



**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO**

**Colegio de Administración y Economía**

**Impacto de la puntualidad en el desempeño organizacional del equipo de Fútbol Profesional Masculino de la Universidad San Francisco de Quito**

**Josueh Alejandro Mejía Calle**

**Arturo Paredes, M.Sc., Director de Tesis**

Tesis de grado presentada como requisito  
para la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas

Quito, mayo de 2015

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO**

**Colegio de Administración y Economía**

**HOJA DE APROBACIÓN DE TESIS**

Impacto de la puntualidad en el desempeño organizacional del equipo de Fútbol Profesional Masculino de la Universidad San Francisco de Quito

**Josueth Alejandro Mejía Calle**

**Arturo Paredes, M.Sc.,**

\_\_\_\_\_

**Director de Tesis**

**Thomas Gura, Ph.D.,**

\_\_\_\_\_

**Decano del Colegio de Administración y Economía**

Quito, mayo de 2015

## © DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre: Josueth Alejandro Mejía Calle

C. I.: 171776138-9

Lugar: Quito- Ecuador                      Fecha: mayo de 2015

## DEDICATORIA

En primer lugar quiero agradecer a Dios por brindarme una gran y maravillosa Familia la misma que ha sido mi apoyo siempre, Mi ejemplar padre Carlos Leodan Mejía, mi hermosa madre María Teresa Calle y mi orgullo, mi hermano menor Carlos Andrés Mejía, ellos han sido mi fuerza, mi inspiración y mi apoyo toda mi vida, por eso ellos quiero que estén dentro de mi dedicatoria al concluir una etapa más de la vida, gracias, Pero como nunca me ha gustado ser mal agradecido ni egoísta no puedo dejar de nombrar a todas las personas que han pasado por mi vida enseñándome algo para ser mejor persona cada día por eso quiero dedicar este logro a toda mi familia, abuelitos, abuelitas, tíos primas, primos, así como también a todos mis amigos de barrio, colegio, equipos, universidad que más que eso se han convertido en mis hermanos y hermanas con las que he vivido momentos inolvidables y anécdotas que duraran toda la vida les agradezco por su apoyo, cariño, regaños, consejos y todo, este es un logro mío pero con la ayuda de todos en especial de mi familia y amigos de la Universidad con los que compartí más tiempo que con mi familia los 3 últimos años de carrera. Ellos me enseñaron que nunca es tarde para cumplir las metas que solo se debe seguir luchando día a día por los sueños y siempre con una sonrisa, siendo una mejor persona cada vez que te caes y levantas, así que gracias a todos no se me hace justo nombrar a uno u otro porque todas y todas son los mejores. Por ultimo como olvidarme de todos y cada uno de mis entrenadores, maestros y profesores que conocí a lo largo de mi vida estudiantil, pero en especial a mi tutor Arturo Paredes, que nunca perdió la esperanza en mí y siempre me dio ánimos para que acabe mi investigación, fue muy importante ese apoyo para poder lograr mi meta, Muchas Gracias a todos les dedico este logro.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco una vez más a todas las personas que supieron guiarme por el camino del bien en especial a mi familia, amigos, profesores, etc. Así como también a todas las personas que conforman la comunidad de la Universidad San Francisco de Quito (San Pancho), por todas las enseñanzas basadas en valores morales, éticos y de convivencia guiada con respeto, mucha unión y compañerismo. Es decir por abrir mis conocimientos a un pensamiento de Artes Liberales, donde se puede saber de todo y aprender de todo porque así es la única forma que se debe enfrentar la vida de la mejor manera abriéndose campo por la misma con inteligencia e innovación.

## RESUMEN

Esta Investigación tiene como finalidad comprobar que la Puntualidad es un tema muy importante dentro de una organización, empresa o Equipo de fútbol y que es un factor que influye en el rendimiento y comportamiento de los miembros de un equipo. Para comprobar esta afirmación, se investigó sobre este tema al equipo de Fútbol Profesional Masculino de la Universidad San Francisco de Quito, se llevó a cabo una investigación basada en las opiniones de los 40 miembros que forman el equipo, los mismos que están divididos en directivos, entrenadores o cuerpo técnico, cuerpo médico y jugadores los mismos que basados en sus experiencias personales, respondieron una encuesta basada en la escala de Likert realizada cara a cara por ser un número de encuestados relativamente pequeño, esta encuesta ayudó a comprobar o rechazar la hipótesis y responder a su vez la pregunta de esta investigación. Se comprobó la hipótesis relacionada con el impacto de la puntualidad en el desempeño del equipo de fútbol visto como una organización.

## **ABSTRACT**

The main purpose of this research is to determine how important is punctuality within an organization of any kind, in this case a soccer team. Punctuality is defined as an important factor which has great influence in team members' behavior and performance. In order to check this affirmation a research using the professional male soccer team of USFQ as a sample of organization. The research was conducted to the totality of the members of the team, which is composed by managers, coaches, technical staff, medical staff and players. These 40 members answered the survey based on their personal experience and perceptions. A Likert scale was used in most of the questions, the data analysis carried out in MS Excel, conducted to prove the hypothesis as true. In other words, punctuality is a main factor for an organizations' success.

## TABLA DE CONTENIDO

Resumen .....	7
Abstract.....	8
Tabla de contenido.....	9
TABLAS.....	10
FIGURAS .....	10
Introducción al problema.....	11
Antecedentes.....	11
El problema .....	15
Hipótesis .....	17
Pregunta de investigación.....	17
Contexto y marco teórico .....	17
Definición de términos .....	19
Presunciones del autor del estudio.....	20
Supuestos del estudio .....	20
Revisión de la literatura.....	22
Géneros de literatura incluidos en la revisión .....	22
Pasos en el proceso de revisión de la literatura .....	22
Formato de la revisión de la literatura .....	23
Metodología y diseño de la investigación .....	34
Justificación de la metodología seleccionada.....	35
Herramienta de investigación utilizada .....	35
Descripción de participantes.....	35
Fuentes y recolección de datos .....	36
Análisis de datos.....	38
Detalles del análisis .....	38
Importancia del estudio .....	53
Conclusiones.....	55
Respuesta a la pregunta de investigación .....	55
Referencias .....	59
ANEXO A: Encuesta aplicada al equipo.....	60

## TABLAS

Tabla 1 Número de Miembros de acuerdo a su edad .....	38
Tabla 2 Número de miembros de acuerdo a la edad y rol dentro del Equipo de fútbol USFQ	39
Tabla 3 Número de miembros y porcentaje de importancia.....	40
Tabla 4 Tiempo de llegada de los miembros del equipo al entrenamiento .....	41
Tabla 5 Tiempo de antelación conveniente para llegar al entrenamiento .....	42
Tabla 6 Nivel de puntualidad de los miembros del equipo con sus porcentajes .....	43
Tabla 7 Número y porcentaje de miembros, que dicen que puntualidad es.....	44
Tabla 8 Significado de la puntualidad para los miembros del equipo.....	45
Tabla 9 Problemas que pueden surgir por falta de puntualidad en el equipo, según los miembros del mismo.....	46
Tabla 10 Frecuencia de puntualidad en la asistencia a los entrenamientos por parte de los miembros del equipo.....	47
Tabla 11 Opinión sobre si la puntualidad es un factor importante para mejorar el rendimiento de los deportistas del equipo de fútbol .....	48
Tabla 12 Llegar tarde al entrenamiento se puede considerar una falta de respeto, según los miembros del equipo.....	49
Tabla 13 Afecta la falta de puntualidad el comportamiento del grupo .....	49
Tabla 14 La puntualidad puede influir en el desempeño colectivo del equipo .....	50
Tabla 15 Puede generar problemas o conflictos dentro del grupo la falta de puntualidad.....	51

## FIGURAS

Gráfico 1 Número de miembros de acuerdo a su Edad.....	38
Gráfico 2 Número de miembros de acuerdo a su edad y rol dentro del equipo .....	39
Gráfico 3 Número de miembros-Porcentaje de importancia .....	40
Gráfico 4 Tiempo de llegada al Entrenamiento de miembros-porcentaje .....	41
Gráfico 5 Tiempo de antelación conveniente para llegar al entrenamiento según miembros del equipo.....	42
Gráfico 6 Nivel de puntualidad de los miembros del equipo y sus Porcentajes.....	43
Gráfico 7 Número y porcentaje de miembros, que dicen que puntualidad es.....	44
Gráfico 8 Significado de la puntualidad según Número de Miembros y Porcentajes.....	45
Gráfico 9 Problemas que pueden surgir por falta de puntualidad en el equipo.....	46
Gráfico 10 Frecuencia de puntualidad en la asistencia a los entrenamientos.....	47
Gráfico 11 Puntualidad como factor importante para mejorar el rendimiento.....	48
Gráfico 12 Llegar tarde al entrenamiento es una falta de respeto, según los miembros del equipo.....	49
Gráfico 13 Afecta la falta de puntualidad el comportamiento del grupo .....	50
Gráfico 14 La Puntualidad puede influir en el desempeño colectivo del equipo .....	51
Gráfico 15 La falta de puntualidad genera dentro del grupo problemas o conflictos .....	52

## INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA

Esta investigación tiene como propósito comprobar si la puntualidad puede llegar a ser un factor que influya en el desempeño organizacional tanto individual como colectivo del equipo profesional de Fútbol de la Universidad San Francisco de Quito. Se ha adoptado un punto de vista del equipo como una organización, donde las autoridades de la Universidad son la cabeza y el cuerpo técnico conjuntamente con los jugadores son los encargados de cumplir las metas y objetivos establecidos. Por ende esta investigación tiene como enfoque principal la puntualidad como un valor importante dentro de la cultura organizacional en donde lo primordial es respetar las reglas y normas de convivencia organizacional para que así una organización exponga una identidad distintiva. Debido a que la puntualidad en los países de la Región Andina es una costumbre que no tienen todos, se creó la costumbre de llegar 5, 10 y hasta 15 minutos tarde a una cita, reunión o sesión de entrenamiento; lo cual es un problema porque muchas personas ahora ven esto como normal y resulta que nuestra sociedad ve como normal llegar atrasado y anormal llegar puntual. Estos antecedentes resultan interesantes porque se estima comprobar si la puntualidad influye en el desempeño tanto personal como colectivo de los miembros del equipo así como también si tiene mucho que ver con el logro de objetivos, éxito organizacional de este equipo.

### **Antecedentes**

Las escuelas de Administración se enfocaban en enseñar a sus alumnos, aspectos técnicos de la disciplina, de distintas materias que resultan de relevancia en esta carrera, las mismas que son Economía, Contabilidad y Finanzas; sin darle la importancia debida a los aspectos interpersonales o de comportamiento humano así como también a sus aptitudes,

resultando una enseñanza incompleta, por ende a finales de la década de los 80, varios profesores de Administración se dieron cuenta que el tema del comportamiento humano, debe ser un tema gran importancia y relevancia ya que de esta manera se puede medir la eficiencia tanto de los empleados así como también de gerente; por este motivo estos profesores determinaron y concluyeron que también se debe enseñar temas relacionados con el comportamiento humano dentro de esta carrera, ya que las habilidades interpersonales que puedan alcanzar a tener los gerentes de las distintas empresas, ayudara a que se mantenga y contrate individuos o empleados con alto rendimiento, con el fin de obtener objetivos y metas propuestas. En fin, las relaciones interpersonales o relaciones sociales dentro de las instituciones, empresas o compañías de cualquier índole entre los empleados sin importar el rango tienen una gran relación con la satisfacción laboral de manera general (Stephen. Robbins & Timothy. Judge, 2013).

Por ende el Comportamiento Organizacional puede ser definido como una rama de la Administración que tiene como objetivo estudiar el efecto que tiene el comportamiento de los individuos o grupos de trabajo dentro de una organización y de esta manera saber cómo estas actitudes influyen en el desarrollo, desempeño y estructura de la empresa; para de esta manera poder mejorar la eficiencia y eficacia. También cabe recalcar que el Comportamiento Organizacional así como estudia de manera específica en las situaciones de ámbito laboral, dentro de estas situaciones podemos encontrar comportamientos relacionados con cuestiones de trabajo, el ausentismo, la rotación de personal, la productividad, el desempeño humano y la administración; Así como también se puede relacionar al Comportamiento Organizacional temas de vital importancia para la organización como la motivación, actitudes, poder del líder; estructura y procesos grupales, aprendizaje, desarrollo- percepción de actitudes, procesos de cambio, conflicto,

diseño del trabajo y estrés laboral; para que estos temas puedan ser entendidos de la mejor manera. Los administradores o gerentes de las empresas deben apoyarse en algunas ciencias específicas como la Psicología, Psicología Social, Sociología y Antropología; ya que así van a entender de mejor manera los comportamientos de los individuos o personas que forman parte de la estructura organizacional de una Empresa, Organización o Equipo de Trabajo. Es importante tener conocimiento o apoyarse en estas ciencias ya que, cada una de estas abarca una unidad de análisis y conjuntamente ayudan al análisis del comportamiento organizacional, tanto de manera global como individual de los integrantes o individuos que forman parte de las organizaciones, empresas o equipos de trabajo. Por ejemplo la Psicología nos ayuda a entender o analizar los comportamientos de una persona y sus actitudes frente a otras personas, la Psicología Social nos permite saber cómo los individuos se comportan dentro de un grupo y la influencia que pueden tener hacia las demás persona, también si estos pueden adaptarse al trabajo grupal o no. La Sociología nos permite saber cómo los individuos se adaptan a los cambios y socializan con nuevos integrantes de la empresa o grupo tomando en cuenta su cultura con el fin de alcanzar un objetivo común. Por último la Antropología nos ayuda a entender las culturas o sociedades con el fin de saber o aprender más sobre los seres humanos, sus tradiciones y actividades (Stephen. Robbins & Timothy. Judge, 2013).

El Comportamiento Organizacional es un tema muy importante al momento de dirigir una Empresa, Organización o Equipo de trabajo de cualquier índole, ya que nos permite saber el porqué de algunos comportamientos o actitudes de los integrantes o individuos y también que los motiva a que piensen así o tengan esos comportamientos y una vez se conozca los motivos de estos comportamientos, se puede tomar decisiones en base a un objetivo y también se puede evitar conflictos personales dentro de la

organización, logrando que los individuos obtengan un mejor desempeño tanto individual como grupal y así se cumplan de manera eficiente y eficaz de las metas a corto o largo plazo de la organización (Stephen. Robbins & Timothy. Judge, 2013).

Un tema importante dentro del Comportamiento Organizacional debe ser la Puntualidad, ya que es un valor o norma de respeto hacia las demás personas, así como también es una forma de demostrar personalidad, nuestro profesionalismo y nuestra eficacia, ya que si somos puntuales podemos tener cumplir a tiempo con todas nuestras obligaciones tanto profesionales como personales, la puntualidad debe considerarse como una norma de respeto y disciplina, en fin debe ser un valor que venga conjuntamente con la cultura de cada persona no debería ser opcional, debería ser una norma que todos cumplamos y entendamos que solo así podremos cumplir las metas y objetivos a tiempo. El problema puede surgir cuando este valor se irrespeta y no se lo cumple, esto es lo que suele suceder en algunos lugares de la Región Andina, específicamente en Ecuador, donde se creó la mal llamada “hora ecuatoriana” y las personas creen que llegar 15 minutos tarde, a la hora citada, es normal lo cual está mal. Pero el problema está en que las personas puntuales acepten esta condición, por lo tanto en esta investigación vamos a analizar cuan influyente es la puntualidad en la consecución de objetivos en una organización o Equipo de Fútbol, como un grupo de individuos dejo atrás esa mala enseñanza de la hora ecuatoriana y siendo puntuales han logrado alcanzar metas u objetivos propuestos a corto y largo plazo (Vivero, 2012).

## **El problema**

El tema de la puntualidad surge desde el punto de vista que es un valor que ha existido desde el principio de los tiempos y que representa algo muy importante dentro de la vida cotidiana de cualquier persona en cualquier parte del mundo, ya que la puntualidad es considerada como una regla básica de la educación, la misma que es enseñada desde los primeros años de vida de un ser humano, por parte de sus familiares, ya que los padres, abuelos, hermanos y tíos se convierten en el ejemplo de un niño por ende la familia o hogar es la primera escuela a donde asistimos. La puntualidad puede ser considerado más que un valor, una regla de disciplina para el resto de nuestras vidas, ya que de esta manera las personas haremos las distintas actividades que se nos encarguen de manera puntual o a tiempo y de esta manera también poder lograr desarrollar una personalidad de respeto hacia los demás con la cual se puede tener una convivencia más armónica en cualquier ámbito de la vida. Ser puntual es simplemente serlo o no, ya que no se puede ser más o menos puntual, es un valor concreto serlo o no serlo, así como tampoco puede existir el algunas veces soy puntual y algunas no; ya que ser una persona puntual aparte que habla de nuestra formación o personalidad también nos puede dar una ventaja ante las circunstancias diarias que se nos puedan presentar en la vida cotidiana; es decir, que si tenemos alguna clase de reunión, cita, entrenamiento o entrevista y sabemos que desde nuestra casa a ese sitio donde se efectuara cualquiera de estos eventos hay una duración de tiempo de 45 minutos, uno debe calcular siempre tomando en cuenta que en el camino puede existir o suscitarse cosas fuera de nuestro control como tráfico en hora pico, lluvias, accidentes o cualquier evento de fuerza mayor. Debemos ser precavidos y así tendremos una ventaja hacia las demás personas que toman estas circunstancias como excusa para llegar de manera atrasada o impuntual al lugar del evento. La puntualidad también debe ser

considerada como un factor de calidad ya que si cumplimos nuestros objetivos o realizamos nuestras obligaciones a tiempo, tanto nuestros clientes como nuestros jefes estarán satisfechos, logrando así poner en alto el nombre de la institución a la que representamos así como también nuestro propio nombre (Juárez, 2012).

La puntualidad también habla sobre la cultura en la que los individuos han crecido y de la cual han ido tomando ejemplo, el problema surge aquí cuando una cultura no considera la puntualidad como un valor de vital importancia para una convivencia armónica y se acostumbra a dejar pasar eventos, que parecen pequeños y que a la larga se vuelven grandes problemas y pueden hasta dañar la imagen de todo un continente por solo un factor cultural. Es como el conocido refrán “por uno, pagan todos”, por ejemplo los latinos somos considerados impuntuales con relación a los demás continentes porque por en algún momento del tiempo se empezó a ver la puntualidad como algo no tan importante y se empezó a ver la impuntualidad como normal la misma que ahora se ha convertido en un mal hábito el mismo que se justifica con la excusa en una frase mal elaborada que dice “es que los latinos somos así” lo cual ha ocasionado que muchos países latinos tomen esto como una característica cultural, como por ejemplo en el Ecuador. Es común escuchar que siempre hay una excusa para la impuntualidad y si no la hay, pues las personas se respaldan en la hora ecuatoriana logrando así que los demás acepten sin problemas el atraso o la impuntualidad de cualquier sujeto como si pasara nada por llegar tarde por ende esto está ocasionando que los buenos modales o valores de respeto se vayan perdiendo hacia uno mismo, ya que el llegar a tiempo debe considerarse en primera instancia una forma de respeto hacia uno mismo y luego hacia los demás. (Ubilla, 2015).

## **Hipótesis**

- a) La Puntualidad tiene un impacto positivo en el desempeño tanto individual como colectivo del Equipo de Fútbol Profesional de la Universidad San Francisco de Quito.

## **Pregunta de investigación**

*¿Cómo y hasta qué punto la puntualidad puede llegar a influir en el desempeño organizacional individual y colectivo del equipo de Fútbol profesional de la USFQ?*

## **Contexto y marco teórico**

Analizar si la puntualidad tiene un impacto positivo en el comportamiento y desempeño organizacional tanto individual como colectivo de los jugadores del equipo de fútbol profesional de la Universidad San Francisco de Quito, con el fin de analizar los factores positivos que conlleva la puntualidad de una persona o jugador dentro del equipo de manera social y psicológica así como también la importancia que tiene la puntualidad y por último saber que problemas organizacionales pueden suscitarse si la puntualidad no es respetada.

### **El propósito del estudio.**

Se comprobaría o no que la Puntualidad es un factor influyente en el desempeño organizacional de los jugadores de fútbol profesional de la USFQ.

Comprobar que la puntualidad puede llegar a ser un factor de éxito y ventaja competitiva.

Comprobar que la puntualidad ayuda a obtener un ambiente laboral de calidad.

Comprobar si la falta de puntualidad genera discusiones o problemas dentro del equipo.

### **El significado del estudio.**

Es importante porque la puntualidad es un valor que en la región Andina, específicamente en el Ecuador se está perdiendo y esto es un tema de vital importancia porque la puntualidad ayudaría a que la sociedad sea más efectiva y que logre sus metas u objetivos a tiempo, también el ser puntual puede llegar a representar un ventaja competitiva en un Mercado impuntual o donde existe la hora ecuatoriana. Este estudio puede ser útil para comprobar que la puntualidad es un factor de cambio y ayudaría a que las personas se den cuenta que siendo puntuales se puede lograr obtener objetivos a corto y largo plazo así como también que si existe un ambiente laboral donde prima la puntualidad el trabajo será de calidad.

### **Definición de términos**

Puntualidad, el significado de esta palabra es llegar a tiempo a un lugar convenido. (Rale, 2014).

Desempeño organizacional: es la acción o manera que tienen los distintos jugadores de sobresalir individualmente dentro del equipo en cada entrenamiento (Rale, 2014).

Comportamiento organizacional: Manera de comportarse de los miembros del equipo, entre ellos tanto dentro de los entrenamientos y partidos así como también fuera de ellos (Rale, 2014).

Cognitivo: Perteneciente al conocimiento que se tiene de las cosas (Rale, 2014).

Afectivo: Perteneciente a un sentimiento de afecto (Rale, 2014).

Disonancia: Escasez de conformidad que naturalmente debe tener algo, como inconformidad entre las actitudes y el comportamiento dentro del equipo (Rale, 2014).

Discrepancia: Desigualdad en la comparación de dos cosas entre sí, como actitudes y comportamiento (Rale, 2014).

Congruencia: Es una relación lógica entre dos o más cosas, o actitudes (Rale, 2014).

Facilitación Psicológica: Es el grado de influencia que llegan a tener algunos jugadores dentro del equipo (Stephen. Robbins & Timothy. Judge, 2013).

### **Presunciones del autor del estudio**

Entre las presunciones que tenemos de esta investigación:

- El tema investigado tiene influencia en el comportamiento de los miembros del equipo de fútbol profesional de la USFQ.
- Que algunos artículos de estudios sobre el tema investigado, pueden ayudar a demostrar la importancia que tiene la puntualidad en cualquier ámbito de la vida cotidiana y aún más en la vida laboral o deportiva.
- La Puntualidad es un valor de respeto con el cual se puede llevar una convivencia de calidad dentro de una organización, grupo o equipo de fútbol. Así como también que tipo de inconvenientes o problemas puede traer el incumplimiento de este valor.

### **Supuestos del estudio**

Entre mis supuestos con respecto al tema que vamos a investigar, puedo decir que se supone que los miembros o jugadores elegidos para conformar el equipo profesional de fútbol están en óptimas condiciones de salud y libres de cualquier lesión, así como también se supone que ningún jugador ha sufrido ninguna calamidad doméstica o algún tipo de

accidente y por último se supone que los 28 jugadores que conforman el plantel tienen un alto nivel de compromiso con el equipo y van a respetar las normas de disciplina, principalmente la de puntualidad en los entrenamientos, partidos y reuniones, con el fin de obtener los objetivos planteados por los directivos y cuerpo técnico, los mismos que son obtener los mejores resultados en los partidos, tanto de local como visitante, en donde los partidos de local son los más importantes porque no se puede perder ni empatar, solo ganar.

## **REVISIÓN DE LA LITERATURA**

La revisión literaria se realizara bajo los parámetros de investigación sobre el tema principal y sus subtemas por medio de los cuales llegaremos a comprobar si el tema tiene relevancia o no, para lo cual se utilizara fuentes específicas como libros y artículos de sitios web, ya que son los medios más accesibles, Esta investigación engloba el tema Comportamiento Organizacional pero se enfoca en un punto específico que es la puntualidad como un factor influyente en el desempeño y comportamiento de los miembros de una empresa, organización o grupo de trabajo, es este caso miembros de un equipo de Fútbol profesional.

### **Géneros de literatura incluidos en la revisión**

#### **Fuentes.**

Las fuentes que vamos a utilizar en esta investigación son, el libro de Comportamiento Organizacional de Stephen Robbins & Timothy A. Judge y dos Artículos sobre la Puntualidad encontrados en Sitios web de Periódicos y de un sindicato. Ya que son las fuentes más confiables y relevantes que se pudo encontrar para poder realizar esta investigación. También utilizaremos el diccionario de la Real Academia de la lengua para la definición de algunos términos.

### **Pasos en el proceso de revisión de la literatura**

En primer lugar llegue a las fuentes por recomendación de mi profesor que me supo guiar para encontrar un libro que me ayude con el tema de investigación para que de esta manera pueda desarrollar la misma de la mejor manera y también pude llegar a encontrar artículos en sitios web de periódicos reconocidos en el país que nos hablan sobre la

puntualidad y el problema que existe cuando no se cumple esta norma de disciplina, así como también un artículo de un Sindicato en donde hacen mención a la importancia de la puntualidad en una grupo de trabajo o una organización, temas que se encuentran tomados en cuenta en los antecedentes y definición del problema. Las demás fuentes serán utilizadas en los distintos temas de la investigación.

### **Formato de la revisión de la literatura**

La revisión de esta investigación será por tema encontrado, ya que de esta manera podremos ver la importancia de cada uno de estos temas y como estos se relacionan o conectan con el tema central de la investigación el mismo que es la puntualidad.

#### **Tema 1: Las Actitudes y Satisfacción en el Trabajo:**

Existen varios temas de vital importancia dentro del comportamiento Organizacional, entre estos tenemos o podemos encontrar las actitudes que tienen o deben tener los miembros de la organización, en el caso de nuestra investigación dentro del equipo, estas actitudes son las que ayudaran al desempeño individual y colectivo de todos y cada uno de los miembros, con el afán de que el equipo pueda cumplir todos los objetivos y metas propuestas para el tiempo de competencia (Stephen. Robbins & Timothy. Judge, 2013).

#### **Tema 2: Tres Principales componentes de las actitudes:**

Cabe recalcar que las actitudes tienen tres principales componentes los mismos que se dividen en componente cognitivo, afectivo y del comportamiento, estos componentes van entrelazados ya que cuando un miembro del equipo llega a dar señales de que tienen dentro de sus actitudes o afirmaciones uno de estos componentes, esta señal termina

llevando a que también sienta los otros dos componentes por ejemplo, si un jugador llega de manera frecuente tarde a un entrenamiento y los miembros del cuerpo técnico no le recriminan esto, otro miembro del equipo puede sentir que puede llegar tarde, pero cuando llega tarde es recriminado, entonces podrá optar por ir a otro equipo en donde le traten mejor. Este pensamiento puede consolidar los tres componentes que tienen las actitudes ya que el cognitivo nos ayuda a que el miembro describa de acuerdo a su creencia como están las cosas dentro del equipo, el afectivo es el momento emocional o sentimental en el que se encuentra luego de su creencia de cómo están las cosas y por último el de comportamiento es la forma que actuara el miembro luego de que los otros dos componentes entren en acción, es decir la decisión de buscar otros rumbos. Por lo tanto, para entender de mejor manera estos componentes, debemos tener muy claro el concepto de los mismos, ya que así asimilaremos porque estos son complementos el uno del otro (Stephen. Robbins & Timothy. Judge, 2013).

Se puede afirmar que el comportamiento cognitivo es el segmento de opinión o creencia que tiene un miembro de una actitud; es decir, que es lo que primero se le viene a la mente al individuo con relación a cómo actuar frente a una situación dentro del equipo. Por otro lado el componente afectivo nos explica que es el segmento emocional o sentimental de una actitud, es decir cuánto afecta una situación de manera sentimental o anímica a un miembro del equipo y por último el componente del comportamiento es como se comportara después de suscitarse dicha situación este miembro del equipo, en este caso de investigación si existe falta de puntualidad por otros miembros del equipo y este miembro está acostumbrado a ser puntual, esta situación conllevará a que este miembro crea que eso no está bien y sienta incomodidad al ver los directivos o cuerpo técnico no hagan nada por lo tanto decidirá irse. Es decir de manera más clara los componentes son lo

que el miembro cree, lo que siente y cómo actúa, en fin el comportamiento siempre concuerda con las actitudes (Stephen. Robbins & Timothy. Judge, 2013).

### **Tema 3: ¿Comportamiento siempre concuerda con las actitudes?**

Según León Festinger, las actitudes siguen al comportamiento de una persona, ya que muchas veces las personas van cambiando las cosas que dicen de manera que estas no se vayan en contra de la manera en que actúan. Dicho de otro modo, las personas dicen las cosas y tratan de hacer lo que dicen o actuar con la misma forma que dicen las cosas. Las investigaciones de Festinger concluyen que estas actitudes son parte de la disonancia cognitiva, que significa las distintas incompatibilidades que puede llegar a tener una persona entre una o algunas actitudes así como también entre el comportamiento y las distintas actitudes. Cabe recalcar que estas incompatibilidades causan a las personas cierta incomodidad, consecuentemente estas buscan la manera de poner en un balance su disonancia o mejor dicho buscan una estabilidad de actitudes en donde su disonancia sea mínima (Stephen. Robbins & Timothy. Judge, 2013).

Festinger también llega a la conclusión de que las personas buscan que exista un equilibrio entre sus actitudes y sus maneras de comportarse frente a estas, ya que la mismas pueden ayudar a reducir la discrepancia, así como también nos dice que las personas deben primar con el ejemplo dentro de una organización, sociedad o grupo. En nuestro caso la importancia que se le dé a un tema específico, en este caso la puntualidad, resulta ser un factor moderador de las actitudes así como también la influencia. Para que los jugadores empiecen a ser puntuales, los miembros del cuerpo técnico deben dar la mayor importancia a la puntualidad y primar con el ejemplo y siempre llegar puntual o minutos antes de la práctica para que de esta manera los jugadores se vean influenciados por las actitudes de

los miembros del cuerpo técnico, y consecuentemente que los jugadores respeten los horarios. Esto contribuye a que las actitudes dentro del grupo sean mayormente o completamente positivas y exista también un comportamiento encaminado al cumplimiento de los objetivos, así la puntualidad es una norma que todos deben respetar sin excepción alguna, desde el directivo del club hasta los jugadores, ya que así los componentes cognitivo, afectivo y de comportamiento serán positivos y de calidad, así como también los factores moderadores. Por último se debe brindar recompensas o reconocimiento a los jugadores que cumplan de mejor manera con esta norma de trabajo, ya que de esta forma se cumple el tercer factor moderador que Festinger menciona en su investigación de las actitudes, el mismo que es las recompensas hacia los miembros destacados. Dentro del equipo podrían ser premios económicos, implementos deportivos o un simple reconocimiento público, lo mismo que ayudará a que los otros jugadores se motiven a ser más puntuales dentro del equipo y con esto se logrará que los miembros del equipo tengan menos tensión (Stephen. Robbins & Timothy. Judge, 2013).

#### **Tema 4: Variables Moderadoras:**

Existen otras investigaciones más recientes que afirman de manera contundente que las variables moderadoras fortalecen las relaciones entre los miembros de una organización (en este caso dentro del equipo), por ende si se saben manejar estas variables el ambiente de trabajo en los entrenamientos será de excelencia y calidad (Stephen. Robbins & Timothy. Judge, 2013). Cabe recalcar que las variables moderadoras con mayor influencia en las actitudes son la importancia de las mismas, la congruencia con el comportamiento, la accesibilidad que un individuo experimenta, así como también las presiones sociales. Esto nos quiere dar a entender que dichas variables nos ayudan a ver cuáles son las actitudes de los jugadores que deben ser consideradas más importantes y cuáles de estas

tienen relación con su comportamiento; así como también cuales les abren nuevas oportunidades o les cierran las mismas. Es decir, la importancia que le den los jugadores a la puntualidad en todas las actividades que tengan que realizar con el equipo, así como también cual es el comportamiento de los jugadores al ver que todos son puntuales. También se considera la facilidad que tienen los mismo para llegar puntuales y por ultimo entender como manejan las presiones sociales, deportivas y diligénciales los jugadores para obtener los mejores resultados en los partidos, ya que al momento en que se presentan estas presiones, empiezan también a aparecer las discrepancias entre las actitudes y comportamiento de cada uno de los jugadores (Stephen. Robbins & Timothy. Judge, 2013).

### **Tema 5: Principales Actitudes hacia el Trabajo:**

Otro punto muy importante dentro del Comportamiento Organizacional son las distintas actitudes que tienen los miembros de una empresa o equipo, principalmente hacia el trabajo. Estas actitudes consisten en un número limitado de reacciones que demuestran que tan positivas o negativas son las relaciones dentro del trabajo. Por ejemplo, si el ambiente está acorde a lo que la organización o equipo está buscando. Entre las actitudes más importantes dentro del ambiente laboral están; la satisfacción laboral, el involucramiento en el trabajo y el compromiso organizacional, por ultimo también se debe tomar en cuenta el apoyo organizacional que existe dentro del equipo y el involucramiento de los trabajadores o compromiso del empleado (Stephen. Robbins & Timothy. Judge, 2013).

#### **Subtema 5.1: La Satisfacción Laboral**

La Satisfacción Laboral, son las actitudes que tienen los miembros de la organización o los jugadores del equipo, las mismas que se dan dependiendo el cargo o

puesto que ocupe dentro del equipo. Estas actitudes o sentimientos pueden ser positivos si el jugador o empleado tienen un alto nivel de satisfacción en su puesto o rol dentro del equipo. Así, si el jugador no se siente bien o no está de acuerdo dentro del rol que el entrenador le da en el equipo, puede ocasionar que su satisfacción laboral disminuya lo que puede a su vez también ocasionar que este jugador prefiera dar un paso al costado y dejar de entrenar o jugar o actuar de manera disciplinada. Es por este motivo que se debe tratar de que todos los jugadores tengan satisfacción dentro del equipo y esto se lograría conociendo las necesidades de cada uno de los jugadores así como también haciendo que se respeten las normas y reglas disciplinarias del equipo, un vivo ejemplo puede ser que si existe puntualidad por parte de todos los jugadores se podrá empezar los entrenamientos de manera que este planificada con los tiempos exactos y de esta manera cumplir el objetivo de cada entrenamiento, sin interrupciones de índole horaria, para que así los jugadores se sientan respetados y el ambiente de trabajo sea de calidad y encaminado al mismo objetivo que es ganar cada fin de semana los partidos y lograr al final de la temporada ser campeones, con lo cual se puede ascender a la siguiente categoría profesional. Es decir, un factor importante para tener satisfacción laboral puede ser la puntualidad, porque si se respeta esta norma los jugadores podrán distribuir su tiempo de mejor manera y no se sentirán incómodos al momento que les toque hacer otras actividades, tanto personales como educativas (Stephen. Robbins & Timothy. Judge, 2013).

### **Subtema 5.2: Involucramiento Laboral**

El involucramiento laboral, es un sentimiento que va de la mano con la satisfacción laboral, ya que nos ayuda a ver como se identifica el jugador con su puesto dentro del equipo, desde el punto de vista psicológico y de acuerdo a este nivel de satisfacción se podrá saber que tan bien se relaciona con los otros jugadores dentro del equipo (Robbins,

2013 (11)). Por esto los jugadores que lleguen a tener un nivel óptimo de involucramiento en el equipo, podrían llegar a cumplir los objetivos tanto personales como grupales y realizaran cualquier actividad con sacrificio con el único pensamiento de conseguir las metas que persigue el grupo o equipo. Esto también quiere decir que dependiendo del involucramiento que tenga el jugador puede llegar a tener un alto nivel de facultación psicológica para con los demás compañeros, es decir puede llegar a tener mayor influencia dentro del grupo, lo cual daría como resultado que todos los compañeros lo vean como líder e imiten ciertos comportamientos o actitudes. Esto puede dar a entender que si este jugador es puntual siempre, puede pedir al grupo ser siempre puntuales y exigir con el ejemplo; por lo tanto como es un líder los demás trataran de hacerle caso y así se formara un grupo unido y encaminado a un mismo fin. Al momento en que este jugador se convierte en un líder, puede empezar a hacerles sentir a los demás jugadores que son importantes dentro del equipo apoyándoles en cualquier decisión que tomen, así esta no sea tan buena, ya que así los jugadores cada vez tomaran más confianza y mejorar a menudo con los entrenamientos, consejos y el ejemplo de su líder, con esto se obtendrá que los jugadores tengan actitudes positivas y tomen la decisión de seguir en el equipo (Stephen. Robbins & Timothy. Judge, 2013).

### **Subtema 5.2: El Compromiso Laboral**

El compromiso laboral es otra de las principales actitudes hacia el trabajo que debe tener un empleado o en este caso de investigación un jugador ya que, esta actitud es el apego o la importancia que le da este jugador al equipo de la USFQ, mejor dicho el sentimiento emocional que le provoca a este pertenecer al equipo, así como también el valor que le da a las normas disciplinarias que tienen dentro del mismo (Stephen. Robbins & Timothy. Judge, 2013). También existen varios estudios que nos demuestran que el

compromiso va de la mano con la productividad laboral, es decir que si los jugadores tienen un alto compromiso para con el equipo su productividad también será de calidad. Aquí se puede comparar esta afirmación con esta investigación ya que si los jugadores del equipo son puntuales, nos dan a entender que tienen un alto compromiso con el equipo y a su vez su productividad dentro del campo de juego será mejor cada día. Al momento de llegar puntuales a los entrenamientos podrán realizar todo el trabajo planificado por los entrenadores y de manera grupal, por ende un jugador no podrá sacar ventaja frente a otro por este motivo. Es decir, existirá una competencia sana y positiva dentro del equipo por parte de todos los jugadores; así jugaran los que en verdad estén en el más óptimo nivel tanto emocional como deportivo, sin olvidar los que mejor cumplan las reglas disciplinarias (Stephen. Robbins & Timothy. Judge, 2013).

Finalmente, también es importante recalcar que los jugadores más antiguos tendrán más disciplina y respeto ante la organización o equipo que los nuevos por eso estos deben convertirse en los líderes o guías de los nuevos jugadores. De esta manera estos estarán satisfechos con el trato o el ambiente del equipo, así como también para que se involucren y comprometan rápidamente con el equipo y así obtener los objetivos planteados por los directivos y cuerpo técnico del equipo. Es importante enfatizar que si los jugadores antiguos han perdido el involucramiento dentro del equipo, se presentarán actitudes negativas y esto afectará rotundamente el ambiente del equipo; así como también el rendimiento colectivo del mismo. Por ejemplo, se puede notar cuando un jugador antiguo ha perdido el involucramiento o compromiso, al momento en que empieza a incumplir la principal regla del equipo, la la puntualidad, lo cual trae consigo problemas internos, ya que si el jugador más antiguo y experimentado empieza a tomar estas actitudes los jugadores menores y nuevos empezaran a imitar esta forma de comportamiento, con la

consecuente pérdida de autoridad del cuerpo técnico. Por lo tanto, las consecuencias llegaran a ser el no cumplimiento de los objetivos por falta de compromiso en los horarios de entrenamiento y a su vez por este motivo no se cumplen las planificaciones por falta de tiempo y así un sin número de problemas solo con una actitud de un jugador. Es por esto que los directivos y cuerpo técnico deben siempre estar pendientes de las actitudes de todos los jugadores y más aun de los más antiguos o influyentes así como también ver la forma siempre de mantenerlos motivados y comprometidos (Stephen. Robbins & Timothy. Judge, 2013).

### **Tema 6: Apoyo Organizacional Percibido:**

A pesar de que lo anterior escrito habla sobre las actitudes más importantes dentro del ambiente del trabajo, también se debe tomar en cuenta dos actitudes importantes en donde una es por parte de los directivos, cuerpo técnico y médico de la organización o equipo hacia los jugadores y la otra es un nuevo concepto o tendencia sobre el involucramiento del empleado o jugador, la primera es conocida como el Apoyo organizacional percibido y la siguiente se llama el compromiso del empleado. Apoyo organizacional percibido es simple y sencillamente el nivel de creencia que tienen los empleados sobre cómo valora la organización o el equipo su trabajo, es decir que si el equipo ha sido muy agradecido con este jugador o los jugadores estos serán fieles al equipo y trabajar con dedicación, disciplina, puntualidad con el único fin de poder ser agradecidos con el trato y para cumplir los objetivos en común. Es decir que si los directivos, cuerpo técnico y cuerpo médico tratan a los jugadores con respeto o consideración estos se sentirán cuidados así como también entenderán que son importantes en el desempeño del equipo y si se les da mayor apertura para que expresen sus opiniones se formara un grupo donde prime la confianza y el respeto, por lo tanto los jugadores no tendrán recelo al decir

lo que les molesta y lo que no, dentro del grupo o equipo, por ejemplo si un jugador llega de manera continua tarde y los entrenadores no le dicen nada, otro u otros jugadores pueden llegar a enojarse o sentirse molestos, por ende si los entrenadores les han dado la confianza necesaria para decir las cosas, estos jugadores podrán expresar su inconformidad con el jugador que llega atrasado y esto no conllevará a problemas más bien unirá más al grupo y la confianza crecerá, enfocados a un solo objetivo ganar la mayoría de los partidos (Stephen. Robbins & Timothy. Judge, 2013).

### **Tema 7: Compromiso del Empleado**

Un concepto diferente o nuevo de compromiso del empleado, se puede definir como el involucramiento, satisfacción y el entusiasmo que las personas o miembros de cualquier organización, en este caso del equipo de fútbol, muestra frente al trabajo realiza o función en la que se desempeña dentro de la organización o equipo, es decir por ejemplo, el cariño y respeto que le tiene un jugador al equipo, hará que este cada día trabaje de mejor manera por el bien individual así como también por el bien colectivo, esta actitud fomenta un trabajo en equipo y de calidad con el fin de cumplir las metas u objetivos, por ende el compromiso del empleado no es más que la manera en que están comprometidos los miembros con el equipo y hasta dónde puede llegar ese compromiso. Pero cabe recalcar que los miembros que no tienen estas actitudes para con la empresa, organización o equipo y que solo se conforman con hacer lo que pueden y por lo que no tratan de aprender más y crecer tanto individual como colectivamente generan clientes inconformes o un ambiente negativo dentro del grupo de trabajo en nuestro caso de investigación dentro del equipo. Por último la puntualidad tiene una conexión con este tema ya que el ser puntual se puede considerar que el miembro del equipo tiene compromiso con el equipo y al tener este tipo de actitudes va a lograr ser un líder positivo dentro del grupo y el ambiente de trabajo será

de calidad con el fin de cumplir las metas y objetivos tanto personales como colectivos, esto a su vez puede llevar a que este jugador tenga más oportunidades de actuar tan solo por su dedicación y compromiso (Stephen. Robbins & Timothy. Judge, 2013).

## **METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

La metodología que se utilizara en esta Investigación es cualitativa. Para las preguntas de la encuesta se utilizará la escala de Likert, porque de esta manera las personas a encuestar tendrán mayor facilidad para entender las preguntas y se podrá obtener datos concretos de acuerdo al raciocinio de los encuestados, los mismos que serán los jugadores y miembros administrativos, directores técnicos y cuerpo médico del Equipo de Fútbol Profesional de la Universidad San Francisco de Quito.

Se escogió el método a escala porque es un instrumento de medición que nos ayuda a evaluar las actitudes, inclinaciones, prejuicios, sentimientos, distorsiones, temores, amenazas y convicciones de una persona o miembro de una sociedad acerca de cualquier tema que para este sea importante como puede ser estabilidad laboral o comportamiento de los miembros de su trabajo o grupo del mismo. También abarca el respeto dentro del trabajo y sus horarios, este método ayuda a que estas personas expresen su pensamiento y así poder comprobar el porqué de sus comportamientos o actitudes. Es por esto que se escogió específicamente el método a Escala de Likert ya que este mide las diferentes actitudes y predisposiciones de las personas dentro de una sociedad, organización, empresa o grupo en este caso dentro del equipo, es conocida como una escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad o pregunta se puede obtener sumando las respuestas de cada una de las preguntas implementadas en la encuesta y cabe recalcar que esta escala se debe construir en base a ítems positivos o negativos acerca del tema que se está investigando. Es decir que la encuesta debe ser bien planteada para poder diferenciar entre lo positivo y lo negativo ya que así se podrá observar o analizar el grado de aceptación o rechazo que tienen los encuestados sobre el tema en cuestión (Briones, 2011).

La encuesta que se aplicó a los miembros se muestra en el Anexo I.

### **Justificación de la metodología seleccionada**

Esta metodología es la más indicada, ya que se necesita comprobar que sienten o piensan los miembros de un equipo de fútbol profesional, sobre la puntualidad y si esta afecta o influye en el desempeño, comportamiento o rendimiento del grupo de jugadores al momento de entrenar así como también al momento de enfrentar los distintos partidos que tendrán durante el campeonato en el que participan. Este método es el más acertado porque conjuntamente con la escala de medición Likert ayudan a saber los pensamientos, sentimientos, actitudes, comportamientos y convicciones que tienen las personas de una organización, empresa, grupo de trabajo o equipo sobre un tema específico en este caso sería la Puntualidad, de esta manera se podrá contestar la pregunta y comprobar la hipótesis.

### **Herramienta de investigación utilizada**

La herramienta de investigación utilizada es la Encuesta, la misma que constara de preguntas con escala de Likert, las mismas que tienen como objetivo comprobar si la hipótesis puede ser comprobada o no, por ende la encuesta se la realizara solo y exclusivamente a las personas o miembros del Equipo de Fútbol Profesional de la Universidad San Francisco de Quito, el mismo que está conformado por los Directivos, Cuerpo Médico, Cuerpo Técnico y Jugadores.

### **Descripción de participantes**

#### **Número.**

La Encuesta se la Realizara a 40 personas, 2 Directivos, 6 personas del Cuerpo Técnico, 3 personas del Cuerpo Médico y 29 Jugadores.

**Género.**

No es relevante la división de Género ya que las 40 personas son de sexo Masculino y por ende solo se realizara la encuesta a estas personas.

**Nivel socioeconómico.**

El nivel socioeconómico, es irrelevante porque nuestra investigación se basa en un tema totalmente deportivo y los miembros que conforman el equipo son dirigentes, profesores de la universidad y jugadores de la universidad o colegio.

**Características especiales relacionadas con el estudio**

Entre las características demográficas del grupo de miembros que serán encuestados, el 97,5% de los 40 miembros del equipo residen en la parte Centro-Norte de Quito y solo el 2,5% de los 40 miembros es decir 1 jugador vive en el Sur de Quito. Por otro lado se debe recalcar que el horario de entrenamiento desde el año 2012 es a las 6 de la mañana en el sector de Cumbayá y la mayoría de jugadores se moviliza en su auto y trae a uno o más miembros del equipo que vivan cerca.

**Fuentes y recolección de datos**

La información proviene de los miembros del Equipo Profesional de Fútbol de la Universidad San Francisco de Quito, el mismo que está legalmente constituido en la ciudad de Quito, desde ya 20 años, ha pasado por el campeonato amateur de ascenso algunos años, hasta que en el año 2009 logro el ascenso a la Segunda categoría Profesional de Pichincha, el equipo se ha mantenido en esa categoría a lo largo de 6 años, obteniendo el año 2014 una de las mejores posiciones de su historia, 2do puesto entre 10 equipos. Después de esta breve reseña podemos decir que los miembros del equipo han ido cambiando conforme a los años y el 2013 se renovó el plantel en un 90% con jugadores

jóvenes que en su mayoría perecían a la universidad como estudiantes y a colegios de Quito, los mismos que ahora serán los encuestados, ya que el tema de la puntualidad es muy importante y yo como jugador creo que si es un factor importante para la gran subida de rendimiento que ha tenido el equipo hasta el 2014. Por ende se Encuestara a 40 miembros del equipo que se dividen entre Directivos, Cuerpo Técnico, Cuerpo Médico y Jugadores, los mismos que trabajan y estudian en su gran mayoría en la Universidad, se recopilara los datos con una encuesta cara a cara, ya que la población no es tan extensa y se puede lograr hacerla de esta manera para que la información levantada sea veraz y objetiva con el único afán de comprobar la hipótesis.

#### **Prueba piloto.**

Se optó por no realizar una prueba piloto porque el número de encuestados es bastante accesible y para mi criterio no era necesario una prueba piloto.

## ANÁLISIS DE DATOS

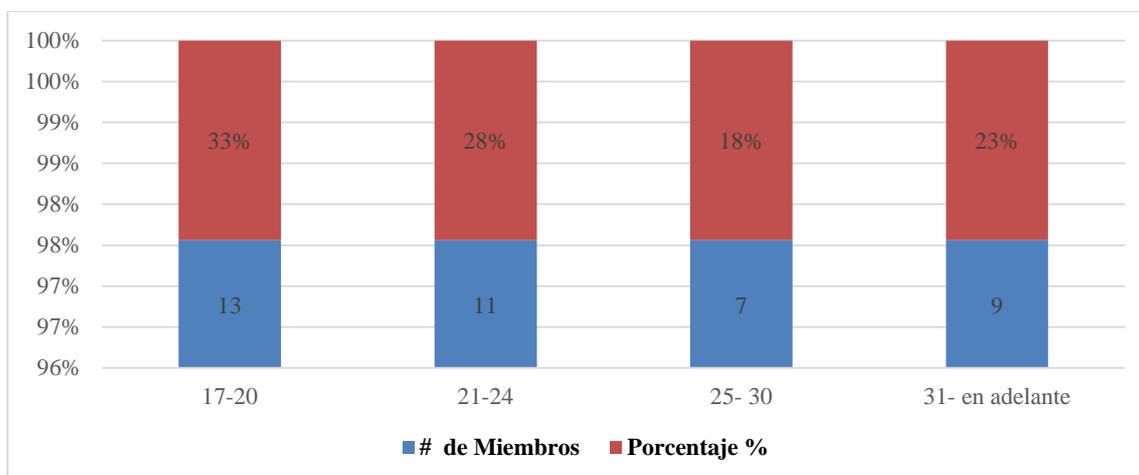
### Detalles del análisis

Se realizó una encuesta a los 40 miembros del Equipo profesional de Fútbol de la Universidad San Francisco con el afán de poder comprobar si la Puntualidad tiene algún impacto o influye en el comportamiento y desempeño organizacional del equipo, así como también si esto puede afectar el cumplimiento de los objetivos. Se hizo una encuesta de 14 preguntas, 10 de opción múltiple y 4 con opciones sí o no, con motivo de la respuesta, para poder concluir e ir comprobando la Hipótesis de la Investigación. A continuación podemos ver los resultados de la encuesta, pregunta por pregunta.

### Edad:

Edad	# de Miembros	Porcentaje %
17-20	13	33%
21-24	11	28%
25- 30	7	18%
31- en adelante	9	23%
Total	40	100%

*Tabla 1 Número de Miembros de acuerdo a su edad*



*Gráfico 1 Número de miembros de acuerdo a su Edad*

La tabla 1 y gráfico 1 nos muestra el rango de edad de los miembros del equipo y los porcentajes de los mismos, como podemos ver el 33% es decir 13 miembros están en el rango de 17-20 años, el 28% es decir 11 miembros están en el rango de 21-24 años, el 18% ósea 7 personas están en un rango de 25-30 años y por último el 23% es decir 9 personas están en un rango de 31 en adelante años.

### Pregunta # 1. ¿Qué rol cumplés dentro del equipo?

Edad	# encuestados	Directivo-Administrativo	Cuerpo Técnico	Cuerpo Médico	Deportista	Total	Porcentaje
17-20	13	0	0	0	13	13	33%
21-24	11		0	0	11	11	28%
25- 30	7	0	0	2	5	7	18%
31- en adelante	9	2	6	1	0	9	23%
Total	40						100%

Tabla 2 Número de miembros de acuerdo a la edad y rol dentro del Equipo de fútbol USFQ

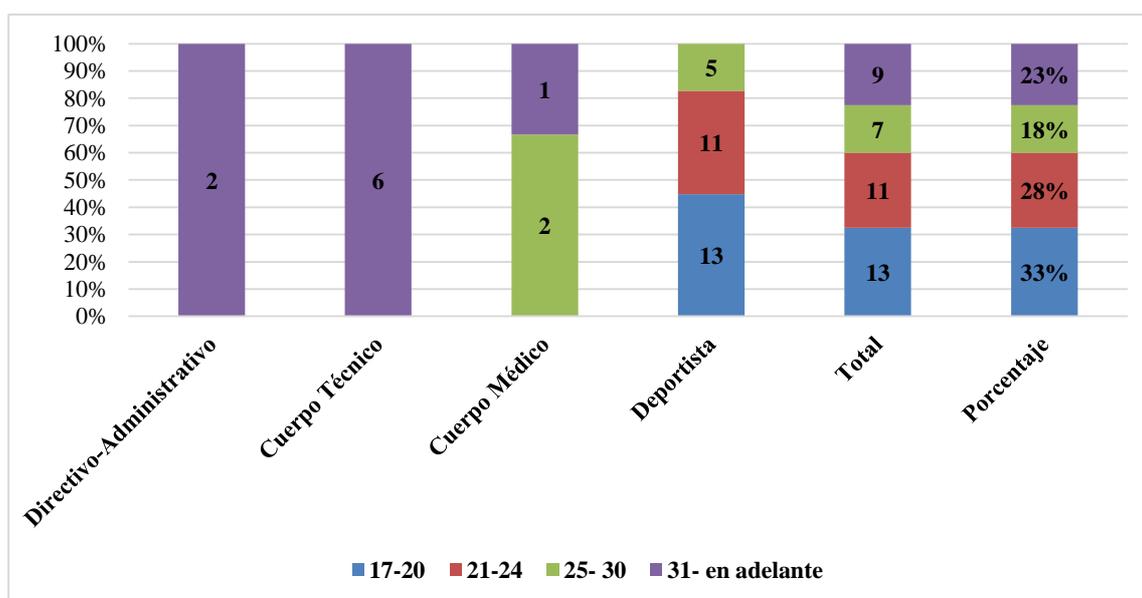


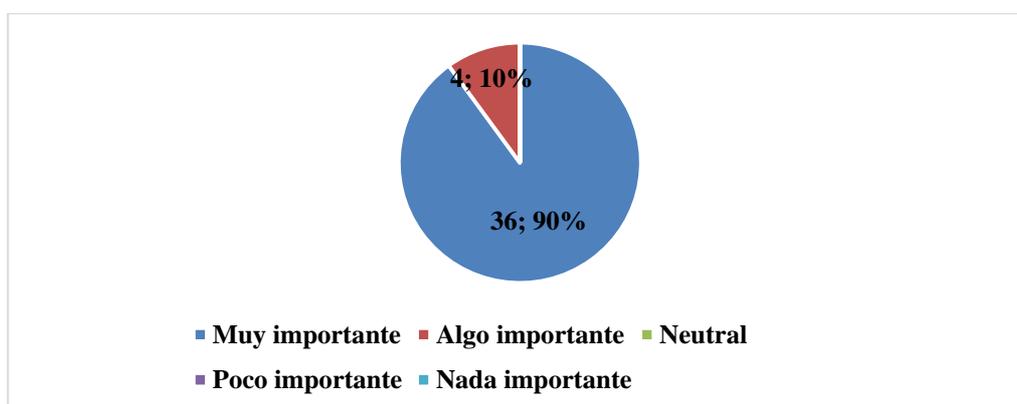
Gráfico 2 Número de miembros de acuerdo a su edad y rol dentro del equipo

La tabla 2 y gráfico 2, nos muestra el rango de edad de los miembros y el rol que desempeñan los mismos dentro del mismo. Por ende podemos ver que el 33% es decir 13 personas son jugadores entre 17-20 años, el 28% ósea 11 personas son jugadores entre 21-24 años, el 18% es decir 7 personas divididas entre 5 jugadores y 2 personas del cuerpo médico están en un rango de 25 a 30 años y por último que el 23% es decir 9 miembros, divididos en 2 personas del cuerpo administrativo, 6 del cuerpo técnico y 1 del cuerpo médico están en un rango de 31 en adelante años de edad.

**Pregunta # 2. ¿Qué tan importante es para ti la puntualidad?**

Nivel de Importancia	# de Miembros	Porcentaje %
Muy importante	36	90%
Algo importante	4	10%
Neutral	0	0%
Poco importante	0	0%
Nada importante	0	0%
Total	40	100%

*Tabla 3 Número de miembros y porcentaje de importancia*



*Gráfico 3 Número de miembros-Porcentaje de importancia*

La tabla 3 y Gráfico 3, nos demuestra que del 100% de los encuestados, el 90% es decir 36 personas creen que la puntualidad es muy importante y que el 10% es decir 4 miembros creen que esta norma es algo importante.

### Pregunta # 3. Tú llegas al entrenamiento...

Tiempo	# de Miembros	Porcentaje %
Más de 10 minutos antes	12	30%
10 minutos antes	6	15%
5 minutos antes	10	25%
Hora pactada	8	20%
5 minutos después	1	2.5%
10 minutos después	1	2.5%
Más de 10 minutos después	0	0%
No aplica	2	5%
Total	40	100%

Tabla 4 Tiempo de llegada de los miembros del equipo al entrenamiento

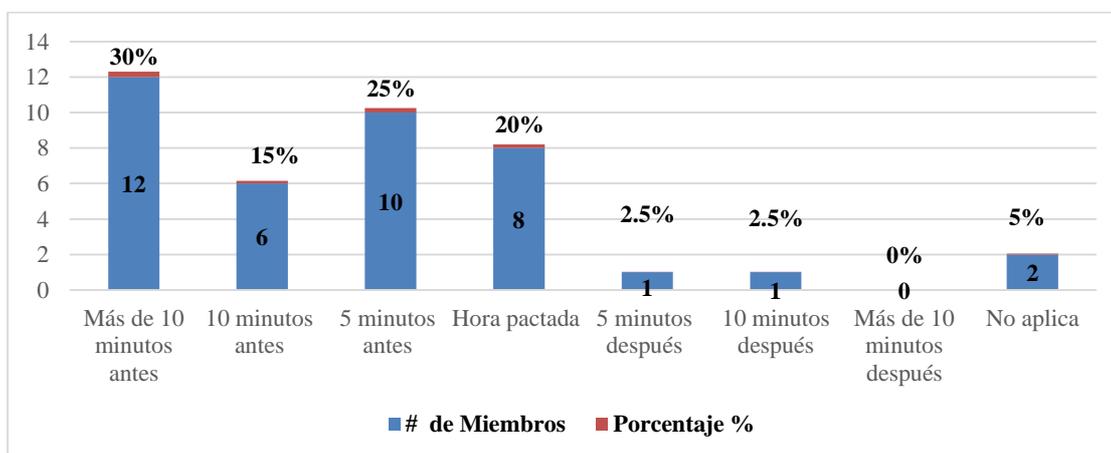


Gráfico 4 Tiempo de llegada al Entrenamiento de miembros-porcentaje

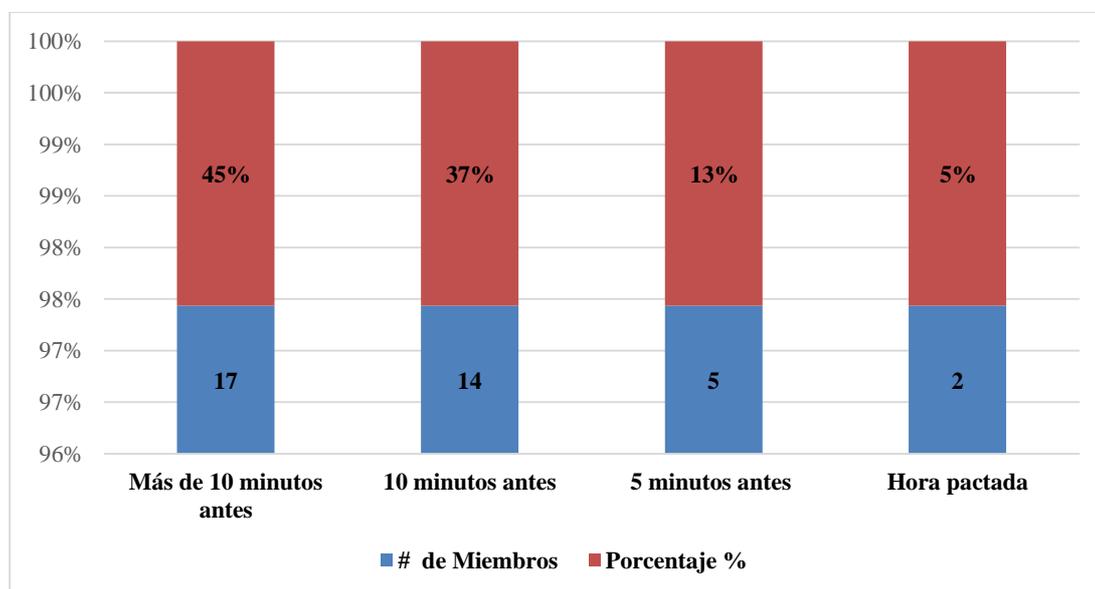
La tabla 4 y gráfico 4 nos muestra que el 30% es decir 12 de los miembros del equipo llegan con más de 10 minutos de antelación al entrenamiento, mientras que

el 35% de los miembros ósea 16 personas del equipo llegan entre 5 y 10 minutos antes y por último el 20% es decir 8 personas llegan a la hora pactada, por otro lado 6% es decir 2 personas llegan entre 5 y 10 minutos después, mientras que 2 no llegan al entrenamiento ya que estos son los miembros administrativos, no necesariamente deben asistir a los entrenamientos.

**Pregunta # 4. ¿Qué tiempo de antelación crees que es conveniente para llegar al entrenamiento?**

Tiempo de antelación	# de Miembros	Porcentaje %
Más de 10 minutos antes	17	45%
10 minutos antes	14	37%
5 minutos antes	5	13%
Hora pactada	2	5%
Total	38	100%

*Tabla 5 Tiempo de antelación conveniente para llegar al entrenamiento*



*Gráfico 5 Tiempo de antelación conveniente para llegar al entrenamiento según miembros del equipo*

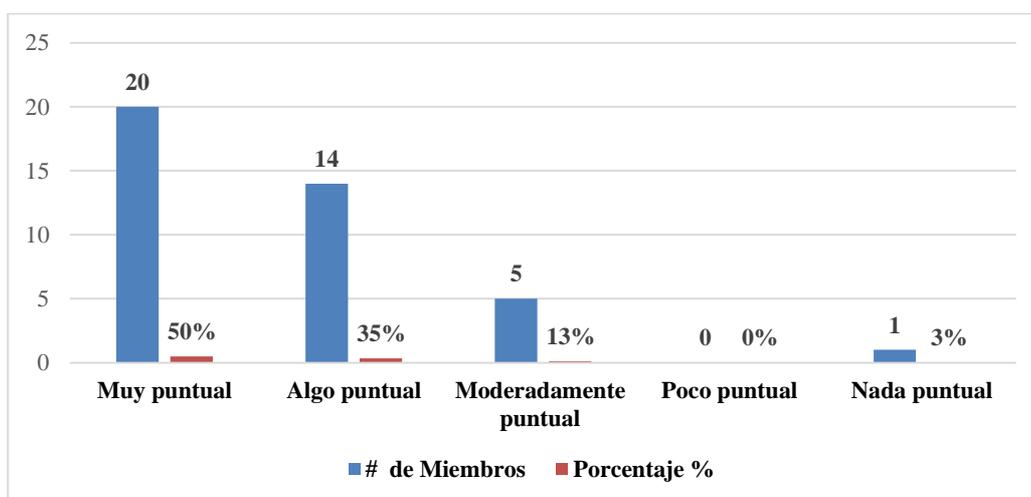
La tabla 5 y gráfico 5 nos muestra el tiempo de antelación que creen conveniente para llegar al entrenamiento los miembros del equipo, por lo tanto podemos ver que

el 45% es decir 17 miembros creen que se debe llegar con más de 10 minutos antes, el 37% es decir 14 miembros creen conveniente llegar con 10 minutos de antelación, el 13% es decir 5 personas creen que se debería llegar con 5 minutos y tan solo 2 jugadores o miembros creen que es conveniente llegar a la hora pactada esto representa el 5% del total de los miembros.

**Pregunta # 5. ¿Qué tan puntual crees que eres?**

Nivel de Puntualidad	# de Miembros	Porcentaje %
Muy puntual	20	50%
Algo puntual	14	35%
Moderadamente puntual	5	13%
Poco puntual	0	0%
Nada puntual	1	3%
Total	40	100%

*Tabla 6 Nivel de puntualidad de los miembros del equipo con sus porcentajes*



*Gráfico 6 Nivel de puntualidad de los miembros del equipo y sus Porcentajes*

La tabla 6 y gráfico 6, nos indica el grado de puntualidad que los miembros del equipo tienen de acuerdo a su razonamiento, por ende tenemos que el 50% es decir 20 miembros son muy puntuales, que el 35% ósea 14 miembros son algo puntuales,

que el 13% es decir 5 miembros son moderadamente puntuales y que el 3% ósea solo un miembro es nada puntual.

### Pregunta # 6. Para ti, ser puntual es...

Puntualidad puede ser	# de Miembros	Porcentaje %
Llegar más de 10 minutos antes	13	33%
Llegar 10 minutos antes	12	30%
Llegar 5min antes	9	23%
Llegar a la hora pactada al entrenamiento	6	15%
Total	40	100%

Tabla 7 Número y porcentaje de miembros, que dicen que puntualidad es...

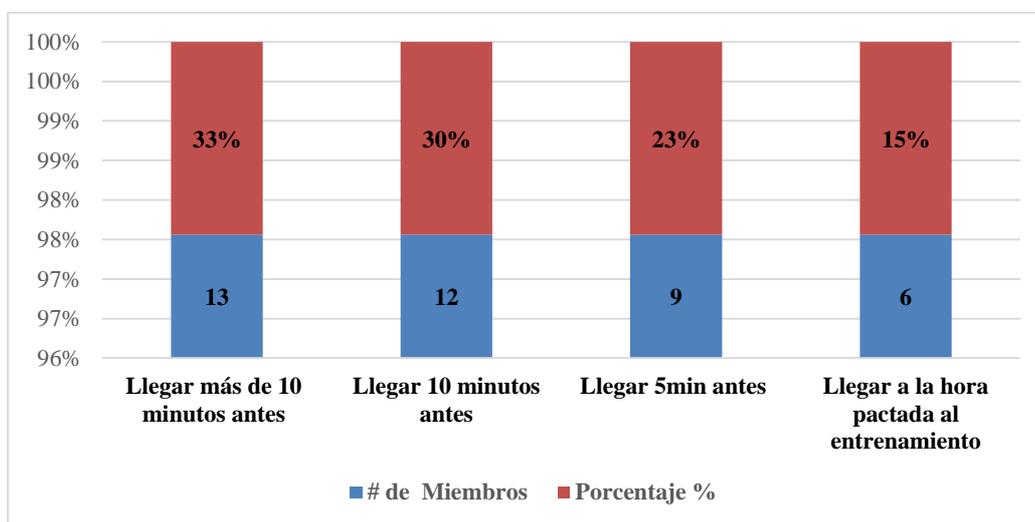


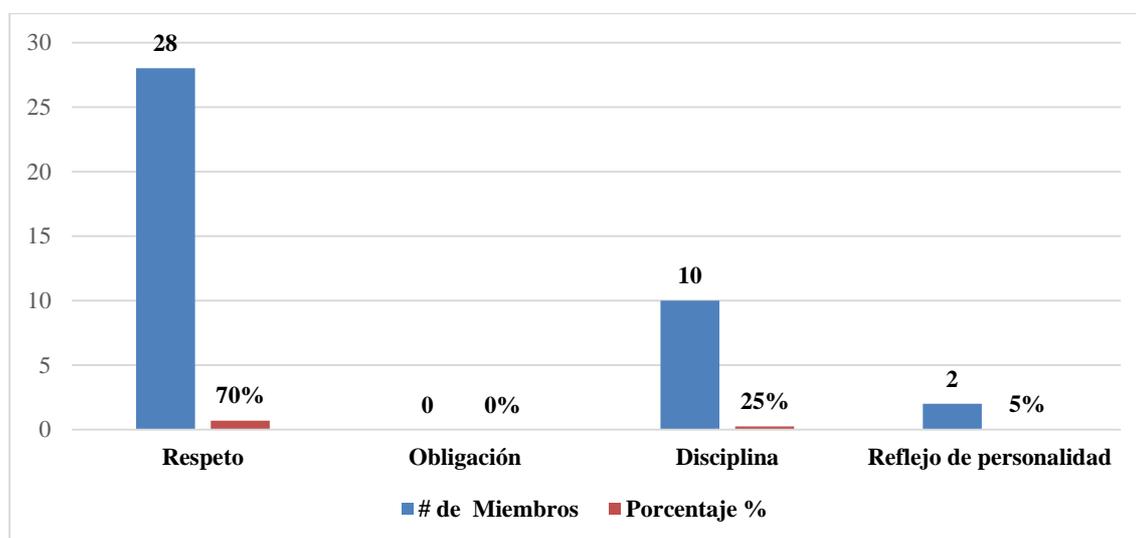
Gráfico 7 Número y porcentaje de miembros, que dicen que puntualidad es...

La tabla 7 y gráfico 7 nos ayuda a ver la creencia que tienen los miembros del equipo sobre que es la puntualidad para ellos, por ende el 33% es decir 13 miembros creen que puntualidad es llegar más de 10 minutos al entrenamiento, el 30% es decir 12 miembros dice que llegar 10 minutos antes es sinónimo de puntualidad, el 23% ósea 9 miembros dice que puntualidad es llegar 5 minutos antes y por último el 15% es decir 6 de los miembros dice que puntualidad es llegar a la hora pactada.

**Pregunta # 7. ¿Para ti, que significa la puntualidad?**

<b>Significado de la puntualidad</b>	<b># de Miembros</b>	<b>Porcentaje %</b>
Respeto	28	70%
Obligación	0	0%
Disciplina	10	25%
Reflejo de personalidad	2	5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

*Tabla 8 Significado de la puntualidad para los miembros del equipo*



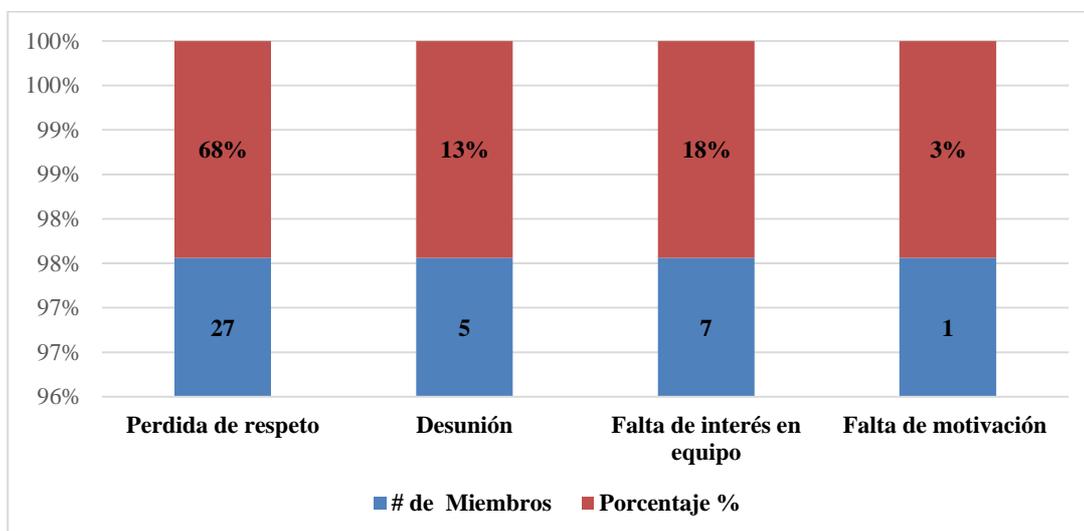
*Gráfico 8 Significado de la puntualidad según Número de Miembros y Porcentajes*

La tabla 8 y gráfico 8 tiene como finalidad saber qué significa para los miembros del equipo, la puntualidad, por ende según los datos de la encuesta este cuadro nos muestra que, el 70% es decir 28 de los miembros cree que la puntualidad significa Respeto, el 25% es decir 10 miembros piensa que la puntualidad es disciplina y por último el 5% ósea 2 miembros que es un reflejo de personalidad.

**Pregunta # 8. ¿Qué tipos de problemas pueden surgir con la falta de puntualidad?**

Problemas a Surgir	# de Miembros	Porcentaje %
Perdida de respeto	27	68%
Desunión	5	13%
Falta de interés en equipo	7	18%
Falta de motivación	1	3%
Total	40	100%

*Tabla 9 Problemas que pueden surgir por falta de puntualidad en el equipo, según los miembros del mismo*



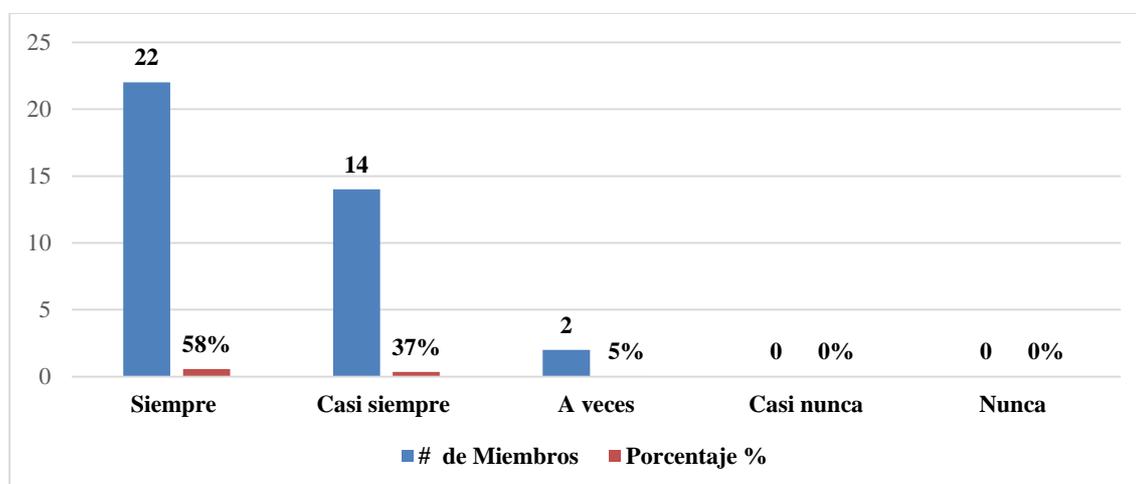
*Gráfico 9 Problemas que pueden surgir por falta de puntualidad en el equipo*

La tabla 9 y gráfico 9, nos muestra que problemas pueden llegar a suscitarse dentro del equipo si no se acatan las normas disciplinarias en especial la de puntualidad, por ende nos muestra que el 68% es decir 27 de los miembros del equipo creen que si no hay puntualidad existiría la pérdida de respeto dentro del grupo, así como también el 13% ósea 5 miembros opinan que si no se es puntual empezara a existir desunión dentro del equipo, por otro lado el 18% es decir 7 miembros piensan que si no se cumple con la puntualidad es por falta de interés y un 3% es decir 1 miembro cree que por la falta de puntualidad existirá falta de motivación.

**Pregunta # 9. ¿Con qué frecuencia llegas puntual al entrenamiento?**

Frecuencia de puntualidad	# de Miembros	Porcentaje %
Siempre	22	58%
Casi siempre	14	37%
A veces	2	5%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	38	100%

*Tabla 10 Frecuencia de puntualidad en la asistencia a los entrenamientos por parte de los miembros del equipo*



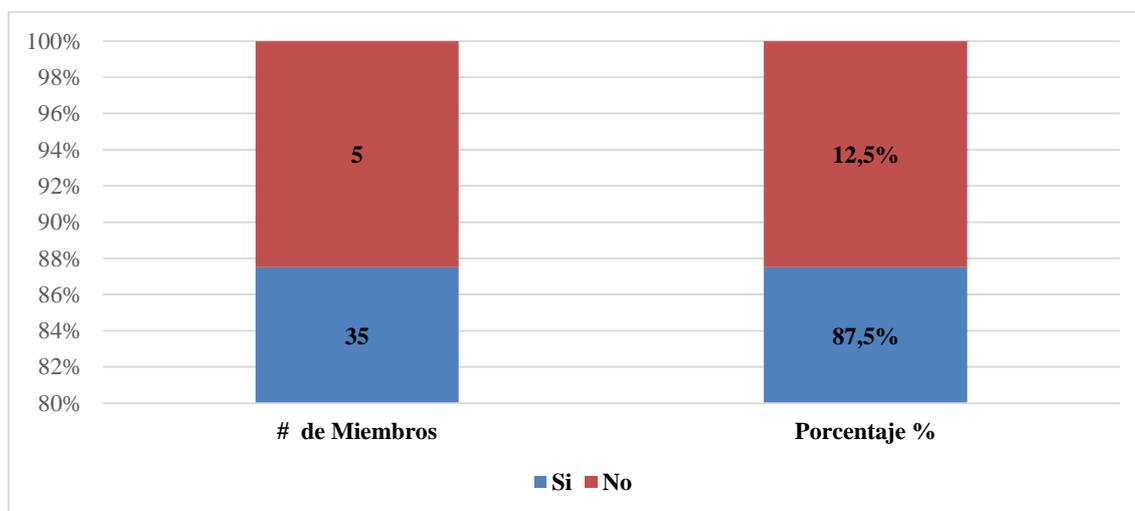
*Gráfico 10 Frecuencia de puntualidad en la asistencia a los entrenamientos*

La tabla 10 y gráfico 10, nos muestra la frecuencia con la cual los miembros del equipo llegan puntuales a los entrenamientos, por ende podemos ver que el 58% es decir 22 de los miembros del equipo llegan siempre puntuales al entrenamiento, que el 37% es decir 14 miembros llegan casi siempre puntuales y que tan solo 5% es decir 2 miembros llegan a veces de manera puntual.

**Pregunta # 10. ¿Piensas que la puntualidad es un factor importante para mejorar rendimiento de los deportistas en los entrenamientos?**

<b>Puntualidad Factor Importante en el Rendimiento</b>	<b># de Miembros</b>	<b>Porcentaje %</b>
Si	35	87,5%
No	5	12,5%
Total	40	100%

*Tabla 11 Opinión sobre si la puntualidad es un factor importante para mejorar el rendimiento de los deportistas del equipo de fútbol*



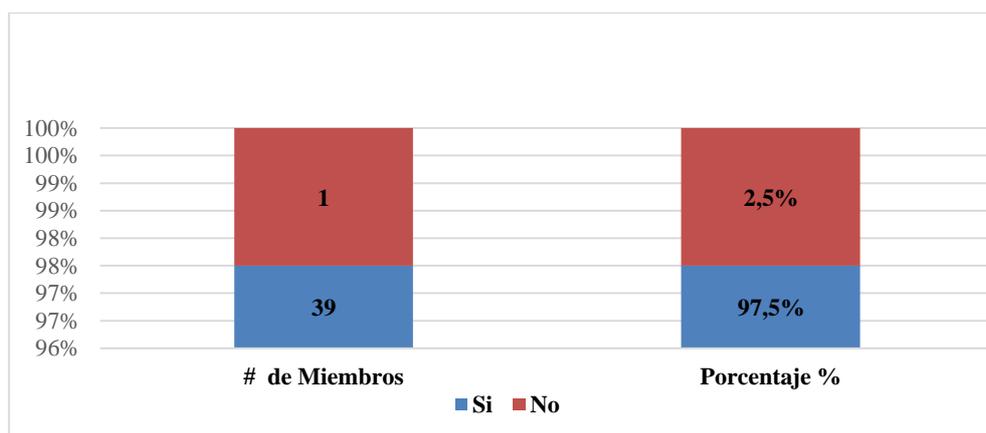
*Gráfico 11 Puntualidad como factor importante para mejorar el rendimiento*

La tabla 11 y gráfico 11, tiene como finalidad saber si los miembros del equipo creen que la puntualidad puede mejorar el rendimiento del mismo en los entrenamientos para obtener buenos resultados en el partido, por ende podemos ver que el 87,5% es decir 35 de los miembros afirman que SI es un factor importante para el rendimiento y el 12.5% es decir 5 miembros dicen que NO afecta el rendimiento.

**Pregunta # 11. ¿Consideras una falta de respeto, llegar tarde al entrenamiento?**

Llegar tarde al entrenamiento es una falta de respeto	# de Miembros	Porcentaje %
Si	39	97,5%
No	1	2,5%
Total	40	100%

*Tabla 12 Llegar tarde al entrenamiento se puede considerar una falta de respeto, según los miembros del equipo*



*Gráfico 12 Llegar tarde al entrenamiento es una falta de respeto, según los miembros del equipo*

La tabla 12 y gráfico 12, nos muestra cuantos de los miembros del equipo consideran que llegar tarde al entrenamiento es una falta de respeto, por ende podemos ver que el 97,5% es decir 39 de los miembros consideran que SI es una falta de respeto y por otro lado solo el 2,5% es decir un miembro cree que NO es una falta de respeto.

**Pregunta # 12. ¿Consideras que la falta de puntualidad en los entrenamientos por parte del cuerpo técnico y jugadores afecta el comportamiento del grupo?**

Afecta el comportamiento	# de Miembros	Porcentaje %
Si	40	100%
No	0	0%
Total	40	100%

*Tabla 13 Afecta la falta de puntualidad el comportamiento del grupo*

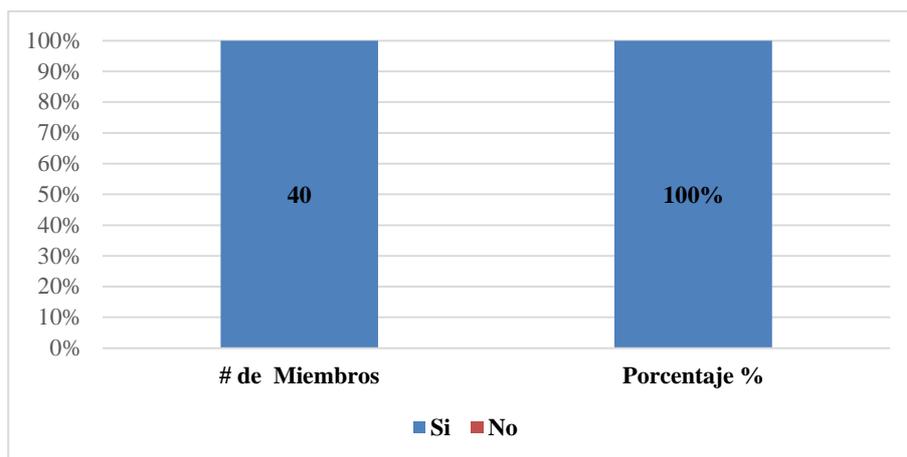


Gráfico 13 Afecta la falta de puntualidad el comportamiento del grupo

La tabla 13 y gráfico 13, nos ayuda a saber si la falta de puntualidad por parte del cuerpo técnico y jugadores afecta el comportamiento del grupo, para cual podemos darnos cuenta que en el gráfico que el 100% de los miembros del equipo es decir 40 personas, divididas en 2 miembros administrativos, 3 del cuerpo médico, 6 del cuerpo técnico y 29 jugadores creen que SI afecta el comportamiento del grupo que alguien llegue tarde al entrenamiento.

**Pregunta # 13. ¿Consideras que la puntualidad puede influir en el desempeño colectivo del equipo?**

La Puntualidad puede influir en el desempeño colectivo	# de Miembros	Porcentaje %
Si	33	82,5%
No	7	17,5%
Total	40	100%

Tabla 14 La puntualidad puede influir en el desempeño colectivo del equipo

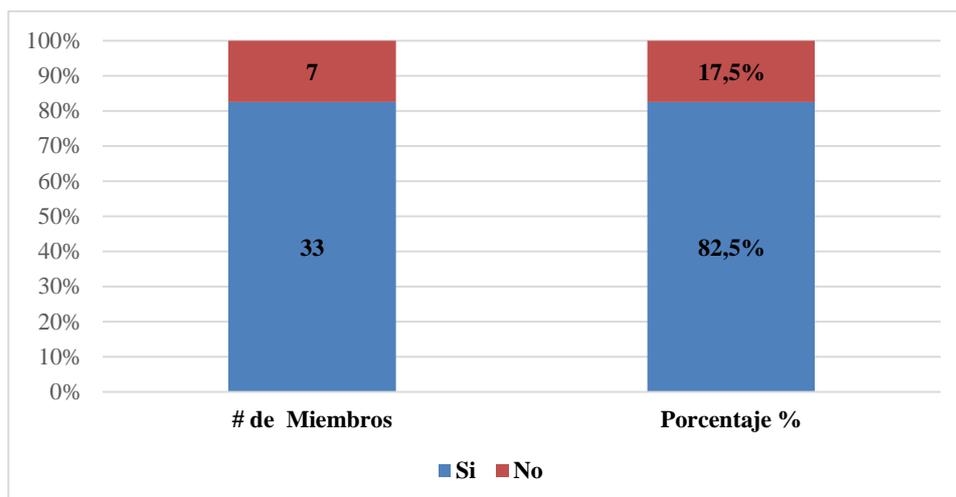


Gráfico 14 La Puntualidad puede influir en el desempeño colectivo del equipo

La tabla 14 y gráfico 14, tiene como finalidad saber, según la opinión de los miembros del equipo si la puntualidad puede influir en el desempeño colectivo del equipo. Por ende podemos ver que un 82,5% es decir 33 miembros creen que la puntualidad SI puede influir en el desempeño colectivo y un 17,5% es decir 7 miembros cree que NO puede influir.

**Pregunta # 14. ¿Consideras que la falta de puntualidad puede generar problemas o conflictos dentro del grupo?**

Genera conflictos la falta de puntualidad	# de Miembros	Porcentaje %
Si	35	88%
No	5	13%
Total	40	100%

Tabla 15 Puede generar problemas o conflictos dentro del grupo la falta de puntualidad

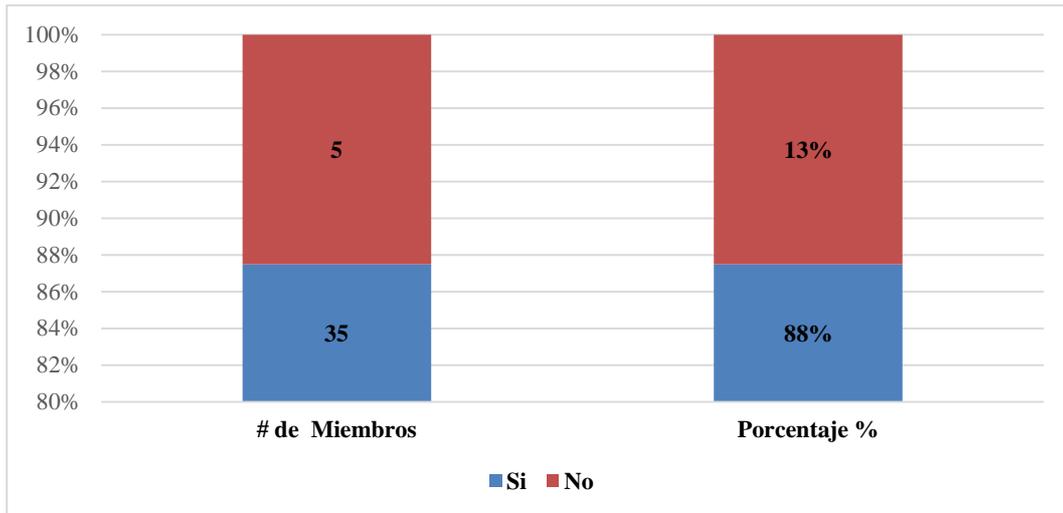


Gráfico 15 La falta de puntualidad genera dentro del grupo problemas o conflictos

Esta tabla y gráfico tiene como finalidad mostrar si la falta de puntualidad puede generar conflictos o problemas dentro del grupo, por ende según el mismo podemos darnos cuenta que el 88% es decir 35 miembros del equipo creen que SI genera conflictos y problemas la falta de puntualidad y el 13% es decir 5 miembros dicen que NO genera conflictos la falta de puntualidad.

### **Importancia del estudio**

“Potencialmente este estudio podría contribuir a todas las personas o deportistas que quieran conocer o comprobar si la Puntualidad tiene algún impacto en el desempeño de un equipo de fútbol profesional o en algún otro deporte así como también en cualquier empresa u organización, ya que esta norma o regla de disciplina no solo abarca ser puntual sino también ser respetuoso con las personas que forman cualquiera de estas organizaciones. Puedo decir que también es un valor importante que a la medida que ha ido pasando el tiempo se ha ido perdiendo dentro de la Sociedad y por lo tanto se han ido creando hitos o creencias que no deberían existir, como la mal llamada hora ecuatoriana, lo cual hace que todas las personas acepten la falta de puntualidad como algo normal, sin darse cuenta que se les está faltando al respeto de una manera indirecta, por ende esa investigación tiene también como objetivo demostrar que la puntualidad es muy importante en todos aspectos y representa en cierta forma una ventaja hacia los demás ya que al ser puntual en todo, puedes completar todos tus obligaciones a tiempo y así te sobrara espacio para poder realizar actividades de entretenimiento. Por ende esta investigación puede ayudar a mejorar el concepto y la importancia de la puntualidad dentro de cualquier organización sin importar su actividad económica principal a la que se dedique, por ultimo este trabajo puede ser mejorado y una fuente de consulta

### **Resumen de sesgos del autor**

Entre los Sesgos que podemos encontrar en esta Investigación, es que hay mayor posibilidad de que se cumpla la Hipótesis, ya que yo como investigador, también soy parte del equipo de Fútbol profesional de la Universidad San Francisco de Quito, por este motivo y mis experiencias propias de casi 15 como jugador, la puntualidad siempre será

una norma importante en un equipo así mucha gente piense que no tiene nada que ver ya que la puntualidad para un futbolista debe ser más que una norma o regla u obligación, debe ser un rasgo importante de su personalidad no una lección o algo que se aprende sino algo que viene en la conciencia de cada uno, no solo de los jugadores sino de la sociedad en su totalidad.

## CONCLUSIONES

### Respuesta a la pregunta de investigación

Para poder contestar la pregunta, después de haber realizado la Encuesta y obtenido los resultados de la misma podemos concluir en ciertas cosas sobre la puntualidad así como también sobre su factor influyente en el desempeño y comportamiento de los miembros del equipo de fútbol. Se puede llegar a varias conclusiones en los siguientes aspectos que contestaran la hipótesis y pregunta estipuladas en esta investigación.

En primer lugar podemos concluir según la tabla 1 y grafico 1, que el equipo de futbol es relativamente joven ya que el 75% de jugadores esta entre 17 y 24 años es decir 24 jugadores a comparación de otros equipos profesionales de segunda categoría, también puedo decir por experiencia propia que todos son estudiantes de la universidad, hasta los jugadores de 25 años en adelante ya que estos jugadores decidieron estudiar luego de varias actuaciones en el futbol profesional de Primera A y B de Ecuador. Se trata de un equipo joven pero con experiencia. En segundo lugar podemos decir que el equipo es en un 95% es relativamente puntual ya que si observamos la tabla 4 y gráfico 4 podemos 36 de los 38 miembros que asisten al entrenamiento llegan entre más de 10 minutos antes y la hora pactada al entrenamiento, mientras que solo el 2 miembros llegan hasta 10 minutos tarde esto se debe a que la hora de entrenamiento es a las 6:00 y uno de estos miembros vive al sur de quito y se moviliza en transporte público masivo. Por último, podemos concluir que la puntualidad es considerada una norma de respeto y disciplina según los datos obtenidos de los miembros del equipo los mismo que se encuentran reflejados en la tabla 8 y grafico 8. También podemos decir que la puntualidad si es un factor que influye en el rendimiento de los deportistas del equipo ya que llegando puntual a los

entrenamientos se aprovecha en su totalidad el tiempo y los jugadores realizan todo el trabajo planificado por sus entrenadores o cuerpo técnico y así todos están a un mismo nivel con las mismas oportunidades para llegar a formar el equipo titular o estar en la lista de 18 jugadores que se lleva a cada partido. Esta afirmación se puede corroborar con la tabla 11 y su respectivo gráfico 11. También se puede comprobar la hipótesis de que la puntualidad si tiene un impacto positivo tanto en el rendimiento colectivo como individual del equipo y que puntualidad es un sinónimo de importancia y respeto hacia el grupo ya que si nos fijamos en la tabla 13 y gráfico 13 el 100% de los miembros nos indican que la falta de puntualidad afecta el comportamiento del grupo, por ende si todos son puntuales el comportamiento y desempeño grupal no se verá afectado y de esta forma se conseguirán los objetivos. Cabe recalcar que esto también influye el desempeño como lo podemos observar en la tabla 14 y gráfico 14, así como también la falta de puntualidad es un generador de conflictos, ya que si un jugador llega de manera impuntual a los entrenamientos y es considerado en el equipo titular, los demás jugadores que son puntuales y no son considerados en el equipo, podrían sentir irrespeto y desmotivación al punto que esto puede afectar la unión del grupo y la consecuencia de esto llega a ser un bajo rendimiento o un ambiente dañino dentro del grupo.

Finalmente la puntualidad es un factor que si influye en el comportamiento de una persona dentro de un grupo, organización, empresa o en este caso equipo de futbol, ya que el ser puntual ayuda a realizar el trabajo planificado y estar a un nivel competitivo frente a los demás compañeros que buscan una oportunidad dentro de un equipo, así como también es un reflejo de respeto y disciplina hacia uno mismo y hacia el grupo.

### **Limitaciones del estudio**

Esta investigación no limitara a un número específico de personas, más bien está abierta a cualquier tipo de personas, ya que se mezcla un aspecto tanto de administración como el comportamiento organizacional y el deporte ya que se realizó a un Equipo de Fútbol Profesional. El rango de edad puede ir desde los 20 años en adelante, está basada en algunos artículos sobre la puntualidad y también, como es una investigación en experiencias propias de jugador de futbol, puede estar limitada a la Universidad San Francisco o también a las ciudades dentro del Ecuador o países de habla hispana porque está escrita en Español.

### **Recomendaciones para futuros estudios**

Esta investigación es específica a un número específico de personas, ya que fue enfocada de esta manera. Sin embargo, considero que se podría mejorarla si se hace a todos los deportes de alto rendimiento que tiene la Universidad San Francisco, que tengan un horario parecido de entrenamientos ya que la puntualidad puede también depender de la hora de estos y es posible que se encuentren algunos resultados diferentes o parecidos, que pueden corroborar de manera positiva los resultados de esta investigación como también pueden de manera negativa.

### **Resumen general**

La Puntualidad es un tema muy importante en cualquier aspecto, situación o momento de la vida de una persona, es considerado un valor muy importante dentro de la sociedad mundial pero en ciertos lugares del mundo como en la Región Andina, es un tema al que no se le da la debida importancia, por este motivo me pareció un tema muy importante e interesante de investigar desde el primer momento en que mi profesor me lo

propuso y más aún en el campo que ha sido mi rutina de vida desde los 10 años. A lo largo de mi vida he visto y aprendido que para poder llevar una vida deportiva buena, se debe ser puntual y también se debe respetar las normas y reglas, pero esto no solo en un equipo sino en toda escuela, colegio, universidad, reuniones de trabajo, en fin en todo la puntualidad es más que un valor un estilo de vida. Lamentablemente nuestra sociedad ha dejado de preocuparse por esto y ha empezado a ser permisiva en lo que respecta a ser puntual, sin darse cuenta que en lugar de progresar en ese tema estamos retrocediendo. Por esta razón quise comprobar que la puntualidad puede influir en el rendimiento y comportamiento de un grupo de trabajo, así como también que puede ser un factor con el que se puede cumplir objetivos y metas; ya que al ser puntual se puede hacer las cosas a tiempo y obtener una ventaja ante las personas que no son puntuales y esto ocasiona que se mejore el rendimiento individual y colectivo con el fin de alcanzar el éxito esperado.

## REFERENCIAS

- Briones, G. (06 de 03 de 2011). *Servicio de Asesoría Metodológica*. Obtenido de Escala de Likert: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/escala-de-likert.html>
- Juárez, A. (14 de 08 de 2012). *Federación Sindical*. Obtenido de <http://federacionsindicalajb.org/2012/08/14/importancia-de-la-puntualidad/>
- RALE. (01 de 01 de 2014). *Diccionario*. Obtenido de Diccionario de la Lengua española: <http://www.rae.es/>
- Stephen. Robbins & Timothy. Judge. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta ed.). Mexico D. F.: Pearson.
- Ubilla, J. C. (12 de 01 de 2015). *El Universo*. Obtenido de Opinion: <http://www.eluniverso.com/opinion/2015/01/12/nota/4427786/mas-cultura-mas-tolerancia>
- Vivero, K. (03 de 02 de 2012). *Periodico El Norte*. Obtenido de Opinion, Editorialistas: <http://www.elnorte.ec/opinion/editorialistas/16342-la-puntualidad-en-ecuador.html>

## ANEXO A: ENCUESTA APLICADA AL EQUIPO

**El objetivo de esta encuesta es conocer cómo influye la Puntualidad en el comportamiento y desempeño organizacional del Equipo de Fútbol de la USFQ, al igual que saber el grado de importancia que los dirigentes, cuerpo técnico, cuerpo médico y deportistas le dan a la puntualidad.**

### **Edad:**

#### **1. ¿Qué rol cumples dentro del equipo?**

Directivo-administrativo

Cuerpo técnico

Cuerpo médico

Deportista

#### **2. ¿Qué tan importante es para ti la puntualidad?**

Muy importante

Algo importante

Neutral

Poco importante

Nada importante

#### **3. Tú llegas al entrenamiento...**

Más de 10 minutos antes

10 minutos antes

5 minutos antes

Hora pactada

5 minutos después

10 minutos después

Más de 10 minutos después

No aplica

**4. ¿Qué tiempo de antelación crees que es conveniente para llegar al entrenamiento?**

Más de 10 minutos antes

10 minutos antes

5 minutos antes

Hora pactada

**5. ¿Qué tan puntual crees que eres?**

Muy puntual

Algo puntual

Moderadamente puntual

Poco puntual

Nada puntual

**6. Para ti, ser puntual es...**

Llegar más de 10 minutos antes

Llegar 10 minutos antes

Llegar 5min antes

Llegar a la hora pactada al entrenamiento

**7. ¿Para ti, que significa la puntualidad?**

Respeto

Obligación

Disciplina

Reflejo de personalidad

**8. ¿Qué tipos de problemas pueden surgir con la falta de puntualidad?**

Perdida de respeto

Desunión

Falta de interés en equipo

Falta de motivación

**9. ¿Con qué frecuencia llegas puntual al entrenamiento?**

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi nunca

Nunca

**10. ¿Piensas que la puntualidad es un factor importante para mejorar rendimiento de los deportistas en los entrenamientos?**

Si

No

Porque.....

.....

.....

**11. ¿Consideras una falta de respeto, llegar tarde al entrenamiento?**

Si

No

Porque.....

.....

.....

**12. ¿Consideras que la falta de puntualidad en los entrenamientos por parte del cuerpo técnico y jugadores afecta el comportamiento del grupo?**

Si

No

Porque.....

.....

.....

**13. ¿Consideras que la puntualidad puede influir en el desempeño colectivo del equipo?**

Si

No

Porque.....

.....

.....

**14. ¿Consideras que la falta de puntualidad puede generar problemas o conflictos dentro del grupo?**

Si

No

Porque.....

.....

.....

