16.

FECHA	jueves, 29 de noviembre de 2018

Señores
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
BIBLIOTECA
Ciudad

UNIDAD REGIONAL	Extensión Soacha
TIPO DE DOCUMENTO	Trabajo De Grado
FACULTAD	Ciencias Del Deporte Y La Educación Física
NIVEL ACADÉMICO DE FORMACIÓN O PROCESO	Pregrado
PROGRAMA ACADÉMICO	**Ciencias del Deporte y La Educación Física.**

El Autor(Es):

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS	No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN
Cruz Caballero	Jhon Jairo	1024523792
Herrera Florez	Yarley Steffany	1012415691

Director(Es) y/o Asesor(Es) del documento:

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS
Castro Acosta	Jorge Alexander

TÍTULO DEL DOCUMENTO
CARACTERIZACION DE CARGOS Y FUNCIONES DE OS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTA.

SUBTÍTULO (Aplica solo para Tesis, Artículos Científicos, Disertaciones, Objetos Virtuales de Aprendizaje)

TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Aplica para Tesis/Trabajo de Grado/Pasantía
Profesional en Ciencias del Deporte y La Educación Física

AÑO DE EDICION DEL DOCUMENTO	NÚMERO DE PÀGINAS
22/11/2018	83

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS (Usar 6 descriptores o palabras claves)	
ESPAÑOL	INGLÉS
1. Estructura administrativa	Administrative Structura
2. Labor	Work
3. Colaborador	collaborator
4. Manual	Manual
5. Remuneración	Remuneration
6. Organización	organization

RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS

(Máximo 250 palabras – 1530 caracteres, aplica para resumen en español):

En nuestro trabajo el objetivo principal es Determinar las características de la estructura organizacional y el perfil profesional de los colaboradores de liga de patinaje de Bogotá a través de un análisis de cargos y funciones. Se hizo por medio de un estudio transversal ya que se realizó en un solo momento, como instrumento de investigación se utilizó una encuesta la cual comprendía de 9 preguntas, esta encuesta fue aplicada a 16 colaboradores de la liga de patinaje de Bogotá entre personal administrativo y operativo, teniendo en cuenta que la población era de 19 personas, y en donde el margen de error es de 10%, el nivel de confianza es de 90% y la variabilidad de 50%. La elección de la muestra de quienes hicieron la parte del estudio se hizo de forma aleatoria.
a partir de esto obtuvimos como resultado que Los cargos administrativos de la liga de patinaje de Bogotá están ocupados por miembros con estudios relacionados a la administración y al deporte. Sin embargo, referente a lo operativo se evidencia que por el momento no es necesario tener una profesión específica para ocupar uno de estos cargos, puesto que la mayoría de los jueces tienen estudios que no tienen relación con el deporte. Esto posiblemente por la falta de existencia de perfiles de cargo o la falta de su aplicabilidad para cada puesto existente en la Liga de Patinaje de Bogotá.

In our work the main objective is to determine the characteristics of the organizational structure and the professional profile of the collaborators of the League of Skating of Bogotá through an analysis of positions and functions. It was done through a cross-sectional study as it was done in a single moment, as a research tool was used a survey which included 9 questions, this survey was applied to 16 collaborators of the League of skating in Bogotá among staff Administrative and operative, taking into account that the population was of 19 people, and where the margin of error is of 10%, the level of confidence is of 90% and the variability of 50%. The choice of the sample of those who did the part of the study was done randomly. From this we obtained as a result that the administrative positions of the Bogota Skating League are occupied by members with studies related to the administration and the sport. However, concerning the operational it is evident that at the moment it is not necessary to have a specific profession Specific to occupy one of these positions, since most of the judges have studies that are not related to the sport. This may be due to the lack of position profiles or the lack of applicability for each post in the Bogota Skating League.

AUTORIZACION DE PUBLICACIÒN

Por medio del presente escrito autorizo (Autorizamos) a la Universidad de Cundinamarca para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial, pueda ejercer sobre mí (nuestra) obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar,

difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autoriza a la Universidad de Cundinamarca, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad; así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado una alianza, son:

Marque con una "X":

AUTORIZO (AUTORIZAMOS)	SI	NO
1. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.	X	
2. La comunicación pública por cualquier procedimiento o medio físico o electrónico, así como su puesta a disposición en Internet.	X	
3. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previa alianza perfeccionada con la Universidad de Cundinamarca para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones.	X	
4. La inclusión en el Repositorio Institucional.	X	

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

Para el caso de las Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, de manera complementaria, garantizo(garantizamos) en mi(nuestra) calidad de estudiante(s) y por ende autor(es) exclusivo(s), que la Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi(nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas

costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de mí (nuestra) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaré (continuaremos) conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen del Derecho de Autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, *"Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores"*, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Universidad de Cundinamarca está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

NOTA: (Para Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía):

Información Confidencial:

Esta Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de la investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado. **SI ___ NO** __x_.
En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

LICENCIA DE PUBLICACIÒN

Como titular(es) del derecho de autor, confiero(erimos) a la Universidad de Cundinamarca una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).

b) Autoriza a la Universidad de Cundinamarca a publicar la obra en formato y/o soporte digital, conociendo que, dado que se publica en Internet, por este hecho circula con un alcance mundial.

c) Los titulares aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.

d) El(Los) Autor(es), garantizo(amos) que el documento en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro(aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos es de mí (nuestro) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

e) En todo caso la Universidad de Cundinamarca se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.

f) Los titulares autorizan a la Universidad para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

g) Los titulares aceptan que la Universidad de Cundinamarca pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

h) Los titulares autorizan que la obra sea puesta a disposición del público en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en el “Manual del Repositorio Institucional AAAM003”

i) Para el caso de los Recursos Educativos Digitales producidos por la Oficina de Educación Virtual, sus contenidos de publicación se rigen bajo la Licencia Creative Commons: Atribución- No comercial- Compartir Igual.

j) Para el caso de los Artículos Científicos y Revistas, sus contenidos se rigen bajo

la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.

Nota:
Si el documento se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una entidad, con excepción de Universidad de Cundinamarca, los autores garantizan que se ha cumplido con los derechos y obligaciones requeridos por el respectivo contrato o acuerdo.

La obra que se integrará en el Repositorio Institucional, está en el(los) siguiente(s) archivo(s).

Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión (Ej. PerezJuan2017.pdf)	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
1. CARACTERIZACION DE CARGOS Y FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTA .PDF	TEXTO
2.	
3.	
4.	

En constancia de lo anterior, Firmo (amos) el presente documento:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafa)
Jhon Jairo Cruz Caballero	
Yarley Steffany Herrera Florez	

12.1.16.1

la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.

Nota:
Si el documento se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una entidad, con excepción de Universidad de Cundinamarca, los autores garantizan que se ha cumplido con los derechos y obligaciones requeridos por el respectivo contrato o acuerdo.

La obra que se integrará en el Repositorio Institucional, está en el(los) siguiente(s) archivo(s).

Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión (Ej. PerezJuan2017.pdf)	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
1. CARACTERIZACION DE CARGOS Y FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTA .PDF	TEXTO
2.	
3.	
4.	

En constancia de lo anterior, Firmo (amos) el presente documento:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafa)
Jhon Jairo Cruz Caballero	Jhon J Cruz C
Yarley Steffany Herrera Florez	Yarley Steffany Herrera F.

12.1.16.1

CARACTERIZACIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTA

JHON JAIRO CRUZ CABALLERO

YARLEY STEFFANY HERRERA FLOREZ

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA– UDEC

CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA

BOGOTA

2018

CARACTERIZACIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTA

JHON JAIRO CRUZ CABALLERO

YARLEY STEFFNY HERRERA FLOREZ

Trabajo de grado

Director de proyecto de grado

Jorge Alexander Castro Acosta

Lic. Educación Física

Doctorando Gerencia y Política Educativa

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA– UDEC

CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA EDUCACIÓN FÍSICA

SOACHA

2018

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS 4

LISTA DE TABLAS 7

INTRODUCCIÓN 8

1. JUSTIFICACIÓN 10

2. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA 11

3. OBJETIVOS 12

3.1. OBJETIVO GENERAL 12

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS 12

4. HIPÓTESIS 13

5. REFERENCIA TEÓRICA 14

6. METODOLOGIA 44

7. ANÁLISIS DE RESULTADOS 50

8. DISCUSIÓN 58

CONCLUSIÓN 61

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 62

ANEXOS 64

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Administración una perspectiva global y empresarial. Koontz, H. (2012), McGraw Hill Education ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Figura 2 Claves de la estructura organizativa. Gilli, juan (2017), Granica .. **¡Error! Marcador no definido.**

Figura 3 Claves de la estructura organizativa. Gilli, juan (2017), Granica .. **¡Error! Marcador no definido.**

Figura 4 Claves de la estructura organizativa. Gilli, juan (2017), Granica .. **¡Error! Marcador no definido.**

Figura 5 Diagrama de causa y efecto. Richard (1999)..... **¡Error! Marcador no definido.**

Figura 6 Diagrama circular tipo de estudios 50

Figura 7 Diagrama de barras funciones 51

Figura 8 Diagrama circular del porcentaje de personal a cargo..... 52

Figura 9 Diagrama de barras sobre personas a cargo en la Liga de Patinaje de Bogotá 52

Figura 10 Diagrama circular sobre el salario de colaboradores..... 53

Figura 11 Diagrama de barras acerca de los tipos de contratos existentes en la Liga 53

Figura 12 Diagrama circular del tipo de estructura organizacional usada en la Liga de Patinaje de Bogotá 54

Figura 13 Diagrama de barras de colaboradores que consideran que existe manual de funciones 55

Figura 14 Diagrama circular sobre quienes conocen de los procesos y procedimientos a los que hacen parte 56

Figura 15 Diagrama de barras sobre la información conocida de la Liga por parte de sus colaboradores 56

Figura 16 Gerente y operador de logística de la Liga realizando la escuesta 64

Figura 17 Operadores de logística de la Liga de Patinaje de Bogotá realizando la encuesta 64

Figura 18 Presidente de la Liga realizando la encuesta .....

Figura 19 Vicepresidente de la Liga realizando la encuesta 65

Figura 20 Encuesta del Gerente, parte1 .....

Figura 21 Encuesta del Gerente, parte2 66

Figura 22 Encuesta del Presidente de la Liga, parte1 .....

Figura 23 Encuesta del Presidente de la Liga, parte2 67

Figura 24 Encuesta del Vicepresidente de la Liga, parte1 .....

Figura 25 Encuesta del Vicepresidente de la Liga, parte2 68

Figura 26 Encuesta del miembro de Comisión de menores de la Liga, parte1 .....

Figura 27 Encuesta del miembro de Comisión de menores de la Liga, parte2 69

Figura 28 Encuesta del miembro Técnico de la Liga, parte1 .....

Figura 29 Encuesta del miembro Técnico de la Liga, parte2 70

Figura 30 Encuesta de miembro de logística de la Liga, parte1 .....

Figura 31 Encuesta de miembro de logística de la Liga, parte2 71

Figura 32 Encuesta de miembro de logística de la Liga, parte1 .....

Figura 33 Encuesta de miembro de logística de la Liga, parte2 72

Figura 34 Encuesta de miembro de logística de la Liga, parte1 .....

Figura 35 Encuesta de miembro de logística de la Liga, parte2 73

Figura 36 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte1 .....

Figura 37 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte2 74

Figura 38 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte1 .....

Figura 39 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte2 76

Figura 40 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte1 .....

Figura 41 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte2 77

Figura 42 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte1 .....

Figura 43 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte2 78

Figura 44 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte1 .....

Figura 45 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte2 79

Figura 46 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte1 .....

Figura 47 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte2 80

Figura 48 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte1 .....

Figura 49 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte2 81

Figura 50 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte1 .....

Figura 51 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte2 82

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Fijación de retribuciones por el trabajo y la motivación que se le da al colaborador..... 24

Tabla 2 Estrategia y planes para la empresa con el cuadro de mando integral. Francés, A. (2006), Pearson educación de México..... 35

INTRODUCCIÓN

Durante el siguiente trabajo se podrá evidenciar como se encuentra la liga de patinaje de Bogotá en relación con su estructura organizacional y el perfil profesional de sus colaboradores, teniendo en cuenta si ellos cumplen y son idóneos con el cargo en el que están actualmente.

Se encuentra una breve explicación sobre el sistema nacional del deporte y en qué lugar de este se encuentran ubicadas las ligas deportivas, a partir de esto se define que es una liga deportiva y las diferentes funciones que debe cumplir cada órgano o colaborador de la misma, y se menciona que modalidades de patinaje se están manejando en la liga de patinaje de Bogotá en la actualidad.

Así mismo se habla sobre ¿qué es? La de organización, estructura y los tipos de estructura organizacional, que en este caso nos dará a entender con mayor facilidad que estructura organizacional tienen actualmente en la liga de patinaje de Bogotá. Por otra parte se habla sobre los colaboradores y el perfil profesional teniendo en cuenta los diferentes cargos que puede haber en una organización.

A partir de esto nacen las funciones y tareas que se desenlazan después de tener un cargo definido y el manual de funciones que debe existir en una organización que está bien estructurada.

En toda organización es fundamental tener herramientas estratégicas para mirar que cosas se deben mejorar y así lograr que la empresa sea más productiva, por esta razón se hace una breve explicación sobre la planeación estratégica y los beneficios de esta cuando se realiza en una organización.

Para la recolección de datos en este trabajo se utilizó información bibliográfica y un instrumento de medición que en este caso fue la encuesta, la cual fue aplicada a los colaboradores de la liga de patinaje de Bogotá.

1. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad todas las organizaciones deben caracterizarse por ser dinámicas y adaptables a los distintos cambios que se presentan constantemente en la sociedad, es por esto que se pretende realizar una caracterización de cargos y funciones de los colaboradores de la liga de patinaje de Bogotá, que le permitirá a la empresa conocer cómo se encuentra en la actualidad organizada y posibles opciones de mejora en la efectividad de sus procesos a través de una investigación seria.

A través de esta investigación conoceremos si actualmente las organizaciones privadas del deporte como lo es la liga de patinaje de Bogotá, cuentan con un organigrama establecido y cuáles son sus perfiles para los diferentes cargos que tienen en la entidad.

Muchos problemas de las empresas suelen deberse a la duplicidad de tareas o falta de realización de ellas, porque no se encuentran bien definidas en un cargo especifico o simplemente son desconocidas, obteniendo una lentitud organizacional que se caracteriza por tener excesos de horas o procedimientos y en algunos casos es tener personal desactualizado para ejercer las tareas de su cargo.

Por otra parte, la investigación permitirá reconocer si las cargas y actividades son las adecuadas para el personal de la liga patinaje de Bogotá o por lo contrario son desiguales y se encuentran mal distribuidas, causando sobrecarga y deficiencia en el trabajo.

¿Existe personal idónea, trabajando en la liga de patinaje de Bogotá?

¿Qué perfiles profesionales se requieren en liga de patinaje de Bogotá?

¿En la liga de patinaje de Bogotá como están distribuidas las funciones según el cargo?

2. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

El sector deportivo debe ser objeto de actualización permanente a través de estudios que puedan orientar el diseño y una descripción del perfil de cargo y funciones ajustado a las necesidades de la organización deportiva, coherente su entorno cambiante, teniendo en cuenta que la adaptación es el único camino que permite su permanencia.

Se debe tener en cuenta que en una organización deportiva es indispensable tener un organigrama, un perfil establecido, un manual de funciones dependiendo el cargo que ocupe cada colaborador, actualmente son muy pocas las empresas del deporte que cuentan con esto y según La ley 909 de 2004 y el decretos 785 de 2005 determinan que las entidades deben expedir sus manuales específicos de las funciones a realizar, requisitos mínimos y competencias laborales, teniendo en cuenta el contenido funcional y las competencias comunes y comportamientos de los empleos que conforman las plantas de personal.

El sector deportivo tiene muchas deficiencias con respecto a los perfiles profesionales que se requieren en las empresas del deporte y este problema se debe a la falta de implementación de manuales, de un organigrama estructural y de una caracterización del perfil de trabajo. Esta labor se debe realizar por el área de administración de recursos humanos, buscando como resultado una mejor estructuración en las entidades que ofrecen servicios en el deporte.

Es importante identificar las características del cargo de trabajo en las organizaciones deportivas, para conocer cuáles son las deficiencias de las mismas y en que se debe mejorar,

teniendo en cuenta las necesidades más evidentes de la organización del deporte en la cual se va a realizar la investigación.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar las características de la estructura organizacional y el perfil profesional de los colaboradores de liga de patinaje de Bogotá a través de un análisis de cargos y funciones.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Observar cómo se encuentra estructurada actualmente la liga de patinaje de Bogotá.
- Analizar si los colaboradores de la liga de patinaje de Bogotá son idóneos para el cargo que ocupa.
- Identificar que funciones cumple cada colaborador y si es correspondiente para su cargo
- Reconocer si las actividades son específicas para el personal de la liga patinaje de Bogotá
- Conocer las escalas salariales de los colaboradores de la liga de patinaje de Bogotá.

4. HIPÓTESIS

Se espera que la Liga de Patinaje de Bogotá al ser una empresa privada perteneciente a la estructura nacional del deporte en Colombia y ubicada dentro del nivel Departamental, tenga definida una estructura organizacional en donde se encuentre adecuadamente distribuida los puestos que en ella hay. Puestos ubicados internamente en áreas u órganos como lo estipula Coldeportes en la "Guía práctica para la constitución de organismos", los órganos que debe contener toda liga deportiva en su estructura son: un órgano de dirección, un órgano de administración, un órgano de control, un órgano de disciplina, una comisión técnica y una comisión de juzgamiento.

Por otra parte, se cree que la liga de patinaje de Bogotá tiene desarrollado perfiles de cargos para cada uno de los puestos existentes en la compañía, con el fin de hallar y vincular al personal idóneo que cumpla con las tareas y funciones satisfactoriamente. Asimismo, **se espera** que la Liga tenga un manual de funciones por cargo, con el fin de que cada empleado identifique que debe realizar y cómo influye su trabajo en el de los demás, es decir cómo se vincula sus funciones a cargo en los distintos procesos y procedimientos pertenecientes a la Liga de Patinaje de Bogotá.

Además de tener la Liga perfiles de cargos, también se espera que tenga definidos salarios y prestaciones de ley para cada uno de los puestos de la empresa, esto teniendo en cuenta el tipo de contrato establecido entre empresa y empleado, con el fin de remunerar el trabajo realizado.

5. REFERENCIA TEÓRICA

Dado que el abordaje de esta investigación es determinar las características de la estructura organizacional y el perfil profesional de los colaboradores en la liga de patinaje de Bogotá, es necesario identificar qué tipo de estructura es, como está compuesta y a que hace referencia el término perfil profesional. Por otra parte, es necesario conocer en que consiste un estudio de cargos, que son las funciones de trabajo y que papel cumple una liga deportiva.

Inicialmente hablaremos sobre la estructura de una empresa y sus conceptos. La estructura de la organización puede definirse como el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas, consiguiendo luego la unión de las mismas. También se entiende como estructura una serie de elementos que se integran en una totalidad que presenta propiedades específicas como conjunto, esto quiere decir que todos trabajan para un mismo fin y cuando las propiedades de los elementos dependen de una medida variable de los atributos específicos de la totalidad y en el análisis estructural de un fenómeno, se otorga prioridad lógica a la interacción antes que al estudio de las acciones particulares.

Tradicionalmente se ha descripto a la estructura como un esquema que muestra las posiciones existentes, su agrupación en unidades mayores y las relaciones de autoridad entre las mismas,

pero en realidad, las instituciones no presentan una estructura, ya que su funcionamiento demuestra la existencia de un conjunto de estructuras aplicadas con euna variable de complejidad, las partes de la organización están unidas entre sí mediante distintos flujos: de autoridad, de material de trabajo, de información y de procesos. (Gilli, 1988)

la estructura de cada empresa depende de la organización que tiene cada entidad, por esta razón es indispensable hablar y conocer sobre la organización la cual es parte fundamental de la administración y es muy importante, ya que esto hace que la entidad tenga un buen funcionamiento según Henri Fayol citado por (mendoza, 2013) la organización funciona de forma correcta cuando existe una sincronía de los elementos divididos en áreas como funciones técnicas, funciones comerciales, funciones financieras , funciones de seguridad, funciones contables, funciones administrativas. Si existe un fallo en alguna de ellas, sus consecuencias se reflejarán en el resto de las funciones y la organización no podrá funcionar de forma correcta. Todos los integrantes de la empresa tienen cierta participación en todas las áreas establecidas, a pesar de su empleo específico, cada parte de la organización es tan importante ya que es vista como una totalidad.

La organización se define como un sistema de actividades o fuerzas coordinadas de dos o más personas. Para que una empresa pueda obtener buenos resultados es necesario que todo el personal trabaje para un mismo fin y tengan los recursos necesarios como materias primas, herramientas, capital y personal, para que el trabajo sea de manera eficaz y eficiente.

Teniendo en cuenta la importancia de la organización ahora se hablara sobre los tipos que se encuentran, en las empresas se pueden encontrar dos tipos de organización, la primera es organización formal y la segunda es organización informal. Para entender un poco daremos la definición de cada una de ellas. La organización formal se conoce como aquella empresa donde

la estructura intencional de funciones es formalmente organizada. Para que un gerente pueda organizar adecuadamente la estructura debe aportar un ambiente en el que el desempeño individual (presente y futuro) contribuya de la manera más efectiva a las metas del grupo. Incluso la más formal de las organizaciones debe ser flexible y permitir la discrecionalidad, la utilización benéfica de talentos creativos y el reconocimiento de los gustos y las capacidades individuales, aunque el esfuerzo individual en una situación de grupo debe enfocarse en las metas grupales y organizacionales. Por otra parte la organización informal se caracteriza por ser cualquier actividad personal conjunta sin un propósito común consciente, aunque contribuya a resultados grupales. La organización informal es una red de relaciones interpersonales que surgen cuando los individuos se asocian entre sí, de este modo, las organizaciones informales (que no aparecen en el organigrama). Es mucho más fácil pedir ayuda a alguien a quien se conoce en persona respecto de un problema organizacional aun cuando pertenezca a otro departamento, que a alguien a quien sólo se conoce de nombre o por el organigrama. (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012). A continuación la imagen 1 mostrara lo dicho anteriormente.

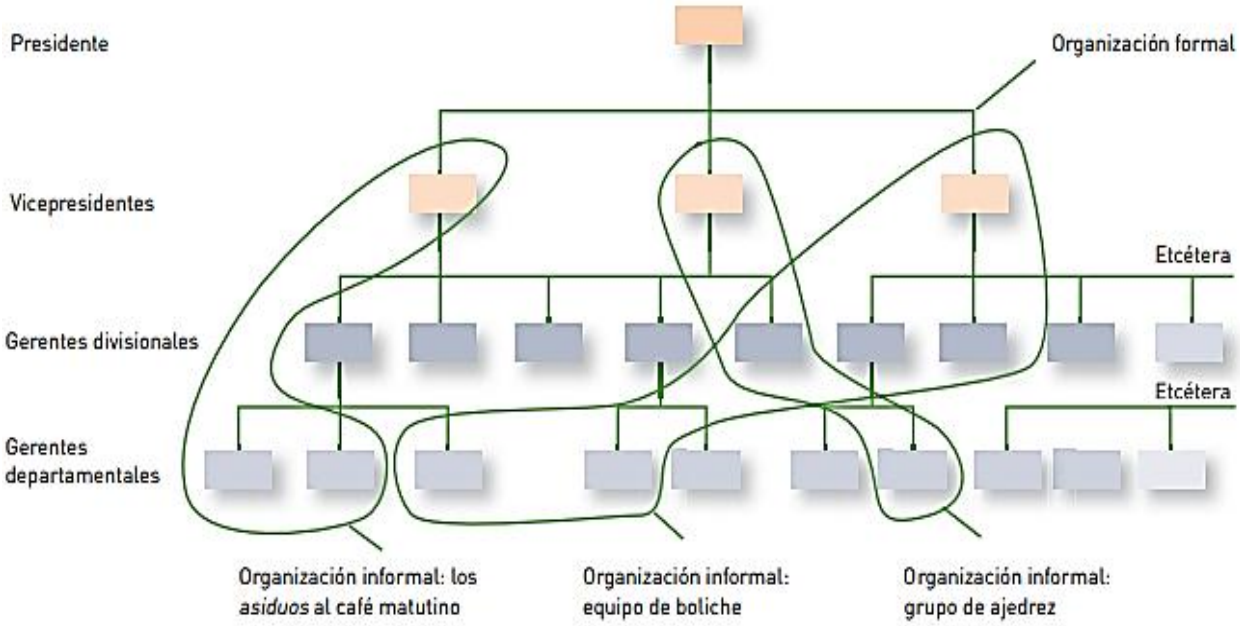


Figura 1 Administración una perspectiva global y empresarial. Koontz, H. (2012), McGraw Hill Education

Actualmente las entidades se encuentran divididas en unidades o áreas según el organigrama jerárquico, como la dirección, subdirección, departamentos etc. A partir de esto y de las necesidades que tenga la organización, nace el perfil de cargos, a medida que la organización crece, la división de trabajo, la asignación de responsabilidades, la autoridad para tomas decisiones requiere que superiores y subordinados conozcan las funciones que les competen y asuman las responsabilidades consiguientes a su trabajo. El cargo de trabajo se conoce como el conjunto de tareas laborales determinadas por el desarrollo de la técnica, la tecnología y la división del trabajo las cuales comprenden las funciones laborales que debe hacer cada trabajador en su área o departamento. (Gilli, 1988)

Todas las organizaciones deben tener una estructura organizacional, en la actualidad hay diferentes tipos de estructura organizacional, las cuales son utilizadas por empresas para dar un orden jerárquico en la misma, esto depende del orden que quieren tener en la organización, a

continuación mencionaremos los diferentes tipos de estructura organizacional que se están utilizando en las diferentes entidades.

La primera es organización lineal o militar, esta hace referencia a que una sola persona es la que tiene el mando, es la encargada de tomar decisiones en la empresa y asigna tareas y labores a sus subordinados, los cuales deben dar resultados a la persona que tiene el mando. Unas de las ventajas de este tipo de organización es que no hay conflictos de autoridad y es muy utilizada en empresas pequeñas y como desventajas encontramos que es inflexible y rígida. A continuación, veremos una gráfica donde se entenderá mejor

La segunda es la organización funcional o de Taylor esta se caracteriza por establecer la especialización de cada colaborador y la división de trabajo de manera que cada uno de ellos haga las menos funciones posibles, las ventajas de este tipo de organización es que se obtiene la más alta eficiencia de la persona y no solo una persona tiene la responsabilidad de todo y como desventaja se tiene la dificulta para fijar la responsabilidad ya que todos trabajan en conjunto

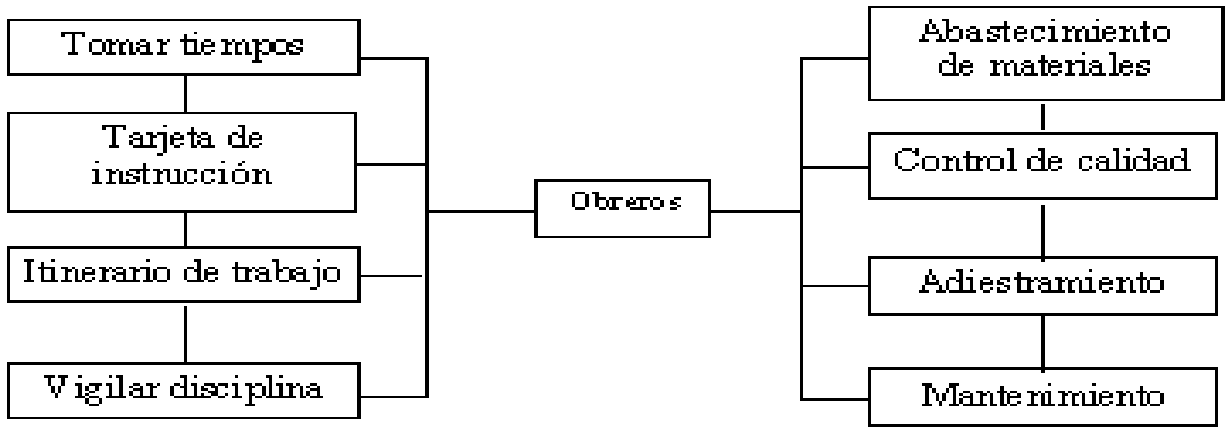


Figura 2 Claves de la estructura organizativa. Gilli, juan (2017), Granica

para un mismo fin y no se tiene un jefe en específico. Como se observa en la imagen 2.

La tercera es la organización lineo funcional esta es la combinación entre la organización lineal y la funcional o de Taylor esto quiere decir que se tiene un solo jefe el cual toma decisiones y da órdenes, pero se hace la especialización de cada función para así dividir las tareas de manera equitativa.

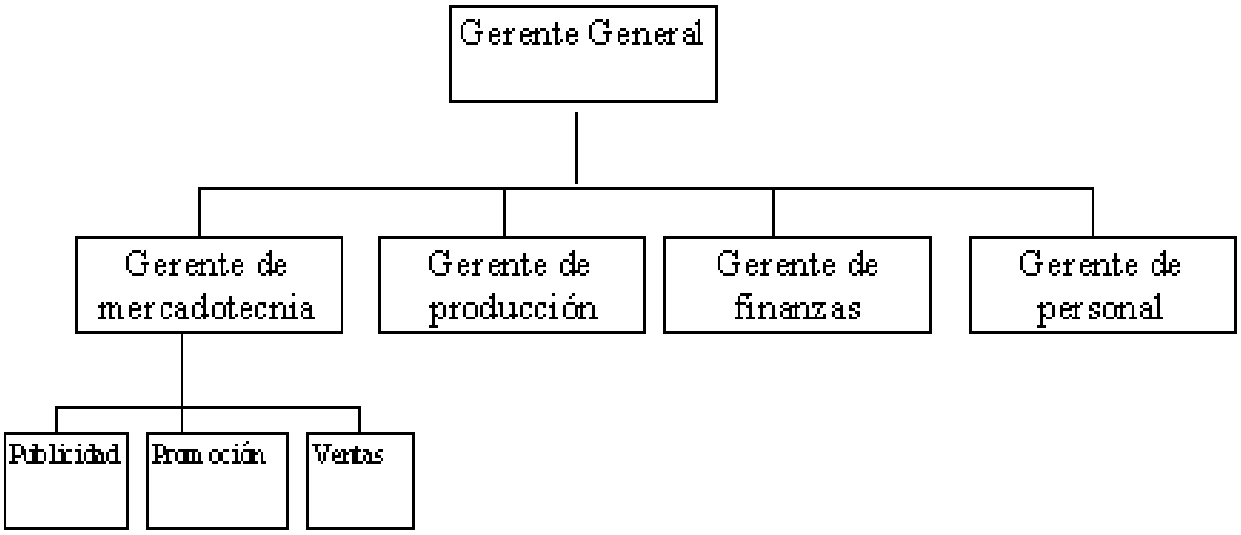


Figura 3 Claves de la estructura organizativa. Gilli, juan (2017), Granica

La cuarta es la organización staff esta se caracteriza porque no impone decisiones como el lineal ni tiene autoridad de mando, ya que la actividad de la autoridad consiste en pensar, planear, sugerir, recomendar, asesorar y prestar servicios especializados. Esta organización se basa en que todas las actividades y funciones deben ir relacionadas con el objetivo de la organización. Este tipo de organización estructural se encuentra o es utilizada en grandes empresas.

La siguiente organización es la matricial esta se caracteriza por tener dos tipos de estructura simultánea. Esto quiere decir que tiene dos cadenas de mando, la primera cadena de mando es la

de funciones o divisiones. El segundo es una disposición horizontal que combina al personal de diversas divisiones o departamentos funcionales para formar un equipo de proyecto o negocio, encabezado por un gerente de proyecto.

La organización divisional se caracteriza por ser utilizada por grandes empresas, este tipo de organización trata de hacer divisiones esto quiere decir que se divide por departamentos los cuales trabajan referente a sus productos, servicios y mercado.

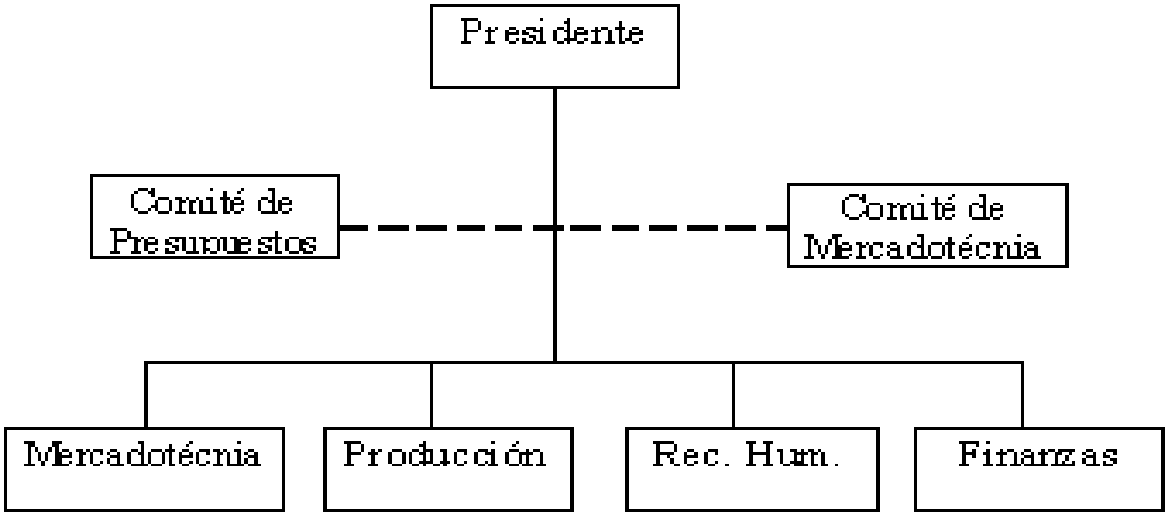


Figura 4 Claves de la estructura organizativa. Gilli, juan (2017), Granica

Encontramos también la organización por comités esta consiste en el trabajo conjunto, para la toma de decisiones de la entidad se deben reunir un grupo de personas los cuales discuten y miran que es lo mejor para la empresa. Encontramos unas clasificaciones que son las siguientes:

"Directivo: Representa a los accionistas de una empresa, el ejecutivo: Es nombrado por el comité directivo para que se ejecuten los acuerdos que ellos toman, la vigilancia: Personal de confianza que se encarga de inspeccionar la labores de los empleados de la empresa y el consultivo: Integrado por especialistas que por sus conocimientos emiten dictámenes sobre asuntos que les son consultados" (Carlos Christian Cruz López, 2011)

La organización por equipo de trabajo es utilizada para trabajar con proyectos, el equipo es el encargado de hacer una actividad en específico, el interés del equipo se centra en los procesos que se realizan en la tarea, puede estar compuesto por personas de diferentes departamentos las cuales no tienen ningún poder jerárquico y su objetivo es conseguir el resultado propuesto en un inicio del proyecto y se mide atreves de los resultados obtenidos como grupo.

Ahora hablaremos de la organización virtual se encarga de hacer alianzas temporales entre personas, instituciones y empresas con el propósito de realizar tareas específicas enlazadas mediante el empleo de las tecnologías de la sociedad de la información, una de las ventajas que encontramos es que sirve para detectar las necesidades del entorno y de los clientes, da un valor agregado a la empresa y como desventaja dificultad para motivar a los colaboradores a distancia.

Por ultimo explicaremos en que consiste la organización por redes, esta organización hace parte de las nuevas tecnologías, donde el cliente es el centro de todas las actividades de la empresa, los niveles jerárquicos es vertical donde el trabajo es realizado por equipos y facilita la gestión de la información en la organización.

Luego de conocer los tipos de estructura organizacional que pueden tener las empresas se debe tener claro el cargo que debe desempeñar cada colaborador, por esto es necesario saber que siempre se describe el cargo y no la persona que lo desempeña, la descripción debe ser impersonal y debe concentrarse en la tarea a realizar, por esta razón la tarea definirá la forma específica de lo que debe hacer el personal y así tengan claro que función debe cumplir cada uno y quienes son los encargados de la toma de decisiones y la gestión de las mismas en las organizaciones. (Gilli, 1988)

Cada cargo requiere de un perfil, el cual tiene sus propias responsabilidades que demanda de un conocimiento y esfuerzo específico para obtener los resultados que le son exigidos por la empresa. Resultados que afectan o colaboran a la obtención de un objetivo general que tiene toda la organización, en donde se ve implicada las relaciones entre los distintos cargos y que son definidos por medio de la ocupación en el nivel jerárquico de la estructura organizacional. (Torres & Jaramillo, 2014)

Para poder tener claro el cargo es necesario saber las políticas, normas y objetivos de la empresa, el cargo es conformado por las diferentes tareas las cuales son asignadas por la empresa y por la persona encargada del área o departamento. Se debe tener en cuenta que el cargo está ligado a las funciones y las diferentes tareas que debe realizar el personal, más adelante se explicara en qué consisten las funciones o instrucciones y las tareas.

Según Mucchiellin citado por (ibañez & Roig, 1996) "La posición jerárquica del cargo dentro de la estructura organizacional y el tipo de funciones y tareas, son las que definen el puesto de trabajo y no los individuos que lo ocupan"

En el cargo encontramos algo muy importante que realizan las entidades lo cual es el estudio de cargos o análisis de cargo, donde su objetivo principal es conocer, analizar y describir los deberes y responsabilidades de cada puesto de trabajo, esto sirve para saber con precisión que tareas debe realizar cada persona en su respectivo cargo y valorar la calidad de las tareas y de esta manera se evalúa o califica el trabajo. (ibañez & Roig, 1996)

"El cargo se integra de todas las actividades que desempeña un colaborador, que pueden ser contenidas en un todo unificado y que ocupa una posición formal en el organigrama de la empresa. Para realizar sus actividades la persona que está en ese cargo debe tener una posición definida en un organigrama, por tal razón el cargo contribuye una unidad de la organización y

responsabilidades que lo hacen distinto a los demás cargos. La posición del cargo en el organigrama define su nivel jerárquico, su subordinación, sus subordinados y el departamento o división al que pertenece". (Chiavenato, 2009).

Un puesto de trabajo es la posición que ocupa un empleado dentro de una organización y se caracteriza por tener un cargo específico. El cargo es definido como la descripción de todas las acciones o tareas que debe realizar un trabajador en función a su puesto de trabajo en la empresa (Chiavenato, 2009).

Para entender un poco más hablaremos sobre el análisis y descripción de cargo de trabajo donde explicaremos en que consiste y sus características principales. Es un proceso sistemático que nos permite concretar el entorno, contenido y alcance de cada posición funcional de la organización y esta se divide en dos etapas principales, la primera es el análisis de cargos de trabajo el cual, busca, selecciona y resume toda la información que permite comprender y catalogar un puesto de trabajo. Y la segunda es la descripción de trabajo que refleja el alcance y contenido de cada cargo. (Silvia Garcia Parejo, 2007)

Para poder tener información para el análisis de cargo es necesario tener una serie de datos como, por ejemplo:

Según (Silvia Garcia Parejo, 2007) donde proponen una serie de preguntas como "¿Qué tareas se realizan?, ¿cómo se realizan?, ¿cuál es el fin principal del cargo?, ¿qué características debe tener la persona que lo ocupa?, ¿qué formación necesita el colaborador?, ¿con que medios cuenta?, ¿Cuál es su grado de responsabilidad? ¿De qué autonomía dispone?, ¿con que frecuencia se realizan las tareas?, ¿qué relación tienen con otros cargos?, ¿en qué lugar se desarrolla el cargo?"

También se deben tener unas técnicas de análisis y descripción de cargo de trabajo las cuales son: determinar el conjunto de funciones y tareas, especificar los requisitos profesionales y personales de la persona que desempeñe el cargo y por ultimo determinar las condiciones físicas en que se desarrolla el trabajo.

Otro autor lo llama el estudio de funciones y de cargos donde menciona quienes deben ser los encargados de realizar este estudio, según (Alvarado, 2001) "tiene una relación directa con la parte de la estructura dedicada a analizar los problemas de trabajo como tiempo, ambiente, relaciones entre el personal y con disposiciones legales como horarios, retribuciones, protección social. Por tal motivo, es recomendable que organización y métodos junto con el área de recursos humanos participen en este estudio."

El análisis de puesto de trabajo según (jimenez & patricio, 2007, pág. 55) "Es un procedimiento de obtención de información acerca de los puestos, su contenido y los aspectos y condiciones que lo rodean. Y la descripción del puesto de trabajo es un documento que recoge la información obtenida por medio del análisis, quedando reflejadas sus funciones, nivel de actuación, responsabilidades, formación, experiencia etc."

En el análisis y descripción de cargo de trabajo es importante manejar la fijación de las retribuciones y la motivación, ya que esto permite que los colaboradores realicen de mejor manera sus funciones en el cargo que le corresponde. En el siguiente cuadro se observarán las características de cada una.

LA FIJACION DE LAS RETIBUCIONES	LA MOTIVACION
El salario debe estar estructurado de una manera adecuada dependiendo del trabajo realizado.	Es uno de los motores de activación de las personas, ya que permiten establecer un conjunto de necesidades.

La valoración de los puestos de trabajo depende de: ✓ La fijación justa o equitativa de las retribuciones y debe haber un sistema de escalafón. ✓ Sistema de calificaciones. ✓ Sistema de puntos. ✓ Sistema de comparación de factores.	Formas más utilizadas para motivar en una organización: ✓ Motivación monetaria. ✓ Motivación a través de técnicas participativas. ✓ Calidad de vida laboral. ✓ Horarios flexibles. ✓ Formación profesional. ✓ Programas multiniveles; como concursos, viajes y eventos especiales beneficios sociales entre otras.

Tabla 1 Fijación de retribuciones por el trabajo y la motivación que se le da al colaborador

Según (jimenez & patricio, 2007) La descripción del cargo de trabajo es el conjunto de objetivos y actividades que se realizan en cada puesto, previa elaboración del inventario. En toda empresa se debe realizar una evaluación del desempeño o rendimiento esto se realiza con la ecuación definida por la eficacia –eficiencia de un colaborador, en el transcurso de su cargo de trabajo en un periodo de tiempo.

Como se mencionó anteriormente el análisis nos sirve para valorar el cargo de trabajo que ocupa cada persona. La valoración del trabajo se conoce como la definición de tareas de los cargos de trabajo, esto implica las especificaciones de cada cargo, estableciendo los distintos factores precisos para su logro y el tiempo de duración de los trabajos, a partir de esto nacen los objetivos, los cuales permiten posicionar los cargos de trabajo de una entidad de acuerdo con su

importancia referente al resultado de los objetivos globales de la organización. (Silvia Garcia Parejo, 2007) Por otra parte. (jimenez & patricio, 2007) Afirma que la valoración del cargo es la importancia del puesto en relación al conjunto de cargos que forman parte de la organización.

"Las especificaciones del puesto de trabajo se insertan en la descripción del puesto y esto hace referencia a los requisitos y cualificaciones que hacen referencia a un determinado contexto y entorno, evidencia los problemas específicos que caracterizan a la organización. Las descripción y especificaciones serán el punto de partida para construir el perfil de competencias, obteniendo así una visión global lo que es funcional y conductual". (jimenez & patricio, 2007, pág. 55)

A partir de las especificaciones del puesto de trabajo nace el perfil de cargo, el cual nos sirve Para saber qué persona es la correcta e idónea para ocupar el cargo, por esto es necesario conocer que es el perfil de cargo. Inicialmente hablaremos de que es el perfil el cual es un punto de referencia y de guía de los contenidos y prácticas de todos los procesos con una secuencia que integran como tal el perfil profesional. El perfil requiere de un procedimiento profundo que permita incluir suficientes elementos para que sea completo y coherente a lo que busca o necesita la empresa. (zabalza, 2007)

El perfil de cargo es la descripción del tipo de personas que requiere una empresa y el tipo de trabajo que realizara, por lo que define quien puede o no ejecutar las actividades del cargo, en términos de cualidades, competencias, conocimientos y habilidades. El perfil de cargo permite realizar la selección de personal adecuado a los requerimientos del puesto de trabajo.

Para poder tener claro el perfil de cargo se deben conocer que funciones debe cumplir cada colaborador, uno de los grandes exponentes de la administración es Henry Fayol resalta la importancia de la estructura y sus diferentes funciones en una organización que permiten que el

trabajo sea más eficiente. Según el autor es necesario que las organizaciones cuentes con seis funciones básicas las cuales son:

Funciones técnicas: esta se refieres a las actividades que se realizan para producir algún bien o servicio como, por ejemplo, las funciones productivas, las de manufactura, las de adaptación y operación, entre otras, siendo una función importante ya que es la razón de ser de la organización.

Funciones comerciales: esta se encarga de las compras y ventas de la organización, adquiriendo los insumos necesarios para la producción y así haciendo que el producto o servicio llegue al consumidor.

Funciones financieras: consiste en el manejo de capital y búsqueda de mismo, la persona encargada de esta debe organizar, dirigir, planear y prever la económica de la organización para lograr sacar el mejor provecho del capital con el que se cuenta.

Funciones de seguridad: esta es muy importante en la organización ya que se encarga de velar y responder por la seguridad de los colaboradores que trabajan en la empresa y esta seguridad se refiere a su lugar de trabajo, indumentaria, higiene, ergonomía etc.

Funciones contables: la contabilidad de una organización se debe centrar en los costos, inventarios, registros y estadísticas empresariales, esto se hace principalmente por medio de dos funciones básicas la primera es llevar el control de los recursos y la segunda es hacer e informa los estados financieros de las operaciones realizadas en un tiempo determinado.

Funciones administrativas: esta función debe planificar, organizar, direccionar, coordinar y controlar todas las funciones mencionadas anteriormente, así mismo debe verificar que las tareas y deberes del trabajo sea realizado de manera eficaz y eficiente en toda la organización. (Mendoza, 2013 agosto 8)

A partir de esto nosotros consideramos que es de gran importancia que cada una de las funciones mencionas cumplan con su labor establecida para poder obtener buenos resultados en la organización y se cree que estas funciones también se pueden conocer como áreas o departamentos de trabajo lo cual sería así: área o departamento administrativo, área o departamento contable, área o departamento de seguridad y salud en el trabajo, área o departamento financiero, área o departamento comercial y área o departamento técnico o de producción.

Después de tener claro el perfil de cargo de cada persona y las funciones que debe cumplir, es indispensable designar las tareas que deben realizar los colaboradores teniendo en cuenta el perfil de cargo, las funciones y el objetivo que busca la organización, las tareas deben ser claras, específicas y precisas, son dadas a un sujeto en el lugar de trabajo buscando con esto que la labor sea eficaz y eficiente. En una organización se pueden observar diferentes tipos de tareas como, por ejemplo: las tareas técnicas y las tareas administrativas a continuación se dará una breve explicación de cada una de ellas. Iniciaremos con las tareas técnicas las cuales son específicas del área de ingeniería, comercialización, finanzas y costos, en cambio las tareas administrativas se refieren a todas aquellas que tienen que ver con la gerencia ya que su labor principal es la planeación, el mando y el control de la empresa.

Para tener claro las funciones y tareas a realizar en una organización los colaboradores deben saber cuál es el objetivo que se pretende alcanzar en la entidad, para que de esta manera todos trabajen en conjunto para poder obtener buenos resultados.

En cuanto a las tareas, son las actividades que se ejecutan de manera individual y con una secuencia de pasos lógicos, los cuales requieren de un esfuerzo físico o mental; se caracterizan por tener un objetivo un propósito. Al conjunto de tareas se le conoce como funciones y son estas

las que se realizan para atender las responsabilidades u obligaciones del trabajo a las que debe responder el empleado. Jose Luis Torres y Jaramillo, Olga Lucía Jaramillo; 2014

Según (Chiavenato, 2007) la tarea es una actividad individual que realiza una persona la cual ocupa un puesto, por lo general son actividades que se atribuyen a cargos simples y repetitivos. A partir de una tarea nace una obligación lo cual se conoce como una tarea con mayor responsabilidad, más agradable, menos física y más mental.

Por otra parte (Chiavenato, 2007) afirma que la función es un grupo de tareas o de obligaciones que debe cumplir la persona en un determinado tiempo, que se ejercen de manera sistemática o repetitiva por el colaborador ocupante del cargo.

Durante la revisión encontramos el tema sobre análisis de las tareas, según Lucas Ortueta citado por (ibañez & Roig, 1996) Dice que consiste en un proceso determinado de operaciones, deberes, condiciones de trabajo de las ocupaciones, habilidades y conocimientos que exigen al colaborador; en otras palabras es un método ordenado que se emplea para valorar las dificultades y la complejidad que presenta una tarea con respecto a las otras actividades de la misma organización. Según varios autores el análisis de tarea se asemeja mucho o significa lo mismo que el análisis de cargos el cual ya se explicó anteriormente.

Después de que una organización ya cuente con un organigrama estructural establecido, con unos niveles de autoridad, una división de trabajo por áreas y cargos, se debe hacer un documento donde se plasmen la descripción de cada cargo establecido en la organización donde haga referencia en sus tareas, funciones, líneas de comunicación y relaciones de autoridad que tenga, el manual de funciones se caracteriza por especificar el paso a paso de cada cargo de trabajo y así la persona que lo ocupa ya sepa que debe hacer.

El manual de funciones facilita la identificación de los cargos, sus límites y permite dar un orden a la organización para su buen funcionamiento y mejora la fluidez de trabajo y su eficiencia. El manual de funciones está constituido por: nombre del puesto, descripción genérica, funciones, tareas, relación de los nuevos puestos y línea de autoridad. (Chiavenato, 2007)

En la actualidad cada vez es más frecuente que las organizaciones prefieran tener un modelo estético y funcional de texto, el cual es divulgado a los colaboradores con el objetivó de establecer una imagen corporativa determinada de la organización. Algunas empresas para facilitar la comunicación elaboran formularios, modelos e instrucciones con el fin de que los colaboradores conozcan cómo hacer sus labores y tareas. Las instrucciones se utilizan mayormente en la manipulación de maquinaria, ya que deben saber el paso a paso para que el producto o servicio que se está haciendo salga perfecto. (Empresa, manual de comunicaciones escritas en la empresa, 2003)

Como sabemos en toda organización encontramos diferentes tipos de recursos, en este caso hablaremos sobre el recurso humano los cuales son personas y es uno de los recursos más importantes, hoy en día se conoce o es llamado colaboradores, ellos son los encargados de que la empresa cumpla o no con los objetivos. En el transcurso de los años los términos han ido cambiando por la evolución de los procesos productivos como en este caso, hoy en día el término de obrero y de empleado se conoce como colaboradores. Para entender el cambio que ha sucedido describiremos un poco cada uno de ellos. Sin embargo también en algunas organizaciones son conocidos como funcionarios.

El termino de obrero según la (Real Academia Española, Madrid España, 2017) es un trabajador manual que recibe retribución por su labor o el “Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza” lo que permite dar la razón, que las personas son quienes tienen la

capacidad de transformar la materia prima en productos. Antes las actividades más comunes eran la manufactura, la cual busca resultados por medio del aporte manual y físico en la ejecución de las tareas, esto fue cambiando con el transcurso del tiempo ya que la organización comenzó a reconocer que la mano de obra calificada con relación al conocimiento le permite a la empresa ser más competitiva en mercados cada vez más divididos y por esto el termino de obrero fue cambiado.

El concepto de empleado se refiere a emplear la fuerza, el pensamiento o conocimientos, las acciones y las capacidades para obtener un resultado determinado y así brindarlo al mercado laboral. Para la (Real Academia Española, Madrid España, 2017) el concepto de empleado hace referencia a una persona que por un salario desempeña una ocupación o empleo.

La palabra funcionario comenzó a ser utilizada en las organizaciones o entidades públicas y de servicios, esto se dio gracias al pensamiento de que las personas son las encargadas de que las cosas funcionen en una empresa

Por otra parte el término colaborador comenzó a tener fuerza porque la administración se enfatizó en el papel que hacia el personal en los resultados organizacionales y se centró más en las dimensiones humanas, lo cual incluye el tema actitudinal y el modelo de competencias y ya no se enfoca en las capacidades físicas y mentales, por el contrario se basa en construir, valorar el esfuerzo de los demás, en mejorar la comunicación**,** trabajar en equipo y a generar confianza en la tarea común que se realiza dentro de la organización. Logrando con esto el fortalecimiento del termino siendo utilizado por varias organizaciones actualmente. (Pico, 2011)

Según (Ramirez, 2016) “los empleados, es todo personal bajo dependencia laboral de un empleador (sector privado, sector público y/o ONG´s), contratado para ejecutar tareas definidas a cambio de un sueldo fijo.” al contrario “Son colaboradores, todo personal bajo la dependencia

laboral de un empleador (sector privado, sector pública y/o ONG´s), contratado para colaborar en los procesos que agregan valor a la organización, a cambio de una remuneración.

Características de empleados: según (Ramirez, 2016)

- Cumplen una jornada laboral en horario fijo y/o rotativo;
- Ejecutan tareas puntuales de impacto indirecto y generalmente rutinario.
- Realizan sus tareas solo dentro de su puesto, al que cuidan para proteger su estabilidad.
- Demuestran escaso interés por entender el "proceso" productivo de la organización.
- Miran hacia otro lado cuando son requeridos por la organización. No están dispuestos a dar la milla adicional.
- Profesan lealtad a su jefe, pero le temen y halagan con frecuencia.
- Donde existe un sindicato o comité de empresa, No forman parte de la directiva, pero están maniobrando por detrás.

Características de los colaboradores: según (Ramirez, 2016)

- Cumplen una jornada laboral en horario fijo o rotativo, sin mirar la hora de salida.
- Ejecutan tareas y actividades dentro de un proceso de la organización con impacto indirecto.
- Demuestran interés por aprender nuevas técnicas y son abiertos al cambio.
- Realizan su trabajo con esmero reconociendo que su estabilidad está vinculada con su desempeño.
- Tienen aspiraciones para crecer y aprender dentro de la organización – alto potencial.

- Comprenden que una relación laboral sólida se construye con confianza mutua y de largo plazo.
- En tiempos difíciles demuestran su flexibilidad y disposición a dar un aporte adicional.
- Profesan lealtad y compromiso con su organización.

A partir de lo anterior podemos concluir que un empleado realiza su trabajo por medio de tareas monótonas que solo tienen que ver con su cargo para lograr la estabilidad laboral y no acepta aprender o implementar nuevos procesos productivos de la organización. Por lo que se ve que es como una obligación que deben cumplir para recibir un pago por su trabajo. En cambio, los colaboradores con el desarrollo de su trabajo ejecutan tareas dentro de un proceso buscando aprender y crecer para tener alto potencial, tiene compromiso con la organización y ayudan en momentos complicados dando aportes adicionales al de su trabajo correspondiente y por ultimo saben que su estabilidad depende de su desempeño y resultados que dé en su cargo de trabajo.

Es de gran importancia en toda organización tener muy presente la planeación estratégica, esta es desarrollada por los directores de la entidad, quien debe tener claro que se quiere para un futuro y así crear ventajas competitivas permanentes que estimulen el crecimiento constante de la empresa. La planeación estratégica consiste en comprender la dinámica actual de los negocios, identificar el rumbo hacia dónde quiere ir la empresa de igual manera su propósito y naturaleza.

La planeación estratégica está encargada de satisfacer las necesidades del consumidor donde se observa la segmentación y percepción de los consumidores, visualiza las necesidades que aún no se han satisfecho e identifica las necesidades viables. Por otra parte busca el logro de ventajas competitivas las cuales se caracterizan por el análisis de los competidores mirando específicamente sus necesidades, sus costos, valores. Por último se encuentra capitalizar las

fuerzas de la empresa en esta se debe hacer una lista donde diga las debilidades y fortalezas, busca nuevas posibilidades de desarrollo, evalúa los portafolios de negocios, busca las oportunidades y amenazas. La lista de debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas que debe hacer una organización es conocida como MATRIZ FODA. (Richard, 1999)

La planeación estratégica en una organización debe iniciar por el estudio o el análisis de la misión y visión de la misma, teniendo en cuenta que la misión en el ámbito empresarial son las razones o motivos por los que existe la compañía, la misión empresarial debe tener varios aspectos básicos como el quién son, la idea que tienen los propietarios y que es lo que les hace especiales ante la vista de los clientes. La visión es como se ve reflejada la organización a largo tiempo según las políticas que tenga la empresa. Este análisis entonces corresponderá a visualizar el tiempo en el que se encuentran, y la necesidad de modificación según los intereses y el objetivo.

La matriz FODA es una herramienta la cual nos permite conocer nuestras debilidades y fortalezas de la organización (interna), así mismo las oportunidades y amenazas que ofrece el entorno (exterior). Esta matriz se puede emplear unas estrategias teniendo en cuenta el siguiente orden, las oportunidades deben unirse con las fortalezas de la empresa, para originar estrategias ofensivas, las debilidades deben generar estrategias de adaptación y las amenazas deben ser contrarrestadas con las fortalezas obteniendo así una estrategia reactiva. (FRANCES, 2006)

Luego de haber realizado la matriz FODA que se aplicara en la organización debe existir un ciclo estratégico el cual se divide en dos el informal y el formal. El ciclo informal consiste en un proceso de carácter cíclico siguiendo un paso a paso repetitivo en el cual se plantean objetivos, se definen estrategias las cuales son ejecutadas y evaluadas y los resultados se relación o no con los objetivos propuestos. Por otra parte el ciclo formal se caracteriza por que todo lo que se

plantee como objetivos, estrategias deben quedar escritas. El planteamiento de estrategias debe especificar acciones, responsabilidades y recursos, y siempre debe llevarse un seguimiento y control formal de la ejecución para de esta manera evaluar si se logra cumplir con los objetivos o por lo contrario deben ser modificados, el ciclo formal debe seguir un cronograma anual establecido con anterioridad. (FRANCES, 2006)

Asimismo, la planeación estratégica tiene enlazada unos los lineamientos estratégicos, los cuales son fundamentos que mencionan los principales aspectos de una organización teniendo en cuenta las prácticas establecidas por la empresa, su revisión debe ser según los cambios que ocurren en el entorno, a continuación mostraremos un cuadro donde se muestra el periodo de tiempo y como se manejan los lineamientos. (FRANCES, 2006)

Cuadro 1.1 • Lineamientos estratégicos

Permanentes (Pueden cambiar cuando se requiera)	**Semipermanentes** (Cambian cada 3 o 5 años)	**Temporales** (Revisados anualmente)
Fines	Visión	Objetivos
Misión	Políticas	Indicadores
Valores		Metas
		Estrategias

Tabla 2 Estrategia y planes para la empresa con el cuadro de mando integral. Francés, A. (2006), Pearson educación de México.

Durante el desarrollo de la planeación estratégica es importante hacer un diagrama de causa y efecto también conocida como espina de pescado, teniendo en cuenta que la causa es lo que lo provoca y el efecto se refiere al problema o condición del proceso que se está tratando de modificar en otras palabras los resultados. Este diagrama deberá tomar cada factor con su causa y

efecto en un periodo de tiempo determinado, y su resultado arrojará los insumos suficientes para determinar los objetivos estratégicos al interior de la organización. Un ejemplo de diagrama de causa y efecto que se debe realizar en toda organización que está haciendo la planeación estratégica es la siguiente.

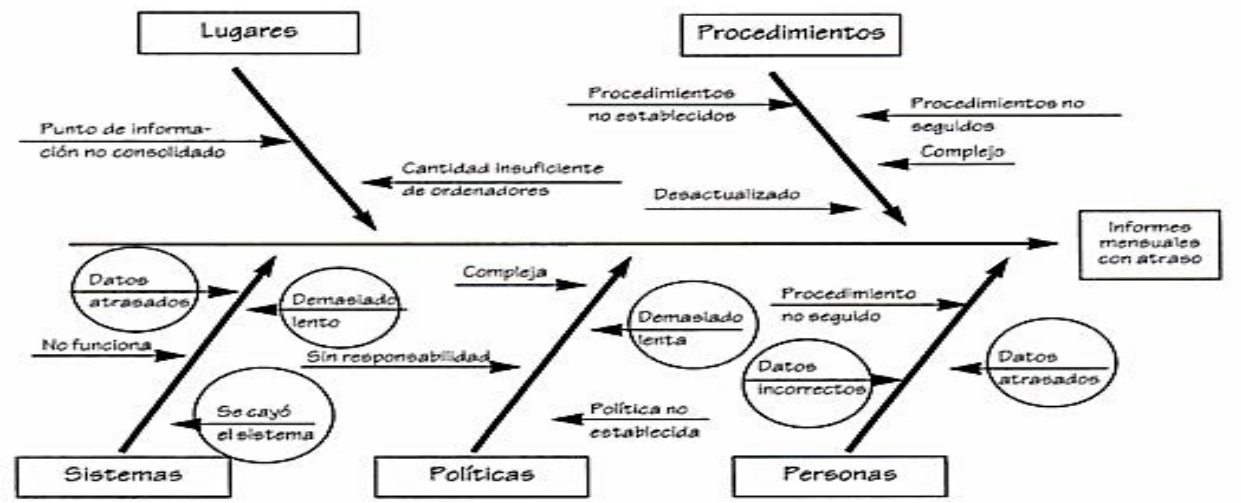


Figura 5 Diagrama de causa y efecto. Richard (1999)

Por ultimo mencionamos lo que es una liga deportiva, la cual es un referente del trabajo, por esta razón se dará una breve explicación de esta y como está organizada en el sector deportivo de Colombia. De acuerdo al Decreto 1228 de Julio 18 de 1995, una liga deportiva es una entidad de propiedad privada, que puede establecerse como asociación o corporación por una cantidad mínima de clubes deportivos o promotores, estas cumplen con las funciones de fomentar, patrocinar y organizar la práctica de su deporte junto con sus modalidades e impulsar programas de interés público y social, dentro de la jurisdicción del departamento o del Distrito Capital. Al igual que una liga está conformada por un conjunto de clubes deportivos, cuando se unen varias

ligas de un mismo deporte puede conformar una federación deportiva a nivel nacional. (Decreto 1228. presidencia de la república, Colombia, 18 de julio 1995)

Para comprender mejor el nivel en que se encuentra y las funciones que cumple en el sector deportivo nacional es importante conocer cómo está organizado el Sistema Nacional de Deporte en Colombia. Según la Ley 181 de enero 18 de 1995 en el artículo 51, menciona que son tres niveles jerárquicos los que conforman el sistema nacional del deporte y los cuales tienen una articulación entre sí para lograr cumplir el objetivo macro. Dentro de los niveles jerárquicos se encuentran:

1. El nivel Nacional compuesto por el Ministerio de Educación Nacional, el Instituto Colombiano del Deporte (Coldeportes), el Comité Olímpico Colombiano y las Federaciones Deportivas Nacionales.
2. El nivel Departamental lo componen ligas y asociaciones deportivas departamentales y del Distrito Capital.
3. Nivel Municipal pertenecen los entes deportivos municipales o distritales, como lo son clubes deportivos, clubes promotores y clubes profesionales.

Coldeportes es el encargado de Formular, coordinar la ejecución, evaluar las políticas, dirigir y orientar la formulación, adopción programas y proyectos en materia del deporte, la recreación, la actividad física, y el aprovechamiento del tiempo libre. De acuerdo al decreto 4183 de 2011, las funciones de COLDEPORTES.

Partiendo de que es una liga deportiva, se puede entrar a definir la liga de patinaje de Bogotá, como aquella organización deportiva sin ánimo de lucro y de derecho privado que busca fomentar, patrocinar y organizar la práctica del patinaje en el distrito capital y que es conformada

por clubes las distintas modalidades de patinaje como lo son carreras, artístico, hockey patín y hockey línea.

Toda liga deportiva debe tener claras las funciones del órgano directivo, en caso que sean varias personas se debe saber con exactitud que funciones cumple el presidente, el vicepresidente, el tesorero, secretario, el órgano de control y el órgano disciplinario, a continuación se mencionaran las funciones de cada uno de ellos.

- Las Funciones de órgano de dirección son las siguientes
  a) Adoptar el reglamento establecido y reformas.
  b) Aprobar las actas de sus propias reuniones.
  c) Establecer las políticas que orientan la gestión de la liga.
  d) Elegir conforme a las disposiciones legales y reglamentarias a los miembros de los Órganos de Administración, Control y Disciplina.
  e) Conocer y analizar las actividades, financieras y administrativas de la liga.
  f) Aprobar o improbar los informes de cuentas y balances que debe presentar el Responsable legal u Órgano Administrativo según el caso.
  g) Revisar los actos del Responsable legal
  h) Aprobar los actos, contratos e inversiones no previstos en la programación y en los presupuestos generales.
  i) Aprobar y acordar la cuenta y forma de pago de las cuotas de admisión y de sostenimiento, ordinarias y extraordinarias, a cargo de los afiliados.
  j) previa aprobación de la programación de actividades y el presupuesto de los ingresos y egresos requeridos.

- Las funciones de órgano de dirección o administrativo en caso de que solo lo conforme el responsable o representante legal son:

  a) Adoptar y hacer conocer su propio reglamento.

  b) Administrar económicamente y deportivamente a la liga, utilizando sus fondos y bienes exclusivamente en su objeto, de acuerdo con las normas legales y el presente reglamento.

  c) Cumplir y hacer cumplir a los afiliados las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias.

  d) Expedir las disposiciones que considere necesarias para la ordenada marcha de la liga y la adecuada interpretación del presente reglamento.

  e) Proponer reformas estatutarias.

  f) Convocar a la asamblea de la liga y presidirla

  g) Programar y promulgar entre sus afiliados las normas que regirán las competiciones y eventos deportivos.

  h) Elegir un miembro del tribunal deportivo de la liga.

  i) Poner en conocimiento del tribunal deportivo, la comisión de faltas por violación de normas legales, reglamentarias y de competición.

  j) Elaborar y suscribir los informes de cuentas y balances que el órgano de administración debe presentar a la Asamblea con el visto bueno del Revisor Fiscal.

  k) Elaborar proyecto de políticas, programas, presupuesto de gastos, inversiones e ingresos y someterlos a la consideración de la Asamblea.

l) Llevar actualizados los libros de actas, los registros de afiliados, de actividades deportivas, resultados y clasificaciones.

m) Designar los deportistas, técnicos y delegados que han de representar a la liga en eventos deportivos, sociales o cívicos.

n) Tramitar y resolver dentro de los treinta (30) días siguientes a su presentación, las solicitudes de admisión o retiro de Afiliados.

o) Constituir y reglamentar las funciones de las comisiones, transitorias o permanentes, y designar sus miembros correspondientes.

p) Suscribir los actos y contratos que comprometan a la liga y los que señale estos reglamentos, la asamblea, los acuerdos, resoluciones, actas y demás documentos.

q) Realizar los gastos y firmar los giros sobre los fondos de la liga.

r) Representar a la liga, en los actos públicos y privados.

s) Las demás que le fijen las normas legales, estatutarias, reglamentarias o la Asamblea.

En caso de que la liga deportiva se conforme con varios miembros se deben tener diferentes funciones dependiendo el cargo.

- Funciones del Presidente

a) Presidir las reuniones de la Asamblea

b) Convocar y presidir las sesiones del órgano de administración.

c) Presentar a la Asamblea los informes de labores, anualmente o cuando ésta los solicite.

d) Suscribir los actos y contratos que comprometan a la liga y los que este reglamento, la asamblea o el órgano de administración, los Acuerdos Resoluciones, Actas y demás documentos.

e) Ordenar los gastos y firmar, conjuntamente Tesorero, los giros sobre los fondos de la liga.

f) Representar a la liga, por sí o por delegación, en los actos públicos y privados.

g) Lo demás que corresponden a la naturaleza del cargo.

- Funciones del vicepresidente: él debe ejercer las funciones generales de miembro del órgano de administración y reemplazara el presidente en ausencia temporal o definitiva de este. Si es falta definitiva, el órgano de administración podrá confirmar al vicepresidente como presidente titular y procederá a nombrar vicepresidente.
- Funciones del Tesorero: es el responsable directo del manejo de los bienes y fondos de la liga, tendrá las siguientes funciones:

a) Recaudar la totalidad de los ingresos de la liga y expedir los comprobantes correspondientes.

b) Velar porque los afiliados o terceros, paguen cumplidamente sus compromisos económicos de la liga.

c) Informar al Órgano Administrativo, con la periodicidad reglamentaria o cuando se le solicite, sobre el estado financiero de la liga.

d) Preparar, con los demás miembros del Órgano Administrativo, el proyecto de presupuesto de ingresos y gastos que debe presentar a la Asamblea,

e) Girar, conjuntamente con el Presidente, sobre los fondos de la liga.

f) Prestar las fianzas y seguros exigidos para el ejercicio de la Tesorería, con cargo a los fondos de liga.

g) Las demás que le asigne la Asamblea, el Órgano Administrativo o el Presidente.

- Funciones del Secretario

  a) El manejo de la correspondencia y conservación de los archivos.

  b) Llevar las actas de las reuniones de Asamblea y del órgano de administración

  c) Llevar el registro de afiliados, para lo cual debe expedir los carnets correspondientes y elaborar las memorias de actividades.

  d) Velar por el oportuno cumplimiento de las labores de los empleados de la liga y divulgar las actividades generales de la liga.

  e) Notificar los oficios y las resoluciones.

  f) Todas las demás que le asigne la Asamblea, el Órgano Administrativo o el Presidente.

- Funciones del Órgano de Control

  a) Velar porque los Afiliados, los Órganos de Dirección, Administración y Disciplina y los Deportistas, se ajusten en todos sus actos a las normas legales, estatutarias, reglamentarias y disciplinarias.

  b) Velar porque se lleve actualizada la contabilidad, actas, tesorería, correspondencia y la ejecución presupuestal.

  c) Visar con su firma y con anterioridad a su cumplimiento, las órdenes de pago sobre los fondos de la liga.

  d) Respaldar con su firma los balances y cuentas, cuando los encuentre correctos.

  e) Asistir a las reuniones de la asamblea y del Órgano administrativo y asesorarlos.

  f) Informar a la Asamblea sobre la gestión administrativa.

  g) Solicitar al Órgano de administración la convocatoria de la asamblea, o convocar si su petición no es atendida sin justa causa, cuando por la ocurrencia de irregularidades se

requiera este procedimiento, o en el caso de vacancia ocurrida tres (3) o más de los miembros del Órgano de administración, para que se elijan los reemplazos.

h) Constituirse en parte dentro del proceso disciplinario.

i) Las demás que fijen las normas legales, reglamentarias o la Asamblea.

- Funciones del Órgano Disciplinario: Conocer y resolver sobre las faltas de los miembros de la liga en primera y única instancia, las cometidas por dirigentes y deportivas en eventos deportivos. (GUIA PRACTICA PARA LA CONSTITUCION DE ORGANISMOS DEPORTIVOS , 2002)

La liga de patinaje actualmente tiene las modalidades de patinaje de carreras, patinaje artístico, hockey patín y hockey línea. A continuación hablaremos un poco de cada uno de ellos

El patinaje de línea de velocidad o carreras es uno de los deportes cíclicos individuales más importantes, junto con la carrera, el ciclismo y la natación. Es un deporte de deslizamiento en el que el posicionamiento y técnica logra una importancia vital. El patinador, en su avance debe vencer la resistencia aerodinámica, además de la resistencia a la rodadura producida por la fricción de las ruedas en el suelo, que tiene escasa importancia frente a la aerodinámica cuando avanza a gran velocidad. (tipos de patinaje, 2018)

Por otra parte el patinaje artístico se caracteriza por interpretar una pieza musical patinando sobre una superficie plana, realizando figuras y movimientos acrobáticos. Su práctica puede ser individual, en parejas o en grupos, los patines que se utilizan para esta disciplina son patines convencionales.

El hockey es un deporte que se disputa entre dos equipos. Los jugadores se desplazan gracias a unos patines de cuatro ruedas y utilizan un stick o palo de madera con forma curva para conducir una pelota de caucho. El número de jugadores por equipo es de cinco y el objetivo es marcar goles en la portería rival. La diferencia entre hockey de patín y línea es que los patines que se utilizan son diferentes.

6. METODOLOGIA

El presente estudio de investigación se realizará de forma observacional, descriptiva y de corte transversal. El estudio "Caracterización de cargos y funciones de los colaboradores de la Liga de Patinaje" pretende conocer que está sucediendo actualmente en Liga de patinaje de Bogotá en cuanto a la estructura organizacional y el perfil profesional de los colaboradores y en el que se procurará no manipular ninguna variable (dependiente o independiente).

Por otra parte, la investigación tendrá un enfoque cuantitativo, la cual se caracteriza por ser objetiva. En donde el investigador se encarga de observar o medir situaciones o fenómenos sin influir en los resultados del estudio por sus creencias o temores. (Unrau, Grinnell y Williams, 2005).

El enfoque cuantitativo somete a prueba la hipótesis planteada, comprobándola o refutándola. Este enfoque intenta demostrar si el conocimiento se ajusta a la realidad a través del análisis de mediciones obtenidas del estudio, por lo general para los análisis se usan métodos estadísticos y

las mediciones de las variables del estudio deben ser precisas. Es a partir de los análisis que se puede extraer una serie de conclusiones.

Actualmente, Liga de patinaje de Bogotá está constituida por 19 empleados, de los cuales 5 son administrativos y 14 operativos entre estos 3 logísticos, 10 jueces y un entrenador. Según la fórmula usada para estimar la muestra representativa de una población finita en una investigación, la muestra de este estudio será de 16 personas, teniendo en cuenta que la población es de 19 personas, y en donde el margen de error es de 10%, el nivel de confianza es de 90% y la variabilidad de 50%. La elección de la muestra de quienes harán parte del estudio se hará de forma aleatoria.

Instrumento de investigación: se diseñó una encuesta con el objetivo de caracterizar los cargos y funciones de los colaboradores de la Liga de Patinaje de Bogotá por medio de 9 preguntas cerradas de opción múltiple. Este tipo de encuesta se caracteriza por tener una serie de opciones de las cuales el encuestado debe de elegir la que considere más adecuada para responder a la pregunta correspondiente, esto no solo facilita al encuestado a la hora de responder sino también a los investigadores para cuantificar los resultados e interpretar los distintos datos.

La encuesta contiene preguntas con las que se pretende identificar el tipo de estudio mínimo que se debe tener para ocupar determinado cargo dentro de la Liga de Patinaje de Bogotá, las funciones a realizar, los procesos y procedimientos a los que hace parte, el personal que tiene a cargo, el tipo de contrato establecido con la empresa, la remuneración salarial e información básica que debería manejar cualquier colaborador perteneciente a la compañía. Esta encuesta será aplicada en una sola toma, de manera transversal, lo que permita conocer cómo se encuentra la Liga de Patinaje de Bogotá en la actualidad

La siguiente encuesta es la planteada para la investigación:

CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTÁ

La presente encuesta se realiza con el propósito de caracterizar los cargos y funciones de los colaboradores de la Liga de Patinaje de Bogotá. Con la información que se obtenga de esta encuesta se podrá identificar el tipo de estudio mínimo que se requiere para ocupar determinado cargo dentro de la Liga de Patinaje de Bogotá, las funciones que debe realizar, los procesos y procedimientos a los que hace parte, el personal que tiene a cargo, el tipo de contrato establecido con la empresa, la remuneración salarial a obtener por sus servicios e información básica que debería manejar cualquier colaborador perteneciente a la compañía.

Por favor responda con una "x" las siguientes preguntas, luego de leerlas por completo y en caso de ser necesario complete la frase respectiva con una respuesta apropiada.

NOMBRE: _____

CARGO: _____

1. ¿Qué tipo de estudios tiene usted?

    a. Bachiller

    b. Técnico ¿Cuál? _____

    c. Tecnólogo ¿Cuál? _____

    d. Profesional ¿Cuál? _____

e. Profesional especializado ¿Cuál? _____

f. Otro ¿Cuál? _____

2. ¿Qué funciones tiene usted en el cargo que ocupa actualmente?

a. Dirige planes o proyectos

b. Coordina programas o proyectos

c. Gestiona y controla

d. Ejecuta

3. ¿Tiene usted personal a cargo?

SI_____ NO_____

a. 1 - 5 personas.

b. 6 – 10 personas.

c. 11 – 20 personas.

d. 21 – 30 personas

e. 30 en adelante.

4. Marque con una X el rango de salario de su cargo

a. Entre 1 y 2 SMLV

b. Entre 3y 4 SMLV

c. Entre 5 y 6 SMLV

d. 7 en adelante SMLV

5. Marque con una X el tipo de contrato

a. Contrato a término fijo.

b. Contrato a término indefinido

c. Contrato de obra o labor

d. Contrato de aprendizaje

e. Contrato ocasional o temporal

f. Contrato por prestación de servicios

6. ¿Qué tipo de estructura organizacional se maneja en su empresa?

a. Organización lineal

b. Organización funcional

c. Organización lineal funcional

d. Organización staff

e. Organización matricial

f. Organización divisional

g. Organización por comités

h. Otro ¿Cuál? _____

7. ¿Existe manual de funciones para su cargo?

SI_____ NO_____

8. ¿Conoce los distintos procesos y procedimientos en los que usted hace parte dentro de la liga de patinaje de Bogotá?

SI_____ NO_____

9. ¿Que conoce usted de la liga de patinaje de Bogotá?

a. misión y visión

b. metas y objetivos

c. planes y proyector por realizar

d. todas las anteriores

Procedimiento: Se realizó una encuesta de 9 preguntas referentes al tipo de estudios que tienen los colaboradores de la Liga, sus funciones, el personal que tienen a cargo, su rango salarial y su tipo de contrato, al igual que temas respecto a la empresa como lo es tipo de estructura organizacional, manual de funciones existentes, procesos y procedimientos que se desarrollen en la organización e información que conozca el personal sobre esta.

Se acordó un día con el Vicepresidente del Comité Ejecutivo de la Liga de Patinaje de Bogotá (Julio Cesar Garnica R.) para poder realizar la encuesta a los colaboradores de la empresa. Se aplicó la encuesta el 30 de Septiembre de 2018 en la pista del velódromo Luis Carlos Galán de la Unidad Deportiva El Salitre durante la realización del 3er. Festival Recreacional Distrital y Avalatorio de Escuelas de Formación Deportiva de Patinaje, con el fin de tener reunidos a la mayoría de los colaboradores de la Liga. Para la ejecución de la encuesta se le pidió a los colaboradores ser lo más honestos posibles y evitar posibles ayudas de o hacia sus compañeros.

7. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Figura 6 Diagrama circular tipo de estudios

Interpretación: (Figura 6). La mayoría de los colaboradores de la Liga de patinaje de Bogotá son profesionales con un porcentaje del 69%, un 13% son tecnólogos, un 6 % ha realizado un técnico y el 12% solo cuentan con una formación básica de bachiller. En cuanto respecta a estudios de postgrados ninguno de los miembros de la Liga cuenta con especialización o maestría. Aunque la mayoría de los colaboradores son profesionales no todos son de carreras afines a las ciencias del deporte, dentro de las diversas carreras que han estudiado los miembros

de la Liga se pueden encontrar: Ingeniería de sistemas, ingeniería civil, ingeniería aeronáutica, ingeniería industrial, comercio internacional, y técnico en normalista superior. Entre las carreras relacionadas al sector deportivo estudiadas por los colaboradores de la Liga están: ciencias del deporte, licenciatura en educación física, entrenamiento deportivo, cultura física y deportes, administración deportiva y administración de empresas.

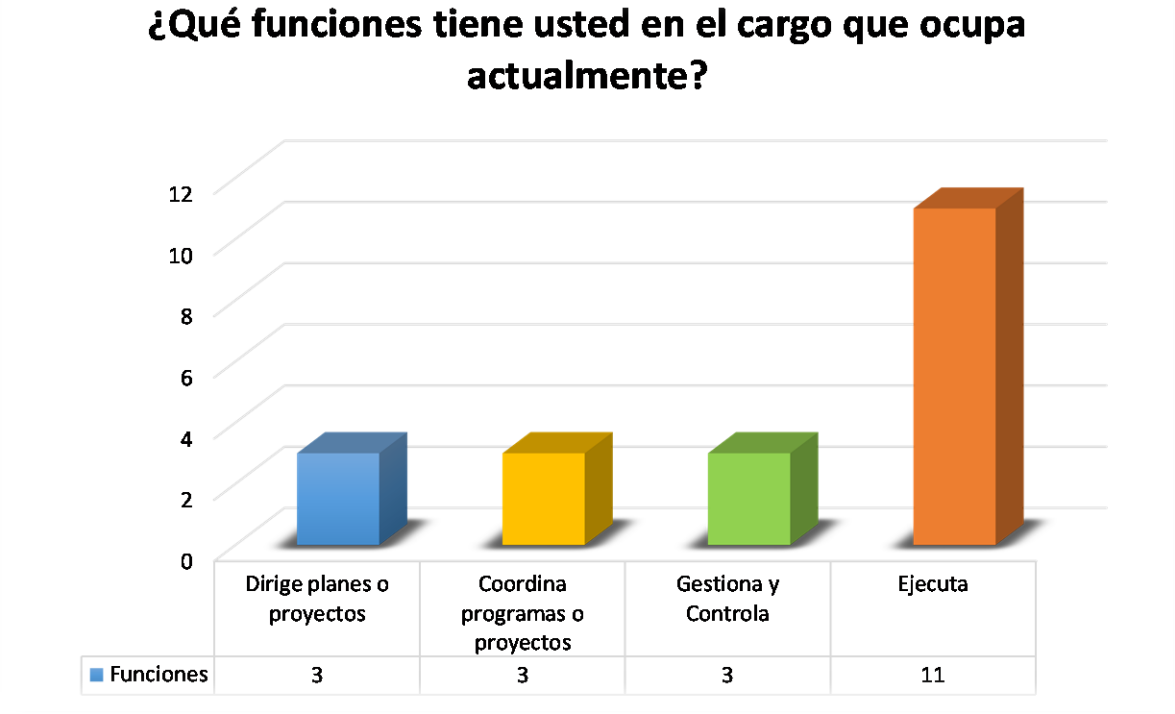


Figura 7 Diagrama de barras funciones

Interpretación: (Figura 7). La Liga de patinaje de Bogotá contiene distintos cargos caracterizados por tener unas funciones determinadas, según las encuestas realizadas 3 de los 16 colaboradores de la Liga participantes de la encuesta dirigen planes o proyectos, 3 coordinan programas o proyectos y 3 gestionan y controlan. De los 16 miembros de la Liga de patinaje de Bogotá 11 cumplen la función de ejecutar, es decir que la mayor parte de los recursos humanos de la Liga está enfocada en funciones operativas. La razón fundamental por la cual la suma de

los datos es de 17 sobre 16 es porque 1 de los colaboradores señalo 2 respuestas, al realizar varias funciones.

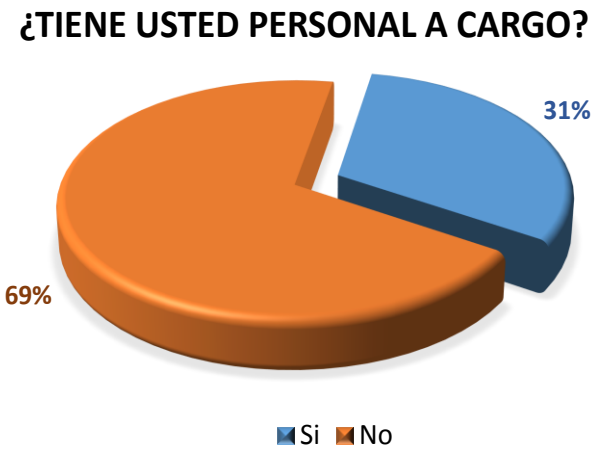


Figura 8 Diagrama circular del porcentaje de personal a cargo

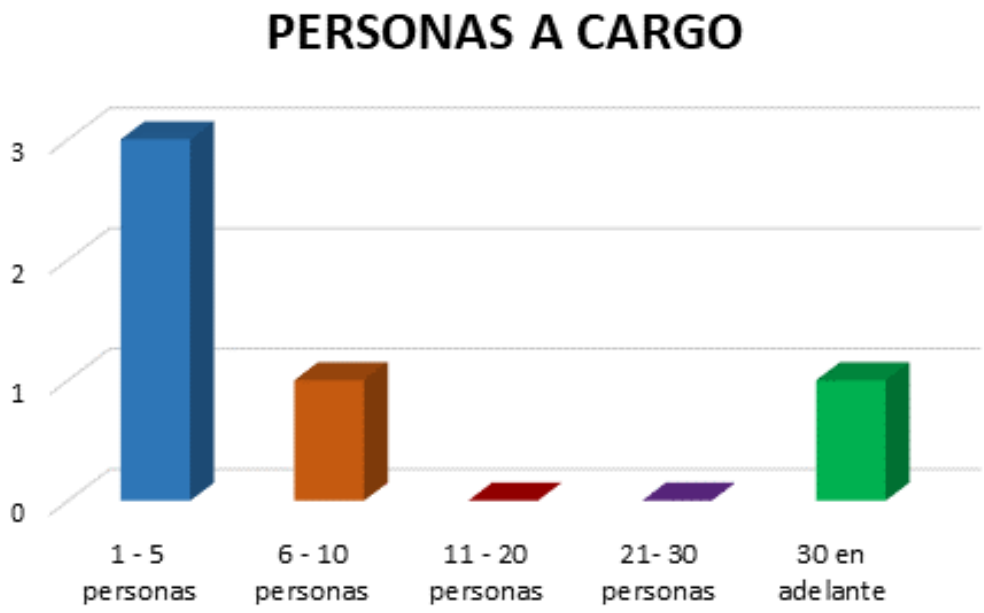


Figura 9 Diagrama de barras sobre personas a cargo en la Liga de Patinaje de Bogotá

Interpretación: (Figuras 8 y 9). En cuanto al manejo de recursos humanos se habla y de cómo están organizados a nivel jerárquico, la Liga cuenta con 11 colaboradores que no tienen a cargo personal, representando el 69% del total de miembros de la organización. El 31% restante de la

Liga, tienen a cargo a otros miembros, entre los 5 colaboradores con personal a cargo, 3 tiene de 1 a 5 personas, 1 tiene a su cargo de 6 a 10 personas y 1 tiene a cargo de 30 personas en adelante.

Figura 10 Diagrama circular sobre el salario de colaboradores

Interpretación: (Gráfico4). En la Liga de patinaje de Bogotá el rango salarial de mayor predominio esta entre 1 a 2 Salarios Mínimos Legales Vigentes, pagado a 11 colaboradores. Solo 2 miembros de la Liga reciben de 3 a 4 SMMLV y 3 no responden a la pregunta de la encuesta, por lo que se podría suponer que no cuentan con un sueldo fijo.

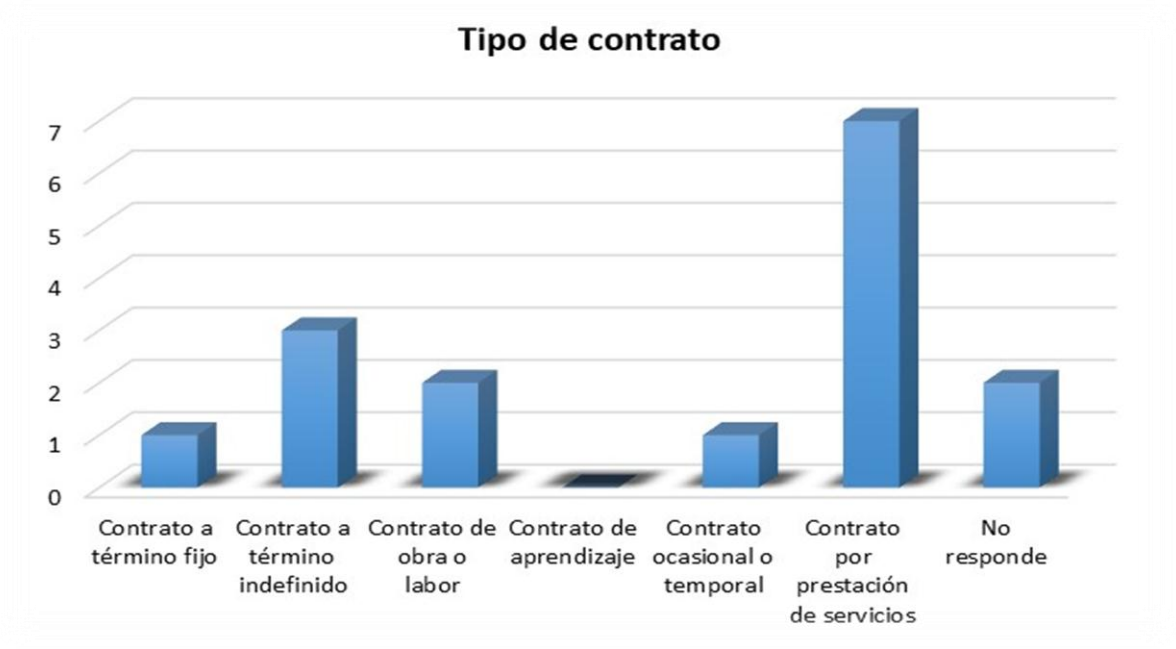


Figura 11 Diagrama de barras acerca de los tipos de contratos existentes en la Liga

Interpretación: (Figura 11). En la Liga de patinaje de Bogotá se manejan diferentes tipos de contratos con el fin de integrar personal a la empresa, estos contratos son establecidos según las necesidades presentes y las características del cargo. El contrato que más se utiliza dentro de la Liga es el de prestación de servicios, este lo tienen 7 miembros de la compañía, el siguiente más usado es el de término indefinido con 3 contratos, solo 2 colaboradores tienen contrato de obra labor. Los contratos que menos se usan en la Liga son el de termino fijo y el ocasional o temporal, de los cuales se tienen de 1 solo, el contrato del que no se hace uso en la empresa es el contrato de aprendizaje.

Figura 12 Diagrama circular del tipo de estructura organizacional usada en la Liga de Patinaje de Bogotá

Interpretación: (Figura 12). Cada empresa cuenta con una estructura organizacional la cual le permite funcionar de una manera característica, ubicando a sus colaboradores en distintos niveles según sus cargos y funciones. En la Liga de patinaje de Bogotá los miembros no tienen muy clara la estructura con la que se organiza la empresa, 5 colaboradores consideran que el tipo de estructura organizacional que tiene la Liga es de organización lineal, 5 creen que está organizada por comités, 1 señala que tiene una organización matricial y finalmente 5 señalan que no saben dentro de la opción “Otro”.

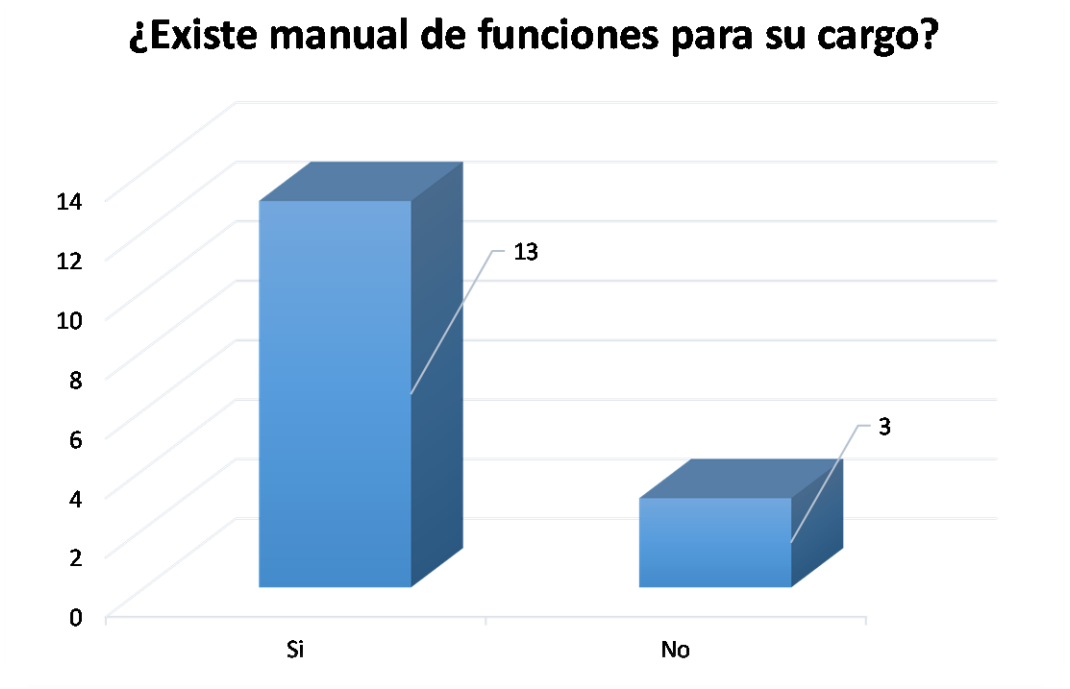


Figura 13 Diagrama de barras de colaboradores que consideran que existe manual de funciones

Interpretación: (Figura 13). En toda empresa es importante tener manuales de funciones para que sus colaboradores identifiquen cuales son las responsabilidades con las que debe cumplir. En la Liga de patinaje de Bogotá 13 miembros indican que existe manual de funciones pero 3 colaboradores mencionan que no. Posiblemente los 3 miembros que señalan que no existe manual de funciones no lo conozcan por alguna razón o quizás no exista para sus cargos.

Figura 14 Diagrama circular sobre quienes conocen de los procesos y procedimientos a los que hacen parte

Interpretación: (Figura 14). Todos los miembros de la liga de patinaje de Bogota conocen los distintos procesos y procedimientos en que hacen parte, esto es muy valioso porque permite conocer la relación que tiene su correcto trabajo realizado con la tarea de los demás, como afecta o beneficia sus funciones en el cargo de otros miembro de la empresa.

Figura 15 Diagrama de barras sobre la información conocida de la Liga por parte de sus colaboradores

Interpretación: (Figura 15). En la liga de patinaje de Bogotá solo 8 de los colaboradores conocen sobre misión, visión, metas, objetivos y de los planes y proyectos a realizar de la organización. Por otra parte 6 miembros conocen únicamente sobre la misión y visión de la empresa, otros 2 acerca de las metas y objetivos, y 1 solo sabe de los planes y proyectos a realizar.

8. DISCUSIÓN

Toda empresa contiene un tipo de organización estructural establecida o no, de tipo formal o informal. Las formales se caracterizan porque todos sus integrantes trabajan para alcanzar una meta general establecida en la planeación estratégica de la empresa y cumplir con la misión por la cual fue fundada. Dentro de las estructuras formales se encuentran los cargos, distribuidos en distintas áreas y con unas funciones específicas las cuales deben ser conocidos por todos sus empleados, no solo para que identifiquen como está organizada sino también qué papel juegan y como se relaciona sus tareas y actividades con la de los demás.

Aunque la Liga de Patinaje de Bogotá tiene una estructura organizacional definida, a partir de las encuestas realizadas a sus miembros no se podría establecer qué tipo de estructura tienen, puesto que 11 colaborares han elegido entre 3 tipos y el restante, que es casi una tercera parte de los miembros de la empresas dicen desconocer sobre este tema. Por una parte, los 5 colabores de la liga que desconocen con qué tipo de estructura está organizada la empresa son de tipo operativo, por otra la mayor parte de los administrativos de la organización creen que la Liga maneja una estructura de organización por comités y solo uno (el presidente) opina que es de organización lineal.

Es de reflexionar que si todos los administrativos no conocen el tipo de estructura usada por la Liga para ubicar a sus miembros, es menos probable que los miembros de la parte operativo lo sepan.

Internamente en la estructura de la empresa 5 colaboradores tienen a su cargo subalterno, estos son tanto administrativos como operativos y todos cuentan con un nivel educativo profesional. Los cargos administrativos de la liga de patinaje de Bogotá están a ocupados por

miembros con estudios relacionados a la administración y al deporte. Sin embargo, referente a lo operativo se evidencia que por el momento no es necesario tener una profesión específica para ocupar uno de estos cargos, puesto que la mayoría de los jueces tienen estudios que no tienen relación con el deporte. Esto posiblemente por la falta de existencia de perfiles de cargo o la falta de su aplicabilidad para cada puesto existente en la Liga de Patinaje de Bogotá, principalmente en la parte operativo como lo son los jueces y los miembros de logística.

Para que los perfiles de puestos indiquen que especificaciones se requieren para ocupar determinado cargo se hace necesario conocer las funciones, actividades y tareas correspondientes a este y estar documentados en los distintos tipos de manuales. Algo paradójico en la Liga, ya que algunos miembros indican saber las funciones que cumplen pero también manifiestan que no existe un manual de funciones para su cargo.

Según las encuestas respondidas por los colaboradores de la Liga, en la parte operativa 3 miembros cumplen funciones distintas a las de ejecutar, por una parte 2 jueces coordinan programas y planes y por otra 1 miembro perteneciente al cargo de logística gestiona y controla. Siendo verdadero estos casos se es necesario que en la Liga se cree otros cargos superiores similares a la de coordinares, con funciones y tareas bien definidas, teniendo en cuenta que cumplen con funciones distintas a la de jueces y operadores logísticos.

En cuanto a la parte administrativa, el Presidente y Vicepresidente distinguen las funciones que deben cumplir dentro de la liga, no obstante señalan que no existe un manual de funciones para su cargo. Algo parecido sucede con El gerente de la liga, quien manifiesta que si existe manual de funciones para su cargo pero menciona que cumple todas funciones de las 4 opciones dadas (Dirige planes o proyectos; Coordina programas o proyectos; Gestiona y Controla;

Ejecuta) haciendo parecer que existe confusión dentro de las tareas específicas a realizar y aún más importante duplicidad en algunas labores.

Coldeportes en su “Guía práctica para la constitución de organismos deportivos” expresa una serie de tareas que debe cumplir determinados miembros que son requeridos para conformar un club deportivo, una liga o una federación. Por lo que es de analizar si realmente no existe el manual de funciones los cargos de presidente y vicepresidente o simplemente lo desconocen sus actuales representantes por algún motivo.

A pesar de que algunos de los miembros de la liga no identifican muy bien sus funciones o manifiestan no tener un manual para su cargo, todos los colaboradores sí reconocen los distintos procesos y procedimientos en los que hacen parte, algo muy importante puesto que les permite entender cómo se inter-relacionan sus actividades. Pese a esto, es contradictorio que los colaboradores de la liga si identifiquen la conexión que existe entre las funciones de sus distintos cargos y no las funciones propias que deben cumplir.

Respecto a la parte salarial la mayoría de los miembros de la liga de patinaje de Bogotá obtienen un sueldo fijo y cuentan con algún tipo de contrato, pero 2 colaboradores no reciben un sueldo por lo que tampoco tienen un contrato entre la empresa y ellos. Los 2 miembros de la liga que no tienen una remuneración económica son el Presidente y Vicepresidente, algo que suele ser muy común en las ligas deportivas.

CONCLUSIÓN

La liga de patinaje de Bogotá tiene documentada la estructura organizacional con la cual dirige su empresa, pese a esto es necesario realizar una unificación de conceptos entre sus colaboradores para que identifiquen y comprendan como son ubicados en la liga y que tipo de estructura se utiliza. Logrando con esto, que los colaboradores comprendan de mejor manera como se relacionan los distintos cargos y áreas en los procesos y procedimientos que se realizan en la Liga con el fin de obtener mayor eficacia, optimizando tiempos y recursos.

Además, en la liga de patinaje de Bogotá no existe un perfil específico para cada uno de los cargos, evidenciándose falta de una idoneidad en los cargos de jueces y logístico, puesto que los colaboradores que actualmente desempeñan esas funciones no tienen estudios relacionados con el deporte. Dejando ha descubierto la necesidad de crear perfiles para cada puesto de trabajo, en donde sea claro los requisitos para los aspirantes que quieran ocupar determinados cargos, las funciones que deberán realizar y los procesos en donde intervienen.

Dentro del análisis de resultados, se descubre la necesidad de crear cargos como lo son: coordinadores de jueces y coordinadores de operadores logísticos, puesto que algunos de los miembros pertenecientes a las áreas anteriormente mencionadas cumplen con funciones de coordinar y controlar, dejando a un lado las de ejecutar.

En otro sentido, la Liga debe ampliar su búsqueda respecto a su sostenimiento económico, intentando hacerlo más fuerte, con el objetivo que pueda pagarle a todos sus miembros, puesto que actualmente hay colaboradores en la parte administrativa que no están recibiendo una remuneración pos sus servicios prestados a la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

al. (s.f.).

Alvarado, H. R. (2001). *La unidad de organizacion y metodos en la empresa* . Bilbao, bizkaia .

Carlos Christian Cruz López, R. A. (2011). *TIPOS DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL* . Instituto tecnológico de Tuxtla Gutiérrez. Ingeniería en Gestión Empresarial.

Chiavenato, A. (2007). *administracion de recursos humanos. el capital humano de las organizaciones* . mexico D.F: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

empresa, m. d. (2003). *Gloria Sanz pinyol y Alba Fraser.* Barcelona : Interactiva.

FRANCES, A. (2006). *ESTRATEGIA Y PLANES PARA LA EMPRESA con el cuadro de mando integral* . MEXICO D.F : PEARSON EDUCACION DE MEXICO S.A DE C.V.

Gilli, J. J. (1988). *La estructura organizativa: Su relacion con la satisfaccion en el trabajo* . buenos aires .

GUIA PRACTICA PARA LA CONSTITUCION DE ORGANISMOS DEPORTIVOS . (2002). ARMENIA COLOMBIA : Editorial kinesis .

Harold Koontz, H. W. (2012). *ADMINISTRACION UNA PERSPECTIVA GLOBAL Y EMPRESARIAL* . MEXICO D.F : McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.

Ibañez, J. R. (1996). *estudio de los puestos de trabajo. la valoracion de tareas y valoracion del personal* . madrid españa : Diaz de Santos, S.A.

JIMENEZ, D. P. (2007). *MANUAL DE RECURSOS HUMANOS* . MADRID ESPAÑA : ESIC EDITORIAL .

Mendoza, I. (2013 agosto 8). *Las funciones básicas de la empresa según Henry Fayol.* universidad tecnologica latinoamericana en linea .

mendoza, i. (2013). *Las funciones básicas de la empresa según Henry Fayol.* universidad tecnologica latinoamericana en linea.

Pico, J. M. (2011). *De obrero a colaborador. una transicion aun incompleta en las empresas* .

Ramirez, M. (2016). *colaborador y empleado ¿son sinonimos?* linkedin.

Richard, C. M. (1999). *LAS HERRRAMIENTAS PARA LA MEJORA CONTINUA DE CALIDAD* . buenos aires argentina : ediciones granica S.A .

Silvia Garcia Parejo, E. G. (2007). *los recursos humanos aplicados a la gestion deportiva* . Barcelona españa : INDE publicaciones .

(2018). *tipos de patinaje.* ecured.

zabalza, m. a. (2007). *competencias docentes de profesorado universitario, calidad y desarrollo profesiona.* Madrid España : Narcea, S.A DE EDICIONES .

Vecino Pico José Manuel. (2011, Julio 6). De obrero a colaborador. Una transición aún incompleta en las empresas. Recuperado de https://www.gestiopolis.com/obrero-a-colaborador-transicion-incompleta-empresas/

ANEXOS

Figura 16 Gerente y operador de logística de la Liga realizando la escuesta

Figura 17 Operadores de logística de la Liga de Patinaje de Bogotá realizando la encuesta

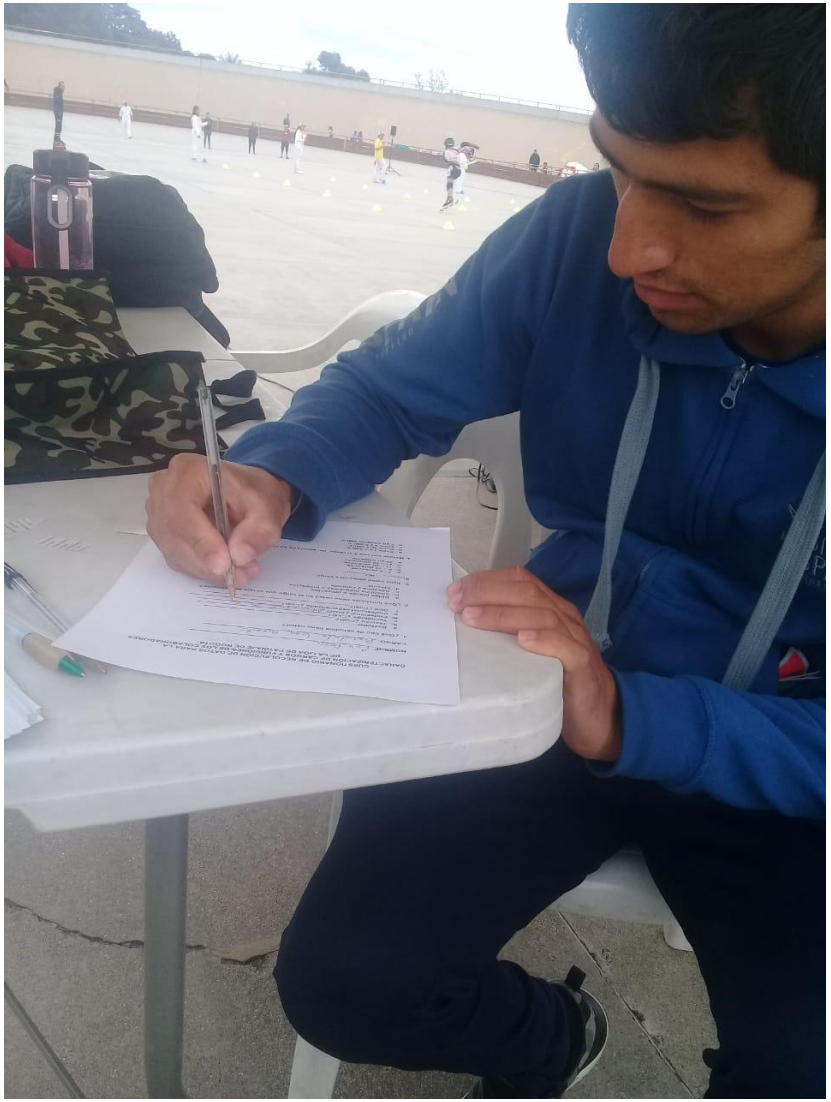
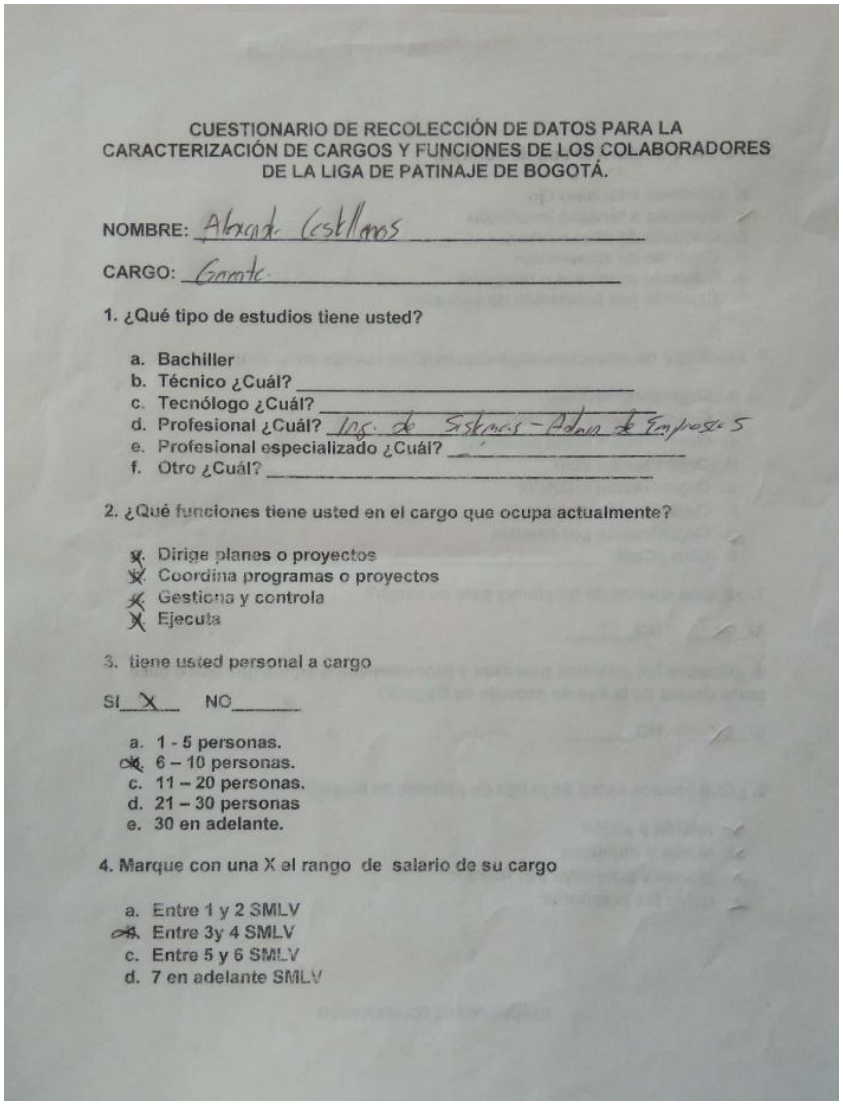


Figura 18 Presidente de la Liga realizando la encuesta

Figura 19 Vicepresidente de la Liga realizando la encuesta



CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTÁ.

NOMBRE: Abogado Castellanos

CARGO: Gerente

1. ¿Qué tipo de estudios tiene usted?

a. Bachiller
b. Técnico ¿Cuál? _____
c. Tecnólogo ¿Cuál? _____
d. Profesional ¿Cuál? Ing. de Sistemas - Admin de Empresas
e. Profesional especializado ¿Cuál? _____
f. Otro ¿Cuál? _____

2. ¿Qué funciones tiene usted en el cargo que ocupa actualmente?

X. Dirige planes o proyectos
X. Coordina programas o proyectos
X. Gestiona y controla
X. Ejecuta

3. tiene usted personal a cargo

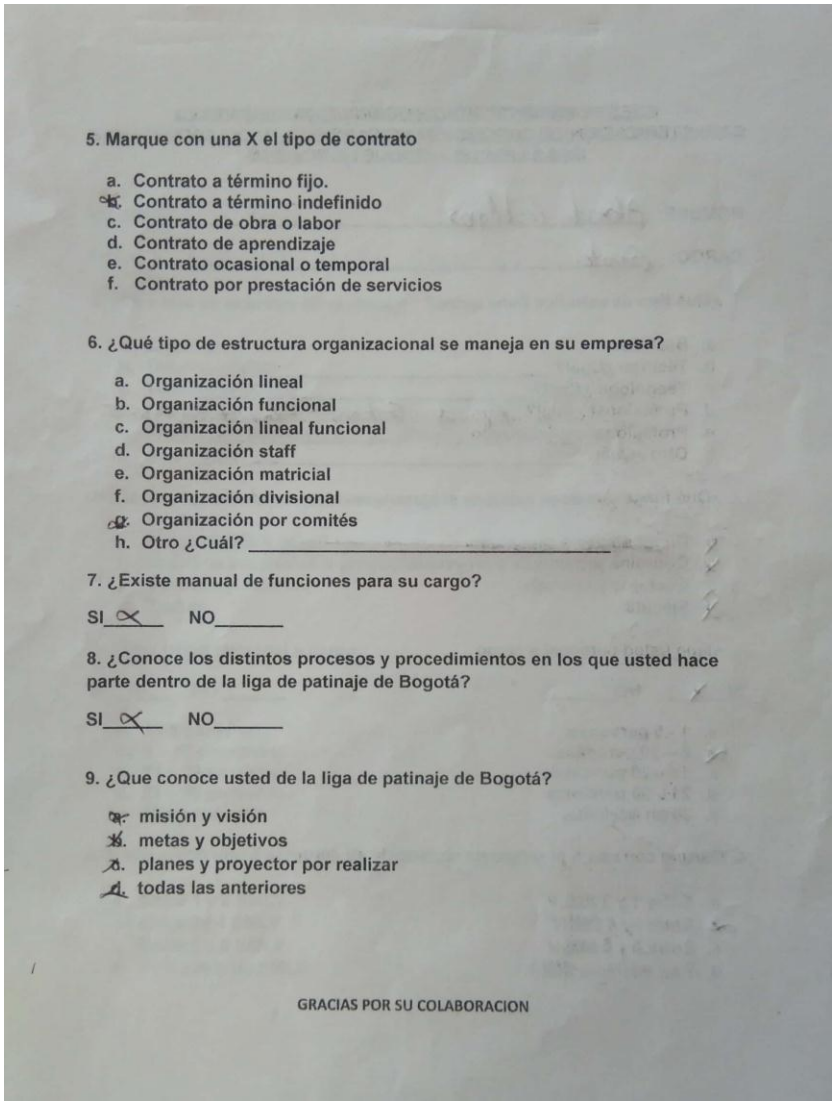
SI_X_ NO_____

a. 1 - 5 personas.
X. 6 – 10 personas.
c. 11 – 20 personas.
d. 21 – 30 personas
e. 30 en adelante.

4. Marque con una X el rango de salario de su cargo

a. Entre 1 y 2 SMLV
X. Entre 3y 4 SMLV
c. Entre 5 y 6 SMLV
d. 7 en adelante SMLV

Figura 20 Encuesta del Gerente, parte1



5. Marque con una X el tipo de contrato

a. Contrato a término fijo.
X. Contrato a término indefinido
c. Contrato de obra o labor
d. Contrato de aprendizaje
e. Contrato ocasional o temporal
f. Contrato por prestación de servicios

6. ¿Qué tipo de estructura organizacional se maneja en su empresa?

a. Organización lineal
b. Organización funcional
c. Organización lineal funcional
d. Organización staff
e. Organización matricial
f. Organización divisional
X. Organización por comités
h. Otro ¿Cuál? _____

7. ¿Existe manual de funciones para su cargo?

SI_X_ NO_____

8. ¿Conoce los distintos procesos y procedimientos en los que usted hace parte dentro de la liga de patinaje de Bogotá?

SI_X_ NO_____

9. ¿Que conoce usted de la liga de patinaje de Bogotá?

a. misión y visión
X. metas y objetivos
c. planes y proyector por realizar
X. todas las anteriores

GRACIAS POR SU COLABORACION

Figura 21 Encuesta del Gerente, parte2

CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTÁ.

NOMBRE: Enk Daza

CARGO: Presidente liga Bogotá

1. ¿Qué tipo de estudios tiene usted?

a. Bachiller
b. Técnico ¿Cuál? _____
c. Tecnólogo ¿Cuál? _____
d. Profesional ¿Cuál? Administrador de Empresas
e. Profesional especializado ¿Cuál? _____
f. Otro ¿Cuál? _____

2. ¿Qué funciones tiene usted en el cargo que ocupa actualmente?

a. Dirige planes o proyectos
b. Coordina programas o proyectos
c. Gestiona y controla
d. Ejecuta

3. tiene usted personal a cargo

SI X NO_____

a. 1 - 5 personas.
b. 6 – 10 personas.
c. 11 – 20 personas.
d. 21 – 30 personas
e. 30 en adelante.

4. Marque con una X el rango de salario de su cargo

a. Entre 1 y 2 SMLV
b. Entre 3y 4 SMLV
c. Entre 5 y 6 SMLV
d. 7 en adelante SMLV

Figura 22 Encuesta del Presidente de la Liga, parte1

5. Marque con una X el tipo de contrato

a. Contrato a término fijo.
b. Contrato a término indefinido
c. Contrato de obra o labor
d. Contrato de aprendizaje
e. Contrato ocasional o temporal
f. Contrato por prestación de servicios

6. ¿Qué tipo de estructura organizacional se maneja en su empresa?

a. Organización lineal
b. Organización funcional
c. Organización lineal funcional
d. Organización staff
e. Organización matricial
f. Organización divisional
g. Organización por comités
h. Otro ¿Cuál? _____

7. ¿Existe manual de funciones para su cargo?

SI_____ NO X

8. ¿Conoce los distintos procesos y procedimientos en los que usted hace parte dentro de la liga de patinaje de Bogotá?

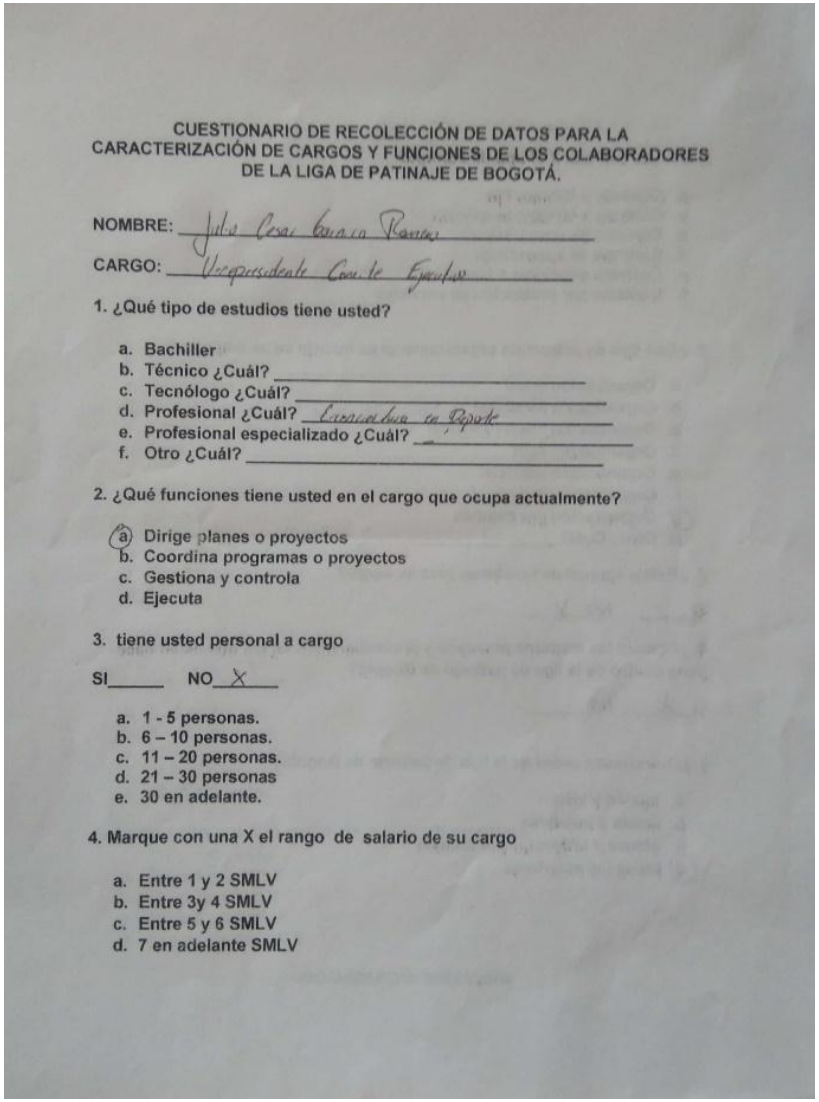
SI X NO_____

9. ¿Que conoce usted de la liga de patinaje de Bogotá?

a. misión y visión
b. metas y objetivos
c. planes y proyector por realizar
d. todas las anteriores

GRACIAS POR SU COLABORACION

Figura 23 Encuesta del Presidente de la Liga, parte2



CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTÁ.

NOMBRE: Julio Cesar Garcia Ramos

CARGO: Vicepresidente Comite Ejecutivo

1. ¿Qué tipo de estudios tiene usted?

a. Bachiller
b. Técnico ¿Cuál? _____
c. Tecnólogo ¿Cuál? _____
d. Profesional ¿Cuál? Licenciatura en Deporte
e. Profesional especializado ¿Cuál? _____
f. Otro ¿Cuál? _____

2. ¿Qué funciones tiene usted en el cargo que ocupa actualmente?

a. Dirige planes o proyectos
b. Coordina programas o proyectos
c. Gestiona y controla
d. Ejecuta

3. tiene usted personal a cargo

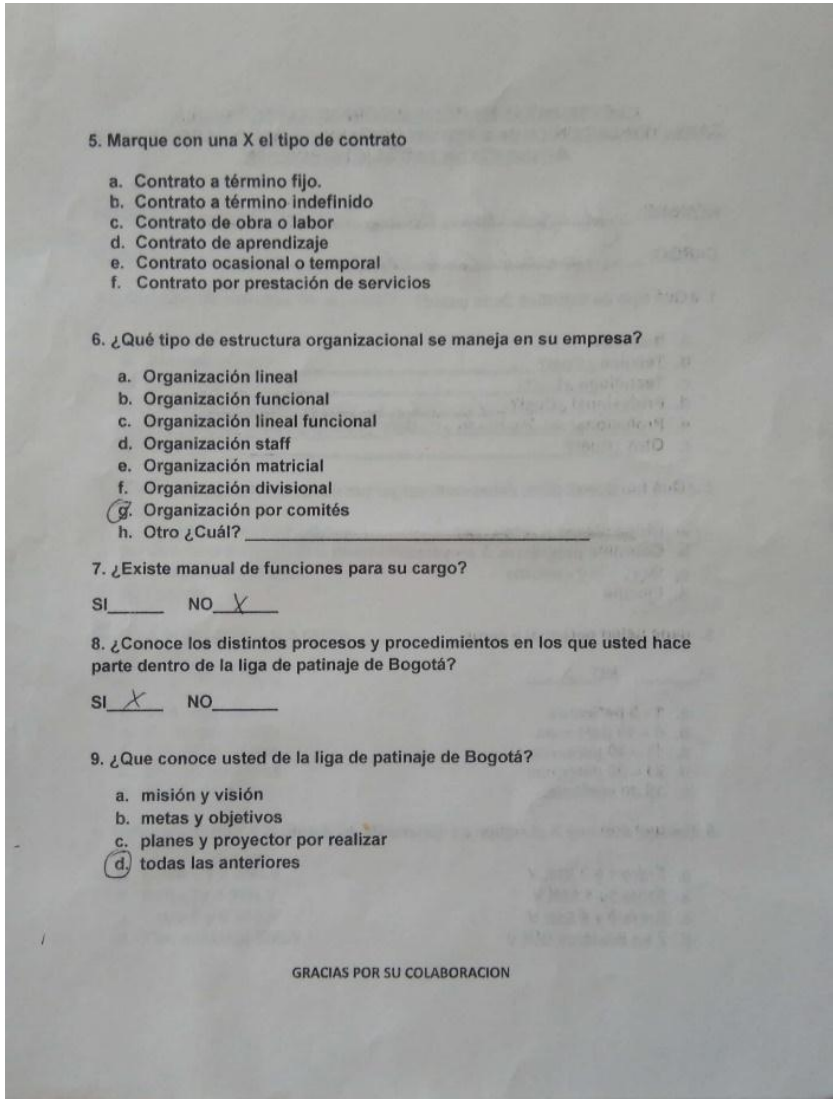
SI_____ NO_X_

a. 1 - 5 personas.
b. 6 – 10 personas.
c. 11 – 20 personas.
d. 21 – 30 personas
e. 30 en adelante.

4. Marque con una X el rango de salario de su cargo

a. Entre 1 y 2 SMLV
b. Entre 3y 4 SMLV
c. Entre 5 y 6 SMLV
d. 7 en adelante SMLV

Figura 24 Encuesta del Vicepresidente de la Liga, parte1



5. Marque con una X el tipo de contrato

a. Contrato a término fijo.
b. Contrato a término indefinido
c. Contrato de obra o labor
d. Contrato de aprendizaje
e. Contrato ocasional o temporal
f. Contrato por prestación de servicios

6. ¿Qué tipo de estructura organizacional se maneja en su empresa?

a. Organización lineal
b. Organización funcional
c. Organización lineal funcional
d. Organización staff
e. Organización matricial
f. Organización divisional
g. Organización por comités
h. Otro ¿Cuál? _____

7. ¿Existe manual de funciones para su cargo?

SI_____ NO_X_

8. ¿Conoce los distintos procesos y procedimientos en los que usted hace parte dentro de la liga de patinaje de Bogotá?

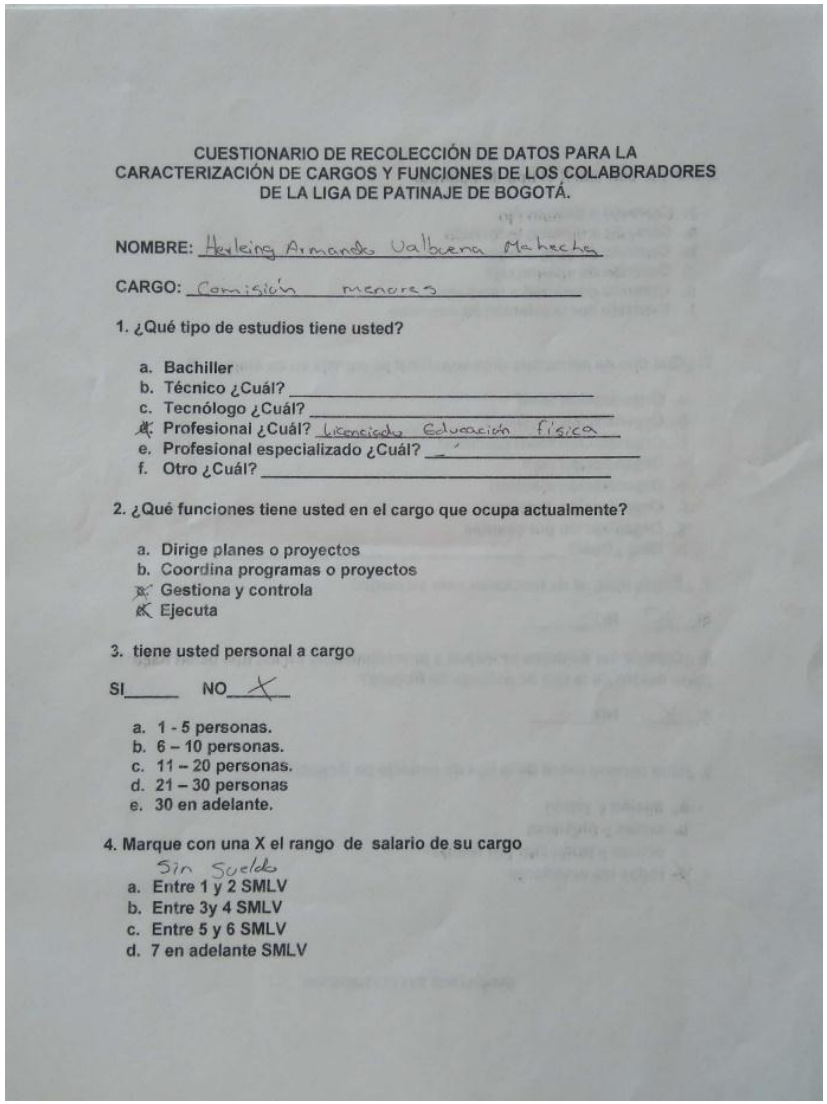
SI_X_ NO_____

9. ¿Que conoce usted de la liga de patinaje de Bogotá?

a. misión y visión
b. metas y objetivos
c. planes y proyector por realizar
d. todas las anteriores

GRACIAS POR SU COLABORACION

Figura 25 Encuesta del Vicepresidente de la Liga, parte2



CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTÁ.

NOMBRE: Herleing Armando Valbuena Mahecha

CARGO: Comisión menores

1. ¿Qué tipo de estudios tiene usted?

a. Bachiller
b. Técnico ¿Cuál? _____
c. Tecnólogo ¿Cuál? _____
d. Profesional ¿Cuál? Licenciado Educación física
e. Profesional especializado ¿Cuál? _____
f. Otro ¿Cuál? _____

2. ¿Qué funciones tiene usted en el cargo que ocupa actualmente?

a. Dirige planes o proyectos
b. Coordina programas o proyectos
c. Gestiona y controla
d. Ejecuta

3. tiene usted personal a cargo

SI_____ NO_X_

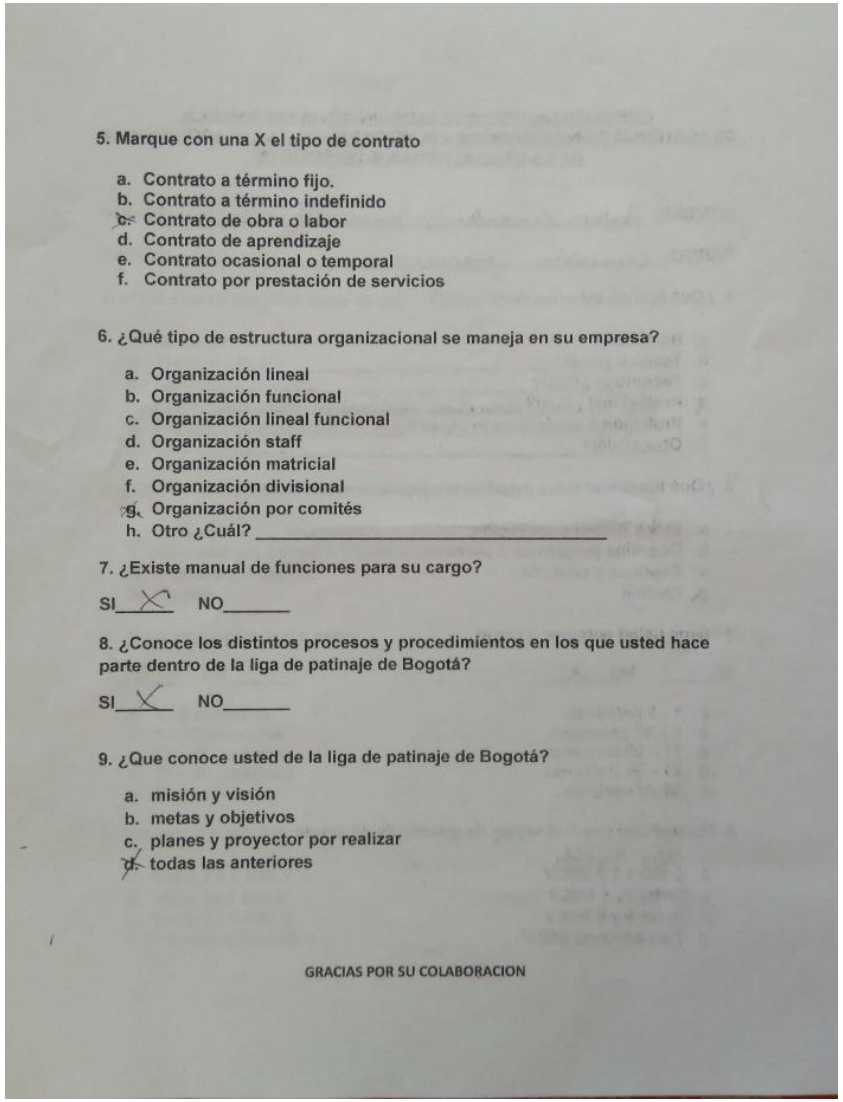
a. 1 - 5 personas.
b. 6 – 10 personas.
c. 11 – 20 personas.
d. 21 – 30 personas
e. 30 en adelante.

4. Marque con una X el rango de salario de su cargo

Sin Sueldo

a. Entre 1 y 2 SMLV
b. Entre 3y 4 SMLV
c. Entre 5 y 6 SMLV
d. 7 en adelante SMLV

Figura 26 Encuesta del miembro de Comisión de menores de la Liga, parte1



5. Marque con una X el tipo de contrato

a. Contrato a término fijo.
b. Contrato a término indefinido
c. Contrato de obra o labor
d. Contrato de aprendizaje
e. Contrato ocasional o temporal
f. Contrato por prestación de servicios

6. ¿Qué tipo de estructura organizacional se maneja en su empresa?

a. Organización lineal
b. Organización funcional
c. Organización lineal funcional
d. Organización staff
e. Organización matricial
f. Organización divisional
g. Organización por comités
h. Otro ¿Cuál? _____

7. ¿Existe manual de funciones para su cargo?

SI_X_ NO_____

8. ¿Conoce los distintos procesos y procedimientos en los que usted hace parte dentro de la liga de patinaje de Bogotá?

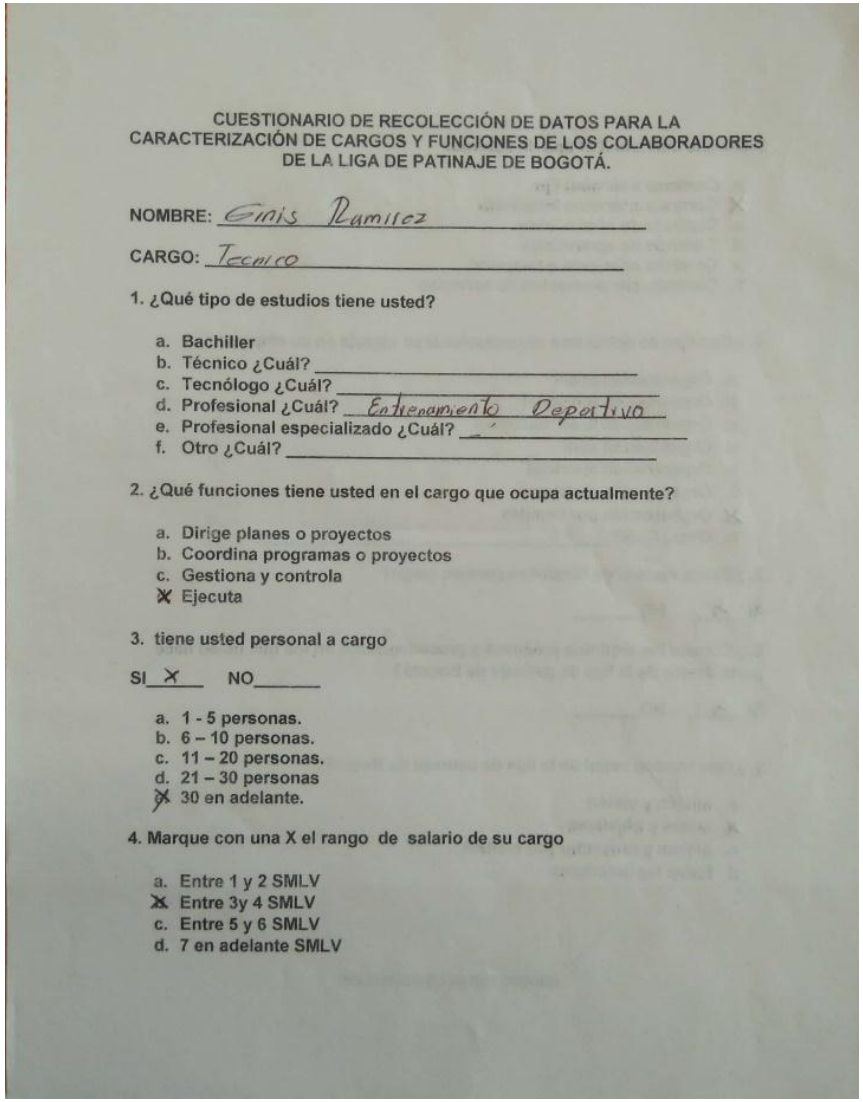
SI_X_ NO_____

9. ¿Que conoce usted de la liga de patinaje de Bogotá?

a. misión y visión
b. metas y objetivos
c. planes y proyector por realizar
d. todas las anteriores

GRACIAS POR SU COLABORACION

Figura 27 Encuesta del miembro de Comisión de menores de la Liga, parte2



CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTÁ.

NOMBRE: Ginis Ramirez

CARGO: Tecnico

1. ¿Qué tipo de estudios tiene usted?

a. Bachiller
b. Técnico ¿Cuál? _____
c. Tecnólogo ¿Cuál? _____
d. Profesional ¿Cuál? Entrenamiento Deportivo
e. Profesional especializado ¿Cuál? _____
f. Otro ¿Cuál? _____

2. ¿Qué funciones tiene usted en el cargo que ocupa actualmente?

a. Dirige planes o proyectos
b. Coordina programas o proyectos
c. Gestiona y controla
X Ejecuta

3. tiene usted personal a cargo

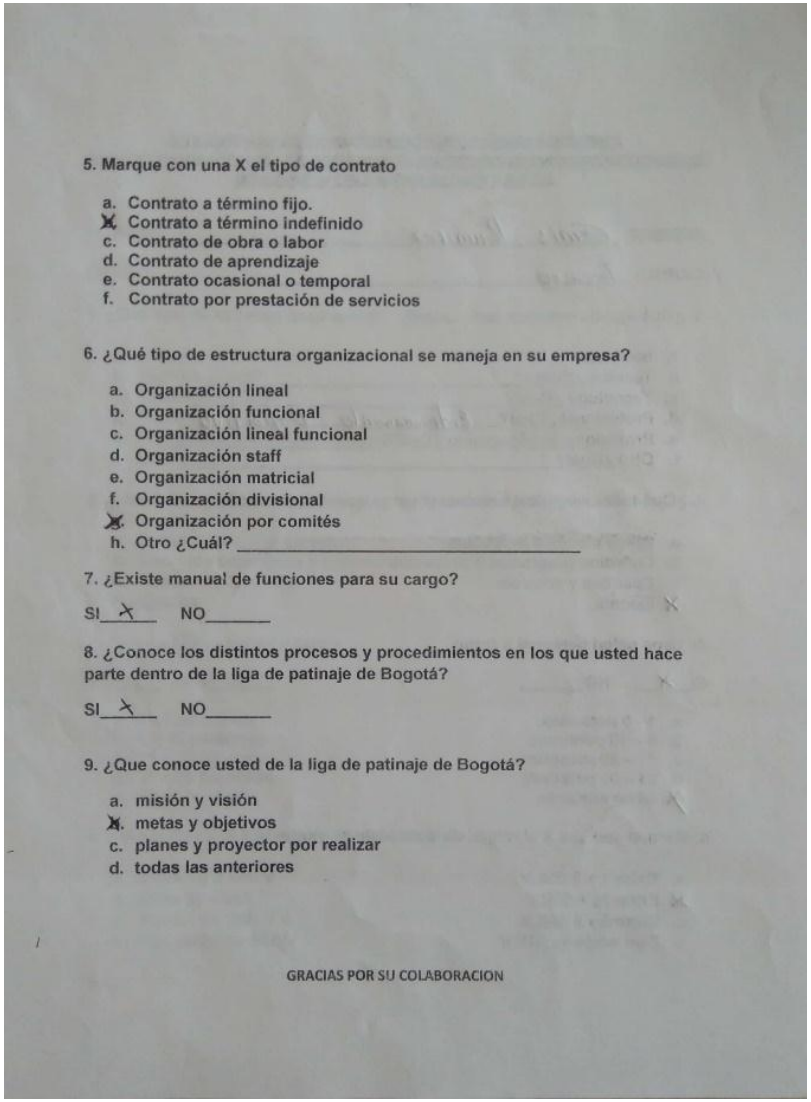
SI X NO_____

a. 1 - 5 personas.
b. 6 – 10 personas.
c. 11 – 20 personas.
d. 21 – 30 personas
X 30 en adelante.

4. Marque con una X el rango de salario de su cargo

a. Entre 1 y 2 SMLV
X Entre 3y 4 SMLV
c. Entre 5 y 6 SMLV
d. 7 en adelante SMLV

Figura 28 Encuesta del miembro Técnico de la Liga, parte1



5. Marque con una X el tipo de contrato

a. Contrato a término fijo.
X Contrato a término indefinido
c. Contrato de obra o labor
d. Contrato de aprendizaje
e. Contrato ocasional o temporal
f. Contrato por prestación de servicios

6. ¿Qué tipo de estructura organizacional se maneja en su empresa?

a. Organización lineal
b. Organización funcional
c. Organización lineal funcional
d. Organización staff
e. Organización matricial
f. Organización divisional
X Organización por comités
h. Otro ¿Cuál? _____

7. ¿Existe manual de funciones para su cargo?

SI X NO_____

8. ¿Conoce los distintos procesos y procedimientos en los que usted hace parte dentro de la liga de patinaje de Bogotá?

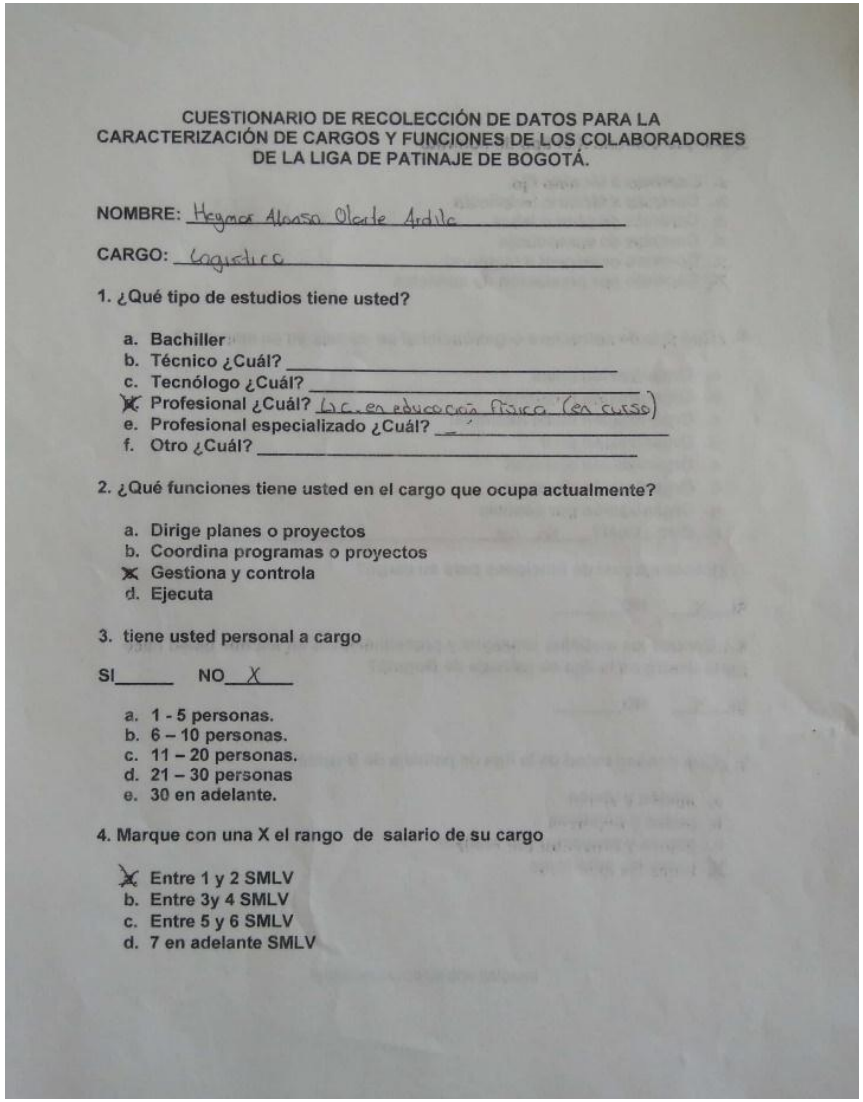
SI X NO_____

9. ¿Que conoce usted de la liga de patinaje de Bogotá?

a. misión y visión
X metas y objetivos
c. planes y proyector por realizar
d. todas las anteriores

GRACIAS POR SU COLABORACION

Figura 29 Encuesta del miembro Técnico de la Liga, parte2



CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTÁ.

NOMBRE: Hegmar Alonso Olarte Ardila

CARGO: Logistico

1. ¿Qué tipo de estudios tiene usted?

a. Bachiller
b. Técnico ¿Cuál? _____
c. Tecnólogo ¿Cuál? _____
X Profesional ¿Cuál? Lic. en educación física (en curso)
e. Profesional especializado ¿Cuál? _____
f. Otro ¿Cuál? _____

2. ¿Qué funciones tiene usted en el cargo que ocupa actualmente?

a. Dirige planes o proyectos
b. Coordina programas o proyectos
X Gestiona y controla
d. Ejecuta

3. tiene usted personal a cargo

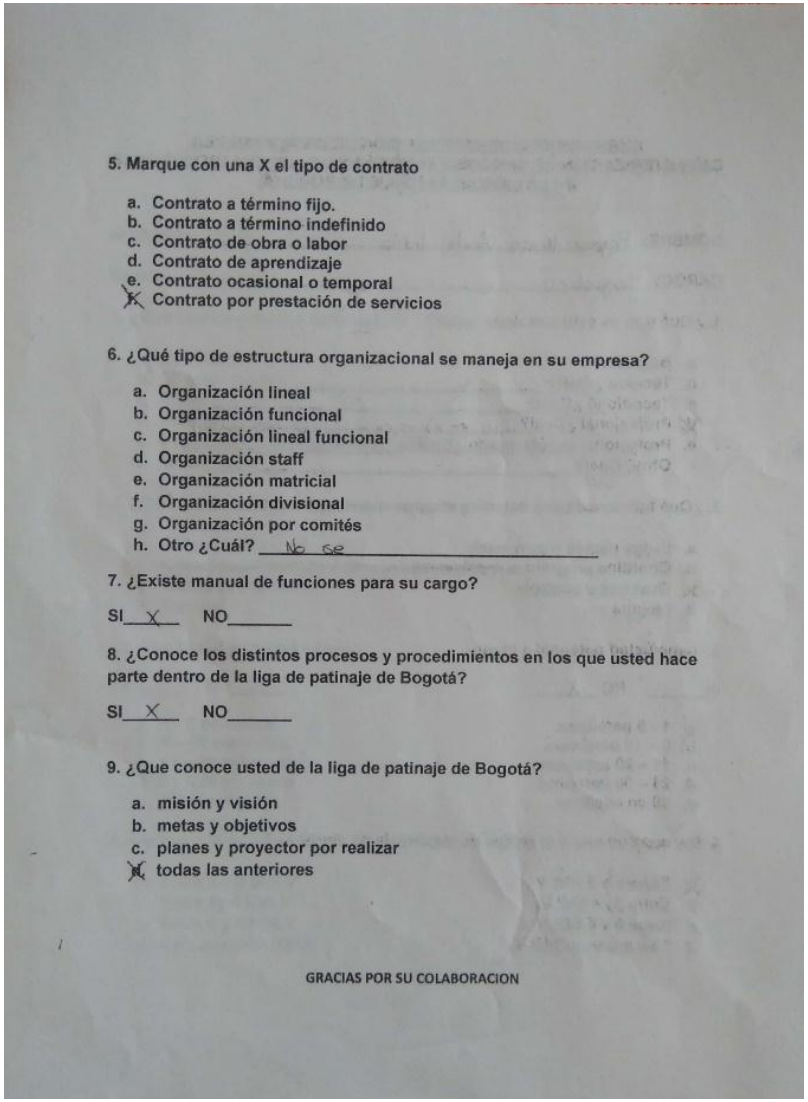
SI_____ NO_X_

a. 1 - 5 personas.
b. 6 – 10 personas.
c. 11 – 20 personas.
d. 21 – 30 personas
e. 30 en adelante.

4. Marque con una X el rango de salario de su cargo

X Entre 1 y 2 SMLV
b. Entre 3y 4 SMLV
c. Entre 5 y 6 SMLV
d. 7 en adelante SMLV

Figura 30 Encuesta de miembro de logística de la Liga, parte1



5. Marque con una X el tipo de contrato

a. Contrato a término fijo.
b. Contrato a término indefinido
c. Contrato de obra o labor
d. Contrato de aprendizaje
e. Contrato ocasional o temporal
X Contrato por prestación de servicios

6. ¿Qué tipo de estructura organizacional se maneja en su empresa?

a. Organización lineal
b. Organización funcional
c. Organización lineal funcional
d. Organización staff
e. Organización matricial
f. Organización divisional
g. Organización por comités
h. Otro ¿Cuál? No se

7. ¿Existe manual de funciones para su cargo?

SI_X_ NO_____

8. ¿Conoce los distintos procesos y procedimientos en los que usted hace parte dentro de la liga de patinaje de Bogotá?

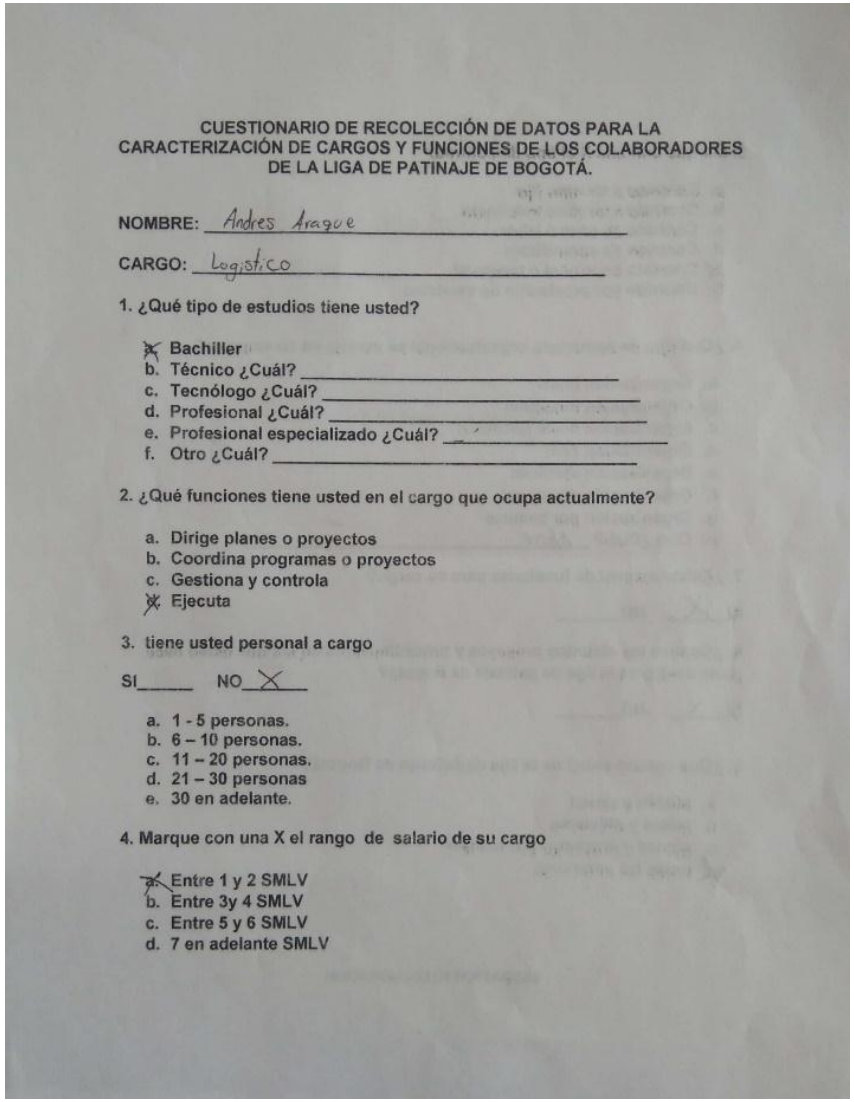
SI_X_ NO_____

9. ¿Que conoce usted de la liga de patinaje de Bogotá?

a. misión y visión
b. metas y objetivos
c. planes y proyector por realizar
X todas las anteriores

GRACIAS POR SU COLABORACION

Figura 31 Encuesta de miembro de logística de la Liga, parte2



CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTÁ.

NOMBRE: Andres Arague

CARGO: Logistico

1. ¿Qué tipo de estudios tiene usted?

   a. Bachiller
   b. Técnico ¿Cuál? _____
   c. Tecnólogo ¿Cuál? _____
   d. Profesional ¿Cuál? _____
   e. Profesional especializado ¿Cuál? _____
   f. Otro ¿Cuál? _____

2. ¿Qué funciones tiene usted en el cargo que ocupa actualmente?

   a. Dirige planes o proyectos
   b. Coordina programas o proyectos
   c. Gestiona y controla
   d. Ejecuta

3. tiene usted personal a cargo

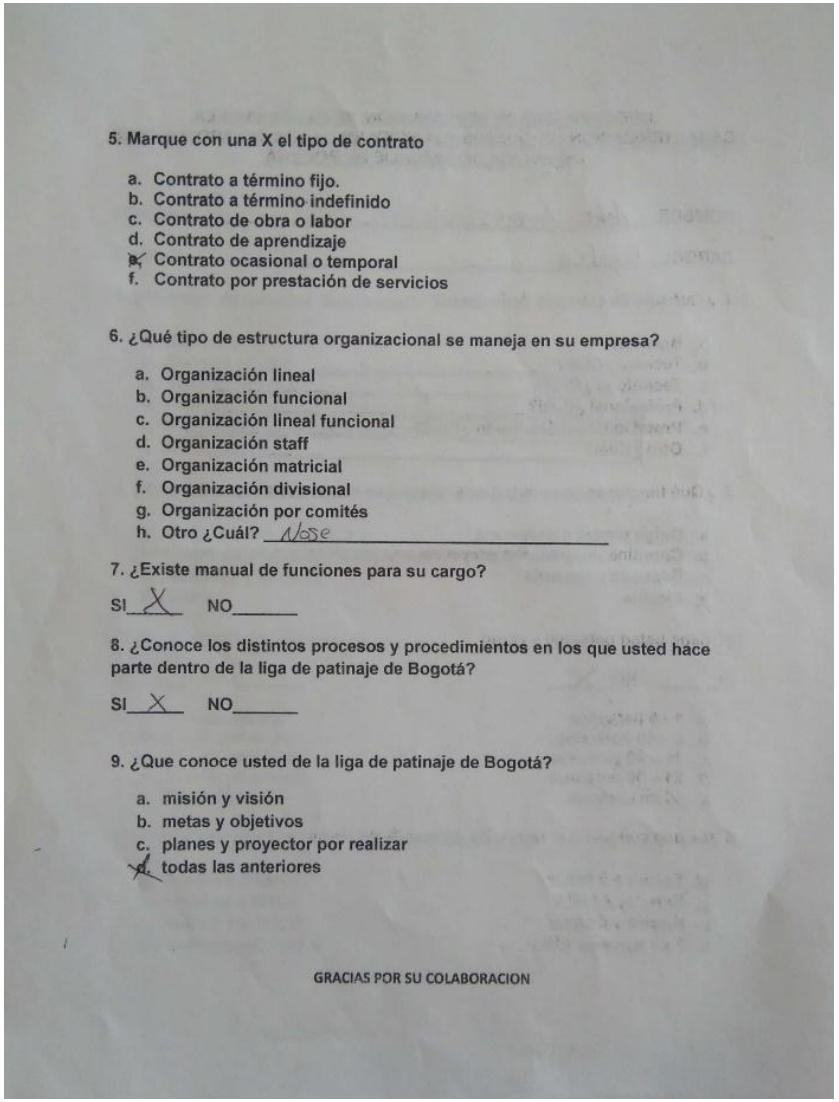
SI_____ NO_X_

   a. 1 - 5 personas.
   b. 6 – 10 personas.
   c. 11 – 20 personas.
   d. 21 – 30 personas
   e. 30 en adelante.

4. Marque con una X el rango de salario de su cargo

   a. Entre 1 y 2 SMLV
   b. Entre 3y 4 SMLV
   c. Entre 5 y 6 SMLV
   d. 7 en adelante SMLV

Figura 32 Encuesta de miembro de logística de la Liga, parte1



5. Marque con una X el tipo de contrato

   a. Contrato a término fijo.
   b. Contrato a término indefinido
   c. Contrato de obra o labor
   d. Contrato de aprendizaje
   e. Contrato ocasional o temporal
   f. Contrato por prestación de servicios

6. ¿Qué tipo de estructura organizacional se maneja en su empresa?

   a. Organización lineal
   b. Organización funcional
   c. Organización lineal funcional
   d. Organización staff
   e. Organización matricial
   f. Organización divisional
   g. Organización por comités
   h. Otro ¿Cuál? No se

7. ¿Existe manual de funciones para su cargo?

SI_X_ NO_____

8. ¿Conoce los distintos procesos y procedimientos en los que usted hace parte dentro de la liga de patinaje de Bogotá?

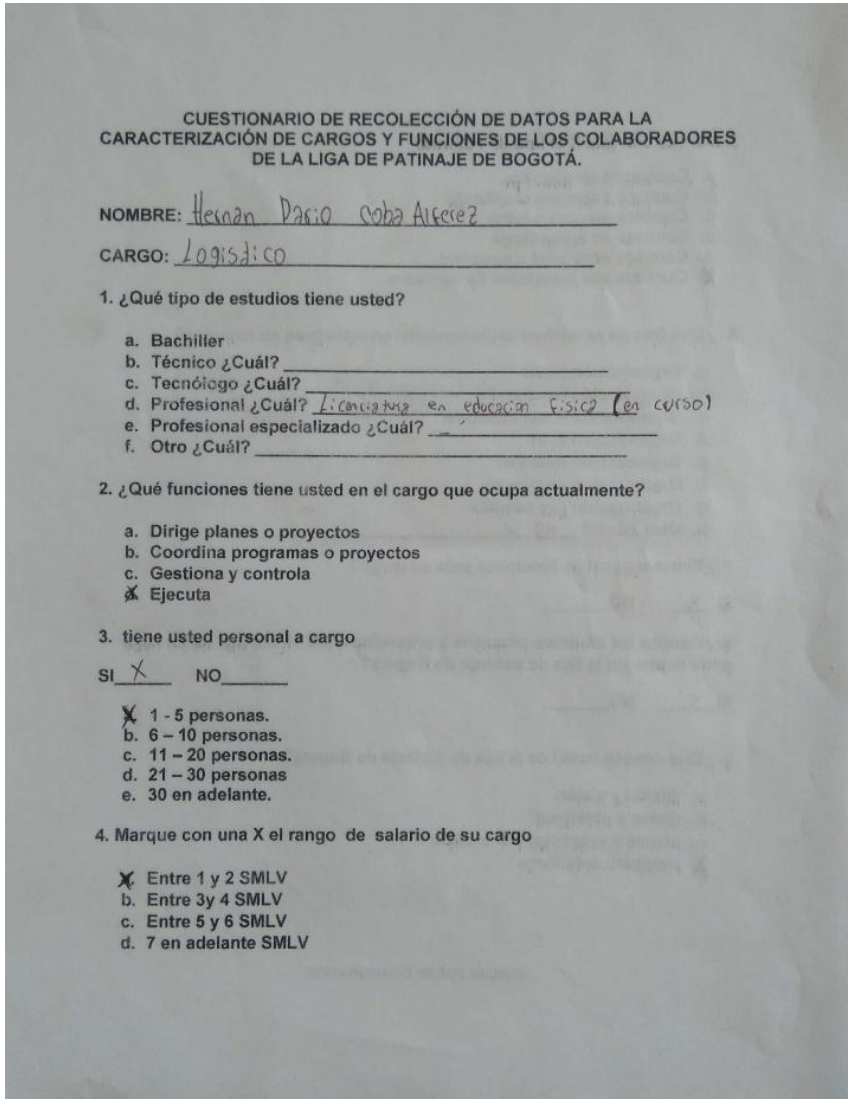
SI_X_ NO_____

9. ¿Que conoce usted de la liga de patinaje de Bogotá?

   a. misión y visión
   b. metas y objetivos
   c. planes y proyector por realizar
   d. todas las anteriores

GRACIAS POR SU COLABORACION

Figura 33 Encuesta de miembro de logística de la Liga, parte2



CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTÁ.

NOMBRE: Hernan Dario Coba Alfarez

CARGO: Logistico

1. ¿Qué tipo de estudios tiene usted?

a. Bachiller
b. Técnico ¿Cuál? _____
c. Tecnólogo ¿Cuál? _____
d. Profesional ¿Cuál? Licenciatura en educacion fisica (en curso)
e. Profesional especializado ¿Cuál? _____
f. Otro ¿Cuál? _____

2. ¿Qué funciones tiene usted en el cargo que ocupa actualmente?

a. Dirige planes o proyectos
b. Coordina programas o proyectos
c. Gestiona y controla
X Ejecuta

3. tiene usted personal a cargo

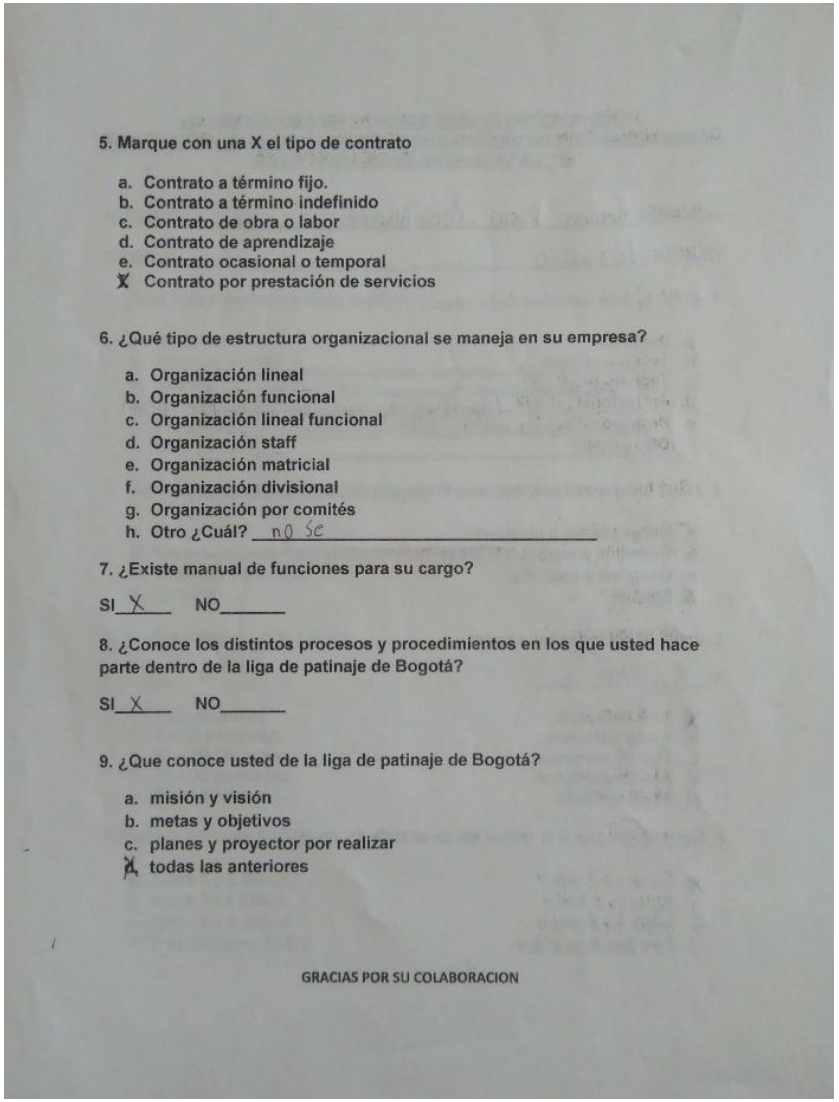
SI X NO_____

X 1 - 5 personas.
b. 6 – 10 personas.
c. 11 – 20 personas.
d. 21 – 30 personas
e. 30 en adelante.

4. Marque con una X el rango de salario de su cargo

X Entre 1 y 2 SMLV
b. Entre 3y 4 SMLV
c. Entre 5 y 6 SMLV
d. 7 en adelante SMLV

Figura 34 Encuesta de miembro de logística de la Liga, parte1



5. Marque con una X el tipo de contrato

a. Contrato a término fijo.
b. Contrato a término indefinido
c. Contrato de obra o labor
d. Contrato de aprendizaje
e. Contrato ocasional o temporal
X Contrato por prestación de servicios

6. ¿Qué tipo de estructura organizacional se maneja en su empresa?

a. Organización lineal
b. Organización funcional
c. Organización lineal funcional
d. Organización staff
e. Organización matricial
f. Organización divisional
g. Organización por comités
h. Otro ¿Cuál? no se

7. ¿Existe manual de funciones para su cargo?

SI X NO_____

8. ¿Conoce los distintos procesos y procedimientos en los que usted hace parte dentro de la liga de patinaje de Bogotá?

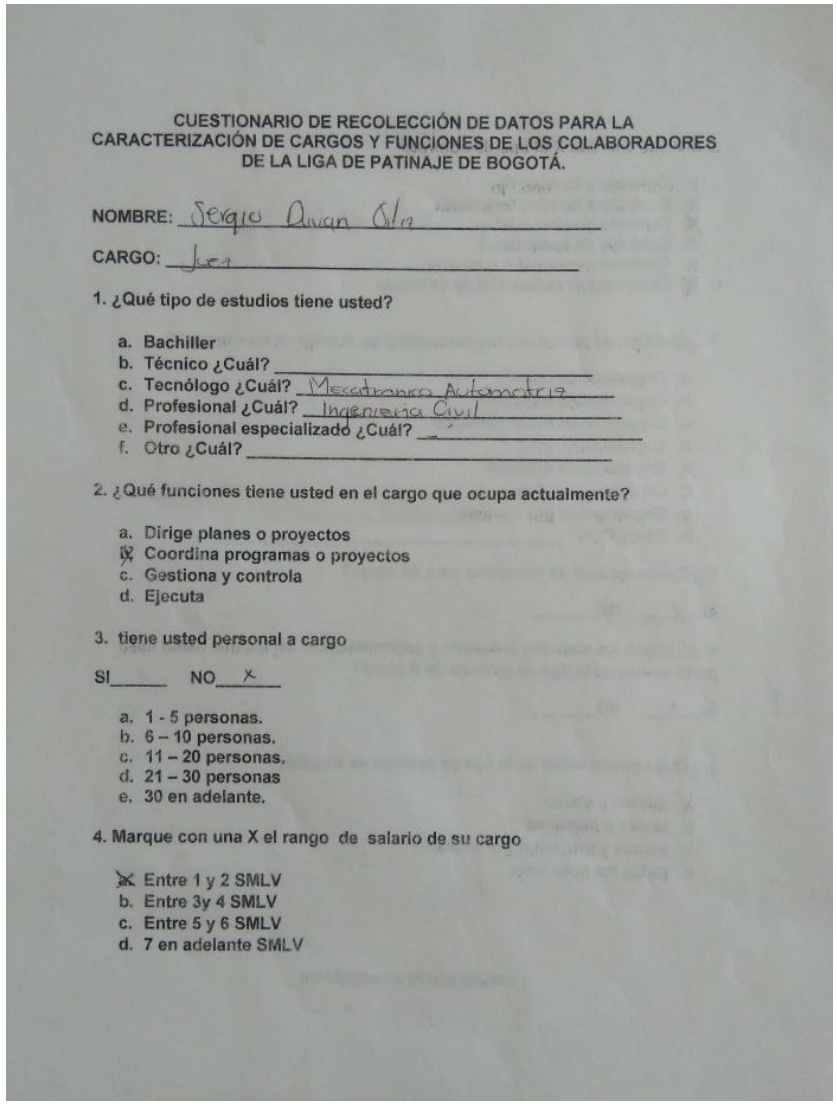
SI X NO_____

9. ¿Que conoce usted de la liga de patinaje de Bogotá?

a. misión y visión
b. metas y objetivos
c. planes y proyector por realizar
X todas las anteriores

GRACIAS POR SU COLABORACION

Figura 35 Encuesta de miembro de logística de la Liga, parte2



CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTÁ.

NOMBRE: Sergio Duran Ofa

CARGO: Juez

1. ¿Qué tipo de estudios tiene usted?

a. Bachiller
b. Técnico ¿Cuál? _____
c. Tecnólogo ¿Cuál? Mecatronico Automotriz
d. Profesional ¿Cuál? Ingeniería Civil
e. Profesional especializado ¿Cuál? _____
f. Otro ¿Cuál? _____

2. ¿Qué funciones tiene usted en el cargo que ocupa actualmente?

a. Dirige planes o proyectos
b. Coordina programas o proyectos
c. Gestiona y controla
d. Ejecuta

3. tiene usted personal a cargo

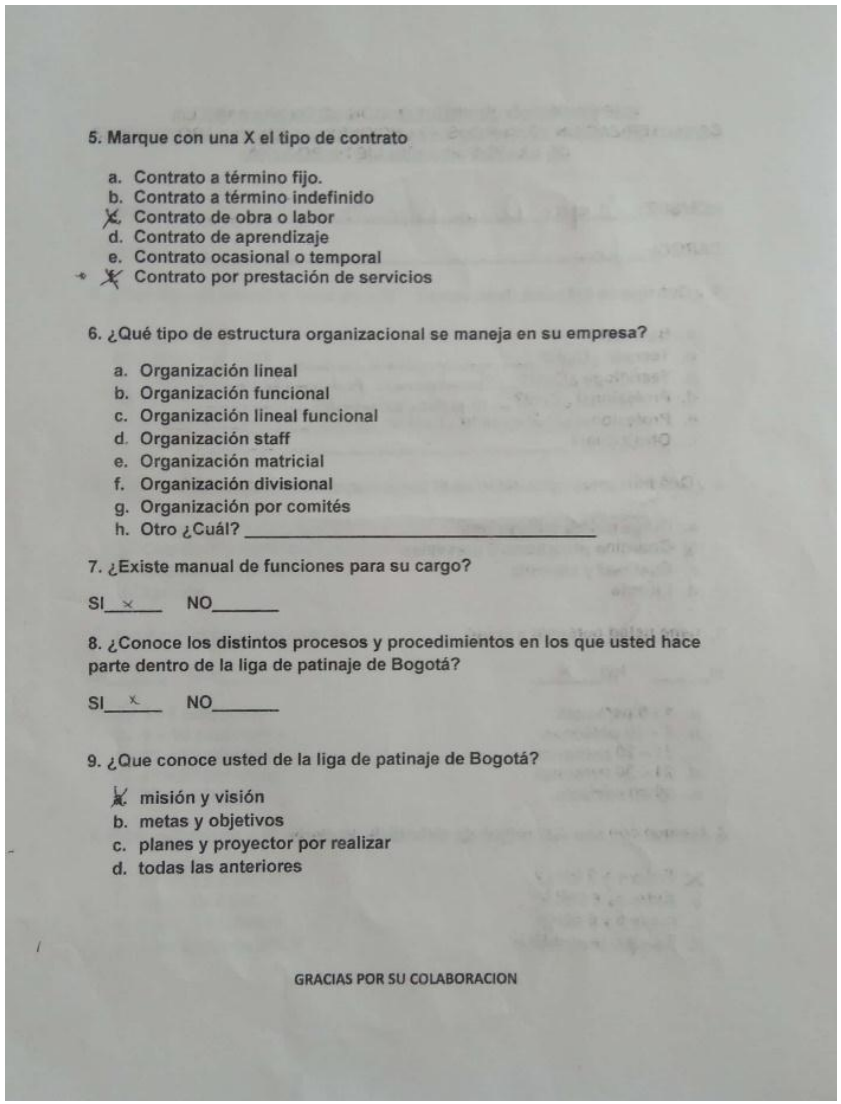
SI_____ NO_X_

a. 1 - 5 personas.
b. 6 – 10 personas.
c. 11 – 20 personas.
d. 21 – 30 personas
e. 30 en adelante.

4. Marque con una X el rango de salario de su cargo

X Entre 1 y 2 SMLV
b. Entre 3y 4 SMLV
c. Entre 5 y 6 SMLV
d. 7 en adelante SMLV

Figura 36 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte1



5. Marque con una X el tipo de contrato

a. Contrato a término fijo.
b. Contrato a término indefinido
X Contrato de obra o labor
d. Contrato de aprendizaje
e. Contrato ocasional o temporal
X Contrato por prestación de servicios

6. ¿Qué tipo de estructura organizacional se maneja en su empresa?

a. Organización lineal
b. Organización funcional
c. Organización lineal funcional
d. Organización staff
e. Organización matricial
f. Organización divisional
g. Organización por comités
h. Otro ¿Cuál? _____

7. ¿Existe manual de funciones para su cargo?

SI_X_ NO_____

8. ¿Conoce los distintos procesos y procedimientos en los que usted hace parte dentro de la liga de patinaje de Bogotá?

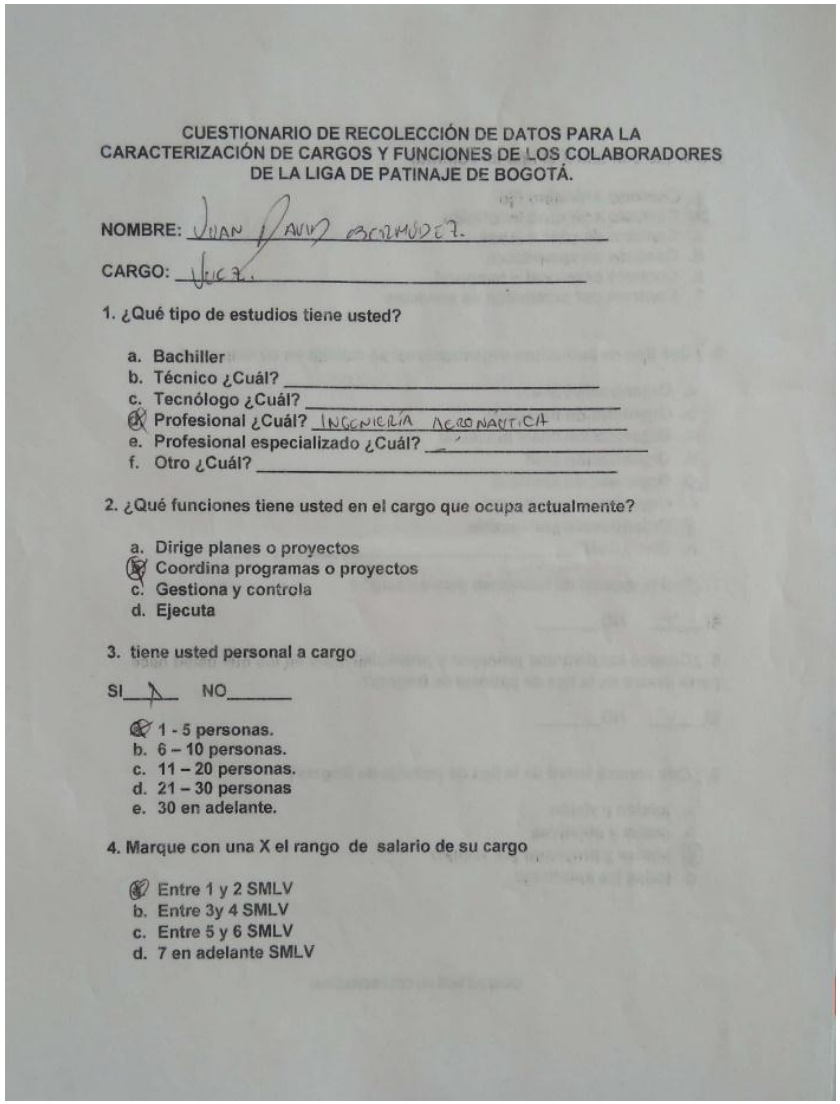
SI_X_ NO_____

9. ¿Que conoce usted de la liga de patinaje de Bogotá?

X misión y visión
b. metas y objetivos
c. planes y proyector por realizar
d. todas las anteriores

GRACIAS POR SU COLABORACION

Figura 37 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte2



CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTÁ.

NOMBRE: JUAN PABLO BERMUDEZ.

CARGO: JUEZ.

1. ¿Qué tipo de estudios tiene usted?

a. Bachiller
b. Técnico ¿Cuál? _____
c. Tecnólogo ¿Cuál? _____
(X) Profesional ¿Cuál? INGENIERÍA AERONAUTICA
e. Profesional especializado ¿Cuál? _____
f. Otro ¿Cuál? _____

2. ¿Qué funciones tiene usted en el cargo que ocupa actualmente?

a. Dirige planes o proyectos
(X) Coordina programas o proyectos
c. Gestiona y controla
d. Ejecuta

3. tiene usted personal a cargo

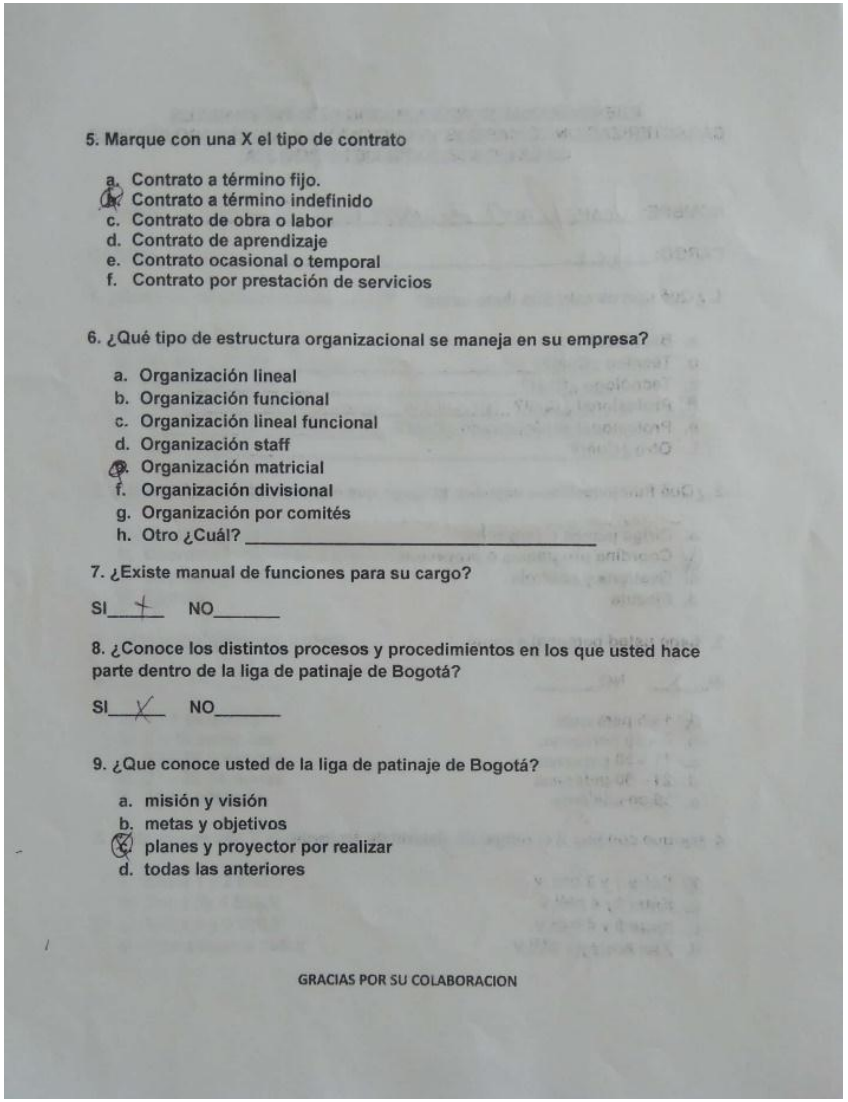
SI___X___ NO_____

(X) 1 - 5 personas.
b. 6 – 10 personas.
c. 11 – 20 personas.
d. 21 – 30 personas
e. 30 en adelante.

4. Marque con una X el rango de salario de su cargo

(X) Entre 1 y 2 SMLV
b. Entre 3y 4 SMLV
c. Entre 5 y 6 SMLV
d. 7 en adelante SMLV

Figura 38 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte1



5. Marque con una X el tipo de contrato

a. Contrato a término fijo.
(X) Contrato a término indefinido
c. Contrato de obra o labor
d. Contrato de aprendizaje
e. Contrato ocasional o temporal
f. Contrato por prestación de servicios

6. ¿Qué tipo de estructura organizacional se maneja en su empresa?

a. Organización lineal
b. Organización funcional
c. Organización lineal funcional
d. Organización staff
(X) Organización matricial
f. Organización divisional
g. Organización por comités
h. Otro ¿Cuál? _____

7. ¿Existe manual de funciones para su cargo?

SI___X___ NO_____

8. ¿Conoce los distintos procesos y procedimientos en los que usted hace parte dentro de la liga de patinaje de Bogotá?

SI___X___ NO_____

9. ¿Que conoce usted de la liga de patinaje de Bogotá?

a. misión y visión
b. metas y objetivos
(X) planes y proyector por realizar
d. todas las anteriores

GRACIAS POR SU COLABORACION

Figura 39 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte2

CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTÁ.

NOMBRE: Blanca González

CARGO: Jez

1. ¿Qué tipo de estudios tiene usted?

a. Bachiller
b. Técnico ¿Cuál? Normalista superior
c. Tecnólogo ¿Cuál? _____
d. Profesional ¿Cuál? _____
e. Profesional especializado ¿Cuál? _____
f. Otro ¿Cuál? _____

2. ¿Qué funciones tiene usted en el cargo que ocupa actualmente?

a. Dirige planes o proyectos
b. Coordina programas o proyectos
c. Gestiona y controla
d. Ejecuta

3. tiene usted personal a cargo

SI_____ NO_X_____

a. 1 - 5 personas.
b. 6 – 10 personas.
c. 11 – 20 personas.
d. 21 – 30 personas
e. 30 en adelante.

4. Marque con una X el rango de salario de su cargo

a. Entre 1 y 2 SMLV
b. Entre 3y 4 SMLV
c. Entre 5 y 6 SMLV
d. 7 en adelante SMLV

Figura 40 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte1

5. Marque con una X el tipo de contrato

a. Contrato a término fijo.
b. Contrato a término indefinido
c. Contrato de obra o labor
d. Contrato de aprendizaje
e. Contrato ocasional o temporal
f. Contrato por prestación de servicios

6. ¿Qué tipo de estructura organizacional se maneja en su empresa?

a. Organización lineal
b. Organización funcional
c. Organización lineal funcional
d. Organización staff
e. Organización matricial
f. Organización divisional
g. Organización por comités
h. Otro ¿Cuál? _____

7. ¿Existe manual de funciones para su cargo?

SI_X_____ NO_____

8. ¿Conoce los distintos procesos y procedimientos en los que usted hace parte dentro de la liga de patinaje de Bogotá?

SI_X_____ NO_____

9. ¿Que conoce usted de la liga de patinaje de Bogotá?

a. misión y visión
b. metas y objetivos
c. planes y proyector por realizar
d. todas las anteriores

GRACIAS POR SU COLABORACION

Figura 41 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte2

CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTÁ.

NOMBRE: Natalia Barrera

CARGO: Juez

1. ¿Qué tipo de estudios tiene usted?

   a. Bachiller X
   b. Técnico ¿Cuál? _____
   c. Tecnólogo ¿Cuál? _____
   d. Profesional ¿Cuál? _____
   e. Profesional especializado ¿Cuál? _____
   f. Otro ¿Cuál? _____

2. ¿Qué funciones tiene usted en el cargo que ocupa actualmente?

   a. Dirige planes o proyectos
   b. Coordina programas o proyectos
   c. Gestiona y controla
   d. X Ejecuta

3. tiene usted personal a cargo

SI_____ NO_X_____

   a. 1 - 5 personas.
   b. 6 – 10 personas.
   c. 11 – 20 personas.
   d. 21 – 30 personas
   e. 30 en adelante.

4. Marque con una X el rango de salario de su cargo

   a. X Entre 1 y 2 SMLV
   b. Entre 3y 4 SMLV
   c. Entre 5 y 6 SMLV
   d. 7 en adelante SMLV

Figura 42 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte1

5. Marque con una X el tipo de contrato

   a. Contrato a término fijo.
   b. Contrato a término indefinido
   c. X Contrato de obra o labor
   d. Contrato de aprendizaje
   e. Contrato ocasional o temporal
   f. Contrato por prestación de servicios

6. ¿Qué tipo de estructura organizacional se maneja en su empresa?

   a. X Organización lineal
   b. Organización funcional
   c. Organización lineal funcional
   d. Organización staff
   e. Organización matricial
   f. Organización divisional
   g. Organización por comités
   h. Otro ¿Cuál? _____

7. ¿Existe manual de funciones para su cargo?

SI_X_____ NO_____

8. ¿Conoce los distintos procesos y procedimientos en los que usted hace parte dentro de la liga de patinaje de Bogotá?

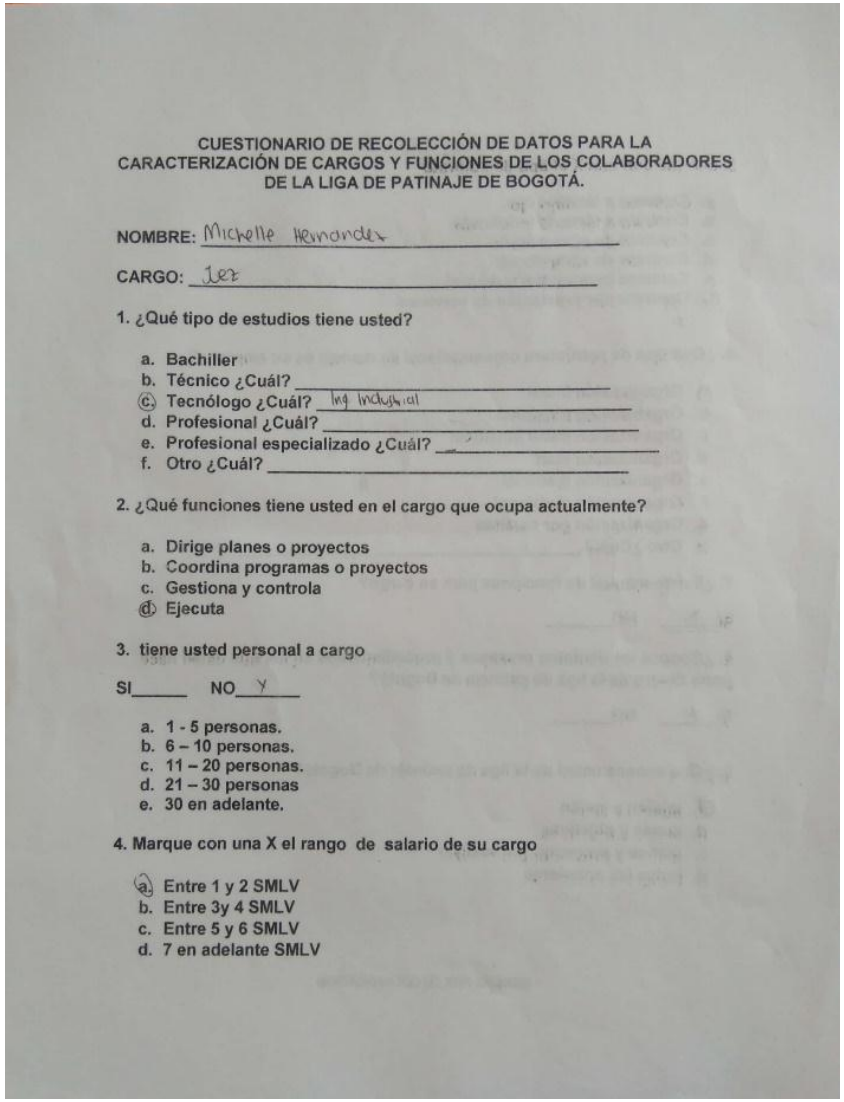
SI_X_____ NO_____

9. ¿Que conoce usted de la liga de patinaje de Bogotá?

   a. X misión y visión
   b. metas y objetivos
   c. planes y proyector por realizar
   d. todas las anteriores

GRACIAS POR SU COLABORACION

Figura 43 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte2



CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTÁ.

NOMBRE: Michelle Hernandez

CARGO: Jez

1. ¿Qué tipo de estudios tiene usted?

a. Bachiller
b. Técnico ¿Cuál? _____
c. Tecnólogo ¿Cuál? Ing Industrial
d. Profesional ¿Cuál? _____
e. Profesional especializado ¿Cuál? _____
f. Otro ¿Cuál? _____

2. ¿Qué funciones tiene usted en el cargo que ocupa actualmente?

a. Dirige planes o proyectos
b. Coordina programas o proyectos
c. Gestiona y controla
d. Ejecuta

3. tiene usted personal a cargo

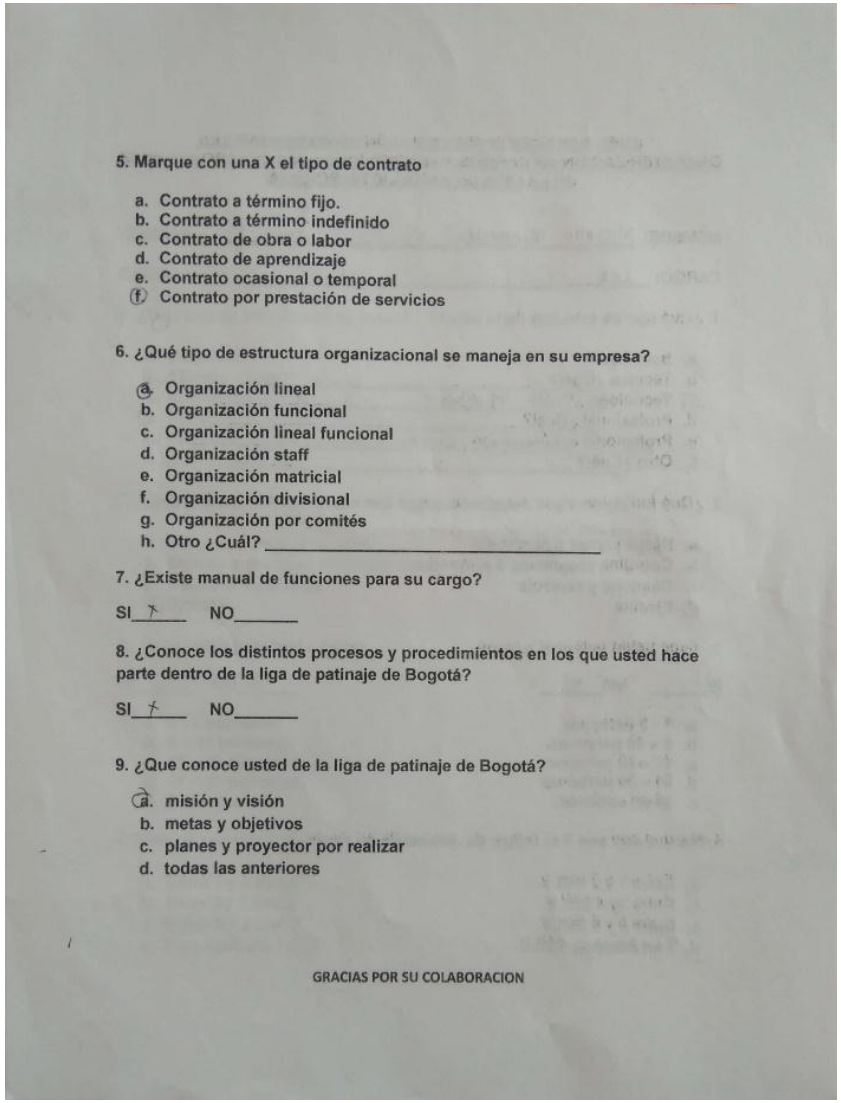
SI_____ NO_X_

a. 1 - 5 personas.
b. 6 – 10 personas.
c. 11 – 20 personas.
d. 21 – 30 personas
e. 30 en adelante.

4. Marque con una X el rango de salario de su cargo

a. Entre 1 y 2 SMLV
b. Entre 3y 4 SMLV
c. Entre 5 y 6 SMLV
d. 7 en adelante SMLV

Figura 44 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte1



5. Marque con una X el tipo de contrato

a. Contrato a término fijo.
b. Contrato a término indefinido
c. Contrato de obra o labor
d. Contrato de aprendizaje
e. Contrato ocasional o temporal
f. Contrato por prestación de servicios

6. ¿Qué tipo de estructura organizacional se maneja en su empresa?

a. Organización lineal
b. Organización funcional
c. Organización lineal funcional
d. Organización staff
e. Organización matricial
f. Organización divisional
g. Organización por comités
h. Otro ¿Cuál? _____

7. ¿Existe manual de funciones para su cargo?

SI_X_ NO_____

8. ¿Conoce los distintos procesos y procedimientos en los que usted hace parte dentro de la liga de patinaje de Bogotá?

SI_X_ NO_____

9. ¿Que conoce usted de la liga de patinaje de Bogotá?

a. misión y visión
b. metas y objetivos
c. planes y proyector por realizar
d. todas las anteriores

GRACIAS POR SU COLABORACION

Figura 45 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte2

CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTÁ.

NOMBRE: Viviana González Sánchez

CARGO: Juez Patinaje Velocidad y Hockey SP

1. ¿Qué tipo de estudios tiene usted?

a. Bachiller
b. Técnico ¿Cuál? _____
c. Tecnólogo ¿Cuál? _____
d. Profesional ¿Cuál? Administradora Deportiva
e. Profesional especializado ¿Cuál? _____
f. Otro ¿Cuál? _____

2. ¿Qué funciones tiene usted en el cargo que ocupa actualmente?

a. Dirige planes o proyectos
b. Coordina programas o proyectos
c. Gestiona y controla
d. X Ejecuta

3. tiene usted personal a cargo

SI_____ NO X

a. 1 - 5 personas.
b. 6 – 10 personas.
c. 11 – 20 personas.
d. 21 – 30 personas
e. 30 en adelante.

4. Marque con una X el rango de salario de su cargo

a. X Entre 1 y 2 SMLV
b. Entre 3y 4 SMLV
c. Entre 5 y 6 SMLV
d. 7 en adelante SMLV

5. Marque con una X el tipo de contrato

a. Contrato a término fijo.
b. Contrato a término indefinido
c. Contrato de obra o labor
d. Contrato de aprendizaje
e. Contrato ocasional o temporal
f. X Contrato por prestación de servicios

6. ¿Qué tipo de estructura organizacional se maneja en su empresa?

a. Organización lineal
b. Organización funcional
c. Organización lineal funcional
d. Organización staff
e. Organización matricial
f. Organización divisional
g. X Organización por comités
h. Otro ¿Cuál? _____

7. ¿Existe manual de funciones para su cargo?

SI X NO_____

8. ¿Conoce los distintos procesos y procedimientos en los que usted hace parte dentro de la liga de patinaje de Bogotá?

SI X NO_____

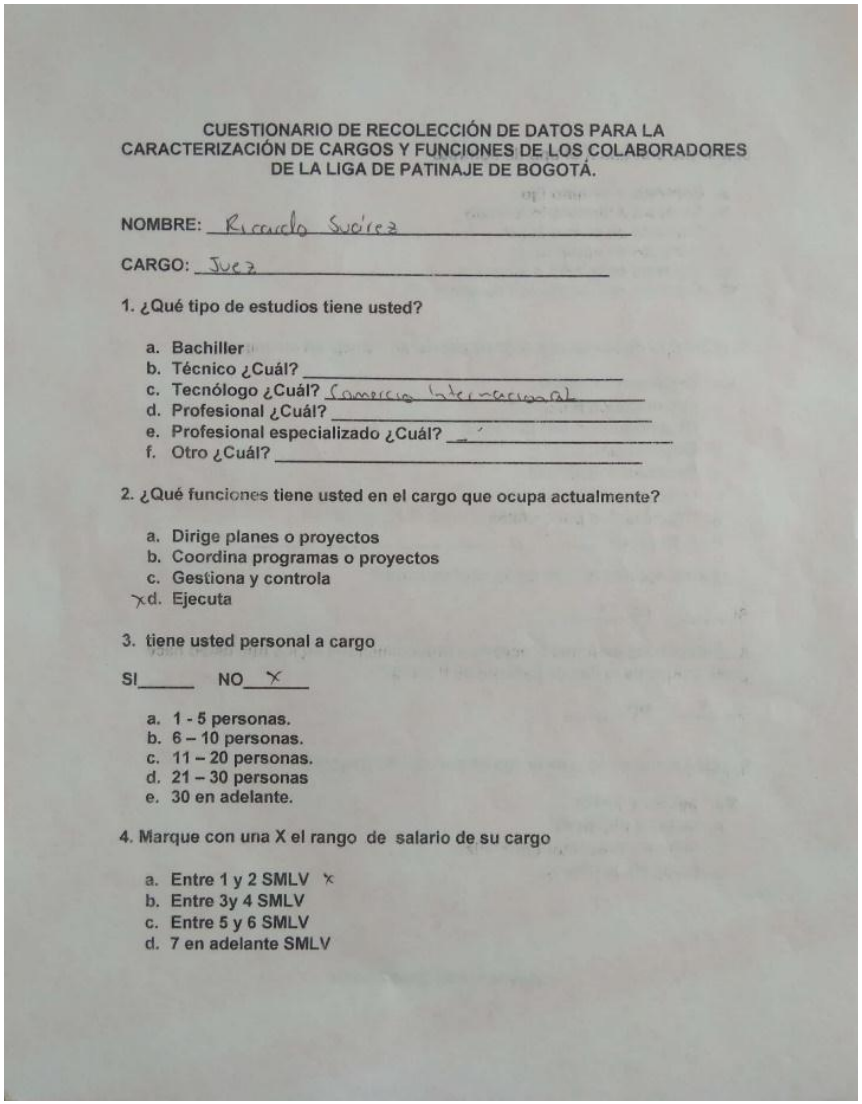
9. ¿Que conoce usted de la liga de patinaje de Bogotá?

a. X misión y visión
b. X metas y objetivos
c. planes y proyector por realizar
d. todas las anteriores

GRACIAS POR SU COLABORACION

Figura 46 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte1

Figura 47 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte2



CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTÁ.

NOMBRE: Ricardo Suárez

CARGO: Juez

1. ¿Qué tipo de estudios tiene usted?

a. Bachiller
b. Técnico ¿Cuál? _____
c. Tecnólogo ¿Cuál? Comercio Internacional
d. Profesional ¿Cuál? _____
e. Profesional especializado ¿Cuál? _____
f. Otro ¿Cuál? _____

2. ¿Qué funciones tiene usted en el cargo que ocupa actualmente?

a. Dirige planes o proyectos
b. Coordina programas o proyectos
c. Gestiona y controla
X d. Ejecuta

3. tiene usted personal a cargo

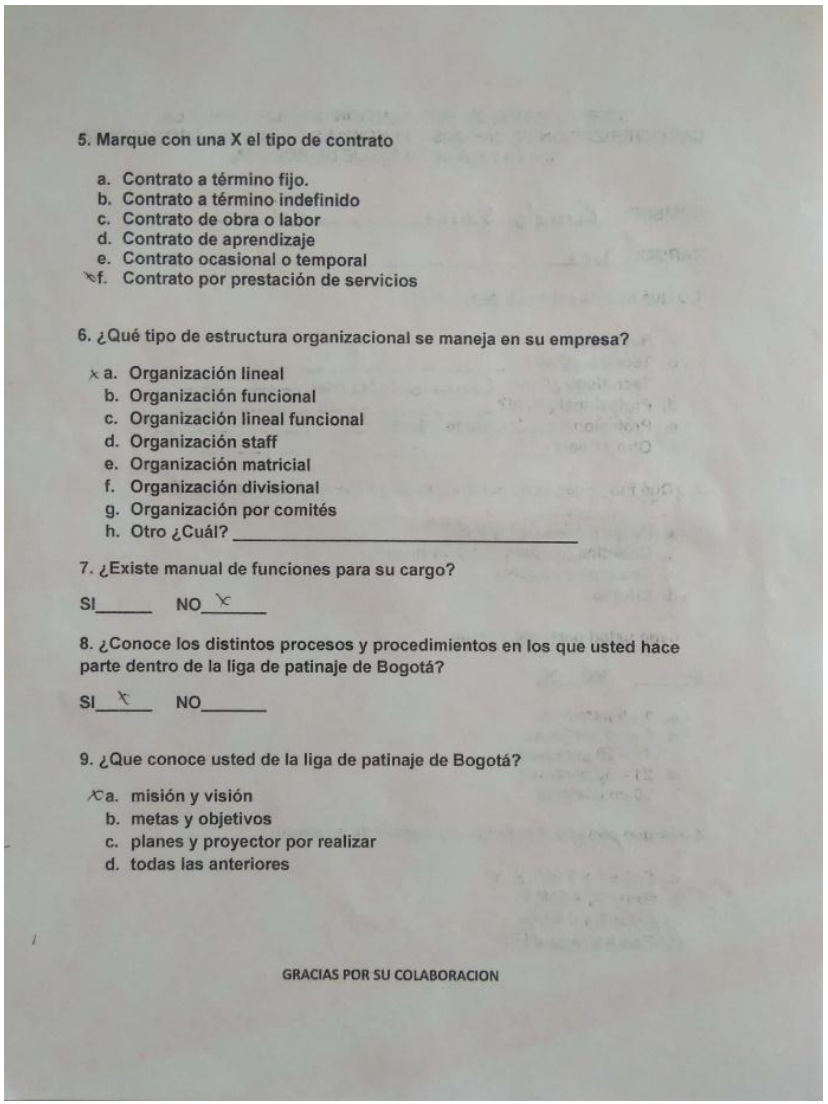
SI_____ NO_X_

a. 1 - 5 personas.
b. 6 – 10 personas.
c. 11 – 20 personas.
d. 21 – 30 personas
e. 30 en adelante.

4. Marque con una X el rango de salario de su cargo

a. Entre 1 y 2 SMLV X
b. Entre 3y 4 SMLV
c. Entre 5 y 6 SMLV
d. 7 en adelante SMLV

Figura 48 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte1



5. Marque con una X el tipo de contrato

a. Contrato a término fijo.
b. Contrato a término indefinido
c. Contrato de obra o labor
d. Contrato de aprendizaje
e. Contrato ocasional o temporal
X f. Contrato por prestación de servicios

6. ¿Qué tipo de estructura organizacional se maneja en su empresa?

X a. Organización lineal
b. Organización funcional
c. Organización lineal funcional
d. Organización staff
e. Organización matricial
f. Organización divisional
g. Organización por comités
h. Otro ¿Cuál? _____

7. ¿Existe manual de funciones para su cargo?

SI_____ NO_X_

8. ¿Conoce los distintos procesos y procedimientos en los que usted hace parte dentro de la liga de patinaje de Bogotá?

SI_X_ NO_____

9. ¿Que conoce usted de la liga de patinaje de Bogotá?

X a. misión y visión
b. metas y objetivos
c. planes y proyector por realizar
d. todas las anteriores

GRACIAS POR SU COLABORACION

Figura 49 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte2

CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DE LA LIGA DE PATINAJE DE BOGOTÁ.

NOMBRE: Luis Alberto Martinez Medina

CARGO: Juez

1. ¿Qué tipo de estudios tiene usted?

a. Bachiller
b. Técnico ¿Cuál? _____
c. Tecnólogo ¿Cuál? _____
d. Profesional ¿Cuál? Abogado Ciencias y Operador
e. Profesional especializado ¿Cuál? _____
f. Otro ¿Cuál? _____

2. ¿Qué funciones tiene usted en el cargo que ocupa actualmente?

a. Dirige planes o proyectos
b. Coordina programas o proyectos
c. Gestiona y controla
d. Ejecuta

3. tiene usted personal a cargo

SI_____ NO_X_

a. 1 - 5 personas.
b. 6 – 10 personas.
c. 11 – 20 personas.
d. 21 – 30 personas
e. 30 en adelante.

4. Marque con una X el rango de salario de su cargo

a. Entre 1 y 2 SMLV
b. Entre 3y 4 SMLV
c. Entre 5 y 6 SMLV
d. 7 en adelante SMLV

Figura 50 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte1

5. Marque con una X el tipo de contrato

a. Contrato a término fijo.
b. Contrato a término indefinido
c. Contrato de obra o labor
d. Contrato de aprendizaje
e. Contrato ocasional o temporal
f. Contrato por prestación de servicios

6. ¿Qué tipo de estructura organizacional se maneja en su empresa?

a. Organización lineal
b. Organización funcional
c. Organización lineal funcional
d. Organización staff
e. Organización matricial
f. Organización divisional
g. Organización por comités
h. Otro ¿Cuál? NO SE

7. ¿Existe manual de funciones para su cargo?

SI_X_ NO_____

8. ¿Conoce los distintos procesos y procedimientos en los que usted hace parte dentro de la liga de patinaje de Bogotá?

SI_X_ NO_____

9. ¿Que conoce usted de la liga de patinaje de Bogotá?

a. misión y visión
b. metas y objetivos
c. planes y proyector por realizar
d. todas las anteriores

GRACIAS POR SU COLABORACION

Figura 51 Encuesta de juez de la Liga de Patinaje de Bogotá, parte2