

CAPITULO 4 ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Recolección de los datos

4.2 Análisis de los datos

4.2.1 Análisis global

4.2.2 Análisis por grupo

4.2.3 Análisis por área

4.2.4 Análisis por puesto

4.2.5 Análisis por años de servicio

4.2.6 Análisis por edad

4.2.7 Análisis de comentario

CAPITULO 4

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Las respuestas mayores o iguales a 4 son consideradas como aceptables y respuestas menores a 4 serán no aceptables. Esto se determinó con el propósito de que aquellos elementos del ambiente de trabajo cuyo valor fuera entre 3.5 y 4, que pudieran catalogarse como regulares, también sean tomados en cuenta como áreas de oportunidad, para lograr un nivel más alto de satisfacción en la organización.

4.1 RECOLECCION DE DATOS

El proceso de recolección de datos consta de tres actividades que son:

1. **SELECCIÓN DEL INSTRUMENTO DE MEDICION:** Este debe ser válido y confiable para que de esta manera se puedan utilizar los datos obtenidos en forma objetiva y realista. Algunos de los instrumentos de medición mas utilizados son:
 - Escala para medir actitudes.
 - Cuestionarios
 - Análisis del contenido
 - Observación
 - Pruebas e inventarios estandarizados, etc.
2. **APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO:** Una vez validado el instrumento de medición se procedió a aplicarlo a todo el personal.
3. **CODIFICACION DE LAS MEDICIONES OBTENIDAS PARA EL ANALISIS DE DATOS:** Una vez que ya se haya aplicado se procedió a codificar las mediciones obtenidas, para así procesar la información y posteriormente poder realizar el diagnóstico de los datos obtenidos.

Debido a que el número de empleados es de 54 personas tomando en cuenta a todos los directivos, se tomó la decisión de entrevistar a todo el personal, sin



embargo el día que se hicieron las encuestas no se encontraban algunos empleados como se muestra en la siguiente tabla:

Personal	Causa
Presidente del consejo administrativo	Persona bastante ocupada por atender otros negocios, difícil localización.
Presidente ejecutivo	Difícil de encuestarlo por disposición de tiempo. No se sabe cuando llega a la oficina.
Director deportivo	Labor fuera de la ciudad de Puebla y solo viene en ocasiones de llamado por el presidente ejecutivo.
Secretaria	Fue despedida. El día de la encuesta el asistente administrativo hacia esa función.
Scauteo	Es la misma persona que hace la función de coach, lo cual quiere decir que tiene 2 funciones en la organización. Se tomo la decisión de dejar la encuesta como coach, porque es la función que mas desempeña en la organización
5 Jugadores	2 jugadores fueron intervenidos por una Cirugía y no se presentan en el campo hasta ser dados de alta. 3 jugadores fueron cedidos a préstamos y los que llegaban de ese mismo préstamo no se presentaban hasta que estuvieran preparados físicamente.



2 Coach	Fueron despedidos de la organización y las personas que los reemplazaban no llegaban todavía.
---------	---

Finalmente, el número total de encuestas realizadas fue de 42 jugadores-empleados del total, ya que el otro restante, como se dijo anteriormente, algunos por ausencia y otros por disponibilidad de tiempo, no se les pudo aplicar.

4.2 ANALISIS DE LOS DATOS

Para el análisis de los datos se utilizó el software SPSS versión 10.0 construyendo una base de datos para su análisis posterior.

4.2.1 ANALISIS GLOBAL

El promedio general (promedio de todos los promedios de todos los encuestados) fue de 3.2 puntos. Para decidir si era necesario implantar un programa de mercadotecnia interna basándose en los resultados de la encuesta, se planteó la prueba de hipótesis nula:

Hipótesis nula: (H₀). El ambiente de trabajo de los jugadores-empleados del Club de Béisbol Tigres de la Angelópolis de Puebla no requiere de la implantación de un programa de mercadotecnia interna.

H₀: $\mu \geq 4$

Hipótesis alternativa (H₁): Si se requiere.

H₁: $\mu < 4$



Prueba de la hipótesis nula.

Para una población de 42, el estadístico más apropiado es la prueba z. Para un valor de significancia de $\alpha = 0.05$, y dado que la hipótesis nula está expresada de una forma unidireccional el valor de z se lee en la tabla correspondiente a una cola del lado izquierdo:

$$Z = -1.645$$

El valor calculado de z es:

$$z = \frac{(\bar{X} - \mu)}{s / \sqrt{n}}$$

Donde:

\bar{X} = media del promedio de todos los promedios de todos los encuestados.

S = desviación estándar.

n = número de los encuestados.

Del análisis de los datos se encontraron los siguientes valores para la desviación estándar y la media:

$$s = 0.1187$$

$$\bar{X} = 3.2$$

$$z = (3.2 - 4) / .1187 / \sqrt{42}$$

$$z = -43.72$$

Siendo este valor mayor que el de la z leída en tablas, la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna, se requiere implantar un programa de mercadotecnia interna. El análisis general de cada uno de los siete elementos con los cuales se midió el ambiente de trabajo arrojó los siguientes resultados.

Tabla 4.1 Resultados generales.

ELEMENTO	MEDIA
Competir por talento	3.9
Ofrecer una visión	2.7
Preparar al empleado	3.2
Promover trabajo en equipo	3.5
Facultar al empleado	2.8
Medir y recompensar	3.4
Conocer al cliente	2.9
Total	3.2

Fuente: Elaboración propia.

Todos los elementos tienen una calificación menor o igual a 4, apuntando las áreas hacia donde se deben enfocar los esfuerzos del programa de mercadotecnia interna.

La interpretación de los resultados es la siguiente:

Competir por talento, 3.9 puntos, los empleados de la organización, coinciden en que Tigres de la Angelópolis de Puebla no se preocupan por tener un equipo competitivo, ya que busca tener en su organización a jugadores-empleados competidores, que hagan que el equipo tenga buen nivel de juego y pueda llegar a funcionar como un grupo ganador. De la misma manera, es posible decir que las personas dedicadas a seleccionar a jugadores y empleados, no están capacitadas para su puesto y logran que su trabajo sea útil para la organización.

Ofrecer una visión, 2.7 puntos, en este elemento es posible observar que es el elemento con la puntuación mas baja, con mayor descuido de parte de la organización en términos generales, no comunica la visión, ni logra hacer que el equipo se sienta comprometido con la visión establecida por la organización.

Preparar a los empleados con 3.2 puntos, en este elemento podemos darnos cuenta de que en la organización hace falta un poco más de atención en la preparación de los jugadores-empleados para el buen desempeño laboral.

Promover el trabajo en equipo, 3.5 puntos, de acuerdo al valor establecido para la prueba, se puede observar que éste no es aceptable, lo que hace ver que hay atención en este bloque de manera regular, pero hace falta generar mayor unión entre los jugadores-empleados.

Facultar a los empleados para tomar decisiones, 2.8 puntos, siendo otro de los elementos mas bajos, de acuerdo al valor obtenido, el jugador-empleado solo acepta órdenes y no tiene la oportunidad de opinar, ni tomar decisiones importantes en su área de trabajo.

Medir y recompensar, 3.4 puntos, en este elemento, donde se habla de la medición del desempeño que se tiene en la organización, las recompensas por las contribuciones para la buena funcionalidad del grupo son bajas y algunas veces ignoradas por los directivos.

Conocer al cliente interno, 2.9 puntos, es otro de los puntos mas bajos, esto indica que la atención que se le da a este elemento es poca, ya que para muchos aspectos no se toma en cuenta la opinión de los clientes internos y sienten que sus necesidades no son tomadas en cuenta.



4.2.2 ANALISIS POR GRUPO

En la tabla 4.2 se muestra al personal encuestado clasificado por grupo, el cual nos ayudará en la identificación de los segmentos de mercado comprendidos en cada uno.

Tabla 4.2 Personal encuestado por grupo y puesto

GRUPO	PUESTO	EMPLEADOS ENCUESTADOS
1	Gerente General	1
	Mercadotecnia	1
	Contador General	1
	Auxiliar Contable	1
	Gerente Operativo	1
	Gerente Deportivo	1
	Asistente Administrativo	1
2	Manager	1
	Coach	4
3	Enfermero	1
	Preparador Físico	1
4	Jugadores	25
	Bat-Boy , Lavandería	3
	Total	42

Fuente: elaboración propia

En la tabla 4.3 se da a conocer los resultados de las medias encontradas por grupo y por elemento.

Tabla 4.3 Medias encontradas por grupo

Grupo	Competir por Talento	Ofrecer una Visión	Preparar al Empleado	Trabajo en Equipo	Facultar al Empleado	Medir y Recompensar	Conocer al Cliente
1	4.4	3.9	4.1	4.3	3.9	4.0	4.1
2	4.3	3.3	3.5	4.4	3.7	3.6	3.1
3	3.5	2.5	2.3	3.3	2.7	2.8	2.9
4	3.6	2.4	2.6	3	2.2	3.0	2.5
\bar{X}	3.9	2.7	3.2	3.5	2.8	3.4	2.9

Fuente: elaboración propia

En la tabla se pueden observar las medias obtenidas por cada grupo, y la media total o evaluación final de cada elemento, a continuación se presenta un análisis de cada elemento en los grupos establecidos.

Competir por talento, en este elemento se puede observar que en el grupo tres y cuatro, están las medias más bajas con 3.5 y 3.6 respectivamente, lo que indica la falta de interés en la competitividad del equipo y el funcionamiento del mismo. El grupo uno y dos con una media de 4.4 y 4.3 respectivamente, el nivel es aceptable, lo que quiere decir, que la organización atrae a los mejores empleados.

Ofrecer una visión, en este análisis es muy notorio, que la visión no es entendida, ni comunicada a los integrantes de la organización, ya que en el único grupo que se encuentra un valor alto, pero no aceptable, es en el uno con una media de 3.9.

Preparar al empleado, con una media general de 4.1 el grupo uno, es el único que no rechazaría la hipótesis nula, nuevamente se encuentran valores relativamente bajos en los grupos restantes, con medias de 3.5 para el grupo dos, 2.3 para el grupo tres y 2.6 para el grupo cuatro.

Trabajo en equipo, este elemento es de los más importantes dentro de una organización, ya que el trabajo en equipo, hace que se llegue más rápidamente al objetivo. Aquí podemos observar que en los grupos uno y dos, se tiene claro el trabajo en equipo, ya que su media general en ambos casos, es de 4.3 puntos para el uno y 4.4 puntos para el grupo dos, supera el valor de la hipótesis nula. La problemática se encuentra en los grupos restantes (ver tabla 4.3), este elemento hace que se genera una gran preocupación en la organización, ya que el valor de la media en el grupo cuatro, en el grupo donde se encuentran los jugadores, que son la parte fundamental de la organización para el logro del objetivo, es de 3 puntos, lo que hace que se rechace la hipótesis nula.

Facultar al empleado, la media general de este elemento es de 2.8, es de los elementos más bajos en calificación. En general las medias de los cuatro grupos incluidos son menores a cuatro; lo que indica que se tiene que poner atención en las necesidades de la facultación de los empleados.

Medir y recompensar, en este elemento, únicamente en el grupo uno hay un valor de no rechazo para la hipótesis nula, con una media de 4.0. Se obtiene una media general para el elemento de 3.4, esto indica que las recompensas por las buenas aportaciones para la empresa no son las esperadas por los empleados, y tal vez que hay una mayor exigencia para el desempeño, lo que hace que se genere una controversia porque se exige más de lo que se da.

Conocer al cliente, se puede observar que en este elemento los valores de los grupos son muy bajos, para lo que realmente deberían de tener, sólo en el grupo uno se encuentra un valor que no es rechazado por H_0 con una media de 4.1. Con una media general de 2.9 este elemento es de los más bajos, observando la falta de conocimiento de la organización del cliente interno.

4.2.3 ANALISIS POR AREA

En las tablas siguientes se muestran los encuestados por áreas, que se van a dividir en dos áreas: administrativa y de campo.

A continuación de la tabla de encuestados se presenta la tabla con las medias generales obtenidas.

Tabla 4.4 Personal encuestado por área

Área	Encuestados
Administrativa	7
Campo	35
Total	42

Fuente: elaboración propia

Tabla 4.5 Resultado de las encuestas por área

Medias Generales.

Área	Competir por Talento	Ofrecer una Visión	Preparar al Empleado	Trabajo en Equipo	Facultar al Empleado	Medir y Recompensar	Conocer al Cliente
Administrativa	4.4	3.9	4.1	4.3	3.9	4.0	4.2
Campo	3.8	2.7	2.8	3.6	2.8	2.8	2.8

Fuente: elaboración Propia.



Competir por talento, el valor del área administrativa es de 4.4 puntos, lo que hace que la hipótesis nula no se rechace, pero en el caso del área de campo, se rechaza, ya que la media general de ésta área es de 3.8; como se puede observar, el problema está en el área del campo, que es más importante para llegar al objetivo de la organización.

Ofrecer una visión, en ambas áreas se encuentra un valor de rechazo para H_0 , con medias de 3.9 y 2.7 respectivamente, lo que indica que hay que hacerles conocer la visión de la organización.

Preparar al empleado, se obtuvo una media general para el área administrativa de 4.1, lo que hace válida la hipótesis nula, pero en el caso del campo se tiene un valor de 2.8 para la media, mostrando que es muy importante que se empiece a tomar medidas para hacer que dicha área mejore, así como los jugadores-empleados tienen que estar bien preparados, y las personas que se dedican a atenderlos.

Trabajo en equipo, se obtuvo un valor de rechazo para el área del campo, con una media de 3.6, ya que es de las partes más importante de la organización y no se está trabajando de manera eficaz; al ver la media general del área administrativa con media de 4.3, se observa que está dentro del valor de no rechazo para H_0 y no es necesario la implantación del programa de mercadotecnia interna.

Facultar al empleado, en ambas áreas se encuentra un valor de rechazo para la hipótesis nula, con un valor de la media de 3.9 para el área administrativa y 2.8 para el área del campo, mostrándonos un descontento general en la atención que se presta a las necesidades y facultades a desarrollar en los empleados.



Medir y recompensar, el problema en éste elemento se encuentra en el área del campo ya que el valor para la media obtenido fue de 2.8, y basándose en las encuestas, ya que no se recompensa a los jugadores-empleados adecuadamente, por las aportaciones a la organización; en cambio en el área administrativa se encuentra un valor para la media general de 4.0, esto es debido a que se reciben incentivos por las aportaciones a la organización.

Conocer al cliente, hay que resaltar en este elemento que el área del campo es la más afectada ya que presenta un valor de 2.8 para la media, el cual es de los más bajos obtenidos en el estudio, y hay que mencionar que dicha área es de las esenciales para el logro de la misión de la organización. De la misma manera, en el área administrativa se obtuvo un valor para la media de 4.2, que indica una mayor satisfacción en los empleados de ésta área.

4.2.4 ANALISIS POR PUESTO

En la siguiente tabla se muestra la relación entre los puestos y los elementos, así como los valores obtenidos para cada uno.

El promedio general del análisis por puesto fue de 3.2, para decidir si es necesario implantar un programa de mercadotecnia interna en cada puesto, basándose en los resultados de la encuesta, se plantea la siguiente hipótesis nula:

**Tabla 4.6 Resultados de los Puestos.**

Puesto	Competir por Talento	Ofrecer una visión	Preparar al Empleado	Trabajo en Equipo	Facultar al Empleado	Medir y Recompensar	Conocer al cliente
Gerente General	5.0	3.0	4.3	3.7	4.0	4.0	4.0
Mercadotecnia	3.5	3.5	2.7	3.3	2.7	4.0	3.8
Contador General	4.0	3.0	3.7	4.3	4.7	3.5	4.3
Auxiliar Contable	4.0	4.5	5.0	4.7	3.7	4.5	4.3
Gerente Operativo	5.0	5.0	4.7	4.7	3.7	4.5	4.0
Asistente Administrativo	4.5	3.0	4.3	4.7	4.7	3.0	4.0
Gerente Deportivo	5.0	5.0	4.3	4.7	4.0	4.5	4.0
Manager	4.0	3.5	3.7	5.0	4.0	4.5	3.2
Coach	4.6	3.0	3.4	3.8	3.3	2.8	3.0
Enfermero	4.0	2.5	1.3	4.0	1.7	2.5	2.3
Preparador Físico	3.0	2.5	3.3	2.7	3.7	3.0	3.5
Bat-Boy y Lavandería	3.7	2.5	2.1	2.9	1.9	2.5	2.3
Jugadores	3.5	2.4	3.1	3.2	2.5	3.4	2.6

Fuente: elaboración propia.



Hipótesis nula:(H_0).Los puestos de trabajo del Club de Béisbol Tigres de la Angelópolis, no requiere de una implantación de un programa de mercadotecnia interna.

$$H_0: \mu \geq 4$$

Hipótesis alternativa (H_1): Si se requiere.

$$H_1: \mu < 4$$

Prueba de la Hipótesis Nula.

Para una población de 42, el estadístico de prueba apropiado es el de la prueba normal z. Se realizará la prueba con un valor de significancia de $\alpha=0.05$, es decir que se tendrá un valor de confianza de $1-\alpha= .95$, dado que la hipótesis nula está expresada en una forma unidireccional, el valor de z se tiene que leer en las tablas correspondientes a la prueba, usando la cola izquierda.

El valor de z para la prueba es de -1.645, y se calcula con la siguiente fórmula:

$$z = \frac{(\bar{X} - \mu)}{s / \sqrt{n}}$$

Donde:

\bar{X} = media del promedio de todos los encuestados en cada puesto.

S = desviación estándar.

n = número de encuestados.

Del análisis realizado a los datos obtenidos por puesto, tenemos la siguiente tabla de decisión para H_0 :

Tabla 4.7 Resultado sobre la hipótesis nula

PUESTO	MEDIA	VALOR Z	DECISIÓN
Gerente General	4.0	.0183	No rechaza H_0
Mercadotecnia	3.4	-32.79	Rechaza H_0
Contador General	3.9	-5.46	Rechaza H_0
Auxiliar Contable	4.4	21.85	No rechaza H_0
Gerente Operativo	4.5	27.32	No rechaza H_0
Asistente Administrativo	4.0	.0183	No rechaza H_0
Gerente Deportivo	4.5	27.32	No rechaza H_0
Manager	4.0	.0183	No rechaza H_0
Coach	3.4	-32.78	Rechaza H_0
Enfermero	2.6	-76.50	Rechaza H_0
Preparador Físico	3.1	-49.18	Rechaza H_0
Bat-Boy y Lavandería	2.5	-81.97	Rechaza H_0
Jugadores	3.0	-54.64	Rechaza H_0

Fuente: elaboración propia

Para el análisis de los datos obtenidos por puesto se encuestaron 42 jugadores-empleados de 13 puestos.

Sólo en los puestos siguientes no se rechaza la H_0 , éstos son: gerente deportivo, auxiliar contable, gerente operativo, gerente general, asistente administrativo y manager; todos estos puestos fueron calificados con 4 o más puntos y es por ello que la H_0 no se rechaza, además se hace notar que la mayoría de los puestos pertenecen al área administrativa.

Los puestos de bat-boy y lavandería, enfermero, jugadores, preparador físico, coach, contador general y mercadotecnia, fueron calificados con menos de 4 puntos, por lo que se rechaza la H_0 ; con esto se puede analizar que estos puestos son de los más afectados pues es en éstos donde se encuentra el



mayor número de jugadores-empleados de la organización. También es aquí donde se encuentra el puesto de Jugadores, de quien depende la empresa.

4.2.5 ANALISIS POR AÑOS DE SERVICIO

La muestra se clasificó en cuatro grupos que son:

- De 1 a 5 años
- De 6 a 10 años
- De 11 a 15 años
- Mas de 15 años

Esto dio un resultado de las medias y se muestran en la tabla siguiente:

Tabla 4.8 Resultado de los años de servicio

Antigüedad	Competir por Talento	Ofrecer una Visión	Preparar al Empleado	Trabajo en Equipo	Facultar al Empleado	Medir y Recompensar	Conocer al Cliente	Promedio
1-5 años	3.9	2.8	3.2	3.6	3.0	3.5	2.9	3.3
6-10 años	3.6	2.5	3.2	3.3	2.4	3.3	2.8	3.0
11-15 años	4.8	3.6	3.5	3.5	3.3	3.6	3.6	3.7
Mas de 15 años	4.3	2.3	3.0	3.7	2.3	3.3	2.8	3.1

Fuente: elaboración propia



Teniendo los cuatro grupos, se aplicó el ANOVA y arrojó el siguiente resultado mostrado en la tabla 4.9. Con esto se puede comparar el p-value con el nivel de significancia de .05 para tomar la decisión de rechazar o no la hipótesis nula:

Todas las medias de los grupos son iguales:

$$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots \mu_c$$

La hipótesis alterna es H_1 : no todas las medidas son iguales.

Si el p-value es mayor al α de la ANOVA, la H_0 no se rechaza.

TABLA 4.9: ANOVA años de servicio. Decisión sobre la hipótesis nula.

Anova: Single Factor

SUMMARY

<i>Grtres o menosoups</i>	<i>Count</i>	<i>Sum</i>	<i>Average</i>	<i>Variance</i>
Competir por Talento	4	17.72266	4.430664	0.010014
Ofrecer una Visión	4	10.9873	2.746826	0.075728
Preparar al Empleado	4	12.72266	3.180664	0.010014
Promover Trabajo en Equipo	4	14.42578	3.606445	0.001113
Facultar al Empleado	4	10.77865	2.694661	0.040054
Medir y Recompensar	4	13.54199	3.385498	0.005633
Conocer al Cliente	4	12.47754	3.119385	0.025103

ANOVA

<i>Source of Variation</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P-value</i>	<i>F crit</i>
Between Groups	8.393324	6	1.398887	58.4059	5.13E-12	2.572712
Within Groups	0.502974	21	0.023951			
Total	8.896298	27				



La tabla ANOVA muestra las medias y la desviación estándar de las muestras respectivas. Además aparecen los intervalos individuales de confianza de cada media, suma de cuadrados, grados de libertad, el cuadrado medio y la prueba F.

Como se puede observar, el p-value es menor que el nivel de significancia, con lo que podemos deducir que se rechaza H_0 :

P-value = $5.13E-12 < \alpha = .05$ se rechaza H_0 , lo cual quiere decir no todas las medias son iguales.

4.2.6 ANALISIS POR EDAD

De los encuestados, se hizo una tabla donde da la media de los resultados de las edades de los jugadores-empleados, y son los siguientes.

De la siguiente tabla, se saca la comparación de las estimaciones de la varianza: Prueba F, con datos obtenidos de la ANOVA.

Tabla 4.10 resultado de las medias por edades

Edad	Competir por Talento	Ofrece una Visión	Preparar al Empleado	Trabajo en Equipo	Facultar al Empleado	Medir y Recompensar	Conocer al Cliente	Promedio
18-25	3.7	2.9	3.3	3.5	2.7	3.4	2.8	3.2
26-35	3.8	2.3	3.0	3.2	2.8	3.3	3.0	3.0
36-45	4.6	3.4	3.7	3.9	3.7	3.3	3.1	3.7
mas de 45	4.5	3.5	3.0	5.0	2.3	4.0	2.8	3.6

Fuente: elaboración propia

**Tabla 4.11 ANOVA por edades. Decisión sobre la hipótesis nula**

SUMMARY

<i>Groups</i>	<i>Count</i>	<i>Sum</i>	<i>Average</i>	<i>Variance</i>
Competir por Talento	4	16.595356	4.14883901	0.21740477
Ofrecer una Visión	4	12.1275542	3.03188854	0.293954
Preparar al Empleado	4	13.0099071	3.25247678	0.12320422
Promover el Trabajo en Equipo	4	15.6490609	3.91226522	0.61577294
Facultar al Empleado	4	11.4406605	2.86016512	0.32314122
Medir y Recompensar	4	14.0275542	3.50688854	0.11050973
Conocer al Cliente	4	11.6832405	2.92081011	0.01692224

ANOVA

<i>Source of Variation</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P-value</i>	<i>F crit</i>
Between Groups	6.03578487	6	1.00596414	4.13999134	0.00672904	2.572711821
Within Groups	5.10272734	21	0.24298702			
Total	11.1385122	27				

A continuación se elabora el procedimiento general para probar la igualdad de las medias con datos obtenido por el ANOVA.

Prueba de igualdad de medias:

$$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$$

H_a : no todas las medias poblacionales son iguales

Estadístico de prueba:

$$F = \frac{\text{MSTR}}{\text{MSE}}$$

Regla de rechazo:

Rechazar H_0 si $F = MSTR/ MSE > 2.84$

En este caso $MSTR = 1.00596414$ y $MSE = 0.24298702$

Entonces $F = 4.13999134$ resultado del ANOVA y $F_{\alpha} = 2.84$ valor encontrado en tablas para $\alpha = .05$ y 3, 41 grados de libertad.

Por consiguiente, podemos deducir que se rechaza H_0 , y que las medias de los siete elementos para el análisis de las edades no son iguales.

4.2.7 ANALISIS DE COMENTARIOS.

De los comentarios hechos por los jugadores-empleados se sacaron los más comunes para hacer una tabla en el mismo programa que se ha venido utilizando, el SPSS y los resultados en términos porcentuales fueron los siguientes:

COMENTARIO: MAS APOYO EN EL TRANSPORTE

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No contestó	18	42.9	42.9	42.9
Si	23	54.8	54.8	97.6
No	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Tabla 4.12 Resultado de los comentarios en transporte

En la tabla el 54.8% comenta que no está a gusto con el autobús con el que se van a las giras, ya que es bastante incómodo y desgastante para las giras largas. Por lo cual no los deja descansar bien para el desempeño de las labores del día siguiente.

COMENTARIO: MAS APOYO EN EL AREA DEL GIMNASIO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No contestó	21	50.0	50.0	50.0
Si	21	50.0	50.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Tabla 4.13 Resultado del apoyo en el área del gimnasio

Esta tabla nos proporciona como resultado que el 50% esta a disgusto y el otro 50% es indiferente. Esto se debe a que muchos no utilizan el gimnasio ya sea por como lo ven de incompleto o simplemente porque no hacen ejercicio en él y por lo tanto muchos de ellos se limitaron a contestar o hacer referencias sobre el gimnasio.

COMENTARIO: MÁS APOYO A VESTIDORES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No contestó	21	50.0	50.0	50.0
Si	21	50.0	50.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Tabla 4.14 Resultado de más apoyo en vestidores

Caso parecido al anterior que el 50% se limitó a contestar y el otro 50% comenta que necesita mas apoyo al vestidor con respecto a la higiene, espacio, ventilación, etc.

**COMENTARIO: APOYO DE LA GERENCIA**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No contestó	11	26.2	26.2	26.2
Si	31	73.8	73.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Tabla 4.15 Resultado de más apoyo de la gerencia

En esta tabla se resalta mucho el deseo del apoyo de la gerencia con un 73.8%. Donde los jugadores-empleados muestran una inconformidad con la gerencia de manera muy remarcada y no poder demostrarla ellos mismos por temor a represalias.

COMENTARIO: APOYO EN COMIDA EN EL ESTADIO.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No contestó	26	61.9	61.9	61.9
Si	16	38.1	38.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Tabla 4.16 Resultado de apoyo en comida en el estadio

Como se puede observar en la tabla la mayoría por limitó a contestar sobre ese asunto deduciendo que estaban a gusto con ella o no comían en el estadio y el otro 38.1% comentaba de la comida de que era muy desagradable, comentaba que era repetitiva, mal sabor, poco higiénica, etc. Poca preocupación de la organización con respecto a la comida de los jugadores.