización, dirección y control. Estas afirmaciones se concluyen de una muestra de 21 colaboradores y 287 clientes de la empresa que se encuentra en el departamento de Lambayeque.

García y García (2007) define que la organización de recursos en una empresa deportiva se puede clasificar en tres enfoques, donde el primero debe ser el administrativo y legal donde se encarguen de los contratos y parte administrativa del club, luego la parte del enfoque contable y de costos donde los encargados deberán indicar las falencias y el presupuesto destinado para la contratación de personal y, de ser necesario, inversión en infraestructura. Por último y no menos importante es el enfoque de gestión donde se pretende el desarrollo del capital humano tanto en aptitudes como actitudes y la fomentación de un crecimiento en el conocimiento.

Rosales R. (2017) "Convicción: Clave para una gestión profesional, Perú. El reto de toda gestión profesional en el deporte es no perder de vista el objetivo final y estar convencidos de que el trabajo y el esfuerzo del día a día darán los resultados esperados, aun cuando los resultados no acompañen al inicio.

Cáceres J. (2018) "Planificación de deporte competitivo", Perú. Se destaca la necesidad e importancia de la planificación en cualquier ámbito del deporte competitivo para darle un enfoque no solo empresarial sino también la generación de una marca para la empresa.

Moscoso G. (2017) "Intervención psicológica deportiva como parte de las ciencias aplicadas", Perú. La motivación forma parte fundamental en el desarrollo del deportista de primer nivel donde el desempeño se puede ver mermado u optimizado según el deportista se encuentre motivado.

Prueba Binomial

Calderon y Alzamora (2011, pág. 103) La prueba binomial se encarga de analizar las variables dicotomicas basados en la frecuencia de cada variable donde el nivel crítico de esta prueba indicara la probabilidad de obtener una discrepancia igual o superior a la que se observa a partir de la muestra.

Tabla 6

Cuadro de prueba binomial en base a validaciones de instrumentos por juicio de expertos

Prueba binomial						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
EMILIO_CHOCOBAR	Grupo 1	SI	9	1,00	,50	,004
	Total		9	1,00		
JHONNY_CALDERON	Grupo 1	SI	8	,89	,50	,039
	Grupo 2	NO	1	,11		
	Total		9	1,00		
RAFAEL_VALQUI	Grupo 1	SI	8	,89	,50	,039
	Grupo 2	NO	1	,11		
	Total		9	1,00		

Fuente: Docentes UPN

Elaboración propia

Interpretación: La prueba binomial nos indica que el instrumento utilizado es valido puesto que todos los valores son menores que 0.05.

Alfa de Cronbach

Corral (2009, pág. 14) El alfa de Cronbach es utilizada para medir la confiabilidad y homogeneidad de las preguntas del instrumento a utilizar, sobre todo cuando las respuestas son policotómicas como en este caso la escala de Likert. Estos valores se encontraran entre el 0 y 1 siendo 0 la confiabilidad nula y 1 la confiabilidad total; mientras más cerca del 1 este nuestro coeficiente más confiable será el instrumento.

Tabla 7

Coficiente de Alfa de Cronbach de la variable Independiente

➔ **Escala: VARIABLE INDEPENDIENTE**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	29	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	29	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	14

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: El coeficiente de la variable independiente es de 0,889 lo que representa una alta confiabilidad en el instrumento.

Tabla 8

Coficiente de Alfa de Cronbach de la variable Dependientes

➔ **Escala: VARIABLE DEPENDIENTE**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	29	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	29	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	12

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: El coeficiente de la variable dependiente es de 0,882 lo que representa una alta confiabilidad en el instrumento.

Tabla 9

Estadística de la pregunta 1 de la encuesta.

¿Considera que son claras las metas de la Institución a Largo plazo?

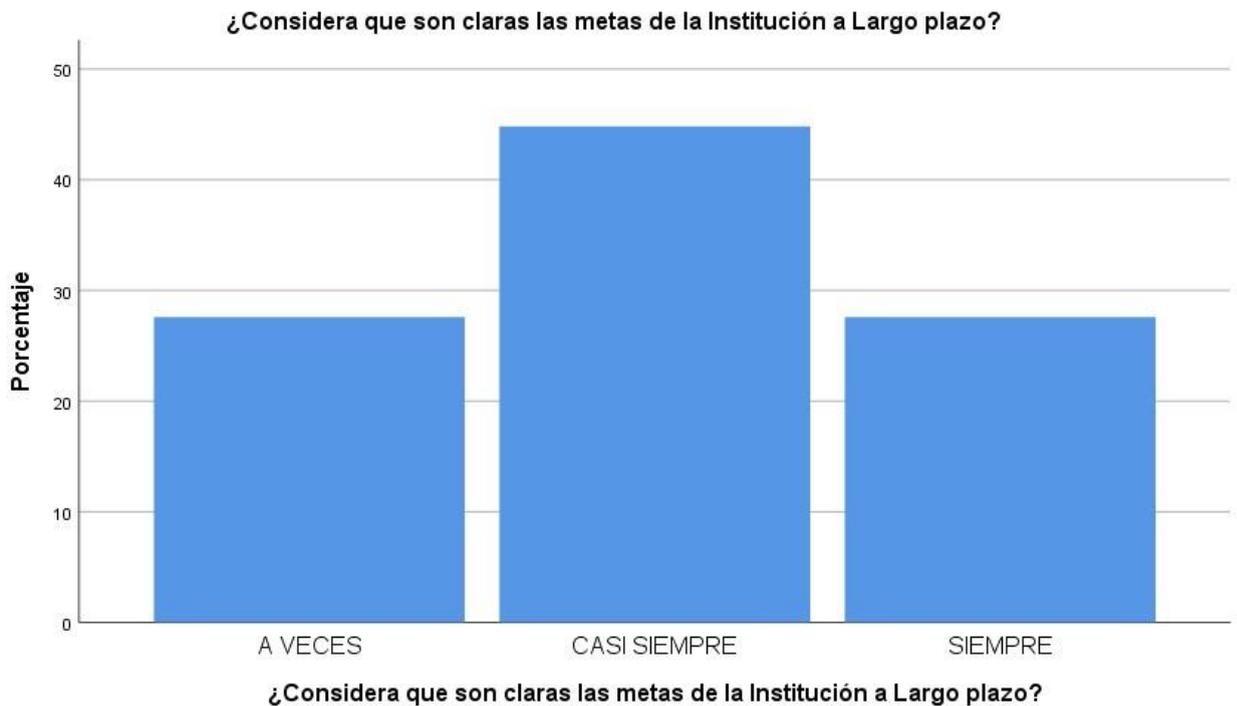
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	8	27,6	27,6	27,6
	CASI SIEMPRE	13	44,8	44,8	72,4
	SIEMPRE	8	27,6	27,6	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 1

Gráfico de barras de la pregunta 1 de la encuesta.



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 72.6 % de los encuestados considera que la mayor parte del tiempo las metas a largo plazo de la institución son claras.

Tabla 10

Estadística de la pregunta 2 de la encuesta.

¿Considera que son claras las metas de la Institución a Corto plazo?

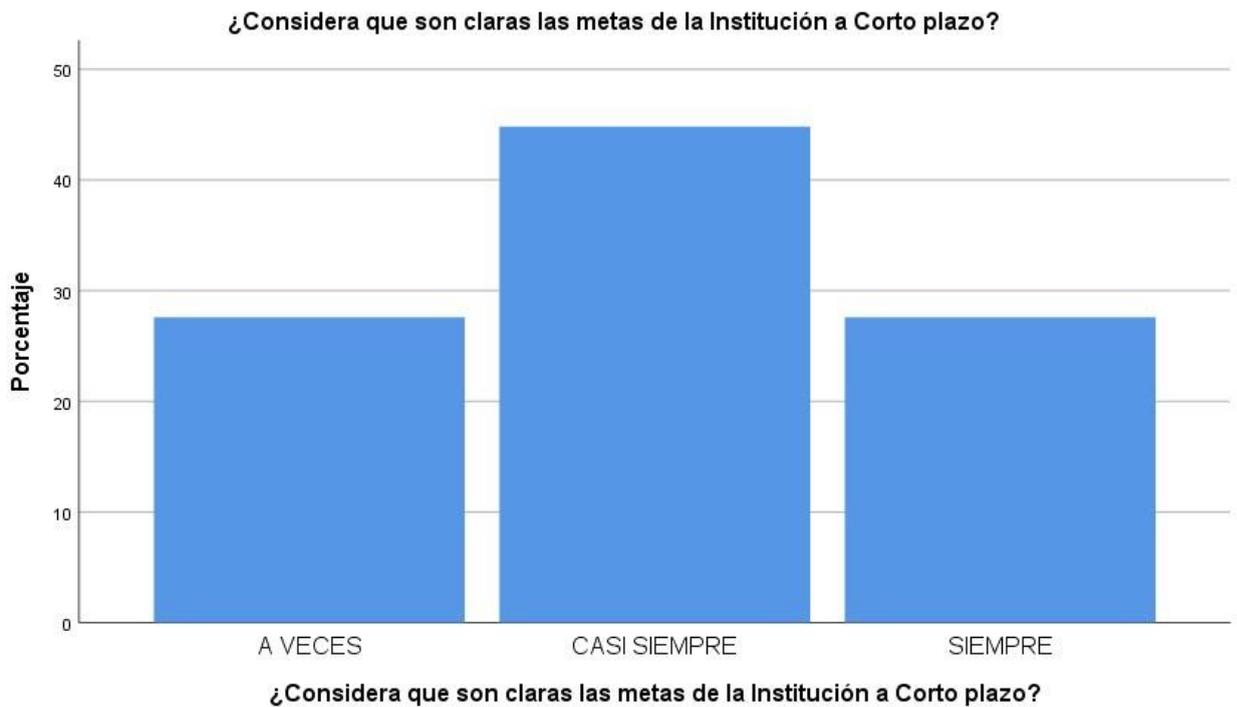
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	8	27,6	27,6	27,6
	CASI SIEMPRE	13	44,8	44,8	72,4
	SIEMPRE	8	27,6	27,6	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 2

Gráfico de barras de la pregunta 2 de la encuesta.



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 72.6 % de los encuestados considera que la mayor parte del tiempo las metas a corto plazo de la institución son claras.

Tabla 11

Estadística de la pregunta 3 de la encuesta.

¿Se le comunica oportunamente los Objetivos del club y/o comando técnico?

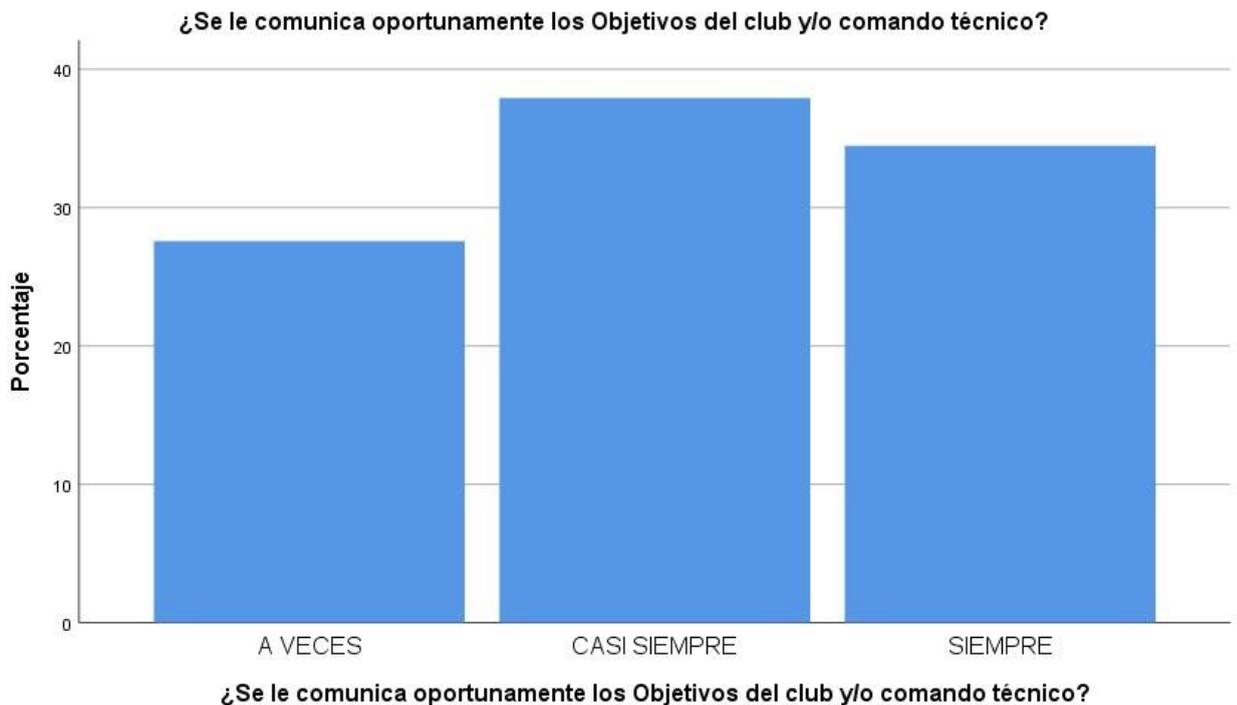
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	8	27,6	27,6	27,6
	CASI SIEMPRE	11	37,9	37,9	65,5
	SIEMPRE	10	34,5	34,5	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 3

Gráfico de barras de la pregunta 3 de la encuesta.



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 72.4 % de los encuestados considera que la mayor parte del tiempo el club y el comando técnico comunica los objetivos de forma oportuna.

Tabla 12

Estadística de la pregunta 4 de la encuesta.

¿Considera que se cumple la jerarquía establecida en el club?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	3,4	3,4	3,4
	A VECES	6	20,7	20,7	24,1
	CASI SIEMPRE	12	41,4	41,4	65,5
	SIEMPRE	10	34,5	34,5	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 4

Gráfico de barras de la pregunta 4 de la encuesta.



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 75.9 % de los encuestados considera que la mayor parte del tiempo se cumple la jerarquía establecida en el club y el comando técnico.

Tabla 13

Estadística de la pregunta 5 de la encuesta.

Según su Opinión ¿El comando Técnico reporta efectivamente el plan de trabajo al Director Técnico?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	20,7	20,7	20,7
	CASI SIEMPRE	15	51,7	51,7	72,4
	SIEMPRE	8	27,6	27,6	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 5

Gráfico de barras de la pregunta 5 de la encuesta.



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 79.3 % de los encuestados considera que el comando técnico reporta de forma eficaz el plan de trabajo al director técnico.

Tabla 14

Estadística de la pregunta 6 de la encuesta.

Según su Opinión ¿Son claras las funciones y responsabilidades que tiene el Futbolista durante los viajes, entrenamientos, partidos oficiales y charlas técnicas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	24,1	24,1	24,1
	CASI SIEMPRE	14	48,3	48,3	72,4
	SIEMPRE	8	27,6	27,6	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

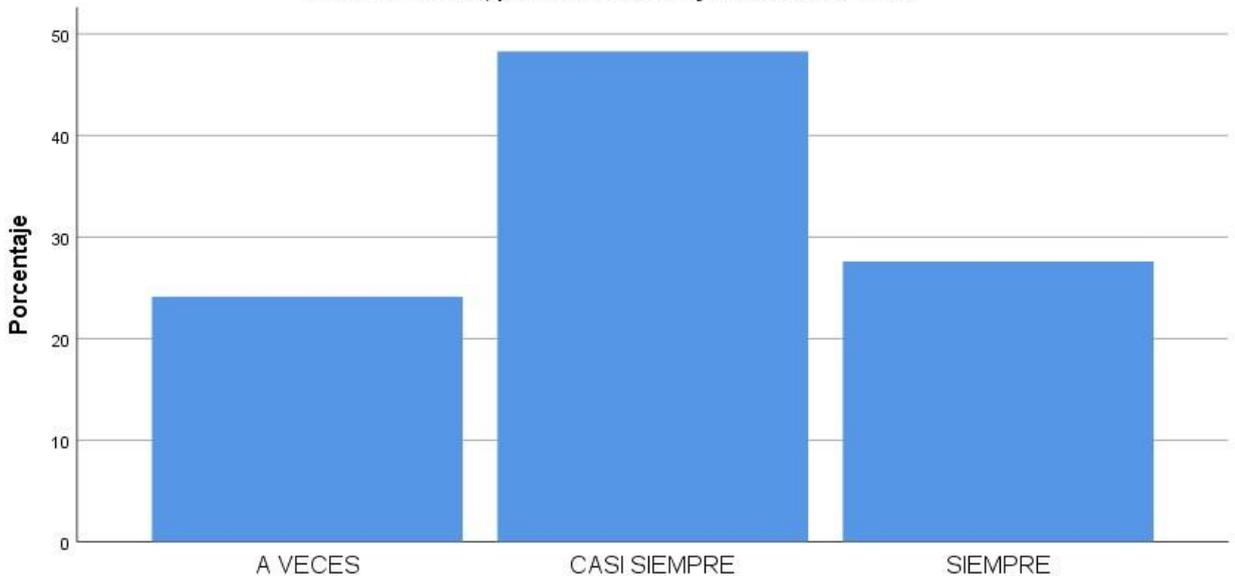
Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 6

Gráfico de barras de la pregunta 6 de la encuesta.

Según su Opinión ¿Son claras las funciones y responsabilidades que tiene el Futbolista durante los viajes, entrenamientos, partidos oficiales y charlas técnicas?



Según su Opinión ¿Son claras las funciones y responsabilidades que tiene el Futbolista durante los viajes, entrenamientos, partidos oficiales y charlas técnicas?

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 75.9 % de los encuestados considera que son claras sus funciones y responsabilidades durante los viajes, entrenamientos, partidos oficiales y charlas técnicas.

Tabla 15

Estadística de la pregunta 7 de la encuesta.

¿Considera que los líderes del equipo cumplen con su función?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	3,4	3,4	3,4
	A VECES	3	10,3	10,3	13,8
	CASI SIEMPRE	17	58,6	58,6	72,4
	SIEMPRE	8	27,6	27,6	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 7

Gráfico de barras de la pregunta 7 de la encuesta.



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 86.2 % de los encuestados considera que la mayor parte del tiempo los líderes del equipo cumplen con su función.

Tabla 16

Estadística de la pregunta 8 de la encuesta.

¿Considera las decisiones del Entrenador acertadas?

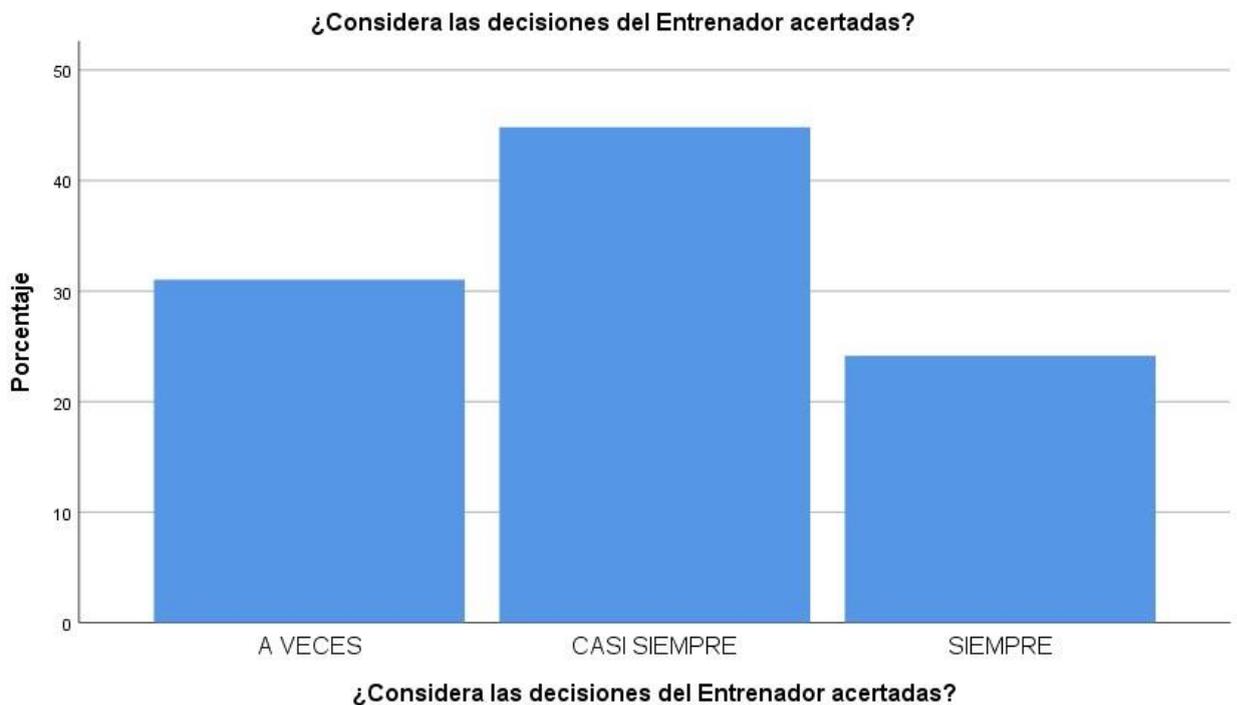
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	9	31,0	31,0	31,0
	CASI SIEMPRE	13	44,8	44,8	75,9
	SIEMPRE	7	24,1	24,1	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 8

Gráfico de barras de la pregunta 8 de la encuesta.



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 68.9 % de los encuestados considera que la mayor parte del tiempo las decisiones del entrenador son las acertadas.

Tabla 17

Estadística de la pregunta 9 de la encuesta.

¿Hay una comunicación directa y cordial entre el entrenador y tú?

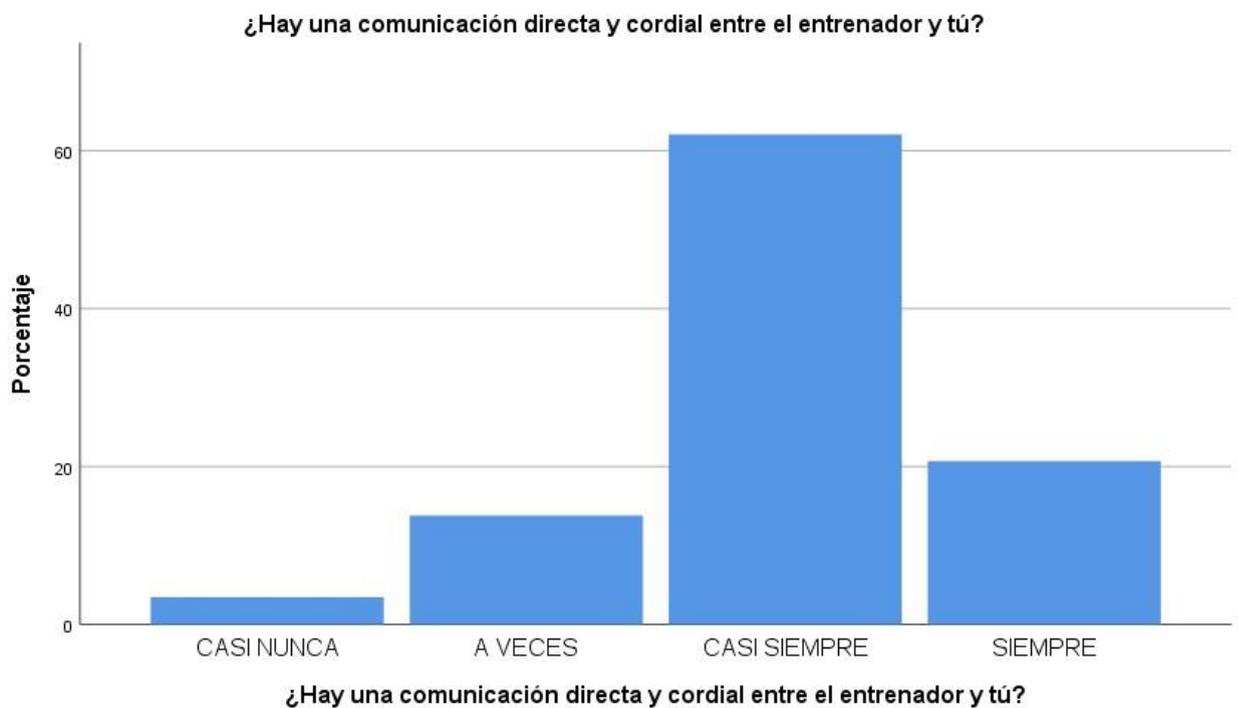
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	3,4	3,4	3,4
	A VECES	4	13,8	13,8	17,2
	CASI SIEMPRE	18	62,1	62,1	79,3
	SIEMPRE	6	20,7	20,7	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 9

Gráfico de barras de la pregunta 9 de la encuesta.



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 82,8 % de los encuestados considera que la mayor parte del tiempo existe una comunicación directa y cordial entre ellos y el entrenador.

Tabla 18

Estadística de la pregunta 10 de la encuesta.

Según su Opinión, ¿El comando Técnico se encuentra Capacitado?

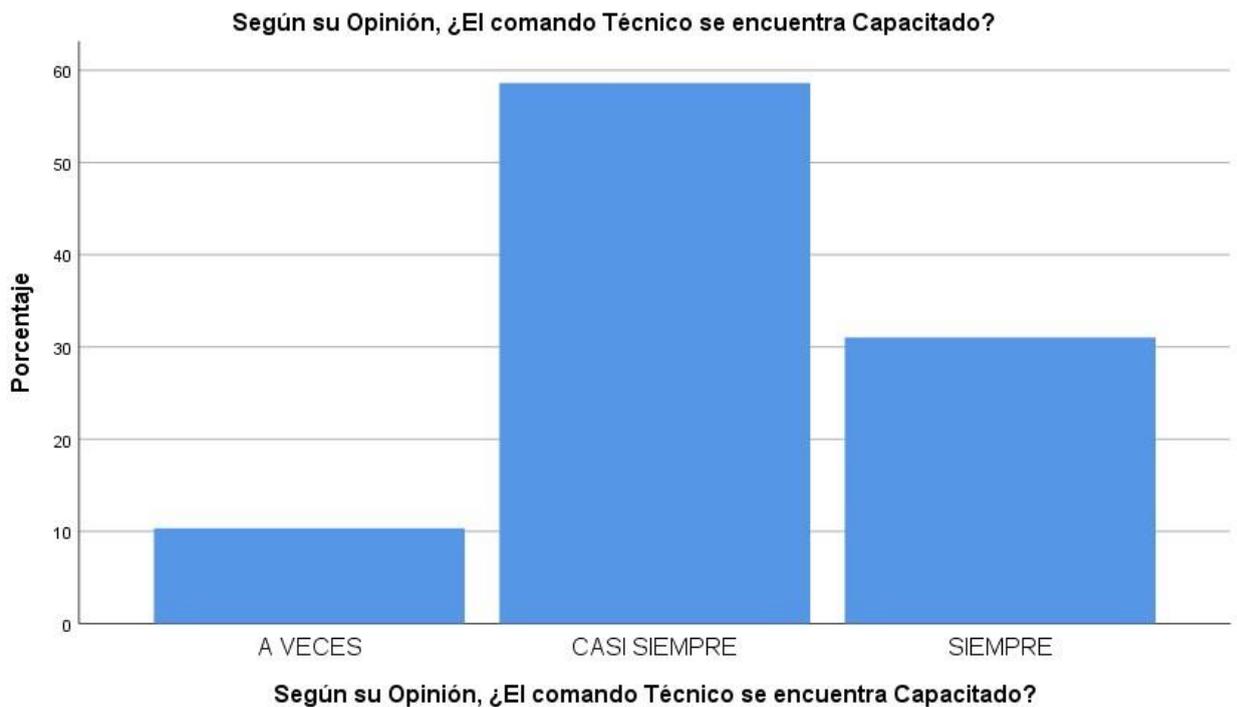
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	10,3	10,3	10,3
	CASI SIEMPRE	17	58,6	58,6	69,0
	SIEMPRE	9	31,0	31,0	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 10

Gráfico de barras de la pregunta 10 de la encuesta.



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 89.6 % de los encuestados considera constantemente que el comando técnico se encuentra capacitado.

Tabla 19

Estadística de la pregunta 11 de la encuesta.

Según su Opinión, ¿El equipo es un grupo Unido?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	24,1	24,1	24,1
	CASI SIEMPRE	14	48,3	48,3	72,4
	SIEMPRE	8	27,6	27,6	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 11

Gráfico de barras de la pregunta 11 de la encuesta.



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 75.9 % de los encuestados indica que por lo general el equipo es un grupo unido.

Tabla 20

Estadística de la pregunta 12 de la encuesta

Antes de los partidos, ¿Realizan algún análisis de los rivales con el comando técnico?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	3,4	3,4	3,4
	A VECES	7	24,1	24,1	27,6
	CASI SIEMPRE	14	48,3	48,3	75,9
	SIEMPRE	7	24,1	24,1	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 12

Gráfico de barras de la pregunta 12 de la encuesta.



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 72.4 % de los encuestados manifiesta que antes de los partidos el comando técnico realiza análisis de los rivales.

Tabla 21

Estadística de la pregunta 13 de la encuesta

**¿Considera que son constantes las correcciones del planteamiento
estratégico?**

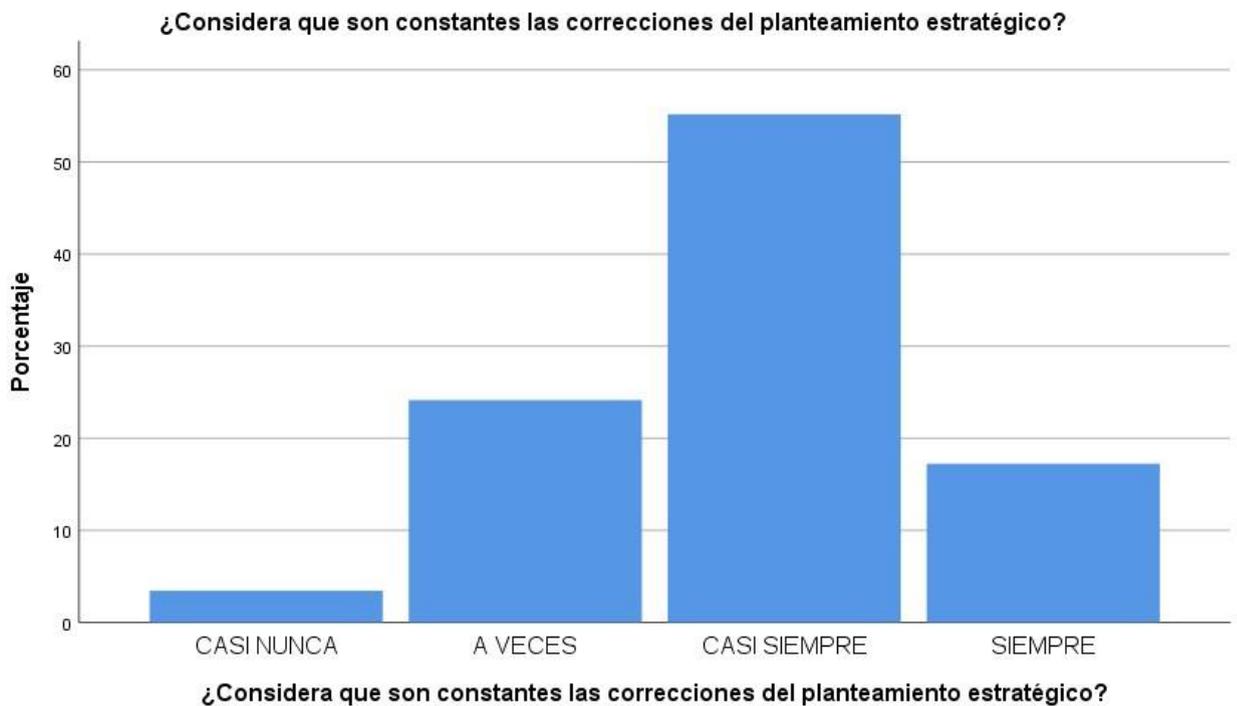
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	3,4	3,4	3,4
	A VECES	7	24,1	24,1	27,6
	CASI SIEMPRE	16	55,2	55,2	82,8
	SIEMPRE	5	17,2	17,2	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 13

Gráfico de barras de la pregunta 13 de la encuesta.



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 72.4 % de los encuestados manifiesta que las correcciones del planteamiento estratégico son constantes.

Tabla 22

Estadística de la pregunta 14 de la encuesta

Después de un partido, ¿El Comando Técnico les indica los bueno y malo en el encuentro?

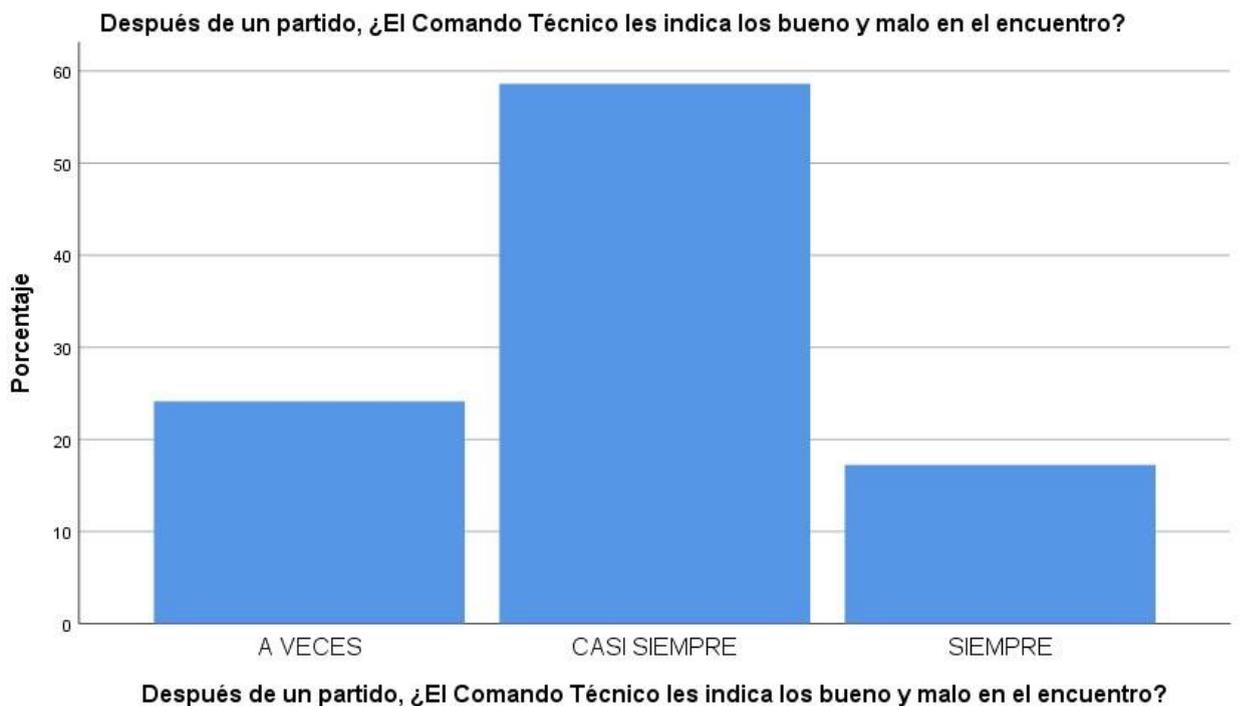
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	24,1	24,1	24,1
	CASI SIEMPRE	17	58,6	58,6	82,8
	SIEMPRE	5	17,2	17,2	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 14

Gráfico de barras de la pregunta 14 de la encuesta.



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 75.8 % de los encuestados manifiesta que después de los partidos el comando técnico hace un comparativo de los aspectos positivos y negativos.

Tabla 23

Estadística de la pregunta 15 de la encuesta

¿Considera que cumple efectivamente su rol en los entrenamientos?

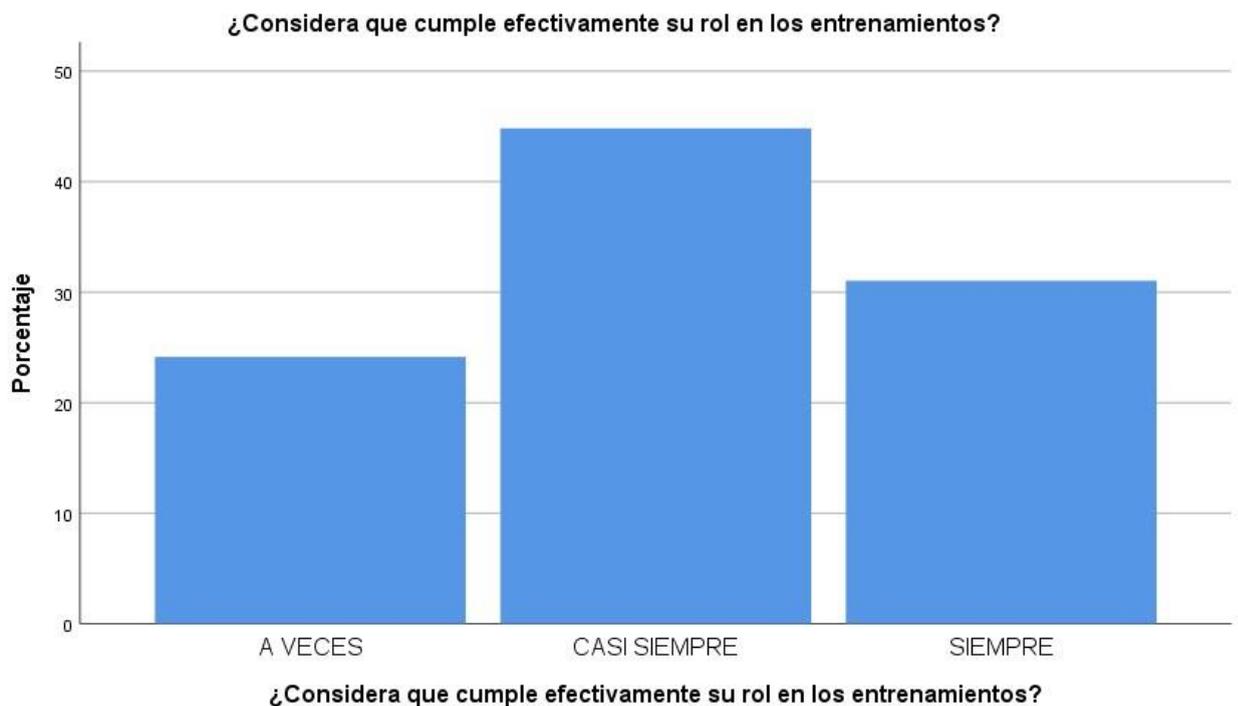
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	24,1	24,1	24,1
	CASI SIEMPRE	13	44,8	44,8	69,0
	SIEMPRE	9	31,0	31,0	100,0
Total		29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 15

Gráfico de barras de la pregunta 15 de la encuesta.



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 75.8 % de los encuestados considera que cumple efectivamente su rol en los entrenamientos.

Tabla 24

Estadística de la pregunta 16 de la encuesta

¿Considera que cumple efectivamente su rol en los Partidos Oficiales?

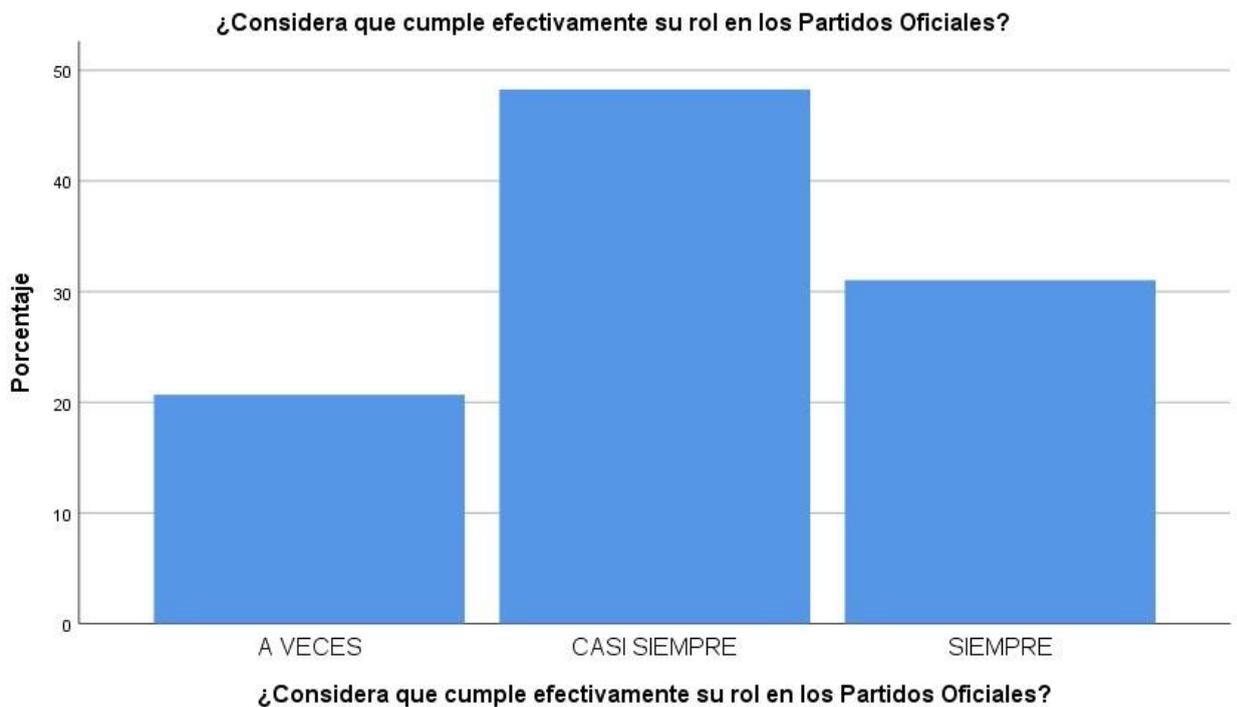
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	20,7	20,7	20,7
	CASI SIEMPRE	14	48,3	48,3	69,0
	SIEMPRE	9	31,0	31,0	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 16

Gráfico de barras de la pregunta 16 de la encuesta.



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 79.3 % de los encuestados considera que cumple efectivamente su rol en los partidos oficiales.

Tabla 25

Estadística de la pregunta 17 de la encuesta

**Según su Opinión ¿El equipo cumple con los objetivos dispuestos en cada
encuentro?**

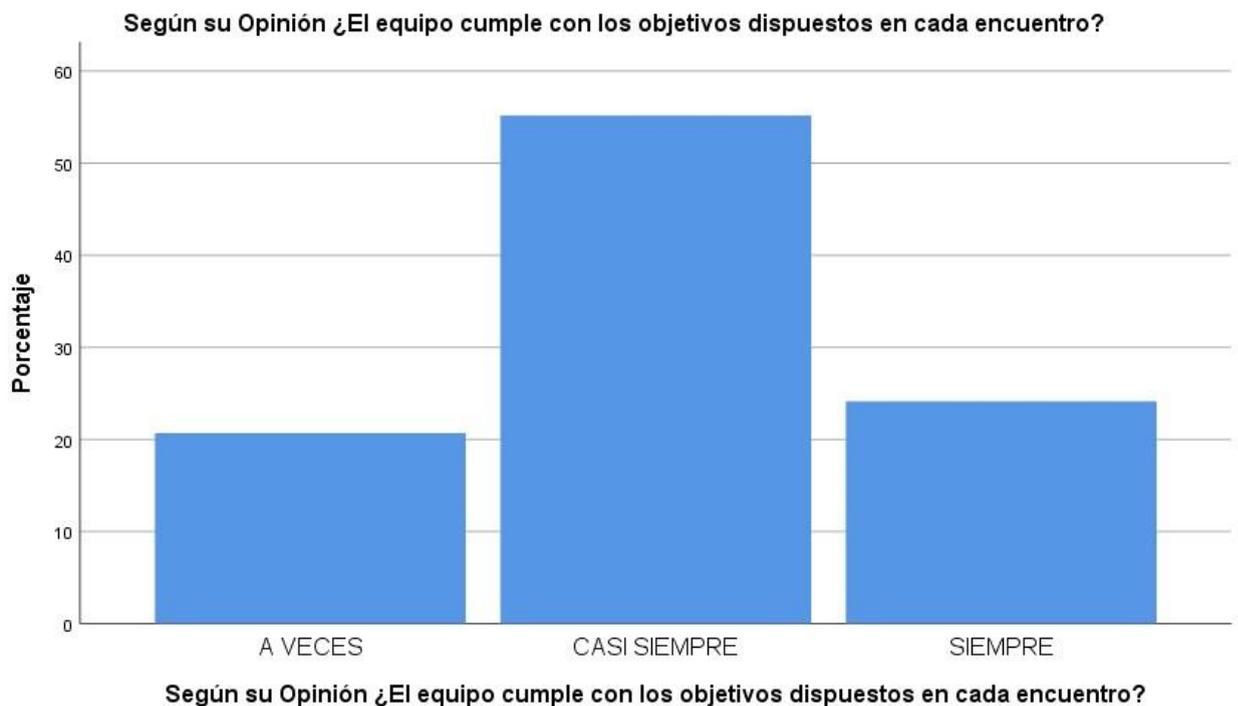
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	20,7	20,7	20,7
	CASI SIEMPRE	16	55,2	55,2	75,9
	SIEMPRE	7	24,1	24,1	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 17

Gráfico de barras de la pregunta 17 de la encuesta.



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 79.3 % de los encuestados opina que la mayoría de veces se cumplen los objetivos dispuestos en cada encuentro.

Tabla 26

Estadística de la pregunta 18 de la encuesta

Según su Opinión ¿El equipo se encuentra en buen camino para lograr sus objetivos de la temporada?

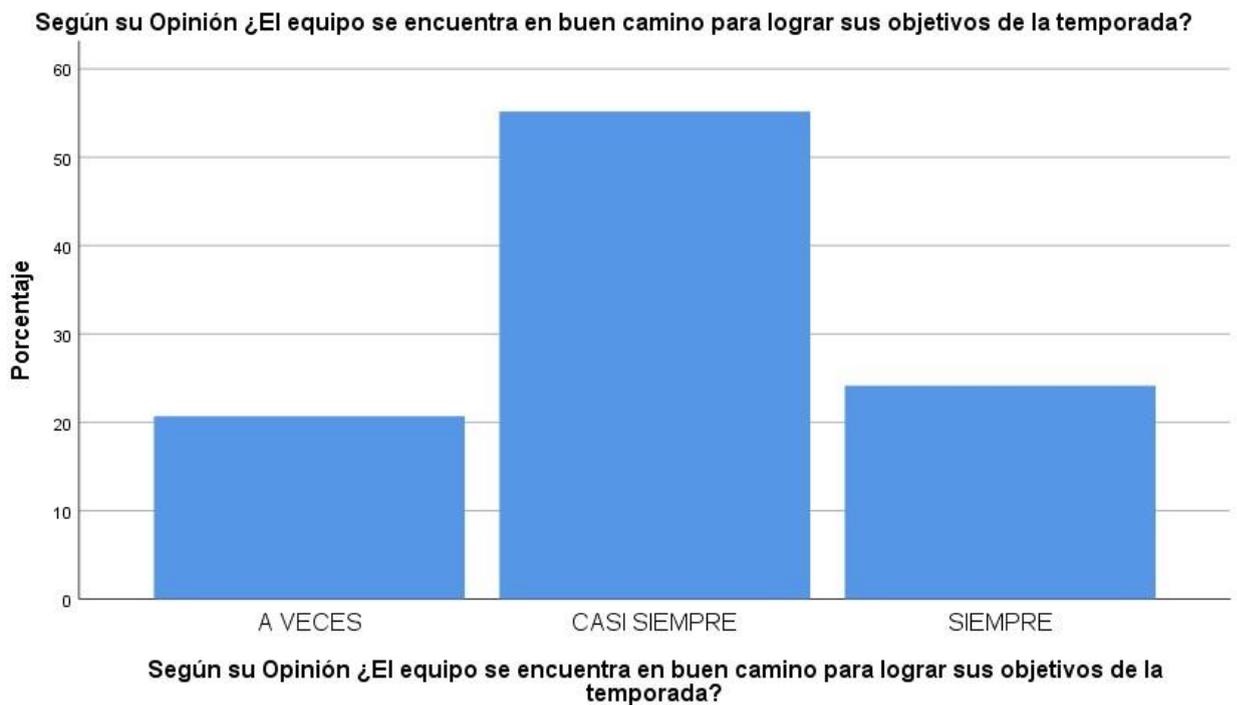
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	20,7	20,7	20,7
	CASI SIEMPRE	16	55,2	55,2	75,9
	SIEMPRE	7	24,1	24,1	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 18

Gráfico de barras de la pregunta 18 de la encuesta.



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 79.3 % de los encuestados opina que el equipo se encuentra en buen camino para lograr los objetivos de la temporada.

Tabla 27

Estadística de la pregunta 19 de la encuesta

¿Considera que el club donde se encuentra influye en su carrera deportiva positivamente?

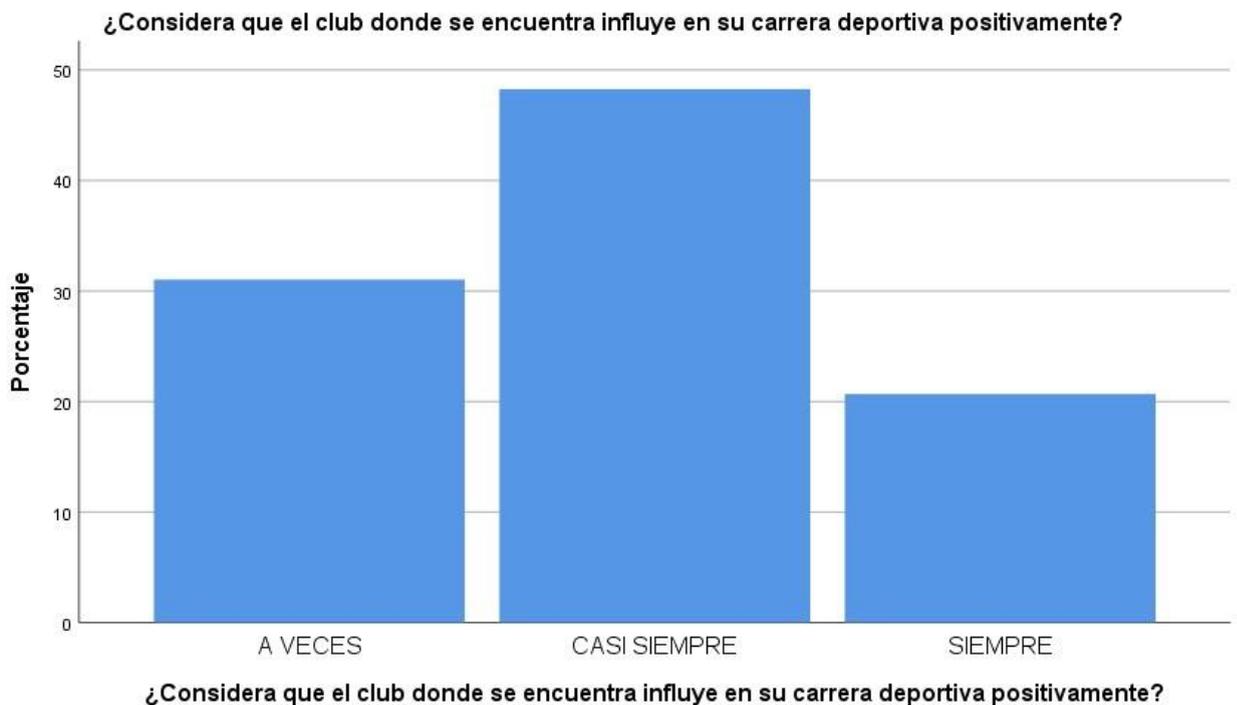
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	9	31,0	31,0	31,0
	CASI SIEMPRE	14	48,3	48,3	79,3
	SIEMPRE	6	20,7	20,7	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 19

Gráfico de barras de la pregunta 19 de la encuesta.



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 69 % de los encuestados considera que el club influye de forma positiva en su carrera deportiva.

Tabla 28

Estadística de la pregunta 20 de la encuesta

¿Considera que su entorno laboral se relaciona de forma positiva con su entorno personal?

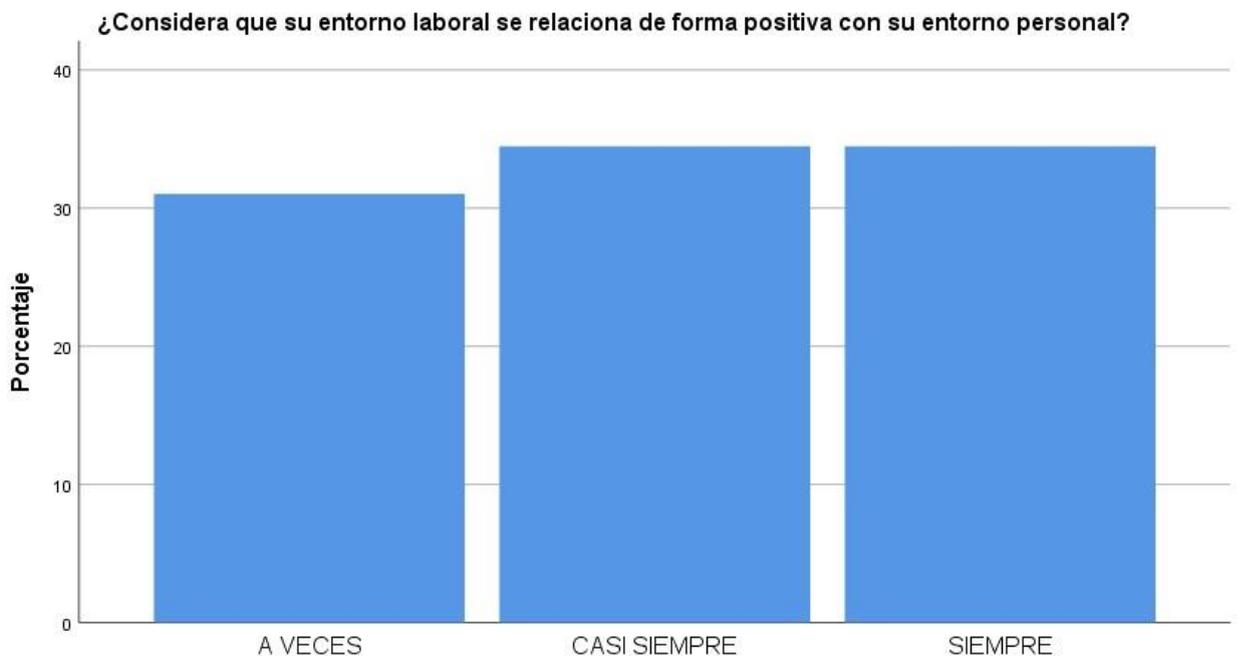
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	9	31,0	31,0	31,0
	CASI SIEMPRE	10	34,5	34,5	65,5
	SIEMPRE	10	34,5	34,5	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 20

Gráfico de barras de la pregunta 20 de la encuesta.



¿Considera que su entorno laboral se relaciona de forma positiva con su entorno personal?

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 69 % de los encuestados considera que su vínculo laboral se relaciona de forma positiva con su entorno personal.

Tabla 29

Estadística de la pregunta 21 de la encuesta

Según su opinión ¿Considera que los logros obtenidos en el club revaloriza su carrera futbolística?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	3,4	3,4	3,4
	A VECES	9	31,0	31,0	34,5
	CASI SIEMPRE	10	34,5	34,5	69,0
	SIEMPRE	9	31,0	31,0	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 21

Gráfico de barras de la pregunta 21 de la encuesta.



Según su opinión ¿Considera que los logros obtenidos en el club revaloriza su carrera futbolística?

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 96.6 % de los encuestados consideran que los logros obtenidos con el club revaloriza su carrera futbolística en al menos un aspecto.

Tabla 30

Estadística de la pregunta 22 de la encuesta

¿Los premios y bonificaciones que ofrece el club son adecuados?

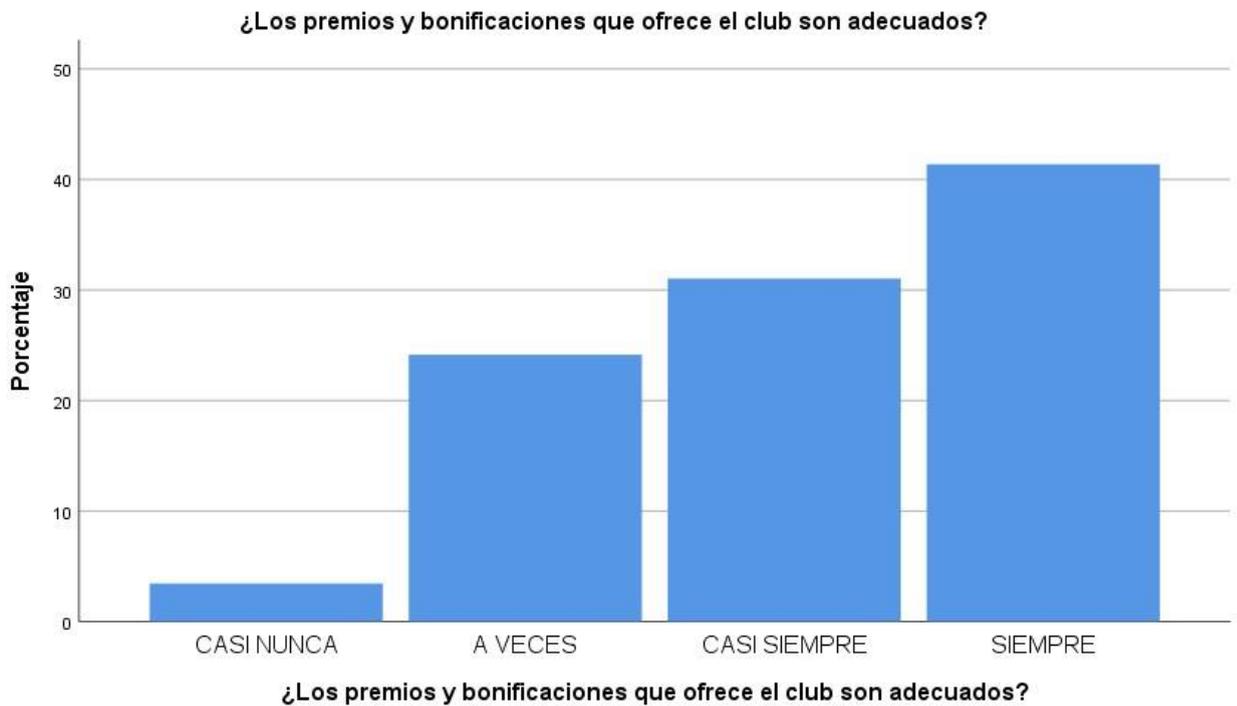
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	3,4	3,4	3,4
	A VECES	7	24,1	24,1	27,6
	CASI SIEMPRE	9	31,0	31,0	58,6
	SIEMPRE	12	41,4	41,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 22

Gráfico de barras de la pregunta 22 de la encuesta.



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 96.6 % de los encuestados consideran que los premios y bonificaciones son adecuados en más de una oportunidad.

Tabla 31

Estadística de la pregunta 23 de la encuesta

¿Se encuentra comprometido con el club?

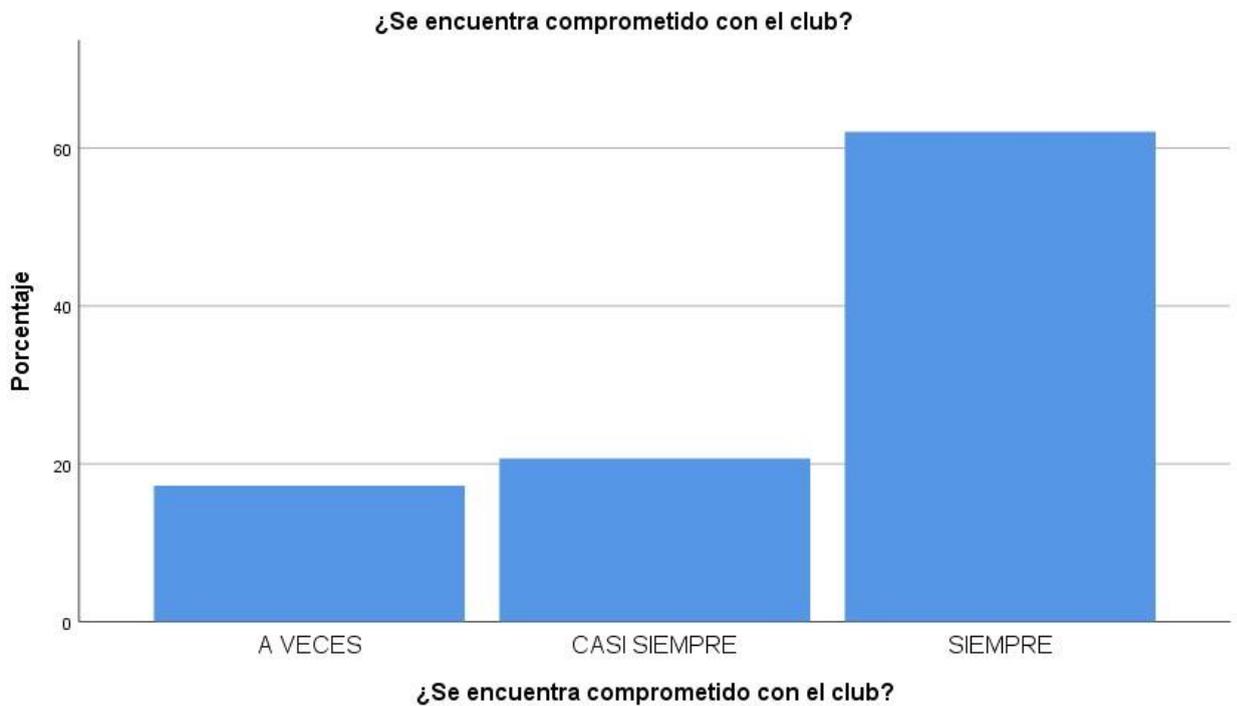
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	17,2	17,2	17,2
	CASI SIEMPRE	6	20,7	20,7	37,9
	SIEMPRE	18	62,1	62,1	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 23

Gráfico de barras de la pregunta 23 de la encuesta



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 82.5 % de los encuestados se encuentran muy comprometidos con el club.

Tabla 32

Estadística de la pregunta 24 de la encuesta

¿Siente que existe confianza entre los futbolistas del club?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	3,4	3,4	3,4
	A VECES	5	17,2	17,2	20,7
	CASI SIEMPRE	11	37,9	37,9	58,6
	SIEMPRE	12	41,4	41,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 24

Gráfico de barras de la pregunta 24 de la encuesta



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 79.3% de los encuestados considera que existe confianza entre los futbolistas del club.

Tabla 33

Estadística de la pregunta 25 de la encuesta

¿La comunicación dentro de los camerinos es amena y de camaradería?

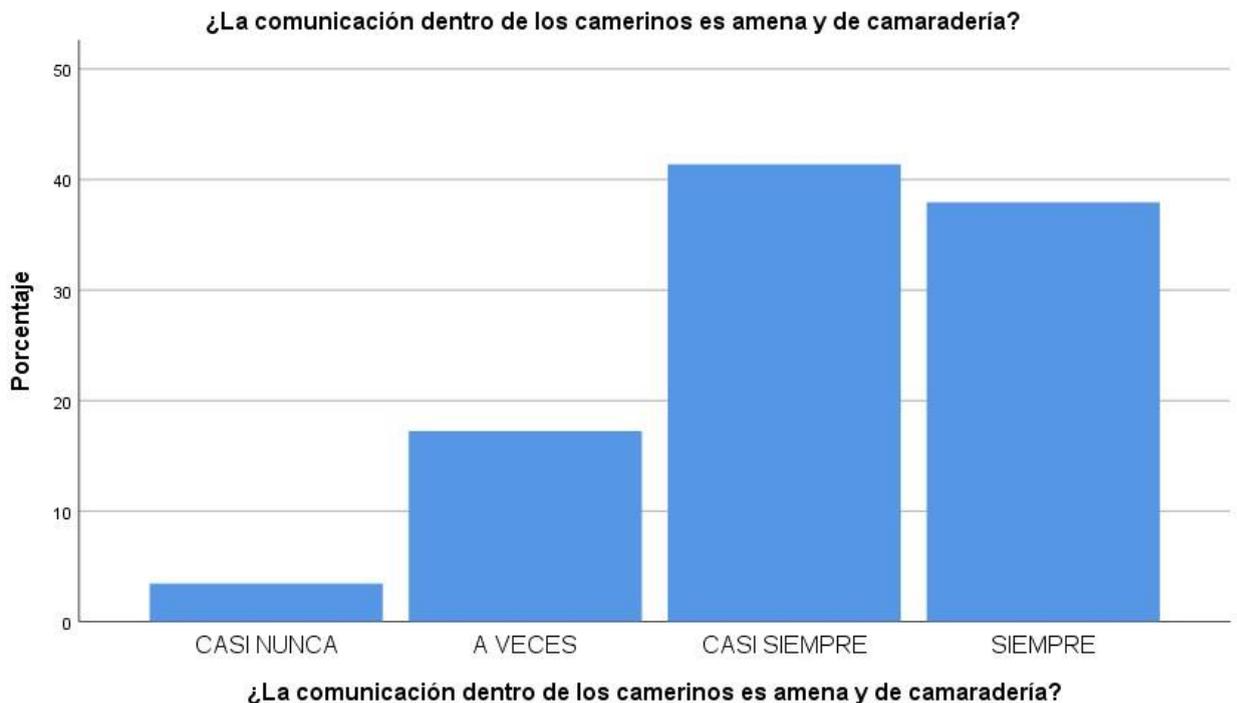
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	3,4	3,4	3,4
	A VECES	5	17,2	17,2	20,7
	CASI SIEMPRE	12	41,4	41,4	62,1
	SIEMPRE	11	37,9	37,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 25

Gráfico de barras de la pregunta 25 de la encuesta



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 79.3% de los encuestados considera que existe un ambiente ameno y de camaradería en los camerinos del club.

Tabla 34

Estadística de la pregunta 26 de la encuesta

¿Es clave la unión de todos los miembros del club? Futbolistas, Comando técnico y Directivos.

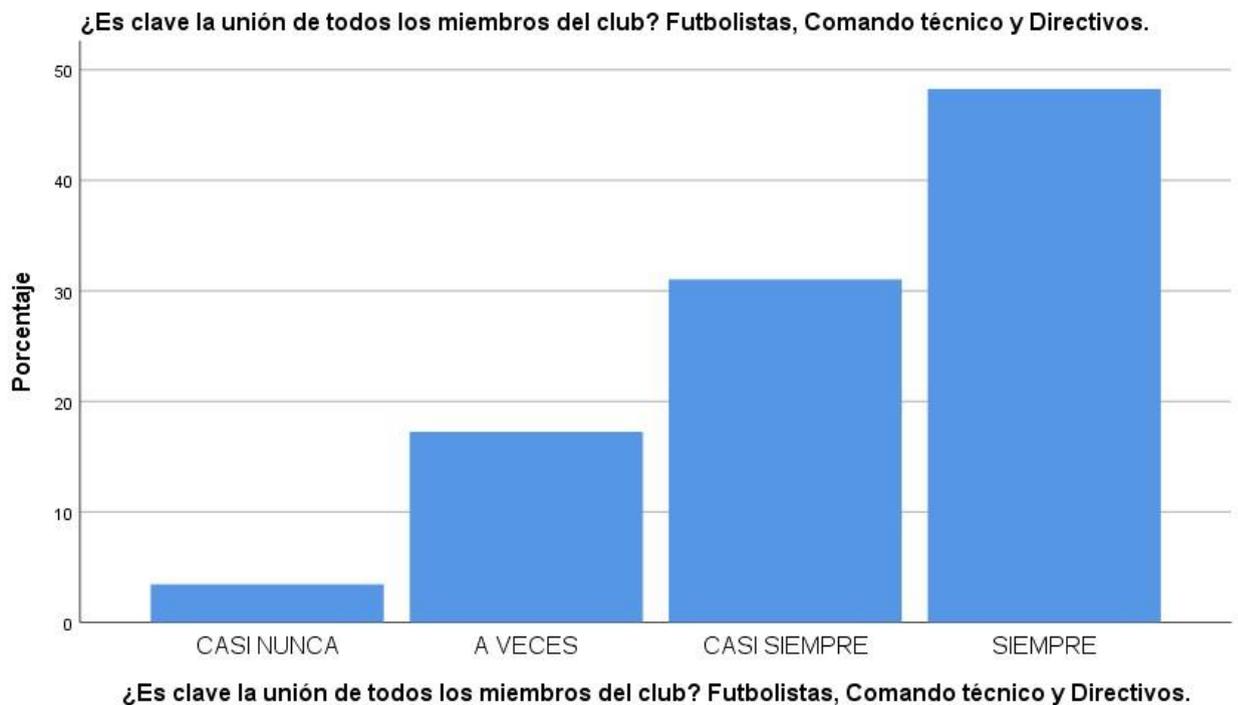
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	3,4	3,4	3,4
	A VECES	5	17,2	17,2	20,7
	CASI SIEMPRE	9	31,0	31,0	51,7
	SIEMPRE	14	48,3	48,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Figura 26

Gráfico de barras de la pregunta 26 de la encuesta



Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla y los gráficos, el 79.3% de los encuestados encuentra clave la unión entre los miembros del club.

Tabla 35

Tabla comparativa de variable dependiente e independiente

		Estadísticos	
		GESTION DEPORTIVA	DESEMPEÑO
N	Válido	29	29
	Perdidos	0	0
Media		105,4483	105,4483
Error estándar de la media		1,93845	1,93845
Mediana		105,0000	105,0000
Moda		103,00 ^a	103,00 ^a
Desv. Desviación		10,43889	10,43889
Varianza		108,970	108,970
Asimetría		-,604	-,604
Error estándar de asimetría		,434	,434
Curtosis		3,370	3,370
Error estándar de curtosis		,845	,845
Rango		58,00	58,00
Mínimo		72,00	72,00
Máximo		130,00	130,00
Suma		3058,00	3058,00

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla podemos determinar la media de las encuestas realizadas, así como la frecuencia y la moda de las mismas con lo que podemos validar las veces con las que las preguntas de la encuesta tienen respuestas iguales. Además el rango nos permite saber cuál es la distancia entre el menor valor y el mayor.

Tabla 36

Tabla comparativa de frecuencia variable independiente

		GESTION DEPORTIVA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	72,00	1	3,4	3,4	3,4
	92,00	1	3,4	3,4	6,9
	95,00	1	3,4	3,4	10,3
	98,00	2	6,9	6,9	17,2
	99,00	1	3,4	3,4	20,7
	100,00	2	6,9	6,9	27,6
	102,00	1	3,4	3,4	31,0
	103,00	3	10,3	10,3	41,4
	104,00	1	3,4	3,4	44,8
	105,00	3	10,3	10,3	55,2
	106,00	1	3,4	3,4	58,6
	107,00	2	6,9	6,9	65,5
	109,00	1	3,4	3,4	69,0
	110,00	3	10,3	10,3	79,3
	114,00	2	6,9	6,9	86,2
	116,00	1	3,4	3,4	89,7
	119,00	1	3,4	3,4	93,1
	122,00	1	3,4	3,4	96,6
	130,00	1	3,4	3,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Tabla 37

Tabla comparativa de frecuencia variable dependiente

		DESEMPEÑO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	72,00	1	3,4	3,4	3,4
	92,00	1	3,4	3,4	6,9
	95,00	1	3,4	3,4	10,3
	98,00	2	6,9	6,9	17,2
	99,00	1	3,4	3,4	20,7
	100,00	2	6,9	6,9	27,6
	102,00	1	3,4	3,4	31,0
	103,00	3	10,3	10,3	41,4
	104,00	1	3,4	3,4	44,8
	105,00	3	10,3	10,3	55,2
	106,00	1	3,4	3,4	58,6
	107,00	2	6,9	6,9	65,5
	109,00	1	3,4	3,4	69,0
	110,00	3	10,3	10,3	79,3
	114,00	2	6,9	6,9	86,2
	116,00	1	3,4	3,4	89,7
	119,00	1	3,4	3,4	93,1
	122,00	1	3,4	3,4	96,6
	130,00	1	3,4	3,4	100,0
Total		29	100,0	100,0	

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Coeficiente De Spearman

Martínez (2009, Pág. 14) El coeficiente de Spearman es una medida de asociación lineal donde se utilizan los rangos de cada grupo de sujetos y compara los mismos. La correlación de Spearman se utilizara solo con rangos, sin embargo cuando tenemos puntuaciones podemos convertir estas a rangos para aplicarla. Para la interpretación de la correlación donde los coeficientes oscilaran entre -1 y +1, la mayor proximidad al -1 indica que la correlación negativa es mayor y para el caso de una mayor proximidad al +1 nos dice que la correlación positiva es mayor. Además el 0 indica que no existe ningún tipo de correlación y mientras más cerca nuestro coeficiente este al 0 la correlación será menor para ambos casos.

Tabla 38

Tabla de coeficiente de Spearman

Correlaciones

			GESTION DEPORTIVA	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	GESTION DEPORTIVA	Coeficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	29	29
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	29	29

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: La Empresa

Elaboración propia

Interpretación: Como podemos observar en ambos casos de nuestras variables el coeficiente es de 1,00, tanto para la variable dependiente como para la independiente, lo que según la escala de Spearman indica que existe una correlación positiva perfecta.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Cheli, Fernández y García respectivamente sostienen que la motivación es parte importante en el desarrollo de las habilidades y el desempeño de los deportistas de alto nivel, en este caso de los futbolistas, quienes tienen que preocuparse de lograr los objetivos pero es la parte dirigenal la que debe velar porque el proceso además de eficaz sea eficiente. Por otro lado Vasallo y García coinciden en que la integración dentro de los grupos deportivos elevan los niveles de compromiso y esto se ve reflejado en el desempeño de los integrantes. Rosales y Cáceres sin embargo sostienen que el desempeño no está relacionado a un tema motivacional sino que por el contrario se requiere un equipo de profesionales capacitados para poder lograr objetivos, sin tener en cuenta un factor como la motivación para la mejora del desempeño.

En la presente tesis se tocaron las variables de la Gestión deportiva y como esta influye en el desempeño del futbolista, para esto tomamos la población de un equipo de primera división del departamento de Junín en el cual se encuestó a 29 futbolistas y al director técnico del club, lo que principalmente se busca es determinar de qué manera la gestión se relaciona con el desempeño de los futbolistas donde analizaremos la eficacia y la motivación de los deportistas.

Para esta tesis utilizamos instrumentos como la encuesta y la entrevista donde los puntos de vista de los futbolistas son los que determinan el desempeño que tienen y como es que ven su relación con la parte administrativa, por otro lado podemos ver como el director técnico que representa a la parte de la gestión y los puntos de vista tratados en la entrevista ayudan a tener una idea clara de la forma en la que el club se preocupa por sus colaboradores.

Según nuestros coeficientes de cronbach, tanto como en la variable dependiente como en la independiente tenemos una alta confiabilidad por lo cual nuestros resultados son relevantes y concluyentes.

De la encuesta podemos determinar que los futbolistas tienen claro en su mayoría las metas y objetivos del club, además de que la jerarquía dentro del club es respetada en su mayoría y esto genera que el respeto sea sólido en todos los aspectos, tienen conocimiento en de las obligaciones que tienen como futbolistas dentro del campo de juego, durante los viajes y entrenamientos. También que los líderes del club realizan su función los cuales median de nexo entre los futbolistas y el comando técnico en aspectos no solo deportivos sino también personales, se determina que el equipo es unido y confía en la capacidad y decisión del entrenador en las estrategias de juego. Por otro lado los futbolistas en su mayoría considera que el club y el desempeño actual del equipo influye de manera positiva en su carrera futbolística, una de las razones de la unidad del equipo se determina porque gran cantidad de jugadores considera que su entorno laboral y personal se relacionan de manera positiva lo cual ha sido crucial para las metas que se han logrado en lo que va del 2018. En la parte económica el club cumple con las expectativas de los colaboradores en rangos de sueldos y en las bonificaciones.

Actualmente el club ha logrado el sub campeonato del torneo de verano 2018 del futbol peruano, cabe resaltar que es la primera final a la que han llegado desde su fundación hace 10 años lo cual

genera un precedente en el club y en los futbolistas ya que demuestra que la eficacia del equipo está demostrada, además de ser el único representante del Perú en copa sudamericana pasando a la siguiente fase.

El entrenador indico en la entrevista que se encuentra respaldado en sus decisiones por la parte administrativa y dirigencial del club lo que hace que su trabajo con sus dirigidos sea mejor, resalta que la parte física y la unidad de los deportistas es fundamental en el desempeño del equipo, califica que la eficacia que espera está en un 85% ya que el objetivo principal era el campeonato de verano, resalta también de manera individual al delantero con dorsal 9 el cual es uno de los mejores del campeonato. La confianza que tiene es fundamental según indicó esto genera confianza y motiva a sus dirigidos, finaliza resaltando el trabajo colectivo sobre el individual.

Con lo que se determina que la parte administrativa y de gestión influye en este caso de manera positiva en el desempeño de los futbolistas tanto en la parte deportiva como en sus aspectos personales y profesionales.

4.2 Conclusiones

- ✓ La gestión deportiva resulta necesaria en los clubes de futbol, para poder lograr sus metas a corto mediano y largo plazo.
- ✓ Dentro de la empresa no se cuenta con un campo propio y gimnasio privado, sin embargo cuentan con alianzas estratégicas con empresas privadas y públicas.
- ✓ El Director Técnico además del trabajo táctico y deportivo del plantel de futbolistas realiza la labor de mediador entre la dirigencia y los futbolistas, donde este propone las mejoras de infraestructura, bonificaciones y comodidades en favor de los deportistas.
- ✓ Los deportistas sienten que su desempeño en el club se ve beneficiado por la unión en el grupo ya que esto lo ven reflejado en como su valor aumenta en el mercado local.
- ✓ Se encuentran identificados con el club y desean mantenerse en este ya que se sienten cómodos y tranquilos.
- ✓ Se concluye que las decisiones administrativas en torno a los clubes deportivos influyen en el desempeño de los futbolistas ya que pueden crear tranquilidad en su entorno familiar, en lo que refiere a su estabilidad económica y las retribuciones puntuales, también que al no tener dificultades en su trabajo se concentran más en los objetivos de la empresa a la que pertenecen.

REFERENCIAS

- Luna C.L, Salazar M.M. y Vidal N.S. (2017) Gestión Deportiva Universitaria: Uso del Marketing Digital para la atracción y retención de deportistas en la PUCP (Tesis de Licenciatura) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Adarmes T. (2016) Análisis de la gestión deportiva en Chile (Tesis de Grado) Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Cheli P. y Fernández M. (2011) “La Profesionalización de la Gestión Deportiva, Nuevos roles y un lugar para el ex futbolista” Revista Virtual Paradigmar, Argentina.
- García E. (2012) “Un acercamiento al deporte y al futbol como negocio y al funcionamiento, problemática y mejora del futbol peruano”. (Tesis de grado) Universidad del Pacífico, Lima.
- Carrillo L. (27 de julio 2016) El secreto de un club que pasó de la liga distrital a convertirse en una institución modelo del fútbol peruano. Diario Gestión Digital.
- Vela A. (23 de junio 2017) Sport Boys: entérate como se reorganiza para superar una histórica crisis. Diario El comercio Digital.
- Münch, L (2010) Administración Gestión organización, enfoques y proceso,
- Gutiérrez J. (2007) Fundamentos de administración deportiva. Instituto universitario de educación física UDEA.
- Claudio Vasallo (2013). Motivación en el Fútbol Profesional – (Tesis de grado) Argentina PubliCE. <https://g-se.com/motivacion-en-el-futbol-profesional-tesis-completa-1488-sa-457cfb2721d340>
- Ismael López (2011) La evaluación de variables Psicológicas relacionadas con el rendimiento en futbol: Habilidades Psicológicas para competir y personalidad resistente (Tesis de Doctorado) Granada - España.
- Tomas García (2006) Motivación y comportamientos adaptativos en jóvenes futbolistas (Tesis de Doctorado) España.
- Diana Ampuero (2013) Autoeficacia y Orientación de metas en futbolistas profesionales (Tesis de Grado) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Mónica Sum (2015) Motivación y Desempeño Laboral (Tesis de Grado) Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango – Guatemala.

Edgardo Mino (2014) Correlación entre el clima Organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque (Tesis de Grado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Lambayeque.

Edgar Quispe (2015) Clima Organizacional y Desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas (Tesis de Grado) Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas.

Idalberto Chiavenato (2004) Administración de Recursos Humanos Quinta Edición. Colombia.

David Fishman (2000) El camino del Líder. Perú

David Fishman y Lennia Matos (2014) Motivación 360°, como incrementarla en la vida y en la empresa. Perú

Idalberto Chiavenato (2011) Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las Organizaciones Novena Edición. México.

Jully Calderón y Luis Alzamora (2011) Estadística para la tesis de Postgrado. Lima – Perú.

Yadira Corral (2009) Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. Caracas – Venezuela.

Rosa María Martínez Ortega (2 de abril de 2009) El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. Revista Habanera de ciencias médicas de La Habana. Volumen 8. Cuba

Anna Pérez Montejó (2009) Evaluación del desempeño laboral. Instituto Tecnológico de Villahermosa, Tabasco – México.

Silvia García y Eduardo García (2007) Los recursos humanos aplicados a la gestión deportiva. Barcelona – España

Vicente Del Bosque González (2013) El fútbol, educación y formación Cultura, Ciencia y Deporte, vol. 8, Universidad Católica San Antonio de Murcia Murcia, España. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=163026245009>

Antonio Tapia Flores y Antonio Hernández Mendo (2010) Fútbol Concepto e investigación. Universidad de Málaga – España. Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd148/futbol-concepto-e-investigacion>

Rafael Palmar y Jhoan Valero (2014) Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldía del municipio Mara del estado

Zulia. Universidad autónoma de México. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009>

Niria Quintero, Nelly Africano y Elsis Faría (2008) Clima organizacional y desempeño Laboral del personal de Empresa Vigilantes Asociados. Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/pdf/782/78230903>

Alejandro Bouza (2000) Reflexiones acerca del uso de conceptos de eficiencia, eficacia y efectividad en el sector salud. Escuela Nacional de Salud Pública Carlos J. Finlay. La Habana – Cuba. Recuperado de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662000000100007

María Luisa Naranjo (2009) Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito Educativo. Universidad de Costa Rica. San Pedro – Costa Rica. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>

Mariana Carrillo, Jaime Padilla, Tatiana Rosero y María Sol Villagómez (2009) La motivación y el aprendizaje. Universidad Politécnica Salesiana. Cuenca – Ecuador. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4677/467746249004.pdf>

Karen Mokate (2002) Eficacia, Eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir? Banco Interamericano de desarrollo. Washington D.C. – Estados Unidos. Recuperado de https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/9/37779/gover_2006_03_eficacia_eficiencia.pdf

Belia Méndez Rial (2014) Evolución de la Gestión del deporte en el territorio español. Federación Española de docentes de educación física. Murcia – España. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3457/345732292024.pdf>

Morales Sánchez, Pérez López, Morquecho Sánchez y Hernández Mendo (2016) Generalizabilidad y gestión deportiva. Universidad de Murcia. Murcia – España. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2270/227044738015.pdf>

Carlos Vargas (2007) Perspectivas y enfoque amplio para la gestión del deporte, la educación física y el tiempo libre. Universidad Libre de Cali. Cali – Colombia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2654/265420387005.pdf>

Juan Francisco Gutiérrez (2010). Administración deportiva. Educación física y deporte. Universidad de Antioquia. Antioquia – Colombia. Recuperado de <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/educacionfisicaydeporte/article/viewFile/4568/4012>

Roberto Espinoza Sotomayor (2009) El Fayolismo y la organización contemporánea. Universidad de los Andes. Mérida – Venezuela. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>

Moscoso G. (2017) “Intervención psicológica deportiva como parte de las ciencias aplicadas” Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622376/Intervencion%20Psicologica%20deportiva%20como%20parte%20de%20las%20ciencias%20aplicadas.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Cáceres J. (2018) “Planificación de deporte competitivo” recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624368/DT52_Planificacion_de_Deporte_Competitivo_201801.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rosales R. (2017) “Convicción: Clave para una gestión profesional” Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622155/03.04.17-Diario-El%20Comercio-Conviccion%20clave%20para%20una%20gestion%20profesional.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1

Lista de futbolistas de un club de primera división de Junín.

	POSICIÓN	JUGADOR	SITUACION
1	DEFENSA	Castro Renzo	PRIMER EQUIPO
2	ARQUERO	Fuentes Anthony Marcelo	PRIMER EQUIPO
3	ARQUERO	Hermosa Eder Alberto	PRIMER EQUIPO
4	ARQUERO	Pinto Joel Ademir	PRIMER EQUIPO
5	ARQUERO	Solís Carlos Martín	PRIMER EQUIPO
6	DEFENSA	Colombo Rodrigo Jesús	PRIMER EQUIPO
7	DEFENSA	León Brackzon Henry	RESERVA
8	DEFENSA	Mayo Juan Jerardo	PRIMER EQUIPO
9	DEFENSA	Menacho Rodrigo Favio	RESERVA
10	DEFENSA	Salinas Richard Adrian	PRIMER EQUIPO
11	VOLANTE	Alvarez Jonathan Esteban	PRIMER EQUIPO
12	VOLANTE	Calderon Waldir Jesus	PRIMER EQUIPO
13	VOLANTE	Delgado Marcos Abner	PRIMER EQUIPO
14	VOLANTE	Gonzales Carlos Jairsinho	PRIMER EQUIPO
15	VOLANTE	Jimenez Carlos Bryan	PRIMER EQUIPO
16	VOLANTE	Lliuya Marcos Alexander	PRIMER EQUIPO
17	VOLANTE	Morales Daniel Fabio	PRIMER EQUIPO
18	VOLANTE	Osorio Harby Angel	PRIMER EQUIPO
19	VOLANTE	Peña Víctor Manuel	PRIMER EQUIPO
20	VOLANTE	Rojas Alfredo Junior	PRIMER EQUIPO
21	VOLANTE	Salcedo Ricardo Enrique	PRIMER EQUIPO
22	VOLANTE	Valverde Marcio André	PRIMER EQUIPO
23	VOLANTE	Velasquez Moises Aldair	PRIMER EQUIPO
24	DELANTERO	Deza Jean Carlos Francisco	PRIMER EQUIPO
25	DELANTERO	Monsalvo Charles Junior	RETIRADO
26	DELANTERO	Neumann Carlos Ariel	PRIMER EQUIPO
27	DELANTERO	Sauñe Jonathan Renato	PRIMER EQUIPO
28	DEFENSA	Cleque Cord Jesús	PRIMER EQUIPO
29	DEFENSA	Corrales Manuel Alejandro	PRIMER EQUIPO
30	DEFENSA	Duarte Nestor Alonso	PRIMER EQUIPO
31	DEFENSA	Lojas Sebastián Andrés	PRIMER EQUIPO
32	DEFENSA	Trujillo Luis Enrique	PRIMER EQUIPO

ANEXO 2

Validación de instrumentos a través de juicio de expertos, incluye la carta de presentación, definiciones conceptuales, matriz de Operacionalización de variables y los tres (3) certificados de validez de contenido.



ANEXO 2 DEFINICIONES CONCEPTUALES

Variable 1:

VARIABLE: GESTIÓN DEPORTIVA

La gestión deportiva se encarga según Gutiérrez (2007, Pág. 21), de tres aspectos básicos, los cuales son: Alcanzar las metas y objetivos organizacionales, Manejo adecuado de recursos humanos y Manejo de Recursos Financieros.

Gutiérrez hace referencia a una característica de la Gestión deportiva indicando que en esta el único fin son los resultados, ya que como menciona no importa todo lo ocurrido dentro del juego; ya sea todas las acrobacias que puede pasar con una bola de golf antes de caer en el hoyo, este solo marcará un punto; esta es la razón en la que se basa para afirmar que la gestión deportiva se mide por logros alcanzados.

Variable 2:

VARIABLE: DESEMPEÑO

Chiavenato (2004) pág. 354 Constantemente vivimos midiendo los resultados de todo lo que tiene control en nuestras vidas, desde lo que compramos hasta el esfuerzo que podemos dar en un juego. Desde el momento que una persona emplea a otra el trabajo de esta última pasa a ser evaluado en los beneficios que se recibe según el costo que esta requiera, y parte de ello influye en los objetivos de la empresa. La forma de mejorar el desempeño en el desempeño de los trabajadores es mantenerlos motivados para aumentar la efectividad.

DEFINICIÓN DE DIMENSIONES

1) Planeación

Mestre, (2013 pág. 10) La Planeación debe ser admitida como una técnica de trabajo que se utilizará para preparar el futuro. Una sistemática tendente a determinar qué es lo que se quiere llegar a lograr en un plazo más o menos largo de tiempo (fin, objetivo o meta) y diseñar una metodología de trabajo para alcanzarlo.

2) Organización

Münch (2010, Pág. 39), En esta etapa es donde verifican los recursos disponibles y como serán distribuidas las funciones y responsabilidades. Se efectuarán métodos y aplicaran técnicas para optimizar los procesos para alcanzar las metas propuestas

3) Dirección

Münch (2010, Pág. 39), En la dirección buscamos ejecutar los procesos esto también se refleja en la comunicación con los que desempeñaran estas funciones y la motivación que tendrán para desempeñarla. El Líder juega un rol muy importante también ya que es el quien guiara al equipo.

4) Control

Münch (2010, Pág. 39), Con esta etapa podremos verificar los indicadores de los resultados, corroborar si el avance va de acuerdo a lo establecido en la fase de planeación.

5) Eficacia

Chiavenato (2011) pág. 22 La eficacia es medible por la cantidad de objetivos establecidos o las metas de determinado plazo. La eficacia no trata de la forma en la que se logren los objetivos sino del si al final se lograron o no. Es cuantitativa no cualitativa.

6) Motivación

Fishman (2014) pág. 24 La motivación es el estado en la que se encuentra una persona que lo impulsa a realizar determinado objetivo, esta se divide en dos tipos de motivaciones, Intrínseca y extrínseca en las cuales las primeras es el tipo de motivación que nace de forma espontánea y de manera interna en cada persona sin que haya ningún tipo de recompensa externa más que la satisfacción propia. Por otro lado la motivación Extrínseca es la cual se impulsa por recompensas tangibles las cuales pueden ser bonos, premios, incentivos, diplomas, trofeos, etc.

7) Trabajo en Equipo

Fishman (2000) pág. 131 El trabajo en equipo está demostrado que mejora el desempeño de los participantes. En la actualidad pensar en ser un individualista asumiendo que podemos lograr todos solos no es más que el peor error para los objetivos en común de la empresa u organización, adaptar a las diferentes personas para lograr explotar los conocimientos y habilidades de cada uno. Cabe resaltar que no es lo mismo trabajar en grupo que en equipo; Trabajar en Grupo solo implica un grupo de personas reunidas trabajando juntas por otro lado el trabajo en equipo es reunir las habilidades de los integrantes para lograr las metas y objetivos en común.

MATRIZ DE OPERACIONALIDAD DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM Escala de Likert (Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi Nunca, Nunca)
GESTIÓN DEPORTIVA	<p>Mestre 2013 pág. 3 nos indica que la gestión deportiva aparece como concepto y faceta laboral en el sistema deportivo de forma reciente, nos indica que la gestión es el proceso mediante el cual se asume la responsabilidad de la planificación y la regulación dentro de una organización de los recursos—personas, manifestaciones o instalaciones— a fin de realizar unos objetivos determinados, en este caso específicamente en temas deportivos y clubes profesionales</p>	<p>PLANEACIÓN Mestre (2013 pág. 10) La Planeación debe ser admitida como una técnica de trabajo que se utilizará para preparar el futuro. Una sistemática tendiente a determinar qué es lo que se quiere llegar a lograr en un plazo más o menos largo de tiempo (fin, objetivo o meta) y diseñar una metodología de trabajo para alcanzarlo.</p>	Visión	¿Considera que son claras las metas de la institución a Largo plazo?
		<p>ORGANIZACIÓN Münch (2010, Pág. 39), En esta etapa es donde verifican los recursos disponibles y como serán distribuidas las funciones y responsabilidades. Se efectuarán métodos y aplicaran técnicas para optimizar los procesos para alcanzar las metas propuestas</p>	Misión	¿Considera que son claras las metas de la institución a Corto plazo?
			Objetivos	¿Se le comunica oportunamente los Objetivos del club y/o comando técnico?
			Jerarquías	¿Considera que se cumple la jerarquía establecida en el club?
			Organigrama	Según su Opinión ¿El comando Técnico reporta efectivamente el plan de trabajo al Director Técnico?
			MOF	Según su Opinión ¿Son claras las funciones y responsabilidades que tiene el Futbolista durante los viajes, entrenamientos, partidos oficiales y charlas técnicas?
			Liderazgo	¿Considera que los líderes del equipo cumplen con su función?
			Toma de Decisiones	¿Considera las decisiones del Entrenador acertadas?
			Comunicación	¿Hay una comunicación directa y cordial entre el entrenador y tú?
			Supervisión	Según su Opinión, ¿El comando Técnico se encuentra Capacitado?
			Integración	Según su Opinión, ¿El equipo es un grupo Unido?
			Prevención	Antes de los partidos, ¿Realizan algún análisis de los rivales con el comando técnico?
			Corrección	¿Considera que son constantes las correcciones del planteamiento estratégico?
	Retroalimentación	Después de un partido, ¿El Comando Técnico les indica los bueno y malo en el encuentro?		

ANEXO 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

DIMENSIONES	Claridad 1		Pertinencia 2		Relevancia 3		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PLANEACION							
1 ¿Considera que son claras las metas de la Institución a Largo plazo?	X		X		X		
2 ¿Considera que son claras las metas de la Institución a Corto plazo?	X		X		X		
3 ¿Se le comunica oportunamente los Objetivos del club y/o comando técnico?	X		X		X		
ORGANIZACIÓN							
4 ¿Considera que se cumple la jerarquía establecida en el club?	X		X		X		
5 Según su Opinión ¿El comando Técnico reporta efectivamente el plan de trabajo al Director Técnico?	X		X		X		
6 Según su Opinión ¿Son claras las funciones y responsabilidades que tiene el Futbolista durante los viajes, entrenamientos, partidos oficiales y charlas técnicas?	X		X		X		
7 ¿Considera que los líderes del equipo cumplen con su función?	X		X		X		
DIRECCION							
8 ¿Considera las decisiones del Entrenador acertadas?	X		X		X		
9 ¿Hay una comunicación directa y cordial entre el entrenador y tú?	X		X		X		
10 Según su Opinión, ¿El comando Técnico se encuentra capacitado?	X		X		X		
11 Según su Opinión, ¿El equipo es un grupo Unido?	X		X		X		
CONTROL							
12 Antes de los partidos, ¿Realizan algún análisis de los rivales con el comando técnico?	X		X		X		
13 ¿Considera que son constantes las correcciones del planteamiento estratégico?	X		X		X		
14 Después de un partido, ¿El Comando Técnico les indica lo bueno y malo en el encuentro?	X		X		X		
EFICACIA							
15 ¿Considera que cumple efectivamente su rol en los entrenamientos?	X		X		X		
16 ¿Considera que cumple efectivamente su rol en los Partidos Oficiales?	X		X		X		
17 Según su Opinión ¿El equipo cumple con los objetivos dispuestos en cada encuentro?	X		X		X		
18 Según su Opinión ¿El equipo se encuentra en buen camino para lograr sus objetivos de la temporada?	X		X		X		
MOTIVACION							
19 ¿Considera que el club donde se encuentra influye en su carrera deportiva positivamente?	X		X		X		
20 ¿Considera que su entorno laboral se relaciona de forma positiva con su entorno personal?	X		X		X		
21 Según su opinión ¿Considera que los logros obtenidos en el club revaloriza su carrera futbolística?	X		X		X		
22 ¿Los premios y bonificaciones que ofrece el club son adecuados?	X		X		X		
TRABAJO EN EQUIPO							
23 ¿Se encuentra comprometido con el club?	X		X		X		
24 ¿Siente que existe confianza entre los futbolistas del club?	X		X		X		
25 ¿La comunicación dentro de los camerinos es amena y de camaradería?	X		X		X		
26 ¿Es clave la unión de todos los miembros del club? Futbolistas, Comando técnico y Directivos.	X		X		X		

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

TITULO Y GRADO

Ph.D () Doctor () Magister () Licenciado () Otros

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

FECHA:

CHOCABAR RAYAS EMILIO

UP NORTE

16/11/2018

INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEPORTIVA EN EL DESEMPEÑO DEL FUTBOLISTA DE UN CLUB DE PRIMERA DIVISION DE JUNIN 2018

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
TOTAL				

Sugerencias:

Nombre y Apellido:

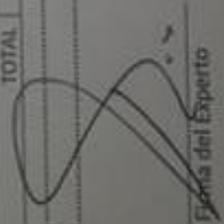

Firma del Experto

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

TITULO Y GRADO

Ph.D () Doctor ()

Magister (X)

Licenciado ()

Otro/a

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

FECHA:

CALDERON SOLANO JOHNNY

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

09/03/18

INFLUENCIA DE LA GESTION DEPORTIVA EN EL DESEMPEÑO DEL FUTBOUSTA DE UN CLUB DE PRIMERA DIVISION DE JUNIN 2018

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	X		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	X		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	X		
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?		X	
TOTAL				

Sugerencias:

Nombre y Apellido: JOHNNY CALDERON

Firma del Experto

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

VALQUI ZABALA RAFAEL ALFREDO

TITULO Y GRADO

Ph.D () Doctor () Magister (X) Licenciado () Otros

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

U. PRIVADA DEL NORTE

FECHA:

09/05/18

INFLUENCIA DE LA GESTION DEPORTIVA EN EL DESEMPEÑO DEL FUTBOLISTA DE UN CLUB DE PRIMERA DIVISION DE JUNIN 2018

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS.	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	X		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	X		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	X		
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?		X	
Sugerencias:		TOTAL		

Nombre y Apellido:

Valqui Zabala
Firmar del Experto

ANEXO 3

Formato de encuesta a aplicar a la muestra de 29 futbolistas del club seleccionado

ENCUESTA - TESIS "INFLUENCIA DE LA GESTION DEPORTIVA EN EL DESEMPEÑO DEL FUTBOLISTA DE UN CLUB DE PRIMERA DIVISION DE JUNIN 2018"

	MARCA CON UN ASPA (X)	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	¿Considera que son claras las metas de la Institución a Largo plazo?					
2	¿Considera que son claras las metas de la Institución a Corto plazo?					
3	¿Se le comunica oportunamente los Objetivos del club y/o comando técnico?					
4	¿Considera que se cumple la jerarquía establecida en el club?					
5	Según su Opinión ¿El comando Técnico reporta efectivamente el plan de trabajo al Director Técnico?					
6	Según su Opinión ¿Son claras las funciones y responsabilidades que tiene el Futbolista durante los viajes, entrenamientos, partidos oficiales y charlas técnicas?					
7	¿Considera que los líderes del equipo cumplen con su función?					
8	¿Considera las decisiones del Entrenador acertadas?					
9	¿Hay una comunicación directa y cordial entre el entrenador y tú?					
10	Según su Opinión, ¿El comando Técnico se encuentra Capacitado?					
11	Según su Opinión, ¿El equipo es un grupo Unido?					
12	Antes de los partidos, ¿Realizan algún análisis de los rivales con el comando técnico?					
13	¿Considera que son constantes las correcciones del planteamiento estratégico?					
14	Después de un partido, ¿El Comando Técnico les indica lo bueno y malo en el encuentro?					
15	¿Considera que cumple efectivamente su rol en los entrenamientos?					
16	¿Considera que cumple efectivamente su rol en los Partidos Oficiales?					
17	Según su Opinión ¿El equipo cumple con los objetivos dispuestos en cada encuentro?					
18	Según su Opinión ¿El equipo se encuentra en buen camino para lograr sus objetivos de la temporada?					
19	¿Considera que el club donde se encuentra influye en su carrera deportiva positivamente?					
20	¿Considera que su entorno laboral se relaciona de forma positiva con su entorno personal?					

21	Según su opinión ¿Considera que los logros obtenidos en el club revaloriza su carrera futbolística?					
22	¿Los premios y bonificaciones que ofrece el club son adecuados?					
23	¿Se encuentra comprometido con el club?					
24	¿Siente que existe confianza entre los futbolistas del club?					
25	¿La comunicación dentro de los camerinos es amena y de camaradería?					
26	¿Es clave la unión de todos los miembros del club? Futbolistas, Comando técnico y Directivos.					

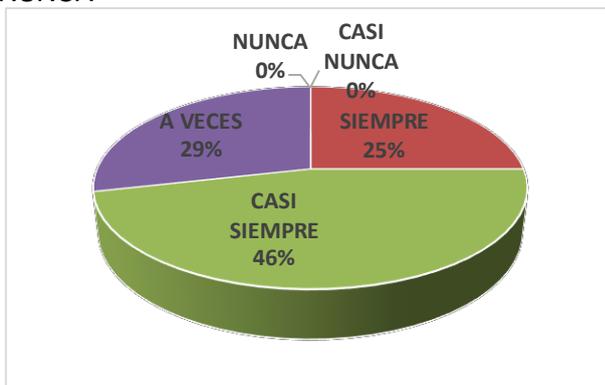
ANEXO 4

Tabulación de resultados de encuestas aplicadas a la muestra seleccionada.

ENCUESTA - TESIS "INFLUENCIA DE LA GESTION DEPORTIVA EN EL DESEMPEÑO DEL FUTBOLISTA DE UN CLUB DE PRIMERA DIVISION DE JUNIN 2018"

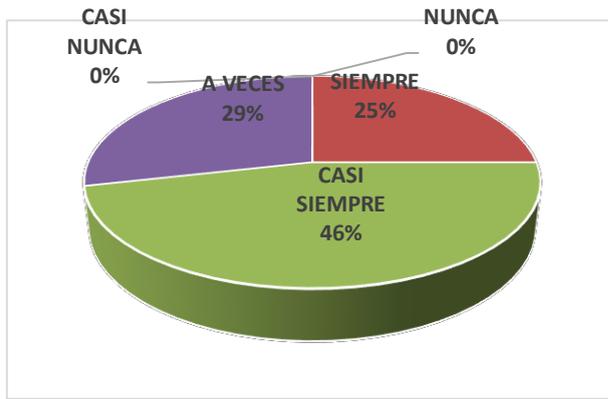
1 ¿Considera que son claras las metas de la Institución a Largo plazo?

SIEMPRE	7
CASI SIEMPRE	13
A VECES	8
CASI NUNCA	0
NUNCA	0



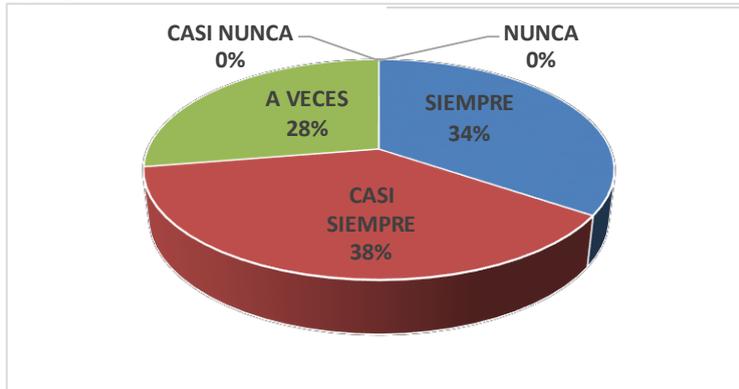
2 ¿Considera que son claras las metas de la Institución a Corto plazo?

SIEMPRE	7
CASI SIEMPRE	13
A VECES	8
CASI NUNCA	0
NUNCA	0



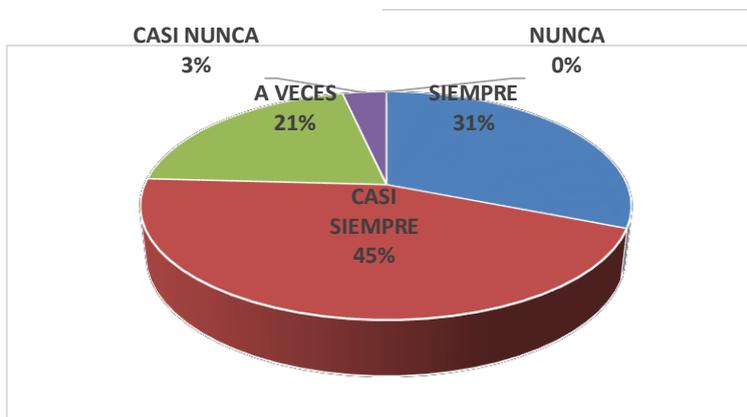
3 ¿Se le comunica oportunamente los Objetivos del club y/o comando técnico?

SIEMPRE	10
CASI SIEMPRE	11
A VECES	8
CASI NUNCA	0
NUNCA	0



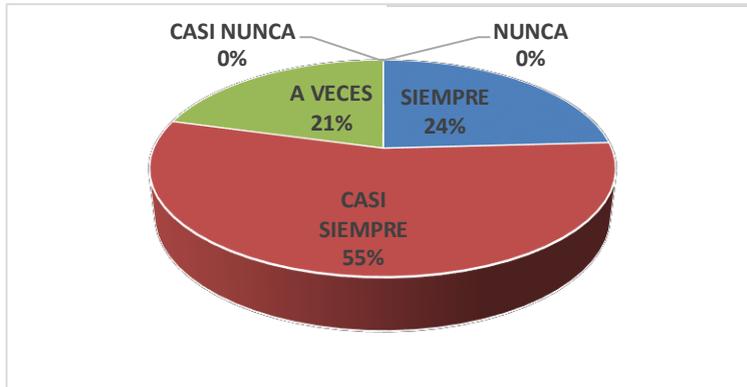
4 ¿Considera que se cumple la jerarquía establecida en el club?

SIEMPRE	9
CASI SIEMPRE	13
A VECES	6
CASI NUNCA	1
NUNCA	0



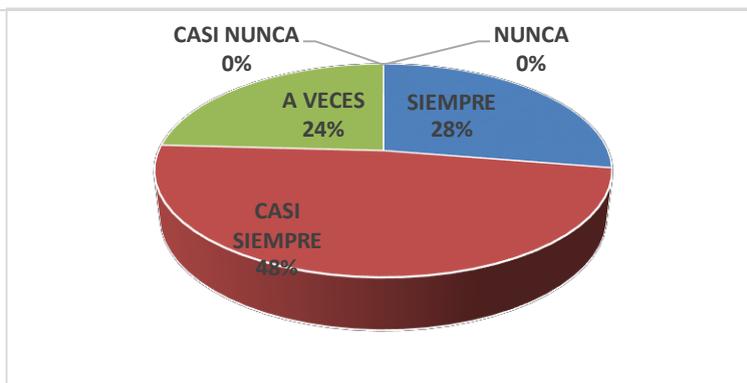
Según su Opinión ¿El comando Técnico reporta efectivamente el plan de trabajo al Director Técnico?

SIEMPRE	7
CASI SIEMPRE	16
A VECES	6
CASI NUNCA	0
NUNCA	0



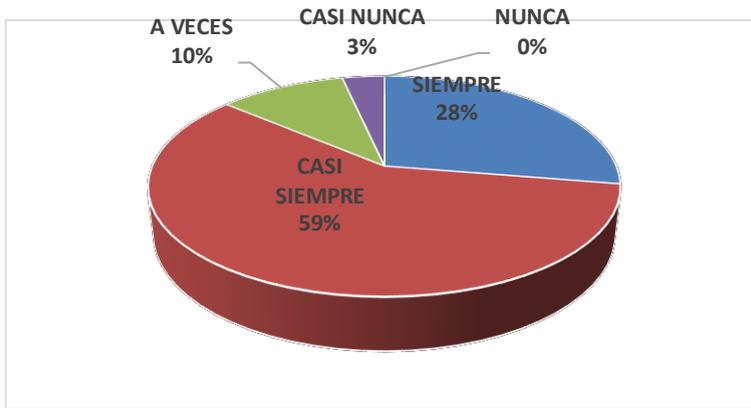
Según su Opinión ¿Son claras las funciones y responsabilidades que tiene el Futbolista durante los viajes, entrenamientos, partidos oficiales y charlas técnicas?

SIEMPRE	8
CASI SIEMPRE	14
A VECES	7
CASI NUNCA	0
NUNCA	0



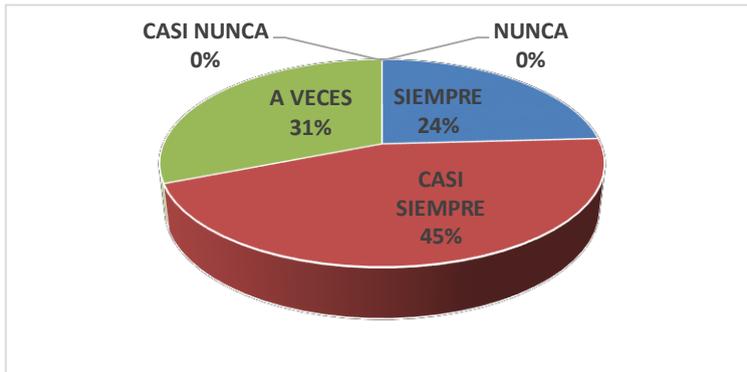
7 ¿Considera que los líderes del equipo cumplen con su función?

SIEMPRE	8
CASI SIEMPRE	17
A VECES	3
CASI NUNCA	1
NUNCA	0



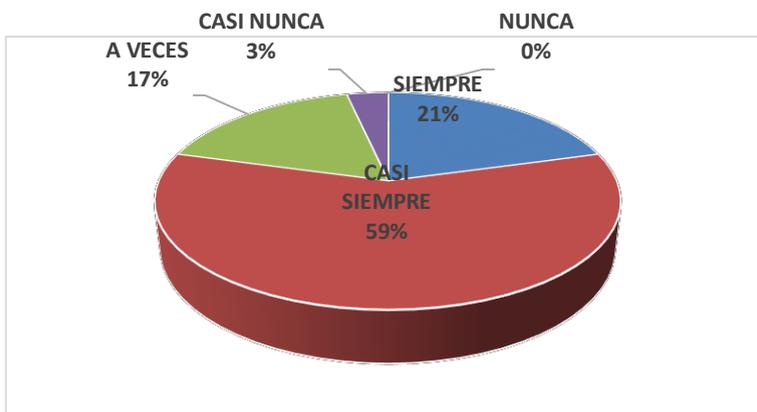
8 ¿Considera las decisiones del Entrenador acertadas?

SIEMPRE	7
CASI SIEMPRE	13
A VECES	9
CASI NUNCA	0
NUNCA	0



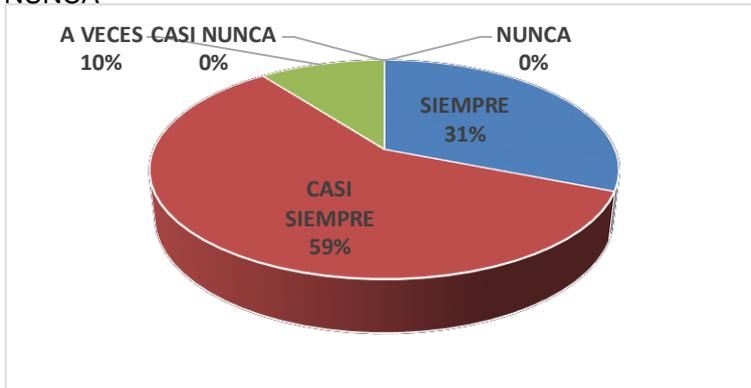
9 ¿Hay una comunicación directa y cordial entre el entrenador y tú?

SIEMPRE	6
CASI SIEMPRE	17
A VECES	5
CASI NUNCA	1
NUNCA	0



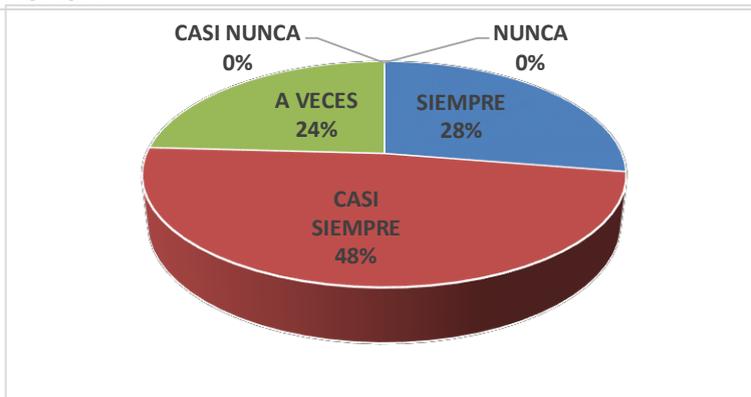
10 Según su Opinión, ¿El comando Técnico se encuentra Capacitado?

SIEMPRE	9
CASI SIEMPRE	17
A VECES	3
CASI NUNCA	0
NUNCA	0



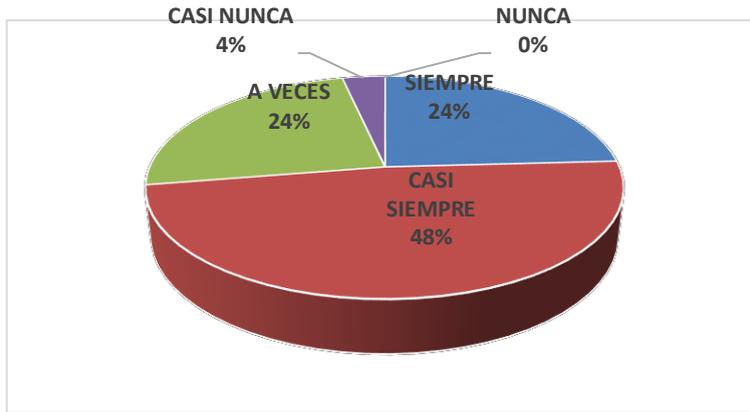
11 Según su Opinión, ¿El equipo es un grupo Unido?

SIEMPRE	8
CASI SIEMPRE	14
A VECES	7
CASI NUNCA	0
NUNCA	0



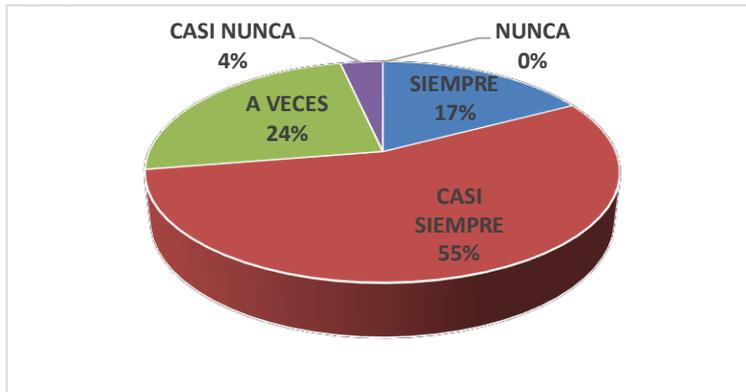
12 Antes de los partidos, ¿Realizan algún análisis de los rivales con el comando técnico?

SIEMPRE	7
CASI SIEMPRE	14
A VECES	7
CASI NUNCA	1
NUNCA	0



13 ¿Considera que son constantes las correcciones del planteamiento estratégico?

SIEMPRE	5
CASI SIEMPRE	16
A VECES	7
CASI NUNCA	1
NUNCA	0



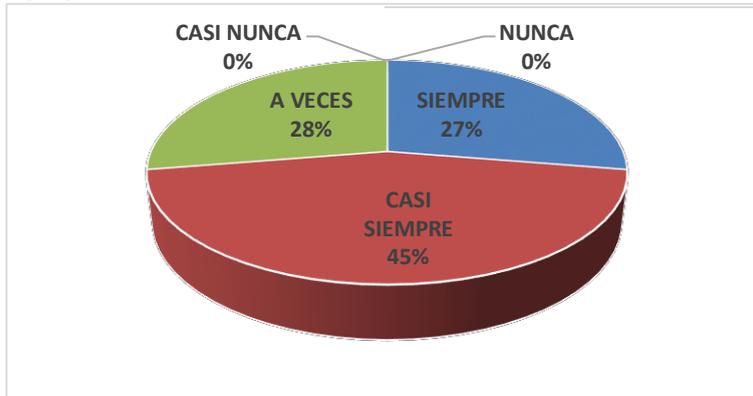
14 Después de un partido, ¿El Comando Técnico les indica los bueno y malo en el encuentro?

SIEMPRE	5
CASI SIEMPRE	15
A VECES	9
CASI NUNCA	0
NUNCA	0



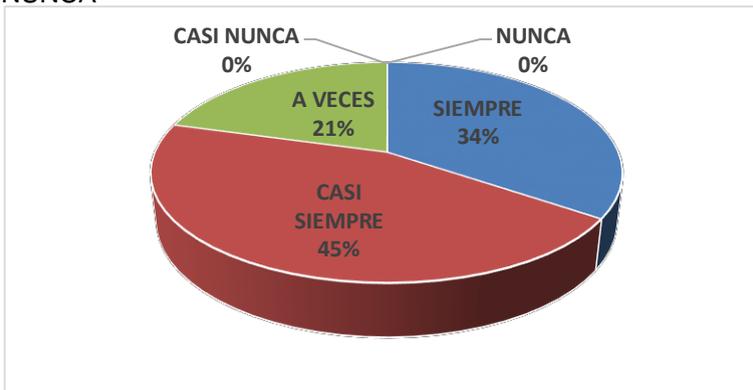
15 ¿Considera que cumple efectivamente su rol en los entrenamientos?

SIEMPRE	8
CASI SIEMPRE	13
A VECES	8
CASI NUNCA	0
NUNCA	0



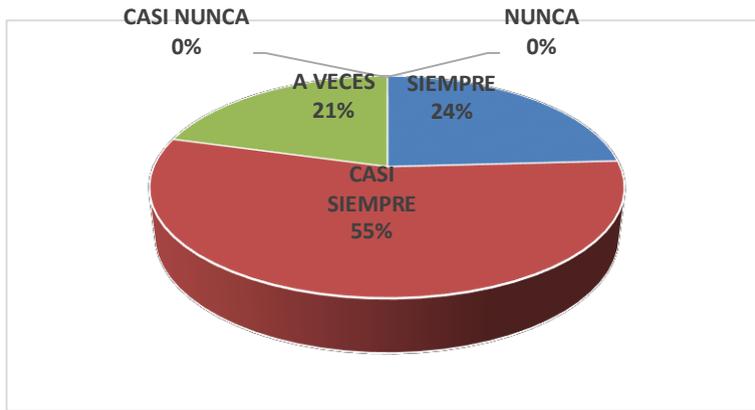
16 ¿Considera que cumple efectivamente su rol en los Partidos Oficiales?

SIEMPRE	10
CASI SIEMPRE	13
A VECES	6
CASI NUNCA	0
NUNCA	0



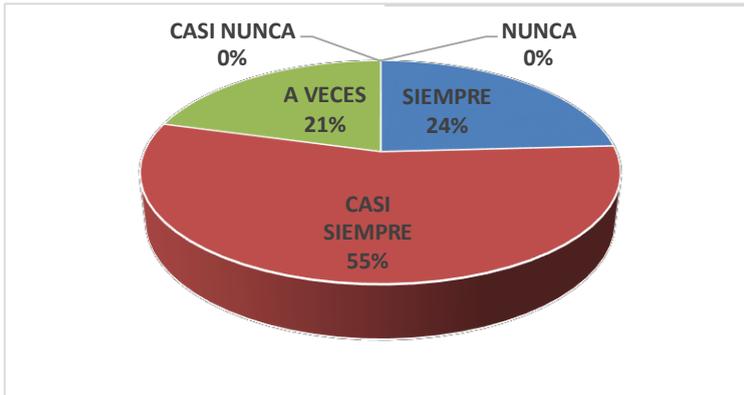
17 Según su Opinión ¿El equipo cumple con los objetivos dispuestos en cada encuentro?

SIEMPRE	7
CASI SIEMPRE	16
A VECES	6
CASI NUNCA	0
NUNCA	0



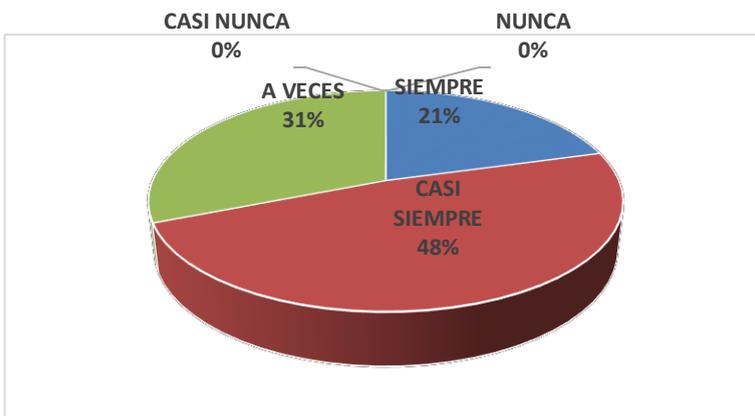
18 Según su Opinión ¿El equipo se encuentra en buen camino para lograr sus objetivos de la temporada?

SIEMPRE	7
CASI SIEMPRE	16
A VECES	6
CASI NUNCA	0
NUNCA	0



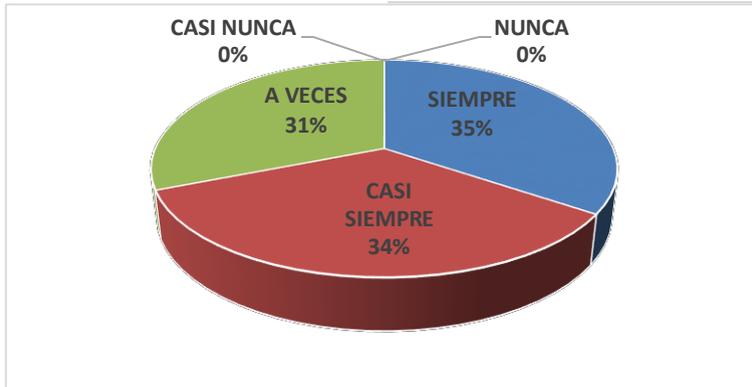
19 ¿Considera que el club donde se encuentra influye en su carrera deportiva positivamente?

SIEMPRE	6
CASI SIEMPRE	14
A VECES	9
CASI NUNCA	0
NUNCA	0



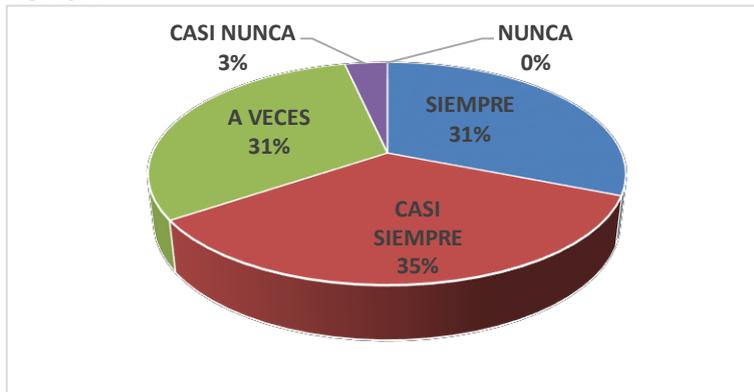
20 ¿Considera que su entorno laboral se relaciona de forma positiva con su entorno personal?

SIEMPRE	10
CASI SIEMPRE	10
A VECES	9
CASI NUNCA	0
NUNCA	0



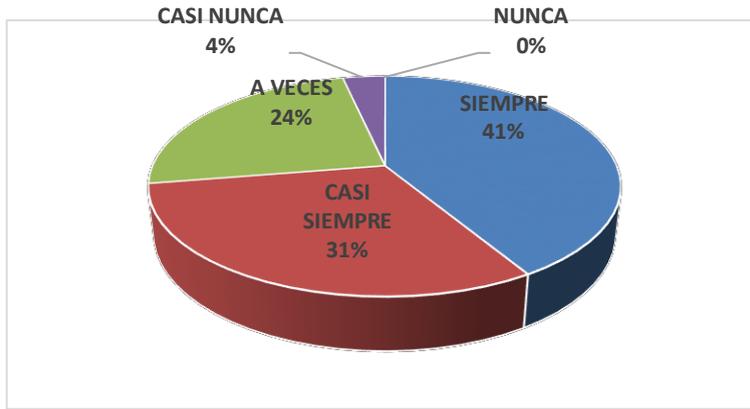
21 Según su opinión ¿Considera que los logros obtenidos en el club revaloriza su carrera futbolística?

SIEMPRE	9
CASI SIEMPRE	10
A VECES	9
CASI NUNCA	1
NUNCA	0



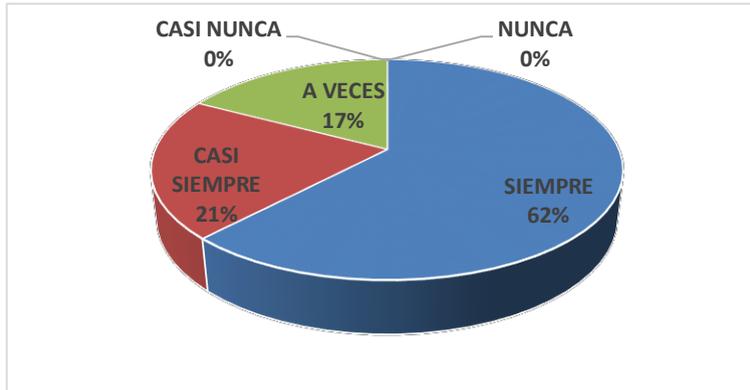
22 ¿Los premios y bonificaciones que ofrece el club son adecuados?

SIEMPRE	12
CASI SIEMPRE	9
A VECES	7
CASI NUNCA	1
NUNCA	0



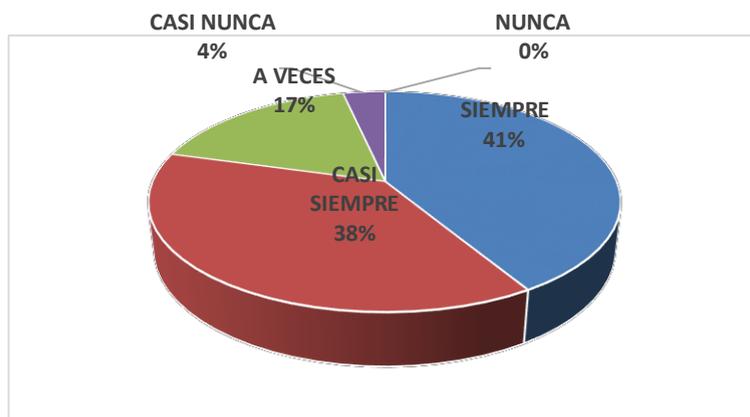
23 ¿Se encuentra comprometido con el club?

SIEMPRE	18
CASI SIEMPRE	6
A VECES	5
CASI NUNCA	0
NUNCA	0



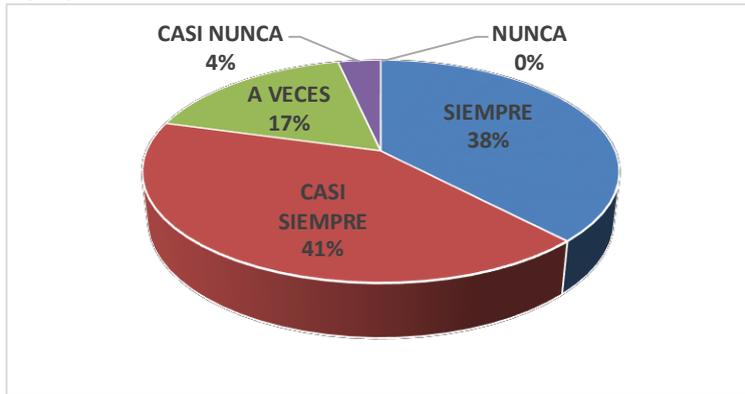
24 ¿Siente que existe confianza entre los futbolistas del club?

SIEMPRE	12
CASI SIEMPRE	11
A VECES	5
CASI NUNCA	1
NUNCA	0



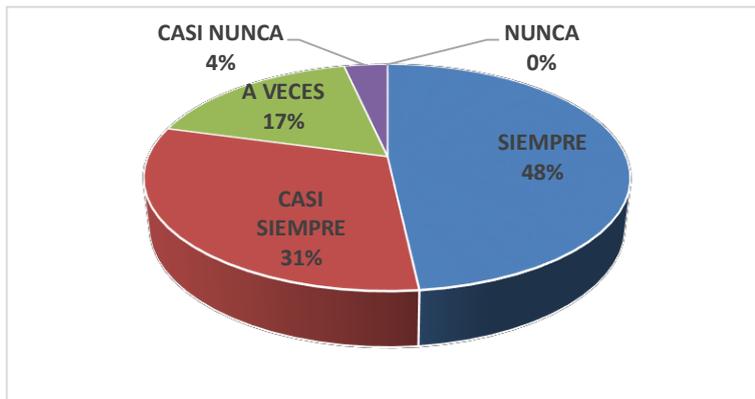
25 ¿La comunicación dentro de los camerinos es amena y de camaradería?

SIEMPRE	11
CASI SIEMPRE	12
A VECES	5
CASI NUNCA	1
NUNCA	0



26 ¿Es clave la unión de todos los miembros del club? Futbolistas, Comando técnico y Directivos.

SIEMPRE	14
CASI SIEMPRE	9
A VECES	5
CASI NUNCA	1
NUNCA	0



ANEXO 5

Guía de entrevista y cuestionario no estructurado.

ENTREVISTA - TESIS "INFLUENCIA DE LA GESTION DEPORTIVA EN EL DESEMPEÑO DEL FUTBOLISTA DE UN CLUB DE PRIMERA DIVISION DE JUNIN 2018"

GUIA DE ENTREVISTA Y CUESTIONARIO

Planeación

¿Cómo es que realiza la selección de los futbolistas para cada partido oficial?

Organización

¿El comando Técnico se encuentra respaldado por el club?

Dirección

¿Cuáles son las estrategias para dirigir un equipo de futbol?

Control

¿Controla de alguna forma a los futbolistas, dentro y fuera de la cancha?

Eficacia

¿Cómo calificaría la eficacia del equipo en el Torneo de Verano 2018?

Motivación

¿De qué manera Motiva a sus Dirigidos?

Trabajo en Equipo

¿Prioriza el Trabajo colectivo que el individual?

ANEXO 6

Informe de la entrevista realizada al comando técnico del club seleccionado.

ENTREVISTA - TESIS "INFLUENCIA DE LA GESTION DEPORTIVA EN EL DESEMPEÑO DEL FUTBOLISTA DE UN CLUB DE PRIMERA DIVISION DE JUNIN 2018"

El día jueves 10 de Mayo de 2018 se realizó la entrevista al Director Técnico Marcelo Grioni, quien ha dirigido en el torneo de futbol peruano los últimos 3 años, donde los clubes que dirigió fueron Deportivo Municipal, Real Garcilaso y actualmente se encuentra dirigiendo en Sport Huancayo.

La primera pregunta a realizar fue ¿Cómo es que realiza la selección de los futbolistas para cada partido oficial? La respuesta fue de que siempre toma en cuenta el desempeño de los futbolistas en los entrenamientos durante la semana y la actitud que perciben del grupo; por otro lado se toma en cuenta al rival y el tipo de estrategia a utilizar, puede ser que para un determinado encuentro se necesite una estrategia más ofensiva o defensiva y es ahí donde el DT debe tomar una decisión según las características de sus futbolistas.

¿El comando Técnico se encuentra respaldado por el club? Actualmente se cuenta con un respaldo de la dirigencia no solo para el comando técnico sino para todo el grupo de jugadores, ellos hacen su parte en lo administrativo para que los jugadores estén tranquilos.

¿Cuáles son las estrategias para dirigir un equipo de futbol? Lo principal es el trabajo físico de los jugadores y luego que se cree un grupo, una familia; lo demás son formaciones la base de todo es eso.

¿Controla de alguna forma a los futbolistas, dentro y fuera de la cancha? Dentro de la cancha mido si realizan las estrategias practicadas, lo que se trabajó en la semana. Fuera de la cancha no es que se les fiscalice a los futbolistas pero este grupo son todos profesionales, igual siempre se tiene una empatía con los futbolistas los cuales respetan el trabajo que uno está buscando y las metas que tiene el club.

¿Cómo calificaría la eficacia del equipo en el Torneo de Verano 2018? El equipo ha demostrado que esta para cosas grandes, nuestro nueve (9) ha sido muy efectivo y los volantes hacen la función que les corresponde. En general la eficacia que uno espera se está dando a un 85%. Aún tenemos que mejorar pero vamos por buen camino.

¿De qué manera Motiva a sus Dirigidos? Siempre hablo con ellos lo que más valora un deportista es la confianza de su entrenador y esa es la mayor recompensa que se les puede dar.

¿Prioriza el Trabajo colectivo que el individual?

Las individualidades son importantes, te pueden salvar un partido pero si no hay un correcto trabajo colectivo con el que se refuercen esas individualidades.

ANEXO 7

Fotos de parte del plantel integrante de la muestra seleccionada para la aplicación de la encuesta y comando técnico a entrevistar.



























