



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA.**

TEMA:

**“ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
FEDERACIÓN DEPORTIVA PROVINCIAL DE BOLÍVAR EN BÚSQUEDA DE LA
EFICIENCIA Y EXCELENCIA LABORAL”**

Investigadora:

Nathaly Roxana Barcenas Coles

Tutor del Proyecto de Investigación:

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Guaranda - Ecuador

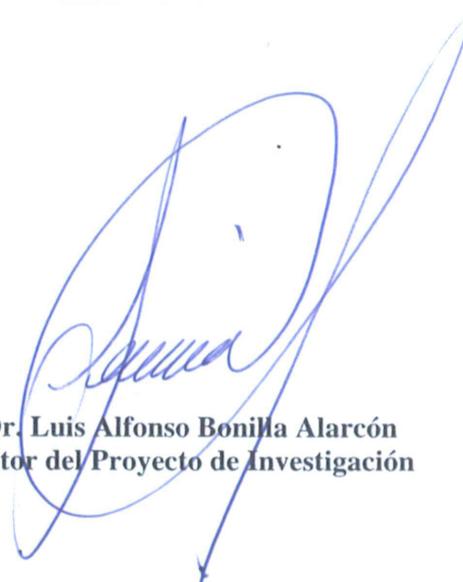
AÑO 2022

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, en mi calidad de director del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo, bajo juramento **CERTIFICO:** que la señorita: **Nathaly Roxana Barcenes Coles**, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República; con el tema: “**ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA PROVINCIAL DE BOLÍVAR EN BÚSQUEDA DE LA EFICIENCIA Y EXCELENCIA LABORAL**” mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón
Tutor del Proyecto de Investigación

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo; **Nathaly Roxana Barcenes Coles**, Egresada de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: **ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA PROVINCIAL DE BOLÍVAR EN BÚSQUEDA DE LA EFICIENCIA Y EXCELENCIA LABORAL** es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de legislación Ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente



Nathaly Roxana Barcenes Coles
Autora

Se otorgó ante mi y en fe de ello
confiero ésta Segunda..... copia
certificada, firmada y sellada en 2 fs
Guaranda, 27 de Septiembre del 2022


Dr. Hernán Cevallos Arcos
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA



20220201002P01458

DECLARACION JURAMENTADA
OTORGA: NATHALY ROXANA BARCENES COLES
CUANTIA: INDETERMINADA
DI 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día martes veintisiete de septiembre de dos mil veintidós, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señora Nathaly Roxana Barcenes Coles, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil casada, domiciliada en la calle Manuel Verdezoto y Diez de Agosto, del cantón Las Naves, provincia Bolívar y de tránsito pro este lugar; con celular número: cero nueve ocho siete ocho dos cero seis uno cero, correo electrónico: nathalyroxana1998@gmail.com; a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agregó a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: “Que previo a la obtención del Título de Abogada en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Proyecto de Investigación, con el tema: “ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA PROVINCIAL DE BOLÍVAR EN BÚSQUEDA DE LA EFICIENCIA Y EXCELENCIA LABORAL”; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad”. Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.



Nathaly Roxana Barcenes Coles
C.C. 0202219432



DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA





CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD

Número único de identificación: 0202219432

Nombres del ciudadano: BARCENES COLES NATHALY ROXANA

Condición del cedulaado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/BOLIVAR/LAS NAVES/LAS NAVES

Fecha de nacimiento: 2 DE SEPTIEMBRE DE 1998

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: SUPERIOR

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: CASADO

Cónyuge: TERCERO CAIZA EDISON BLADIMIR

Fecha de Matrimonio: 3 DE ENERO DE 2020

Datos del Padre: BARCENES RUMIGUANO MARIO EDUARDO

Nacionalidad: ECUATORIANA

Datos de la Madre: COLES COLES DINA BEATRIZ

Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 6 DE MARZO DE 2020

Condición de donante: SI DONANTE

Información certificada a la fecha: 27 DE SEPTIEMBRE DE 2022

Emisor: HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS - BOLIVAR-GUARANDA-NT 2 - BOLIVAR - GUARANDA



N° de certificado: 224-769-74891



224-769-74891

Ing. Fernando Alvear C.

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente



REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CECULA DE N° 020221943-2

CIUDADANIA
APELLIDOS Y NOMBRES
BARCENES COLES
NATHALY ROXANA
LUGAR DE NACIMIENTO
BOLIVAR
LAS NAVES
LAS NAVES
FECHA DE NACIMIENTO 1998-09-02
NACIONALIDAD ECUATORIANA
SEXO MUJER
ESTADO CIVIL CASADO
EDISON BLADIMIR
TERCERO CAIZA



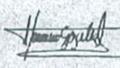

INSTRUCCION SUPERIOR APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE BARCENES RUMIGUANO MARIO EDUARDO APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE COLES COLES DINA BEATRIZ LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN QUINSALOMA 2020-03-06 FECHA DE EXPIRACIÓN 2030-03-06

PROFESIÓN / OCUPACIÓN ESTUDIANTE

V3343V3242

000817002

16.M. 20. 02. 1451. 29. 123


DIRECTOR GENERAL TAMA DEL CENTRAL AGC

REPÚBLICA DEL ECUADOR
CERTIFICADO DE VOTACIÓN, DUPLICADO,
EXENCIÓN O PAGO DE MULTA

Electores Generales 2024 Sistema Voto
020221943-2 59534863

BARCENES COLES NATHALY ROXANA
BOLIVAR LAS NAVES
LAS NAVES LAS NAVES

0 USD: 0
DELEGACION PROVINCIAL DE STO DOMINGO DE
7122643 5/4/2022 18:37:01



[Handwritten signature]

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA.....	II
ÍNDICE.....	III
RESUMEN	VII
GLOSARIO DE TÉRMINOS	VIII
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPÍTULO I:	1
PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.3. Objetivos de la Investigación	5
CAPITULO II.....	7
MARCO TEÓRICO	7
2.2. Fundamentación Teórica	8
2.2.1 La Federación Deportiva de Bolívar	8
2.2.2 El desempeño laboral.....	10
2.2.3 La eficiencia laboral	11
2.2.4 La excelencia laboral	12
2.2.5 Métodos para la excelencia laboral	13
2.2.6 Situación laboral de la federación deportiva de Bolívar en busca de la excelencia laboral.	13
2.2.7 Situación de los trabajadores de la Federación Provincial de Bolívar.	17
2.2.8 Derechos de los trabajadores.	17

2.2.9 ¿Que es un manual de funciones?.....	19
2.2.10 Importancia de contar con un manual de clasificación de cargos y funciones	21
CAPITULO III	23
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO	23
3.1 Ámbito de estudio.....	23
3.2 Tipo de investigación.....	23
3.3 Nivel de investigación	23
3.4 Método de investigación.....	24
3.5 Diseño de investigación.....	24
3.6.-Población y muestra	24
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
CAPITULO IV	26
RESULTADOS	26
4.1 Presentación de Resultados	26
4.2 Beneficiarios.....	36
4.2 Impacto de la investigación	36
4.3 Transferencia de resultados	36
Conclusiones.....	37
Recomendaciones	38
Anexos	43

Índice de Cuadros

CUADRO N.º 1	26
CUADRO N.º 2	27
CUADRO N.º 3	28
CUADRO N.º 4	29
CUADRO N.º 5	30
CUADRO N.º 6	31
CUADRO N.º 7	32
CUADRO N.º 8	33
CUADRO N.º 9	34
CUADRO N.º 10	35

Índice de Gráficos

GRÁFICO N.º 1	26
GRÁFICO N.º 2	27
GRÁFICO N.º 3	28
GRÁFICO N.º 4	29
GRÁFICO N.º 5	30
GRÁFICO N.º 6	31
GRÁFICO N.º 7	32
GRÁFICO N.º 8	33
GRÁFICO N.º 9	34
GRÁFICO N.º 10	35

RESUMEN

La Federación Deportiva Provincial de Bolívar es una de las instituciones deportivas que cuenta con una infraestructura apropiada carece de una adecuada organización en lo que respecta a las funciones para el cumplimiento de las actividades laborales, por lo tanto, no puede mejorar su accionar e imposibilita la eficiencia y excelencia laboral e impide que la institución logre alcanzar sus objetivos. La problemática que se suscita dentro de la Federación Deportiva de Bolívar respecto al ámbito laboral es que en la actualidad no se cuenta con un manual de funciones en el que se delimite las actividades que deben desarrollar cada uno de los trabajadores dentro de la institución, es así que se desarrollara una investigación jurídica que permita conocer la necesidad de implementar un manual de funciones que permita que los trabajadores desarrollen cada una de sus funciones de manera eficiente, otro de los problemas de no contar con un manual hace que muchos de los trabajadores no se comprometan en su trabajo.

La presente investigación desarrolla un documento académico que demuestre la necesidad de que la Federación Deportiva de Bolívar efectúe un manual de funciones que le permita al personal conocer las actividades que debe cumplir, dado que un manual permitirá que los ciudadanos conozcan de mejor forma el rol de sus funciones al interior de la institución. La investigación es efectuada bajo un análisis jurídico dogmático, para lo cual es indispensable recurrir a los métodos investigativos para de esta manera lograr efectuar una investigación cierta y práctica, como métodos de investigación se aplicará el método inductivo, estadístico, y analítico y como técnicas de investigación las que se aplicaran será la encuesta que será realizada a través de un cuestionario a los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar.

Palabras Clave: Eficiencia, Excelencia, Federación Deportiva, Laboral, Trabajadores.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Actividades: Son tareas que se encuentran encomendadas a una persona o institución en particular, es la capacidad de obrar o desarrollar determinadas funciones, Se puede determinar qué son aquellas labores o tareas que las personas diariamente tienen que realizar. (Nuñez, 2002, pág. 123).

Calidad: Se puede definir como aquella característica que hace especial a una prestación de servicio que cumple con los objetivos propuestos y satisface las necesidades solicitadas por los usuarios dentro de una empresa. (Sanabria, 2014, pág. 176).

Derechos: Se puede determinar como un conjunto de normas, mismas que establecen las bases sociales para la adecuada convivencia de las personas, los derechos por lo general les corresponden a todas las personas como tal, cada persona humana posee sus propios derechos que le faculta exigir lo que le corresponde. (Flores, 2007, pág. 1)

Eficiencia: Se refiere específicamente a la capacidad que posee una determinada persona o institución para llevar a cabo una función determinada, es decir que se llevará a cabo bajo el menor empleo de recursos mediante un ahorro de tiempo previamente programado. (Rojas, 2017 , pág. 6)

Excelencia: La Excelencia se define como la calidad en la prestación de un servicio, prácticamente esto se refiere a la perfección en la que se desarrolla una determinada función dentro de una institución. (Rojas, 2017 , pág. 8)

Federación deportiva: Es una entidad que goza de personería jurídica, en definitiva, es una institución que se encarga de prestar y garantizar la promoción del deporte, particularmente son instituciones del derecho privado que cumplen un interés público y social en la que abarca un sin número de deportistas de alto rendimiento, se encuentran organizadas de forma técnica y administrativa. (González, 2009 , pág. 17).

Gestión: Conjunto de operaciones preestablecidas para administrar una determinada institución, esta palabra se define como aquella que permite administrar determinadas funciones para conseguir o resolver un asunto en específico. (Murray, 2002, pág. 5)

Manual: Es un libro folleto que por lo general se desarrolla para especificar determinados aspectos básicos sobre cómo llevar a cabo determinadas funciones dentro de una institución, se crea por lo general para que las personas o sea una mejor comprensión sobre el funcionamiento de una determinada área. (wrtaques, 2011, pág. 245)

Organización: La organización puede ser aquella que se encarga de Establecer un sistema para alcanzar los resultados que se desean, por lo general está organización lo cumplen un grupo determinado de personas que se encuentran enfocadas en un objetivo específico.

Rendimiento laboral: Se puede definir como el comportamiento de los individuos dentro de una empresa o institución en particular, es el producto final que realiza un determinado empleado en particular, también se puede describir como una serie de características individuales que definen a una determinada persona y como este desarrolla sus actividades encomendadas por su empleador. (Work Meter , 2013, pág. 34).

INTRODUCCIÓN

La Federación Deportiva de Bolívar del Cantón Guaranda es una institución de derecho privado que se encarga de organizar distintos eventos deportivos a lo largo de su vida institucional, es una de las instituciones más importantes dentro de la provincia Bolívar para garantizar el desarrollo al deporte, el personal administrativo y en general todos los trabajadores de la federación que poseen sus propios derechos y responsabilidades.

Esta institución actualmente se mantiene en funciones desarrollando un sin número de actividades con la finalidad de que muchos deportistas accedan a todos los eventos deportivos que esta institución realiza, todos los trabajadores de esta institución cumplen roles importantes que permiten que la misma siga adelante y desarrolle sus actividades enfocadas en la eficiencia y calidad de sus servicios deportivos.

En el presente proyecto de investigación se desarrolla un análisis dogmático y jurídico para conocer la situación laboral de los trabajadores de la Federación Deportiva de Bolívar y saber sobre si estos cumplen sus labores con eficiencia y excelencia laboral, dado que los mismos no poseen un manual que se encargue de redirigir sus actividades diarias y cumplan con los roles específicos para los cuales fueron contratados.

La falta de un manual de funciones impide que muchos de los trabajadores que se encuentran dentro de la Federación deportiva de Bolívar se vean afectados en sus labores cotidianas, por lo que es importante tener un manual donde se desarrollen las funciones de cada uno de los empleados, esto permitirá que cada individuo realice sus funciones enfocadas en los objetivos que posee la institución deportiva.

La investigación se encuentra desarrollada bajo parámetros específicos propios del reglamento de titulación, es así que cada capítulo comprende un rol específico para el desarrollo de la investigación, mismos que son detallados a continuación:

En el primer capítulo se detalla la problemática y el planteamiento a la misma sobre lo que implica el tema de investigación propuesto, en esta parte donde más se detalla los objetivos de la investigación como, el objetivo general y objetivos específicos y finalmente en este capítulo se señala la justificación de la investigación.

El segundo capítulo contiene el apartado del marco teórico, comenzando con los antecedentes de la investigación y la fundamentación teórica donde se describen temas específicos relacionados con el tema de la investigación.

El tercer capítulo contiene la metodología de la investigación, asimismo cada una de las técnicas que se utilizó para el desarrollo de la investigación, la población de estudio a la cual se le aplicó la técnica de la encuesta para recabar resultados más concretos sobre el tema de estudio.

El cuarto capítulo contiene los resultados de la investigación, resultados que llegan a determinarse tras haberse aplicado la técnica de la encuesta con preguntas semiestructuradas, finalmente se llega a formular las conclusiones y recomendaciones que se llegaron a alcanzar en la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33 que dispone:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El artículo antes mencionado tiene concordancia con el Código del Trabajo que es la norma que regula las relaciones laborales entre los empleadores y trabajadores, en el artículo 2 se dispone; “Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes” (Código del Trabajo, 2020).

Este derecho es fundamental para el desarrollo evolutivo de las personas, ya que al poseer un trabajo la persona puede satisfacer las necesidades básicas, así también el derecho al trabajo en su justa conceptualización es un mecanismo eficiente para la superación de la pobreza, pues en la medida en que haya más empleo o trabajo digno, las familias tendrán mejores ingresos y acceso a bienes y servicios que las pueden excluir de la condición de pobreza (Badilla & Bonilla, 2009, pág. 191).

Bajo estos preceptos normativos se ha dispuesto realizar análisis de la situación laboral de los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar en búsqueda de la eficiencia y excelencia laboral.

Es preciso mencionar que en el Ecuador varias instituciones creen que para tener un óptimo rendimiento laboral es necesario contar con personas que poseen el mejor currículum, esto no es verdad; para obtener un adecuado desempeño laboral las organizaciones deben tener un manejo exitoso del recurso humano; esto se puede lograr a través de mecanismos que permitan aprovechar al máximo el potencial de los trabajadores (Gaona, 2016, pág. 3).

Al estar las instituciones ecuatorianas constituidas por el hombre como principal factor, deben tener la finalidad de permitir la autorrealización de sus integrantes e influir directamente en el avance productivo en el medio donde interactúan.

En algunas instituciones públicas como privadas presentan inconvenientes con respecto al desempeño laboral, que es ocasionado por la inadecuada planificación, inexistencia de la evaluación del desempeño, desmotivación laboral es así que se limita la productividad y dificulta a la toma de decisiones, además para el desarrollo óptimo de las actividades los trabajadores deben contar con altos conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes para cumplir con las tareas asignadas y alcanzar la eficiencia y excelencia laboral.

La Federación Deportiva Provincial de Bolívar, se encuentra regulada bajo su Estatuto legal, el mismo que el artículo 50 dispone:

Los empleados y trabajadores de la Federación Deportiva de Bolívar se registrarán de acuerdo a lo que dispone la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo y otras normas legales establecidas en la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, su Reglamento, este estatuto y demás reglamentos pertinentes (Estatuto de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar, 2021).

El desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución no ha demostrado ventajas sobre las competencias que poseen, ni ha conseguido que el personal este bien ubicado en sus diversas áreas desaprovechando las facilidades de explotar al máximo las capacidades, habilidades y destrezas de los miembros de la organización, el desfavorable ambiente laboral genera limitaciones en el establecimiento de relaciones interpersonales provocando conflictos influyendo sobre las actividades que realizan los trabajadores; a esto es necesario aplicar adecuadamente mecanismos de evaluación del desempeño, capacitación, programas de desarrollo, programas de reconocimiento y programas de integración de grupos para así promover el desempeño eficiente del personal y al mismo tiempo incentivar a su talento humano en un ambiente en el que el colaborador se sienta satisfecho para desempeñar correctamente las funciones asignadas de manera proactiva en su puesto de trabajo.

A esto se suma la falta de un Manual de clasificación de cargos y Funciones con el cual se pueda ejecutar adecuadamente las actividades laborales dentro de la institución, por ello al no contar con un manual de clasificación de cargos y funciones de actividades para cada trabajador, los trabajos se han visto afectados, puesto que el personal no conoce cuáles son sus funciones, deberes, responsabilidades se genera de esta forma un deficiente desempeño laboral del trabajador.

Los posibles inconvenientes de no contar con un manual de funciones son numerosos, entre ellos podemos mencionar la pérdida de autoridad en la cadena de mando dentro de la institución, el incumplimiento a cabalidad de las actividades encomendadas pues al no tener un manual de funciones no se precisa las actividades que competen a cada colaborador creando distorsiones al momento de ejecutar las mismas, al no contar con el manual de funciones no se tienen claros los objetivos institucionales además esto no permite la correcta coordinación de las actividades laborales (Masaquiza, 2020, pág. 1).

Actualmente en la Federación Deportiva Provincial de Bolívar existen puestos laborales como son secretaria de asistencia técnica, gestión vehicular, auxiliares de servicio, chofer, médico general, entrenador, monitor, pero estos no se encuentran regulados dentro de Estatuto de la institución siendo así que tampoco existe un orgánico funcional que regule sus funciones.

Por todo lo expuesto anteriormente la problemática investigativa se enfoca en determinar la vulneración de derechos de las personas trabajadoras en la Federación Deportiva de Bolívar debido a que no existe un adecuado manejo interno que propicie la eficiencia y excelencia de los trabajadores dentro de la entidad, así como también evidenciar la necesidad de contar con un Manual de Funcionamiento para los trabajadores de la institución.

1.2. Formulación del problema

¿La falta de un manual de clasificación de cargos y funciones para los trabajadores en la Federación de Deportiva de Bolívar impide la eficiencia y excelencia laboral?

1.3. Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

Efectuar un análisis jurídico de la situación laboral de los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar en búsqueda de la eficiencia y excelencia laboral frente a la inexistencia de un manual de clasificación de cargos y funciones.

Objetivos Específicos:

- ✓ Fundamentar teóricamente la situación laboral de los trabajadores de la federación provincial deportiva de Bolívar.
- ✓ Analizar jurídicamente los derechos que asisten a los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar.
- ✓ Determinar la necesidad de implementar un Manual de clasificación de cargos y funciones dentro de Federación Deportiva Provincial de Bolívar.

1.4. Justificación

La presente investigación tiene como objetivo principal realizar un análisis jurídico de la situación laboral en la que se encuentra los trabajadores de la Federación Deportiva de Bolívar, mediante este estudio se conocerá la eficiencia y excelencia laboral de los mismos dentro de esta institución deportiva, puesto que cada trabajador cumple funciones específicas que le permite llevar a cabo las actividades propuestas.

La importancia de esta investigación se refleja en el estudio de campo para lograr determinar el problema central que se encuentra siendo investigado, para lo cual se toma como referencia a los trabajadores de la Federación Deportiva de Bolívar a los cuales se les aplica un estudio cuantitativo para determinar resultados numéricos que permitan ser de gran ayuda para el desarrollo de la investigación. Con la investigación desarrollada lo que se pretende es desplegar un análisis doctrinario de eficiencia y excelencia de los trabajadores de la Federación Deportiva de Bolívar frente a la falta de un manual de clasificación de cargos y funciones que permita que los trabajadores desarrollen sus actividades de manera más objetiva y específica.

La implementación de un manual de clasificación de cargos y funciones desarrollará un impacto muy positivo para la producción de los trabajadores de la federación deportiva de Bolívar, puesto que permitirá un manejo más responsable de la administración, de modo que además lo que hará que la institución se sitúe como una de las más eficientes en prestar sus servicios deportivos a la ciudadanía del cantón Guaranda y del país en general.

La investigación es factible debido a que la misma no fue desarrollada por parte de otras investigaciones, además que esta investigación cuenta con información fidedigna por

contar con los materiales y recursos necesarios para el desarrollo de la investigación y se tiene fuentes de información confiables que permiten recolectar resultados reales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

La federación deportiva de Bolívar es una institución con personería jurídica de derecho privado, con finalidad social y publica creada el 5 de agosto de 1932, esta institución nace muy alejada de toda influencia comercial y sobre todo política su finalidad siempre fue desarrollar actividades deportivas. El actor principal para la creación de esta entidad deportiva fue el señor Luis González quién junto a un grupo de jóvenes deportistas crearon un proyecto en beneficio del deporte para todos los ciudadanos es así que se dio luz a la federación deportiva de Bolívar.

El deporte es una de las actividades físicas que involucra una serie de reglas que se desarrollan en un determinado campo deportivo, por ser una actividad reglada necesariamente requiere de talento humano capacitado que se encarga de dirigir todas las cuestiones relacionadas con el desarrollo de un determinado deporte, es ahí donde las federaciones deportivas juegan un papel muy importante en los deportistas, puesto que les permite organizarse y desarrollar actividades deportivas de manera formal.

La federación deportiva de Bolívar se encuentra formada por personal que se encarga de desarrollar actividades específicas propias de la institución deportiva, esto con la finalidad de prestar un servicio de calidad en el desarrollo de las actividades deportivas sea eficiente y sobre todo de calidad, pero a lo largo del tiempo si bien el ejercicio de sus funciones a logrado ser eficiente aún le falta mucha más competitividad, dado que no posee un manual

de clasificación de cargos y funciones específicos dirigidos a las actividades que deben desarrollar los trabajadores de dicha entidad.

Es necesario contar con un manual de clasificación de cargos y funciones en el que se especifique las actividades que deben desarrollar cada trabajador de la federación deportiva de Bolívar con la finalidad de prestar un servicio más rápido y evitar que los trabajadores lleguen a desarrollar actividades para las cuales no fueron contratados.

2.2. Fundamentación Teórica

2.2.1 La Federación Deportiva de Bolívar

En la Constitución de la República del Ecuador parafraseando el artículo 381 en el cual se ha dispuesto que el Estado debe proteger, promover y coordinar la cultura física, incluido el deporte, la recreación como actividades promotoras de la salud, la ciencia y el desarrollo una parte integral del ser humano; promoverá el acceso masivo a los deportes y eventos deportivos en establecimientos, distritos y parroquias, se patrocinara el entrenamiento y la participación de atletas en competencias nacionales e internacionales, fomentara la participación de las personas con discapacidad.

En la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación en el artículo 33 se encuentran determinadas las Federaciones Deportivas Provinciales las cuales tendrán sus sedes en las capitales de provincia, estas son organizaciones que planifican, fomentan, controlan y coordinan las actividades de las asociaciones deportivas provinciales y ligas deportivas cantonales, a través de su departamento técnico metodológico coadyuvarán al desarrollo de los deportes a cargo de las asociaciones deportivas provinciales y ligas deportivas cantonales, quienes deben respetar la normativa técnica dictada por las partes de las Federaciones Ecuatorianas por Deporte y el Ministerio Sectorial.

En lo referente a la Federación Provincial de Bolívar esta se encuentra regulada mediante su Estatuto que en su artículo 1 se da a conocer que esta institución fue fundada el 5 de agosto del año 1932, que esta es una institución que posee personería jurídica de derecho privado sus fines son de carácter social y público su finalidad no es generar lucro, posee objetivos sociales y también goza de autonomía administrativa, técnica y económica. Dentro del mismo estatuto en el artículo 2, se ha determinado que la Federación Deportiva Provincial de Bolívar es considerado como el máximo Organismo Deportivo de la Provincia de Bolívar y tiene su domicilio en la Ciudad de Guaranda.

La Federación Provincial de Bolívar conforme lo estipulado en el artículo 8 se encuentra estructurada internamente por la Asamblea General que es su máximo organismo, el Directorio y las Comisiones.

El estatuto de Federación Provincial de Bolívar establece las funciones en los siguientes cargos: Administrados general, Administrador financiero, contador, tesorera, guarda almacén, Director del Departamento Metodológico, secretaria general y talento humano, jefe de escenario, asesor jurídico.

En el artículo 45 del estatuto se establece que el Centro Médico está integrado por el Médico General, Fisiatría y Rehabilitación, pero las funciones de estos no se encuentran reguladas dentro del estatuto lo que hace difícil determinar sus funciones y cuáles serán sus actividades laborales dentro de la institución.

Además, en el estatuto no se mencionan las áreas laborales que forman parte de la institución como son personal de limpieza, choferes, entrenadores deportivos, compras públicas, de tal forma que al no determinarse las funciones específicas es decir el no contar con un manual de clasificación de cargos y funciones que indiquen que actividad debe cumplir cada trabajador dentro de las áreas pertinentes no se podrá desarrollar en la

Federación Deportiva de Bolívar las activadas laborales con eficiencia y excelencia que permitan prestar una calidad en los servicios deportivos que presta la institución.

2.2.2 El desempeño laboral

Cuando hablamos de desempeño laboral, nos referimos a la calidad del servicio o trabajo que realiza un empleado en la organización. Aquí, pasan de habilidades técnicas a habilidades interpersonales que afectan directamente los resultados de la organización. En última instancia, todo se reduce a cómo se comporta el empleado y realiza su trabajo, y cómo eso afecta al negocio, tanto positiva como negativamente. Por eso es importante medirlo. No solo porque un mal desempeño puede perjudicar a la empresa, sino también porque los buenos resultados pueden aumentar la motivación y acercarnos al objetivo final, esta problemática se desarrolla cuando no se implementa un adecuado manual que contenga las funciones para el desempeño.

De acuerdo con Pedraza, et al, (2010) señala que:

Las instituciones actualmente deben diseñar y aplicar sistemas de evaluación de desempeño que les permitan reconocer oportunos y efectivos en la falla y restricciones que se registran para corregir y garantizar el alcance de los objetivos institucionales. En este contexto, es necesario considerar que uno de los principales factores que afectan el desempeño del trabajo es la recompensa que los trabajadores ven a cambio de su trabajo, así como la estabilidad del trabajo proporcionado por la empresa. Por ello, se busca crear un ambiente propicio para el desempeño y estabilidad del trabajo, negociando y pactando contratos colectivos de acuerdo con las normas legales aplicables e incluyendo el salario adecuado que satisfaga a los trabajadores y no afecte su desempeño. (pág. 498)

Lo mencionado por este tratadista es prácticamente lo que todas las instituciones deben realizar con la finalidad de desarrollar una prestación de servicio eficiente, es por ello que necesariamente debe implementarse en cada empresa o institución del trabajo un manual que especifique las funciones que va a realizar cada persona, siempre el desempeño del empleado ha sido considerado la base para el desarrollo efectivo y exitoso de la empresa; Por ello, los responsables de recursos humanos ahora están muy interesados en los aspectos que permitan no solo medir, sino también mejorar la calidad del servicio que se llegue a prestar.

2.2.3 Eficiencia laboral

Para empezar a definir la eficiencia laboral es necesario entender la situación laboral en la que se encuentra un trabajador, por lo cual cada escenario laboral contempla sus propias situaciones y necesidades, al respecto se entiende como situación laboral al estado de una persona en relación con su trabajo, es decir, si se encuentra laborando o no, y cuál es el tipo de trabajo en que se encuentra, según las legislaciones del país en donde uno se encuentre, los tipos de situaciones laborales pueden variar ligeramente (Marquez, 2021).

Cuando se habla de eficiencia laboral, se hace referencia a la capacidad que tiene un equipo de trabajo de cumplir con las tareas que le fueron asignadas en la menor cantidad de tiempo, y con el menor consumo de recursos posible (Machuca, 2022), la eficiencia laboral trata de ayudar a que los trabajadores cumplan con sus tareas de forma inteligente, sin que eso implique que deban trabajar más, en pocas palabras, es optimizar el tiempo que se tiene para hacer mejor las cosas.

Por otra parte, la eficiencia en el trabajo se le comprende desde un punto de vista económico como el porcentual de la ecuación resultante entre el tiempo estimado para la realización de un determinado trabajo (Lima, 2016), es decir, se entiende por eficiencia

el porcentual de la ecuación resultante entre el tiempo estimado para la realización de un determinado trabajo y el tiempo empleado para llevar a cabo eficazmente esta tarea.

La excelencia laboral podría definirse como la capacidad y la competitividad, e incluso la mera existencia de sus empresas en la actual coyuntura de los mercados internacionales (Castillo, Iriarte, Milla, & Vargas, 2012), la cual consiste en mejorar la organización de las empresas para obtener un mayor rendimiento empresarial y una calidad de vida laboral que satisfaga a todos los empleados, principalmente se puede afirmar que la falta de atención a los trabajadores puede incurrir en una vulneración real a sus derechos fundamentales.

2.2.4 La excelencia laboral

La federación deportiva de Bolívar se encuentra formada por personal capacitado que se encarga de desarrollar actividades específicas propias de la institución deportiva, esto con la finalidad de prestar un servicio de calidad en el que el desarrollo de las actividades deportivas sea eficiente y sobre todo de calidad, pero a lo largo del tiempo si bien el ejercicio de sus funciones a logrado ser eficiente aún le falta mucha más competitividad, dado que no posee un manual de clasificación de cargos y funciones específicos dirigidos a las actividades que deben desarrollar los trabajadores de dicha entidad.

La excelencia laboral, es un concepto innovador y necesario para afrontar la crisis actual. Es la misión de empresarios, equipos directivos, y trabajadores, que quieran mantener la competitividad, y la subsistencia de sus empresas en la vorágine de los mercados internacionales (Jerez, 2014), por ello uno de los principales objetivos es alcanzar la excelencia mediante un proceso de mejora continua. Al hablar de mejora nos referimos a todos los campos; las capacidades del personal, eficiencia de los recursos, maquila de nómina, relaciones públicas tanto internas como externas, procesos de producción, es

decir cualquier aspecto de la estructura de la organización que pueda ser motivo de mejora y que se pueda traducir en brindar un mejor producto o servicio.

Según Mau Cortés, (2021) señala que:

Ser Flexible: Escuchar requiere un esfuerzo consciente, especialmente cuando los consejos o sugerencias no se dan adecuadamente, y así distinguir entre los sentimientos hacia la persona y sus palabras. A veces, después de escuchar las opiniones de otros, como tu jefe o tus subordinados, encontramos que estas opiniones pueden ser mejores o más precisas que las nuestras.

Ser Positivo: Recordemos que las personas positivas no solo obtienen una mejor salud, reducen el ausentismo, sino también al esperar lo mejor de todos y cada problema que enfrentan, tomando el control de cada situación y aprovechando cada oportunidad.

Ser Ordenado: Una persona organizada demuestra confianza y seguridad. A nivel de trabajo, el orden se refleja en el lugar de trabajo. Poseer muebles de oficina cómodos y modernos con un diseño vanguardista te permite tener un espacio de trabajo que fomente la productividad. (Cortés, 2020).

Estos lineamientos que se mencionan para la excelencia laboral son de gran importancia ya que permite que el equipo de trabajo llegué alcanzar esa excelencia en el desarrollo de sus actividades laborales, por lo general muchos de los trabajadores se estancan en sus actividades al no tener acceso a un clima de trabajo laboral donde se desarrolle actividades enfocadas en su bienestar por parte de sus mismos jefes.

2.2.5 Métodos para la excelencia laboral

Existen diversos métodos muy efectivos para lograr tener una verdadera mejora continua por medio de la participación activa del personal, estas son simples herramientas

comprobadas y difundidas alrededor del mundo, donde el objetivo principal es impulsar la creación de un ambiente laboral agradable en la empresa, buscando que todos los niveles estructurales de la organización se involucren y se comprometan con las actividades de mejora, construyendo un motor de arranque que enfatice el trabajo en equipo, comunicación y sobre todo compromiso de la Alta Dirección, con la única finalidad de generar un entorno altamente motivador y productivo.

Estos métodos tienen mejores resultados cuando cada elemento de la organización tiene disposición a poner en práctica dichos esquemas, por supuesto los directivos de la empresa deberán estar conscientes que para lograr una buena disposición del personal es fundamental cumplir con las obligaciones laborales.

2.2.6 Situación laboral de la federación deportiva de Bolívar en busca de la excelencia laboral.

Actualmente se habla de un término que todo profesional debe considerar: la excelencia laboral, que es la capacidad y el compromiso de empresarios, equipos directivos y trabajadores para mantener la rentabilidad, la competitividad, brindando un buen servicio a la sociedad.

El principal objetivo consiste en mejorar la organización de las instituciones para obtener un mejor rendimiento laboral y una mayor calidad de vida que satisfaga a todos los empleados.

- Ser Flexible. - Se debe hacer un esfuerzo consciente por escuchar los consejo o sugerencia. Al transcurrir el tiempo se verá después de escuchar las ideas de otros como tu jefes o bien subordinados, que estas pueden ser mejores o acertadas que las nuestras.

- Organización del trabajo. - En las instituciones se pierden horas de trabajo debido a la falta de organización o coordinación entre los departamentos. De manera que sería conveniente establecer flujos de trabajo entre los distintos departamentos o equipos de trabajo para así mejorar la coordinación. Por lo que se podría realizar un listado de tareas con los plazos determinados para su ejecución y definir los objetivos de la Federación es por ello que se determina la necesidad de crear un Manual de clasificación de cargos y funciones para los trabajadores.

2.2.7 Situación de los trabajadores de la Federación Provincial de Bolívar.

La federación esta dirigida por la asamblea general, un directorio y las comisiones que dentro de ellos lo determinen; el Directorio de federación es el Máximo organismo, esta precedido por el Presidente y conformado por dos dirigentes elegidos por la asamblea, dos delegados del ministerio del deporte, especializados en materia financiera y técnica, un representante de los deportistas, el director Provincial de salud, un representante de la fuerza técnica de la FDB, un representante de los gobiernos autónomos descentralizados, un secretario, un sindico, y un tesorero. En el estatuto en el artículo 22 establece las facultades y atribuciones del directorio, de manera general en cuanto a las atribuciones en cuanto a cada uno de los miembros del directorio los establecen en los artículos seguidos del 26 al 32 del mismo cuerpo legal.

La Federación Provincial de Bolívar cuenta con un total de 30 personas que laboran en la institución 21 que están bajo relación de dependencia y 9 que están por honorarios profesionales entre personal administrativo y técnicos los mismos que se rigen bajo el Estatuto, para poder cumplir con las actividades encomendadas por sus superiores ya que de manera interna o en talento humano no existe un manual de clasificación de cargos y funciones donde se les pueda evaluar las actividades que cada uno de los trabajadores realizan y las que en realidad deberían realizar en la institución. Es por ello que los

trabajadores no pueden realizar un trabajo más profundo y exacto ya que solo se rigen a las necesidades de la institución en el momento que se presenten y no de manera constante para poder demostrar sus capacidades y sus aportaciones en cada una de sus áreas.

- De acuerdo a la nómina que llevan en talento humano consta que varios trabajadores no tienen el perfil profesional acorde al cargo que ocupa en la i situación tenemos algunos casos en particular como en el área de relaciones públicas está en ese cargo una persona egresada de educación básica y su contrato esta como chofer, en el puesto de guardalmacén ocupa este carga un profesional que es licenciado en cultura física y su contrato esta para coordinadora educativa otro claro ejemplo es que en el puesto de tesorera esta un profesional bachiller en contabilidad pero esta persona fue contratada como auxiliar de servicios esta es la realidad de los trabajadores. Es por ello que se evidencia la importancia de implementar un manual de clasificación de cargos y funciones donde se les establezca el perfil que corresponde a cada puesto que cuenta en la Federación.

➤ **Incompatibilidad de Funciones**

Al momento de definir las incompatibilidades, hay que tener en cuenta la criticidad del par de cargos o funciones y analizarlos si se las puede o no realizar y tratar a o toda costa dar ciertos poderes que afecten a la institución. En otras palabras, dentro del análisis de segregación de funciones hay casos de incompatibilidades mucho más importantes que otros, por lo que es importante tenerlos ponderados.

En este sentido, en el ejemplo anterior se pueden definir dos tipos de pares de incompatibilidad:

El que genera la orden de Compra no puede aprobarla.

El que genera la orden de Compra no puede recibir las facturas.

Ambos pares son relevantes, pero al analizar más en profundidad, el primer par tiene una mayor criticidad que el segundo ya que se trata de dos actividades del ciclo que están relacionadas, porque una es precedente de la otra.

Entonces, si una persona tuviera la posibilidad de generar las órdenes de compra y también aprobarlas; la posibilidad de detectar que las compras realizadas son correctas, se vería muy comprometida, debido a que las actividades siguientes lo único que aseguran es que la recepción se haya realizado por las cantidades correctas o bien que el proveedor facture las cantidades y precios acordados. Pero el cuestionamiento de si la compra ha sido realizada al proveedor correcto, si se pidió algo que realmente se necesita o si los precios acordados son apropiados, no se estaría realizando. Este aspecto de incompatibilidad de funciones es fundamental evitar ya que podría acarrear pérdidas económicas muy importante que afecten a la institución, es por ello que con un Manual donde establezca la clasificación de cargos evitaría caer en este acto negativo, como ya en años pasados se ha dado este problema en la institución.

2.2.8 Derechos de los trabajadores

Usualmente, el derecho se considera sinónimo de fuerza o poder, y es una acción que una persona realiza contra una persona o cosa. La vigente Constitución del Ecuador, mantiene el reconocimiento del derecho de trabajadores y empleadores a organizarse y, a la vez, garantiza el libre desenvolvimiento de sus organizaciones.

La organización del trabajo es el proceso que integra a los recursos humanos (RH) con la tecnología, los medios de trabajo y los materiales en el proceso de trabajo (productivo, de servicios, formación o conocimientos), mediante la aplicación de métodos y procedimientos que posibiliten trabajar de forma racional, armónica e ininterrumpida, con niveles requeridos de seguridad y salud, exigencias ergonómicas y ambientales, para lograr la máxima productividad, eficiencia, eficacia y satisfacer las necesidades de la

sociedad y sus trabajadores, la organización del trabajo es la base que sustenta el incremento de la productividad en los centros laborales (Gutiérrez & Madlum, 2012).

Derecho a la igualdad, no sólo a través de la lucha activa contra la discriminación, sino a través de medios efectivos de asistencia a los excluidos o desfavorecidos; Enfatizando el compromiso del Estado con los ciudadanos liberándolos de las angustias de la vida, en la medida en que sean fácilmente manejables por la sociedad; Derecho al reconocimiento de los grupos de la sociedad civil organizada y el derecho a defender sus intereses en el marco del interés público; Respeto al derecho al trabajo por cuenta propia es un derecho y una obligación. (Vega & Martínez, 2008).

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 determina que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 19)

El derecho al trabajo es ayudar a crear otros derechos humanos y llevar una vida digna. Toda persona tiene derecho al trabajo, lo que significa que toda persona podrá llevar una buena vida que satisfaga sus necesidades; Dependiendo del trabajo que elija cada persona.

Sobre el derecho a la seguridad social en el Art. 34 de la norma suprema de igual forma se ha señalado que:

El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la

atención de las necesidades individuales y colectivas. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 19)

Los derechos laborales estipulados en el Código del Trabajo son: afiliación a la seguridad social, obtener un salario justo, al menos el salario base, obtener horas extraordinarias y extraordinarias, obtener trece y catorce años, y obtener dinero de reserva a partir del segundo año de trabajo. y un período de vacaciones pagadas. Todos estos derechos deben ser respetados por el empleador y garantizados por el Estado.

El Código de Trabajo Art. 40.- Derechos exclusivos del trabajador. -

El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos. En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador. (Código de Trabajo, 2022)

2.2.9 ¿Que es un manual de funciones?

El manual de funciones puede entenderse como un documento de gran utilidad Qué es elaborado por el área de talento humano de una determinada institución en el cual se desarrollará las funciones que debe ejercer cada uno de los trabajadores de la institución, es prácticamente una guía que beneficiará de manera directa a la institución y a los trabajadores, esto debido a que los mismos podrán prestar un servicio de calidad y cumplir con los propósitos de la institución.

Se puede afirmar que es un instrumento técnico de acuerdo con la administración institucional en la que se describen funciones básicas, funciones específicas, poder, acreditación y coordinación de todos los empleados de una determinada empresa, la importancia de este manual es muy determinante a la hora de otorgar funciones a los

trabajadores y así estos no entren en algún tipo de confusión sobre cómo se deben llegar a cabo determinadas actividades sin tener que afrontar cuestiones que más bien generen dudas a la hora de desarrollar las labores.

Según Santibañez, (2011) señala cuál es su verdadero objetivo

El objetivo del Manual de funciones es orientar a los miembros que integran la organización en los diversos aspectos mencionados anteriormente. Infórmese sobre los procedimientos administrativos y sus respectivas obligaciones. Reducir la duplicación o superposición de funciones y la lentitud y complejidad innecesarias de los procedimientos. (pág. 4).

Prácticamente el objetivo principal del manual es que el trabajador posea esta orientación específica sobre las actividades que debe desarrollar, es decir que prácticamente se excluye de las actividades que otro trabajador tenga a su cargo, es por ello que un manual de funciones contiene objetivos específicos encaminados al buen desarrollo de las funciones dentro de una institución, por otro lado, el objetivo Siempre será que una determinada empresa o institución desarrolle la prestación de servicios de manera más eficiente.

Es preciso considerar cuales serían los beneficios de la implementación de un manual de funciones:

- ✓ Facilita la toma de decisiones dentro de la institución.
- ✓ Organización eficiente de las actividades laborales.
- ✓ Permite a los jefes evaluar el desempeño de los trabajadores.
- ✓ Favorece un proceso de valoración a cada cargo permitiendo detectar las necesidades que se lleguen a presentar.
- ✓ Permite el desarrollo de estrategias de las instituciones.

- ✓ Facilita la planificación de los recursos humanos

2.2.10 Importancia de contar con un manual de clasificación de cargos y funciones

El Manual de clasificación de cargos y Funciones es un instrumento administrativo que requiere toda organización, el cual permita el mantenimiento de los recursos y controlar sus actividades, mediante la emisión de lineamientos y políticas de las instituciones con relación al giro propio de sus actividades, ya sea a la producción de bienes o de servicios; esta investigación se enfoca principalmente a la administración de los recursos humanos, principal componente de la estructura organizacional, ya que a través del desempeño y aporte cotidiano en el trabajo, permitirá el cumplimiento de objetivos y metas, así también, contribuyan al mejoramiento y desarrollo de Federación Provincial de Bolívar.

El Manual de clasificación de cargos y funciones, es un instrumento de trabajo que emite un conjunto de normas y tareas que deben realizar todos quienes conforman la federación y que desarrollan actividades específicas, en su elaboración debe estar basado de acuerdo a los respectivos procedimientos, sistemas, normas y que resumen el establecimiento de guías y orientaciones para desarrollar las rutinas o labores cotidianas; en un manual se describe de manera básica las ocupaciones de los diferentes cargos, se deben describir brevemente cada una de las funciones, las responsabilidades básicas, los límites y la esencia del cargo. Además, incluye la identificación del cargo, la dependencia a la que pertenece, el número de cargos y el cargo de su jefe inmediato. Finalmente, se describe cuáles serían los requisitos del perfil para cada uno de los cargos, para poder realizar una adecuada selección de personal tomando en cuenta los estudios, experiencia y conocimientos. La elaboración, aplicación e implementación del Manual de clasificación de cargos y Funciones, es fundamental en la estructura organizacional, ya que, con esta herramienta se identifican los propósitos y necesidades de la institución, además, permita precisar las tareas, líneas de autoridad, determinar las responsabilidades, evitar duplicidad

de funciones, con el fin de lograr los objetivos trazados por la organización de manera eficaz y eficiente llegando a demostrar a la sociedad la excelencia laboral con la que se maneja la Federación Provincial de Bolívar.

2.3 Hipótesis

Hipótesis:

La falta de un manual de clasificación de cargos y funciones para los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar afecta, la eficiencia y excelencia laboral en el desarrollo de sus actividades.

Si

2.4 Variables

Variable Independiente:

Falta de un manual de clasificación de cargos y funciones para los trabajadores en la federación deportiva de Bolívar.

Variable Dependiente:

Eficiencia y excelencia en el desarrollo de las actividades laborales.

CAPÍTULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO

3.1 Ámbito de estudio

Área del Conocimiento: Ciencias Sociales, Educación y Derecho

Sub-Área del Conocimiento: Derecho

Línea: Ciencias Del Derecho, Saberes Jurídicos

Sub-Línea: Gobernabilidad y Políticas Públicas

3.2 Tipo de investigación

Investigación Jurídica: La investigación jurídica permitió realizar un análisis a la Constitución de la república y demás normativa legal referente al tema de investigación, esto permite recolectar información de manera más objetiva.

Investigación Cuantitativa: Este tipo de investigación permitió medir la información a través de un estudio de campo realizado a los trabajadores de la Federación Deportiva de Bolívar, por medio de este tipo de investigación se logra cuantificar los de resultados de manera numérica permitiendo la obtención de información de forma más rápida.

3.3 Nivel de investigación

Nivel Bibliográfico: Por medio de esta investigación se recopila información constante en revistas científicas, libros, sitios web finalidad de contar con un material informativo que fue previamente ya comprobado.

Campo: Por medio de la investigación de campo se logra aplicar una encuesta semiestructurada con preguntas cerradas que fueron aplicadas a la población de estudio que previamente fue elegida, permitiendo recabar información más transparente y sobre todo de los propios actores donde se desarrolla la problemática.

3.4 Método de investigación

Método analítico: Este método de la investigación consiste en la desmembración de un todo para descomponerlo en partes, permite además recolectar información y después evada evaluarla.

Método inductivo: Con este método se realizó un razonamiento amplio para llegar resultados reales de la investigación.

Método estadístico: Este método permite manejar datos cuantitativos mediante las técnicas de recolección de datos cómo la técnica de la encuesta qué principalmente es aplicada en una población que fue ya elegida por el investigador.

3.5 Diseño de investigación

Área de conocimiento: Ciencias sociales, Educación y Derecho.

Sub línea de investigación: Derecho

3.6.-Población y muestra

Población y Muestra

Como población de investigación se ubica a los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar.

ESTRATO	POBLACIÓN
Trabajadores Mujeres	7
Trabajadores Hombres	23
TOTAL	30

Fuente: Trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar.

Elaborado por: Nathaly Roxana Barcenes Coles

En la determinación de la muestra no se establece la necesidad de aplicar una fórmula estadística debido al reducido número de la población.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos en el presente proyecto de investigación se utilizó la técnica de la encuesta que fue aplicada a un número de trabajadores sobre el tema de investigación, esto permitió que la información recolectada sea efectiva y real.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

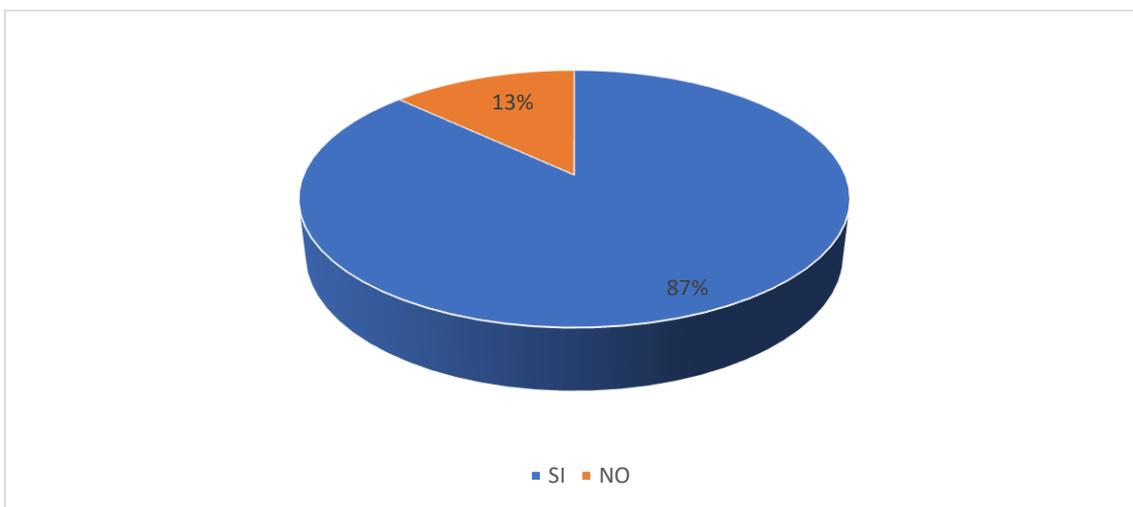
TABULACIÓN ENCUESTA

1.- ¿Conoce Usted lo que implica la eficiencia y excelencia laboral?

CUADRO N.º 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	26	87%
NO	4	13%
TOTAL	30	100%

GRÁFICO N.º 1



Fuente: Trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar.

Elaborado por: Nathaly Roxana Barcenas Coles

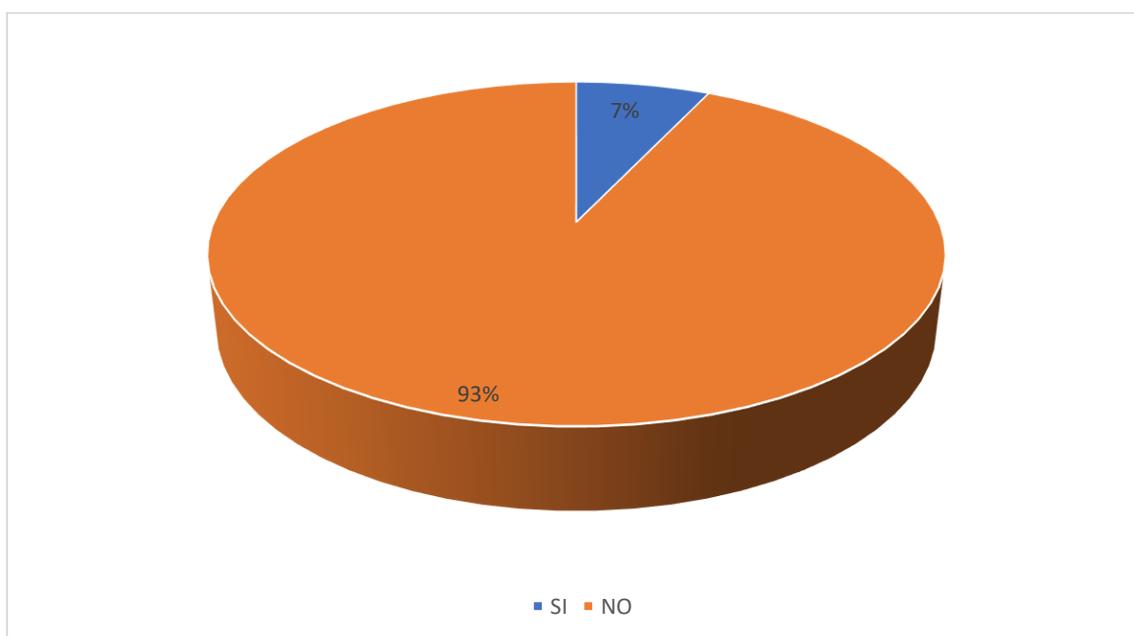
Análisis e interpretación de datos: De los trabajadores encuestados el 87% ha señalado que, si conoce sobre la eficacia y excelencia laboral, mientras que el 13% ha señalado no tener conocimiento respecto a este tema. Si bien los trabajadores de la federación deportiva de bolívar conocen teóricamente lo que implica la eficiencia laboral pero no se refleja en las actividades que realizan.

2.- ¿Las actividades laborales que usted desempeña están reguladas por un manual de funciones?

CUADRO N.º 2

ALTERNATIVA		PORCENTAJE
SI	2	7%
NO	28	93%
TOTAL	30	100%

GRÁFICO N.º 2



Fuente: Trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar.

Elaborado por: Nathaly Roxana Barcenas Coles

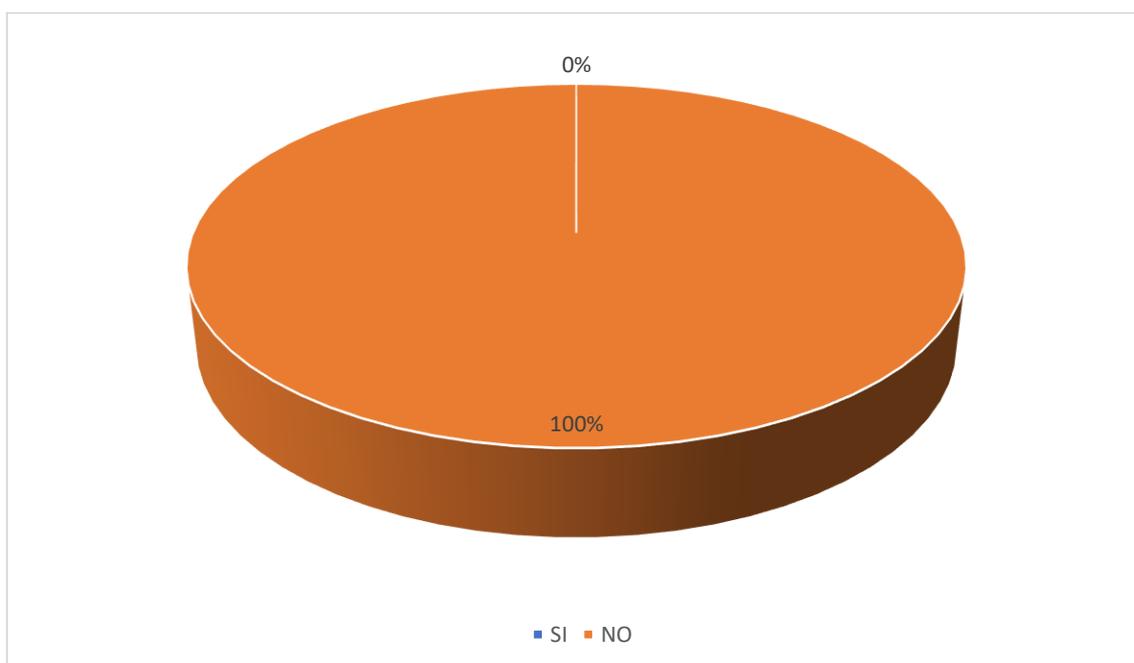
Análisis e interpretación de datos: De acuerdo a los datos señalados en el cuadro y gráfico se puede apreciar que, el 93% menciona que sus actividades laborales no se encuentran reguladas por un manual de funciones, el 7% en cambio señalado que sí, en esta pregunta la mayoría ha sido enfático en manifestar que no posee un manual de funciones para el desarrollo de sus actividades laborales, convalidándose la necesidad que en esta institución se requiere un manual de funciones.

3.- ¿La Federación Deportiva de Bolívar le facilitó un manual de orientación para el desempeño de sus funciones?

CUADRO N.º 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	30	100%
TOTAL	30	100%

GRÁFICO N.º 3



Fuente: Trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar.

Elaborado por: Nathaly Roxana Barcenas Coles

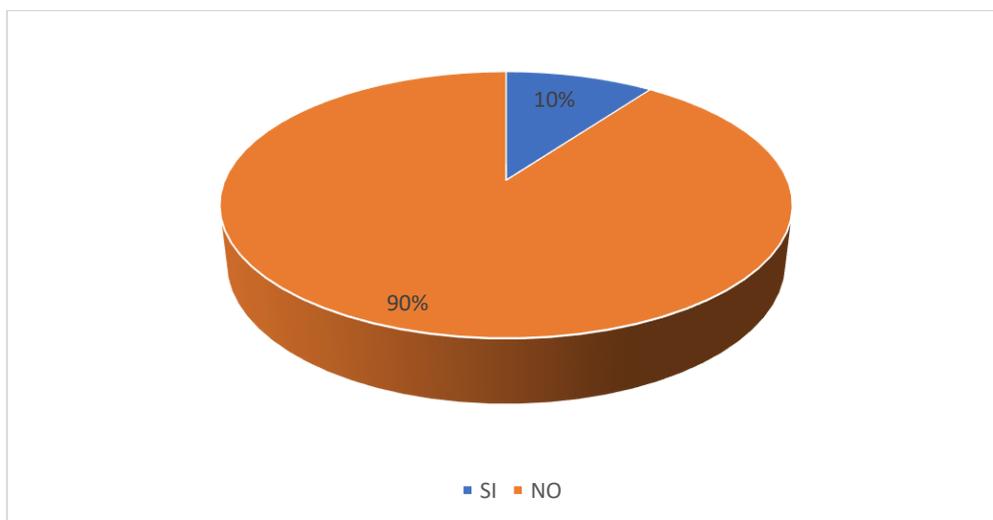
Análisis e interpretación de datos: De los 30 trabajadores encuestados de la Federación Deportiva de Bolívar, el 100% ha señalado que la institución no le prestó ningún tipo de manual de orientación para el desempeño de sus actividades cotidianas dentro de esta institución deportiva. Por cuanto se vuelve a recalcar la falta de un manual de funciones que ayude a realizar un trabajo eficiente a los trabajadores.

4.- ¿Al ingresar a prestar sus servicios en la institución recibió un periodo de inducción para el desempeño eficaz de sus labores?

CUADRO N.º 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	10%
NO	27	90%
TOTAL	30	100%

GRÁFICO N.º 4



Fuente: Trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar.

Elaborado por: Nathaly Roxana Barcenas Coles

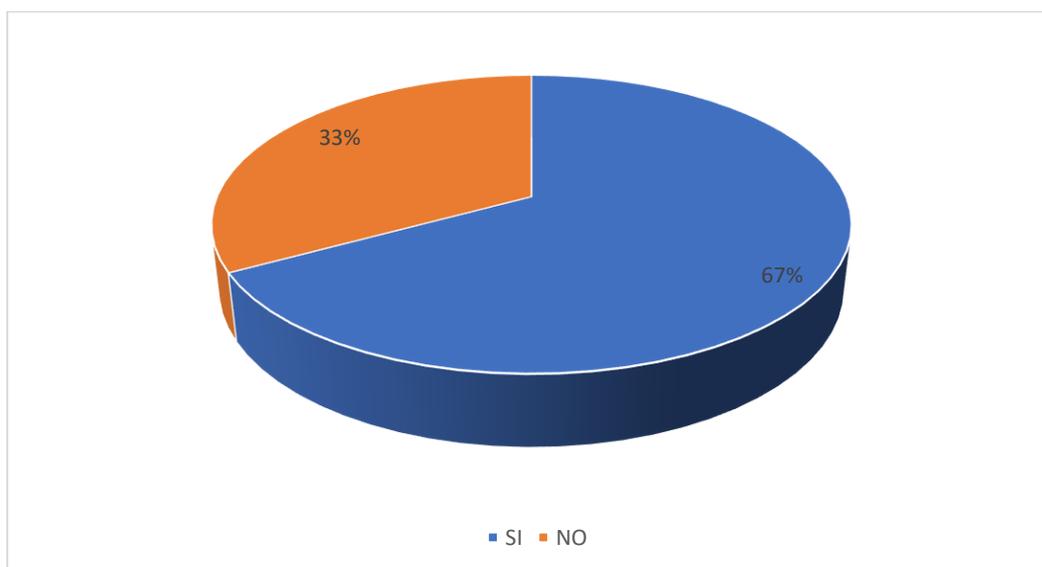
Análisis e interpretación de datos: Con respecto a esta pregunta de los 30 trabajadores encuestados, el 90% ha señalado que la institución donde laboran no le emitió algún tipo de inducción para el desempeño de sus actividades, el 10% de los trabajadores en cambio señala que sí fueron capacitados. Lo que finalmente redundaría en la calidad de los servicios que presta la institución.

5.- ¿Usted como trabajador ha recibido disposición de cambio de sus funciones por sus superiores?

CUADRO N.º 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	67%
NO	10	33%
TOTAL	30	100%

GRÁFICO N.º 5



Fuente: Trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar.

Elaborado por: Nathaly Roxana Barcenés Coles

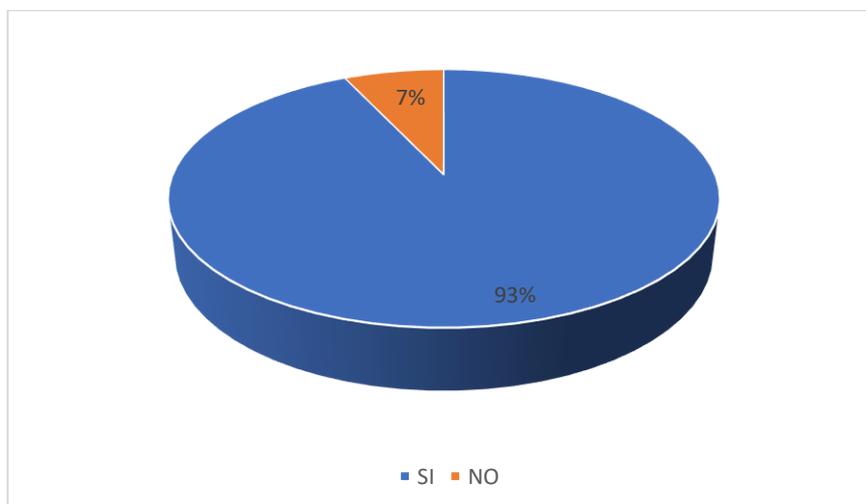
Análisis e interpretación de datos: Cómo se puede apreciar en el gráfico el 67% de los trabajadores de la institución ha señalado que les han cambiado de funciones dentro de la Federación Deportiva de Bolívar, en cambio el 33% ha señalado que no se le ha cambiado de funciones durante el tiempo que lleva laborando en dicha institución. Lo cual demuestra que no existe una política adecuada en la administración del personal de la institución.

6.- ¿Conoce cuáles son sus derechos que le asisten como trabajador de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar?

CUADRO N.º 6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	93%
NO	2	7%
TOTAL	30	100%

GRÁFICO N.º 6



Fuente: Trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar.

Elaborado por: Nathaly Roxana Barcenas Coles

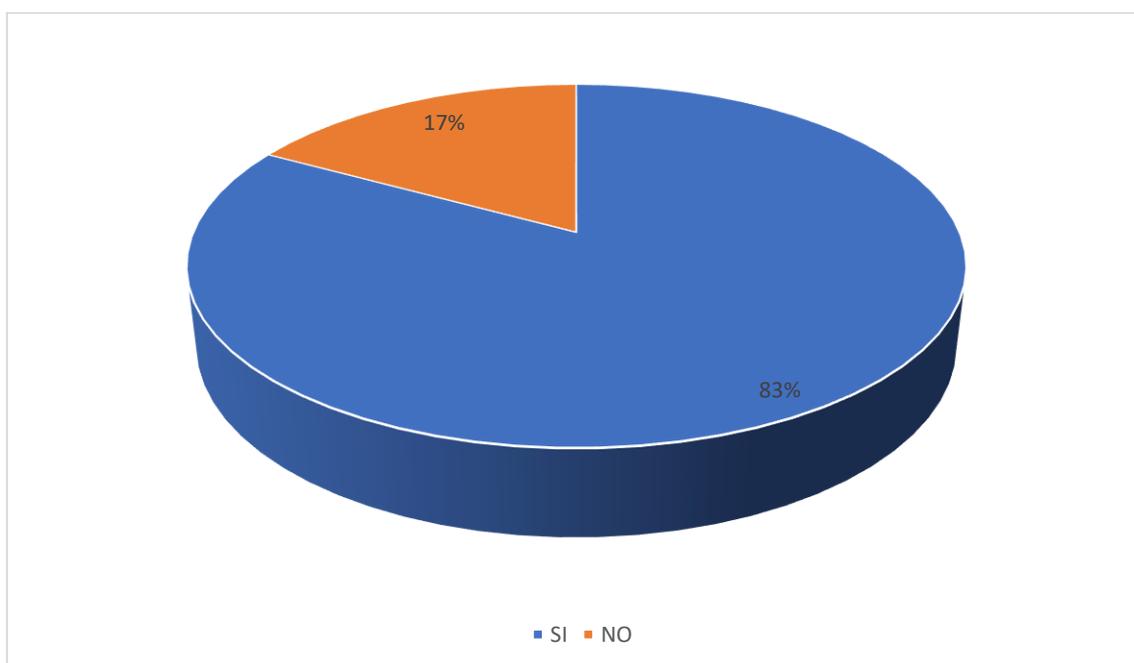
Análisis e interpretación de datos: Como se evidencia en el presente gráfico 93% de los trabajadores ha señalado que conoce los derechos que les asisten como trabajadores de la Federación Deportiva de Bolívar, el 7% en cambio ha señalado que no tiene conocimiento de sus derechos laborales. Si bien es cierto la mayoría de los trabajadores conocen los derechos laborales, pero paradójicamente no conocen el cumplimiento de sus obligaciones, demostrando esencialmente que muchas veces se preocupan de sus derechos y no de las obligaciones laborales.

7.- ¿Para el desempeño de sus labores se ha respetado su perfil profesional?

CUADRO N.º 7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%

GRÁFICO N.º 7



Fuente: Trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar.

Elaborado por: Nathaly Roxana Barcenas Coles

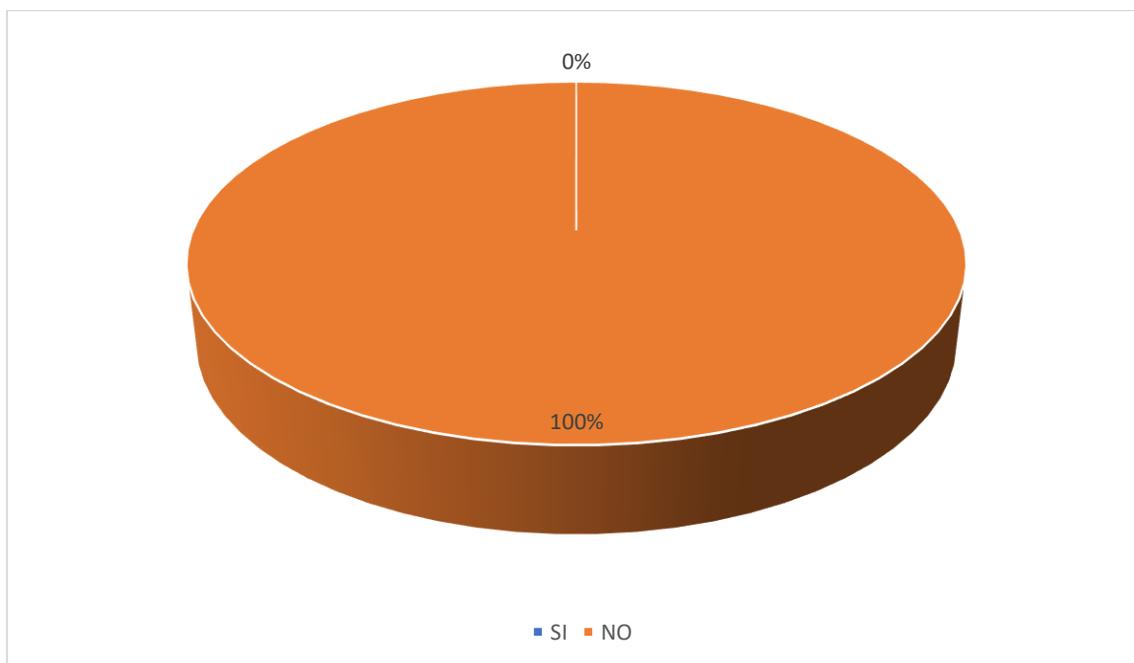
Análisis e interpretación de datos: la mayoría de los encuestados, con un 83% ha señalado que si se ha respetado su perfil profesional para el desarrollo de las actividades laborales dentro de su ámbito de trabajo, el 17% en cambio señala que no se ha respetado su perfil profesional. Determinándose que hay un considerable porcentaje de trabajadores que no están cumpliendo funciones acordes a su perfil profesional.

8.- ¿Existe en la Federación Deportiva Provincial de Bolívar un manual de funciones?

CUADRO N.º 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	30	100%
TOTAL	30	100%

GRÁFICO N.º 8



Fuente: Trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar.

Elaborado por: Nathaly Roxana Barcenas Coles

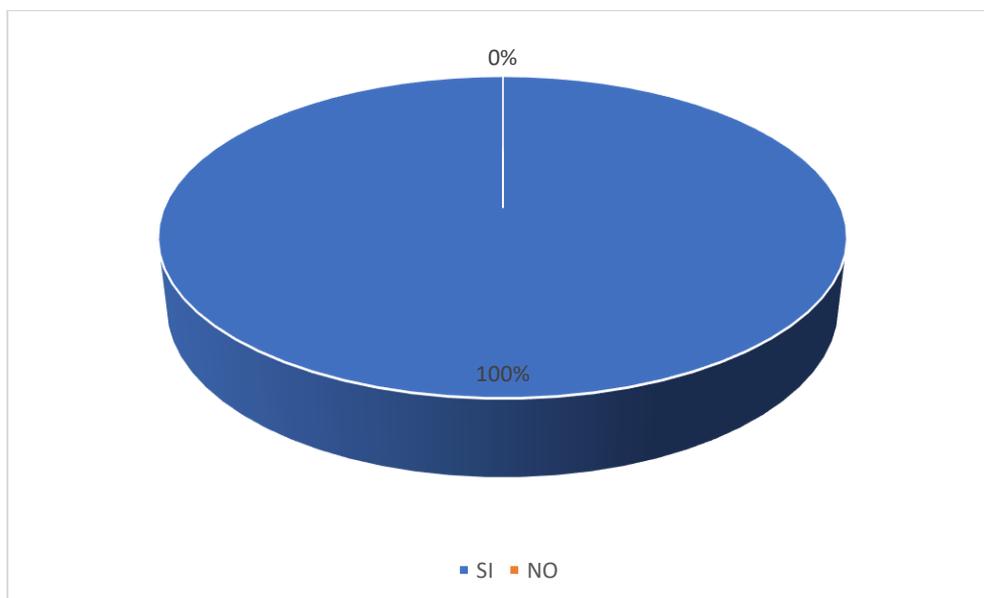
Análisis e interpretación de datos: La totalidad de los trabajadores ha señalado que en la Federación Deportiva de Bolívar no existe un manual de funciones que detalle roles, competencia y funciones de cada actividad laboral.

9.- ¿Considera necesario implantar un manual de funciones en la Federación Deportiva Provincial de Bolívar?

CUADRO N.º 9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

GRÁFICO N.º 9



Fuente: Trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar.

Elaborado por: Nathaly Roxana Barcenas Coles

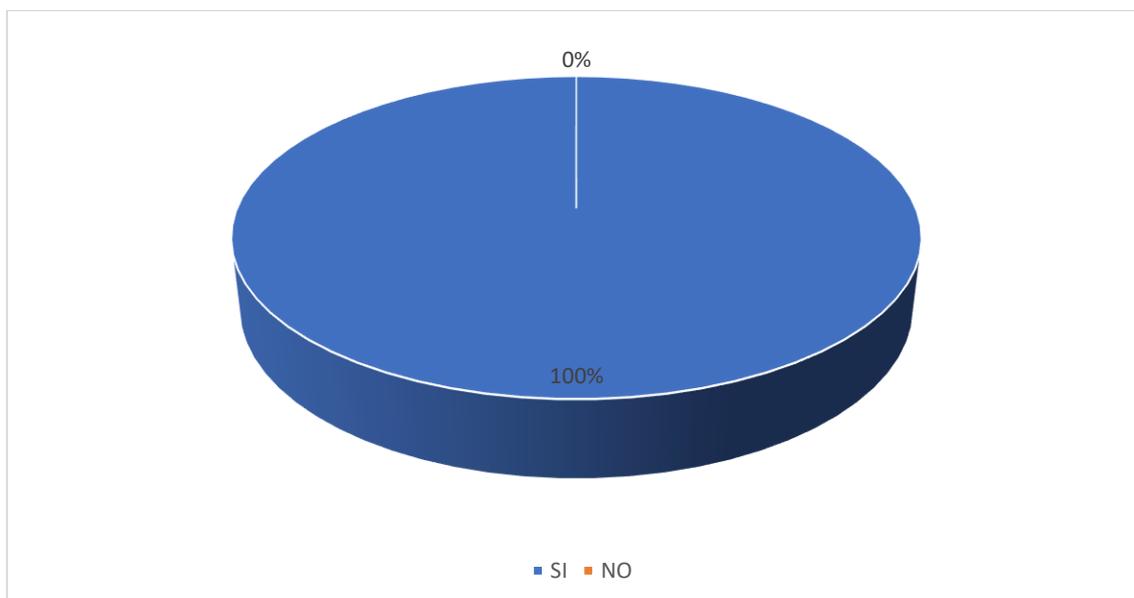
Análisis e interpretación de datos: La totalidad de los trabajadores manifiestan que si es necesario implementar un manual de funciones dentro de la federación deportiva de Bolívar, dado que esto permitirá que los trabajadores de dicha institución realicen sus actividades laborales de manera más eficiente y adecuada.

10.- ¿La implementación de un manual de funciones fomentara la eficiencia y excelencia laboral?

CUADRO N.º 10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

GRÁFICO N.º 10



Fuente: Trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar.

Elaborado por: Nathaly Roxana Barcenas Coles

Análisis e interpretación de datos: la totalidad de los trabajadores ha señalado que efectivamente un manual de funciones dentro de la federación deportiva de Bolívar ayudará a que se fomente la eficiencia y excelencia laboral de cada uno de los trabajadores.

4.2 Beneficiarios

Beneficiarios Directos

La primera beneficiaria directa de la presente investigación es la investigadora del mismo, puesto que me permite alcanzar mi título de tercer nivel, además los beneficiarios directos serán los trabajadores de la Federación Deportiva de Bolívar.

Beneficiarios indirectos

Los beneficiarios indirectos del presente proyecto serán la ciudadanía en general, deportistas, y demás personas que podrían tener interés en utilizar los resultados generados con el presente proyecto de investigación.

4.2 Impacto de la investigación

El impacto de la investigación se genera a nivel jurídico y social, principalmente en el desempeño de las actividades laborales que de lista los trabajadores de la federación deportiva de Bolívar, lo que se pretende con la investigación es cooperar con un documento crítico jurídico que demuestra la necesidad de implementar un manual de funciones para los trabajadores de la federación deportiva con la finalidad de alcanzar la Excelencia y eficiencia en el desempeño de las labores de los trabajadores de esta prestigiosa institución.

4.3 Transferencia de resultados

Los resultados de la investigación serán transferidos en la respectiva defensa de grado realizada ante el tribunal asignado por el Consejo Directivo de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, investigación que fue realizada bajo la recopilación de bibliografía y un estudio de campo efectuado en la Federación Deportiva de Bolívar considerándose como uno de los primeros estudios que beneficiarán a esta institución.

Conclusiones

- ◆ Se concluye que no existe un manual de clasificación de cargos y funciones para los trabajadores en federación deportiva de Bolívar, demostrando que la gestión de talento humano se la realiza de manera inadecuada, más por el deseo de colaborar de las personas que; por el perfil técnico y profesional que les abalice para cumplir una función.
- ◆ De acuerdo con el estudio de campo realizado se determinó que la Federación Deportiva de Bolívar necesita implementar un manual de clasificación de puestos y funciones para que sus trabajadores realicen sus actividades rigiéndose a las tareas asignadas según el cargo de manera eficiente y poder prestar un buen servicio a la ciudadanía.
- ◆ La implementación del manual en la institución permitirá que los trabajadores sean ubicados de acuerdo a sus competencias y perfil profesional evitando dejar vacíos en los cargos asignados e impedir la incompatibilidad de funciones y así alcanzar la excelencia laboral.

Recomendaciones

- Realizar una evaluación de desempeño a los trabajadores de la federación deportiva de Bolívar con la finalidad de reconocer cuál es su trabajo e identificar las falencias en las que incurre al momento de realizar sus funciones dentro de la institución.
- Planificar charlas, cursos y foros en los que se capacite a los trabajadores de la Federación Deportiva de Bolívar sobre los derechos laborales que les asisten como trabajadores, esto con la finalidad de fortalecer sus conocimientos en torno a los derechos que les asisten.
- Elaborar por parte de la Unidad de Talento Humano de la Federación Deportiva de Bolívar un manual de clasificación de cargos y funciones para determinar roles y competencias en las actividades que debe desarrollar cada uno de los trabajadores.

Bibliografía

- Badilla, A. E., & Bonilla, C. R. (25 de mayo de 2009). *Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22091.pdf>
- Castillo, C., Iriarte, K., Milla, N., & Vargas, R. (6 de noviembre de 2012). *Crecimiento y Excelencia Empresarial*. Obtenido de <http://crecimientoyexcelenciaempresarial.blogspot.com/2012/11/la-excelencia-laboral-en-la-empresa.html>
- Código de Trabajo. (2022). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Quito, Ecuador. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Código del Trabajo. (2020). Registro Oficial Suplemento 167. Obtenido de https://derechoecuador.com/uploads/content/2020/11/file_1604679569_1604679577.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Registro Oficial 449. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Cortés, M. (2020). *Ser Emprendedor* . Obtenido de Ser Emprendedor : <https://www.seremprendedor.info/como-lograr-la-excelencia-laboral/>
- Estatuto de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar. (2021). Acuerdo No. 021. Obtenido de <https://fedebolivar.org/wp-content/uploads/2017/09/Estatuto.pdf>
- Flores, F. (27 de enero de 2007). *poder judicial*. Obtenido de https://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/ifsp_conceptosjuridicosfundamentales-1.pdf
- Gaona, L. C. (2016). *EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CLIMA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FEDERACIÓN DEPORTIVA PROVINCIAL DE TUNGURAHUA*, Ambato, Ecuador . Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23143/1/Leslie%20Carolina%20Agua%20Gaona.pdf>

- González, S. (2009). El concepto de iniciación deportiva en la actualidad. *RETOS. Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, 14-20.
- Gutiérrez, M. C., & Madlum, C. G. (2012). ESTUDIO DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN PUESTO DE TRABAJO SELECCIONADO. *TUR y DES Revista de investigacion en turismo y desarrollo local*, 5(12). Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/turydes/12/iggm.html>
- Jerez, M. L. (21 de noviembre de 2014). *Entorno Empresarial*. Obtenido de <https://entorno-empresarial.com/excelencia-laboral/>
- Lima, J. F. (3 de mayo de 2016). *Knoow.Net*. Obtenido de <https://knoow.net/es/cieeconcom/gestion/eficiencia-en-el-trabajo/>
- Machuca, F. (4 de febrero de 2022). *Crehana*. Obtenido de <https://www.crehana.com/blog/empleabilidad/eficiencia-laboral/>
- Marquez, E. (15 de agosto de 2021). *Mi Trabajo*. Obtenido de <https://www.mitrabajo.news/reclutadores/Que-es-la-situacion-laboral-que-tipos-hay-y-ejemplos-de-ella-20210815-0007.html>
- Masaquiza, J. E. (2020). *La descripción de puestos y la elaboración del manual de funciones por competencias para el club deportivo Macará de Ambato*. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31006/1/591%20O.E..pdf>
- Murray, P. (2002). Gestión - Información - Conocimiento. *Biblios*, 4(14), 1-12.
- Núñez, P. (2002). Se puede determinar Qué son aquellas labores o tareas que las personas diariamente tienen que realizar. *RESLA* , 113-135.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&nrm=iso. ISSN 1315-9518.
- Rojas, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios* , 1-15. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

Sanabria, P. (2014). El concepto de calidad en las organizaciones: una aproximación desde la complejidad. *Universidad & Empresa*, 16(27), 165-213. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187241606007.pdf>

Santibañez, V. (2011). *ANÁLISIS Y DISEÑO DEL MANUAL DE FUNCIONES PARA UNA ENTIDAD PÚBLICA*. Universidad Nacional de Cuyo , Mendoza .

Vega, M., & Martinez, D. (2008). Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. *D*, 1-50. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_11_sp.pdf

Work Meter . (29 de mayo de 2013). *Work Meter* . Obtenido de https://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-52135403-pdf/docs/WorkMeter_-_eBook_sobre_Rendimiento_Laboral.pdf?_hsenc=p2ANqtz--MJ3jwntmuHwTE7q8751FnrsbuuZlgT80LxbOKug2C-YWLzgE6emewzYzAObkUu7eAQeMSPNE6lZ1d-JQoSfy4bkrMag&_hsmi=8750852

wrtagues. (2011). *El Manual como Herramienta de Comunicacion* .

Anexos



Guaranda, 28 de abril del 2022

Ingeniera.

Mariana Moyón

Administradora

FEDERACIÓN PROVINCIAL DEPORTIVA DE BOLÍVAR

Presente. -

Con un cordial saludo y deseándole éxito en sus funciones, me permito solicitar de la manera más comedida se digne autorizar realizar una investigación a la señorita BARCENES COLES NATHALY ROXANA, en la Institución que usted dirige, para que puedan desarrollar las actividades pertinentes que enmarcan el trabajo de (Proyecto de Investigación), previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República, con el con el tema. **ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FEDERACIÓN PROVINCIAL DEPORTIVA DE BOLÍVAR EN BÚSQUEDA DE LA EFICIENCIA Y EXCELENCIA LABORAL**, esperando tener una pronta respuesta ante nuestro pedido, de ante mano auguramos éxitos en sus funciones.

Por la atención al presente, me suscribo ante usted.

Atentamente

Nathaly Roxana Barcenes Coles

C.C. 0202219432

Egresada de la Carrera de Derecho

Autorizado
Lic. Janeth Meza (T.H.)

28-04-2022



FORMATO CUESTIONARIO
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

TEMA: “ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA PROVINCIAL DE BOLÍVAR EN BÚSQUEDA DE LA EFICIENCIA Y EXCELENCIA LABORAL”

Encuesta aplicada a los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar

Señale donde usted considere con una X

1.- ¿Conoce Usted lo que implica la eficiencia y excelencia laboral?

SI

NO

2.- ¿Las actividades laborales que usted desempeña están reguladas por un manual de funciones?

SI

NO

3.- ¿La Federación Deportiva de Bolívar le facilitó un manual de orientación para el desempeño de sus funciones?

SI

NO

4.- ¿Al ingresar a prestar sus servicios en la institución recibió un periodo de inducción para el desempeño eficaz de sus labores?

SI

NO

5.- ¿Usted como trabajador ha recibido disposición de cambio de sus funciones por sus superiores?

SI

NO

6.- ¿Conoce cuáles son sus derechos que le asisten como trabajador de la Federación Deportiva Provincial de Bolívar?

SI

NO

7.- ¿Para el desempeño de sus labores se ha respetado su perfil profesional?

SI

NO

8.- ¿Existe en la Federación Deportiva Provincial de Bolívar un manual de funciones?

SI

NO

9.- ¿Considera necesario implantar un manual de funciones en la Federación Deportiva Provincial de Bolívar?

SI

NO

10.- ¿La implementación de un manual de funciones fomentara la eficiencia y excelencia laboral?

SI

NO



Encuesta al personal administrativo de F.D.B



Encuesta al personal administrativo de F.D.B



Encuesta al personal técnico de F.D.B



Federación Provincial de Bolívar