Universidad Tecnológica de Pereira

Facultad de Ciencias de la Salud

VI Congreso Nacional Gerencia del Deporte

Mayo

23, 24 y 25

Pereira, Colombia

10 AÑOS

Especialización
GERENCIA DEL DEPORTE
"El deporte necesita más especialistas"

Universidad Tecnológica de Pereira

Facultad de Ciencias de la Salud

VI Congreso Nacional Gerencia del Deporte

Mayo

23, 24 y 25

Pereira, Colombia

10 AÑOS

Especialización
GERENCIA DEL DEPORTE
"El deporte necesita más especialistas"

Título de la obra:
Congreso Nacional de Gerencia del Deporte. Memorias.

Primera edición, **Mayo de 2019**

Programa
CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN
Facultad de Ciencias de la Salud

Los contenidos son copia fiel de los documentos entregados por los autores relacionados y son responsabilidad exclusiva de cada uno de ellos.

Especialización
GERENCIA DEL DEPORTE
informaciongigede@gmail.com

© *Roberto Millán Gaviria*
© *Ángela Jasmín Gómez Hincapié*
© *Universidad Tecnológica de Pereira*

GIGEDE
Grupo de Investigación en Gerencia Deportiva

Universidad Tecnológica de Pereira
Editorial Universidad Tecnológica de Pereira
luismvargas@utp.edu.co
Tel: 313 7381
Carrera 27 #10-02 Barrio Álamos
AA: 97 - Código postal: 660003
Pereira, Colombia
www.utp.edu.co

Reservados todos los derechos. Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin autorización previa y por escrito de los titulares. La infracción de dichos derechos puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.

Comité Científico

Ángela Jasmín Gómez Hincapié
(Universidad Tecnológica de Pereira)

Carlos Danilo Zapata Valencia
(Universidad Tecnológica de Pereira)

Claudia Patricia Cardona Triana
(Universidad Tecnológica de Pereira)

Darío Espinal
(Escuela Nacional del Deporte)

Fernán Henao
(Universidad de Antioquia)

Guillermo León Zapata Montoya
(Politécnico Colombiano Jaime Isaza)

Ingrid Fonseca
(Corporación Universitaria Minuto de Dios)

Janeth Beltrán
(Universidad Distrital Francisco José de Caldas)

Jhon Edisson Alvarado Torres
(Universidad Distrital Francisco José de Caldas)

Juan Carlos Padierna Cardona
(Universidad de Antioquia)

Liliana Cardona Mejía
(Universidad de Antioquia)

Mario Gómez
(Politécnico Colombiano Jaime Isaza)

Marta Sandino
(Escuela Nacional del Deporte)

Robinson Medina
(Universidad Tecnológica de Pereira)

Samuel Villamarín
(Universidad del Atlántico)

Roberto Millán
(Universidad Tecnológica de Pereira)

Francisco Gutiérrez
(Universidad de Antioquia)

Andrés Leonardo Colorado Arango
(Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid)

Samfir Gonzáles
(Universidad Tecnológica de Pereira)

Comité Editorial

Roberto Millán Gaviria
Ángela Jasmín Gómez Hincapié
Carlos Danilo Zapata Valencia
Claudia Patricia Cardona Triana
Robinson Medina
Samfir Gonzáles

Pereira, Risaralda

Universidad Tecnológica de Pereira

DIRECTIVOS

Rector
Luis Fernando Gaviria Trujillo

Vicerrector Académico
Jhoniers Gilberto Guerrero Erazo

Decana Facultad de Ciencias de la Salud
Patrícia Granada Echeverri

Director Programa Ciencias del Deporte y la Recreación
Carlos Danilo Zapata Valencia

Directora Especialización Gerencia Deporte
Angela Jasmin Gómez Hincapie

Pereira, Risaralda

CONTENIDO

		Pág.
1.	Estado administrativo de los clubes deportivos de la Localidad de Engativá en Bogotá. Ingrid Patricia Fonseca Franco, Mauro Freddy Garci a Celis, Jayson Andrey Bernate, Milthon Javier Betancourt Jiménez.	10
2.	Análisis del impacto social y económico en los asistentes de los clásicos capitalinos de la Copa Sudamericana Bogotá 2018 (en proceso). Frank Alejandro Olarte Aldana	12
3.	Compentencias profesionales en los gerentes deportivos. Cristian Diaz Sierra, Jayson Andrey Bernate, Ingrid Fonseca, Milthon Betancourt.	21
4.	Estudio de caso de las estrategias utilizadas por Club Deportivo Matecañitas BMX para ocupar el primer lugar en la categorización de clubes de la ciudad de Pereira, 2017. Herman Daniel Sánchez Salazar, Andrés Sebastián García Buriticá, Julián David Rodríguez Giraldo.	24
5.	Contraste en los niveles de actividad física y desarrollo humano en la localidad de Usaquén y el Distrito de Santiago de Surco. Cristian Camilo Castro Barriga.	25
6.	Caracterización de los escenarios seportivos públicos del municipio de Quibdó. Pedro José Mosquera Agualimpia	32
7.	Formación del semillero y la cantera del ciclismo Boyacense. Orlando Guerrero Castro.	40
8.	El isomorfismo institucional como fuerza conductora del cambio organizacional. Liliana María Cardona Mejía.	42
9.	Los procesos de selección y contratación a partir del clientelismo en una empresa pública del sector Deportes de Medellín. Mario Augusto Gómez Sánchez.	48
10.	Ciudades accesibles desde el deporte. Jesus Kerguelen Soto.	79
11.	DeportesPARAtodos. Jesus Kerguelen Soto.	82
12.	DisCAPACIDADalParque. Estrategia inclusiva para fomentar la actividad física, la recreación, el deporte y la rehabilitación a personas con discapacidad en los diferentes parques del Departamento de Córdoba. Colombia. Jesus Kerguelen Soto.	86
13.	El paradigma en la gestión de los escenarios deportivos. Juan Francisco Gutiérrez Betancur.	92
14.	Condiciones laborales de los deportistas en el fútbol-sala del club SAETA en la localidad de Kennedy. Yuly Viviana Cárdenas Palacios.	94
15.	Impacto del talento humano en la satisfacción de los clientes de servicios deportivos. Andrés Leonardo Colorado Arango.	125

16. Una mirada al patrocinio deportivo en Colombia.
Danny Mendoza Ferreira. 127

17. Caracterización de un modelo de gestión del conocimiento en la Secretaria del Deporte y la Cultura de la ciudad de Popayán.
Danny Vallejo Puetate, Yuly Jimena Bolaños. 130

18. Relación de la co-creación de valor sobre el desempeño de las organizaciones deportivas.
Rodrigo Arboleda Sierra, Jorge Iván Brand Ortiz, Juan Francisco Gutiérrez Betancur. 154

19. Hacia un modelo de cambio organizacional para alcanzar mejores niveles de Gobernanza en el Sistema Nacional del Deporte en Colombia.
Claudia Fernanda Rojas N., Sandra Parra Hinojosa, Lina Marcela Vélez. 174

20. Diagnóstico estratégico para la Federación Colombiana de Triatlón.
Lina Marcela Velez Sanchez, Claudia Fernanda Rojas Nuñez. 176

21. Componentes de la Gestión de la Calidad en la Gerencia Deportiva del Siglo XXI.
Guillermo González Robayo. 178

22. Determinantes de la baja participación de los habitantes de los sectores urbano y rural en los programas recreo- deportivos ofrecidos por el Instituto de deportes del municipio de Caldas – Antioquia- Colombia.
Juan Esteban Granados, Brayan Alexis García Piedrahita. 188

23. Retos para la gestión deportiva: Los eSports.
Julián Gómez Barrera. 191

24. Centro de acondicionamiento físico Sporthealth.
Marcos Uriel Guzmán Caicedo, Alba Liliana Murillo López, Nelson Ariel Niño García. 193

25. Proyección profesional de los estudiantes del campo del deporte y la actividad física de Medellín.
Juan Paulo Marín Castaño. 195

26. Responsabilidad social del deporte: Caso Club Deportivo Siloé FC.
Wilson Stivens González Mosquera, José Iván Vélez Castillo. 201

27. Caracterización física, usos y accesibilidad de los escenarios deportivos del área urbana de los municipios del departamento de Risaralda.
Claudia Lorena Morales P., Angela Jasmín Gómez H., Carlos Danilo Zapata V. 204

28. Viabilidad en Pereira y Dosquebradas para el desarrollo de una empresa que atienda la estimulación temprana y madres gestantes.
Viviana Esther Mendoza Berdugo, Diana Lorena Lalinde Idarraga. 206

29. Calidad de vida laboral de los egresados de la Licenciatura en Educación Física desde la perspectiva de condiciones de trabajo y bienestar laboral general.
Ángela María Munera Duran,Josué Álvarez Hernández. 247

30. Impacto de la Calidad del Servicio ofrecida por la Liga Antioqueña de Tenis de Campo sobre la satisfacción de sus clientes.
Óscar Eduardo Ávila Rodríguez, Jorge Iván Brand Ortiz, Laura Cristina Henao Colorado, Silvana Janeth Correa Henao, Héctor Alonso Monroy Escudero. 249

31. Del Pensamiento Tradicional al Pensamiento Complejo en la Gerencia Deportiva del Siglo XXI de cara al posconflicto en Colombia.
Guillermo González Robayo. 251

32. Influencia de los estereotipos de género en los cargos de gestión y dirección deportiva del deporte de Alto Rendimiento en Colombia.
Juan Diego Rodríguez Rodríguez. 254

33.	Cómo integrar la equidad de género en los Programas y Proyectos que Desarrollan las Entidades del Deporte la Educación Física y la Recreación. Gloria Montoya Cuervo, Aurys Espinel.	261
34.	Gobernanza y administración deportiva en los municipios. Yaneth Beltran Peña	263
35.	Propuesta de creación del Observatorio de Mujer y Deporte.	266
36.	Implementación del Sistema de Seguimiento Integrado para la Calidad del Servicio en la Secretaria de Deporte y Recreación de Pereira. Antonio Posada Arbelaez, Antonio José López, Dany Stiven Rodríguez, Ricardo Álvarez.	268
37.	Hábitos y preferencias deportivas, recreativas, de actividad física y de tiempo libre de la población entre los 15 y los 80 años de edad del municipio de Cocorná, Antioquia. Lorena Giraldo Ramírez.	270
38.	Análisis del perfil de gestores deportivos en el deporte formativo de Sabana-Centro, Cundinamarca. Juan Carlos Caro Veloza, Andrés Felipe Sepúlveda Henao, Rafael Antonio Bajonero Gómez, Diogo Rodrigues Bezerra	290
39.	Calidad percibida y satisfacción en servicios deportivos: Una revisión sistemática. León Angulo Daniel Santiago, González De Los Reyes Yennys, Corredor Juan Carlos	293
40.	Mecanismos de gobierno corporativo para la responsabilidad social en clubes de fútbol profesional. Jhon Edisson Alvarado Torres.	294
41.	Creación de valor y cocreación de valor como posibilitadoras de un modelo de negocio rentable en las industrias del deporte. rodrigo.arboledasi@amigo.edu.co / rodney.correaja@amigo.edu.co / ana.maringi@amigo.edu.co / mateo.velezgo@amigo.edu.co	299
42.	Formulacion de un modelo de negocio para la Liga de Tenis de Campo de Antioquia Hector Alonso Monroy Escudero	311

1

Ponencia investigativa

Estado administrativo de los clubes deportivos de la Localidad de Engativá en Bogotá.

Ingrid Patricia Fonseca Franco, Mauro Freddy García Celis, Jayson Andrey Bernate, Milthon Javier Betancourt Jiménez.
ingrid.fonseca@uniminuto.edu / ingridfonsecaf@gmail.com

RESUMEN

El deporte ha tenido un crecimiento importante a nivel social y esto ha ocasionado un aumento de organizaciones de índole deportivo como lo son los clubes y, en consecuencia, se ha generado la necesidad de contar con administradores deportivos que estén capacitados para enfrentar los retos el deporte contemporáneo. Los clubes deportivos son organismos privados que constituyen la base en la estructura deportiva de Colombia, puesto que basan su accionar en desarrollar la formación, perfeccionamiento y el alto rendimiento de los deportistas colombianos, del mismo modo, son organizaciones que apuntan en dos sentidos: uno es el rendimiento deportivo y el otro es la administración.

Es por eso que la finalidad de esta ponencia es reflexionar sobre el estado administrativo de los clubes deportivos de la localidad de Engativá en Bogotá y que cuentan con el reconocimiento deportivo del Instituto Distrital de Recreación y Deportes de Bogotá (IDRD), la misma hace parte de la investigación titulada “Estado administrativos de los clubes deportivos caso: Medellín, Risaralda y la Localidad de Engativá en Bogotá”, cuyo propósito es caracterizar la situación administrativa de los clubes, por ello, la metodología de esta investigación es cuantitativa con un nivel descriptivo no experimental y el instrumento utilizado es un Cuestionario elaborado por el programa de Especialización en Gerencia del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira con un total de 39 ítems y 5 dimensiones (planificación, organización, dirección, control y evaluación).

Entre los resultados obtenidos se evidencia que en la localidad hay un total de 147 clubes deportivos, la mayoría en deportes como futbol (54), patinaje (8), ciclismo (8), atletismo (6) y tenis de mesa (6), así mismo la mayoría tienen en la parte directiva a estudiantes, técnicos y profesionales de educación física, recreación y deporte. Se concluye que es necesario capacitar a los dirigentes de los clubes deportivos para que puedan cumplir sus funciones porque necesitan orientaciones en la parte de mercadeo, gestión, administración y legislación, así mismo se deben orientar y formar a los gerentes deportivos con relación al proceso administrativo para el óptimo desarrollo de las 37 modalidades deportivas en la Localidad de Engativá en Bogotá.

REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. México: MacGraw-Hill.

García Alzate, A., & Londoño Gómez, D. L. (2015). Estado de desarrollo de los clubes deportivos del municipio del Carmen De Viboral. Medellín, Colombia: Universidad de San Buenaventura Seccional Medellín. Antioquia.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. (VI ed.).Mc Graw Hill Education.. México

Instituto distrital para la recreación y deporte de Bogotá (2019). Directorio de agremiaciones, asociaciones y otros grupos de interés. IDRD. Recuperado de https://www.idrd.gov.co/directorio-agremiaciones-asociaciones-y-otros-grupos-interes

Jiménez Z., & Árias Castro, A. (2018). Guía metodológica para la realización de visorías de fútbol en clubes deportivos. Revista Digital: Actividad Física Y Deporte, 3 (1). Recuperado de https://revistas.udca.edu.co/index.php/rdafd/article/view/363

República de Colombia. Ley 181, Ley del Deporte. (1995). Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del Deporte, la Recreación, el Aprovechamiento del Tiempo Libre y la Educación Física y se crea El Sistema Nacional del Deporte. Bogotá: Imprenta Nacional.

Molina Peláez, C. F., Chaverra Moreno, F., & García León, M. C. (2007). Estado técnico y administrativo de los clubes deportivos de Pereira 2006. Pereira, Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira. Obtenido de http://goo.gl/9lDDrM

Ochoa R., N. D. (2018). Ejercicio profesional del entrenador deportivo en colombia respecto del derecho comparado e internacional. Revista Digital: Actividad Física Y Deporte, 4 (1).

2

Ponencia investigativa

Análisis del impacto social y económico en los asistentes de los clásicos capitalinos de la Copa Sudamericana Bogotá 2018 (en proceso).

Frank Alejandro Olarte Aldana

INTRODUCCIÓN

El deporte a través del tiempo ha aumentado su importancia en el mundo convirtiéndose no solo en un factor de diversión y esparcimiento social, sino un motor de desarrollo de la economía para un país y la economía mundial. Esto sucede debido a la intervención que hace él en la oferta y la demanda impulsando el consumo de bienes servicios en la población y la inversión de capital público y privado (nacional, departamental y local), través de cualquiera de sus manifestaciones (actividad física, recreación y deporte etcétera).

En el fútbol, uno de los deportes favoritos en todo el mundo, hay más de 240 millones de jugadores en 1.400.000 equipos de 300.000 clubes de todo el mundo. El deporte puede generar ingresos, crear puestos de trabajo y fomentar el desarrollo económico a escala local (OMPI, 2014). Señalando que cualquier evento deportivo por más pequeño que sea generara ingresos y beneficios no solo económicos si no sociales al territorio y las personas que se involucran en el mismo.

Se determina deporte pasó de ser una actividad para las elites o las personas que tenían los recursos suficientes a convertirse en una herramienta para la inclusión social y el desarrollo integral de las comunidades existiendo en Colombia una ley que reglamenta este derecho, en la constitución política de Colombia de 1991, el artículo 52 que señala que “El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano. El deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social. Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre. El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas.” Se puede concluir que el deporte no solo afecta económicamente a un país, también socialmente generando beneficios cualitativos impulsando la actitud nacionalista a partir de la difusión activa de los valores y el comportamiento social.

El futbol es el deporte por excelencia en Colombia siendo uno de los deportes más vistos y practicados en todo el país, este deporte en Colombia es administrado en la parte profesional por dos entidades que regulan y reglamentan su funcionamiento en el país, la Federación colombiana de futbol (FCF) que se desarrolla por la aprobación de la FIFA, dentro de esta organización se afilian diferentes entidades una de ella es la División Mayor del Futbol Colombiano (DIMAYOR) encargada de reglamentar y supervisar los torneos profesionales en Colombia.

A estas entidades se unen diferentes clubes (equipos profesionales de fútbol) “Estos clubes juegan en un torneo local donde se define un campeón de manera semestral y dos equipos que son relegados a la siguiente categoría de manera anual. Quienes quedan campeones y tienen buen rendimiento durante un año calendario, clasifican a los siguientes torneos anuales continentales: la copa Libertadores y la Sudamericana”. (Nuñez & Rodriguez, 2018).

La Copa Sudamericana torneo a nivel de clubes organizado por la Confederación Sudamericana de Fútbol, que se disputa en la segunda mitad del año. Se empezó a disputar en el año 2002 y cuenta con un total de 47 participantes en representación de los países afiliados a la CONMEBOL. En la mayor parte de las Asociaciones los equipos que clasifican lo hacen de acuerdo a méritos deportivos. El campeón de la sudamericana logra el derecho de disputar la Recopa Sudamericana ante el campeón de la Copa Libertadores de América, y la Copa Suruga, con el campeón del Japón. (Conmebol, 2018)

“El deporte se ha convertido en una lengua internacional, un denominador común que echa abajo todos los muros, todas las barreras. Es una industria mundial cuya práctica puede tener un efecto generalizado. Y es, sobre todo, una poderosa herramienta de progreso y desarrollo.” Ban Ki Moon, Secretario General de las Naciones Unidas.

PLANTEAMIENTO DE LA PREGUNTA PROBLEMA

En el 2017 se llevó acabo el clásico Millonarios vs Santafé por la final de la liga “Tal fue el aforo que el club local recaudó entre 3.750 y 3.850 millones de pesos.” (KIENYKE, s.f.). lo cual nos dio a pensar la implicación económica que podía generar nuevamente este clásico capitalino. Lo cual nos llevó a plantear ¿Cuál es el impacto social y económico que tienen los clásicos de la copa sudamericana Millonarios vs Santa Fe en los asistentes al partido? Y para poder evaluar esta perspectiva se tomarán tres grandes causas y sus efectos dentro del desarrollo social y económico que pueden afectar a los asistentes al clásico Bogotá de la copa sudamericana.

Vandalismo: se pretende identificar las causas que puede llegar a tener el vandalismo y afectar a los asistentes del partido, involucrando no solo a los asistentes sino a la comunidad aledaña al estadio, debido que una de las consecuencias que más afecta es el daño tanto al bien público y privado.

Compra de productos relacionados al equipo: Se pretende analizar la relación frente a la compra de productos oficiales y no oficiales con respecto al equipo

Imaginarios sobredimensionados en la realización costo vs satisfacción en los asistentes: se pretende analizar y estructurar si las expectativas de los asistentes se cumplieron o si el precio de la boleta no se atribuye al espectáculo deseado por los dos equipos.

JUSTIFICACIÓN

La actividad deportiva se configura dentro de la sociedad actual teniendo un gran protagonismo, posicionándose como uno de los sectores con mayor importancia económica. Como ejemplo de esto es la "sociedad española en la cual representa cerca del 1,2% del PIB, entre el 1,5% y el 1,8% del consumo total y más de 150.000 empleos directos e indirectos. Sin embargo, los enormes recursos que la televisión está poniendo en juego, junto al gigantismo y el poco rigor que manifiestan algunos gestores de sociedades y clubes deportivos, hacen temer por el equilibrio y la necesaria estabilidad de este importante sector económico". (Roche, octubre 1996)

Sabiendo que el futbol es el deporte más influyente en la sociedad colombiana y de la gran parte del mundo, no solo por la práctica sino por cantidad de espectadores que tiene ya que él cruza géneros, edades religiones, aspectos políticos y clases sociales. Los estudios de los impactos económicos que se tiene la mayoría son estudios españoles ya que el futbol es un constante vivir en la sociedad española y como ya se planteó anteriormente influye en gran medida al PIB de la sociedad española, en el caso de América latina los grandes exponentes de la investigación sobre la economía y el fútbol son nuestros hermanos brasileros y argentinos.

Por lo cual este trabajo pretende analizar desde una perspectiva social y económica un solo evento dentro de todo el calendario competitivo del futbol profesional colombiano, demostrando la relación directa e indirecta que tiene el deporte en la sociedad colombiana específicamente en la ciudad de Bogotá D.C. buscando demostrar que a través de los dos principales clubes de la capital (Santa Fe y Millonarios) que se enfrentaron actualmente en la copa sudamericana dejaron un impacto no solo a sus propio clubes sino a familias, personas que se dedican a actividades de comercio, servicio o producción, teniendo en cuenta que los asistentes se atribuyen ciertas características sociales que merecen ser estudiadas analizadas para determinar cómo afecta un partido al desarrollo social de la comunidad asistente al encuentro.

En la presente investigación se intenta mostrar la relación existente entre crecimiento económico de una región con el enfrentamiento deportivo de dos quipos capitalinos en el fútbol, tomando para el análisis las variables de la población y el producto de la producción como las principales variables económicas que poseen las ciudad que se analizan, se intenta medir la dependencia de los ingresos y gastos de personas y familias que están alrededor del deporte del fútbol, ya que sabemos que el futbol no solo es un espectáculo sino una forma de ingresos y un trabajo profesional en Colombia esto se explica de mejor manera en la sentencia C370 de 1997 de la corte constitucional, "además de ser un espectáculo, un oficio y una forma de realización personal para el deportista, es una actividad empresarial que mueve grandes sumas de dinero", y que con su constante exportación de jugadores profesionales a grandes equipos del mundo generando un gran inversión y ayuda económica al país, ocupando ya el 0,11% del PIB.

Se espera que aumente su participación este año, según FitchReader Colombia "venta de cerveza y televisores antes y durante el Mundial de Rusia representará 3 meses de oasis para el comercio y la economía". Sector económico que aporta al PIB de la economía de un país que está compuesto por bienes y servicios y que influye en la oferta y demanda con la participación de agentes económicos fabricando bienes y servicios

En la parte de producción:

- Ropa y prendas deportivas
- Zapatos deportivos
- Equipos de práctica (fútbol, ciclismo, etc.)

En la parte de distribución:

Ventas al por mayor y al detal, almacenamiento y distribución (ropa, zapatos, etc.).

En la parte de servicios deportivos:

1) Patrocinios.
2) Medios: digitales, prensa, radio y televisión. Pueden ser locales, regionales, nacionales e internacionales que transmiten los eventos a través de la compra de derechos y noticias.
3) Publicidad y mercadeo: agencias de publicidad, diseño y consultoría de marketing.
4) Eventos: partidos, campeonatos e infraestructuras deportivas.
5) Transporte.
6) Turismo.
7) Emprendimiento e innovación (los deportistas crean empresa)

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

Analizar el impacto social de los clásicos capitalinos de la Copa Sudamericana en los asistentes de Bogotá.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1) Identificar la situación actual de los clubes y la estructura del negocio tras los clásicos de la copa sudamericana.
2) Caracterizar los factores sociales ya planteados de influencia de los clásicos de la copa sudamericana en Bogotá.
3) Describir los factores de mayor influencia dentro de la población bogotana.

MARCO TEÓRICO

Durante las últimas cuatro décadas, ha habido una profunda transformación no sólo en la concepción de la práctica deportiva, sino también en la importancia económica de la misma. Hasta la década de los 60, siendo la obra de Rottenberg (1956) una de las primeras que analizo el impacto económico que tiene el deporte investigando el mercado de los beisbolistas, después de esto se presentaron numerosas publicaciones sobre este deporte. Sloane (1971) analiza el mercado del futbol enfocándose en el desarrollo de los clubes deportivos europeos, dando indicios sobre la demanda que tienen los espectadores, transferencias de jugadores en lis clubes, esto nos demuestra que la investigación económica en pro al deporte es algo reciente.

El tema el deporte era una práctica fundamentalmente local, ampliamente dependiente del voluntariado (Taylor, 2016, Vol. 4, No. 2, 44-56), dando como relación el constante aumento de eventos deportivos y el crecimiento de participación de los entes sociales y la misma participación en los eventos, generando así un crecimiento de trabajos y de autores que tratan de explicarle deporte desde una perspectiva económica y como un motor de desarrollo socioeconómico.

El deporte demostrando su importancia y el incremento ha generado tanto impacto en la sociedad que se han llegado a crear y establecer grandes mercados como lo son los eventos mega deportivos (juegos olímpicos, juegos mundiales, panamericano etcétera) impactando estos eventos en otros mercados y actividades del deporte como la medicina deportiva, gimnasio centros deportivos, las emisiones televisivas y la prensa deportiva. “la economía ha dotado al deporte de una estructura de pensamiento diferente para adoptar sus decisiones, valorar sus relaciones institucionales y evaluar sus consecuencias materiales” (Rosario, 2003)

Absorbe una parte muy importante de la industria global de ocio, aunque posee, a su vez, diversas características singulares y diferenciadoras (Latiesa Rodríguez y Puertas Cañaveral, 2001, pp. 453-454)

METODOLOGÍA PROPUESTA

El tipo de estudio que se llevó a cabo es mixto.

Por su finalidad: Básica, la cual busca enriquecer el conocimiento teórico que hay en Colombia acerca del impacto económico que se puede tener con un evento como lo es un clásico futbolístico en Bogotá.

De tipo: Descriptiva, cuando busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, en este caso datos que permitan determinar las condiciones socioeconómicas de la población involucrada en dicho evento deportivo en Colombia. Describe tendencias de un grupo o población, incluye a la investigación correlacional, la cual asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población

Con análisis documental a partir de fuentes de internet primordialmente: Explicativa, la cual pretende establecer las causas, eventos, sucesos o fenómenos que se estudian.

MEDICIÓN DEL IMPACTO SOCIAL Y ECONÓMICO DE LOS CLÁSICOS EN LOS ASISTENTES

SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DOS CLUBES

El sentido de gerencia en el futbol colombiano es relativamente reciente, el manejar el club o el futbol como una empresa para poder aumentar los recursos financieros, técnicos y estructurales hasta ahora están siendo agregados e implementado en los clubes. Independiente Santa Fe y Millonarios F.C no son la excepción a este momento de crecimiento mental en la relación económica del futbol y el país, esto se evidencia desde los datos arrogados por la superintendencia de sociedades "el 2014 fue el primer año donde el fútbol colombiano empezó a registrar ganancias desde el año 2010. En su informe más reciente, que data de mayo de 2016, se observa que la mayoría de los equipos de fútbol profesional colombiano presentan balances positivos al cierre del año 2015. El patrimonio aumentó en un 30% y el activo lo hizo en un 27,4%, teniendo como referencia el año inmediatamente anterior. Buena parte de este aumento se debe a la capitalización de los clubes luego de convertirse en Sociedades Anónimas" (Nuñez & Rodriguez, 2018). Para tener mayor claridad frente a la situación de los clubes daremos a evidenciar los datos arrogados por la superintendencia de sociedades en el año 2017 después de los dos clubes.

> Fuente: Superintendencia De Sociedades; Comportamiento financiero de los clubes de fútbol en 2017.

Con relación al 2016, los ingresos aumentaron en 8 mil millones de pesos, por lo que para este año fueron de 10 mil millones, con una utilidad operacional de 3.761 millones de pesos. Una de las noticias más importantes fue el aumento de los derechos deportivos de los jugadores, que subió 3.500 millones de pesos con relación al balance del año anterior. (cauca, 2018)

> Fuente: Superintendencia De Sociedades; Comportamiento financiero de los clubes de fútbol en 2017.

Estos cuatro clubes acumulan alrededor del 49% del total de ingresos por (actividades ordinarias) recibidos durante 2017, en la que los dos clubes sabiendo que una actividad ordinaria; son las actividades recurrentes, periódicas y de manera habitual, Millonarios se encuentra ocupando el 8,4% dentro de estas actividades, lo cual genera un cambio frente al 2016 ya que aumentó su participación con respecto al año anterior debido que no ocupaba una influencia dentro de los ingresos ordinarios. Por lo que Santa fe ocupa un 8.3% dentro de todos los 36 clubes, este fue un gran cambio ya que en el año 2016 hacia una participación del 9,4%.

> Fuente: Superintendencia De Sociedades; Comportamiento financiero de los clubes de fútbol en 2017.

Independiente Santa Fe generó ganancias de 2.677 millones de pesos en el año 2016 dentro de todas sus diferentes actividades a realizar, y en el 2017 genero 1.341 millones de pesos generando una disminución considerable del 49,9%, este fenómeno de disminución va en crecimiento desde el año 2015 en la que genero 3.948 millones de pesos perdiendo un 32% en el año 2016.

Por parte de millonarios el aumento de ganancias no es considerablemente relevante para estos años, por lo que no se ve en el ranking de la superintendencia.

> Fuente: Superintendencia De Sociedades; Comportamiento financiero de los clubes de fútbol en 2017.

El activo son los bienes, derechos y otros recursos de los que dispone una empresa, pudiendo ser, incluyen aquellos de los que se espera obtener un beneficio económico en el futuro. Sabiendo esto podemos evidenciar un incremento en los activos de los clubes por Parte de Millonarios F.C incremento un 10,9% teniendo así activos de 52.192 millones de pesos. Independiente Santa Fe no tuvo un incremento tan exponencial como Millonarios, pero aun así incremento un 2,5% dando un resultado de activos para el 2017 de 24.954.

Para poder ubicar al fútbol en la economía es necesario tener claro a qué tipo de mercado pertenece y cómo se ubica en dicha economía. Se debe proceder con cuidado en la identificación de los agentes y bienes que intervienen en el mercado del evento correspondiente, en la siguiente gráfica se explicara la relación del futbol y la economía en Colombia y cuáles son los agentes que intervienen en su desarrollo social y económico.

Determinamos que hay tres factores influyentes dentro de la economía y el fútbol:

1) Los clubes

2) Los productores y comercializadores de diferentes productos y servicios relacionados con el deporte o el espectáculo (tiendas deportivas, vendedores de comidas, servicios de transporte etcétera)

3) Las familias: este es uno de los más importantes debido a su relación determinante con el espectáculo, ya que en Colombia uno de los principales ingresos de los clubes y los campeonatos de futbol se generan por la a comercialización de los derechos televisivos de los partidos. Al igual la familia como consumidores determinan el flujo de efectivo frente al ingreso a los partidos como la compra de productos deportivos relacionados tanto al club como al campeonato.

A partir de esta información se estableció hacer el análisis frente a los tres agentes que afectan la economía y el fútbol.

Webgrafía

http://co.marca.com/claro/futbol/copa-sudamericana/2018/09/15/5b9c6b5822601d19738b4604.html

https://conexioncapital.co/clasico-capitalino-copa-sudamericana/

https://deportes.canalrcn.com/futbol/copa-sudamericana/precios-de-boleteria-santa-fe-millonarios-partido-de-ida-octavos-de-final

https://www.rcnradio.com/bogota/desmanes-en-bogota-tras-clasico-capitalino https://deportes.canalrcn.com/futbol/copa-sudamericana/santa-fe-se-queda-con-el-clasico-capitalino-y-clasifica-cuartos-de-final-de

https://www.pulzo.com/deportes/violencia-entre-hinchas-heridos-deja-clasico-entre-santa-fe-millonarios-PP560618

http://boyaca.extra.com.co/noticias/bogota/graves-desmanes-en-bogota-tras-clasico-millos-santa-fe-por-c-466153

https://deportes.canalrcn.com/futbol/copa-sudamericana/precios-de-boleteria-millonarios-santa-fe-partido-de-vuelta-octavos-de

http://caracol.com.co/radio/2018/09/28/deportes/1538086478_338049.html

http://independientesantafe.com/tag/clasico-capitalino/

https://www.eltiempo.com/deportes/futbol-internacional/lista-la-boleteria-para-la-vuelta-de-millos-vs-santa-fe-por-la-copa-274488

https://www.elespectador.com/noticias/bogota/milonarios-vs-santa-fe-lo-que-le-deja-el-futbol-la-ciudad-articulo-728091

https://futbolete.com/soydemillos-net/millonarios-ruben-israel-clasico-capitalino/

https://colombia.as.com/colombia/2018/05/06/futbol/1525569623_653193.html

https://millosfc.com.co/2018/02/resultados-economicos-del-2017-para-azul-blanco-millonarios-fc

http://www.eluniversal.com.co/deportes/futbol/los-equipos-colombianos-con-mejores-ganancias-en-primer-semestre-de-2018-285006

http://caracol.com.co/radio/2018/04/24/economia/1524580194_068148.html

https://www.ccb.org.co/

http://www.conmebol.com/es/copa-sudamericana-2018

http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/20725/10112272_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

http://www.conmebol.com/

http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/17753/MedinaRodriguez-OscarAlfonso-2018.pdf?sequence=1

https://www.usfq.edu.ec/publicaciones/polemika/Documents/polemika010/polemika010_014_articulo010.pdf

https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/informes_publicaciones/Paginas/default.aspx

https://www.barcelonaschoolofmanagement.upf.edu/es/noticias/medir-impacto-economico-evento-upf-barcelona-school-of-management

http://www.mineco.gob.es/gum/ayuda/Ayuda_Metodolog%C3%ADa%20c%C3%A1lculo%20impacto%20econ%C3%B3mico.pdf

http://guia.oitcinterfor.org/como-evaluar/que-tipos-indicadores

http://www.conmebol.com/es/copa-sudamericana

https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Estad%C3%ADsticas_de_la_Copa_Sudamericana

http://dimayor.com.co/category/campanas/

http://www.millonarios.com.co/

http://independientesantafe.com/

https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/estudios_financieros/Documents/Sectores%20Econ%C3%B3micos/EE-%20Estudio%20Final%20de%20F%C3%BAtbol%20-%202018%20IV%2023RuedaPrensa.pdf

BIBLIOGRAFÍA

Cauca, D. d. (12 de Marzo de 2018). Diario de Cauca . Recuperado el 29 de 10 de 2018, de Diario de Cauca: http://diariodelcauca.com.co/noticias/deportes/el-campeon-millonarios-y-su-situacion-economica-tras-la-asam-398898

Conmebol. (2018). Conmebol. Obtenido de http://www.conmebol.com/es/copa-sudamericana

Nuñez, O., & Rodriguez, N. (2018). Causalidad de la economia y el futbol. Recuperado el 28 de Octubre de 2018, de Universidad del Rosario: http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/17753/MedinaRodriguez-OscarAlfonso-2018.pdf?sequence=1

OMPI. (INDEFINIDO de INDEFINIDO de INDEFINIDO). OMPI. Obtenido de OMPI: http://www.wipo.int/ip-sport/es/development.html

Roche, F. P. (octubre 1996). Impacto económico del deporte . Revista Temas para el debate. , 1-4.

Rosario, S. (2003). EL IMPACTO DEL DEPORTE EN LA ECONOMIA: PROBLEMAS DE MEDICION. ASTURIANA DE ECONOMÍA, 2-24.

Taylor, G. y. (2016, Vol. 4, No. 2, 44-56). Eventos mega-deportivos: un marco estratégico para el desarrollo del deporte. American Journal of Sports Science and Medicine.

3

Ponencia investigativa

Compentencias profesionales en los gerentes deportivos.

Cristian Diaz Sierra, Jayson Andrey Bernate, Ingrid Fonseca, Milthon Betancourt.
ingrid.fonseca@uniminuto.edu / ingridfonsecaf@gmail.com

RESUMEN

De la gestión deportiva subyace el tema central tratado en este escrito, el cual es vislumbrar el perfil de los gerentes deportivos y de igual manera aproximarse conceptualmente a los parámetros que las entidades deportivas requieren, teniendo en cuenta diferentes factores y estrategias. Como objeto de estudio se propone realizar una revisión bibliográfica sobre las competencias profesionales de los administradores deportivos, principalmente se pretende aclarar, si este cargo se delimita por la formación académica y óptima preparación; o por el contrario por recomendación personal sin importar el nivel académico y campo ocupacional. La metodología utilizada fue la fenomenológica documental, además del uso y análisis documental de las bases de datos Scopus, ESCI, EBSCO, Scielo.

La revisión bibliográfica se basó en herramientas de la semiótica discursiva la cual permite ver la práctica de la lectura como un proceso intencional, estratégico y gradual, orientado a darle sentido a cada texto y a asumirlo de manera crítica y autónoma. Uno de los principales hallazgos en varios referentes teóricos consultados, coinciden en que existe un alto porcentaje de gerentes deportivos en el cargo posesionados teniendo como formación académica un pregrado diferente al de administración deportiva y teniendo en cuenta el estudio realizado por Tafalla, Moreno & Liceras, (2010) el 70% de todos los dirigentes entrevistados no tienen formación pos gradual.

En esta revisión bibliográfica se resalta otro problema que afecta a los dirigentes deportivos preparados profesionalmente, según Rodríguez, (2015) las personas elegidas para estos cargos cuentan con influencia política, lo cual conlleva a la falta de experiencia y conocimientos para abordar temas de gestión deportiva basados en la planificación, la organización, la dirección y el control, así como la formulación de estrategias en pro del buen desarrollo de los deportistas.

Finalmente es importante que existan más oportunidades de estudio y preparación para personas que quieran ocupar cargos administrativos en área deportivas y es que según los estudios realizados por varios autores en esta revisión bibliográfica, uno de los factores por los cuales los deportistas y las entidades deportivas no obtienen resultados es por lo anteriormente mencionado, falta de preparación académica y contratación de profesionales idóneos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arango, C & Mesias, T. (2015). Lealtad a la práctica deportiva: Una aplicación de la TPB a los servicios públicos para la práctica deportiva. Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte. 4 (1) 29- 40. Recuperado de: https://revistas.um.es/sportk/article/view/239801

Burillo, P., Gallardo, A., Gallardo, L. (2011). Diagnóstico de la gestión de los campos de fútbol de césped artificial según los gestores deportivos. Ronos X (1). 97- 104. Recuperado de: https://abacus.universidadeuropea.es/bitstream/handle/11268/631/Kronos_X_1_11.pdf?sequence=1

Camacho, K. (2014). Estrategias administrativas para mejorar el comportamiento organizacional. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia. Recuperado de: https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/12997

Carranza, I, Rodríguez, R, Sánchez, V, Morquecho, R & Ceballos, O. (2015). La gestión efectiva de instalaciones deportivas públicas: diseño de un instrumento. Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte. Vol. 10, nº 2.285 -29.

Chacón, R, Sánchez, V, Mendo, A & Llerena, A. (2018). La práctica de actividad física y su relación con la satisfacción laboral en una consultora informática. Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte. 7 (2).35- 40.

Chueca, P, Elasri, A & Ivern, X. (2018). La satisfacción de los usuarios de actividades dirigidas de los Centros deportivos municipales de Barcelona.). Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte. 7 (2) 27- 34.

García, P & Burillo, P. (2017). La situación actual del deporte universitario en España para el alumnado universitario. Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte. 7 (1).87- 96.

Gómez, A. Mundian, J & Calabuig, F (2012). Definición de las tareas del gestor deportivo en el área de instalaciones en la comunidad valenciana. Recuperado de. http://agaxede.org/uploads/file/4congreso2012/tareas_gestor.pdf.

Gonzales, M & Suarez, F (2012). Organizaciones de eventos deportivos y gestión de proyectos: factores, fases y áreas. Revista internacional de medicina, ciencia de la actividad física y de deporte Vol. 12 Nº45. Recuperado de. http://cdeporte.rediris.es/revista/revista45/artorganizacion209.pdf

Gottfried, J (2011). Nuevas tendencias y avances en el marketing deportivo en Colombia. Recuperado de: https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/3467/GottfriedVelezJohan2011.pdf.;jsessionid=6BD2A0FE143DC02ADF047DD5B09B7720?sequence=2

Gutiérrez, J. F. (2009). Dirección y Gestión Deportiva. Editorial Kinesis. Armenia.

Gutiérrez, J.F. (2007). Fundamentos de Administración Deportiva. Instituto universitario de Educación Física UDEA.

Jiménez, A. (2017). Percepción de los entrenadores sobre la toma de decisión de los jugadores en la iniciación al baloncesto. Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte. 6 (supl) 175- 182

Ley N° 181, Ley del deporte y la recreación. 18 de enero de 1995.

Martínez, N, Chacón, R, García, A & Villalba, M. (2018). Evolución de las licencias federativas de pádel en Andalucía (2009-2016). Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte. 7 (2).57- 64. Recuperado de: https://revistas.um.es/sportk/article/view/343111

Magaz-González, A.M. y Fanjul-Suárez, J.L. (2012). Organización de eventos deportivos y gestión de proyectos: factores, fases y áreas. Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte vol. 12 (45) pp. 138-169. Recuperado de: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/8751/46613_10.pdf?sequence=1

Mayor, G, Ferreri, V. Sánchez, L & Suarez, D. (2016). Satisfacción de usuarios de servicios deportivos en Orihuela (Alicante). Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte. 5 (Supl) 155- 162.

Moreno, M & Suarez, A. (2017). Uso del modelo EFQM como contraste del nivel de gestión de la calidad en los servicios deportivos municipales. Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte.6 (1). 101-106.

Molinuevo, S. (2013). Algunas consideraciones sobre el método de investigación científica del deporte. Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte. 2 (1).23- 35.

Moreno, M, Bolaños, M & Pérez, I. (2016). Calidad de liderazgo en la formación inicial. . Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte.5 (supl). 103-106.

Ortega, F, Arrebola, R, Valero, G, Garófano, V, Martínez, A & Molina J. (2018). Revisión conceptual de la conexión entre inteligencia emocional y autoconcepto físico. Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte. 7 (1) 139- 144.

Palacio, G, Cardona, P, Arboleda, C, Barrera E & García, G. (2015). El deporte y la educación física escolar en Medellín. Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte. 4 (2).55- 70.

Ruiz, P, Puyana, M, Gaviria, J & Oliver, A. (2018). Aplicación de la teoría de la generalizabilidad en la evaluación de servicios en gestión deportiva. Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte. 7 (2).49- 56.

4

Ponencia investigativa

Estudio de caso de las estrategias utilizadas por Club Deportivo Matecañitas BMX para ocupar el primer lugar en la categorización de clubes de la ciudad de Pereira, 2017.

Herman Daniel Sánchez Salazar, Andrés Sebastián García Buriticá, Julián David Rodríguez Giraldo.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con el club Matecañitas BMX de la ciudad de Pereira, el cual se ha posicionado varias veces en los primeros lugares en la categorización que hace la secretaria de deportes. Conocer las estrategias administrativas utilizadas por el club Matecañitas BMX expondrá los conocimientos, las enseñanzas y los aprendizajes obtenidos por el Club Deportivo Matecañitas BMX a través de un artículo científico. En el año 2010 la Secretaría Municipal de Deportes de Pereira realizó un análisis interno sobre la necesidad del deporte asociado, y determinó que debía fortalecer sus procesos, toda vez que la mayor parte de los clubes deportivos poseen una deficiente estructura técnico administrativa, esta situación se convierte en una amenaza para la práctica del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre, la educación extra escolar y la educación física, por parte de los habitantes del municipio de Pereira.

La investigación que se plantea pretende utilizar el Estudio de Caso como método investigativo; el cual es de carácter cualitativo. Busca comprender las estrategias del proceso administrativo del Club Matecañitas BMX, posicionado en el primer lugar de la categorización realizada por la Secretaria Municipal de Pereira en el año 2016. El Club Deportivo Matecañitas BMX, ha implementado procesos de planeación debidamente estructurados, lo cual han conllevado a tener sus objetivos claros y coherentes frente a su visión, lo que ha permitido alcanzar las metas y los objetivos propuestos, la principal estrategia empleada por el club para ocupar el primer lugar en la categorización ha sido el realizar una lista de chequeo que les permita cumplir con todos los requerimientos de la misma, esto abre un interrogante de si la categorización está midiendo suficientemente todo el proceso administrativo con el que debe contar un club deportivo.

5

Ponencia investigativa

Contraste en los niveles de actividad física y desarrollo humano en la localidad de Usaquén y el Distrito de Santiago de Surco.

Cristian Camilo Castro Barriga
triplec_98@hotmail.com

RESUMEN

Esta investigación de carácter mixta en fase descriptiva pretende demostrar cómo la actividad física repercute en el desarrollo humano de los ciudadanos que habitan en la localidad de Usaquén en Bogotá-Colombia y en el distrito de Santiago de Surco en Lima-Perú a partir de las políticas públicas ya estipuladas. Para comenzar, la actividad física se define como cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos que exigen un gasto de energía (OMS, 2018).

Los datos que se expondrán a continuación son válidos y seguros puesto que se evaluó una muestra representativa y proporcional de ambas ciudades. Además de contar con un rango de edad mayor a los 18 años en el estudio en cuestión, habrá un factor psicosocial que está directamente relacionado con el bienestar del individuo; y un componente teórico al analizar las políticas públicas de ambas ciudades.

Según lo anterior, se identificaron cinco objetivos en este proyecto divididos en la satisfacción de realizar actividad física, la accesibilidad que cuentan desde la localidad-distrito, la frecuencia de práctica deportiva, el factor económico que puede verse inmerso y el progreso del desarrollo humano.

Es importante destacar que esta investigación no busca mencionar cuál ciudad es más “activa”, simplemente analizar diferentes comportamientos, pero a partir de un mismo fenómeno: Actividad física. Para realizar este proyecto, se tomaron en cuenta los índices de bienestar psicológico, los cuales son: Autoaceptación, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida, relaciones positivas y crecimiento personal.

Este plan puede contribuir al crecimiento de organizaciones deportivas en el país y en el mundo, ya que es capaz de mezclar un factor importantísimo de la dimensión estudiada, así como una aproximación de lo que realmente es salud.

Existirá un análisis entre las políticas públicas de ambos países: tomando pilares fundamentales en la actividad física y cómo estas se pueden articular para una mayor accesibilidad a los espacios brindados por las respectivas administraciones distritales.

Según la política pública Bogotá Más Activa 2009-2019 en uno de sus cinco objetivos, busca optimizar la información y la comunicación a partir de la educación para una vida más actica, una formación integral y buenas prácticas. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2009)

Por otro lado, la política nacional del deporte de Perú basa seis principios: Inclusividad, enfoque en resultados, institucionalidad, sostenibilidad, especialidad y juego limpio. La propuesta de esta política pública está estructurada bajo una fundamentación conceptual, otorgando un valor positivo al deporte. (IPD, 2017)

Para finalizar, una de las tantas relaciones que mantiene la psicología con la actividad física es que esta puede facilitar el inicio y no abandono de la disciplina deportiva, además de mantener presente habilidades como la motivación, la atención, la concentración y auto instrucciones. Existirá una relación entre lo que estipula una política pública y cómo el individuo reacciona y se adapta a estas.

INTRODUCCIÓN

Para nadie es un secreto que Latinoamérica cuenta con los peores niveles de actividad física en el mundo según la OMS, tanto así, que en Colombia el 36 % de la población se encuentra en un estado de sedentarismo y en Perú, el 40 % (EL TIEMPO, 2018).

A partir de lo visto en medios de comunicación y opinión pública, se pensaría que el aspecto cultural entre Bogotá y Lima es muy similar por la proximidad de estas dos ciudades, sin embargo, se logró evidenciar que estas dos capitales a pesar de ser países latinoamericanos mantienen una distancia intercultural en cuanto a formas de comportamiento y estilos de vida.

En Bogotá, el Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD) es la entidad encargada de administrar y construir parques y escenarios deportivos, promover la recreación y la actividad física y fortalecer el deporte capitalino (IDRD, 2013). Mientras tanto en Lima, el Instituto Peruano del Deporte es el encargado de formular, planificar y dirigir la implementación de la política del deporte y su cumplimiento en el marco de las normas vigentes. (IPD, 2005).

Ambos institutos tienen como finalidad generar una mejor calidad de vida de sus ciudadanos a través del deporte, pero al mismo tiempo, estos organismos utilizan diferentes estrategias para hacerlo realidad. Asimismo, los niveles de motivación varían según su intensidad, es decir si son intrínsecos o extrínsecos.

En otras palabras, se encuentran patrones en donde la práctica de actividad física va ligada al placer de la misma, y otros que marcan factores externos a esta. Todo esto repercute en su comportamiento diario y la manera en que toman decisiones e influyen sobre los demás.

Como se dijo anteriormente, habrá un complemento entre lo que administra el sector deportivo en dichas zonas de estudio, como la percepción o el comportamiento del ciudadano ante dichos cambios de su entorno. Uno de los pilares fundamentales en todo proyecto estructurado (no solo deportivo) es la comunicación ya que debe haber un proceso fundamentado para que la información llegue a todos los stakeholders.

Asimismo, hay que tener en cuenta la accesibilidad de los ciudadanos a los proyectos deportivos ofertados. En Colombia por ejemplo, el SMLV está en 828.116 pesos, mientras que en Perú se encuentra en 930 soles (870.960 pesos). Claro, las jornadas deportivas se ofrecen según el tamaño de la muestra y los índices de actividad física. En Bogotá por ejemplo, la localidad más grande es Kennedy, mientras que en Lima, el Distrito con más personas es San Juan de Lurigancho.

Tomando en cuenta los objetivos trazados para desarrollar esta investigación, se diseñaron algunas preguntas que esta misma logrará solucionar:

1) ¿Cuáles son los factores que más influyen en la práctica de la actividad física y una buena calidad de vida?

2) ¿Cuáles son las condiciones de accesibilidad y de instalaciones deportivas que ofrecen las entidades que fomentan el deporte en Bogotá y Lima?

3) ¿Cómo una política pública deportiva puede repercutir de manera positiva en una comunidad?

Para terminar, se pretendió desarrollar la premisa principal de esta investigación, la cual consistía en identificar el progreso o mejora en el desarrollo humano de los bogotanos y limeños estudiados, a partir de la actividad física y cómo esto tiene el sustento de una política pública.

MÉTODOS

En el transcurso de este proyecto y después de haber consultado fuentes bibliográficas, se implementaron estrategias para una mayor interacción con el público objetivo; diseñando un focus group y encuestas como instrumentos de recolección de datos, además de haber conversado con expertos del sector deportivo tanto en Bogotá como en Lima.

Es importante resaltar el entorno de esta investigación ya que se dio en diferentes espacios culturales e inclusive en diferentes países, puesto que el deporte contemporáneo ha tenido cambios desiguales en su estructura y no todas las personas sienten la misma satisfacción o disfrute en dicha práctica.

En el año 2018, la ciudad de Barranquilla fue sede de los juegos Centroamericanos y el Caribe, y la ciudad de Lima en el 2019, acogió los juegos Panamericanos. Dicho lo anterior, el avance de estas naciones en términos deportivos ha sido considerable; tanto así, que sus reconocimientos a nivel internacional han sido otorgados por las mejores entidades deportivas.

El enfoque humano de estos países es muy similar, ya que según Rolando Arellano en su libro Latir: La visión de la cultura latinoamericana ya no puede analizarse simplemente en torno a una división de los estratos socioeconómicos, sino que existen otras variables transversales: esas son sus actitudes, tendencias, intereses y recursos. (Arellano, 2017)

Para complementar, se tomó como muestra a ocho personas del Distrito de Santiago de Surco y de la localidad de Usaquén (UPZ 11-San Cristóbal Norte) para que hicieran parte del focus group, y a 117 personas entre peruanos y colombianos en el proceso de encuesta sobre los objetivos trazados. Toda la información recopilada logró establecer un análisis tanto cualitativo, como cuantitativo; teniendo en cuenta los correctos procesos de verificación y el software estadístico SPSS.

En las gráficas expuestas en este documento, se expondrá el tipo de encuesta realizado y parte del análisis cuantitativo con las variables trabajadas. Una ventaja que posee esta investigación es que no solamente abarcará el factor deportivo, debido a que también busca identificar el comportamiento de individuos limeños y bogotanos frente a diferentes situaciones. Por ejemplo, como se mencionó antes en los índices de bienestar psicológico, el crecimiento personal toma un valor adicional en el bienestar del individuo, ya que el deseo de autosuperación siempre está presente y se toma la convicción de

que todo es posible.

El factor psicológico y la aplicación de una verdadera política pública son los puntos principales de este estudio, por lo que los términos más mencionados estarán relacionados con la satisfacción, la accesibilidad a entornos deportivos y la voluntad al cambio.

RESULTADOS

Para exponer las derivaciones de esta investigación, hay que primero exponer cuál fue la muestra seleccionada y cómo se llegó a dicha estimación. Agregando, según la Encuesta Bienal de Cultura del 2017 de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte de la ciudad de Bogotá, ha analizado a la localidad de Usaquén y arrojó el dato de que aproximadamente 172.350 personas realizan actividad física constantemente, es decir, el 34,50 % de la población total de dicha zona (Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, 2017).

Por otra parte, según cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), hay aproximadamente 340.000 personas en el Distrito de Santiago de Surco, de las cuales 102.000, es decir, el 30 % conservan una vida saludable y cumplen el promedio de 150 minutos de ejercicio por semana (INEI, 2015).

Reuniendo toda la información anterior y teniendo en cuenta los objetivos planteados por esta investigación, se procede a exponer parte de los resultados obtenidos:

Ilustración 1 Grado de satisfacción en el deporta

Ilustración 2 Políticas públicas deportivas

Ilustración 3 Comparación de intensidad por deporte

Ilustración 4 Beneficios por la práctica deportiva

Ilustración 5 Aprovechamiento del tiempo libre

Ilustración 6 Sensación pre actividad física

Ilustración 7 Sensación post actividad física

Ilustración 8 Factor económico en el deporte

Ilustración 9 Frecuencia deportiva por día

Ilustración 10 Inversión mensual en la práctica deportiva

Dichos gráficos tienen como finalidad demostrar que los cachacos y los limeños presentan un alto índice de actividad física, pero, además, desean identificar una serie de comportamientos positivos y negativos en la ejecución de la actividad física; aprovechando las instalaciones y programas brindados por la localidad y el Distrito de estudio.

Asimismo, se quiere evidenciar que la práctica de actividad física es beneficiosa para la salud y mejora la calidad de vida de las personas en cualquier rango de edad, permitiéndoles sentirse bien con ellos mismos y así mantenerse saludables física y mentalmente.

En adición a esto, señalar los motivos por los cuales las políticas públicas son diseñadas, tales como la promoción de integración social y que haya una búsqueda constante de equidad. La democracia es un sistema que domina la mayoría y todos deben ser parte de esto.

Analizar una verdadera política pública a través del modelo racional de H. Simon, logra identificar de manera más sistemática y coherente los problemas presentes. Realizar un análisis omnicomprensivo de todas las posibles alternativas y consecuencias que este manejo puede conllevar. (Ruiz López & Cadénas Ayala, s.f.)

En breve, se presentarán algunas hipótesis que guardan relación con el experimento realizado:

1) Los elementos básicos que una política pública debe llevar son la transparencia, oportunidad, calidad y apropiación social, teniendo en cuenta siempre las necesidades de los demás.

2) La escalera de participación ciudadana se basan en la información, la consulta, el control ciudadano, la delegación de funciones, la cogestión y la autogestión.

3) Una política pública se puede considerar un transformador de vidas, siempre y cuando sea proporcional y realista a la población que la conforma.

De manera general, hay una estrecha relación entre lo que cada persona quiere y su actuar.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

A partir de la información obtenida en el focus group y en las encuestas, se permite analizar los resultados más importantes:

1) La actividad física satisface una necesidad de ocio y de mejor uso del tiempo libre, dado que les permite relacionarse con más personas, bajar los índices de estrés y una mayor estabilidad emocional a lo largo del día.

2) Un factor importante para una mejor práctica de actividad física según la población estudiada es la accesibilidad, ya que se debe contar con escenarios óptimos y con condiciones de durabilidad.

3) La actividad física la denominaron la medicina preventiva, puesto que los niveles de nutrición también se ven influenciados por el ejercicio, es decir, el individuo se preocupa más por su cuerpo e intenta alimentarse de mejor forma.

4) La edad no es impedimento para realizar actividad física según lo estudiado; simplemente se debe ser precavido con la carga y la frecuencia deportiva.

5) Una de las consecuencias de realizar actividad física radica en conocer personas de todo tipo de edad, aumentar el intelecto, superar los niveles de autosuperación y adquirir hábitos de disciplina.

De las 14 variables iniciales, estas se agruparon en seis grupos que tenían características en común:

1) En primera parte, estaban los individuos que preferían hacer actividades con una mayor duración de tiempo.

2) En el segundo grupo, existía una proporción directa entre los días a la semana y las horas que se realizaba actividad física.

3) Y en el tercer sector, lo que sentía la persona antes de realizar ejercicio y después de terminarlo, es decir, todo lo que experimentaba en un pre y post ejercicio.

CONCLUSIONES

A pesar de que hayan más de 2900 kilómetros de distancia entre Bogotá y Lima, y que ambas ciudades sean administradas de manera distinta en términos deportivos, hay una relación directa en la búsqueda de una mejora en el desarrollo humano.

El impulso de las políticas públicas ha generado una mayor accesibilidad a los programas recreo-deportivos en ambas ciudades y que haya una conciencia de que la vida es lo más importante que toda persona debe cuidar. Claro, dependiendo de esto se encuentra el tipo de nutrición, el círculo social de cada persona y su actitud para enfrentar la vida; pero en términos generales, una buena práctica deportiva, aumentará los años de vida.

La psicología puede estar ligada a cualquier rama del saber y es por eso que, en esta investigación, toma un valor superlativo al establecer de que el individuo es capaz de conseguir sus objetivos por medio de una mente poderosa.

El hombre siempre está en busca de la autorrealización, sin embargo, al mismo tiempo, habrá obstáculos que este mismo hizo en el pasado, pero de alguna u otra forma será víctima de su propio invento.

AGRADECIMIENTOS

Primero, quiero agradecerle a Dios por esta oportunidad que me ha brindado en el campo de la investigación, porque gracias a Él logré desarrollar este proyecto. En segundo lugar, quiero darles las gracias a mis mentores Jhon Alvarado y Yaneth Beltrán por todo su apoyo, dedicación e inspiración en todas las fases de esta propuesta deportiva. Y en general deseo retribuir mis gratitudes a toda mi familia, amigos y conocidos por su motivación diaria y reconocimiento por todo lo que he logrado a lo largo de mi futura profesión.

BIGLIOGRAFÍA

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2009). Política Pública de Deporte, Recreación y Actividad Física para Bogotá 2009-2019. Bogotá.

Arellano, R. (2017). Latir. Lima: Planeta.

Deci, R. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. University of Rochester.

EL TIEMPO. (05 de Septiembre de 2018). EL TIEMPO. Obtenido de Latinoamérica, la región donde menos se hace actividad física: https://www.eltiempo.com/mundo/latinoamerica/latinoamerica-es-la-region-donde-menos-se-hace-ejercicio-264714

IDRD. (6 de Septiembre de 2013). Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD. Obtenido de Cultura, recreación y deporte: http://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/es/nuestro-sector/entidades-adscritas/instituto-distrital-de-recreacion-y-deporte

INEI. (11 de Julio de 2015). INEI. Obtenido de Día Mundial de la población peruana: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1251/Libro.pdf

IPD. (2005). IPD. Obtenido de IPD: http://sistemas.ipd.gob.pe:8190/secgral/Transparencia/instrumentos_gestion/otros/ipd_ente.pdf

IPD. (2017). Política nacional del deporte. Lima.

OMS. (23 de Febrero de 2018). Organización Mundial de la salud. Obtenido de Estrategia mundial sobre régimen alimentario, actividad física y salud: https://www.who.int/dietphysicalactivity/pa/es/

Ruiz López, D., & Cadénas Ayala, C. (s.f.). ¿QUÉ ES UNA POLÍTICA PÚBLICA? Obtenido de Universidad Latina de América: http://www.unla.mx/iusunla18/reflexion/QUE%20ES%20UNA%20POLITICA%20PUBLICA%20web.htm

Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte. (2017). Encuesta Bienal de Cultura. Bogotá . Obtenido de http://www.institutodeestudiosurbanos.info/dmdocuments/cendocieu/coleccion_digital/Cultura_Ciudadana/Presentacion_Encuesta_Bienal-Pinzon_Cesar-2010.pdf

6

Ponencia investigativa

Caracterización de los escenarios seportivos públicos del municipio de Quibdó.

Pedro José Mosquera Agualimpia

INTRODUCCIÓN

La educación física, la recreación y el deporte comienzan a vislumbrarse como campos de intervención para el mejoramiento de la calidad de vida de nuestras comunidades. Muchos organismos colombianos reflexionan sobre la manera de llegar a satisfacer las demandas de una sociedad que apenas está desarrollando el sector servicios. La educación física, el deporte y la recreación no escapan a esta tendencia, y es a través de la administración deportiva que se debe abordar las estrategias que nos permitan dar las soluciones más adecuadas a este sector (Gutiérrez, 1996). Por otro lado, la práctica deportiva es un derecho fundamental que el Estado colombiano debe proporcionar a todos los ciudadanos (González, 2006), por lo cual se crea en Colombia el Sistema Nacional del Deporte, reglamentado por la Ley 181 de 1995, con el objetivo de fomentar el deporte, la recreación y el tiempo libre; así mismo, la obligatoriedad del Estado de establecer mecanismos que permitan el fomento, la masificación, el desarrollo y la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre. Sin embargo, lograr una efectiva acción de promoción y desarrollo del deporte y la recreación en Colombia requiere una amplia visión de este fenómeno popular, en la que se prioricen factores como la educación física en edad escolar, el deporte de alto rendimiento y la práctica aficionada y recreativa.

OBJETIVO GENERAL

1) Caracterización de los escenarios deportivos del municipio de Quibdó.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1) Identificar los escenarios deportivos de acuerdo con su tipología en el municipio de Quibdó.
2) Determinar las características de los escenarios del municipio de Quibdó.

DIAGNÓSTICO DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS MODELOS DE GESTIÓN PARA EL DESARROLLO DEL DEPORTE EN LAS REGIONES

Los modelos de gestión son el referente y guía en los procesos de mejora en las diferentes instituciones y empresas en el mundo entero. Es por esta razón que se debe establecer un referente estratégico para caracterizar los diferentes ítems sobre los que hay que direccionar la organización para alcanzar el éxito. Esta referencia fundamental en el desarrollo de la gestión de las organizaciones permite establecer un enfoque objetivo, riguroso y estructurado; para la realización de este diagnóstico es necesario tener en cuenta elementos que integran el modelo de gestión que será base fundamental en el siguiente análisis.

EL MUNICIPIO DE QUIBDÓ

El municipio de Quibdó, capital del departamento del Chocó, cuenta con una población de 115,981 habitantes. El 35.5% son amas de casa, el 11% corresponde a empleados, de los que el 6.4% están vinculados laboralmente al gobierno y el 58.2% son personas que han optado por trabajar por cuenta propia o hacen parte de la economía informal (PDMQ, 2008). Es una zona donde la violencia se ha agudizado como consecuencia del conflicto armado en la región: violencia intrafamiliar, lesiones con arma de fuego, organización y operación de pandillas juveniles y aumento del consumo de sustancias psicoactivas son los principales problemas. Se presentan desplazamiento masivo y precarias condiciones de calidad de vida relacionada con la baja cobertura de servicios públicos, su deficiente prestación y bajo nivel educativo (Instituto Cisalva-Universidad del Valle, 2003).

De esta manera, se parte de un estudio de las características de los modelos de gestión para el desarrollo deportivo de las regiones, y se sustenta cada uno de los aspectos básicos del modelo planteado. Posteriormente, se analiza la información recolectada, se toman los aspectos más relevantes relacionados con la gestión deportiva, se compara su información con el modelo desarrollado en la base teórica y se estructura el modelo de gestión deportiva para el municipio de Quibdó. Por último, se plantean conclusiones y recomendaciones que orienten el deporte en el municipio de Quibdó, con el objeto de que se desarrolle en las mejores condiciones tanto para la comunidad como para los deportistas del nivel aficionado y profesional.

MARCO TEÓRICO

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua define modelo como el punto de referencia para imitarlo o reproducirlo; cuando se refiere a empresas, se define como en aposición para indicar que lo designado por el nombre anterior ha sido creado como ejemplar o se considera que puede serlo. Ospina (2010) plantea la gestión como las etapas del proceso administrativo de una organización: planeación, organización, dirección y control, donde se pretende determinar los errores y corregirlos. Por otro lado, Tobar (1999) la ve como un modelo de toma de decisiones dentro de la organización, es decir, la secuencia ordenada y racional en la cual debe ser planteadas y resueltas sus decisiones. Los modelos de gestión son los que orientan de manera racional y sistemática la empresa y la organización, lo que permite tomar decisiones apropiadas que la lleven a lograr los objetivos propuestos.

En general, se pueden observar algunos modelos de gestión centrados en objetivos y metas:

Gestión por políticas.

Sistema para fijar, a partir del plan estratégico a largo plazo, los objetivos y políticas estratégicas, administrativas y operativas anuales de la alta dirección y luego desplegarlas a toda la organización para que en cada departamento o sección se defina la forma y las metas particulares con que cada uno de ellos va a contribuir al logro de esos objetivos (Paz, 2005).

Gestión por procesos.

Modelo fundamentado en el mejoramiento continuo que se establece en una organización, con el objetivo de evaluar, monitorear y mejorar sistemáticamente sus procesos. Este esquema requiere que las partes se caractericen por crear relaciones coordinadas, para lograr niveles de eficacia y eficiencia en el sistema que cumplan con los tres elementos básicos de una gestión de calidad: alcanzar los requerimientos de los clientes finales, en los tiempos establecidos y a los costos presupuestados (Benavides, 2003). En el intento de afrontar los retos y necesidades de nuestro tiempo, cualquier organización deportiva, tanto pública como privada, debería definir su modelo de gestión basándolo en la calidad; desde nuestro punto de vista, esta debe ser la apuesta y el compromiso de trabajo de las organizaciones que quieran ser competitivas y busquen una proyección de futuro (Mesa y Arboleda, 2007).

Gestión de la Calidad Total (Total Quality Management [TQM]).

Modelo de gestión basado en la aplicación de la calidad total y una serie de principios y valores en busca de la competitividad y la excelencia de las organizaciones. Se compone de liderazgo, participación total, control estadístico del proceso y mejora continua. Existen tres grandes modelos de gestión de la calidad total: el modelo Deming o japonés, el modelo americano (Baldrige) y el modelo de la European Foundation for Quality Management (EFQM). Los tres modelos establecen directrices y criterios que pueden ser utilizados por empresas, industrias, administraciones públicas y otras organizaciones para evaluar sus propios esfuerzos en la mejora de la calidad.

TIPOS DE ESCENARIOS DEPORTIVOS

“Escenario deportivo: corresponde al espacio físico donde se desarrollan una o más disciplinas deportivas. Puede o no disponer de graderías, cerramientos o zonas de parqueo y servicio complementario. Tiene un nombre y características específicas de acuerdo con la disciplina deportiva para la que fue diseñado. Entre los diferentes tipos de escenarios encontramos: Estadio, coliseos, escenarios comunitarios, privados, al aire libre y bajo techo además pueden ser de instalaciones únicas (un solo deporte) o estar conformado por unidades deportivas (varias instalaciones).

Escenarios Comunitarios: escenarios propios de la comunidad construidos en su mayoría por el estado, por medio de instituciones como INDECHO, Estos escenarios están abiertos al público y son administrados por el municipio ya que los pocos recursos para su sostenimiento salen del rubo presupuestado para el mantenimiento de ellos.

DESARROLLO E INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA

A partir del año 2000 la inversión se apuntó a la Construcción, adecuación y dotación de escenarios deportivos para competencias nacionales e internacionales; Deporte de Alto rendimiento; Infraestructura deportiva; Gestión de Coldeportes; Articulación del Sistema Nacional del Deporte; Asistencia, apoyo y mejoramiento del deporte y la recreación para personas discapacitadas; Infraestructura deportiva en otras ciudades y Convenios de cooperación técnica internacional.

Se puede determinar que, dentro del presupuesto de gastos de cada vigencia, más del 90% se destina para los proyectos de inversión, especialmente a los de infraestructura; teniendo mayor porcentaje de participación los escenarios para eventos deportivos como: Juegos nacionales, Paranacionales, Juegos Suramericanos, Juegos Centroamericanos y del Caribe, Juegos Mundiales, etc. De ahí la importancia de ser sede de cualquier evento deportivo en Colombia, pues es la oportunidad para que el gobierno nacional realice grandes inversiones en obras de infraestructura tanto deportiva como infraestructura física, beneficiando a las ciudades sedes, a la organización del evento y a la población en general, pues permite que una vez realizadas estas inversiones se potencialice la práctica deportiva y se fortalezca la preparación de sus deportistas, Teniendo en cuenta que Coldeportes destina anualmente más del 90% de su presupuesto a proyectos de inversión en infraestructura, el municipio de Quibdó debe hacer énfasis en gestionar recursos para este tipo de inversión. En ocasión a que de este 90%, el 86% de la inversión se hace para las sedes de los Juegos Nacionales, Paranacionales y otro tipo de eventos deportivos, el municipio de Quibdó y el departamento del Chocó deben sostenerse en que nuestro departamento siga siendo alternativa para la realización de los juegos nacionales, pues una oportunidad para que el gobierno nacional invierta en infraestructura deportiva y le puedan quedar escenarios adecuados para la práctica y desarrollo deportivo.

Por otra parte, se debe realizar un inventario real de los escenarios deportivos existentes y de acuerdo con esto enfocarse en la formulación y presentación de proyectos de infraestructura.

ESCENARIOS ACTUALES DEL MUNICIPIO DE QUIBDÓ

COLISEO ALTERNO DE LA NORMAL

Clase de escenario: Polideportivo

Dirección: Barrio/ Niño Jesús

Ubicación: En la zona sur del municipio Quibdó.

Acceso: este escenario cuenta con 3 vías de acceso

Techo: la mina de hierro

Piso: cemento marcado para la práctica de varios deportes

Propietario: Municipio de Quibdó

Administrador: secretaria de deportes

Estado de infraestructura: se encuentra en un 75% degradado y el 25% en un Estado: regular

Instalaciones pra discapacitados: no cuenta con un área específica para este tipo de público

Diámetro del escenario: 20.7 metros de ancho por 31.70 metros de largo un total de 657 metros cuadrados

Capacidad: 700 personas aproximadamente

Deportes: Futsal, fútbol de salón, balón mano, voleibol, baloncesto.

Torneos: Juegos Supérate y pospuestas que presenta la comunidad del sector para la realización de diferentes torneos

Este escenario presenta una mejora del 50% debido a que la Institución Educativa Normal Superior se comprometió a realizar una mejora a este escenario ya que lo ocupa para actividades culturales, recreativas y clases de educación física

COLISEO DE BOXEO

Clase de escenario: coliseo de boxeo

Dirección: calle 30 Barrio/ Santana

Ubicación: En la zona occidente del municipio de Quibdó

Acceso: este escenario cuenta con 3 vías de acceso Por la calle 30 barrio santa Ana vía al aeropuerto, por el barrio porvenir y por el barrio las américas

Propietario: municipio de Quibdó

Administrador: secretaria de deportes

Estado de infraestructura: SE encuentra en un 50% óptimamente en Estado: regular y el otro 50% en un Estado: degrado

Instalaciones pra discapacitados: no cuenta con un área específica para este tipo de publico

Diámetro del escenario: un cuadrilátero con dimensiones mínimas de 4.90m dentro de las cuerdas. La superficie del ring estará a una altura del suelo mínima de 91cm y máxima de 1.22m. Las cuerdas del ring son tres con un grosor de 3 a 5 cm de diámetro.

Capacidad: 450 personas aproximadamente

Deportes: Levantamiento de pesas y boxeo

Torneos: En el año la liga de boxeo realiza 2 torneos internos.

Este escenario presenta una mejora del 65% debido a que cuenta con una persona que se encarga de estar al pendiente de este lugar, cuando este escenario no tenía nadie al cuidado era refugio para viciosos.

COLISEO WLADIMIRO GARCES

Clase de escenario: Polideportivo

Dirección: Calle 24 Nº 12B- Barrio/ Jardín.

Ubicación: En la zona oriente del municipio Quibdó

Acceso: este escenario cuenta con 3 vías de acceso una por le bario margaritas, por el barrio mito de Dios y por la vía principal del barrio jardín cerca a la escuela Melvin jhon

Propietario: municipio de Quibdó

Administrador: secretaria de deportes

Estado de infraestructura: fue remodelada en un 70% para la realización de algunas diciplinas deportivas en los juegos nacionales 2015, con camerino, oficinas y parqueadero para motos.

Instalaciones pra discapacitados: tiene una rampla que sirve para el ingreso de personal discapacitadas

Diámetro del escenario: Las medidas de la cancha de baloncesto son los siguientes 28 metros de largo, 15 metros de ancho, dentro de la cancha de baloncesto esta adecuada la cancha de voleibol ya se encuentra demarcada y cuenta con los agujeros para ubicar los postes que sostienen la malla.

Capacidad: 2.700 personas

Deportes: Baloncesto, voleibol, levantamiento de pesas, judo, porrismo, karate, acampamento juvenil, ajedrez.

Torneos: Juegos supérate, torneo interno de baloncesto cada 2 meses

En este escenarios funciona la secretaria de deporte, antes contaba con 6 organismos deportivos ahora ya cuenta con 15 entre los cuales se encuentra el equipo de baloncesto Cimarrones y el Centro de educación física, en este escenario se ha realizado encuentros como la liga DIRECTV de baloncesto y juegos nacionales.

Este escenarios tiene una mejorar del 75%, actualmente interpuso una tutela ante Coldeportes porque le proporcionaron una mala calidad del maderamen

COLISEO U.T.CH

Coliseo cubierto “Eduardo García Vega”

Clase de escenario: polideportivo

Acceso: este escenario cuenta con 2 vías de acceso, una por el barrio jardín y otra por el barrio

Medrano

Propietario: Universidad tecnológica del choco

Administrador: Isabel salaz Rengifo

Estado de infraestructura: opinantemente se encuentra en un 95% es muy buen Estado: ya el 5% es que esta en un déficit no adecuado ya que no posee una zona para discapacitado y otros factores que deben llevar un coliseo

Dirección: calle 22 N.º 18B -10 Barrio/ Medrano

Ubicación: En la zona sur del municipio Quibdó

Diámetro del escenario: Fondo: 8 m, Ancho:11,5 m, Alto: 6 m.

Deportes: Futsal, baloncesto, voleibol, tenis de mesa

Capacidad: 6.000 personas

Torneos: Torneos semestral de estudiantes del primer semestre de todas las carreras, torneos universitarios de baloncesto y voleibol, torneo de sindicatos

Este escenario es sede del club pollitos de baloncesto y es constantemente utilizado por el programa de Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deportes de la universidad, su última mejora fue hace 6 meses en el cual se cambiaron algunos reflectores y se pintó.

BIBLIOGRAFÍA

Alcaldía de Quibdó, 2008] Alcaldía de Quibdó (2008). PDMQ-Plan de Desarrollo Municipio de Quibdó 2008–2011.

[Aragón, 2006]Técnicas de dirección y marketing para entidades deportivas.

Unisport, 18 (2006),

[Arboleda, 2009]Globalización. Deporte y Desarrollo Local, 1.a, Medellín, (2009),

[Benavides, 2003]Solución de problemas y mejoramiento de los procesos. Barquisimeto. Universidad Fermín Toro, (2003),

[Benavides, 2003] Benavides, L.J. (2003). Gestión por procesos. Publicaciones.

[Coldeportes, 2013] Coldeportes (2013). Informes de Gestión Coldeportes años 2006–2013. Descargados de http://www.coldeportes.gov.co/index.php?idcategoria=65192 el 30 de mayo de 2013.

[Duque and Rodríguez, 2009] Duque, E.J., y Rodríguez, C.A. (2009). Conferencia: Modelo de Gestión para la Universidad Nacional de Colombia. Mejor Gestión SIMEGE de la Universidad Nacional de Colombia 2009.

[Garrido, 2007] Garrido, J. (2007). Modelo organizacional inteligente para la coevolución deportiva del estado Lara desde la perspectiva de la Teoría del caos. Caracas.

[González, 2006] ¿Es el deporte, la recreación y la educación física en Colombia, Un derecho fundamental? Trabajo de grado, Universidad de Antioquia, (2006),

[Gutiérrez, 1996] Administración deportiva. Revista Educación Física y Deporte, 18 (1996), pp. 101

[Gutiérrez, 2007] Fundamentos de Administración Deportiva. Universidad de Antioquia, (2007),

[Gutiérrez and Arboleda, 2004] Gutiérrez, B.J.F., & Arboleda, S.R. (2004). Contexto social y marco legal del deporte. En: Gerencia del deporte municipal.

[Paz Parra, 2005] Planeación y la dirección estratégica: futuro de la empresa colombiana. Revista EAFIT, 105 (2005),

[Mesa and Arboleda, 2005] Mesa, G.R.J., y Arboleda, S.R. (2005). Incidencia económica de los eventos deportivos.

[Mesa and Arboleda, 2007] Aproximaciones teóricas al estudio de la relación economía y deporte. Análisis Económico, 22 (2007), pp. 289-310

[Mosquera, 2007] Hacia una gestión moderna del servicio deportivo y recreativo municipal costarricense.

MHSALUD: Revista en Ciencias del Movimiento Humano y Salud, 4 (2007).

7

Experiencia Exitosa

Formación del semillero y la cantera del ciclismo Boyacense.

Orlando Guerrero Castro

RESUMEN

Los ciclistas boyacenses le han brindado a Boyacá los triunfos más grandes logrados por deporte alguno a lo largo de la historia deportiva de nuestro departamento y han representado a Colombia a nivel Internacional con grandes logros.

Las características físicas, genéticas y del entorno son ideales para que en nuestro departamento se formen los más grandes ciclistas en las modalidades de ruta.

El Gobernador de Boyacá y los Diputados de la Asamblea de Boyacá, promulgaron una ordenanza en la que se apoya económicamente el desarrollo del ciclismo en el Departamento.

Por lo anterior, presente ante Indeportes el proyecto que tenía como objetivo principal "Formación del semillero y la cantera del ciclismo en Boyacá desde la base hasta el alto rendimiento en las modalidades de pista, ruta, ciclo montañismo y Bicicrós, para niños y niñas desde los 6 hasta los 22 años".

Para el desarrollo del proyecto se implementó una organización administrativa con un enfoque estratégico teniendo en cuenta lo técnico, financiero, comunicación y logístico.

Este proyecto contó con: un programa pedagógico, contenidos del entrenamiento (medios, parámetros de cargas y métodos), en cada categoría, rama y modalidad, un plan de Formación y capacitación de técnicos y monitores, un cronograma de competencias a nivel municipal, provincial, departamental y Nacional en cada una de las categorías, ramas y modalidades, se determinaron los aspectos a tener en cuenta para la detección y selección de talentos y se fomento la práctica del ciclismo sin doping ni manipulaciones de ninguna índole, así mismo se contó con la participación de ciclistas insignes del ciclismo boyacense, padres de familia, profesores, rectores, dirigentes deportivos de Clubes y Escuelas de Ciclismo, Entes deportivos Municipales y medios de comunicación,

Los contenidos del programa permitían la formación integral del ciclista en cada una de las categorías, modalidades y ramas, teniendo en cuenta los aspectos físicos, técnicos, tácticos sociales, psicológicos y teóricos en la preparación de jóvenes deportistas.

LOGROS

Capacitación a 30 monitores, cobertura en 38 municipios, 11 provincias, instrucción a 658 niños. Competencias a nivel departamental: 20 en pista y ruta 3.800 ciclistas. 4 competencias en ciclo montañismo 224 ciclistas, 4 validas en bicicrós 404 ciclistas. Participación en competencias a nivel Nacional: Vuelta al Futuro 2016: ganador general individual y por equipos y triunfo en 3 etapas; Vuelta al porvenir 2017: ganador general individual y por equipos y triunfo en 2 etapas; Juegos Supérate: Sub-campeón Nacional en pista y Ruta.

Se iniciaron procesos de investigación en lo relacionado con la caracterización del ciclista boyacense.

Se espera continuar con el programa, con una fortaleza en el aspecto Gerencial y administrativo que permita aumentar la cobertura del programa en cuanto a: ciclistas y monitores capacitados, mayor número de ciclistas en competencias, mayor cobertura en municipios, selecciones departamentales en las diferentes modalidades y ramas masculina y femenina y continuar con investigaciones que permitan el desarrollo del ciclismo en Boyacá y Colombia.

8

Ponencia investigativa

El isomorfismo institucional como fuerza conductora del cambio organizacional.

Liliana María Cardona Mejía
lmaria.cardona@udea.edu.co

RESUMEN

Este trabajo trata la teoría institucional y el isomorfismo desde los procesos de cambio organizativo en instituciones de educación superior. Las instituciones, al igual que cualquier otra organización, en el esfuerzo por mantenerse y ser competitivas en el mercado, aceptan y legitiman ciertas prácticas que desarrollan otras organizaciones similares, lo que se reconoce como isomorfismo institucional. Este concepto se desprende de la teoría institucional y se refiere al proceso de homogenización en las organizaciones, en donde una organización se ve obligada a parecerse a otras que enfrentan las mismas condiciones ambientales (DiMaggio & Powell, 1983). Las organizaciones del deporte no son ajenas a esta realidad, dado que administrativamente funcionan igual que otras organizaciones, por lo que las teorías y principios organizacionales, son aplicables a ellas (Cardona & Padierna, 2017).

El propósito es identificar cuáles son las presiones institucionales internas y externas que obligan a las instituciones de educación superior al cambio y qué tipo de isomorfismo se presenta, para lo cual se ha desarrollado un estudio de casos múltiple (Stake, 1998; Yin, 2003) con tres instituciones de educación superior que atraviesan o han atravesado un proceso de cambio. En una primera fase, a través de un cuestionario, se analizan las situaciones y causas del cambio en las instituciones del campo de conocimiento de la educación física en Colombia y luego, a través de un estudio de casos múltiple, se analizan las presiones del entorno que las obligan al cambio y los tipos de isomorfismo que se presentan. Los resultados evidencian la presencia de los tres tipos de isomorfismo: los gobiernos nacional e institucional ejercen presiones de tipo coercitivo, otras instituciones en situaciones similares ejercen isomorfismo mimético y la conformación de grupos especializados al interior de las instituciones, ejercen isomorfismo normativo.

El trabajo genera un aporte al conocimiento desde un marco teórico útil para la comunidad académica en torno al isomorfismo institucional en su relación con el cambio organizativo, siendo un punto de partida para investigaciones futuras. Además, se desprenden unas implicaciones para directivos de instituciones y organizaciones y Órganos de Gobierno, en términos de generar rutas que puedan orientar los procesos de cambio que enfrentan permanentemente como consecuencia de las presiones del entorno.

LA TEORÍA INSTITUCIONAL EN EL MARCO DE UN PROCESO DE CAMBIO

La teoría institucional parte de la aceptación y legitimidad de ciertas prácticas en las organizaciones, que, por tanto, se adoptan para enfrentar las presiones competitivas del entorno. En este sentido, predice que las organizaciones se inclinan a imitar normas de comportamiento de otros actores en el campo. Para DiMaggio y Powell (1983) el concepto de campo organizacional es importante, el cual es utilizado para denominar aquellas organizaciones que constituyen un área reconocida de la vida institucional, es decir, producen servicios o productos similares y tienen una equivalencia tanto estructural como de conectividad. En este sentido, se va generando una línea de trabajo en donde se van incorporando diversas organizaciones que buscan encontrar políticas de mercado, grupos sociales, prácticas y formas organizacionales, que sirven de orientación y que van constituyendo un comportamiento organizacional globalizado que resulta apropiado y legitimado dentro del campo. El proceso de cambio desde esta perspectiva se dificulta, dado que se pueden cambiar las metas o desarrollar nuevas prácticas, pero en el largo plazo los actores organizacionales van construyendo un ambiente de homogeneidad que limita su capacidad de cambio. Las organizaciones no responderían a su propio entorno sino a las respuestas de un entorno de organizaciones y en este sentido, el cambio sería la excepción y no la norma, pues un proceso que emprenda una organización de manera particular sería cuestionado por tratar de salirse de su status quo (DiMaggio y Powell, 1983; Meyer y Rowan, 2006; Hessels y Terjesen, 2010).

El proceso de homogenización en las organizaciones es reconocido por la literatura como isomorfismo institucional, en donde una unidad (organización) en determinada población, se ve obligada a parecerse a otras unidades que enfrentan las mismas condiciones ambientales. En este sentido, las características organizacionales son modificadas buscando incrementar la compatibilidad con las características del entorno (DiMaggio y Powell, 1983). Desde esta teoría, el cambio se presenta en función del contexto institucional y desde tres tipos de presiones:

a) Isomorfismo coercitivo: se presenta por presiones formales e informales que se ejercen tanto dentro de la organización como desde otras organizaciones en función de la cultura y la sociedad. Por su papel regulador y de financiación, el Estado tiene un poder coercitivo en las organizaciones, especialmente en las públicas, y en ocasiones, el cambio organizativo es una respuesta a su mandato. Se adoptan procedimientos estandarizados y comportamientos que se consideran legitimados por la sociedad, creando un entorno común que puede afectar muchos aspectos del comportamiento y estructura de la organización.

b) Isomorfismo mimético: este tipo de isomorfismo se presenta cuando las metas y procedimientos de la organización son poco claros o ambiguos y se tienden a imitar conductas de comportamiento de otras organizaciones para enfrentar problemas similares. Se responde a la incertidumbre a partir de la modelación persiguiendo a las organizaciones de su campo que se perciben como legítimas o exitosas.

c) Isomorfismo normativo: asociado con la profesionalización en el sentido que se definen métodos y condiciones de trabajo desde un colectivo de miembros que comparten una profesión. Este grupo establece una base cognitiva y legítima de autonomía ocupacional y ejercen poder coercitivo y mimético, al igual que las organizaciones. Los especialistas universitarios y las redes de trabajo profesional son dos aspectos de la profesionalización que pueden generar isomorfismo, al definir y promulgar roles y conductas de comportamiento organizacional y profesional que se difunden rápidamente.

EL ISOMORFISMO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Es de reconocer el poder coercitivo que ejerce el ministerio de educación nacional sobre las Instituciones de Educación Superior (IES) y las propias IES sobre las unidades académicas, pues la ruta de la acreditación institucional y de programas se ha convertido en un tema de interés. Hay un asunto coyuntural que se genera recientemente para los programas de licenciatura del país, desde el plan de desarrollo 2014-2018 que en su artículo 222 (Congreso de Colombia, 2015), establece la obligatoriedad para las licenciaturas de acreditarse en alta calidad, lo que aumenta la frecuencia de situaciones de cambio en este sentido.

De igual manera, frente a las tendencias que se van presentando en el entorno y reconociendo que hay IES de mayor experiencia, para algunas –las de menor experiencia- el camino puede ser incierto y tienden a imitar patrones de comportamiento de otras IES del campo, que han tenido mayor recorrido. Es así como las IES de mayor experiencia, ejercen un poder mimético sobre las de menor experiencia.

También se reconoce el poder de las redes de trabajo y los grupos académicos que se forman al interior de las IES, dado que ellas promueven patrones de conducta que se van legitimando y aceptando, presentándose así un isomorfismo de tipo normativo.

Tales situaciones conducen al planteamiento de la siguiente pregunta:

¿En qué medida el gobierno nacional e institucional, a través de las políticas de aseguramiento de la calidad del Ministerio de Educación y el Consejo Nacional de Acreditación, ejercen presiones de tipo coercitivo, mimético y normativo sobre las IES?

METODOLOGÍA

Se desarrolla un estudio de casos múltiple de tipo cualitativo de acuerdo con las orientaciones de Stake (1998) y Yin (2003), con tres IES ubicadas en una fase de cambio siguiendo el modelo de Lewin (1988): preparación (unfreezing), cambio en sí mismo (change) e implementación (refreezing).

En una primera fase, se aplicó un cuestionario a directivos de IES con programas activos en el Campo de Conocimiento de la Educación Física (CCEDF) de Colombia, para identificar de manera general, las situaciones y procesos de cambio. A partir de los resultados, se seleccionaron los tres casos, uno por cada fase, desarrollando con éstos el estudio de casos múltiple. Los datos fueron recolectados a través de entrevistas semi estructuradas que se aplicaron a directivos, profesores y estudiantes de las IES seleccionadas.

RESULTADOS

En el CASO 1, preparación para el cambio, se analizó una reacreditación de programa. Fue evidente que el gobierno nacional, a través de los lineamientos expresados en el plan de desarrollo, y el ministerio de educación nacional (MEN) en acogimiento a estos lineamientos, ejercieron una presión hacia el cambio, siendo ésta una forma de isomorfismo coercitivo. La acreditación de programas de licenciatura en el país ya no es un asunto voluntario, es una exigencia cuyo incumplimiento conduce a

la cancelación de la oferta del programa, lo que fue reconocido claramente por directivos, profesores y estudiantes. Sin embargo, dejando a un lado la normativa, el MEN también ha ejercido una influencia que invita a la ruta de la acreditación, dado que destina mayores recursos para las instituciones que cuenten con esta certificación. La misma IES, ejerció también una influencia para mantener la reacreditación del programa, puesto que, al estar en la ruta de acreditación institucional, demandaba de una cantidad determinada de programas acreditados. También se evidenció isomorfismo mimético, dado que hay otras instituciones en el ámbito nacional y regional, que han sido referentes en los procesos que desarrolla este programa y se siguen sus patrones de comportamiento.

En el CASO 2, cambio en sí mismo, la situación analizada fue una acreditación de programa. Se presentaron los tres tipos de isomorfismo: el isomorfismo coercitivo dado que, aunque el programa ya había optado de manera voluntaria por la acreditación, la norma expuesta en el plan de desarrollo lo convierte en algo obligado y el no hacerlo, pondría en riesgo su supervivencia. El isomorfismo mimético se evidenció desde el seguimiento que se hizo a otras instituciones que estaban en condiciones similares, buscando alguna orientación en el proceso. El isomorfismo normativo, puesto que, al ser la educación física un área tan diversa, se configuran grupos especializados que, de alguna manera, van ejerciendo influencia en los otros para que se unan; en este caso, se vio una tendencia hacia la actividad física para la salud.

En el CASO 3, un ajuste curricular de programa, claramente, desde la perspectiva de directivos, profesores y estudiantes, el cambio obedeció a la presión que los órganos de gobierno nacional e institucional desde su normativa, ejercieron. También se evidenciaron aspectos que tienen que ver con el isomorfismo mimético dado que esta institución ha sido referente para otras instituciones. El isomorfismo normativo también se presentó desde grupos disciplinares que tratan de lograr ciertos patrones de comportamiento desde su saber específico.

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

La literatura ha mostrado cómo la intensa globalización ha permeado la educación superior, obligando a que las IES se enfrenten permanentemente a procesos de cambio para dar respuesta a las demandas del entorno (Casani y Rodríguez, 2015) y sobrevivir en un mercado que cada vez se hace más competitivo. Las IES, más allá de sus procesos misionales, se han ido convirtiendo en actores organizacionales y eso ha hecho que las políticas de gobierno del orden nacional e institucional se vuelvan cada vez más exigentes, generando una serie de retos para ellas.

También se halla en la literatura que una de las causas más comunes del cambio es la necesidad de responder a las tendencias del entorno, cada vez más competitivo y globalizado (Nadler y Tushman, 1997; Raineri, 2001; Guowei, 2007; Hoogendoorn et al., 2007; Sandoval, 2014). Esto fue evidente en el estudio, donde dichas tendencias llevaron a las IES a emprender cambios en respuesta a las presiones del gobierno nacional, desde la nueva normativa que surge en relación con el funcionamiento de los programas, y del gobierno institucional, en el afán de mejorar y ser competitivas en el entorno de la educación superior. Podría decirse que la causa principal gira en torno a las políticas que, desde los órganos de gobierno, a través del Ministerio de Educación Nacional y el Consejo Nacional de Acreditación, se establecen, puesto que finalmente las presiones que ejerce la propia IES están dadas en el afán de responder a esas directrices

En los tres CASOS fueron evidentes las presiones de tipo coercitivo que ejerce el gobierno nacional e institucional, sin embargo, las presiones de tipo mimético fueron más evidentes desde los patrones de conducta de otras IES y redes académicas y, las de tipo normativo, desde los grupos especializados que se conforman al interior de las IES, por tanto, los hallazgos permiten formular las siguientes proposiciones en respuesta a la pregunta establecida:

P1: El gobierno nacional e institucional, a través de las políticas de aseguramiento de la calidad del Ministerio de Educación y el Consejo Nacional de Acreditación, ejercen presiones de tipo coercitivo en las IES.

P2: Los procesos de cambio seguidos por las IES de mayor experiencia y la participación en redes académicas ejercen presiones miméticas sobre las IES de su entorno.

P3: La existencia de grupos especializados dentro de las IES ejercen presiones normativas.

BIBLIOGRAFÍA

Cardona Mejía, L. M., & Padierna Cardona, J. C. (2017). Administración y gestión de organizaciones deportivas. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.

Casani Fernández de Navarrete, F., & Rodríguez Pomeda, J. (2015). Cambios y tendencias en la educación superior: los retos para la universidad. Encuentros Multidisciplinares, 17(49), 1–10.

Congreso de Colombia. (2015). Artículo 222. Ley 1753 de 2015. Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. DO 49538.

DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron cage revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. American Sociological Review, 48(2), 147–160.

Guowei Jian. (2007). Unpacking Unintended Consequences in Planned Organizational Change: A Process Model. Management Communication Quarterly, 21, 5–28. https://doi.org/10.1177/0893318907301986

Hessels, J., & Terjesen, S. (2010). Resource dependency and institutional theory perspectives on direct and indirect export choices. Small Business Economics, 34(2), 203–220. https://doi.org/10.1007/s11187-008-9156-4

Hoogendoorn, M., Jonker, C. M., Schut, M. C., & Treur, J. (2007). Modeling centralized organization of organizational change. Computational and Mathematical Organization Theory, 13, 147–184. https://doi.org/10.1007/s10588-006-9004-5

Lewin, K. (1988). La Teoría del Campo en la Ciencia Social. Barcelona: Ediciones PAIDOS.

Meyer, H.-D., & Rowan, B. (2006). Institutional Analysis and the Study of Education. The New Institutionalism in Education, 1–13.

Nadler, D. A., & Tushman, M. L. (1997). Competing by Design: The Power of Organizational Architecture (2nd editio). New York: Oxford University Press.

Raineri, A. (2001). Administración del cambio organizacional en empresas Chilenas. Estudios de Administración, 8, 1–40.

Sandoval Duque, J. L. (2014). Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor. Estudios Gerenciales, 30(131), 162–171. https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.005

Stake, R. (1998). Investigación con estudio de casos. Madrid: Ediciones Morata.

Yin, R. K. (2003). Case study research: design and methods (3rd ed.). California: Sage Publications.

9

Ponencia investigativa

Los procesos de selección y contratación a partir del clientelismo en una empresa pública del sector Deportes de Medellín.

Mario Augusto Gómez Sánchez

INTRODUCCIÓN

Las empresas son las personas que trabajan para ellas, por lo tanto, los resultados de una organización están en relación directa con el desempeño de quienes laboran para ellas. La alta dirección, además de estar vigilante de los resultados de la organización, debe estar atenta, a que las condiciones de trabajo de sus empleados sean las adecuadas, para que los resultados obtenidos sean los esperados.

La administración de recursos humanos ha estado presente no solo desde las primeras formas de organización, sino desde que surgieron las más primitivas formas de relación de dominio de una persona sobre otra con un interés específico. Sin embargo, la manera de relacionarse lleve cientos de años en la actividad humana, no significa que hoy, en pleno postmodernismo, se ejecuten en general de forma adecuada. Específicamente hablando del ámbito empresarial, la gerencia no siempre cuenta con los conocimientos y las herramientas para realizar una gestión apropiada. Desde principios del Siglo XX, teóricos y observadores del fenómeno humano han propuesto modelos con el ánimo de facilitar este tema y han formulado rutas para la administración conveniente de las personas, orientadas a que estas ofrezcan los resultados esperados en las organizaciones (Morga 1999, Chiavenato 2009, Bédard 2003, Robbins 2008, & Saldarriaga 2013). Estas herramientas están al alcance de todos, y según el tamaño de la organización, el producto o servicio que ofrecen, la cultura que tienen, los propósitos estratégicos que persiguen, el mercado foco, etc.; los gerentes adoptan y adaptan un modelo que se ajuste a las necesidades de su empresa.

El propósito de esta investigación es hacer una descripción de los procesos de selección y contratación en una empresa pública del sector del deporte, buscando proponer alternativas a los procesos de la gestión humana. Por lo tanto, es importante definir el proceso de gestión humana ajustado a sus necesidades para que cumpla con un rol más estratégico.

En el presente trabajo, se aplicará los conocimientos adquiridos en la Maestría en Desarrollo Organizacional de la Universidad EAFIT, y el propósito es dejar algunas recomendaciones para los subprocesos de gestión humana en el sector del deporte. Esta investigación iniciará con la consulta de unos referentes conceptuales que proporcionará el piso para identificar el problema propuesto; luego se llevará a cabo todo el análisis de cada uno de estos referentes y el diagnóstico preliminar, para culminar con una descripción de los procesos de selección, identificar las percepciones y proponer alternativas para las entidades públicas del deporte.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Cuando hablamos de administrar a las personas estamos realmente hablando de seres humanos que piensan y sienten. Administrar bien el recurso humano ha llevado a que las organizaciones alcancen el éxito y cumplan con sus objetivos. Si bien, debemos tener presente los avances tecnológicos, la globalización de los negocios, los cambios por alcanzar la calidad y la productividad; el gran disentimiento y la principal situación competitiva de las empresas son los individuos y son ellos, quienes fortalecen la innovación, lideran, motivan, comunican y administran los negocios de las empresas (Robbins, 2008).

Las organizaciones y en particular gestión humana, tiene varios interrogantes de cómo seleccionar el personal más talentoso; existen diversas dudas y es el caso de Mora et al. (1995) cuando expresan que "el proceso de selección es una secuencia de pasos a realizar, con la finalidad de obtener aquella persona que reúna los requisitos necesarios para ocupar determinado puesto" (p.74).

Igualmente, es muy importante retomar el concepto de clientelismo, que hará parte de las categorías principales de análisis de esta investigación y que ambos términos (selección, contratación y clientelismos) serán los conectores fundamentales para entender el problema investigativo.

En el expresar diario se ha considerado una utilización exagerada de la palabra clientelismo, convirtiéndolo insuficiente para entender y argumentar el término clientelista; esto quiere decir que hay un canje de favores, donde dos personas poseen desigualdad en autoridad y en carencia de recursos.

El origen del término clientelista es considerado un suceso social y político, analizado por científicos sociales de diversas disciplinas, Fustel (1864); Mommsen (1854); Mousnier (1907); & Gramsci (1891). ya que, se entiende en periodos de poca modernización, es importante manifestar que este fenómeno también se da en países desarrollados y con estructuras políticas modernas.

Los primeros estudios efectuados por antropólogos, Friedrich (1927); tendieron a considerar primero las comunidades meridionales de Europa, México y Asia. Posteriormente, los científicos sociales y los especialistas en politología en este caso Parson (1902); & Tonnies (1855) ampliaron este concepto de las relaciones que hay dentro de los movimientos políticos en las naciones modernizadas y en proceso de industrialización, luego los historiadores empezaron a involucrarse en dicha discusión, lo que ha permitido tener múltiples saberes sobre el tema. (Moreno, 1999).

Con la inquietud de seguir fortaleciendo el sector del deporte y con el resultado que se espera obtener de esta investigación, la intención es propiciar elementos para mejorar los conocimientos, que posteriormente se conviertan en insumos para las organizaciones deportivas, y proponer herramientas administrativas para el subproceso de ingreso, que luego se recompensarán con equipos humanos más competentes, para exponer e implementar sistemas de selección y contratación ocupacional del talento humano para el deporte.

De acuerdo con lo anterior y con el objetivo de facilitar la toma de decisiones motivando a una reflexión a futuro, a la realidad actual de las organizaciones, a la dinámica presente de las áreas de gestión humana, se hace necesario definir mejores estrategias para los directivos del de- porte con el fin de desarrollar y garantizar el personal competente para las empresas Deportivas.

Además de fortalecer una propuesta que minimice el clientelismo en el deporte y que responda a las nuevas dinámicas organizacionales, se hace necesario llevar a cabo cambios administrativos que contribuyan a mejorar la productividad y la calidad en los procesos de gestión humana. La inquietud nace de la realización del anteproyecto y de la formulación de la pregunta investigativa ¿Cuáles son los efectos del clientelismo en la selección y contratación de entidades públicas del sector del deporte en Medellín? al igual que todos los fundamentos teóricos aprendidos en la especialización en gerencia del desarrollo humano y con la inquietud de propiciar para el sector nuevas herramientas que fundamenten los procesos de selección y contratación.

Posteriormente, se evaluó la opción de indagar sobre esos impactos que pudiese generar el clientelismo político en las entidades deportivas, luego se establecieron los parámetros del proyecto y con las asesorías del docente, se pudo identificar que el trabajo tenía criterio para ser parámetro de investigación, se realizaron consultas académicas con el objetivo de tener una percepción y una posición objetiva, sobre los referentes conceptuales y a partir de estos se consideró que el trabajo aportaría en aclarar "los efectos del clientelismo en los procesos de selección y contratación", adicionalmente se reitera la importancia que tendrá esta investigación para el sector y las posibles herramientas que puedan surgir de este proceso.

Con esta propuesta se evaluará cuáles han sido los aportes académicos, la aplicabilidad de los procesos de gestión humana, específicamente en el sector del deporte.

ANTECEDENTES CLIENTELISMO

El propósito de este numeral es expresar el estado de arte de las líneas de investigación sobre la influencia del clientelismo en procesos de selección. Para ello, se presentan los distintos antecedentes de autores que son referentes y han investigado sobre el tema propuesto; a partir de explicar las siguientes categorías: objetivo de la investigación, referentes teóricos, tipos de aprendizaje, población participante, técnicas para la recolección de las novedades en la investigación, clasificación y tipos de estudio, sus principales hallazgos y por último las conclusiones.

En la investigación que lleva por título Clientelismo, procesos electorales y cargos públicos, Mosquera (2014, pp.1-36) estableció, si el clientelismo incidió en los procesos electorales y nominación a cargos públicos en el departamento de Quibdó entre los años 2007 – 2011.

Según el autor en esta zona del país los cargos públicos no se acceden por burocracia sino por prácticas clientelares. En este departamento de Colombia, los ciudadanos tienen a adherirse a los canales de acceso al poder, quienes son los titulares del ejercicio funcional del estado, debido a que el mismo, tiene unos fines esenciales, los cuales se cumplen a través de políticas públicas, que ejecutan las personas que dirigen los gobiernos y los partidos se posicionan en los cargos, a través de las llamadas cuotas de participación.

Igualmente, la investigación realizada es de tipo cualitativa, su objetivo fue realizar un análisis de los procesos electorales en el municipio y las vacantes de los cargos públicos, con el fin de entender cómo se comporta el clientelismo.

Sus fuentes primarias se analizaron en los archivos de planeación, la Secretaria de Servicios Administrativos, la gaceta del concejo municipal y la información de campo se obtuvo del DANE.

El municipio de Quibdó posee una población aproximada de 120.312 habitantes; el 93.30% de la población es afrodescendiente y el 2.30% mestizo. Así mismo, el 1.4% son indígenas. Un complemento a la investigación se optó a través de entrevistas que se aplicaron a los actores de relevancia, los integrantes de partidos políticos, concejales y funcionarios de la administración.

Al igual, se evidenció el atraso del territorio Chocoano, se recomienda brindar mejores condiciones a la población; que se establezcan políticas públicas que intervengan las distintas problemáticas de la zona; con el objetivo de acrecentar la calidad de vida en las personas y garantizar que los recursos tengan una buena destinación, permitiendo que haya una democracia justa.

De manera breve, se diferencia de presente, debido a que su proyecto tiene el propósito revisar los efectos del clientelismo en los procesos electorales y cómo estos intercambian favores extra oficialmente por ser nominados a cargos públicos; de modo similar se puede decir que la propuesta tiene cierta relación en el concepto del clientelismo desde un fenómeno que busca en diversas ocasiones, intercambiar favores de tipo político.

Tal como aduce Mena (2017, pp.1-62) en su investigación, Deporte e identidad étnica en perspectivas de la política pública, planteando que las comunidades negras en el Departamento del Chocó han sufrido el abandono, marginalización, el conflicto armado y el olvido por parte del gobierno, cada uno de estos conflictos provoca la exclusión social y la explotación económica de este territorio del país.

Pese a esta situación que viven las negritudes, se han destacado en varios campos de lo social, lo deportivo y lo cultural. La región pacífica de Colombia es donde ubicamos la mayor parte de la población afro, según cifras del DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas) en el 2015 la región presento los mayores índices de pobreza, encabezados por el chocó con el 68%, luego el Cauca con 62.1%, el departamento de Nariño 50.8% y el Valle del Cauca 26.9%.

No obstante, a los antecedentes anteriores, se analizó el trabajo realizado por la fundación espíritu indomable del municipio de Quibdó, en el barrio San Martín, cuyo propósito fue realizar una intervención donde el deporte y la educación sean el camino para la formación en valores y una oportunidad de vida para la comunidad.

En síntesis, la investigación utilizó el “triángulo de la violencia” de la teoría de conflictos de Galtung (2003, p.75) para describir en forma de etnografía un contexto sobre las capacidades y habilidades de los niños que practican Taekwondo. Con la información recolectada desde los componentes cualitativos y cuantitativos se establecieron estrategias para su análisis y su aplicabilidad.

En resumen, la crítica va dirigida al gobierno Nacional, específicamente a las entidades que administran el deporte, por el incumplimiento de una política pública, impulsada desde Coldeportes nacional en el año 2011, de todos modos, Coldeportes Nacional manifestó que en el año 2019 el estado colombiano será reconocido por el desarrollo en sus políticas y en los programas recreativos, deportivos, actividad física y educación motriz, como impulsadora en el desarrollo social y económico integrando todas las regiones del país. Toda esta relación sistemática de información y a tal efecto, el investigador manifiesta no seguir pensando en una política pública, pero si, continuar apoyando el trabajo que realiza la fundación, cuyo propósito es utilizar el deporte como un fin, en la construcción de una identidad para la población negra del departamento del Chocó.

A diferencia de lo expresado, el objetivo es mostrar como las comunidades étnicas en el Municipio de Quibdó, han sufrido el abandono y en muchos casos la marginalización por parte del estado. Pese a esta situación el autor pretendió demostrar cómo el deporte y la educación son mecanismos de transformación cultural y social.

Por consiguiente, este proyecto retoma algunos principios que establece la ley del deporte de 1995, que servirán como fuente de consulta. De otro modo, se considera que hay poca similitud entre ambos proyectos, independiente que se hable del sector del deporte, inclusive el método es un estudio de caso, con componentes mixtos cualitativos y cuantitativos.

Así mismo Cerdas (2014, pp.311-338) en su investigación El clientelismo político: Una revisión de conceptos y sus usos. Procura definir el término clientelar, dentro de las ciencias humas, en el contorno de los países de América latina y a nivel internacional, donde el propósito es aclarar sus componentes esenciales desde un punto de vista teórico según las distintas épocas y el aporte de cada una de las ciencias sociales que lo han abordado como proceso de estudio.

El origen del clientelismo es considerado un fenómeno sociopolítico, aunque es asociado con frecuencia a estadios de poca modernización, es importante manifestar que este fenómeno también se da en países desarrollados y con estructuras políticas modernas.

Es pertinente precisar que el término se encuadra específicamente al clientelismo político, refiriéndose a los sistemas o partidos políticos; retomando un primer acercamiento conceptual se define el clientelismo como:

Tipo de relación interpersonal, o cara a cara, en la que intervienen el patrón, de un lado, y sus clientes de otro, uno y otros envueltos en una relación de intercambio que beneficia a las dos partes, pero también un intercambio desigual o asimétrico, disfrutando el patrón de una situación de partida ventajosa frente a sus clientes, cuya ayuda necesita, sin embargo, para mejorar su posición frente a otros patrones. (Garvia, 2011, pp.20-21)

El clientelismo se concibe en lo político, un sistema de intercambio de favores, donde los altos cargos políticos a través de su poder manipulan contratos, a causa del sustento eleccionario. (Trotta, 2003). (Citado por Cerdas, 2014, p. 313)

Para tal efecto, se tuvo como referente poblacional las zonas marginales de la República de Costa Rica, oficialmente reconocida como una nación organizada por siete provincias y geográficamente ubicada en América Central; en la década de los años ochenta; sus resultados consistieron en entender que el clientelismo tiene un momento de separación entre el patrón, o sea independiente que sean de otro partido político, las relaciones pueden cambiar cuando existe competitividad electoral Badilla & Cerdas (2009).

Es decir, las personas buscan una respuesta a sus necesidades básicas, los intermediarios se motivan por mantener su empleo con el estado y el patrón, el interés es permanecer con su poder y continuar con sus propósitos estratégicos. Por consiguiente, la diferencia más significativa de la presente propuesta es el término, o sea, el propósito es identificar si el concepto clientelar ha sido fuente de investigación en entidades públicas del deporte.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Para Ocampo (2017, pp.1-91) en su trabajo titulado los factores asociados con la toma de decisiones en los procesos de selección de personal, identificar y gerenciar las habilidades humanas, es una de las particularidades más importantes de una organización y es considerado, uno de los desafíos claves para los responsables de administrar las capacidades de las personas y, en consecuencia, para definir acciones en las empresas.

Del mismo modo, el conocimiento de las organizaciones debe estar articulada con la estrategia del negocio que hace parte fundamental de las acciones de valor y ser una propuesta diferente al entorno y por ende a su competencia, las experiencias reales que se originan de dichos conocimientos culturales y por lo cual perjudican a los individuos requieren ser puntuales, distintas y claras. A razón de lograr dichos objetivos es indispensable proyectar un conjunto de saberes culturales que fomente el compromiso entre los accionistas, la empresa y sus empleados, es decir, un “gana a gana” para el negocio, buscando que sean sinérgicos y compatibles.

En gestión humana aparecen distintas descripciones a raíz de lo que es el desarrollo de la selección, para Mora et al. (1995, p. 74) “el proceso de selección es una secuencia de pasos a realizar, con la finalidad de obtener aquella persona que reúna aquellos requisitos necesarios para ocupar un determinado puesto”

En consecuencia, esta investigación de tipo cualitativo y de carácter descriptivo; cuya información fue recolectada por la aplicación de un cuestionario a los administradores, que busco indagar sobre los elementos determinantes en las decisiones para la selección de los aspirantes; el estudio, abordo un tratamiento epistémico a partir de un enfoque subjetivo y con un conocimiento propio de la población referente.

Es decir, se desarrolló con una población de diez personas, de sexo masculino y femenino, con un promedio de edad de 28 a 47 años aproximadamente, este grupo de administradores son profesionales en diferentes ramas del conocimiento, tiene a su cargo la administración de los puntos de venta y la finalidad de la investigación fue identificar los elementos que inciden en la toma de decisiones en el momento de la contratación por parte de los administradores; los resultados más prevalentes están asociados a la experiencia en temas administrativos, el 80% de los indagados llevan un promedio de cinco años en el puesto de trabajo, y los demás empleados períodos de tres y un año aproximadamente; el 60% no tienen la suficiente experiencia en los procesos de selección y el 40% adicional, lleva de uno a diez años.

Con tal propósito, el área de talento humano se considera aliada para la estrategia de la empresa, el proceso de selección seguirá en la búsqueda de herramientas para su confiabilidad con el objetivo de optimizar una mejor decisión. En otras palabras, si comparamos ambas propuestas lo más parecido, es el proceso de selección cómo instrumento que se utilizará para identificar que las personas seleccionadas reúnan los suficientes requisitos para su contratación y el otro aspecto, es la escogencia bajo un modelo por competencias.

Como resultado, Espinal & Trujillo (2018, pp. 1-11) exploraron, qué el tipo de vinculación laboral predice el nivel de bienestar subjetivo en los empleados de una entidad pública. Que los efectos de la vinculación sobre variables psicosociales no han sido muy estudiados y las referencias actuales se han realizado en empresas privadas.

Los resultados no permitieron confirmar la hipótesis de estudio, se encontró diferencias estadísticas en la comparación de los resultados, esto indica que el tipo de vinculación no afecta los niveles de bienestar de las personas.

El trabajo es una esfera de la vida a la que somos susceptibles de adaptarnos, que a pesar de haber conseguido el trabajo y bajo la vinculación deseada, terminamos acostumbrándonos a la novedad y a las condiciones del nuevo trabajo. Liubomirky (2014) logra resumir en una frase: “la felicidad no proviene de afuera de nosotros; habita en nuestro interior” (p.157)

La recolección de los datos se realizó vía online, cada persona firmó el consentimiento informado, según lo establece la ley en Colombia, las encuestas se realizaron a personas vinculadas a una entidad pública Municipal, pertenecientes a diversos tipos de contratos laborales (Carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales, y los contratos de prestación de servicios.) y la muestra fue caracterizada por la edad, sexo, estado civil y tipo de vinculación.

En definitiva, las personas se adaptan a las condiciones que se enfrenten, esto significa que si una persona es contratada por prestación de servicios puede encontrarle sentido a su empleo, así mismo los investigadores encontraron que el tipo de vinculación no incide en el bienestar subjetivo de las personas, lo cual puede deberse a que la percepción de bienestar y felicidad hacen parte de situaciones de la vida y no sólo la condición laboral.

De otro modo y a diferencia de la presente, lo más relevante que se observa con el presente proyecto es la identificación de las variaciones psicosociales dependiendo del tipo de contrato en un grupo de 333 personas que se evaluaron vía online, es decir, a diferencia de esta, la propuesta se sustentará en una entidad del deporte, para analizar los efectos en la selección y contratación a partir del clientelismo.

Para Botero & Gómez (2016, pp.1-150) la aplicación y efectos de la entrevista clínica en los procesos de selección de personal en la ciudad de Medellín, tiene como propósito establecer credibilidad en el momento de realizar una entrevista de selección individual ajustada a cada realidad organizacional, es objetivamente una especie de investigación tal como lo plantea Acevedo & López (1998, p.10), ya que su pretensión es la construcción de un sentido social de la conducta individual a través de la obtención de información.

En otras palabras, interpretado por Goodale (1998) la entrevista de selección es la más usada en el medio de la Gestión Humana, la más investigada y a la vez la que falla con mayor frecuencia.

Es decir, como lo manifiesta Goodale “cabe preguntarse, ¿qué falla, la entrevista o el entrevistador?, ¿la aplicabilidad del instrumento o el uso que se le da?, ¿la pertinencia del tipo de entrevista realizado? o ¿la formación de los psicólogos? Todos los elementos mencionados en las preguntas pueden influir en la confiabilidad de la entrevista de selección de personal.

En el campo social la presente investigación tiene una alta importancia, ya que en las entrevistas se puede evidenciar el componente humano dentro de la selección, donde se reconoce al candidato por sus características, competencias y habilidades, más que por su apariencia.

Estos resultados podrán orientar los procesos de selección hacia una inclusión más amplia, ya que en su aplicación no interfieren factores como: la imagen personal, los prejuicios socioeconómicos, condiciones de salud, edad, raza, entre otros.

El objetivo de este proceso es la comprensión de los efectos en las entrevistas psicológicas en los procesos de selección; el uso de esta herramienta clínica podría mejorar la transparencia, confiabilidad, claridad y evitar factores de discriminación por el entrevistador debido a percepciones, sesgos y consideraciones de tipo personal.

Por consiguiente, la investigación posee un enfoque cualitativo, es holística, abierta, además es interactiva y reflexiva, completando lo anterior el diseño es transeccional o transversal ya que la recolección de los datos se hace en un momento único, el alcance es descriptivo y su método es fenomenológico. Hernández & Sampieri et al. (2010).

Los encuestados fueron psicólogos clínicos, responsables del proceso de selección de las empresas, jefes de pregrado de psicología, estudiantes de psicología, cuya muestra se realizó a 13 profesionales.

Por tal motivo, en los procesos de selección, es importante realizar la entrevista de selección individual y la clínica, ya que ambas aportan en la confiabilidad del proceso. Con respecto a la necesidad de utilizar el método clínico y el método tradicional en los procesos de selección, Mullins & Davis (1981) establecen que es necesario desarrollar un procedimiento sistemático para conducir una entrevista de selección y debe estar compuesto por tres factores: Análisis del puesto, organización de formato de preguntas, sistema de mantenimiento de registros y evaluación periódica.

Por consiguiente, la tesis tiene el propósito de establecer una cuota de credibilidad en el momento de realizar una entrevista de selección clínica que se adapte a las exigencias corporativas de las organizaciones; ahora bien, analizando una posible diferencia, se considera significativa, debido a que el trabajo propuso verificar la importancia de la entrevista clínica como un método para garantizar un buen proceso de selección; más aún, hay un punto de encuentro conceptual cuando (Botero & Gómez) hacen un análisis teórico sobre la historia de los procesos de selección, que servirán de fuente de consulta para la investigación.

Hernández (2012, pp. 173-186) igualmente, tiene el propósito revisar cuales son los mecanismos utilizados para los procesos de selección, que siendo objetivos delimitan desde el momento del ingreso y desde el perfil que desea la empresa.

Para el desarrollo de las entrevistas se remitió a Guber (2001) quien conoce el carácter reflexivo de la entrevista, donde el entrevistado y el entrevistador logran un estado de confianza. Así mismo, es importante traer un concepto reiterado por Hernández y tiene que ver con la ética de los profesionales, citado por Hortal (2002).

Aún así, es cuestionar las prácticas que se realizan en los procesos de selección y los efectos de denominación de poder, debido a que no tienen un sustento ético, de la misma manera, estos mecanismos generalmente son traídos del extranjero y de difícil aplicación, entre ellos están el Polígrafo, la grafología y los centros de simulación.

Así mismo, se realizaron entrevistas de profundidad, de carácter reflexivo; se utilizó el método etnográfico, las encuestas se realizaron con dos grupos focales, incluyeron personas de empresas privadas y del sector público, que en su momento fueron elegidas en las empresas cuando realizaron procesos de selección y otras que no, la información se realizó a partir de la hermenéutica, el análisis del discurso, la interpretación y el enfoque fue de tipo cualitativo.

Para el análisis de los contenidos, (Hernández, 2012) trabajo varios teóricos cómo: Hortal (2002); Pena (2004); Cotina (1995 – 2005) & Foucault (1980 – 2005)

En conclusión, se evidencian intimidaciones de algunos de los participantes, estos procesos carecen de un sustento ético, los procesos de selección son demorados y no hay herramientas legislativas que regulen los diferentes mecanismos de selección, la intención es que estos instrumentos sean más respetuosos y contribuyan a los lineamientos y políticas de la organización.

En sentido similar, se puede definir que ambas propuestas tienen una afinidad en los términos de selección y sobre el concepto de ética; para ello, es fundamental tenerlo presente cómo un elemento validador cuando se habla de clientelismo.

Zarazúa (2013, pp.67-79) Pretende identificar las técnicas y los procedimientos que requiere la administración del recurso humano y su vinculación con el logro de las estrategias corporativas, con el propósito de buscar alternativas que ayuden a mejorar el desempeño.

Es decir, el proceso de selección es la parte más importante para que haya buenas relaciones laborales, esto significa que no hay trabajadores malos, sino mal seleccionados. Los empresarios desconocen cuales son los procedimientos que se deben establecer para la selección de un candidato a ocupar un cargo en una empresa, se cree que es solo realizar una entrevista y no se comprende, que se requiere de un análisis que identifique los conocimientos, habilidades y actitudes que debe reunir dicho candidato.

A tal fin, el autor no especifica el método, pero se deduce que es un estudio de caso, basado en entrevistas, con un enfoque cualitativo; la muestra se realizó para 74 empresas del sector manufacturero y de servicios, estas, se clasificaron en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas pertenecientes al Distrito Federal de México.

En conclusión, las empresas del sector manufacturero y de servicios, a pesar de que realizan procesos de selección, no aplican pruebas de idoneidad, ya sean de conocimiento, habilidades, aptitudes o actitudes, simplemente se basan en la revisión de la hoja de vida y las entrevistas.

De manera breve, en ambas propuestas se encontraron diferencias significativas por el contexto y la población, pero el autor tiene elementos importantes que servirán para consolidar argumentos en los procesos de selección. Naranjo (2012, pp. 83-114) Pretendió demostrar, si en las empresas medianas del Departamento del Atlántico especialmente de su capital Barranquilla, realizan mecanismos y procesos de selección de forma equitativa y responsable, respetando las directrices organizacionales.

De otro modo, los departamentos de gestión humana se ven influenciados por las decisiones de los accionistas o administradores, conllevando a que no haya trasparencia en los procesos de contratación. Por tal motivo estas prácticas han generado inconformidad por parte de los aspirantes, llevándolos a conseguir un padrino para que les ayude en agilizar el ingreso a la empresa que aspiran trabajar.

Por consiguiente, no hay una aclaración del método, pero se puede interpretar que utilizo el modelo de encuesta y entrevista, con un enfoque cualitativo. Su propósito fue estructurar un proceso de selección, basado en modelos de competencia, que permitan identificar la capacidad productiva de las personas seleccionadas; la información fue suministrada por la cámara de comercio en el año (2008) y por su parte, estuvo presente la entidad responsable del análisis y difusión de las estadísticas en Colombia llamada DANE, quien aporto información para el año (2005).

La muestra fue aleatoria para 260 organizaciones, se propuso dos ejemplos de planillas y un modelo para entrevistar a las personas, estas, fueron realizadas por los jefes de recursos humanos, permitiendo estimar la objetividad y la posición de las empresas encuestadas.

Luego de verificar los resultados, se puedo concluir que los procesos de reclutamiento y contratación se hacen por las recomendaciones personales, ósea no hay trasparencia en el proceso. En síntesis, el 54% de la población encuestada manifestó que sus competencias no son valoradas, las personas seleccionadas son escogidas en su mayor parte por recomendación. Por otra parte, las empresas temporales tienen mejor establecido sus procesos y son más rigurosas a sus políticas y las medianas empresas no tienen definido y organizado un Departamento de recursos humanos.

La diferencia más significativa, son las empresas privadas que sirvieron de muestra para el proceso de investigación. Y la similitud se considera poca, pero se pueden extraer elementos que servirán de sustentación teórica y de consulta en este proceso investigativo.

Campos (2014, pp. 15-22) Analiza los diferentes elementos de la contratación del recurso humano en la función motriz y la actividad deportiva en España.

Los resultados muestran que los elementos del convenio colectivo, la categoría, tipología, duración del contrato, periodos de prueba y los preavisos, carecen de información en el momento de la contratación en las empresas de actividad física y deporte, lo que conlleva a un incumplimiento del decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la ley del Estatuto de los trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo principalmente así cómo algunos aspectos determinados en la ley 7/2007, de 12 abril, del estatuto básico del empleo público.

Dolan, Valle, Jackson & Schuler (2003) demostraron la importancia de comunicarles a los empleados, las condiciones organizativas y laborales de su desempeño y el empleador debe estar dispuesto a responder las dudas, con el propósito de evitar que haya desorientación y el empleado se le proporcione adaptabilidad y permanencia en la organización.

Igualmente, se realizaron entrevistas estandarizadas por medio de cuestionarios de corte transversal, la información se recogió en todas las comunidades autónomas de España en el año 2011. Las entrevistas se realizaron en forma individual a un grupo de 2500 personas seleccionadas en instalaciones deportivas. Además, se realizó análisis descriptivo univariable, bivariable y inferencial a través de tablas de contingencia, mediante el paquete informático de programas SPSS para WINDOWS (V19.0)

En pocas palabras, la investigación tiene el propósito de hacer un análisis de los diferentes elementos de contratación para profesionales que trabaja en organizaciones de actividad física y deporte, revisar si estos elementos son comunicados a las personas en el momento de su incorporación laboral, la investigación es muy distinta al objetivo de la presente propuesta y uno de los aspectos tiene que ver con el método utilizado por Campos (2014) referente al análisis inferencial a través de tablas de contingencia, mediante el paquete informático de programas SPSS para WINDOWS (V19.0)

De todos modos, ambas propuestas se pueden conectar de modo similar, por los conceptos deportivos, más aún cuando la investigación tuvo un contexto en organizaciones públicas y en empresas del sector deportivo.

OBJETIVO GENERAL

Describir los procesos de selección y contratación en una organización del sector público de Medellín, con el propósito de comprender como son influenciados por el clientelismo político, mediante la implementación de entrevistas semiestructuradas con una orientación hermenéutico.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1) Describir los procesos de selección y contratación llevados a cabo en una entidad pública del deporte en Medellín.
2) Identificar las percepciones en torno al clientelismo que tienen los empleados y ex empleados de una organización pública deportiva de Medellín.
3) Analizar las razones que tienen las organizaciones públicas del deporte para seleccionar y contratar personas a partir del clientelismo.
4) Describir las conclusiones con base en los referentes teóricos de la investigación y proponer alternativas para las entidades públicas del deporte cuando realicen procesos de selección y contratación.
5) Implementar entrevistas semiestructuradas con una orientación hermenéutica con el objetivo de obtener información relevante para la investigación.

JUSTIFICACIÓN

La gestión del talento humano representa un factor clave para el buen desempeño organizacional. El sector del deporte es altamente competitivo en términos del recurso humano, por lo tanto, se hace necesario una efectiva administración de estos en términos salariales, de bienestar, capacitación y formación, como estrategia para evitar problemas de rotación.

Esta propuesta tiene el objetivo de identificar el estado actual ocupacional del talento humano en el sector del deporte. La presente investigación analizará los efectos que pueden producirse por el clientelismo en el momento de la selección y la contratación. En este sentido, varios autores como Kliksberg, (1985) con su enfoque mecanicista, Weber, (1991) con su mirada burocrática, Chiavenato, (2007) con las políticas y prácticas, entre otros, enfocan la gestión humana como una gestión de recursos humanos de manera que lo que interesa es el desempeño de forma eficaz y eficiente para el logro de los objetivos (Saldarriaga, 2013).

De otro lado, los logros de las organizaciones inciden cada vez en fortalecer el conocimiento, habilidades y capacidades de las personas que hacen parte de esta. Todas las actuaciones relacionadas con la gestión humana desarrolladas en una organización tienen el objetivo primordial en propender al despliegue de las capacidades de cada empleado para asegurar de esta manera el cumplimiento de sus propósitos y apalancar el logro de la estrategia gerencial. Las capacidades organizacionales son en esencia capacidades de las personas que conforman la organización.

Se hace entonces necesario que quienes lideran la gestión humana en una organización tengan claridad sobre qué ser humano se requiere para lograr concretar la estrategia.

Tradicionalmente la función del hombre para la administración en una organización ha sido el de un elemento o cosa que ejecuta acciones, lo cual reduce la gestión humana en "lo que puede denominarse, en términos de Bédard (2003) gestión de personal, la cual se centra en los procesos que van desde la selección hasta la desvinculación laboral y en los cuales parece no existir ningún tipo de humanización de la organización." (Saldarriaga, 2013, p.2).

Gestión humana debe apoyar desde su gestión el aumento de la productividad mediante la optimización de los recursos; debe por lo tanto garantizar para los empleados las mejores condiciones que permitan lograr el objetivo y que se sientan recompensados al hacerlo (Saldarriaga, 2013). Esta área de la organización requiere estar vigilante permanentemente para atender las demandas de los empleados en los distintos momentos que perjudican la administración de las organizaciones, ya que ellas, como bien las describe Peter Senge (1990), no son sólo recursos, sino que son la misma organización. Naisbitt argumenta que "en una sociedad que se basa en la información, los recursos humanos constituyen el factor esencial. Esto implica que los profesionales del campo de la administración de recursos humanos están adquiriendo creciente importancia dentro de las organizaciones" (Citado por Wether & Davis, 1991, p. 6).

En este mismo sentido Chiavenato (2007) afirma que: Antiguamente, los productos y servicios se producían con el empleo de capital, materiales y tecnología. En la era de la información, estos factores tradicionales son desplazados por un factor nuevo y diferente: el conocimiento. Actualmente productos y servicios son generados mediante capital, materiales, tecnología, personas y conocimiento. De estos cinco componentes, sólo personas y conocimiento crean una ventaja competitiva duradera. (p. 94).

La tendencia actual habla de administrar con las personas, es decir, una administración enfocada en la organización y en las personas, es una visión que no trata a seres humanos como un recurso de las empresas o simplemente un pasivo de un proceso, si no como personas activas que puedan tomar decisiones y que pueden emprender acciones, innovar y agregar valor a las organizaciones (Chiavenato, 2009).

Toda organización presenta una división del trabajo, es decir, los recursos son administra- dos por diferentes áreas, los materiales, por el departamento de producción, los recursos financie- ros dependen de las áreas financieras y contables, los humanos por áreas de gestión humana, los recursos mercadológicos por áreas de marketing y ventas y los administrativos, por la administración en general.

En el caso del deporte, no todas las entidades del sector cuentan con recursos económicos y humanos para su gestión, y es así como la operación termina absorbiendo la capacidad de planear sus actividades. De esta manera el sector corre el riesgo de contratar personal no calificado, generando implicaciones de tipo administrativo para el deporte que no siempre responden a la estrategia de la organización. (Marcelo, 2007)

Esta propuesta investigativa ayudará al sector en la búsqueda de un recurso humano competente, igualmente les permitirá a los directivos proporcionar las decisiones y garantizar la búsqueda de nuevas formas de implementar herramientas para la selección y contratación del recurso humano para las organizaciones deportivas.

Así mismo, permitirá analizar y contribuir al tema de los procesos de selección desde una mirada analítica y comprensiva del fenómeno, tomando distancia de aspectos instrumentalistas y prescriptivos de este proceso.

REFERENTES CONCEPTUALES

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Para esta investigación se tomará como definición de selección y contratación los presupuestos teóricos de Lazear & Gibbs (2011, pp. 33-34, 69-70) Quienes mencionan que los empelados adoptan una perspectiva muy parecida a la biología: Naturaleza o educación, esto significa que los empelados aportan su talento innato, es decir son buenos para las matemáticas, tienen la capacidad de pensar rápido, son creativos y luego con el tiempo mejoran sus habilidades y se convierten en unos expertos.

Al analizar cada uno de estos elementos, el autor desarrolla los siguientes conceptos económicos: la información asimétrica que puede representar un aporte a la investigación, la inversión óptima y por último los distintos métodos de contratación. en el caso de la información asimétrica se refiere a que hay dos partes que harán una transacción económica, en este caso la empresa y el empleado, para ser más explícitos y tratar de darle contexto a lo que se refiere la asimetría y cuando se habla de selección de personal hay un problema de asimetría, debido a la diferencia que tiene en este caso el empelado por su conocimiento del puesto de trabajo que pretende ocupar, que la misma empresa, inclusive puede suceder el caso contrario. Otra de las estrategias para la selección de un nuevo empelado es ofrecerle un sueldo alto e inclusive mejores beneficios sociales, con esta estrategia se pretende que haya una cantidad importante de candidatos, pero también es probable que se presente a es te proceso de selección candidatos que no cumplan con los requerimientos de la empresa, en este caso el autor le llama selección adversa, que realmente en economía se llama asimetría de la información ósea es tener candidatos de alta o baja calidad.

García, Hierro & Jiménez (1997, pp.41-43, 229) consideran, que la selección de personal la llaman “técnica del embudo” más conocida como un procedimiento deductivo, que su propósito es partir de una generalidad y progresivamente ir consiguiendo el objetivo propuesto.

Pero antes de darle continuidad al argumento, es importante manifestar que las prácticas de selección suelen ser mal atendidas y que en muchos casos traen consecuencias económicas e irreparables por un mal proceso de selección, el autor recomienda entender los orígenes, las reglas y sus funciones, adicional a esto es fundamental conocer los cambios que se generan continuamente en los procedimientos de trabajo y los círculos sociales, esto con el propósito que se unifique la estrategia y como lo interpreta en su libro gestión integrada de recursos humanos, basado en la teoría general de sistemas, donde esta, propone que la selección de personal no se debe concebir como una función automática, que debe ser sistémica y que recibe impulsos de un sistema social. Es decir, la selección de personal debe realizarse integradamente en sintonía con las demás áreas, teniendo presente la planificación organizacional y el entorno social y económico.

“Por consiguiente, García et al. (1997) la selección de personal la definen como un compendio de planificación, análisis y método dirigido a la búsqueda adecuada e integración del candidato más calificado para cubrir un puesto dentro de la organización” (pp. 54)

Otro de los aspectos importantes para tener presente y referenciar en esta investigación y haciendo énfasis en la selección interna y retomando lo que manifiesta, García et al. (1997, p. 229), es la importancia de cubrir una vacante con una persona capacitada y que cumpla con las condiciones y las competencias requeridas y no tener que acudir a un reclutamiento externo, que en muchas oportunidades sale más costoso y genera mucha desmotivación al interior de las empresas. El propósito de la selección interna es lograr concretar las necesidades que requiere la empresa para cubrir este cargo.

En conclusión, la selección interna debe ser un proceso planificado y no considerase como un elemento aislado de las políticas organizacionales.

Chiavenato (2009, pp. 137-138) El proceso de selección es una etapa que funciona como un filtro que permite ingresar a unas personas según las características que requiere la empresa.

Por otra parte, el autor, basado en un concepto populista, manifiesta que la selección consiste en hacer la elección ideal a la persona indicada, para la ocupación de un puesto de trabajo en el momento oportuno.

En otros términos, la selección pretende buscar el mejor candidato según las exigencias organizacionales, además tiene el propósito que el empleado seleccionado mejore su desempeño y sea muy eficiente.

Teniendo presente los argumentos anteriores, es fundamental precisar que el proceso de selección está acompañado de un enfoque que su propósito es mejorar las competencias individuales para lograr los mejores resultados y posteriormente se tienen dos opciones para estipular el proceso de selección, uno tiene que ver con el cargo disponible y el otro basado en las competencias.

A tal efecto, la selección se configura como un proceso de comparación y decisión, en otros términos, la empresa decide y compara que espera del candidato y de otro modo el candidato verificará que quiere de la empresa donde se presentará.

Chruden & Sherman (1965, pp. 183-185) Consideran que la selección es un proceso que permite clasificar a los aspirantes en varias categorías dependiendo de su aceptación para el empleo, es posible que el aspirante haya sido aceptado o rechazado.

Un aspecto que cautiva la atención de este libro, independiente de la época, es cuando el autor expresa la importancia de trabajar “íntimamente” entre departamentos con el propósito de unir esfuerzos y “producir una fuerza de trabajo competente”. El objetivo principal del reclutamiento y la selección es definir la persona más competente y ubicarlo en el puesto que mejor se adapte.

Arbaiza (2015, pp. 82, 103, 106-108) Antes de iniciar con el concepto de selección, es pertinente hablar del proceso de reclutamiento, citado por Uggerslev et al. (2012) que consiste en encontrar el talento apropiado a partir de factores que atraen a esa persona en decidirse por esa oferta laboral que le están ofreciendo.

La selección consiste en identificar las competencias y habilidades de esos futuros candidatos, basado en herramientas para verificar los aspectos relacionados con el comportamiento laboral. De otro modo, la selección es el proceso de elegir a las personas que obtuvieron mejores resultados para cubrir el requerimiento o esa vacante que requiere la empresa.

Igualmente, los procesos de reclutamiento y selección cuando se articulan a la estrategia, los resultados permitirán mayor eficacia en el reclutamiento y posteriormente en la selección, en pocas palabras es identificar la necesidad de la empresa y las competencias requeridas del candidato, buscando una mayor efectividad para el proceso.

De igual modo y con el propósito de tener más claridad en el proceso, la autora tiene presente dos factores que son fundamentales al momento de la elección del candidato, la validez y la confiabilidad de los instrumentos, esto significa que la validez es la medición por medio de una variable que requiere de tres instrumentos: criterio, contenido y de constructo y el segundo factor es la confiabilidad, que está basado en esos instrumentos que en el momento de su aplicación son congruentes y proporcionan los mismos resultados.

Arnott (2002, pp. 49-54) A continuación el autor, hará una pequeña introducción en primera instancia, cuál era la manera de conseguir empleo; al comienzo era debido a una serie de técnicas donde demostraban que tenían las condiciones para cumplir un objetivo propuesto para dicha compañía, adicional a esto debían contar con experiencia, entregar una información para la verificación de sus antecedentes y su nivel de formación.

Ahora bien, la segunda instancia se refiere a la persona, pues bien, les preguntaban de sus capacidades para trabajar en equipo e inclusive el empleador le manifestaba cual fue el último libro que había leído. Por consiguiente, estos elementos mencionados anteriormente le permitían al empleador definir el candidato correcto.

Textualmente este autor plantea que en “la gerencia empresarial hay solamente dos cosas, tareas y personas”, así mismo hay dos tipos de personalidades, las personas “tareas” y las personas “personas” es decir, las empresas que contratan a su personal bajo estas dos condiciones se encuentran en desventaja con las nuevas estrategias organizacionales que el autor le llama “congregación de especialistas y la corporación especialista”.

Congregación de especialistas, hace referencia a las personas que son contratadas para una determinada tarea, ósea para cumplir una función específica, y son importantes solo por lo que hacen y no por lo que son, esta propuesta es eficiente por tres razones, la primera se refiera a que la organización contará con especialistas calificados y su operatividad es muy eficiente, la segunda, significa que la compañía solicita un grupo de expertos por un tiempo determinado para un proyecto específico y la tercera, la empresa no tiene que incurrir en gastos de tipo normativo.

El segundo modelo, llamado la corporación especialista, contrata a las personas por lo que son y poco por lo que hacen, a diferencia de la congregación de especialistas, les interesa muy poco la capacidad que tenga el empleado en la tarea, en cambio la selección la hacen basado en las personas.

Ansorena (1996, p. 95) De manera breve, presenta una propuesta para los procesos de evaluación de los candidatos que inician un proceso de selección y está basado en un método de evaluación situacional, que tiene el propósito desde la línea comportamental de la psicología, definir una conducta de un sujeto basado en una situación específica.

En consecuencia, si el objetivo es verificar el rendimiento de una persona en un momento crítico de su desempeño para un posible trabajo en el futuro, el método busca los siguientes criterios, observación, clasificar y evaluar el comportamiento de la persona que se está evaluando para obtener la vacante propuesta por la empresa.

En conclusión, el método busca las características concretas del comportamiento humano, en una situación pasada o en este caso mostrar que conducta mostro el candidato en una situación futura.

Chiavenato (2007, p. 169) Por consiguiente, Chiavenato manifiesta que la selección de las personas hace parte del subproceso de incorporación y se considera que es el proceso que continua al enganche. El reclutar y seleccionar, se estiman como dos elementos de un mismo proceso, esto quiere decir que el reclutamiento es considerado como una fase de promoción, que su propósito es recopilar información de los aspirantes a un cargo y de otro modo la selección es considerada como una etapa de escoger, seleccionar, clasificar y descartar.

Una de las principales tareas del reclutamiento es la comunicación, esta información debe ser basada en unas propuestas estratégicas que diseña la empresa, para que haya resultados positivos y el personal que se presente sea muy selectivo y la finalidad de la selección es encontrar la persona ideal para que cumplas los propósitos organizacionales. “El objetivo básico del reclutamiento es abastecer el proceso de selección de su materia prima: los candidatos. El objetivo básico se la selección es escoger y clasificar a los candidatos adecuados para las necesidades de la organización.” (Chiavenato, 2007, p. 169)

En síntesis, los procesos de selección y contratación, es decir, retomando a Hernandez, (2012) como fuente primaria, se evidencian que hay intimidaciones en las personas, a razón de que el clientelismo se encuentra presente, aún así, es cuestionar las prácticas que se realizan en los procesos de selección y los efectos de denominación de poder, debido a que no tienen un sustento ético, a tal fin, en este caso, retomando los otros autores, hay una contradicción de tipo social, cuando Lazear & Gibbs (2011) hablan, de selección adversa, ósea es tener candidatos de alta o baja calidad, sin embargo, García et al. (1997) consideran, que la selección es una técnica del embudo, más conocida como un procedimiento deductivo, así mismo, Chiavenato (2009) definió, que es una etapa que funciona como un filtro que permite ingresar a unas personas según las característica que requiere la empresa. Chruden & Sherman (1965) Consideran, que es un proceso donde clasifican a los aspirantes en categorías dependiendo de su aceptación para el empleo, Arbaiza (2015) de otro lado, identifica, en los procesos de selección, las competencias y habilidades basado en herramientas para verificar los aspectos relacionados con el comportamiento laboral, por su parte Arnott (2002) define la selección de personal, en congregación de especialistas y corporación de especialistas, ósea las personas son importantes por lo que hacen y no por lo que son y la corporación, por lo que son y poco por lo que hacen, Ansorena (1996) definen la selección, por características concretas del comportamiento humano, en una situación pasada o situación futura.

CLIENTELISMO

El clientelismo es definido por De León (2011, pp. 15-22) Esta es una de las categorías más importantes de la investigación, por lo tanto, vamos a retomar el clientelismo político desde su historia. Monsalvo manifiesta que el clientelismo está asociado a un sistema de amparo y cuidado que significa estado de servidumbre.

Históricamente, el clientelismo o llamado relación clientelar se estableció en Roma por las familias más poderosas quienes patrocinaban a las personas que se acogieran a una relación de sumisión, así mismo, esta figura se extiende a los inmigrantes cercanos de las localidades de Roma, cuyo propósito era que el pobre buscaba ayuda de estas familias poderosas.

"El sistema de justicia tribal árabe, el patrón y el cliente" (p.15), siempre conservaron la necesidad de protegerse, generando afinidad entre toda su familia. De la misma manera, se puede manifestar que el clientelismo en las épocas antiguas se distinguía por que las personas aceptaban la sumisión.

Todas estas prácticas con el tiempo cambiaron e inicio todo un sistema político que luego se convirtió en el sistema electoral y posteriormente lo que conocemos con el voto, que es considerado un derecho y un deber de todos los ciudadanos, en pocas palabras la constitución faculta a cada ciudadano a participar en las elecciones por medio del sufragio. En otras palabras, el clientelismo se convirtió en una correspondencia entre lo político y lo socioeconómico, es decir favores por votos.

El clientelismo ha pasado por dos épocas, una es el estado premoderno y la otra el estado con democracia desarrollada, al respecto el estado premoderno, genera un clientelismo donde los jefes asignan cargos en las organizaciones públicas a las personas más cercanas y que tengan mejores vínculos de amistad y para el caso del estado de democracia desarrollada, en Estados Unidos y en Europa, el clientelismo se vio reflejado en los grandes contratos estatales e inclusive se encargan de financiar campañas presidenciales.

En forma reiterada, cuando se habla de clientelismo, es pensar en un intercambio de favores en el cual se puede generar una privatización de lo público a través de bienes comunes, esto quiere decir, que se utilizan los bienes del estado para ser utilizados para un beneficio propio.

Para Susana Corzo, de la Universidad de Granada (España) se entiende el clientelismo como la consecuencia de una relación personal de intercambio, en el ámbito de la política, que se establece en forma voluntaria y legítima, dentro de la legalidad, entre los que pueden ocupar u ocupan cualquier cargo público y los que desean acceder a unos servicios o recursos públicos a los que es más difícil llegar, que no imposible, de no ser por este vínculo o relación. Se trata de un intercambio extrínseco entre partes, que beneficia a ambas, porque su situación de desigualdad funcional no afecta el intercambio que ambas partes requieren para alcanzar sus fines. (como se citó en De León, 2011, p. 18).

Luego de la explicación de Corzo sobre clientelismo, De León, expresa que el argumento anterior es una definición más académica, debido a que la autora pierde el concepto general de lo que significa el clientelismo, esto quiere decir que el patrón o un funcionario toma decisiones para favorecer a sus clientes y estos compensan con perpetuación en el poder.

De manera breve, se puede manifestar que, en el clientelismo, los bienes no son administrados según la normatividad, sino bajo una apariencia legal, para ser utilizados por el poder político, los favores por las prácticas clientelares se pueden considerar de varias formas, tales como: oferta de cargos públicos, acceso a servicios, disminución de los impuestos entre otros.

En conclusión, el clientelismo, es la relación de poder que ejerce el político sobre los recursos del estado de manera corrupta, con el propósito de beneficiar un partido polí- tico, además el clientelismo tiene una relación directa con el capitalismo, como lo expresa Marx.

El capitalismo no se compone solamente de medios de vida, instrumentos de trabajo y materias primas; no se compone solamente de productos materiales, se compone igualmente de valores de cambio. Todos los productos que lo integran son mercancías. El capital no es, entonces, sólo una suma de productos materiales; es además una suma de mercancías, de valores de cambio, de magnitudes sociales (Citado por De León, 2011, p.22)

Uribe (1986, pp. 11-13, 19) El clientelismo es un tema complejo, inclusive en algunos casos se considera de poco interés debido a que hay un desprestigio de la democracia por los intereses clientelares de los partidos políticos.

Cuando se habla de clientelismo existen diferentes opiniones dependiendo de la posición social que se encuentre, es decir, el clientelismo para un grupo de personas se refiere al nombramiento del personal público incompetente, otra parte de la población manifiestan que es la compra de votos, otros a la influencia o amiguismo, y por el gasto inmesurado de los activos públicos, por último, a las acciones y los comportamientos incorrectas por parte de la política y la administración pública.

De igual forma se registran diversas interpretaciones acerca de sus causas y orígenes. Ya vimos cómo algunos consideran el clientelismo como un fenómeno propio de la política, y en vista de que la política es una práctica universal el clientelismo también lo es. (p.13)

Aun así, hablar de clientelismo es referirse a las diferentes formas o modalidades que se puedan presentar en la vida nacional, es decir hay otro aspecto que no se puede descartar en una actividad clientelar y es cuando nos referimos al centralismo administrativo, esto se refiere a que el poder defiende la centralización de las funciones del gobierno nacional en un solo poder y no permitir que haya poderes periféricos.

Sin embargo, las relaciones de dominación social que manifiestan en las prácticas clientelistas han sido desfiguradas al transformarse el “clientelismo” “en un término que ha invadido el panorama político de un país, convirtiéndose en el epíteto más usado para las disputas personales de los políticos y llegando a perder totalmente su significado”. (Uribe, 1986 p.13)

En la génesis del clientelismo, como titula Diaz, es referirse a las relaciones de intercambio de quienes les falta recursos, por una lealtad política debido a su poder social o económico, esto quiere decir que es una relación desigual, o sea es una relación donde una de las partes tiene poder y la otra es el cliente que no posee poder alguno.

El clientelismo tiene historia en el país, fundamentada bajo los partidos políticos liberal y conservador, sus orígenes nacen en las ocho guerras civiles, 14 guerras civiles locales y tres golpes de cuarteles del siglo XIX.

En conclusión, el clientelismo es un fenómeno social de dominación, que históricamente se puede considerar la base del régimen de un partido político, que se traduce en un centralismo, oponiéndose al progreso económico de un país.

Leal & Davila (1990, pp. 37-40) Teorizar sobre el clientelismo es una tarea difícil. Es decir, hay algunas teorías que son conceptualizadas por la antropología y la sociología, pero sus investigaciones han estado más motivadas a entender el fenómeno de poder en las ciencias políticas, pero todavía no se encuentra la suficiente argumentación para proporcionar un concepto concreto, pero la antropología tiene más elementos explicativos del fenómeno del clientelismo.

Si se hace un recorrido en Colombia y específicamente en el mundo académico no han sido muchos los trabajos relacionados con el clientelismo, pero hay algo en común en estos trabajos que su tema principal está enfocado a lo político.

Tradicionalmente, se ha planteado que el clientelismo es una forma de intercambio interpersonal, "que implica una larga amistad instrumental en la cual un individuo de más status socio-económico (patrón) usa su propia influencia y recursos para proporcionar protección y/o beneficios a una persona de menos status (cliente); a su vez, éste corresponde al patrón al ofrecerle apoyo y asistencia general, incluidos sus servicios personales" (Citado por Leal & Davila, 1990,p.39)

Una teoría más concreta del clientelismo es propia de las relaciones sociales y no solamente del ámbito político; según el antropólogo Jaime Arocha, manifiesta que el clientelismo es un fenómeno que se activa debido a la falta de un factor de producción y además por la inseguridad social, igualmente el clientelismo se puede asociar por los comportamientos antiguos, es decir se heredó de generaciones anteriores, como es el caso del autoritarismo y el paternalismo. Sin embargo, el clientelismo no siempre está presente en el entorno político, es decir el clientelismo es una relación que no siempre permanecerá igual, o sea es asimétrica debido a que se apoya por las diferencias que hay entre el patrón y el cliente. (p.40)

En conclusión, el clientelismo y para tal efecto, destacando a De León (2011) sobre sus aportes, cuando manifiesta que el clientelismo es la relación de poder que ejerce el político sobre los recursos del estado de manera corrupta, y relacionando los otros escritos, es pertinente legitimar sobre la claridad que le da al término clientelar De León, sin desconocer los conceptos de los otros presentes y es el caso de Uribe (1986) cuando relaciona, el clientelismo como fenómeno social de dominación, que se traduce en un centralismo político, oponiéndose al progreso económico de un país; igualmente, Leal & Davila (1990) especifican al clientelismo como una relación que no siempre permanecerá igual, o sea es asimétrica debido a que se apoya por las diferencias que hay entre el patrón y el cliente, por lo tanto, el concepto de clientelismo en los procesos de selección y contratación en las entidades públicas del deporte, sigue siendo polémico.

ENTIDADES PÚBLICAS

Klingner & Nalbandian (2002, pp. 2, 221-223) El autor hace un análisis sobre la administración del personal en el sector público y realiza una caracterización que se debe tener presente en cuatro puntos de vista; las "funciones" tiene que ver como se administra un recurso humano en el sector público, segundo es el "proceso", o sea la designación del puesto de trabajo, el tercer componente son los "valores" es decir la interacción social entre sí, y el último se refiere al "sistema", esto representa los distintos procedimientos, las normas y las leyes.

Para los Estados Unidos de América, un empelado público es considerado una persona clave para la sociedad norteamericana. Para este país se hace muy complejo administrar el recurso humano debido a la variedad en los niveles de gobierno, o sea cada nivel nacional, estatal o municipal, tiene distintas formas de administrar este recurso. Sin embargo, estas entidades del sector público han establecido unos valores emergentes y tradicionales, los tradicionales se refieren al apoyo del gobierno desde una acción colectiva y el emergente tiene que ver con la desconfianza del gobierno para la contratación.

Por consiguiente, las instituciones públicas en los Estados unidos, tienen un modelo de reclutamiento centralizado, es el más empleado y eficiente, es decir la oficina central de personal tiene la responsabilidad de hacer los requerimientos del número de empleados que necesitan, este procedimiento se realiza en un sistema de computación que arroja un código, además el sistema genera el nivel salarial y una bitácora de las necesidades de los nombramientos realizados, no obstante si hay una crisis política es posible que se vea afectado los procesos presupuestales y por ende el reclutamiento de las personas.

Otro de los métodos utilizados para el reclutamiento del personal público en los Estados unidos, son los medios electrónicos, por intermedio de líneas telefónicas, le permiten a las instituciones promocionar las vacantes y remitir estos anuncios a las agencias que buscan empleos, en tecnología, está el internet; las redes electrónicas permiten las promociones por medio de bancos de trabajo y los solicitantes puedan remitir sus hojas de vida y tener una calificación a través de una página virtual.

Caro de Bernal (2005, pp.57-58, 64-65) Transparencia por Colombia en el año 2002 estimó, los índices de integridad de las entidades públicas, y con el apoyo de la GTZ, el BID, aceptaron el reto de evaluar estas entidades para medir el nivel de vulnerabilidad en la corrupción, para este proyecto se tuvo presente los gobiernos, asambleas y contralorías departamentales en el año 2003-2004.

Los resultados presentados sobre el índice de integridad de estas entidades fueron preocupantes, los 32 departamentos, con los tres órganos administrativos y control, en este caso los gobiernos departamentales, las asambleas y las contralorías, quienes se encargan de la administración y control de la gestión pública del estado. Luego del análisis realizado a estas entidades la situación es preocupante para el país, cuando es auditado el territorio nacional, es decir de las 96 entidades departamentales que fueron evaluados el 51% se encuentra en un alto grado de corrupción, el 36.5% en riesgo medio y el 12.5% en riesgo moderado.

En conclusión, y después de esta investigación, se lleva a pensar los retos que deben tener las entidades públicas, para consolidar políticas de descentralización que sean efectivas, esto quiere decir, que el país requiere instituciones públicas consolidadas con principios éticos, que garanticen una calidad en el servicio para la población colombiana.

Para Morgan (1996, pp.127-186) en su capítulo intereses, conflictos y poder: las organizaciones como sistema político, para este caso, las empresas tienden a no tener una buena relación entre los empresarios y los trabajadores, específicamente en las organizaciones del sector industrial; el propósito de Morgan es ayudarnos a entender las empresas como un sistema político. (p.128)

A causa del argumento anterior, los industriales generalmente hablan de autoridad, poder y relaciones entre los superiores y sus subordinados, esto significa que, a éstos, les cuesta entender a sus empresas como entidades políticas; con tal propósito las empresas deben entenderse como sistemas de gobierno que varían según las dinámicas políticas que sean utilizadas.

En otras palabras, las personas que trabajan en una organización desconocen las distintas maneras de regateo, en otros términos, esto significa que constantemente en las empresas las personas tienen intereses específicos, es decir, las entidades deben concebir a sus empleados, propósitos y objetivos comunes y no caracterizarse por intereses políticos. De otro modo, es importante entender que la política tiene como significado la relación permanente entre las personas, pero si este significado es divergente, la misma sociedad debería proponer un medio más eficaz para su negociación.

A tal fin, en la antigua Grecia, “Aristóteles recomendó la política como medio de reconciliar la necesidad de unión en la polis griega (ciudad-estado) con el hecho de que la polis era un agregado de muchos miembros” (Mogan, 1996, p.128)

Es decir, nuevamente citando a Aristóteles, donde manifestó que la política proporcionaba medios para generar un orden, al margen de la diversidad, evitando normas sin restricciones. (p.128)

Igualmente, la política se debe relacionar en diferentes formas, o sea en intereses, conflictos y poder, esto significa que cuando las personas piensan de forma distinta, es probable que hayan conflictos y que la única manera de resolverlos es de manera política y se puede interpretar de distintas formas, ósea autocráticamente, otra forma es de manera centralizada que se podrá llamar burocracia, así mismo, otro criterio es hacerlo con personal experto, ósea las personas deben hacer las cosas de la manera que se indique y por último democráticamente, esto quiere decir hacerlo de manera participativa.

En resumen, cuando hablamos de intereses y en este caso en las personas, se hace referencia en un deseo vehemente de conseguir o lograr algo, inclusive se puede manifestar que la intención es conseguir poder o fama, este elemento se emerge en la política de las organizaciones y se conecta con el objetivo de tomar posición de algo que se pretende conseguir; en otros términos el conflicto es una situación donde dos o más personas tienen intereses distintos o son antagonistas, como lo manifiesta el sociólogo escocés Tom Burnes, (citado por Morgan, 1996, p. 142). Las empresas modernas promueven situaciones políticas, esto quiere decir, que tienen sistemas de competición, viéndose reflejado en las estructuras jerárquicas, igualmente el hecho de que se promocionen más puestos operativos que los mismo cargos directivos, hay internamente una competición, por buscar esa alternativa de ser agresivo a tal fin de ganar una posición de jerarquía en la organización; hay otro aspecto y es el término de poder, que puede entenderse como el medio para ejercer dominio, Morgan (1996) expresa que el término

poder no tiene una definición clara, pero se puede interpretar en las organizaciones y citado por teóricos en ciencias políticas como el americano Robet Dahl, (citado por Morgan, 1996, p. 145) donde este, manifiesta que el poder se concibe como una habilidad, donde el propósito es conseguir que una persona realice una función, de otra manera que no la había hecho; en conclusión, la forma más evidente de poder es la autoridad formal, es decir que se ha convertido en algo legal, ósea es legitimado, como lo expresa el sociólogo Max weber, (citado por Morgan, 1996, p.145) “es una forma de aprobación social que es esencial para establecer las relaciones de poder, y se presenta cuando la gente reconoce que una persona tiene derecho a mandar”

De manera breve, Caro de Bernal (2005) a diferencia de los otros autores, tiene un concepto y una relación clara de lo que ocurre en las entidades públicas, a razón de esto, y de sus estudios recientes, será una fuente primaria de consulta, cuando indica los retos que deben tener las entidades públicas, para consolidar políticas de descentralización que sean efectivas, ósea, el país requiere instituciones públicas con principios éticos, que garanticen una calidad en el servicio y que no sean permeadas por el clientelismo político; al contrario y desde otra perspectiva, Klingner & Nalbandian (2002) estipulan, que las instituciones públicas en los Estados unidos, tienen un modelo de reclutamiento centralizado; en cambio, Morgan (1996) define, que en las empresas se promueven situaciones políticas, esto quiere decir, que tienen sistemas de competición, para ganar una posición de jerarquía en la organización, de todos modos las entidades públicas siguen siendo permeadas en los procesos de selección y contratación por los factores del clientelismo.

DEPORTE

Ríos & Anzola (2018, pp. 9-29) La constitución política del 1991 en Colombia, reconoce a todos los ciudadanos del País, el derecho a la actividad deportiva, la distracción y el beneficio de aprovechar el tiempo libre y el descanso. Esto quiere decir que la Nación impulsará las actividades deportivas y vigilará las diferentes entidades deportivas del País bajo una estructura participativa.

Cada una de estas actividades deportivas deben ser respaldadas por el Sistema Nacional de Deporte, esto significa que el Sistema lo conforman un grupo de entidades que se articulan entre sí, para que la población colombiana tenga la oportunidad al acceso del deporte, la recreación, el tiempo libre, la promoción de la educación fuera de los centros educativos y la enseñanza de la educación física.

Los organismos que articulan el deporte en Colombia tienen el propósito de brindarle a las comunidades colombianas el desarrollo de su formación integral, la contribución al desarrollo de la condición de vida y una cultura física a través del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, este sistema debe estar articulado a los entes del territorio nacional, es decir, las entidades deportivas nacionales, a los departamentos, sus distritos y la institucionalidad municipal.

El Sistema Nacional del deporte (SND) fue creado mediante la ley 181 de 1995 y el artículo 46 de esta ley.

Cuando se hable del derecho a la actividad deportiva y recreativa y a la formación de las capacidades físicas, es debido a que el sector está amparado por un hecho legislativo Nº02 del 2000, transformado en el artículo 52 de la constitución colombiana de 1991, donde reconoce que todas las personas del territorio nacional tienen derecho al esparcimiento y la actividad deportiva, esto quiere decir que estas actividades deportivas y recreativas se identifican como un principio en la formación integral, la salud y por último en la educación, adicional a estos elemento identificatorios, el deporte es considerado un gasto público social y deben ser protegidos por el estado y la sociedad, también la recreación está amparada como un derecho constitucional, cuando se reconoce a la niñez como un derecho fundamental correspondiente en el (Art.44) de la carta magna de Colombia.

Hay otro aspecto que es importante resaltar, cuando se habla de educación física, recreación y deporte, no se puede olvidar que estas actividades forman parte del sistema educativo en Colombia, fundamentado en cada uno de estos principios, se crea la ley 30 de 1992, que tiene como propósito desarrollar de forma integral la educación académica y profesional y “por la cual se organiza el servicio Público de Educación Superior” y la 115 del año 1994” por la cual se tramita la normatividad general de educación.

Vásquez (1991, pp. 111-119,136 -143) El estado y el deporte: El deporte es un sector que durante muchos años ha adquirido un alto impacto social, independiente de los orígenes políticos y de las destinaciones estatales ya sean naciones capitalistas, democráticas, o totalitaristas, en este sentido los estados han posibilitado el apoyo, independiente de los intereses que tengan cada una de las asociaciones deportivas.

Para (Carzola, p. 275) “el Estado debe acoger como funciones propias de su gestión el fomento deportivo, la coordinación, planificación, organización de acontecimientos deportivos cuando su ámbito sea nacional e internacional. La UNESCO, por su parte, ratificó la necesidad de que el estado interviniera en la organización del deporte.

Retomando un poco de la historia en Grecia, los jóvenes debían practicar y ser expertos en ejercicios físicos, y el propósito del estado era formar personas capaces de aportarle a la defensa de su país y que tuvieran la capacidad de cumplir sus metas. A partir del siglo v a. de c, ya había espacios deportivos cerrados para la práctica deportiva, además de zonas húmedas que las utilizaban los atletas. En Esparta, la educación era responsabilidad del Estado y los niños debían tener muy buena contextura física, para que fueran aceptados en ser educados.

Aunque el deporte tenga como principio el mejoramiento de la calidad de vida, cuando se ve articulado en las orientaciones políticas y propagandistas del estado, es cuando estos, se aprovechan de la legitimación material que les genera el deporte.

"La estatización del deporte es práctica frecuente en el mundo actual, por los beneficios que pueden brindarle a los gobiernos" pero años posteriores 1939 específicamente en España, todas las entidades deportivas debían acogerse a un orden jurídico; como resultado, las organizaciones deportivas se fueron estandarizando, a pesar de esto, las entidades deportivas quedaron delegadas a los diferentes sistemas de control público; sin embargo la buena administración del deporte por parte del estado, conlleva a beneficios para una comunidad, pero, si es lo contrario, ósea por fines propios y políticos el deporte se verá inmerso a que el pueblo pierda la confianza por su gestión.

Hay otros aspectos que son relevantes cuando se habla de estado y deporte, ósea la dependencia institucional del deporte tanto en el ámbito profesional como en el amateur, regido por la normatividad, de hecho, es imposible separar la política del Estado, con las políticas deportivas, así mimo, el deporte es un fenómeno social que puede estar institucionalizado en casi todo el Mundo, de otro modo, las asociaciones internacionales son entidades independientes, pero es casi imposible que se aparten de la política del Estado.

En conclusión, el Estado reconoce en los ciudadanos un derecho a la salud, la re- creación, el deporte y el aprovechamiento del tiempo libre, en resumen, los gobiernos de- ben asumir planes y programas con una política pública clara y coherente que permitan la inclusión ciudadana, con el propósito de acrecentar la calidad de vida de los seres huma- nos.

Leigh (2007, pp. 3-4, 107) Es importante conocer los principios generales del deporte a nivel mundial manejado por COI (Comité Olímpico Internacional), por esta razón, se hará un contexto general de la ideología del movimiento olímpico Internacional, esta organización nace el 23 de junio 1894 por Pierre de Coubertin, la ideología se basa en los objetivos de la vida, el contexto social, la distribución de los recursos y por último las relaciones entre la sociedad y el individuo.

"El olimpismo sostiene que el deporte promueve un desarrollo humano armónico" (p.3) La ideología del olimpismo se basa en principios que los recoge de su carta olímpica, donde el símbolo más representativo son los anillos olímpicos, que representan la unión de los cinco continentes y la congregación de todos los deportistas del mundo en un evento deportivo.

La familia olímpica, se conforma por las federaciones internacionales, los comités olímpicos nacionales, las federaciones nacionales, clubes y las personas. hay factores políticos que pueden influir en las directrices y la normatividad de un comité olímpico, debido a las políticas que emita el gobierno de turno, es decir cuando no hay interés por parte del estado en apoyar el deporte.

Si las relaciones entre los comités olímpicos nacionales, las federaciones y las instituciones estatales es inestable, es posible que sea muy difícil promocionar el deporte. Es mejor que los gobiernos en sus políticas estatales concedan el deporte como un indicador de bienestar, salud y actividad deportiva para su población como medición de valor.

Las organizaciones deportivas olímpicas, tiene como propósito comprender el papel de la gestión de los recursos humanos, desarrollar las normas y sus regulaciones, además de emprender el desarrollo de estrategias, identificando acciones que resulten para la contratación del personal y fomentar políticas para la formación de las personas, con el objetivo de favorecer la administración de lo humano. En conclusión, gerenciar el recurso humano en las entidades deportivas, consiste en facilitar la formación, el desarrollo y comprometer a las personas en la filosofía de los valores del deporte.

En pocas palabras, Ríos & Anzola (2018) reconoce que todas las personas de la nación tienen acceso a la recreación y al deporte, es decir, deben ser protegidos por el estado y la sociedad; de todos modos, los otros autores conservan criterios similares, pero la posición de Ríos & Anzola, son determinantes de manera sistémica cuando abordan el deporte como estructura de estado, por consiguiente, Vásquez (1991) aclara que los gobiernos deben asumir planes y programas con una política pública clara y coherente que permitan la inclusión ciudadana; y para el caso de Leigh (2007) la administración de los recursos humanos en las entidades deportivas, consiste en facilitar la formación, desarrollar y comprometer a las personas en la filosofía de los valores del deporte, con este propósito, se podrá hacer una interrelación de criterios, para que en el deporte, se adapten principios éticos, que propicien mecanismo transparentes para la selección y contratación del personal del deporte, sin que hayan destinaciones políticas por efectos clientelares.

DISEÑO METODOLÓGICO

Para la definición de las categorías, se realizó un análisis de los referentes teóricos, posteriormente se revisaron los objetivos, luego esto llevó a consolidar y definir la pregunta de investigación y hacer una clasificación de las categorías de mayor a menor importancia, y por último planificar el cronograma de trabajo y la metodología a implementar para el objeto principal de la investigación.

Los referentes teóricos iniciales se escogieron tesis de grado, relacionando autores importantes como Hernández (2012); en su investigación la selección de personas, sus apreciaciones y disposiciones que tienen sus prácticas, De león (2011) en su libro Penumbras y demonios en la política colombiana. A partir de cada una de estas consultas en libros, tesis y revistas, se retomaron otros autores como referentes conceptuales, quienes soportarán la validez teórica para darle argumentatividad a la investigación.

ETAPA PREPARATORIA

En la fase preliminar se ubicarán los elementos y las evidencias que requiere la propuesta investigativa, igualmente, se clasificarán las categorías básicas que posibilitarán ordenar y distribuir toda la información que exige esta fase del proyecto. El procedimiento para el análisis de las categorías es adaptable, es decir, se puede modificar dependiendo de la transformación y la madurez que adquiere la investigación.

Este proceso, es un primer paso metodológico, esto quiere decir, que las tareas enunciadas se construirán durante el tiempo de la investigación, según la pertinencia que requiera el proyecto. Por tal motivo, la primera etapa inicia desde la estructuración metodológica y la realización del anteproyecto, o sea, dicha actividad es el principio y el origen de las categorías de análisis; la consulta de los registros, bases de datos e investigaciones, que servirán como referentes bibliográficos para el proyecto investigativo.

ETAPA DESCRIPTIVA

En la etapa descriptiva del proyecto se consolidará la clasificación de las categorías, según, el criterio y la información desarrollada, teniendo presente las fuentes investigativas primarias y secundarias, igualmente, se buscará mayor familiarización con la investigación, que permita una mayor interacción a las fuentes bibliográficas. Posteriormente se procederá en hacer un análisis de la información recopilada de las categorías que resultaron del proyecto para realizar comparaciones.

ETAPA INTERPRETATIVA

En la fase de interpretación o análisis se procederá en realizar una explicación de los datos que se obtuvieron en las actividades operativas de campo, tal como, las entrevistas y otros métodos de recopilar información, en este caso el focus group, se definirán comparativos al interior, para comprender cada unidad de análisis y entre estas; se descifran y problematizan las categorías; se develarán inconsistencias metodológicas que resultaron de la propuesta, es decir contradicciones e incoherencias en el proceso de conocimiento.

En otras palabras, esto servirá de adaptación para, primero explicar las preguntas según las inquietudes de las citaciones consultas; segundo se establecerán suposiciones y explicaciones que proporcionen conocimiento académico. En conclusión, esta etapa se analizará los resultados de cada una de las entrevistas y se seleccionan las palabras o citas más representativas que son referentes de análisis, para los objetivos del proyecto investigativo.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

Las investigaciones requieren de un adecuado manejo de las normas y los derechos éticos de cada uno de los autores que estarán citados en esta investigación. la información que haga parte de este documento académico tendrá disposición pública, por consiguiente no se tendrá restricción por los hallazgos encontrados en la investigación, igualmente esta información tendrá toda la confidencialidad en el momento que se requiera.

No obstante, el investigador hará un compromiso responsable de las diferentes fuentes que sean citadas respetando sus aportes intelectuales consultados en libros, revistas, proyectos de investigación, reconociendo sus criterios académicos de las diferentes citaciones de consulta en la presente investigación.

Con tal propósito, la actual elaboración académica, los procesos y las diferentes actividades que resulten de esta investigación se amparan completamente a las condiciones sobre propiedad intelectual consideradas en las normas y en los estatutos actuales de la universidad que reglamentan las materias vistas en la maestría de desarrollo organizacional.

Igualmente, se hará un uso oportuno de la confidencialidad y una utilización de la información de manera profesional que sea proporcionada por los entrevistados.

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Cuando se habla de hermenéutica, es imprescindible reflexionar sobre los aportes que hace la filosofía al desarrollo de la reflexión sobre el lenguaje, pero no podemos desconocer los filósofos griegos, es el caso de Heráclito, cuando en sus apartes históricos concebían los signos, el fragmento y la escucha como un elemento esencial.

En otras palabras, la historia de estas reflexiones ha generado un desafortunado descuido del lenguaje, ósea, en este caso, los movimientos que resaltan la importancia de una comprobación científica, basado en el análisis lógico del lenguaje, es el caso del "neopositivismo, filosofía analítica, estructuralismo, generativismo, hermenéutica, teoría de la comunicación, semiótica" (Domínguez, 1997, p.21)

No obstante, el lenguaje sigue en deuda, independiente que se tengan diferentes comprobaciones científicas, una reflexión filosófica del lenguaje, tiene que ver con los sistemas de representación gráfica, ósea por medio de signos para trasmitir información y para este caso es la escritura. El filósofo griego Platón, en su incesante deseo por profundizar sobre el diálogo, expresaba que todo lo que se escribe debe interpretarse por la escritura y todo lenguaje debe estar acompañado de un discurso, de la misma manera, el escribir es completamente distinto hablar.

Por consiguiente, concretar un diálogo se requiere de capacidad, empeño y sentido, es decir, estos, han sido trazados por una disciplina llamada Hermenéutica, que se concibe como el arte o la teoría de interpretar, igualmente se puede conectar con la persuasión, ósea, esa habilidad de convencer a las personas mediante razones, o en este caso la retórica de Aristóteles como un gran precursor.

Con tal propósito, la hermenéutica pretende buscar, como llegar a entender el análisis de cualquier tipo de escritura, es decir, varias ciencias humanas en este caso el estructuralismo, han presentado modelos lingüísticos sobre literatura, pero se continua con el desconocimiento de las teorías de la hermenéutica.

En lo concerniente a la historia de la hermenéutica, ésta, comienza en la época moderna, con la traducción de varios textos y es el caso de Lutero y el escrito de Matthias Fluvius, publicado en 1568, (p.34), es decir, la hermenéutica como concepto nace de las raíces, de Hermes, quien era el mensajero de los dioses y ejercía una actividad de tipo práctico para llevar información, la hermenéutica en su contexto comunicativo se contrapone a la teoría de las esencias por parte del observador, ósea, es el arte de interpretar y transformar.

La raíz de la palabra Hermenéia cuyo significado lo podemos asociar o derivar de hermenéus, hermeneutés, hermeneutiké, se puede simplificar de la palabra latina sermo. que es posible que no tengan ninguna semejanza e igualdad lingüística con la palabra Hermes, "el dios del que aún parte August Boeckh en su presentación de la hermenéutica filosófica" (Encyclopadie, 1886, 78)

La interpretación original de la palabra hermenéia, es considerada como la eficiencia de una expresión lingüística, que es considerada como lo interpreta (Kerényi 1963, pp.133-134) el alfa y el omega de la hermenéutica.

Por otro lado, Heidegger & Gadamer, ambos conectan la palabra hermenéutica como una interpretación de un lenguaje universal, interpretar algo ya es una acción hermenéutica, ósea esto significa que no hay comprensiones tácitas y el hecho de comprender ya se considera que hay un sentido del lenguaje. Como escribe Ebaling, "el significado del vocablo debe buscarse en tres direcciones: afirmar (expresar), interpretar (explicar) y traducir (hacer de interprete)" (citado por Ferraris, 1988, p.10) es decir, no es definir la interpretación, es tratar de comprender el sentido de plantear un problema de diferentes maneras.

Desde otro punto de vista, es pertinente hacer una mirada de la hermenéutica del deporte, ello significa, que es una línea emergente dentro de la filosofía. El deporte es considerado un fenómeno que trasciende la sociedad y es objeto de estudio de las ciencias económicas, sociológicas y psicológicas, en este sentido y retomando la filosofía como lo expresa McFee (1998) y López (2011) (citado por Ramírez, 2017, p.167) al afirmar que los problemas más relevantes del deporte son de tipo ético.

Hablar de filosofía del deporte, es hacer una análisis conceptual, inclusive es la caracterización de su naturaleza, su método y sus objetivos, además de todo su entorno ético; hablar de filosofía es incluir una reflexión sobre la esencia de las cosas, pero "hablar de filosofía del deporte es hablar de ética del deporte". López (2011)

Así mismo, la filosofía, debe continuar contribuyendo al fenómeno deportivo, es decir, para que favorezca todos los inconvenientes éticos que afecta a la actividad deportiva, a tal efecto, resulta una alternativa y es la hermenéutica del deporte, con el propósito de orientar y describir la facticidad del deporte. Ramírez (2017, p. 168)

De lo anterior, es pertinente hacer una conceptualización sobre la entrevista, donde es importante tener presente que la entrevista, constituye el acercamiento directo entre el entrevistador y el entrevistado, es decir, es el contacto humano que proporciona descubrir y compartir un proceso comunicativo y un intercambio verbal, no obstante, el origen de la entrevista se deriva del uso periodístico; en síntesis, la entrevista busca una apertura entre un emisor y un receptor, para establecer un sistema de comunicación interpersonal. "El manejo de la técnica de la entrevista reclama conocimiento del contexto comunicativo en el que se produce la interacción entre los hablantes". (Galindo, 1998, p. 282)

En conclusión, la presente investigación se concibe desde un enfoque cualitativo, cuyo propósito es entender e interpretar las perspectivas de los participantes; en esta investigación se realizarán entrevistas individuales semiestructuradas, que tienen como propósito entender, en las personas cuales son los efectos debido al clientelismo en los procesos de selección y contratación, luego se hará las interpretaciones con respecto al método propuesto; con tal propósito Sandoval manifiesta.

En la investigación cualitativa lo característico es la simultaneidad de prácticamente todos los procesos que la vuelven realidad. En virtud de lo anterior, encontramos que la investigación cualitativa es multiciclo, esto es, que varias veces pasamos por la etapa de formulación, otras tantas por las de diseño o propiamente de rediseño, varias veces gestionamos o ejecutamos los procesos de recolección de información y análisis (Sandoval, 2002, p.113)

El alcance de la investigación es descriptivo, su propósito es descubrir las características que podrán ocurrir bajo un contexto organizacional en los procesos de selección y contratación por los efectos del clientelismo en una empresa pública del sector deportes en Medellín.

El método de la investigación es hermenéutico, este método tiene el objetivo de entender las experiencias y conocer la interpretación de las entrevistas de cada una de las personas encuestadas.

POBLACIÓN

La población referente, empleados y exempleados de una institución pública del sector deportes de la ciudad de Medellín, estas entrevistas se harán con el permiso de los seleccionados, conservando la identidad personal y profesional de cada una de las personas. Los seleccionados serán profesionales del deporte y de la gestión humana que estarán referenciando estos testimonios para consolidar este proyecto investigativo.

El propósito de esta investigación es consolidar un promedio de 15 a 20 encuestas con personal de gestión humana y profesionales del deporte, que hayan trabajado en organizaciones públicas del sector deportes.

PROCEDIMIENTO

La elaboración de la propuesta investigativa se realizará en tres etapas: En la primera etapa, se fundamentará el análisis y la construcción del arte del proyecto, posteriormente se construirá el marco de referencia enfatizando en la comprensión de las categorías de análisis; para esta investigación se definieron las siguientes categorías: Clientelismo, selección y contratación, entidades públicas y deporte.

La segunda etapa se utilizan las herramientas de consecución de los testimonios, mediante la realización de entrevistas semiestructuradas con encuestas abiertas, concernientes en cada variable que permitirán reconocer la apreciación de los sujetos frente al asunto investigado, apoyándose en propuestas de indagación cualitativa, y un modelo descriptivo basado en un sistema de análisis de discurso.

La tercera etapa, consiste en la comparación de las entrevistas individualizando la similitud y las diferencias que se encontraron en estas, con relación a los resultados y los impactos analizados en las entrevistas.

BIBLIOGRAFÍA

Palacio Mosquera, W.R. (2014). Clientelismo, procesos electorales y cargos públicos Quibdó 2007 –

2011 (Tesis de maestría). Universidad Eafit, Medellín, Antioquia.

Mena Marmolejo, W.A. (2017). Deporte e Identidad étnica en perspectiva de política pública (Tesis de maestría). Universidad Eafit, Medellín, Antioquia.

Cerdas Albertazzi, J. M. (2014). El clientelismo político: Una revisión de conceptos y sus usos (Tesis de maestría). Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Ocampo Cañas, A. (2016). Factores asociados con la toma de decisiones en el proceso de selección de personal por administradores de los puntos de venta de la empresa Icolmotos Yamaha S.A. Medellín (Tesis de maestría). Universidad Eafit, Medellín, Antioquia.

Espinal Ramírez, L. M. & Trujillo Grisales, J. X. (2018). Bienestar subjetivo y tipo de vinculación en entidad pública del orden municipal: Un estudio predictivo (Tesis de maestría). Universidad Eafit, Medellín, Antioquia.

Botero Rave, A. C. & Gómez Sierra, L. M. (2016). Aplicación y efectos de la entrevista clínica en los procesos de selección de personal en la ciudad de Medellín (Tesis de maestría). Univesidad Eafit, Medellín, Antioquia.

Hernández Sánchez, B. Y.(2012). La selección de personal: algunas consideraciones frente a sus prácticas.

Semestre Económico, 15 (31), 173-186

Zarazua Vilches, J. L. (2013). La selección de personal por competencias: Cómo aplica en la empresa mexicana. Gestión y estrategia (43), 67-79

Naranjo Arango, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). Pensamiento & gestión (32), 83-114

Campos Izquierdo, A. (2014). Conocimiento de los elementos de la contratación del convenio colectivo de los recursos humanos de actividad física y deporte en España. Actividad física y deporte: Ciencia y profesión (21), 15-22

Caro de Bernal,V. (2005). Los riesgos de corrupción en las entidades y dependencias públicas departamentales (Colombia). Economía Colombiana (307), 139.

Ramírez-Macías, G. (2017). Hermenéutica heideggeriana aplicada al deporte: Mitsein y aletheia. (Murcia) CCD, 38 (13), 167-173

Lazear, E. P. & Gibbs, M. (2011) Seleccionar los empleados e invertir en ellos. Barcelona, España: Economía de los recursos humanos en la práctica: Gestione el Personal de su empresa para crear valor e innovar. (pp.33-34, 69-70) Antoni Bosch, editor, S.A.

García Noya, M., Hierro Diez, E., & Jiménez Bozal, J. J. (1997). La selección de personal y sus relaciones sistémicas con otras estrategias de recursos humanos, Madrid, España: Selección de personal. Sistema integrado (pp. 41-43, 229) ESIC.

Chiavenato, I. (2009). Selección de personal (3ª edición ed., Vol. I). (J. M. Chacón, Ed., & P. M. Sacristian, Trans.) México: Gestión del Talento Humano. (pp.135-139) Nomos, S.A.

Chruden, H. J. & Sherman Jr, A.W. (1965). Selección (S.-W. P. COMPANY, Ed., & J. Soto Olivares, (Trans). Administración de personal (pp.183-185) Cincinnati, Estados Unidos: Compañía Editorial Continental, S.A.

Arbaiza Fermini, L. (2015). Contratación: Reclutamiento y selección. (1ª edición ed.). (A. Ampuero, Ed.),

Dirección de recursos humanos: El factor humano (pp.82, 103, 106-108). Lima , Peru: esan.

Arnott, D. (2002). El modelo de selección de la ventaja competitiva (1ª edición ed.). (F. Villegas , Trans.) El culto a la empresa, El engañoso atractivo de la organización devorador (pp.49-54) Lanus, Buenos Aires: Paidos Mexicana SAICF.

De Ansorena Cao, A. (1996). Introducción al método situacional de evaluación de los candidatos de selección (1ª edición ed.). (M. Cubi, Ed.) 15 pasos para la selección de personal con éxito (pp.95) Argentina: Paidos.

Chiavenato, I. (2007). Selección de Personal (8ª edición ed.). (R. A. Del Bosque Alayon, Ed., P. Mascaro Sacristan , & M. D. Hano Roa , Trans.) México: Administración de recursos humanos, (p.169) McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

De León Monsalvo, A. (2011).El clientelismo: De la servidumbre romana a la pobreza política moderna (L. Bolívar, Ed.) Bogotá, Colombia: Penumbras y demonios en la política colombiana (pp.15-22) Desde abajo.

Diaz Uribe , E. (1986). Genesis del clientelismo (1ª edición ed.). (E. a. Editores, Ed.) Bogotá, Colombia:

El clientelismo en Colombia, un estudio exploratorio (pp.19-31) Printer Colombia.

Leal Buitrago, F., & Davila Ladron de Guerra , A. (1990). El sistema político del clientelismo (1ª edición ed.). (T. m. editores, Ed.) Bogotá, Colombia: Clientelismo, El sistema político y su expresión regional (pp.33-48) Tercer Mundo editores.

Klingner, D. E. & Nalbandian, J. (2002). Los modelos de reclutamiento y selección (4ª edición ed.). (F. Hernández carrasco, Ed.) Administración del personal en el sector público (pp. 2, 221-223) México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Vásquez Henríquez, A. (1991). El estado y el deporte, Política y deporte. México: Trillas, Deporte, Política y Comunicación (pp.111-119, 136-143) México, D.F.: Trillas, S.A. de C.V.

Leigh Robinson, J. C. (2007). Movimiento Olímpico y Gestión de recursos humanos. (C. M. Drews, Ed., & I. Strobl, Trans.) Gestión de la Organizaciones Deportivas Olímpicas (pp.3-4, 107) Lausanne, Suiza: Comité Olímpico Internacional.

Morgan, G. (1996). Intereses, conflictos y poder: Las organizaciones como sistemas políticos. Beverly Hills, U.S.A: Alfaomega grupo editor, Imágenes de la organización (pp.127-186). Madrid: MCMXC.

Domínguez Caparrós, J. (1997) Historia de la hermenéutica. Madrid: Arco/libros, Hermenéutica (pp.22-43). Ibérica Grafic, S.A. (Madrid)

Galindo Cáceres, L.J. (1998). Función y sentido de la entrevista cualitativa en investigación social. México, D.F: Addison Wesly Longman, Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación (pp.276-283). México: S.A. de C.D

Ferraris, M. (1988) Que es la hermenéutica. Milán, Bompiani: R.C.S libri S.p.A, Milán, Bompiani

Historia de la hermenéutica, (pp.9-13) Milán: Ediciones, Akal, S.A

Rios Contreras, J. A., & Anzola Morales, J. D. (2018). Política Publica Nacional para el Desarrollo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del tiempo Libre. Política Nacional de Deporte (en línea). recuperado de http://www.coldeportes.gov.co

10

Experiencia Significativa

Ciudades accesibles desde el deporte.

Jesus Kerguelen Soto

La ciudad de Montería es una ciudad que en los últimos años ha crecido notablemente en materia de sostenibilidad, paso de ser una ciudad de corte pequeño a convertirse casi en una de las principales ciudades de Colombia ,gracias a la disposición y compromiso de los gobiernos de turnos que han comandado la ciudad en los últimos años, sin embargo y como todo en la vida unas son de cal otras son de arenas , la ciudad ha avanzado mucho en materia de infraestructura ,pero la en temas de innovación social e inclusión la ciudad se raja, en la actualidad no existe ningún programa social que apunte a la atención e inclusión de la población con discapacidad, y para los que estamos en el sector discapacidad somos consciente que el desarrollo de una ciudad no es solo cemento y anden si no también desde los social se construye identidad a una ciudad, ante tanta falta de escenario de inclusión un grupo de jóvenes voluntarios de diversas áreas diseñaron un programa denominado Inclusión a la Villa, que entre otras cosas es el único programa existente para la atención de la población con discapacidad en la ciudad y el departamento de Córdoba, con esta iniciativa hemos podido impactar a muchas personas desde diversos elementos como la fisioterapia, la educación física ,la psicología y el deporte todas estas actividades son netamente sociales gratuitos programas para todos.

INTRODUCIÓN

La presente experiencia ha sido un suceso histórico en la ciudad durante 2018 pudimos transformar una necesidad en una oportunidad de mejora de la calidad de vida de la población con discapacidad en el departamento de Córdoba. en 2018 gracias a 20 ligas y clubes de la ciudad pudimos brindar la oportunidad a personas con discapacidad para que salieran de sus casas y ocuparan el principal escenario de la ciudad como los es la villa olímpica fue una apuesta bastante ambiciosa la cual consistía en llevar 20 deportes convencionales y ponerlos al servicio de la población con discapacidad con el fin de favorecer la inclusión social de estas poblaciones en estos deportes.

Otros de los aspectos más importantes fue el servicio desde la psicología la fisioterapia en la cual se pudo ayudar a la población teniendo en cuenta que el sistema de salud colombiano está un poco obsoleto y en la actualidad las citas son casi una odisea.

Por último, esta experiencia fue una escuela para los futuros profesionales que están aportando un grano de arena para construir una sociedad más inclusiva

PROBLEMÁTICA

La lucha para hacer valer los derechos de las personas con discapacidad aun continua en la ciudad de Montería aún falta más cultura ciudadana para pensar en la inclusión. Montería es una ciudad que ha crecido notablemente hasta convertirse en una de las ciudades más importantes del país desde su esquema de sostenibilidad, pero mientras por un lado la ciudad es sostenible por el otro lado es excluyente, no existe un programa que apunte a la atención de la población con discapacidad, muchas personas están en sus casas encarcelados porque si salen la sociedad les dicta la condena.

En Montería se inauguró un parque muy importante denominado la villa olímpica el parque de todos, pero al parecer solo es el parque de algunos porque no existen por lo menos rampas de acceso en lugares visibles y lugares estratégico para acceder a los escenarios deportivo.

Gracias a la labor desinteresada de un grupo de jóvenes voluntarios se ha podido contrarrestar un poco esa deficiencia social durante el 2018 se ha realizado una estrategia denominada Inclusión a la villa la cual ha permitido quitar ese estigma que en ese parque hay acerca de la accesibilidad para convertirlo en un espacio donde convergen personas con discapacidad sus familia y cuidadores sábados tras sábado

OBJETIVO GENERAL

Implementar un programa de inclusión mediante el deporte la actividad física ,la psicología y la fisioterapia en el la villa Olímpica con el fin de contribuir a cerrar la brecha de exclusión social que existe en la ciudad

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1) Apoyar al mejoramiento de la calidad de vida de las personas con Discapacidad mediante la práctica de deportes.
2) Generar conciencia social acerca de las personas con discapacidad en la ciudad de Monteria.
3) Sensibilizar a los mandatarios de turnos acerca de diferentes políticas de accesibilidad para la población con discapacidad en el departamento.

METODOLOGÍA

Con esta propuesta se buscaba sensibilizar a los mandatarios de turnos e implementar programas de inclusión social en la ciudad a raíz de que la ciudad carece de estos espacios de inclusión social, para ello se desarrolló de la siguiente forma:

1) Se realizo divulgación del programa por medio de los medios de comunicación y las redes sociales.
2) Se realizo una convocatoria de voluntarios

3) Se implemento la participación de 20 deportes para personas sin discapacidad con el fin de compartir desde el deporte un escenario de deporte Inclusivo.

4) Se logró Sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de crear estos espacios en la ciudad.

RESULTADOS

La meta se cumplió, dentro de los logros más importantes están:

1) Sensibilización de las personas que asisten sábado tras sábado a realizar actividad física en este importante escenario.

2) Se logró visibilizar a la población con discapacidad.

3) Se logró motivar a los voluntarios para que sean embajadores de la inclusión.

4) Se logró cambiar la mentalidad de muchas personas con discapacidad que creen que es mejor estar en sus casas encerrados.

5) Se logró institucionalizar este programa social en la ciudad.

CONCLUSIONES

Gracias a esta iniciativa se lograron transformar muchas vidas y se logró habilitar un escenario de inclusión en la ciudad que no existía que era algo utópico, algo imposible que hoy se convirtió en una esperanza para muchas familias de personas con discapacidad.

REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

Reina (2014). Inclusión en deporte adaptado: dos caras de una misma moneda. Universidad Miguel Hernández de Elche, España.

11

Experiencia Significativa

DeportesPARAtodos.

Jesus Kerguelen Soto

DeportesPARAtodos es una experiencia significativa realizada en el departamento de Córdoba , la cual consistía en la participación en un mismo escenario deportivo de personas con y atletas de 20 ligas deportivas del departamento de Córdoba con el fin de que ellos pudieran desarrollar diferentes tipos de deporte y realizar sus respectiva adaptación con el fin de generar un espacio de Inclusión social desde el deporte Durante la realización de esta experiencia se pudo ver como esta población con Discapacidad no tiene límites y a todos y cada uno de los deportes se adaptaron rápidamente convirtiendo este espacio en una verdadera inclusión, Los resultados obtenidos fueron más allá de lo que se tenía pronosticado hubo una gran sensibilización por parte de los deportistas convencionales los cuales se sintieron muy feliz de poder enseñar y compartir su deporte con personas con discapacidad e incluso la mayoría coincidió que era la primera vez que interactuaban con población con discapacidad.

INTRODUCCIÓN

La presente experiencia ha sido un suceso histórico en el departamento de Córdoba, fue una apuesta bastante ambiciosa la cual consistía en llevar 20 deportes convencionales y ponerlos al servicio de la población con discapacidad con el fin de favorecer la inclusión social de estas poblaciones en estos deportes.

Gracias a esta estrategia pudimos llegar a muchas personas con discapacidad que no conocían del deporte esto sirvió para que salieran de sus casas y pudieran intervenir en otros campos durante el proceso los deportes vivenciados en esta actividad fueron adaptados con el fin de garantizar la plena inclusión social de estas personas con discapacidad.

PROBLEMÁTICA

La sociedad actual aún conserva esa concepción tradicionalista excluyente que decía que las personas con discapacidad debían estar escondidas en sus casas sin derecho de salir a la luz de la sociedad, gracias a diferentes movimientos sociales se logró darle espacio a la población con discapacidad, dentro de esos movimientos está el deporte adaptado este ha permitido la participación de personas con discapacidad en la sociedad, para ello muchos deportes convencionales se han adaptado para favorecer esa inclusión en el departamento de Córdoba.

La falta de oportunidades para las personas con Discapacidad acceder a diferentes espacios de integración e inclusión, motivó a desarrollar esta estrategia denominada “deportesPARAtodos”.

“DeportesPARAtodos” llego para suplir esas necesidades que la población con discapacidad tenía en el departamento de Córdoba además de la falta de espacios para la recreación y socialización se suma la falta de sensibilización por parte de la sociedad que aun cree que las personas con discapacidad no tienen independencia ni pueden salir adelante con la implementación de estas propuesta se ha podido romper muchos paradigmas y hemos visto como muchas personas con discapacidad deja esa cotidianidad para convertirse en un atleta en una persona activa ejemplo para los demás

ANTECEDENTES

En la actualidad el departamento carece de programas sociales dirigidos a la población con Discapacidad, los diferentes gobiernos que han pasado administración tras administración no son capaces de estructurar la política pública, requisito indispensable para brindar oportunidades a las personas con Discapacidad. Esa falta de espacios de interacción hace que muchas personas con Discapacidad se sientan sin capacidad de interactuar en comunidad, otros se sienten frustrados y excluidos en esta sociedad. La implementación de esta estrategia fue fundamental para el fortalecimiento de las capacidades, las habilidades y sobre todo erradicar esa concepción errónea que se tenía sobre la Discapacidad.

Esta estrategia resultó novedosa e importante porque no solo transformó la vida de las personas con discapacidad, sino que también sensibilizo a los deportistas que no tienen discapacidad y les dejó una enseñanza muy importante que las personas con discapacidad también deben tener espacios de esparcimiento y que también tienen grandes capacidades en el deporte

OBJETIVO GENERAL

Generar un espacio de inclusión y sensibilización a las personas con y sin Discapacidad sobre el deporte con el fin de crear lazos de hermandad desde el deporte

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1) Apoyar al mejoramiento de la calidad de vida de las personas con Discapacidad mediante la práctica de deportes.
2) Conocer los aspectos más importantes de los deportes que más se practican en la ciudad de Montería.
3) Sensibilizar a los deportistas de las ligas convencionales sobre las capacidades de las personas con discapacidad del departamento de Córdoba.

METODOLOGÍA

Con esta propuesta se buscaba sensibilizar a deportistas de 20 ligas de deporte convencional en el departamento de Córdoba a cada deporte se le colocaba la palabra inclusivo es decir no se hablaba de natación paralímpica ni adaptada sino natación inclusiva ,para ello se desarrolló de la siguiente forma:

1) Se invitaba de forma formal a las ligas deportiva convencionales.
2) Se realizaba una charla previa con los atletas convencionales sobre las características del grupo de jóvenes con discapacidad a los cuales se les iba a enseñar su deporte.
3) Se presentaba el grupo y se daban a conocer uno a uno.
4) El entrenador de la selección de deporte convencional explicaba en qué consistía el deporte y las características de este.
5) Se formaban subgrupos y se procedía a trabajar actividades por estaciones.
6) En cada estación se enseñanza una serie de fundamentos técnicos diferentes.
7) Se hacia una pausa para hidratación.
8) Se procedía a realizar un partido o una actividad de integración.
9) Se hacían una retroalimentación sobre la actividad y unas entrevistas a los participantes sobre cómo les pareció la actividad.
10) Se daba por finalizada la actividad general.
11) Se hacia una foto final.

Fueron 5 meses de intenso trabajo donde no solo se pudo impactar a las personas con discapacidad sino también a todos los que participaron de la misma.

RESULTADOS

La meta se cumplió dentro de los logros más importantes están:

1) 2 ligas de deporte convencional en un mismo escenario con jóvenes con discapacidad.
2) Más de 400 deportistas convencionales enseñando sus deportes a personas con discapacidad.
3) 20 sesiones de trabajo.
4) 100 jóvenes con discapacidad vinculados a la actividad.

5) 30 entrenadores y auxiliares participaron de la actividad.

6) 20 voluntarios vinculados.

7) El deporte que más participación tuvo fue Karate.

8) El deporte que menos participación tuvo fue Palotroke.

9) Construcción de un manual de deporte Inclusivo para el desarrollo del deporte inclusivo.

CONCLUSIONES

Esta experiencia fue una oportunidad para vincular a deportistas sin discapacidad a procesos de deporte inclusivo, de paso fomentar la sensibilización, cerrar la brecha de exclusión y por último visibilizar las personas con discapacidad para que las administraciones municipales y departamentales se motiven a implementar programas o espacios de inclusión en la ciudad.

DeportePARAtodos constituyo una herramienta metodológica valiosa para los futuros entrenadores porque se creó un manual de actividades para desarrollar de forma inclusiva.

BIBLIOGRAFÍA

Palau. J. y García Alfaro. M. A. (2011). Historia del deporte adaptado a las personas con discapacidad física. En M. Rios (Coord.), Deportistas sin adjetivos (pp. 73-98) Madrid: CSD

Segura. J., et al (2013) Creencias sobre la inclusión social y el deporte adaptado de deportistas, técnicos y gestores de federaciones deportivas de deportes para personas con discapacidad Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte, vol. 8, núm. 1, enero-junio, 2013, pp. 120-144 Universidad de Las Palmas de Gran Canaria Las Palmas de Gran Canaria, España

Montes Mora Sandra, Muñoz Galindo Efrain (2017) Voleibol Sentado un deporte que transforma vida.

12

Experiencia Significativa

DisCAPACIDADalParque.
Estrategia inclusiva para fomentar la actividad física, la recreación, el deporte y la rehabilitación a personas con discapacidad en los diferentes parques del Departamento de Córdoba. Colombia.

Jesus Kerguelen Soto

DisCAPACIDAD al Parque es una experiencia significativa realizada en el departamento de Córdoba, la cual consistía en tomarse los parques del departamento para garantizar la inclusión de personas con y sin discapacidad en un mismo espacio inicialmente la meta era impactar más de 1000 personas con y sin discapacidad para generar un espacio de inclusión social de las personas con Discapacidad, en el departamento de Córdoba mediante la rehabilitación, el deporte, la actividad física, la recreación y aspectos sicosociales. La población impactada en esta experiencia fue padres de familia, cuidadores y personas con Discapacidad de 25 municipios del departamento de Córdoba. Durante la realización de esta experiencia se pudo ver como esta población con Discapacidad está un poco olvidada por los gobiernos de turno y que el departamento de Córdoba carece de programas sociales y espacios de inclusión e Interacción social para las poblaciones vulnerables. El desarrollo de esta experiencia fue gracias al grupo social VIC (Voluntarios Inclusivos de Córdoba) 15 voluntarios de diferentes áreas, los cuales donaron su tiempo para desarrollar esta experiencia significativa. Los resultados obtenidos fueron más allá de lo que se tenía pronosticado, teniendo en cuenta que no solo se llegó a esa personas con Discapacidad si no a todos los que de una u otra forma los rodean y se pudo dejar muchas herramientas de intervención desde la rehabilitación a cuidadores y padres de familia y a su vez se le brindo asesoría en la realización de programas sociales a los líderes y referentes que dirigen la discapacidad en cada municipio para que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas con Discapacidad por último se pudo cambiar un poco la concepción que muchos tienen acerca de la Discapacidad.

INTRODUCCIÓN

La presente experiencia ha sido un suceso histórico en el departamento de Córdoba, fue una apuesta bastante ambiciosa la cual consistía en impactar más de 1000 personas entre familiares cuidadores y personas con Discapacidad mediante una estrategia de Inclusión social basada en la utilización de los diferentes parques de cada municipio del departamento de Córdoba.

La población con Discapacidad históricamente ha tenido que luchar para hacer valer las oportunidades, dentro de esas oportunidades está el acceso a espacios de recreación, deporte, inclusión y rehabilitación; este último ha sido negado siendo este vital para mejorar la calidad de vida, sin embargo, hoy día gracias a tutela se puede obligar a las entidades de salud para que puedan autorizar estos servicios a la población con Discapacidad.

Hoy día gracias a esta estrategia se pudo llegar a más de 1500 personas entre familiares, cuidadores y padres de familia mediante desarrollo de la estrategia de Inclusión social basada en un manual de actividades físicas, recreo deportivas y de rehabilitación; estas actividades fueron lideradas por 15 personas todos voluntarios los cuales pusieron su tiempo al servicio de la población con Discapacidad en el departamento de Córdoba, se utilizó una estrategia novedosa desde la fisioterapia sesiones de terapia y enseñanza de algunas pautas para que los padres y cuidadores desarrollen en sus casas. De igual forma gracias a esta iniciativa se pudo encontrar nuevos atletas para fortalecer el proceso del deporte paralímpico en la región.

Por último se pudo generar un cambio de mentalidad en muchas personas con Discapacidad y sus familias, los cuales tienen esa concepción de que la Discapacidad es sinónimo de prisión ,gracias a esta iniciativa se pudo sacar de sus casas a muchas personas con Discapacidad para que compartieran y conocieran más acerca las diferentes oportunidades a las que pueden acceder; así mismo se logró ver muchas sonrisas, incluso algunas personas era la primera vez que salían de sus casas y compartían con otras personas .

PROBLEMÁTICA

La falta de oportunidades para las personas con Discapacidad acceder a diferentes espacios de integración e inclusión, motivó a desarrollar esta estrategia. Si bien es cierto, el departamento de Córdoba es una región muy golpeada por el conflicto armado, esa guerra de antaño que dejó a muchas familias sin sus seres queridos o en su defecto con algún tipo de Discapacidad, muchas de esas personas en la actualidad han superado psicológicamente este daño irreparable, otros han decidido aislarse o quedarse encerrados en sus casas; por otro lado la falta de conocimiento de leyes y demás hace que muchas familias no tengan los conocimientos necesarios para saber que existen muchos mecanismos para hacer valer sus derechos como lo es la tutela. En el mismo orden de ideas se encuentra la falta de oportunidades enmarcadas en las personas que viven en la ruralidad, pues hace que muchas personas con Discapacidad no puedan acceder a las terapias, por último la sociedad ha maltratado desde la concepción social el concepto de Discapacidad porque esta es asumida como una condición de aislamiento y poca valorización. Ahora bien, todas estas razones afectan la sociedad, pero motivaron a su vez a desarrollar esta iniciativa, en 4 meses se notó un impacto a todos los que se vincularon; inicialmente la meta era llegar a 1000 personas pero al final fueron más de 1500 que cambiaron un poco la concepción y aprendieron muchas herramientas desde la fisioterapia, el deporte, actividad física, recreación y algunos aspectos de capacidad legal para hacer valer sus derechos ,por ello se plantea esta iniciativa porque se supo que se podía llegar muy lejos en pro de mejorar la calidad de vida de las personas con Discapacidad.

ANTECEDENTES

En la actualidad el departamento carece de programas sociales dirigidos a la población con Discapacidad, los diferentes gobiernos que han pasado administración tras administración no son capaces de estructurar la política pública, requisito indispensable para brindar oportunidades a las personas con Discapacidad. Esa falta de espacios de interacción hace que muchas personas con Discapacidad se sientan sin capacidad de interactuar en comunidad, otros se sienten frustrados y excluidos en esta sociedad.

La implementación de esta estrategia fue fundamental para el fortalecimiento de las capacidades, las habilidades y sobre todo la concepción conceptual y social que se tiene sobre la Discapacidad.

Esta estrategia resultó novedosa debido a que era la primera vez que se realizaban estos espacios de inclusión social en el departamento.

OBJETIVO GENERAL

Generar un espacio de inclusión a las personas con Discapacidad desde el deporte, actividad física, recreación y rehabilitación en los diferentes municipios del departamento.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1) Apoyar al mejoramiento de la calidad de vida de las personas con Discapacidad mediante sesiones de fisioterapia.
2) Realizar actividades recreativas para integrar la población con discapacidad, sus familias y cuidadores.
3) Crear conciencia a cuidadores y padres de familia sobre algunos aspectos jurídicos y las leyes que hablan de Discapacidad.
4) Detectar nuevos talentos deportivos para el deporte adaptado del departamento.

METODOLOGÍA

Con esta iniciativa se buscaba llegar a muchas personas en búsqueda de mejorar su calidad de vida por medio del deporte la rehabilitación, la recreación y la actividad física se realizaron 38 sesiones cada sesión tenía una duración entre 35 minutos a 2 horas y comprendía un orden de la siguiente manera:

1) Presentación del equipo voluntario.
2) Explicación en que consistía o que era DisCAPACIDADalParque.
3) Se formaba un circulo donde todos se agarraban de las manos.
4) Ahí los del área de fisioterapia se encargaban de realizar algunos ejercicios de movilidad articular y enseñanza de algunos ejercicios para aplicar en la casa.
5) Se formaban sub grupos y se procedia a trabajar actividades por estaciones.
6) Se hacia un receso para hidratación.
7) Se retomaban las actividades en los grupos asignados.

8) Se daba por finalizada la actividad general.

9) Se hacia un scouting o selección de talento con los jóvenes que tenían proyección para el deporte adaptado se hacia una reunión personal con cada uno donde se les mostraba videos de los deportes donde posiblemente aplicaban y se motivaban se anotaban los datos para contactarlos posteriormente.

10) Despedida y agradecimientos por su participación en la actividad.

Fueron 4 meses de intenso trabajo donde no solo se pudo impactar a las personas con Discapacidad sino también a todos los que lo rodean desde un enfoque inclusivo y accesible, las actividades se realizaron en los diferentes municipios.

RESULTADOS

Desde que se inició este proyecto se buscaba impactar 1000 personas pero los logros fueron más allá de lo esperados, esta estrategia generó un gran impacto en todos los que de una u otra forma participaron muchos padres de familia, estaban felices porque aprendieron algunos ejercicios para hacérselos a sus hijos en su casa, a su vez muchos de los participantes no tenían vida social, no salían de sus casas estaban en una cárcel doméstica, el salir y encontrarse con estos espacios de inclusión fue muy significativo para cambiar de ambiente. La meta se cumplió. Dentro de los logros y datos más destacados se pueden citar:

1) 1558 personas impactadas (padres de familia, cuidadores, Instructores y personas con Discapacidad)

2) 25 municipios visitados

3) 38 actividades realizadas

4) 78 jóvenes con Discapacidad para el proyecto de deporte paralímpico

5) Predominio de la Discapacidad cognitiva seguida de la Discapacidad física

6) La Discapacidad que menos se aprecia en el departamento fue la Discapacidad visual

7) El municipio donde más personas participaron: Canalete

8) El municipio donde menos personas participaron de la sesión: Purísima

9) Municipio con más usuarios de silla de ruedas: Buenavista

10) Municipio con más predominio de Discapacidad auditiva: Sahagún

11) Municipio con más predominio de síndrome de Down: Momil

12) Municipio con más jóvenes con parálisis cerebral espástica: Tierralta

13) Municipio con más población con Discapacidad en zona rural: Canalete

14) En la mayoría de los municipios predomina la Discapacidad en adultos mayores con diagnóstico propios de la edad y asociados a enfermedades como diabetes, hipertensión

15) Actividad mejor organizada en cuanto a logística: Sahagún, esta actividad fue realizada por una escuela de patinaje.

16) Montería fue el municipio donde más se realizaron actividades, en total 10 seguida de Cerete con 3, Lorica 2 y Sahagún 2

NÚMERO PERSONAS IMPACTADAS

25 municipios 38 Actividades en diferentes parques de la Ciudad

Municipio	Total participantes	Persona con Discapacidad	Persona sin Discapacidad
Lorica	19	11	8
Lorica	41	27	14
Cerete	21	11	10
Cerete	17	10	7
Tierralta	26	9	17
1 Montería Monteria te Impulsa	27	9	18
2 Monteria Los Laureles	15	8	7
Monteria Mr Marano	18	8	10
Monteria Mr Marano	47	24	23
Monteria Sede sur Alcadia de Monteria	28	18	10
Monteria Barrio el Nispero	61	18	43
Monteria Colegio Nacional	21	7	14
Monteria Hermana Canta Claro	20	11	9
Monteria Unafa clausura	48	3	45
Monteria Boca de la Ceiba	30	17	13
Monteria Decima Primera Brigada	18	10	8
Moñitos	56	35	21
San Bernardo	47	32	15
Sahagun	32	25	7
Sahagun colegio el Nacional	43	37	6
Ayapel	64	30	34
Chima	32	28	4
La Apartada	69	39	30
Momil	24	17	7
Cotorra	57	31	26
Purisima	0	0	0
San Antero	65	48	17
Buenavista	52	28	24
Canalete	142	92	50
San Carlos	23	13	10
Cienaga de Oro	67	45	22
Tuchin	31	18	13
San Andres de Sotavento	33	18	15
Chinu	36	29	7
San Pelayo	18	9	9
Valencia	18	9	9
Puerto Escondido	120	72	48
Montelibano	72	38	34
Cerete	22	17	5

CONCLUSIONES

Según datos de la OMS organización Mundial de la Salud, el 10% de la población mundial tiene algún tipo de Discapacidad. A medida que pasan los años estas cifras aumentan debido a muchos factores como el aumento de la población mundial, el envejecimiento y las enfermedades como diabetes, hipertensión. En el departamento de Córdoba la población es grande debido a que el conflicto armando ha dejado muchas personas mutiladas por minas antipersonas, así mismo los accidentes de tránsito que a diario se dan en las carreteras Cordobesas.

A pesar del aumento considerable de la población con Discapacidad en el departamento, no existen programas sociales de intervención que puedan brindarle calidad de vida a las personas con Discapacidad, por ello esta propuesta alcanzó en más de un 100 % el impacto a la población en todo el departamento de Córdoba.

BIBLIOGRAFÍA

Palau. J. y García Alfaro. M. A. (2011). Historia del deporte adaptado a las personas con discapacidad física. En M. Rios (Coord.), Deportistas sin adjetivos (pp. 73-98) Madrid: CSD.

Segura. J., et al (2013) Creencias sobre la inclusión social y el deporte adaptado de deportistas, técnicos y gestores de federaciones deportivas de deportes para personas con discapacidad Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte, vol. 8, núm. 1, enero-junio, 2013, pp. 120-144 Universidad de Las Palmas de Gran Canaria Las Palmas de Gran Canaria, España.

Montes Mora Sandra, Muñoz Galindo Efrain (2017) Voleibol Sentado un deporte que transforma vida.

13

Ponencia investigativa

El paradigma en la gestión de los escenarios deportivos.

Juan Francisco Gutiérrez Betancur
pachogutierrez9@gmail.com

INTRODUCCIÓN

El desarrollo deportivo en Colombia se ha visto enmarcado en los últimos años por diferentes factores tales como, mayor inversión estatal, mayor preparación de los equipos técnicos, una mayor cobertura en los procesos de iniciación y formación deportiva y por el desarrollo de nuevos complejos deportivos, entre otros. En este último aspecto, la gestión contemporánea de las instalaciones deportivas, tanto en el ámbito público como privado, ha traído consigo retos que van más allá de la construcción de las mismas. Hoy los gestores se ven abocados a apoyar la planificación de dichos escenarios con equipos interdisciplinarios y con la comunidad bajo la concepción del urbanismo social, que como lo plantea (Odriozola, 2008),“ los escenarios se han convertido en elementos estructuradores de diseño, integrados al espacio urbano y generadores de nuevas infraestructuras y nuevas construcciones. Sencillamente, tratan de buscar las sinergias que puede tener la práctica deportiva de una actividad física con cualquier otra actividad que se realice con regularidad...” contribuyendo así a los objetivos estratégicos de las ciudades. Los gestores de escenarios deben igualmente velar por la seguridad, la accesibilidad y el servicio en las instalaciones, aprovechan y utilizan las nuevas tecnologías que dispone el mercado, reconocen los retos de sostenibilidad económica, social y medioambiental contemplan la gestión del riesgo, y proponen además, acciones de investigación, desarrollo e innovación a partir de las demandas poblacionales, asuntos que conllevan a plantear modelos de gestión directa, indirecta o mixta.

CONCLUSIONES

Esta nueva mirada a la gestión implica concebir el complejo deportivo o recreativo no solo como una estructura logística sino como sistema integral la que podríamos definir como un proceso de modernización administrativa en el que se busca la optimización de los recursos mediante la articulación de los actores, acciones y recursos que permiten una mayor eficiencia en el uso de los mismos y una mayor satisfacción de los usuarios, buscando la sostenibilidad económica, social y ambiental (Gutierrez, 2011).

BIBLIOGRAFÍA

Gutierrez, J. (2011). Dierección y Gestión Deportiva. Armenia: Kinesis.

Odriozola, K. (Octubre de 2008). Diferentes Modelos de Gestión de las Instalaciones Deportivas. Obtenido de

https://www.google.com/search?rlz=1C1GCEU_esCO822CO822&ei=kRh0XJ2lMpKJ5wKv2pj4Bw&q=Diferentes+Modelos+de+Gesti%C3%B3n+de+las+Instalaciones+Deportivas+Municipales&oq=Diferentes+Modelos+de+Gesti%C3%B3n+de+las+Instalaciones+Deportivas+Municipales&gs_l=psy-ab

Celma, Joan(2004). ABC del Gestor Deportivo. INDE.

García, E (2005). El Mantenimiento Aplicado a las Instalaciones Deportivas. INDE.

Gutiérrez, Juan Francisco y otros (2008). Hacia un Modelo de Gestión Deportiva Municipal. Editorial Funámbulos..

Mestre ,J (2004)Estrategias de gestión Deportiva Local.INDE.

Conpes 3718 Política Nacional de Espacio Público

Alcaldía de Medellín (2007). Decreto 409 de 2007. Por el cual se expiden las normas específicas para las actuaciones y procesos de urbanización, parcelación y construcción en los suelos urbano, de expansión y rural del municipio de Medellín.

Manual de Instalaciones de Atletismo (IAAF)

Pineda, Obaldía,. Singh, Yeomans (2006) Manual De Céspedes: El Establecimiento, Producción Y Mantenimiento En El Trópico Húmedo. Universidad Earth. Costa Rica.

14

Ponencia investigativa

Condiciones laborales de los deportistas en el fútbol-sala del club SAETA en la localidad de Kennedy.

Yuly Viviana Cárdenas Palacios

RESUMEN

El trabajo se centra en un estudio de caso donde se abordan las condiciones laborales de los jugadores de futbol-sala en el club Saeta, quienes entrenan en el parque Cayetano Cañizares de la Localidad de Kennedy. El deporte en si se ha caracterizado por no generar recursos económicos suficientes para que los deportistas puedan devengar de este, donde sus contratos laborales no suplen las prestaciones sociales, esto ocurre en la mayoría de los deportes. Por lo tanto la disciplina del futbol por su trayectoria histórica, su fama mundial y el estar mejor estructurado organizacionalmente, los deportistas profesionales de futbol disfrutan de contratos laborales con sus prestaciones, y demás beneficios que reciben de patrocinios y de hinchadas, pero eso ¿solo ocurre en el Futbol?, por consiguiente se toma una de las modalidades del futbol para este estudio de caso se analiza el futbol-sala, para conocer las condiciones laborales enfocado exclusivamente al conocimiento de los deportistas frente a su contrato laboral, en el Club Saeta al ser una organización sin ánimo de lucro, que brinda un dinero a los deportistas por pertenecer al club, participar en torneos y asistir a las practicas. Por ello, el presente estudio logro plasmar algunas cuestiones que respecta al ámbito del salario, seguridad social y el clima laboral que los deportistas reciben en su entorno deportivo, una vez que se establece la relación laboral entre el club y el deportista.

En el presente estudio se aplican unos instrumentos de investigación, es decir encuestas que fueron aplicadas de manera directa a los deportistas del Club Saeta, conjuntamente una entrevista realizada al entrenador del equipo, de tal manera que, se realiza una observación de campo cuando se desarrollan las practica de los deportistas en su respectivo lugar de entrenamiento y por ultimo unas fotografías durante estas. Con el objetivo de realizar un análisis de tipo cualitativo. Las encuestas son aplicadas a 15 deportistas que pertenecen al equipo Saeta a la fecha del estudio en el año 2018, para que realicen los entrenamientos y jueguen en los campeonatos. A cada pregunta se le realizo una interpretación con las respuestas dadas de los 15 deportistas.

Para poder realizar el estudio se dialogó con el entrenador para conceder el permiso de realizar el estudio, con su aprobación se hicieron 5 visitas para completar las 15 encuestas en su totalidad. Debido a que hubo días en que algunos deportistas no iban a la práctica.

Con este estudio se proponen unas categorías las cuales son de tipo inductivo ya que parten de los hechos. Las respuestas obtenidas son divididas en dos; la primera categoría se refiere al contrato laboral mientras que la segunda al clima organizacional.

Cada una realiza la interpretación donde se perciben falencias de conocimiento en el tema contractual por parte de los deportistas, pero también desconocen las prestaciones sociales a las cuales se encuentran afiliados y quien es el responsable de los pagos a dichas afiliaciones. Por otra parte, dan razón de recibir un pago por asistir a las prácticas deportivas y participar en los campeonatos.

INTRODUCCIÓN

El Futbol es un deporte, que goza de una buena estructura organizacional, en Colombia las condiciones laborales en el deporte profesional se da cumplimiento al código sustantivo del trabajo, por ende, se pretende estudiar como son las condiciones laborales del futbol sala en el contexto del Club Saeta ubicado en la localidad de Kennedy. Para comenzar es necesario explicar que es el futbol sala o futsal, "es una modalidad del fútbol que adoptó la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA) en 1989" (El universal, 2016),

En cambio, el futbol de salón o microfútbol "es el deporte de la Asociación Mundial de Fútsal (AMF). La gran diferencia entre el de la FIFA y la AMF es el balón", explicó Manuel Sánchez, presidente de la Federación Colombiana de Fútbol de Salón. (El Universal, 2016).

El balón en el fútbol sala de la FIFA tiene un perímetro de entre 62 y 64 centímetros, con menor peso al del fútbol de salón, que también es más pequeño, entre 58 y 62 centímetros de perímetro. El balón de la FIFA rebota, el del microfútbol tradicional es el que se deja pisar mejor. Otra diferencia es cuando se realiza un saque lateral se realiza con los pies en el futbol sala, mientras que el microfútbol es con las manos. (Señal Colombia, 2017).

El estudio de caso se centra en El Saeta Fútbol Sala Club es un equipo que está ubicado en Bogotá, Colombia. Fue fundado en 1984 con el objetivo de promocionar la firma deportiva Saeta. En el año 2015, incursiona en la Liga Argos de futsal FIFA, convirtiéndose en el primer equipo nacional que participó en los dos torneos profesionales de futsal que existen en el país. Por ende, el club al ser propiedad de la empresa Saeta, esta provee a su equipo de la indumentaria. (Wikipedia, 2018).

El deporte en general se caracteriza por ser un trabajo que requiere mucho tiempo, de dedicación y de corta vida profesional, por lo cual, se ve en diferentes deportes que se jubilan alrededor de los 25 años, pero hay deportes que podrían llegar a durar más años. Pero las diferentes horas en las cuales ellos practican o entrenan es un tiempo no reconocido. Es visto como un tipo de ocio para pasar el rato, por lo cual, no reciben dinero por su arduo trabajo, solo cuando empiezan a ganar reconocimiento es cuando empiezan a ser contratado o patrocinados.

El futbol sala ha ido creciendo y mejorando profesionalmente en Bogotá, teniendo el club Saeta, de modo que es indispensable realizar un diagnóstico de los conocimientos que tienen los deportistas frente al tema contractual, salario, seguridad social y clima organizacional.

Con este estudio de caso realizado en el Club Saeta, se conoce la importancia del deportista profesional en el futbol sala, de las necesidades laborales que requieren ser atendidas, es decir, su reconocimiento a adquirir un salario digno, el firmar un contrato por cumplir un horario, una subordinación, unas funciones y descuentos por no asistir a un día de entrenamiento.

Pero esto ocurre a través de un efecto dominó, si la Federación de Fútbol no invierte en las demás modalidades con el objetivo de que reciban fines lucros, no invierten en publicidad para que la población Colombiana conozca y así más gente lo practique, provocando seguidores, logrando ingresos económicos al cobrar la entrada a las partido y no sean de entrada libre, se lograría recibir dinero suficiente para que las empresas deportivas a pesar de ser sin ánimo de lucro se vuelvan autosustentables al devengar dinero y poder pagar un salario a sus deportistas.

El interpretar las opiniones de los 15 deportistas en el tema de condiciones laborales permite conocer su relación contractual con el Club Saeta, su rol dentro de la organización y contrarrestar la realidad frente al entrenador que conoce un poco más sobre el manejo de la empresa por su experiencia y antigüedad en el club.

Es importante dar a conocer a la sociedad que los clubes deportivos al ser entidades sin ánimo de lucro no son organizaciones fuente de empleo. Pero pueden generar empleo con el transcurso del tiempo, si son empresas bien constituidas y no solo se sustenten en dineros recibidos por la federación, sino que también reciban ingresos de otras fuentes, para que así los deportistas tengan servicios de contratación, prestaciones de ley y obtengan beneficios por pertenecer al Club, todo esto con el fin de garantizar su derecho de ser un trabajador profesional.

En el capítulo 0. –usted encontrara la descripción de la problemática desde lo más genérico a lo más específico en el ámbito deportivo con relación a la seguridad social. La justificación del porque se realiza el estudio de caso y los objetivos de caracterizar las condiciones laborales de los deportistas profesionales de futbol-sala en el club Saeta.

El capítulo 1, abarca los conceptos que son necesarios para comprender el estudio de caso. Y los referentes teóricos encontrados en el tema de seguridad social en el deporte. Durante el capítulo 2 se encuentran el diseño metodológico, el modelo que mejor se acomoda a la investigación y los instrumentos de investigación usados para este estudio.

En el desarrollo del capítulo 3 usted encontrará el Análisis y sistematización de la información recolectada. En la parte del capítulo 4 encontrara las conclusiones y recomendaciones que se proporcionaron en el estudio de caso.

El club Saeta permitió realizar el estudio de caso, para entrevistar a sus deportistas, los cuales son 15, como tal existieron diferentes dificultades, esto es que, en las practicas solo asistían 12 deportistas, existían otros casos en los cuales los deportistas simplemente no entrenaban, debido a que tenían que asistir a los partidos durante el fin de semana, por ende, se tuvieron que realizar varias visitas en diferentes días para conseguir las respectivas encuestas.

Existían algunos deportistas que desconocían de su respectiva afiliación a las diferentes entidades prestacionales y quien responde por dicha afiliación, debido a que son deportistas jóvenes que desconocen como tal de sus beneficios. Al entrevistar al entrenador quien conoce más sobre el manejo de los deportistas, informa que el club no responde por prestaciones sociales, entre otras aclaraciones, mientras que el delegado no se logró entablar una entrevista, pero con el leve comentario de que los deportistas no tienen un sueldo con el club por ser esta sin ánimo de lucro.

CAPÍTULO 0

Condiciones laborales de los deportistas profesionales en el futbol-sala del club SAETA en la localidad de Kennedy

DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

La afiliación a seguridad social es obligatoria en Colombia para todo trabajador que tenga un contrato con una empresa. La organización es responsable del trabajador que tenga a su cargo según el artículo 22 de la ley 100 de 1993 por lo cual "El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio." En concordancia la Constitución Política de Colombia es la norma de normas, la cual es de ordenamiento jurídico en su artículo 48 "…Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social…", al ser un artículo de obligatoriedad el empresario puede sufrir castigos económicos o judiciales si se incumple.

Según el artículo 57 del código sustantivo del trabajo, los empleadores tienen la obligación de brindar ambientes seguros y de bienestar, para que los empleados gocen de estos, donde se previenen enfermedades laborales y se cuidan los recursos económicos de la empresa.

En el ámbito deportivo parece que estas normas se vuelven confusas para los deportistas profesionales y para la misma organización deportiva. Ya que se toma la práctica deportiva como un entretenimiento y no como un trabajo digno para aquellas personas que viven y dependen de él, en el artículo 45 de la Ley 181 de 1995 se fija una pensión vitalicia para las glorias del deporte nacional o alguna remuneración por las victorias obtenidas siempre y cuando cumplan con algunos requisitos como haber sido medallista olímpico o mundial, entre otras. La situación no es confortadora para los deportistas que viven del deporte.

En la localidad de Kennedy no hay información detalla donde se hable de seguridad social en este deporte, todo esto se realiza para un diagnostico que actúe como referencia para fortalecer el futbol sala desde su administración en los deportistas profesionales.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las condiciones laborales de los deportistas profesionales de la organización deportiva Saeta en la localidad de Kennedy?

SUBPROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1) ¿Qué mecanismo utilizan las empresas deportivas para asegurar a sus deportistas al seguro social?

2) ¿Qué tipo de actividades realiza la alta dirección en pro del bienestar de los deportistas?

3) ¿Cómo el Ministerio del trabajo asegura la labor de los deportistas a nivel profesional?

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación busca manifestar las condiciones laborales de los deportistas profesionales del Club Saeta, de conocer la perspectiva de los deportistas respecto a la alta dirección, al brindar adecuados ambientes y climas laborales. Según La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal (UGPP) "evidencia que existe desconocimiento por parte de las personas naturales sobre el deber de realizar el pago de las obligaciones parafiscales, de forma principal en trabajadores independientes que no consideran en su gran mayoría importante realizar estos pagos, es por tanto relevante generar en estas personas conciencia de valorar la utilidad que genera para ellos estos aportes que no solamente van en beneficio propio, sino también de sus hogares." (Sánchez, Cely, & Torres, 2018)

Con base a lo anterior los deportistas pueden o no pecar de inocentes en este ámbito jurídico, por ende, es importante conocer su percepción frente al tema laboral. Si los jóvenes deportistas conocen todos los beneficios que conlleva el firmar un contrato, podrían evitar preocupaciones, "al desarrollar su actividad económica legal en Colombia a cuenta propia para su sostenimiento personal y familiar." (Sánchez, Cely, & Torres, 2018) Y por su parte la empresa evitaría inconvenientes legales por no tener afiliados a los deportistas a las prestaciones sociales y no solo depender de un seguro de salud todo riesgo.

El futbol sala es uno de los deportes más practicados en Colombia después del futbol, por ende, a través de la investigación se podrá obtener información de dicha modalidad, para que pueda ser mejor competitiva a nivel nacional e internacional. ¿por qué no?, por consiguiente, el estudio de caso se apoya en la línea de investigación de "Análisis y comprensión del Deporte / Recreación y Cultura" al querer dar una mirada de las perspectiva de los jugadores y poder mejor como administradores deportivos.

OBJETIVO GENERAL

Manifestar las condiciones laborales de los deportistas profesionales en el futbol sala en el Club Saeta de la localidad de Kennedy.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1) Observar las condiciones laborales actuales de los deportistas profesionales en futbol-sala en el club SAETA de la localidad Kennedy.

2) Diferenciar los deportistas profesionales que aportan o no a la seguridad social.

3) Conocer los beneficios laborales de los deportistas al pertenecer al club Saeta.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS

Es importante conocer los términos y definiciones relacionados con el estudio de caso. A continuación, se da a conocer la siguiente terminología, teniendo en cuenta la legislación legal vigente colombiana.

Según la ley 181 de 1995 define Deporte profesional. Es el que admite como competidores a personas naturales bajo remuneración, de conformidad con las normas de la respectiva federación internacional.

Según la ley 181 de 1995 en el artículo 29 Los clubes con deportistas profesionales deben organizarse como corporaciones o asociaciones deportivas sin ánimo de lucro o sociedades anónimas.

Según la Ley 1562 del 2012 Accidente De Trabajo es un suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Según el Decreto 1443 del 2014 Alta Dirección es una persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

Según el Decreto 1443 del 2014 Centro de Trabajo es toda edificación o área· a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Según el Decreto 1443 del 2014 Condiciones De Salud es el conjunto de variables objetivas y de auto - reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Según el Decreto 1443 del 2014 Descripción Sociodemográfica es un perfil socio demográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Según la NTC OHSAS 18001 del 2007 Enfermedad es una condición física o mental adversa identificable, que surge a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas.

Según la Ley 1562 del 2012 Enfermedad Laboral es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Según la ISO 9000 del 2005 Enfoque Basado En Hechos Para La Toma De Decisión son las decisiones eficaces se basan en el análisis de los datos y la información.

Superficie De Trabajo: Es toda base de sustentación o apoyo sobre la cual un trabajador realiza una labor

Salud: Estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Administradora De Riesgos Laborales (ARL): Es una entidad que tiene como objetivo prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen profesional que puedan ocurrir en el trabajo.

Salario en el Artículo 127 del Código sustantivo del trabajo lo define no sólo como la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Los Pagos Que No Constituyen Salarios en el Artículo 128 del Código sustantivo del trabajo lo define como las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

Dentro del contrato se evidencia la incertidumbre de una Estabilidad en el empleo según el Artículo 53 de la constitución política de Colombia menciona la estabilidad en el empleo. Estabilidad “es el derecho de aquel de conservar su empleo durante toda su vida laboral, siempre que no sobrevenga justa causa de despido judicialmente comprobada” (Montenegro Baca), así la inestabilidad es una estimación con relación a la posible pérdida del trabajo (Maglio, Injoque-Ricle, & Leibovich de Figueroa, 2010).

En el entorno deportivo del club se habla sobre Estatus Deportivo el termino se conforma de estatus el cual se define como ‘posición social’ y Deportivo es la competencia o el juego sujeto a reglas y que requiere entrenamiento para perfeccionarse en su práctica (Pérez Porto & Gardey, 2015), por ende, se entiende como la posición social que tiene el deportista dentro del deporte practicado debido a sus habilidades, antigüedad y logros dentro del deporte.

REFERENTES TEÓRICOS

Según el Comité Olímpico Internacional (COI), el conocimiento social del concepto “deporte”, según Pablo Alabarces, para América Latina no ha tenido mayor incidencia a pesar de que cuando para Europa estas temáticas se vuelven tendencia, sin embargo, no es el caso con respecto al fútbol como es el caso de Argentina («De que hablamos cuando hablamos de deporte.», (Comité Olímpico Internacional, 2013).

La palabra Deporte tiene varios autores para familiarizarse con el término según, Parlebas (1981), citado por Hernández Moreno (1994:15) define el deporte como "situación motriz de competición reglada e institucionalizada" a la que el mismo Hernández Moreno (1994:15 y 1996) añade el aspecto lúdico, quedando la definición de deporte de la siguiente manera: "situación motriz de competición, reglada, de carácter lúdico e institucionalizada".

García Ferrando (1990:31), entiende que en todo deporte aparecen tres elementos esenciales definiéndolo como "una actividad física e intelectual, humana, de naturaleza competitiva y gobernada por reglas institucionalizadas".

El Sistema de Protección Social la define como un "conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y mejorar la calidad de vida de los colombianos" (Universidad Externado de Colombia, 2017)

Como menciona José Almanza es un derecho de solidaridad "es un principio de responsabilidad colectiva y recíproca, inmanente a los grupos sociales que vincula moralmente a los miembros entre sí y con las generaciones pretéritas y futuras, en orden a un destino común" (Pastor A, 1977).

Todas las personas tienen derecho a la seguridad social, al proporcionar en los individuos un acceso al seguro médico e ingreso a pensión. Según la corte constitucional es un derecho irrenunciable. (Barona, 2017).

Los autores Robet y Richard son expertos del Banco Mundial y proponen una reforma para las pensiones debido al avance y necesidades de la sociedad "Soporte del Ingreso en la Vejez en el Siglo Veintiuno. Una Perspectiva Internacional de los Sistemas de Pensiones y de sus Reformas". Plantean que la pensión debe plantearse a través de unos pilares con base a los ingresos, y los que no pueden contribuir. (Robert & Richard, 2005)

El deporte profesional tiene una sostenibilidad económica de acuerdo con la especificidad del deporte para un crecimiento. Hay que regularlos pata un mejor balance competitivos y obtener un mayor beneficio económico.

Por lo cual se tienen en cuenta la capacidad financiera del club participante. el deporte profesional depende de "la calidad que tenga el deportista que lo practica, desde el punto de vista de si recibe o no remuneración por la actividad que adelanta, por lo que en principio entenderíamos que además de las normas de las organizaciones deportivas entraríamos al campo del derecho laboral" (Arias, 2013) con base a esto es importante ver la normatividad para poder regular el deporte profesional

Según la el Decreto Ley 1228 de 1995 en su artículo 14 "los clubes deportivos profesionales son organismos de derecho privado que cumplen funciones de interés público y social, organizados como corporaciones o asociaciones deportivas sin ánimo de lucro o sociedades anónimas, constituidos por personas naturales o jurídicas, para el fomento, patrocinio y práctica de uno o más deportes, con deportistas bajo remuneración, de conformidad con las normas de la ley 181 de 1995 y de la respectiva federación nacional y hacen parte del Sistema Nacional del Deporte." (DECRETO 1228 DE 1995)

ESTADO DEL ARTE

A nivel internacional en España mediante el Real Decreto 2806 del 7 de diciembre de 1979, "se establece el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Futbolistas Profesionales.", en su artículo 3 "Estarán comprendidos con carácter obligatorio en este Régimen Especial los futbolistas profesionales españoles que residan y ejerzan normalmente su actividad en territorio nacional." (Ministerio de Sanidad y Seguridad Social, 1979)

El futbol sala es popular en España como actividad de entretenimiento, Xavi Tomás menciona que "El fútbol sala es un deporte de impacto, que se juega sobre una superficie dura y en el que sufren mucho las articulaciones por los repentinos cambios de ritmo" la práctica es favorable para la salud pero no es muy recomendable, si se encuentra en una edad madura, debido a las lesiones que se pueden presentar. (Ricou, 2008)

En América latina se encuentra el "Proyecto Estrategia regional para una ciudadanía con cultura en seguridad social: Seguridad social para todos" el cual es un documento preliminar en el cual se menciona que es un derecho humano inalienable, producto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), entre otros. Este proyecto busca crear una cultura: donde se conozcan los derechos y las obligaciones de los ciudadanos con respecto a la seguridad social. (CIEES, 2010)

En Paraguay, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, reciben la solicitud de incluir a los futbolistas al seguro social obligatorio. "que efectivamente es necesario dar una protección integral a los futbolistas que se desempeñan a nivel profesional en los clubes de nuestro país, y que en los últimos tiempos esta carencia se ha visto reforzada aún más, considerando los casos de graves enfermedades que han interrumpido las carreras de los jugadores" menciono el Viceministro de Trabajo, César Segovia (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2016).

En un estudio llamado "Análisis Bibliométrico de la Producción Científica en el Fútbol Sala" (Palazón, Ortega, & García-Angulo, 2015), para ver las publicaciones en este ámbito entre los años 2005 y 2014, se descubrió las escasas publicaciones respecto a este deporte, la mayoría de artículos fueron ubicados en Brasil, en el estudio no se vio información relacionada con las condiciones labores.

En el documento de "Análisis de las coberturas sociales de los deportistas en España y Colombia" el deporte profesional cuenta con un trabajador (deportista), al cual se le exigen unos resultados, pero cada país ofrece una cobertura diferente en caso de lesiones o bajas deportivas, la actividad deportiva es una actividad que dificulta el acceso a una Seguridad Social. (Mena Muñoz & Bedoya Marrugo, 2017)

En Colombia se encuentras artículos como la "Seguridad social en el deporte colombiano" en este se mencionan vacíos jurídicos en cuanto a pensión, salud, riesgos profesionales y servicios sociales complementarios. Donde el jugador cede sus derechos deportivos al vincularse con un club viéndose como un servicio público. Los seguros de EPS que tienen los deportistas son de fuente estudiantil o familiar. La falta de aportes en el ámbito de pensión da como resultado a solo 40 pensionados del deporte. (Hoyo Galindo, 2007)

En el periódico El Tiempo en la publicación “Deportistas profesionales están protegidos por código laboral” con fecha del 17 de julio de 1997, menciona el desarrollo de un Estatuto Laboral para el Deportista Profesional. Pero por el momento deberán acogerse al Código Sustantivo del Trabajo y en la Ley 100 de 1993. Donde tendrán contratos a término fijo o indefinido y pueden ser indemnizados por despido anticipado. (El Tiempo, 1997)

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

PARADIGMA

La investigación se enfocó en el paradigma Hermenéutico o interpretativo, la cual tiene como objetivo “comprender la práctica social sobre la que se pretende actuar, describiendo la cotidianeidad, analizando los problemas y actitudes de los individuos.” (Aula virtual Formación del profesorado) De tal manera, que, en el ámbito deportivo, se analizó las condiciones laborales de los deportistas en el fútbol sala en el Club Saeta, por lo tanto, se conoció la situación laboral actual de los deportistas profesionales, en virtud de la relación deportista-organización mediante una interpretación de los resultados.

Según Heidegger manifiesta que la hermenéutica “se refiere a la interpretación de la interacción social” (Ramos García, 2013) en donde las distintas situaciones y la realidad social, en la cual, viven las personas involucradas en este caso los deportistas profesionales, lo cual nos permite comprender la visión, conocimiento y posición que tienen frente a esta situación laboral. Con el enfoque cualitativo que caracteriza al paradigma, es a través de la implementación de instrumentos de investigación como diarios de campo, entrevistas, registro fotográfico y encuentras, se conocerá la realidad basada en el seguro social. De tal manera, al ser un tema de desconocimiento tanto en el ámbito deportivo como en la sociedad, se demostró mediante la aplicación de los instrumentos antes mencionados y aplicación del estudio de caso. Dando a conocer la situación actual que se vive en la comunidad del fútbol sala.

Por otra parte se encuentra Max weber quien trabajo con la hermenéutica, al incursionar en ¿cómo una persona busca ser admitida en un grupo social?, las personas generan lazos por medio de diferentes actividades ya sean de tipo religioso, familiar, amistoso, entre otras, pero aquí lo importante es observar la relación que crean los deportistas con la empresa deportiva, lo cual es netamente económico como menciona Max, esta interacción les permite realizar un negocio donde ambas partes reciben un beneficio. Weber menciona el cómo un grupo elige sus miembros para pertenecer, “Lo decisivo era el hecho de que una secta bastante respetable sólo aceptaría como miembro a personas cuya conducta demostrase su cualificación moral sin dar lugar a dudas” (Foucault, 1987), en el deporte por ejemplo en general se conoce que quien no presente resultados favorables para competir a nivel nacional o internacional, los deportistas van siendo descartados, ya que se encuentra en el promedio normal y se busca siempre es a los mejores para que representen a la empresa que los patrocina. Hay que tener en cuenta que en el marketing deportivo las empresas que tienen los recursos para contratar o patrocinar a un jugador ven sus principios morales y valores para que estén a gusto con la visión de la organización.

Para finalizar, Foucault habla de la importancia del discurso en el poder y de cómo este poder se ejerce en el discurso, por lo tanto es importante interpretar la relación poder y trabajo. El "poder hay que entender, primero la multiplicidad de las relaciones de fuerza inmanentes y propias del dominio en que se ejercen, y que son constitutivas de su organización" (Rojas Osorio, 2016); Así, pues la hermenéutica es un discurso en el cual los jugadores profesionales de futbol-sala están ante un discurso dado por la organización Saeta, colocándolos a disposición del club, mediante su representación en los torneos.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología tomada es de tipo cualitativa, en la recolección de los datos, se tuvo en cuenta la normatividad vigente en seguridad social para las organizaciones deportivas, para la elaboración de diarios de campo, encuestas, registro fotográfico y entrevistas en el club Saeta de futbol sala para conocer el estado actual de las condiciones laborales de los deportistas.

MODELO

De los diferentes modelos se toma el estudio de caso para la recolección de información en el Club deportivo Saeta, para conocer las condiciones laborales puntuales de los integrantes de equipo. Dando la oportunidad de caracterizar la situación deportiva en el club en el ámbito laboral.

Para Yin (1989), define el estudio de caso como "una investigación empírica que investiga un fenómeno contemporáneo en su contexto real, donde los límites entre el fenómeno y el contexto no se muestran de forma precisa, y en el que múltiples fuentes de evidencia son usadas" (Villarreal Larrinaga & Landeta Rodríguez, 2010), este se desarrolla en un contexto particular y original, con el propósito de explorar y encontrar situaciones para explicar lo que está ocurriendo, basándose en la confianza de lo narrado por la persona, por lo cual el investigador debe familiarizarse con el fenómeno, en esta cuestión, el tipo de estudio de caso que más se relaciona con la investigación es el basado en organizaciones e instituciones (Robson, 1997).

Los hechos dan la posibilidad de tener una perspectiva de la realidad conociendo el "contexto con el fin de explorar sus causas, y entender por qué la/s experiencia/s o proceso/s objeto de estudio se desarrolló como lo hizo, obtuvo los resultados que obtuvo, y qué aspectos merecen atención particular en el futuro." (Elba & Lorena, 2011) con respecto a la pregunta problema.

El conocer, describir e interpretar el caso, mediante una información recopilada de los deportistas profesionales (actores), donde ellos brindaran de manera honesta y de confianza, su percepción en la vinculación laboral con la empresa Saeta, esta es una debilidad de los estudios de caso donde no hay certeza de un cien por ciento donde se evalué la veracidad de lo dicho por los deportistas.

Con el estudio de caso se sistematizará las experiencias o procesos de la investigación, como dicen Glaser & Strauss "un solo caso puede indicar una categoría o propiedad conceptual y, unos cuantos casos más, pueden confirmar esta indicación" (Rosales). Por lo cual la investigación en particular permitirá conocer o desarrollar la realidad en la que se sitúa la administración del deportista de futbol-sala en Colombia actualmente.

Con la dirección de empresa, se proporcionará una descripción detallada sobre el proceso dando información de tipo cualitativa, para "demostrar tanto las características claves como el valor, el beneficio y la utilidad práctica que el método de estudio de caso ofrece a los investigadores, de cualquier área del conocimiento, como estrategia metodológica de la investigación científica" (Martínez, 2006). Partiendo de las premisas vividas por el amor hacia el deporte y su condición laboral en el futbol-sala.

POBLACIÓN

La población que se tomó en cuenta para el estudio de caso, son 15 deportistas profesionales que desempeña el deporte de futbol sala en el club Saeta que se encuentran en el mes de Octubre de 2018 y practican en la localidad de Kennedy, momento en que se realiza la investigación.

MUESTRA

En la muestra se tomó como referencia los deportistas a nivel profesional pertenecientes al equipo Saeta que practican en la localidad de Kennedy en el polideportivo del Cayetano Cañizares, para el diligenciamiento de la encuesta se tuvo en cuenta que fuera de modo voluntario, afortunadamente los 15 deportistas aceptaron contestar la encuesta y se aplicó una entrevista al entrenador del equipo figura importante en el Club.

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Se tendrá en cuanta para la recolección de datos

• Diarios de campo: Es un registro de datos del investigador de campo, donde se anotan las observaciones de forma completa, precisa y detallada (Taylor & Bogdan, 1987), en él se registra todo aquello susceptible de ser interpretado cualitativamente. (Universidad Zaragoza)

• Encuestas: es una observación no directa de los hechos sino por medio de lo que manifiestan los interesados. (estadistica.mat.uson.mx)

• Entrevista: es un diálogo que se establece entre dos personas en el que una de ellas propone una serie de preguntas a la otra a partir de un guion previo. Con el fin de que el público pueda conocer la información de su persona, de su experiencia o conocimientos. (Lázpita, 2009)

• Registro fotográfico: técnica o instrumento para el registro de información; como un mecanismo para la difusión de la información; como tema u objeto de estudio, según Mraz, quien señala que una imagen fotográfica es susceptible de someterse a múltiples lecturas y a infinidad de usos. (Gamboa Cetina, 2014)

Criterios a tener en cuenta para realizar la encuesta.

1) Trabajador deportista.
2) Reciban un dinero por su labor.
3) Pertenezca al club Saeta.

La encuesta fue aplicada a 15 deportistas pertenecientes al equipo saeta con el objetivo de conocer las condiciones laborales que tienen en el club. A continuación, se presenta el modelo aplicado.

ENCUESTA

Fecha: _____

Somos estudiantes de la Universidad Distrital del proyecto curricular Administración Deportiva. La encuesta tiene como objetivo "Caracterizar las condiciones laborales de los trabajadores deportistas en el futbol-sala en el club Saeta."

1. ¿Cuánto tiempo lleva devengando por su actividad deportiva?

2. ¿En promedio cuantas horas trabaja al día?

Los puntos del 3 al 6 son tomados de ministerio de la protección social

3. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señálelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario.

Jefatura - tiene personal a cargo

Profesional, analista, técnico, tecnólogo

Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico

Operario, operador, ayudante, servicios generales

4. Estado civil:

Soltero(a)	Divorciado(a)
Casado(a)	Viudo(a)
Unión libre	Sacerdote / Monja
Separado(a)	

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno.

Primaria incompleta

Primaria completa

Bachillerato incompleto

Bachillerato completo

Técnico / tecnológico incompleto

Técnico / tecnológico completo

Profesional incompleto

Profesional completo

Carrera militar / policía

Post-grado incompleto

Post-grado completo

6. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)

Una parte fija y otra variable

Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)

Marque con una “x” las prestaciones con las que cuenta.

7. Se encuentra afiliado a:

ARL

Pensión

EPS

Caja de compensación Familiar

Ninguno

8. Las anteriores afiliaciones son asumidas por:

La organización deportiva

Usted mismo

Familia

Nadie

9. Durante la permanencia en la organización deportiva ha sido incapacitado por alguna de estas razones

Accidente de trabajo

Enfermedad laboral

Enfermedad general

Nunca se ha incapacito

10. Ocupación

Trabajador independiente

Trabajador empleado

Estudia y trabaja como independiente

Estudia y trabaja como empleado

11. Tipo de contrato laboral que tiene con la empresa deportiva

Contrato a término fijo

Contrato a término Indefinido

Contrato temporal

Contrato de obra labor

Contrato civil por prestación de servicios

Otro cual?_____

12. ¿Al momento de establecer su contrato lo hizo de manera?

Escrita

Oral

No sabe

13. ¿Cuál es la duración de su contrato?

Menor de 3 meses

Entre 3 a 6 meses

Un año

No tiene duración

14. En promedio cuál es su salario liquidado en los últimos 3 meses

Menor al SMLV

Entre 1 SMLV a 2 SMLV

Entre 2 SMLV a 3 SMLV

15. ¿Cuándo ha sufrido una incapacidad debido a una lesión o enfermedad de trabajo quien ha asumido los gastos?

Empresa deportiva.

Deportista.

Patrocinador.

Familia.

No ha tenido incapacidades.

16. ¿Su única fuente de ingresos es el futbol-sala? Si __ No__

¿Si la respuesta anterior fue negativa mencione en que más trabaja?

17. ¿El club paga un seguro de salud todo riesgo? Si__ No__ No sabe____ ¿Cuál?

18. ¿Cargo laboral que ocupa en la empresa deportiva?

Sexo: M___ F ___ Edad: _____

Lugar de residencia: _____

Nº celular: _____ Club deportivo: _____

Observaciones:_____

Fin de la encuesta

FORMAS DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para procesar los datos obtenidos de los instrumentos de investigaciones, se hizo una interpretación de los hechos de acuerdo a las respuestas suministradas por los deportistas y por el entrenador.

Mediante los resultados obtenidos se distribuyó la información en tres categorías clima laboral, contrato laboral y seguridad social, las cuales describen de mejor manera los objetivos del estudio de caso.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOLECTADA.

El análisis de datos recolectados mediante diarios de campo, encuestas y entrevistas para la investigación, dando como resultado información de tipo cualitativa. Estos instrumentos se aplicaron ya que son los óptimos para recolectar información de este tipo, y poder interpretar los datos de cada integrante del equipo.

Según el Código Civil Colombiano, en el artículo 1495. Define el Contrato como un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser de una o de muchas personas.

El clima organizacional para Watters et al. (citado en Dessler, 1976) lo define como “las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura”. El clima se liga con la motivación para William P. Sexton, es “el proceso de estimular a un individuo para que se re2alice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador”.

La Seguridad Social según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.

Con las definiciones mencionadas, se darán algunas características generales de los deportistas que se encuentran a nivel profesional de Futbol-sala en el club Saeta:

- Es practicado por hombres
- Los deportistas tienen edades entre los 17 y 25 años,
- Cantidad de jugadores: 15
- Once deportistas viven cerca de la localidad de Kennedy,
- Uno vive como tal en la localidad de Kennedy.
- Tres de ellos se ubican fuera de Bogotá en lugares como: Mosquera o Soacha.
- Horario de práctica de 5:00 AM a 7:00 AM
- Lugar: Cayetano cañizares.
- Estrato: Un deportista con estrato 1, once deportistas con estrato 2 y tres deportistas con estrato 3.

A continuación, se presenta el primer instrumento de investigación utilizado, los diarios de campo permiten registrar observaciones de un hecho, durante las visitas hechas en la hora de entrenamiento, se hicieron tres diarios de campo, en cada tabla esta la fecha en que se realizó, en estos se plasman los hechos interesantes como lo son la relación social, integración, liderazgo entre otros, que se presenciaron durante el tiempo de observación. En la columna izquierda está la descripción del suceso y en la parte derecha la interpretación del hecho que da el investigador.

DIARIOS DE CAMPO

Diario de campo Fecha: 25 Septiembre del 2018

Hecho o suceso: Interpretación del hecho

El preparador físico dialoga con los jugadores, ellos están ubicados en el suelo, se observa una computadora, donde el preparador físico y los jugadores están buscando un sonido el cual puedan usar en la práctica, con el propósito de que cambien de ejercicio cuando suene. Buenas relaciones

Ambiente amigable y de confianza

Involucración en un mismo objetivo.

Los deportistas están jugando un partido, los que no juegan observan el juego, algunos de ellos dan instrucciones a sus compañeros para que defiendan mejor, lo mismo ocurre cuando ocurre en un tiro libre, algunos brindan consejos al portero y otros para que cubran a los pivotes. El partido acaba cuando suena una especie de pito de la computadora y cambian de posición los que descansaban ahora juegan y uno de los dos equipos que jugaban descansa a observar. Escucha de críticas o consejos.

Diario de campo Fecha: 05 Octubre del 2018

Hecho o suceso: Interpretación del hecho

Se realizan diferentes tipos de jugadas, donde todos participan. Si la jugada sale perfecta al ejecutarse un gol se celebra, pero si el balon sale lejos de la porteria se escucha un lamento. Y si el portero bloquea el balon este celebra e igual los compañeros que realizaron la jugada muestran una cara de satisfaccion. El evidenciar el esfuerzo en las jugadas y ver que se ejecutan según lo planeado, se nota su alegría, su pasión en la práctica, en donde todos celebran o sufren como si fuera un partido real. Es ver ese tipo de emociones en un entrenamiento y a su vez mirar que se haga real la idea del entrenador.

Al finalizar la práctica los deportistas se cambian en una esquina del escenario, mientras hecho, se dialoga de las actividades que se realizaran al salir del lugar, si la persona no tiene algún plan para hacer, se platica para ver la posibilidad de realizar alguna actividad entre ellos, como ir a jugar futbol sala. Los deportistas tienen buenas relaciones entre ellos y confían. Al tener edades similares y gusto por el futbol-sala se forman lazos de amistad más fácil.

Diario de campo Fecha: 10 octubre del 2018

Hecho o suceso: Interpretación del hecho

Un deportista mientras diligenciaba la encuesta le pregunta a un compañero, sobre la respuesta que coloco, en el nombre del seguro de todo riesgo.

Otro jugador realizo la misma pregunta a otro compañero en la del nombre del seguro pero además le pregunto el tipo de contrato que tenían.

Otro jugador le pregunta a otro también en la pregunta de seleccionar el tipo de cargo.

En cada caso el compañero a quien se le preguntaba le decía lo que el coloco.

En cada caso se evidencia que cuando no sabían una respuesta, estos pedían una ayuda. Dando a conocer su compañerismo si se ve por el lado bueno, pero por otro lado se ve que no conocen aspectos propios de sus afiliaciones o su tipo de relación con el club Saeta.

Durante la práctica los arqueros jugaban en una parte de la cancha estaban con el preparador físico el cual recalca que es importante no alejarse o perder el contacto con el poste. Mientras los demás deportistas realizaban ejercicios de técnica para la defensa, ellos estaban con el entrenador el menciona a cada jugador sus errores al momento de cubrir al oponente y como debía poner la pierna, la cadera, etc. Se tienen dos entrenadores uno para los porteros y otro para los demás jugadores, para poder tener una práctica más efectiva.

Se es evidente que cada posición que desempeñan los jugadores es diferente por lo tanto cada uno recibe actividades diferentes de acuerdo a esta.

A medida que practica cada uno los demás aprenden de las correcciones que se le hacen a sus compañeros.

Faltando 20 minutos para acabar la práctica, se formaron tres equipos así realizaron un partido amistoso entre ellos donde el entrenador y el preparador físico jugaban, el equipo ganador ganaría el desayuno. Este tipo de actividades generan espacios de integración y relajación con el entrenador y el preparador físico. Se nota la alegría al jugar con sus profesores.

Un segundo instrumento de investigación realizado fue el registro fotográfico con el propósito de “registrar la información” (Augustowsky, 2017) de forma ilustrativa, en el lugar de entrenamiento se tomaron tres fotografías que reflejan la división del equipo para trabajar áreas específicas y el trabajo conjunto durante el entrenamiento, en cada fotografía se da una interpretación de la escena capturada.

El 25 de septiembre se toma la fotografía 1 se observa el lugar de entrenamiento y un momento durante este. La preparación se realiza en una cancha múltiple, al fondo de la imagen se miran tableros de baloncesto para la práctica del baloncesto, en la fotografía se evidencia que durante la práctica hay tiempo para platicar mientras se toma un descanso corto, y un deportista habla con el entrenador. Se puede pensar que hablan sobre el partido que van a tener.

Al hablar con el entrenador manifestó que se entrena en esta cancha múltiple debido a reparaciones en el escenario de futbol-sala además menciono que no cumple con las medidas oficiales, por lo cual es más como practicar en la múltiple a pesar de que el piso no es el adecuado.

La práctica es en la madrugada donde se evidencia que sigue siendo oscuro afuera, por lo cual las luces están prendidas en el escenario y estas se reflejan en el piso.

La Fotografía 2 tomada el 25 de septiembre se ilustra el trabajo de los deportistas durante las horas de entrenamiento. La cancha múltiple estaba dividida en dos partes, en la fotografía se ve al preparador físico, vestido con un saco de color negro y un pantalón de color gris, con tres jugadores a su derecha, se encuentran dialogando, al igual que la anterior fotografía se puede pensar que hablan sobre el partido que van a tener. A la derecha de la foto hay un poste de la portería y ubican unos conos que les ayudaría a desarrollar sus ejercicios.

Se aprecia que no hay afán por ubicar los conos, es un ambiente tranquilo, a medida que paso el tiempo se reflejó que eran ejercicios para los arqueros del equipo. Al ser guardametas se les aísla para recibir un entrenamiento específico.

En la fotografía 3 tomada el 5 de Octubre se plasma el momento donde el entrenador que esta vestido de saco azul, está dando unas instrucciones para ejecutar una táctica o jugada. Se visualiza la atención que prestan los deportistas a lo que menciona su entrenador. Se interpreta que él tiene un buen manejo de grupo, liderazgo y una comunicación asertiva, para dar a conocer bien sus ideas para la ejecución perfecta de las jugadas Hay unos deportistas que forman una barrera como si se fuera a ejecutar un tiro libre, y hay otros que están distribuidos en el campo, que pueden o no formar parte de la jugada que se ejecutara.

El tercer instrumento de investigación aplicado fue una entrevista, la cual se realizó con el entrenador, de esta entrevista se hizo una tabla, en la primera columna esta la categoría, allí se plasma el contrato laboral, esta surge debido a las respuestas dadas por el Director Técnico y son enfocadas a este tema, en la siguiente columna están las respuestas dadas por el Director Técnico Luis Carrero quien conoce un poco mejor el manejo que se le da a los deportistas del club Saeta pues lleva trabajando nueve (9) años en el club y en la tercera columna esta la interpretación del investigador que se le da a las respuestas.

CATEGORÍAS

CATEGORÍA INFORMACIÓN RELACIONADA INTERPRETACIÓN DEL INVESTIGADOR

Contrato laboral La experiencia, el rendimiento, eso se fija a principio de temporada, esto no es profesional al 100%, entonces unos tienen auxilio de transporte no más, otros tienen un salario, otros tienen premios por partido ganado.” En el contrato se pacta un dinero acorde a su experiencia, al no ser profesional oficialmente el futbol-sala los jugadores reciben un dinero que no es acorde al título de un profesional.

Contrato laboral “Ninguno de ellos maneja un contrato, ellos firman un sueldo, un ingreso, pero no se maneja como sueldo, la figura es otra, ¿por qué? Porque la temporal puede durar mes y medio o puede durar cuatro meses porque si nos eliminan se acabó a los dos meses y medio.” El club genera pocos recursos económicos.

El club emplea un acuerdo mutuo de dinero por jugar torneos y representar la empresa.

Los clubes son de tipo sin ánimo de lucro por ende ellos no podrían firmar un contrato para ser empleados del club.

Contrato laboral “entonces su sueldo es tanto su día es tanto, si usted falla pues le descuentan ese día.”

El sueldo se da por días asistido

Por trabajo terminado

Predomina la fuerza física.

El ultimo instrumento empleado son encuestas aplicas a los deportistas con el objetivo de conocer sus condiciones laborales y de su percepción en este tema. De esta entrevista se diseñó una tabla con tres categorías que permiten visibilizar los hechos de las condiciones laborales como el contrato laboral, el clima organizacional y la seguridad social, Luego a cada uno de ellos se le hizo las siguientes preguntas con relación al ambiente laboral:

1. ¿Se siente a gusto con el trabajo en el club?

2. ¿Considera que el horario de práctica y de los partidos es como para asistir a ellos?

3. ¿El club realiza actividades de integración?

4. ¿El club le da la oportunidad de crecer dentro de la organización?

5. ¿Si realiza una buena labor en el club, le ofrecen incentivos?

CATEGORÍAS

CATEGORÍA RESPUESTA INTERPRETACIÓN

Contrato laboral Deportistas: A algunos de ellos se les pregunto si tenían copia del contrato firmado, a lo cual respondieron que “No” ya que esos papeles lo firmaron en la empresa y allá se quedaron con estos. La percepción de los deportistas en el club es su noción de haber firmado un contrato por el cual reciben un dinero.

Los deportistas no ven con claridad su tipo de vinculación con la empresa y el tipo de documento que firmaron.

Contrato laboral delegado del club: “ellos no reciben un salario, ya que ellos reciben es una especie de subsidio de transporte que se registra en la nómina, ya que si entraba como un salario habría que realizar todos los descuentos de ley” Los deportistas identifican que reciben un dinero por jugar el futbol-sala. Pero desconocen la figura que maneja el club para realizar los pagos.

Contrato laboral

Pregunta: En promedio ¿cuál es su salario liquidado en los últimos 3 meses?"

Respuesta: Nueve de los encuestados respondieron que su liquidación ha sido entre 1 SMLV y 2 SMLV, 6 menos a un SMLV.

Deportista1: "soy peluquero"

Deportista2: "soy instructor en una escuela"

Deportista3: "juego con otros equipos"

Deportista4: "Tengo un negocio"

Deportista5: "Profesor de una escuela" Teniendo en cuenta que el salario mínimo en Colombia para el 2018 es de $781.242. El periódico El Tiempo menciona que "el salario mínimo en Colombia no alcanza para cubrir las necesidades básicas de las familias, sobre todo cuando quien responde por esa familia es una sola persona.". (Rodríguez, J. 2018)

Los deportistas manifestaron que muchos reciben un dinero que les permite cubrir ciertos gastos. Pero los que ya tienen una responsabilidad mayor ese dinero no alcanza por lo cual trabajan en otro lugar.

Contrato laboral Pregunta: "¿Cuánto tiempo lleva devengando por su actividad deportiva?"

Respuesta: La respuesta de10 deportistas se puede ubicar que llevan devengando durante 13 meses o más dependiendo el caso, y 5 de los deportistas llevan un año o menos recibiendo dinero. Los deportistas que tienen más de un año de experiencia en el deporte, permite ver que la mitad de ellos ha trabajado antes de los 18 años lo cual es muy normal en el ámbito deportivo, independientemente del club.

Por otro lado es importante para que los que recién empiezan su vida laboral por medio del deporte, puedan adquirir mayor experiencia, de los cuales 4 de ellos están entre los 17 y 19 años siendo una edad aceptable para seguir en la carrera profesional deportiva. Y poder llegar a pertenecer en la selección Colombia de futbol-sala.

Contrato laboral Pregunta: ¿En promedio cuantas horas trabaja al día?

Respuesta: 7 de los deportistas encuestados trabajan en el día 2 horas, como es marcado en el horario de práctica de 5:00 AM a 7:00 AM, mientras que 2 lo hacen dos horas y media, 3 deportistas tres horas y 3 personas 4 horas.

Pregunta: Seleccione y marque el tipo de salario que recibe.

Respuesta: De los encuestados, 11 reciben un salario fijo, 2 fijo y variable y 2 todo variable.

Hay que tener en cuenta que el dinero extra que reciben por el club es por partidos ganados. Los deportistas reciben un salario que por estas horas de práctica en el horario establecido, lo que indica que a pesar de que la mayoría trabaja sus dos horas, el resto lo hace por más tiempo, debido a sus gustos, o porque se quedan más tiempo practicando. Al no tener otros compromisos laborales. También cabe añadir que quienes no vayan a la práctica se les descuenta como menciona Luis. O se

les brinda más dinero si obtienen victorias.

Contrato laboral Pregunta: Tipo de contrato laboral que tiene con la empresa deportiva

Respuestas: 3 deportistas mencionan tener un contrato a término fijo, 7 contrato indefinido, 3 por contrato temporal y 2 por prestación de servicios.

La estabilidad laboral es importante para cualquier trabajador, así el contrato juega un papel importante ya que le brinda un conocimiento al empleado de conocer su futuro en la empresa.

Esto indica que los que tienen contrato fijo, indefinido y temporal deberían tener sus prestaciones sociales al día y los que están por prestación de servicios han de estar cotizando todas las prestaciones de ley.

Pero los deportistas no cotizan prestaciones sociales por parte del club, ni por iniciativa propia, solo aquellos que están vinculados a otra empresa.

Contrato laboral Pregunta: ¿Al momento de establecer su contrato lo hizo de manera?

Respuesta: De los 15 encuestados, 8 firmaron contrato escrito y 7 verbal.

Pregunta: ¿Cuál es la duración de su contrato?

Respuesta: 9 deportistas no tienen duración de su contrato, 4 de tres a seis meses, 1 menor a tres meses y 1 a un año. Lo ideal sería que todos firmarán por escrito, pues si llega a ocurrir un inconveniente legal, se puede verificar dentro del contrato las condiciones del trabajo.

Pero el conocer que ninguno de ellos ha firmado un contrato, esto afirma que desconocen el tipo de documento que han firmado, y que tal vez el tiempo de duración sería más como un acuerdo con la empresa, para desempeñarse en los partidos.

Clima organizacional Cristian David Ariza Suarez “si, con más dinero”

David Cardona Sánchez “que me convoquen a la selección.”

Edwin Andrés Urrego Cruz “no se”

Cristian Camilo Mora Olaya. “no”.

Fabián Morera Camargo “con ropa, dinero, vacaciones.”

David Santiago Angulo Rodríguez “si, con ropa y dinero.”

Sebastián Blanco Guzmán “si, con más sueldo, dotaciones (uniformes)”

Jaiver Luiciño Avendaño Rodríguez “si económicamente”

Stiven Aguirre Tarquino “si, con un premio aparte.”

Formas de incentivar.

Estos pagos no constituyen parte del salario, siendo la mejor motivación para los deportistas es recibir una remuneración económica por cada partido que ganan.

Publicidad de Saeta al brindar dotaciones con su marca.

Desconocimiento de beneficios y funcionamiento.

Clima organizacional ¿Se siente a gusto con el trabajo en el club?

Cristian David Ariza Suarez "Si, arto me gusta."

David Santiago Angulo Rodríguez "sí, es lo que me gusta y he querido"

Jaiver Luiciño Avendaño Rodríguez "sí, porque es lo que me gusta"

Stiven Aguirre Tarquino "sí, porque pagan fijo y la indumentaria más la alimentación."

¿Considera que el horario de práctica y de los partidos es como para asistir a ellos?

Edwin Andrés Urrego Cruz "si, porque siempre hay tiempo para esto."

David Cardona Sánchez "No mucho, porque toca madrugar."

Nicxon Parra Uriza "si, quedo libre para estudiar."

Kevin Santiago Palacios Niño "sí, porque estudio de noche"

¿El club realiza actividades de integración?

Cristian David Ariza Suarez "Si, asados, meditaciones, ir al cine, entre otros."

Nicxon Parra Uriza "si, campamentos al comienzo de cada temporada,"

Fabian Morera Camargo "si, una vez al mes, almuerzos"

Edwin Andrés Urrego Cruz "Si, en diciembre, despedidas"

Brayan Andrés peña "si, en Bojaca hacen asados, charlas"

¿El club le da la oportunidad de crecer dentro de la organización?

Luis Gonzalo Posada "si, Profesionalmente"

Fabian Morera Camargo "si, entra como empleado normal, luego ser profesional y ser fijo."

Sebastián Camilo Sánchez “si, siendo el capitán”

David Santiago Angulo Rodríguez “si, mejorando suben el sueldo”

¿Si realiza una buena labor en el club, le ofrecen incentivos?

Luis Gonzalo Posada “si, económicos”

David Cardona Sánchez “si, que lo convoquen a la selección.”

Fabián Morera Camargo “si, ropa, dinero, vacaciones”

Los deportistas que se dedican al deporte como una profesión, sin recibir un sueldo en muchas ocasiones son por su gusto al deporte y se sienten felices por trabajar en el futbol-sala, a pesar de no recibir prestaciones sociales. A su vez ven la oportunidad de seguir creciendo por medio de esta labor, al pertenecer a la selección Colombia y ser reconocidos tanto dentro del mismo equipo como siendo titulares.

También se evidencia que el club se esfuerza por realizar actividades de integración donde los deportistas se conozcan y entablen una buena relación dentro y fuera de los partidos de futbol-sala. Al realizar diferentes tipos de actividades como campamentos, ir al cine, partidos amistosos donde apuestan algo e incluso el entrenador participa en el partido, pijamadas entre otras. Propiciando así un excelente clima laboral, formando amistades y buenas relaciones entre compañeros.

Se pudo apreciar en la confianza en la que se hablan entre ellos y las bromas que se realizan.

Seguridad social Pregunta: ¿Se encuentra afiliado a y es asumida por?

Respuesta:

Asumida por Seguridad Social	Familia o Sisben	Club deportivo	Deportista / otra empresa	No Tiene	Total
EPS	10	2	2	1	15
ARL	1	3	2	9	15
Pensión	0	1	2	12	15
Caja de compensación Familiar	2	2	1	10	15

Al recibir el dinero como un subsidio de transporte, permite que su ingreso sea el pactado y este no tenga las deducciones de ley. Por lo cual solo dos deportistas cuentan con todas las prestaciones debido a ellos mismos o porque están vinculados a otra empresa que les brinda el pago de estas.

Aunque hay deportistas que mencionan que el club les paga alguna de estas, no cuenta con los conocimientos suficientes de sus prestaciones, debido a que desconocen quien les está pagando dichas prestaciones, o desconocen si la ARL es lo mismo que un seguro de accidentes.

La afiliación a la ARL es fundamental para cualquier trabajador, ya que esta asegura la salud del deportista durante su labor deportiva y atiende a la persona en caso de Accidente Laboral cuando este ocurra dentro de algún partido o práctica, pero esta es remplazada por un seguro de accidentes.

Referente al fondo de pensiones, la mayoría de deportistas no están afiliados, lo cual significa que no están ahorrando para su futura vejez, dejándolos desprotegidos, por lo que es importante tenerlos afiliados a un fondo de pensión. Pero no cotizan debido al poco dinero recibido y a que el club no responde por estas prestaciones, porque no les compete.

Lo mismo pasa con la caja de compensación familia, no se encuentran afiliados la mayoría, perdiendo así beneficios como subsidio de vivienda, recreación, bonos, etc, que ayudan al bienestar tanto del deportista como de su familia.

Seguridad social Pregunta: ¿Cuándo ha sufrido una incapacidad debido a una lesión o enfermedad de trabajo quien ha asumido los gastos?

Respuesta: No han tenido incapacidades 9 personas y 6 personas han tenido una incapacidad o accidente.

Pregunta: ¿El club paga un seguro de salud todo riesgo?

Respuesta:

Deportista 1: si, Positiva

Deportista 2: si, Med

Deportista 3: no se

Deportista 4: si, Positiva, med

Deportista 5: si, convida-compensar

Deportista 6: si, med

Deportista 7: si, med, seguro del estado

Deportista 8: si, positiva

Deportista 9: si, Med.

Deportista 10: si, no sé el nombre

Deportista 11: si, no sé, almed

Deportista 12: si, positiva

Deportista 13: si, no sé el nombre

Deportista 14: si, positiva

Deportista 15: si, positiva La empresa deportiva cubre los accidentes que puedan ocurrir durante las prácticas o campeonatos. Manifestando que la empresa deportiva asume los gastos de las personas que han sufrido algún accidente.

Se evidencio durante la encuesta que, aunque los deportistas desconocen el nombre del seguro, pedían ayuda a los compañeros o preguntaban cual nombre colocaron y algunos no saben si lo tienen. Solo reconocen que si sufren algún percance durante las prácticas la empresa se hará responsable, el club los protege mediante un seguro, permitiendo que los deportistas se sienten protegidos ante cualquier infortunio.

Es evidente que son jóvenes que recién están empezando a conocer el mundo laboral y cosas básicas como lo que es un sueldo, un contrato, un seguro y de más prestaciones.

Incluso su relación con la empresa o el club es desconocida para ellos mismos como se ve en el rol que desempeñan dentro de esta.

Seguridad social Pregunta:

Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señálelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario.

Tipo de cargo N° Deportistas

Jefatura - tiene personal a cargo 0

Profesional, analista, técnico, tecnólogo 9

Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico 0

Operario, operador, ayudante, servicios generales 6

TOTAL 15

Se observó en la cara de los deportistas que poco conocían su posición dentro del club, por lo cual se fueron por la opción que más familiar se les hizo o por la que un compañero puso. El desconocer su posición ante el club, refleja que no recibieron una inducción o una charla en el club para que conozcan un poco de su misma compañía.

Lo anterior refleja que la gran mayoría piensa que tienen un cargo Profesional, ya que practican futbol-sala a nivel profesional, deducen por ende que su puesto es ese, pero otros tienen su pensamiento que dentro de la empresa son operarios, aunque no realizan confecciones de ropa.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

Según la normatividad Colombiana los jugadores profesionales tienen los mismos derechos que un trabajador común, a nivel general un trabajador que firma contrato a término fijo o indefinido recibe un salario, cesantías, auxilio de transporte y prestaciones sociales de ley, mientras que si es por prestaciones sociales recibe mayor dinero, pero este debe pagarse sus prestaciones y no recibe liquidación de cesantías, pero el Club Saeta no tiene ningún contrato firmado con los deportistas ya que son una entidad sin ánimo de lucro, por ende, el dinero que reciben los jugadores es visto desde la nómina de la empresa como un subsidio de transporte, debido a que si el club los vincula a la nómina como trabajadores, el Club debería realizar las deducciones para el pago de las prestaciones, y estos a su vez deberían de trabajar en la empresa Saeta para cumplir las 8 horas diarios o 48 horas semanales. Por lo tanto, al vincular laboralmente al jugador, este recibiría menos dinero debido a que solo se encuentran “trabajando” 2 horas diarias en los entrenamientos, más el tiempo que juegan en los torneos. Siendo que sea más rentable para los jugadores él tomar el dinero acordado e incentivos económicos por ganar partidos y prefieran pagar un seguro de salud todo riesgo, que optar por el pago a prestaciones sociales.

Los deportistas tienen nociones de estar vinculados laboralmente con el club, debido a que recuerdan firmar un documento, lo cierto es que el club y los jugadores no tiene firmado un contrato laboral independientemente de que sea a término fijo, término indefinido o de prestación de servicios, lo que los jugares firman es un acuerdo donde informan la disponibilidad de tiempo y el dinero que recibieran por asistir a las prácticas y jugar en los torneos, esta cantidad de dinero varia de un jugador a otro de acuerdo a su estatus deportivo, es decir, en el desempeño como jugador de futbol sala, por antigüedad en el club y por ser titular en los partidos, también cabe resaltar que los deportistas no tienen copia del documento que firman.

Los jugadores que solo están recibiendo un dinero del Club Saeta desconocen sobre sus derechos que les brinda la seguridad social, y también de los aportes que se realizan dentro del mismo, quiere decir, ellos manifiestan de manera dudosa que desconocen si es el Estado es quien los ayuda, si es un Familiar o si es el club Saeta quienes realizan los aportes. Por otra parte los deportistas que reciben ingresos económicos de un trabajo formal o informal identifican los beneficios de realizar aportes a las prestaciones sociales, por lo cual reconocen sin titubeos la persona o empresa que realiza los pagos de sus prestaciones.

RECOMENDACIONES

Realizar una inducción o charlas a los deportistas respecto a sus deberes y derecho al llegar ser parte de una nómina laboral, el conocer el tipo de vinculación con el club, los beneficios y desventajas que conlleva.

Incentivar a los deportistas a que empiecen a realizar aportes al fondo de pensiones, que les permita tener una vejez tranquila.

Por último, la ley contiene todavía unos vacíos jurídicos, es importante establecer un procedimiento donde los deportistas puedan exigir sus derechos laborales y no ser vulnerados o perjudicados por hacer vales sus derechos deportivos.

Por lo tanto, es importante que dentro del Club Saeta se desarrollen charlar o mecanismos para brindar conocimientos a sus respectivos deportistas, y por ende cada una de las partes conozca sus obligaciones y responsabilidades, al momento de adquirir deberes adquieren sus derechos. Así ambas partes tengan conocimiento al momento de realizarse una encuesta y contestarla de forma consiente y sin dudar.

REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

Aula virtual Formación del profesorado. (s.f.). Aula virtual Formación del profesorado. Recuperado el 28 de Septiembre de 2018, de Aula virtual Formación del profesorado: https://educacionadistancia.juntadeandalucia.es/profesorado/autoformacion/mod/book/view.php?id=3847&chapterid=3135

CIEES. (2010). CIEES. Obtenido de CIEES: http://www.seguridadsocialparatodos.org/sites/default/files/Documento_base_preliminar.pdf

Consejo Colombiano de seguridad. (s.f.). Consejo Colombiano de seguridad. Recuperado el 20 de Agosto de 2018, de https://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=573:sst&catid=320&Itemid=856

El Tiempo. (12 de Agosto de 1997). El Tiempo. Recuperado el 18 de Octubre de 2018, de El Tiempo: https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-646357

El universal. (23 de Septiembre de 2016). El universal. Recuperado el 7 de Noviembre de 2018, de El universal: http://www.eluniversal.com.co/deportes/futsal-futbol-de-salon-microfutbol-o-futbol-sala-236306

El Universal. (23 de Septiembre de 2016). El Universal. (Colprensa, Editor) Recuperado el 2 de Febrero de 2019, de El Universal: https://www.eluniversal.com.co/deportes/futsal-futbol-de-salon-microfutbol-o-futbol-sala-236306-HXEU343848

Elba, L., & Lorena, R. (2011). BID. (iadb, Ed.) Recuperado el 10 de 10 de 2018, de BID: https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6434/Pautas%20para%20la%20elaboraci%C3%B3n%20de%20Estudios%20de%20Caso.pdf

estadistica.mat.uson.mx. (s.f.). estadística. Recuperado el 2 de Febrero de 2019, de http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/queesunaencuesta.pdf

Foucault, M. (1987). Hermenéutica del sujeto (Ediciones Endymión ed.). Madrid: La piqueta. Recuperado el 9 de Octubre de 2018, de https://seminarioatap.files.wordpress.com/2013/02/foucault-michel-hermeneutica-del-sujeto.pdf

Gamboa Cetina, J. (Julio de 2014). Revista de la Universidad Autónoma de Yucatán. Recuperado el 2 de Febrero de 2019, de Revista de la Universidad Autónoma de Yucatán: http://www.cirsociales.uady.mx/revUADY/pdf/265/ru2653.pdf

Hoyo Galindo, E. (Marzo de Diciembre de 2007). Seguridad social en el deporte colombiano. Revista Jurídica Piélagus, 6(1), 65-75. Recuperado el 15 de Noviembre de 2018, de Revista Jurídica Piélagus: https://www.journalusco.edu.co/index.php/pielagus/article/view/580/1101

Lázpita, A. (2009). Entrevista con un experto. Recuperado el 2 de Febrero de 2019, de Entrevista con un experto: https://sites.google.com/site/entrevistaconelexperto/-que-es-una-entrevista

Maglio, A., Injoque-Ricle, I., & Leibovich de Figueroa, N. (Diciembre de 2010). Scielo. Recuperado el 16 de Octubre de 2018, de Scielo: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88932010000100002

Martínez, P. (20 de Julio de 2006). pensamiento y gestión. Recuperado el 10 de Octubre de 2018, de pensamiento y gestión: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64602005

Mena Muñoz, S., & Bedoya Marrugo, E. (2017). Recuperado el 12 de Agosto de 2018, de https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/article/view/52073/33652

Ministerio de Sanidad y Seguridad Social. (Diciembre de 15 de 1979). Agencia Estatal BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. Recuperado el 15 de Noviembre de 2018, de Agencia Estatal BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1979-29498

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (6 de Junio de 2016). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado el 15 de Noviembre de 2018, de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: http://www.mtess.gov.py/index.php/noticias/solicitan-inclusion-de-futbolistas-al-seguro-social-obligatorio

Montenegro Baca, J. (s.f.). Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Recuperado el 15 de Octubre de 2018, de Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.: www.cepc.gob.es/Controls/Mav/getData.ashx?MAVqs...

Palazón, M., Ortega, E., & García-Angulo, A. (23 de Junio de 2015). Revista Euroamericana de ciencias del Deporte. Recuperado el 15 de Noviembre de 2018, de Revista Euroamericana de ciencias del Deporte: http://revistas.um.es/sportk/article/download/242901/184381

Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2015). definicion.de. Recuperado el 16 de Octubre de 2018, de definicion.de: https://definicion.de/actividades-deportivas/

Portal PYME. (s.f.). Portal PYME. Recuperado el 15 de Octubre de 2018, de Portal PYME: http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/CTemporal/Paginas/ContratoTemporalCaract.aspx

Ramos Garcia, E. (20 de Agosto de 2013). Universidad del Salvador. Recuperado el 28 de Septiembre de 2018, de Universidad del Salvador: http://ri.ues.edu.sv/4679/1/An%C3%A1lisis%20comparativo%20del%20tratamiento%20informativo%20de%20las%20notas%20judiciales%20publicadas%20en%20El%20Diario%20de%20Hoy%20y%20La%20Prensa%20Gr%C3%A1fica%20durante%20los%20meses%20de%20noviembre%20y%20diciembre%

Ricou, J. (22 de Febrero de 2008). La vanguardia. Recuperado el 15 de Noviembre de 2018, de La vanguardia: https://www.lavanguardia.com/vida/20080222/53439269931/el-futbol-sala-deporte-de-riesgo.html

Robson. (1997). catarina.udlap.mx. Recuperado el 2 de Febrero de 2019, de catarina.udlap.mx: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ldf/jimenez_r_mc/capitulo3.pdf

Rojas Osorio, C. (2016). M. Foucault: el discurso del poder y el poder del discurso. Universitas Philosophica, 2(3), 48. Recuperado el 9 de Octubre de 2018, de revistas.javeriana.edu.co/index.php/vniphilosophica/article/view/16912/13530

Rosales, S. (s.f.). Eumed.net. Recuperado el 9 de Octubre de 2018, de Eumed.net: http://www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1089/descripcion.html

Señal Colombia. (17 de Junio de 2017). Señal Colombia. Recuperado el 7 de Noviembre de 2018, de Señal Colombia: https://www.senalcolombia.tv/deportes/diferencias-micro-y-futbol-sala

Taylor, & Bogdan. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de Investigación. Recuperado el 2 de Febrero de 2019, de Introducción a los métodos cualitativos de Investigación: http://fcsh.unizar.es/wp-content/files/Gu%C3%ADa-Diario-de-Campo.pdf

Universidad Zaragoza. (s.f.). Universidad Zaragoza. Recuperado el 2 de Febrero de 2019, de Universidad Zaragoza: http://fcsh.unizar.es/wp-content/files/Gu%C3%ADa-Diario-de-Campo.pdf

Villarreal Larrinaga, O., & Landeta Rodríguez, J. (9 de Marzo de 2010). Dialnet. Recuperado el 10 de Octubre de 2018, de Dialnet: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3304962.pdf

Wikipedia. (7 de Enero de 2018). Wikipedia. Recuperado el 7 de Noviembre de 2018, de Wikipedia: https://es.wikipedia.org/wiki/Saeta_FSC

15

Ponencia investigativa

Impacto del talento humano en la satisfacción de los clientes de servicios deportivos.

Andrés Leonardo Colorado Arango
andrescolorado@elpoli.edu.co

INTRODUCCIÓN

El talento humano se ha catalogado como uno de los aspectos más importantes en el sector de los servicios, ya que, sus características de intangibilidad, inseparabilidad y heterogeneidad demandan de procesos muy diferentes a la manufactura de artículos que en la actualidad están automatizados. Por lo anterior es necesario que desde la gerencia deportiva se reflexione frente al impacto del personal en la satisfacción de los clientes, dado que, los instructores y las actividades que programan y desarrollan en cada una de las sesiones tienen gran incidencia en la experiencia de cada individuo y en la posibilidad de recompra, lo que a largo plazo desarrollaría lealtad.

MÉTODO

Este estudio tuvo como objetivo evaluar el impacto del talento humano de un programa deportivo en la satisfacción de sus clientes, por lo cual, se desarrolló un proceso de nivel descriptivo de corte transversal-cuantitativo, con la aplicación de un cuestionario adaptado del sugerido por Nuviala y otros (2008), para evaluar la satisfacción de los clientes de un programa deportivo para niños, en las dimensiones de entrenadores, instalaciones deportivas, actividades desarrolladas e imagen de una organización por medio de 28 ítems, además de la identificación del perfil sociodemográfico de los clientes del programa.

La muestra estuvo conformada por 140 padres de familia y el trabajo de campo se realizó durante el mes de noviembre del año 2018 en los lugares de entrenamiento.

RESULTADOS

Frente al perfil sociodemográficos de los acompañantes de los niños incorporados al programa se puede concluir que un 78,6% conviven con su pareja e hijos, el 75% residen en los municipios de Envigado y Medellín, el 57,9% se encuentran en el rango de edad de 30-45 años y finalmente se identifica que el 56,5% cuentan con formación profesional e incluso posgradual.

RESULTADOS CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN

La satisfacción de los usuarios con relación a la dimensión técnicos, muestra la valoración más alta con una media de 4,78, en segundo lugar se encuentra la dimensión actividades, en la cual, igualmente los clientes perciben la pertinencia de cada una de las sesiones de entrenamiento, dejando como resultado una media de 4,60, dato muy similar al encontrado en la dimensión de instalaciones y material con una media de 4,59 y finalmente se concluye el análisis con la dimensión imagen de la organización; la cual, presentó la puntuación más baja, aunque su calificación aún puede considerarse como positiva con una media de 4,35

DISCUSIÓN

La dimensión técnica es la que ostenta la puntuación más alta de todas las dimensiones. Al conocer varios trabajos realizados por (Nuviala y Casajús, 2005; Nuviala y cols, 2008; Nuviala y cols, 2012; Inderenvigado, 2015) era un resultado de esperarse. Según Nuviala Nuviala et al (2008): "…los recursos humanos directos son uno de los puntos más fuertes de los servicios deportivos". La elección del personal fue la adecuada.

CONCLUSIÓN

Son evidentes los aciertos administrativos del programa en la elección de los entrenadores, dado que, los aspectos valorados en los técnicos y las actividades que estos desarrollan en cada una de las sesiones deportivas fueron los mejor valorados por parte de los clientes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Inderenvigado. (S.d de S.m de 2015). Inderenvigado.gov.co. Obtenido de https://www.inderenvigado.gov.co

Nuviala, A. y Casajús, J.A. (2005). Calidad percibida del servicio deportivo en edad escolar desde la perspectiva de los padres. El caso de la provincia de Huelva. Internacional de medicina y ciencias de la actividad física y el deporte, 1-12

Nuviala, A., Pérez-Ordás , R., Boceta, M., Grao-Cruces, A., Nuviala , R. y González, J. A. (2012). Calidad, satisfacción y valor percibido de los usuarios de un servicio deportivo público. Artigos originais, 11-32

Nuviala, A., Tamayo, J.A., Iranzo Llopis , J. y Falcón, D. (2008). Creación, diseño, validación y puesta en práctica de un instrumento de medición de la satisfacción de usuarios de organizaciones que prestan servicios deportivos. Retos. Nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación, 10-16.

16

Ponencia investigativa

Una mirada al patrocinio deportivo en Colombia.

Danny Mendoza Ferreira

INTRODUCCIÓN

En Colombia, el tema deportivo registra en los últimos años un grato crecimiento en resultados de alto nivel, posee figuras internacionalmente reconocidas gracias a su carisma y a sus triunfos, sin embargo; el camino de los atletas para llegar a la cumbre es bastante intrincado.

Las fuentes de financiación del sector deporte en el país son limitadas, por ello las propiedades deportivas están llamadas a, además de optimizar sus recursos, buscar las formas de conseguirlos. El patrocinio y las donaciones por parte de entidades privadas sobresalen como herramienta para la consecución de tales recursos; por esta razón, en el abanico de problemas que aquejan al atleta colombiano, la falta de apoyo es uno muy esencial. Cabe resaltar, que el presente estudio excluye el fútbol2, debido a que por sí mismo, constituye una propia industria.

Al hablar de patrocinio deportivo, se deben mencionar aristas como publicidad, eventos, responsabilidad social, beneficios tributarios y, sobre todo; la participación de empresas privadas. Éstas, además de ser fuente de empleo y fortalecimiento económico, contribuyen con ciertas obras sociales hacia las comunidades, y una de ellas es el apoyo al deporte, en contraprestación reciben diversos beneficios.

El método utilizado en este análisis fue principalmente cualitativo, con base en entrevistas realizadas a propiedades deportivas y también a directivos del segmento empresarial colombiano; no obstante, se fortalece de información cuantitativa recolectada gracias a encuestas resueltas por los actores e información secundaria de la pesquisa en temas organizacionales, de marketing y de gestión que se llevó a cabo.

Para aportar un balance de las conclusiones del estudio, se evidencian grandes oportunidades y retos para fortalecer el patrocinio en Colombia, es importante el conocimiento de las propiedades deportivas acerca de las bondades que otorga el patrocinio, así como los beneficios que puede tener el sector privado por acceder a él, pero falta desarrollar acciones mejor enfocadas y más estructuradas para proponer estas alianzas y que dicho beneficio sea para la mayoría de deportes y no solo para unos cuantos; es clave la inclusión de profesionales idóneos para la creación y difusión de estas estrategias, pues se sigue vislumbrando un alto grado de empirismo en el tema.

Por otra parte, existen más variables a la hora de proponer un patrocinio deportivo además de la imagen publicitaria, desarrollar estrategias de responsabilidad social empresarial en las organizaciones como retorno de la inversión es una, ya que es complejo ofrecer retribución en publicidad debido a la poca noción mediática del grueso de deportes y deportistas en el país, entonces; tomar como argumento los valores organizacionales es una circunstancia valiosa e innovadora, por ejemplo, para los deportes paralímpicos cuyo panorama es el más nublado de todo el gremio.

Finalmente, son pocos los esfuerzos realizados que logran cumplir el objetivo de obtener recursos y apoyos de la empresa privada, es fundamental por ello, alargar esta discusión y descubrir la manera de incentivar seriamente los apoyos por parte de compañías privadas a un sector que tanto lo necesita.

BIBLIOGRAFÍA

Aldunate, E. (ILPES-C. (2010). Evaluación de Gestión, Resultados e Impactos de Programas Públicos. La Antigua.

ANDI. (2017). Panorama de la gestión social de 500 empresas en Colombia.

Aplicada, E. (2017). ¿Cuántas empresas hay en Colombia? Retrieved from http://www.economiaaplicada.co/index.php/10-noticias/1002-cuantas-empresas-hay-en- colombia-2

Calzada Mangues, S. (2012). Show me the money!: cómo conseguir dinero a través del marketing deportivo (1a ed). Barcelona: Libros de Cabecera.

Comité Paralímpico Colombiano. (2018). Comité Paralímpico Colombiano. Retrieved from https://comiteparalimpicocolombiano

Congreso de la República de Colombia. Ley 99 De 1993, 1993 § (1993). Retrieved from https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/dacn_ley_99_de_1993_0.pdf

Departamento administrativo del deporte-Coldeportes. (2017). Directorio Federaciones 2017. El Tiempo. (2016). 17 medallas: la espectacular participación de Colombia en Paralímpicos

GUARDAR 17 medallas: la espectacular participación de Colombia en Paralímpicos. El Tiempo, 1. Retrieved from https://www.eltiempo.com/especiales/juegos-paralimpicos-2016- los-medallistas-de-colombia-52096

Fundación soy + deporte. (2018). Fundación soy + deporte. Retrieved from http://soymasdeporte.org/

Galiana, P. (2016). Mglobal Marketing. Retrieved from https://mglobalmarketing.es/en/blog/que-es- un-influencer-y-que-aporta-a-tu-estrategia-de-marketing/

Instituto Distrital de Recreación y Deporte. (2018). Directorio ligas Bogotá.

Revista Dinero. (2016). Mipymes generan alrededor del 67% del empleo en Colombia. Revista Dinero, 2. Retrieved from https://www.dinero.com/edicion-impresa/pymes/articulo/evolucion- y-situacion-actual-de-las-mipymes-en-colombia/222395

Revista Semana. (2016). Por qué Colombia brilló en Río 2016. Semana, 1. Retrieved from

https://www.semana.com/deportes/articulo/todo-lo-que-brilla-es-oro/489571

Romero Restrepo, M., Fajardo Calderón, C., & Vélez Romero, C. A. (2009). Régimen legal, tributario, contable y social de las sociedades por acciones simplificadas. Criterio Libre. Bogotá, Colombia.

Score Sports Mkt. (2018). Score Sports Mkt. Retrieved from https://www.scoresports.com.co/ Sponsorship Consultancy Intelligence. (2018). SCI. Retrieved from http://sci.net.co/

Sports ACT. (2015). Sports ACT. Retrieved from http://sportsact.org/

17

Ponencia investigativa

Caracterización de un modelo de gestión del conocimiento en la Secretaria del Deporte y la Cultura de la ciudad de Popayán.

Danny Vallejo Puetate, Yuly Jimena Bolaños

RESUMEN

Hoy por hoy la gestión del conocimiento es un componente estratégico en toda organización en pro de su desarrollo, crecimiento y mejora continua, por ende, las organizaciones del sector público en especial del sector deportivo no podrán ser ajenas a estas nuevas tendencias. En este contexto se pretende caracterizar el modelo de gestión que aplica la secretaría del deporte y la cultura de la alcaldía de Popayán que favorece su desarrollo y que le permite ser perdurable en el tiempo.

Este trabajo de tipo cualitativo permitió realizar un acercamiento a la realidad en cuanto a la estructura del modelo de gestión que se implementa dentro de las herramientas para la recolección de datos, igualmente se aplicó una encuesta a los contratistas de la entidad, específicamente en el área de deportes, una vez aplicada la encuesta, se procede a realizar el proceso de sistematización planteada por COSUDE, que evoca hacer una reflexión de la experiencia de una intervención intencionada y planificada que permite identificar una estructuración preexistente a atar cabos sueltos entre elementos cuyas articulaciones no se manifiestan a simple vista.

Pregunta de investigación: caracterizar el modelo de gestión de conocimiento de la secretaría del deporte y la cultura de la ciudad de Popayán. Población: contratistas administrativos de la secretaría del deporte y la cultura de la Alcaldía de Popayán, Resultados: se logró evidenciar el modelo de gestión de conocimiento que implementa la secretaría de deporte y la cultura, modelo frágil que a largo, mediano y corto plazo podría influir en la toma de decisiones de quienes hacen parte de esta organización, y tienen la responsabilidad de cumplir con la razón de ser y poner en marcha actividades y procesos dentro de la dinámica de generar nuevos conocimientos para la organización y ser de gran uso para sus grupos de interés, podrían aprovechar los avances tecnológicos para tener en cualquier momento acceso a la información que reciben, trasforman y producen.

INTRODUCCIÓN

La Secretaría del Deporte y la Cultura es una dependencia de la Alcaldía de la Ciudad de Popayán, que nació el 26 de mayo de 2011 después de tres debates con las diferentes comisiones del concejo municipal. Esta secretaría hace parte del sistema nacional del deporte que tiene como ente planificador y coordinador a Coldeportes Nacional.

Por tanto, la secretaría del deporte y la cultura de la ciudad de Popayán se encuentran dentro del marco legal de la Ley deportiva que cuenta con el respaldo de un marco jurídico que permite "planear e implementar objetivos, políticas y estrategias culturales" según la Ley 397 de 1997.

Con la creación de esta secretaría del deporte y la cultura en la ciudad de Popayán tiene dentro de su enfoque misional impactar positivamente a la comunidad con programas y actividades deportivas y culturales en todos los grupos poblacionales, también contribuir al desarrollo integral del individuo y al progreso social en beneficio de los habitantes del municipio, por tanto, su gestión administrativa es de gran envergadura debido a que cada acto, actividad o programa tendrá un gran número de usuarios y a su vez personas que serán los responsables de llevar acabo todo un plan de acción que arrojara información útil para la secretaría y sus participantes.

Es claro que el flujo de información que emite y recibe puede afectar el modelo de gestión de conocimiento que ésta secretaría implemente, sin embargo es notorio que priorizan como fuente principal el uso de papel (formatos, listas de chequeo, planillas , circulares entre otros) que no son almacenados en bases de datos digitales, de igual manera el manejo del personal que integra la secretaría y que coadyuva a cumplir la misionalidad, manejan programas obsoletos que no están ligados a sistemas de información que permitan realizar un monitoreo constante y real de las actividades que desempeña; teniendo en cuenta estas falencias nace la necesidad de caracterizar el modelo de gestión del conocimiento que implementan al interior de la secretaría del deporte y la cultura.

Es importante que la organización sea consciente de la información que produce para sus trabajadores, la sociedad, los deportistas, dirigentes y comunidad en general, por tanto, es indispensable disponer de recurso que faciliten su capacidad de respuesta, mejorar sus actividades a través de la innovación y tener una mejor administración del conocimiento.

Impulsar el talento humano es importante para la organización y es relevante para el modelo de gestión que se implementa, ya que son ellos quienes pueden tomar decisiones basados en su experiencia y en los conocimientos adquiridos, también le permite optimizar resultados haciendo de la secretaría una dependencia más competitiva.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Secretaría de Deporte y la cultura de la ciudad de Popayán hoy por hoy, recibe y produce diferentes tipos de datos que facilita el cumplimiento de sus objetivos misionales, permitiéndoles involucrar su gestión administrativa en todos sus niveles, cuenta con un flujo masivo de información que emite y recibe debido a las diferentes actividades deportivas y culturales que lidera en la ciudad de Popayán. Esta organización de carácter público también tiene rotación de las personas debido al tipo de contratación que maneja, estas personas cambian de secretaría o lugar y se lleva consigo conocimiento y experiencia de su área de trabajo y que tal vez en caso de alguna problemática solo él pueda solucionarlo. Por lo anterior surge la necesidad de caracterizar el modelo de gestión del conocimiento que utiliza esta secretaría, específicamente en el área de deportes por todo lo que representa y lo que facilita a quienes laboran y para quienes llegaran en el futuro, conocer si existe un modelo de gestión de conocimiento permitirá conocer si es un elemento eficiente en su función administrativa que logre cumplir con sus objetivos propuestos.

Determinar si cuentan con un modelo de gestión permitirá al personal involucrado estar alineado con las metas de la secretaría brindando resultados prácticos en su qué hacer y así obtener la satisfacción por la labor cumplida, facilitando de cierta manera la trasmisión de habilidades y de información a sus empleados y/o contratistas de una manera eficiente y sistémica.

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Toda información es organizada y analizada y es así como se convierte en conocimiento, por tanto, es fundamental que la gestión del conocimiento dentro de las organizaciones y en especial en los entes deportivos municipales, pueden ser de mayor beneficio accediendo a toda la información sin restricciones, es así, como (Del Canto, 2011) nos muestra en su tesis denominada "Propuesta de un modelo de gestión de conocimiento para la universidad venezolana" realizado en Venezuela, donde el objeto principal fue proponer un modelo de gestión de conocimiento, utilizando una metodología de tipo documental, obteniendo así resultados que orientan a la comprensión de gestionar el conocimiento en el paradigma de la complejidad y transdisciplinariedad, destacando los beneficios del modelo, en cuanto a su capacidad de adaptarse al entorno, a través del control de sus indicadores claves, para generar conocimientos innovadores que conlleven a formar profesionales competitivos con pertinencia social, cumpliendo con las actividades de docencia, investigación y extensión en el marco de la responsabilidad social universitaria. (pp. 39-51)

Igualmente, (Alvarado Alvarado, 2009) en su trabajo denominado "Sistema de gestión del conocimiento programa de textos escolares" diseño un sistema de gestión del conocimiento para el programa textos escolares, que explicita el conocimiento actual del equipo, además de ser un facilitador en la distribución de esta información. Adicionalmente, se evaluó la factibilidad de su implementación y se desarrolló un piloto del sistema para determinar la validez de la lógica del negocio. El conocimiento resultante de este sistema debe apoyar los temas estratégicos y gestión del programa, integrando también las necesidades de los profesores en el diseño y adquisición de nuevos textos. (pp.1-6)

ANTECEDENTES NACIONALES

La investigación realizada por (Martínez Herrera, López Ríos, & Salas Zapata, 2015), denominado "lecciones aprendidas de gestión del conocimiento para la salud pública: algunos espacios observados en Colombia", realizado en el departamento de Antioquia, que tuvo como objetivo principal presentar tres experiencias colombianas, de carácter local, regional y nacional, en las cuales las transformaciones sociales no dependieron solamente de la concepción de la gestión del conocimiento proveniente de la Academia, sino de las acciones y hechos sociales de la sociedad civil organizada, concluyendo que las lecciones aprendidas confluyen en promover procesos de participación social, para la construcción colectiva de conocimiento y abordar debates sobre la igualdad de oportunidades regionales en Colombia. (pp. 98-100)

Por su parte, (Naranjo, González, & Rodríguez, 2016). En su estudio denominado "El reto de la gestión del conocimiento en las instituciones de educación superior colombianas" donde el objetivo fue proponer la teoría de la gestión del conocimiento, como marco estratégico para las instituciones de educación superior, instaurándolas como organizaciones del conocimiento y racionalizando su participación en la relación entre academia y sociedad.

En conclusión, los autores señalan estrategias a partir de las cuales se puede incorporar la gestión del conocimiento en las IES (Instituciones de educación superior) para lograr tales propósitos, relacionan las competencias que estas permitirían desarrollar en aras de potenciar y aprovechar su naturaleza de organizaciones del conocimiento. (pp. 151-162)

ANTECEDENTES REGIONALES

A nivel regional, se evidencia el trabajo realizado en la ciudad de Popayán, por los autores (Capote, Llantén, Pardo, & Collazos, 2009) denominado "Gestión del conocimiento en un programa de mejora de procesos de software en MiPymes: KMSPI Model" donde los autores manifiestan, que este programa, genera conocimiento y es necesario gestionar, es decir, activos de conocimiento tales como: lecciones aprendidas, mejores prácticas, experiencias, problemas y soluciones que contribuyen tanto al aprendizaje individual como del programa mismo. Este programa fue validado en dos MIPYMES DS, en las que se crearon comunidades de práctica (CoP) con el fin de llevar a cabo dentro de ellas cada uno de los procesos planteados por el modelo. (pp. 205-216)

ANTECEDENTES LOCALES

Como referente local no se encuentra un estudio realizado hasta el momento, haciendo referencia a la gestión del conocimiento en entidades públicas del municipio de Popayán.

OBJETIVO GENERAL

Caracterizar el modelo de gestión del conocimiento que aplica la secretaría del deporte y la cultura de la ciudad de Popayán.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1) Realizar un acercamiento con los funcionarios de la Secretaría del Deporte y la Cultura para iniciar la caracterización del modelo de gestión del conocimiento.

2) Identificar las herramientas de apoyo que utiliza la secretaría del Deporte y la Cultura para la recolección de datos y administración del conocimiento.

3) Reconocer el proceso de sistematización de la información en los procesos administrativos.

4) Evaluar si el modelo de gestión de conocimiento abordado por la secretaría es eficiente a sus necesidades.

ALCANCE

La caracterización del modelo de gestión del cocimiento que implementa la Secretaría del Deporte y la Cultura de la Ciudad de Popayán tendrá el siguiente alcance:

1) 1) En la alcaldía de la ciudad de Popayán
2) 2) En la Secretaría del deporte y la cultura
3) 3) En el área de deportes.

El estudio de investigación se realizó previa información a los funcionarios de esta dependencia; de esta forma permitió a los investigadores divulgar la información de los datos recolectados, respetando así también la privacidad y con el ánimo de mantener el anonimato de los nombres de los funcionarios y sus cargos dentro de la dependencia.

JUSTIFICACIÓN

Las organizaciones reciben y generan diferentes tipos de datos que deben ser clasificados para darle un orden, hacer más fácil su labor en cuanto al manejo de sus estadísticas, mejorar el desempeño de los trabajadores, el cómo se capta, trasforma y comunica la información al usuario interno y externo, aprovechando las diferentes herramientas y modelos de gestión de conocimiento existentes. Por tanto, la secretaría del deporte y la cultura no debe ser ajena a esta realidad el cual le permitirá mejorar sus procesos administrativos en todos sus niveles.

Con la realización de la caracterización del modelo de gestión de conocimiento, se determina que este estudio es pertinente, para determinar si ayuda a gestionar de forma correcta la información y los conocimientos que obtienen y generan dentro de la secretaría mejorando los servicios ofrecidos, además notar si evitan procesos volátiles y poco aplicables a sus funciones, en especial con el tratamiento que se da a los datos registrados y que podrán ser utilizados para futura toma de decisiones por el personal que se vincula al ente municipal.

Las organizaciones deben garantizar procedimientos seguros que les permita recopilar y recuperar el conocimiento, pero, sobre todo, promover información que conlleve a la visión, misión, y objetivos corporativos.

La propuesta es novedosa para los entes deportivos de la región, pues, permitirá registrar la información que se ingresa a la Secretaría en especial al área de deportes, es decir, almacenarla, procesarla, clasificarla y guardarla. Así mismo, hacer un control y seguimiento de la información que ingresa permitiendo consultas para hacer diagnósticos y tomar decisiones en la marcha de cada programa aprovechando los avances del modelo de gestión del conocimiento.

Finalmente, es trascendente para las organizaciones deportivas, ya que, permitirán el desarrollo de las perspectivas del cómo se puede gestionar una organización firmemente constituida, gracias a todo el personal que labora en este contexto por su aporte, colocando en práctica sus conocimientos y compartirlos en harás de cumplir con los objetivos propuestos.

REFERENTE CONCEPTUAL

Para la elaboración de este trabajo se tuvo en cuenta los siguientes referentes conceptuales: la Gestión de conocimiento, sus modelos y objetivos.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La gestión del conocimiento tiene varias miradas, sin embargo, en esta oportunidad se tomará la definición que le da Davenport como se citó en (Roman & Lara, 2014); "La Gestión del conocimiento es el proceso de captura, distribución y uso efectivo del conocimiento dentro de una organización". (p.4).

Igualmente, es una herramienta fundamental e importante dentro de una organización con la cual se puede dar valor a los pensamientos de los individuos que ahí se desempeñan, es por ello por lo que con el transcurrir de los años se han suscitado múltiples miradas y significados respecto a este concepto, es por ello por lo que a continuación en el cuadro 1, (Idarraga, 2015). Recopila algunas definiciones y aportes conceptuales respecto a la gestión del conocimiento:

AUTORES DEFINICIONES DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

(Davenport, Delong, & Brees, 1998) Indican que la gestión de conocimiento debería preocuparse por explotar y desarrollar los activos de conocimiento que posee la organización a fin de que ésta pueda llevar a cabo su misión estratégica

(Rodríguez Gómez, 2006) Conjunto de procesos sistemáticos (identificación y captación del capital intelectual; tratamiento, desarrollo y compartimiento del conocimiento; y su utilización) orientados al desarrollo organizacional y/o personal y, consecuentemente, a la generación de una ventaja competitiva para la organización y/o el individuo.

(Marshall, Prusak, & Shpilberg, 2006) Ven la gestión del conocimiento como el reconocimiento de un capital humano que debería ser convertido en capital organizacional, para ser usado por el conjunto de los individuos que toman decisiones.

(López & Pérez, 2003) La definen como la gestión del capital intelectual en una organización, con el fin de agregar valor a los productos y servicios que ofrece la organización en el mercado y diferenciarlos de la competencia.

Fuente: Idarraga (2015). p. 20

MODELOS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Se considera que cada organización maneja un modelo de gestión a través del cual su información es manejada; dentro de este trabajo de investigación es pertinente formular los modelos tal y como plantea Idarraga, (2015) en el cuadro 2, para tener una mejor comprensión teniendo en cuenta los conceptos de diferentes autores como máximos exponentes.

MODELO DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO DEFINICIÓN PROCESOS QUE CONSIDERA

Conversión de Conocimiento (Nonaka y Takeuchi) Basado en el conocimiento tácito y explícito; es el movimiento de información entre el uno y el otro lo que explica la generación del conocimiento (Sánchez Díaz, 2005) Socializar

- Exteriorizar.
- Combinar.
- Interiorizar.

Modelo de Arthur Andersen Consiste en la necesidad de acelerar el flujo de la información que tiene valor desde los individuos a la organización y viceversa, de modo que pueda ser utilizada para crear valor para los clientes. (Sánchez Díaz, 2005)

- Crear.
- Identificar.
- Coleccionar.
- Aplicar.
- Compartir.

KMAT Modelo que favorece el proceso de administrar el conocimiento organizacional. Está compuesto por cuatro facilitadores: liderazgo, cultura, tecnología y medición (Del Canto, Sánchez, Fernández, & Barbosa, 2014)

- Capturar.
- Identificar.
- Crear.
- Compartir.
- Aplicar.
- Organizar.
- Adaptar.

Modelo Dinámico de Rotación del Conocimiento (Goñi Zabala) El cual establece 6 procesos de rotación de conocimiento, que deben acompañarse de otros (medición y establecer objetivos específicos) para permitir la gestión del conocimiento (Arceo Moheno, 2010)

- Adquirir.

- Socializar.
- Estructurar.
- Integrar.
- Añadir Valor.
- Detectar Oportunidades.

Fuente: Idarraga (2015). p. 21

Para profundizar y conocer los modelos de la gestión del conocimiento a continuación mencionaremos los que se consideran más difundidos por los autores (Contreras & Tito, 2013), quienes afirman que:

(…) la cultura, el estilo de liderazgo, las estrategias, la estructura, la gestión de las personas, los sistemas de información y comunicación, etc., afectan directamente a las organizaciones en lo referente al aprendizaje y este debe evidenciarse en que la organización evolucione permanentemente; que la organización genere productos y servicios de calidad; que la organización este en permanente contacto con su medio ambiente o entorno y su desarrollo; que la organización genere el desarrollo de su personal. (p. 115).

Refiriéndose al modelo de gestión del conocimiento de KPMG Consulting, el cual apunta a que las organizaciones son un conjunto el cual debe ir en el mismo sentido para evolucionar teniendo en cuenta diversos factores.

El siguiente modelo es el de Andersen en el cual los autores (Contreras & Tito, 2013) afirman que este modelo:

Plantea que la información tiene que circular entre todos los miembros de la organización con la finalidad de hacer explícito el conocimiento y crear valor para los clientes, para lo cual la organización tiene que propiciar las condiciones adecuadas de infraestructura, organización, procesos, cultura, tecnología, sistemas, etc. que capturen, analicen, sinteticen, apliquen, valoren y distribuyan el conocimiento. (p.116)

De igual manera, los autores identifican dos tipos de sistemas que permiten trasferir el conocimiento para que este pueda ser usado dentro de las organizaciones; a continuación, se hace mención del primer sistema:

“Sharing Networks: Conjunto de herramientas informáticas de discusión, trabajos en grupo, etc. Que permita el acceso y compartir conocimiento a las comunidades según áreas de interés” el segundo sistema tenemos el de “Knowledge space: Conjunto de bases de datos cuyos contenidos están relacionados a las mejores prácticas, experiencias, metodologías, informes de interés, etc.”

Se consideraría que es un modelo apropiado para manejar organizaciones, en este caso la de deportes y cultura; seria, así como la gestión del conocimiento tendría un sentido relevante a la hora de ser transferida entre los funcionarios entrantes y salientes; a continuación, en la gráfica se describe el proceso del modelo de gestión de conocimiento de Andersen planteado por (Contreras & Tito, 2013)

El modelo Knowledge Management Assessment Tool, (KMAT): "Plantea que para facilitar la gestión del conocimiento, este, tiene que ser compartido y coordinado los esfuerzos en las organizaciones, prestándole una mayor importancia a facilitadores como: el liderazgo, la cultura, la tecnología, los procesos, y la medición." (Contreras & Tito, 2013)(pp. 116 – 117)

Y por último tomamos en cuenta el modelo Proceso de creación del conocimiento el cual plantea que la creación del conocimiento se da a través de dos espirales de contenido epistemológico y ontológico de interacción y transformación entre el conocimiento tácito y explícito de forma dinámica y continua de acuerdo con las fases de socialización, exteriorización y combinación, interiorización. (Contreras & Tito, 2013)(p.117)

Para fortalecer y tener una visión importante a cerca de los modelos de la gestión del conocimiento se toma como referencia los anteriormente mencionados en procura de dar valor a este trabajo.

TÉCNICAS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

A continuación, se menciona las técnicas de la gestión del conocimiento propuestas por (Contreras & Tito, 2013) para tener una mejor comprensión acerca de cómo incide la gestión del conocimiento dentro del contexto organizacional:

LECCIONES APRENDIDAS

En esta técnica, los autores manifiestan que "consiste en la revisión, análisis, evaluación de un proyecto, un procedimiento, de una actividad, de un proceso, de un método, de una tarea, etc." (p.118) mediante la cual se realiza una reflexión constante a cerca de las experiencias, solo así, podría mejorar en futuros objetivos y no caer en los retrocesos.

COMUNIDADES DE PRÁCTICA

En esta técnica, se tiene en cuenta los intereses comunes que apuntan a temas específicos en pro del trabajo en equipo y su capacidad de compartir los conocimientos adquiridos.

AUDITORÍA DEL CONOCIMIENTO

Dentro de esta técnica, los autores ponen en conocimiento uno de los factores más importantes de las organizaciones; el valor de los activos intangibles por tanto afirma que "(…) trata de identificar y conocer las necesidades del conocimiento en la organización, que activos de conocimientos tiene la organización y en donde se ubican (…)" (p. 118)

DESARROLLO DE UNA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Con esta técnica, se pretende dentro de las organizaciones el "(…) desarrollo e implementación de un plan estratégico, articulado a los objetivos, políticas y estrategias de la organización. El plan estratégico debe indicar como la organización se va a encargar del conocimiento en beneficio de la organización" (p. 119)

LAS ENTREVISTAS DE SALIDA

Mediante esta técnica se pretende "obtener información de parte del personal que se retira de la organización, de lo que le gustaba o no le gustaba de su labor y del área donde laboraba, que debe ser mejorado, cuáles son las razones de su retiro." (p. 119) esto permite a la organización continuar su crecimiento para el fortalecimiento del conocimiento.

CENTROS DE CONOCIMIENTO

En los Centros de conocimiento tácito, se captura el conocimiento y se pone a en práctica en las organizaciones, por tanto, lo que se hace es identificar la necesidad y luego utilizar esos conocimientos generados, lo más importante es capturar el conocimiento tácito y luego hacerlo explícito con una entrevista, cara a cara

COSECHA O CAPTURA DEL CONOCIMIENTO

Los autores afirman que "(…) una de las formas más recomendable para capturar el conocimiento tácito y hacerlo explícito, es hacer las entrevistas a los "expertos" de manera personal "cara a cara". (p. 120)

NARRACIÓN DE HISTORIAS O RELATOS

Por medio de esta técnica, los autores plantean que la misma "permite comunicar ideas, conceptos, teorías y compartir conocimiento, así como involucrar e inspirar a las personas para compartir conocimientos de manera amena y divertida." (p. 121)

PÁGINAS BLANCAS O DIRECTORIO DE EXPERTOS

Esta es una de las técnicas primordiales dentro del trabajo sustentado; los autores la definen "(…) como un directorio donde están los nombres de las personas, cargos, áreas o departamentos, detalles personales y además se incluye detalles acerca de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, experiencias, intereses, etc." (p. 121) caso tal expuesto en la secretaría de deportes y cultura de la ciudad de Popayán.

Las anteriores son quizá las técnicas más relevantes para entender el modelo de gestión de conocimiento.

A continuación, se toma en cuenta las herramientas para la gestión del conocimiento expuestas por (Contreras & Tito, 2013)

Bases de datos Conjunto de información sistematizados y almacenados adecuadamente.

Bases documentales Conjunto de información almacenada en registros.

Bibliotecas digitales Centros de recursos de información en formato digital.

Blogs Denominada también bitácora, cuaderno de bitácora, diario, etc., espacio Web donde se presentan artículos, información, textos entre otras cosas.

Comunicación on-line Comunicación entre dos o más computadores.

Correo electrónico Comunicación escrita entre personas que se envían y reciben mensajes y archivos utilizando la tecnología de la información y comunicación.

Extranet Conjunto de redes interconectadas privadas que utilizan protocolos de Internet que permiten “la navegación” en el acceso y comunicación de información y conocimiento fuera y dentro de una organización.

Foros de discusión Permite a las personas ubicar anuncios, responder mensajes, compartir información sobre temas de interés.

Groupware Conjunto de personas que comparten información y coordinan actividades a través de la red informática.

Internet Conjunto de redes interconectadas que permiten “la navegación” en el acceso y comunicación de información y conocimiento.

Intranet Conjunto de redes interconectadas privadas que usan los protocolos del Internet que permiten “la navegación” en el acceso y comunicación de información y conocimiento dentro de una organización.

Mensajería instantánea (Chats) Comunicación escrita entre personas en tiempo real utilizando las tecnologías de información y comunicación.

Motores de búsqueda Permite la búsqueda de información a través de diferentes buscadores.

Portal Permite el acceso a los diversos contenidos de la Web de una organización como a los foros, blogs, búsquedas, etc.

Redes sociales on-line Facebook, MySpace, LinkedIn, XING, Twitter, etc., conectarse e interactuar con las personas.

Reuniones en línea Reuniones en tiempo real utilizando las tecnologías de información y

comunicación que permite reunir a las personas desde cualquier lugar.

RSS Really Simple Syndication, permite la distribución y actualización de contenidos de los sitios Web en las cuales uno se ha suscrito.

Sistemas expertos Conjunto de programas que contiene información de expertos en determinadas áreas.

Software de: Descubrimiento (identificación), captura (selección, adquisición), sistematización, almacenamiento, recuperación, distribución, diseminación (transferencia), compartir, colaboración (uso, generación).

Taxonomías Agrupar y clasificar los conocimientos y su relación entre sí.

Tesauros Lista de términos normalizados y estandarizados para describir e identificar el conocimiento y su relación.

Video conferencias La comunicación de las conferencias a través de las videoconferencias.

Web 2.0 Portales o sitios Web que permiten interactuar de manera dinámica y colaborar con contenidos.

Wiki Espacio Web en que las personas contribuyen con información de manera dinámica y actualizada.

Fuente: (Contreras & Tito, 2013)(pp. 121-124)

OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Algunos autores proponen que los objetivos de la gestión del conocimiento se han diferenciado desde la perspectiva del contexto, hacia el cual van dirigidos; a continuación, mencionamos los más relevantes para nuestro trabajo.

Para (Pedraja-Rejas, Rodríguez-Ponce, & Rodríguez-Ponce, 2009) “la gestión del conocimiento tiene como objetivo esencial soportar la creación, la transferencia y la aplicación del conocimiento en las organizaciones” (p. 220).

Para (Nieves Lahaba & León Santos, 2001) los objetivos de la gestión del conocimiento son:

- Incrementar las oportunidades del negocio.
- Aumentar la comunicación.
- Aumentar la competitividad presente y futuro.
- Elevar el liderazgo de las empresas en su mercado.
- Elevar el rendimiento” (p. 122).

Son muy relevantes los objetivos de la gestión del conocimiento y por ende muchos autores plantean diferentes propuestas, a fin de que este concepto pueda entenderse, cuál es su propósito en la búsqueda de que su conocimiento sea trasmitido y se convierta en un valor primordial para cualquier tipo de organización que quiera trascender.

Otros autores como (Peluffo & Catalán, 2002) manifiestan que el objetivo de la gestión del conocimiento es:

(…) generar, compartir, utilizar el conocimiento tácito (know-how) y explícito (formal) existente en un determinado espacio para dar respuesta a las necesidades de los individuos y de las comunidades en su desarrollo. Esto se ha centrado en la necesidad de administrar el conocimiento organizacional y los aprendizajes como mecanismos claves (p. 14).

Teniendo en cuenta lo expuesto por los autores anteriores y con el propósito de fortalecer los conceptos del conocimiento tácito y explicito, tomamos como referencia a (Nonaka, 2007) quien plantea que “el éxito de las organizaciones radica en la manera única de gestionar la creación de nuevos conocimientos” (p. 2) es decir, que si una empresa está en constante ciclo de pasar del conocimiento tácito, al explícito y viceversa, serán capaces de estandarizarse en la innovación continua pero para ello, hay que tener claro, que es conocimiento y que se debe hacer para explotarlo.

El conocimiento para Nonaka, es un ciclo donde se expone las ideas, la innovación y soluciones partiendo que todo cambia y evoluciona, pero depende de las técnicas para que este conocimiento no se estanque, en ese orden, las empresas exitosas son las que conscientemente crean conocimiento nuevo, lo incorporan rápidamente en nuevos productos y tecnologías.

TIPOS DE INFORMACIÓN

Para hablar de información es necesario partir de cuáles son sus tipos, es por ello por lo que en este trabajo de investigación planteamos como referente conceptual los tipos de información con el fin de centrar la posibilidad en que esta se da o se produce, como bien sabemos que “la información es un conjunto de datos que pueden ser de distinto tipo y que se pueden utilizar para distintos fines. De esta manera, la información se puede construir de distintas maneras” por tanto se conoce los siguientes tipos de información:

1) 1. Información privilegiada: es el tipo de información que solamente un grupo de personas conoce o puede tener acceso a ella. Por lo tanto, es información que no es pública o que, en el mejor de los casos, su conocimiento es muy restringido.

2) 2. Información pública: es el tipo de información que es abierta para todo el público y de fácil acceso. Por lo tanto, cualquier persona la puede conocer.

3) 3. Información confidencial: como su nombre lo indica, se trata de información secreta y no pública. Por lo tanto, solo la pueden conocer un círculo muy cerrado de personas. Generalmente es información sensible e importante que por ello no puede ser divulgada fácilmente.

4) 4. Información externa: es el tipo de información que se hace pública según ciertos parámetros de construcción. Es decir, es un tipo de información creada para un fin en específico.

5) 5. Información interna: es el tipo de información que se maneja al interior de un grupo de personas. En realidad, no es un tipo de información especial, sino que generalmente solo les interesa a esas personas.

6) 6. Información personal: como su nombre lo indica, es el tipo de información que nos da datos sobre la vida de una persona.

DISEÑO METODOLÓGICO

METODOLOGÍA

Para la realización de este trabajo, se tuvo en cuenta el método deductivo, para llevar a buen término la presente investigación, se utilizaron diferentes técnicas como la entrevista y la encuesta y por supuesto el análisis documental de gestión del conocimiento abordado por los autores Nonaka y Takeuchi.

TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN

La entrevista como instrumento inicial a cada una de las personas que hacen parte de la gestión administrativa de la secretaría del deporte y la cultura. También se utilizó la encuesta como el medio para conocer cómo se recopila, se clasifican, procesan, interpretan la información que genera esta dependencia. La encuesta cuenta con variables y factores que inciden en la gestión del conocimiento y que le permitirá al encuestado un análisis general de fácil evaluación.

Dentro de las variables a consultar, está el identificar y establecer prioridades, las tecnologías y aplicaciones que aportan mayor beneficio al ente municipal de Popayán, en cuanto al manejo de la información que se produce.

Fue necesario aplicar un cuestionario a 7 de los contratistas del área administrativa de la secretaría del deporte y la cultura, para relacionar los roles y funciones en la gestión del conocimiento, ya que ellas son las encargadas de recibir o trasformar la información que reciben en cada uno de los programas o actividades realizados dentro de esta dependencia.

PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS

La identificación del modelo de gestión que aplica la secretaría del Deporte y la cultura en el área de deporte de la Ciudad de Popayán se llevó a cabo desde un proceso de sistematización planteada por el autor COSUDE “ya que sin experiencias no hay sistematización posible o búsqueda de nuevos sentidos humanos”

Se puede decir, que sistematizar es un proceso por el cual se puede guiar, para encontrar un sentido a las prácticas pedagógicas, que se desarrollan en las instituciones u organizaciones y es aquí donde están inmersos los entes municipales, los cuales como organizaciones deben agilizar en el ámbito de

la gestión del conocimiento para que les permita crecer y que este sea uno de los mayores activos del ente; al trascurrir académico y gerencial.

En este sentido muchos de los conceptos que mueve la sistematización, están mediados por la intencionalidad, además de ser un proceso metódico, sistémico, y ordenado, permite la reflexión de una experiencia para comprenderla, mejorarla y comunicarla.

Con lo anterior, se denota la gran posibilidad que permitió la sistematización para la generación de nuevos conocimientos desde la experiencia y la caracterización de la propuesta dentro de la secretaría del deporte y la cultura.

Es así, como se siguieron tres pasos para el desarrollo de la propuesta investigativa los cuales se definen de la siguiente manera:

FASES DEL PROCESO DE SISTEMATIZACIÓN

Se sistematizo el contenido de este trabajo teniendo en cuenta cada uno de los objetivos citados.

EJES DE TRABAJO DEL PROCESO DE SISTEMATIZACIÓN

Una vez establecidos los ejes de trabajo, se procedió a entrevistar a funcionarios de la Secretaría del Deporte y la Cultura, para conocer el modo de producción y administración de la información que generan al interior y exterior de esta dependencia.

FASE DE PREPARACIÓN

En esta fase, se hizo un acercamiento con el equipo de trabajo de la Secretaría del Deporte y la Cultura, específicamente en el área de deportes, aprovechando los espacios concedidos por las personas que laboran en esta área, con el objetivo de socializar como captan la información que reciben, como se estructura y se hace la trasferencia de la información y conocimiento producido.

PARTICIPANTES DEL PROCESO INFORMACIÓN QUE GENERA BENEFICIOS

CONSIDERACIONES ÉTICAS

La investigación y consulta exige de un manejo de los derechos éticos de quienes permitieron y brindaron cierta información en el área de deporte y de las fuentes consultadas para la realización de este trabajo, que serán citados en esta propuesta investigativa. Toda la información que se consultó para favorecer el desarrollo de la caracterización del modelo de gestión del conocimiento en la secretaría del deporte y la cultura será de consulta pública, por consiguiente, no tendrá limitaciones por la información encontrada en esta investigación. De la misma manera, las personas que fueron entrevistadas, se respetara la confidencialidad pertinente en cuanto a datos suministrados.

Una vez inicia el proceso de caracterización del modelo de gestión de conocimiento, el rol de investigadores junto con miembros conocedores de la ley del deporte y de la cultura, exigió la disposición para las reuniones y entrevistas, era prescindible participar y estar en ellas, y más en un área donde no se es consciente de la importancia que tiene los modelos de gestión del conocimiento en pro de la misma organización y de sus procesos misionales.

POBLACIÓN

Para la realización de esta investigación se tuvo en cuenta que los participantes trabajaran en la secretaría del deporte y la cultura de la alcaldía de Popayán como criterio de inclusión en el área administrativa pues son ellos los encargados de producir, recibir y emitir información.

De esta forma se obtuvo 21 cuestionarios validos diligenciados por 7 contratistas. En el cuadro 4, se muestra la descripción de los participantes en este estudio.

Dada las múltiples respuestas sobre los puestos asignados a los contratistas en la secretaria del deporte y la cultura, con el objetivo de una mejor categorización y presentación de los resultados, los puestos han sido clasificados de la siguiente manera de acuerdo con el departamento Administrativo de la Función Pública.

El concepto, entre otras cosas, también indica que, de acuerdo con la naturaleza de las funciones, los empleos se pueden clasificar por niveles jerárquicos como se muestra en el siguiente cuadro:

NIVEL DESCRIPCIÓN

Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos

Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de alta dirección.

Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución. Fuente: (www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/administracion-publica/asi-se-clasifican-los-empleos-del-orden-nacional-y)

Se realizaron diferentes reuniones con el ánimo de identificar el tipo de información y conocimiento que genera cada uno de las personas que labora en el área de deportes, logrando aplicar un cuestionario (ver anexo 2) que permitió acercarse a su realidad, igualmente, se recibió por parte de los contratistas, sugerencias con respecto al instrumento; participaron contratistas como, la coordinadora de deportes, el metodólogo, el ingeniero industrial, la secretaria general, dos abogadas y una contadora, ellos son los encargados de impartir información y dar instrucciones a los contratistas como formadores que hacen su labor en campo.

Una vez aplicado el instrumento, se procedió con los actores interesados a recibir los formatos que utilizan en cada una de sus labores diarias, lo cual permitió conocer sus alcances, logros y la optimización del tiempo para mejorar su gestión administrativa.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados del instrumento aplicado (anexo 2) se lograron a pesar de que los contratistas administrativos de la secretaría del deporte y la cultura de la alcaldía de Popayán tenían algunas dificultades por cuestiones de tiempo, debido a que algunos de ellos estaban realizando sus informes de mes para poder hacer el cobro de su sueldo y en otros casos algunos contratistas atendían personas que deseaban participar de las actividades y eventos que la secretaría organiza tanto en el campo deportivo como cultural.

Es importante notar que para los encuestados causaba inquietud de quien leería su respuesta y si estas influirán en sus cargos o posible extensión de contrato, motivo por el cual se especificó cuál era la intensión y que se contaba con el permiso para la aplicación de dicho cuestionario.

Por otra parte se notó el desconocimiento con algunos temas , lo cual decidieron contestar en un término medio para no quedar atrás, también mostraron su descontento con la forma como se incentiva o castiga a las personas que laboran en esta secretaría, otro aspecto que llamo la atención es que algunos de los encuestados no tiene claro cuál es su labor y la labor de sus compañeros, de acuerdo a sus respuesta no reciben ni una inducción o presentación por parte de los encargado a pesar de estar en la misma dependencia. Algunos están conociendo la organización y sus respuestas se limitan a su conocimiento personal.

La mayoría de los cargos son de nivel administrativo, en cuanto a su antigüedad, cuatro funcionarios llevan cuatro años en la secretaría y tres llevan en promedio de 5 a 7 meses.

En el análisis sobre aspectos y factores de dirección (grafica 9) se obtuvieron los siguientes resultados; los contratistas administrativos de la Secretaría del Deporte y la Cultura, reconocen el rol y liderazgo de la persona encargada de esta dependencia, en este caso hacen referencia a la secretaria, la ingeniera Jeannette Sotelo Gonzales quien a pesar de llevar pocos meses de posesionarse en el cargo muestra interés por su equipo de trabajo y consideran adecuado el nivel de exigencia de su parte.

En cuanto si conocen perfectamente como está organizada la Secretaría, aquí se hace referencias a la estructura que muestran las relaciones entre sus diferentes partes y la función de cada uno, el 71,4% de las personas contestaron que siempre y un 28,6% dice que a veces. Este último porcentaje refleja que no están claro los cargos y funciones de la estructura jerárquica.

Adicionalmente a esta respuesta se visitó la página de la alcaldía de Popayán y se pudo observar que el organigrama no se actualiza desde el 21 de mayo de 2013.

Por otra parte, en cuanto a si están informados de los reglamentos, normas y políticas de la secretaría un 71,4% dicen estar siempre informado mientras que un 28,6% a veces. En general cada contrato es especifico sin embargo la mayoría por no decir todos dice apoyo a las actividades, esto quiere decir que, si un contratista está encargado de un programa en especial o actividad y requiere apoyo, los demás podrán y deberán hacerlo sin que requieran especializarse en las normas en que este influya, ya que tiene un encargado y que hará las veces de supervisor. Específicamente cada contratista responde por sus actividades sin profundizar en las normas que rijan o apliquen en general a esta secretaría.

En cuanto si existe buena comunicación de arriba abajo entre la secretaria y contratistas el 71,4% contesto que siempre existe una buena comunicación, mientras que para un 28,6% contesto que a veces. Cabe resaltar que la comunicación en toda organización es importante ya que para sus labores es vital, así los empleados en este caso contratistas estarán informados, serán escuchados y valorados al poder brindar sugerencias y dar su punto de vista en diferentes aspectos.

Para la gestión del conocimiento el tema de la comunicación y las normas juega un papel importante.

Todas las organizaciones saludables generan y usan conocimiento. A medida que las organizaciones interactúan con sus entornos, absorben información, la convierten en conocimiento y llevan a cabo acciones sobre la base de la combinación de ese conocimiento y de sus experiencias, valores y normas internas. Sienten y responden. Sin conocimiento, una organización no se podría organizar a sí misma […]. (Prusak, 2001)

RESULTADOS DE DIRECCIÓN

En el análisis sobre valores (Grafica 10) se obtuvieron los siguientes resultados:

Con respecto al tema de valores se puede decir que explícitamente se estaría hablando de clima organizacional, debido a que las preguntas realizadas apuntan a cómo los trabajadores en este caso contratistas se siente en su lugar de trabajo, para determinar la satisfacción que podrían experimentar en la secretaría del deporte y la cultura, sin perder de vista que en el ámbito personal, laboral , las personas se relacionan constantemente con más personas o con grupos de personas con las que van desarrollando conocimientos, aprendizajes significativos que al organizarlos, planificarlos y controlarlos permiten a futuro alcanzar objetivos organizacionales.

En cuanto a las respuestas obtenidas fueron dispersas, se percibe cierta insatisfacción por parte de los encuestados, teniendo en cuenta que para el 28,6 % dice sentirse muy insatisfecho en cuanto al reconocimiento que otorga la secretaría a su personal, para el 14,2% insatisfecho, el 14,2% contesto estar ni satisfecho ni insatisfecho y para el 28,6% contesto sentirse muy satisfecho, para la caracterización del modelo de gestión de conocimiento es importante que los trabajadores estén bien y de esta manera reflejen su experiencia y conocimiento en cada una de sus tareas encomendadas y así evitar la fuga de buenas ideas que se puedan implementar en pro de la misión de la secretaria del deporte y la cultura.

Particularmente en este sentido de entorno de valores, se puede observar que los componentes relacionados con los reconocimientos que otorga la secretaría son básicamente de tipo emocional y desarrollo personal, debido a que se habla de un ente público y la mayoría de personas son vinculados a través de contratos por prestación de servicios, recibir capacitaciones, felicitaciones en público, podrían ser algunos de los reconocimientos que el contratista podrían recibir incluso la extensión de su contrato laboral.

En cuanto a la manera de estimular un 57,1% manifiesta sentirse muy satisfecho en comparación con el 28,6% que está satisfecho y el 14.2% no se encuentra ni insatisfecho ni satisfecho. Un personal estimulado podrá crear, ofrecer distintas respuestas a situaciones críticas a través de su conocimiento y experiencia, por el contrario, habría fuga de conocimiento y pericia de sus labores. Por otro lado, se observa satisfacción en un 43% que manifiesta sentirse muy satisfecho en cuanto a la información que necesitan para la realización de su trabajo, para el 28.6% dice no estar si satisfecho ni insatisfecho otro 28.6% indico sentirse satisfecho.

En cuanto si los administrativos se llevan bien y colaboran entre sí, el 71,4% contestaron sentirse satisfechos, para el 28,6% muy satisfecho. Dejando claro que entre ellos se colaboran y se llevan bien.

En el análisis sobre coordinación y control (grafica 11) se obtuvieron los siguientes resultados: En cuanto si el desempeño es correctamente evaluado el 57% contesto que generalmente, mientras que el 43% responde que siempre, esto indicaría que en el área de deportes comprueban el cumplimiento de los objetivos, por tanto, si su desempeño es positivo debe ser alentado de lo contario deberán tomar decisiones correctivas.

Por otra parte, se respectan las reglas establecidas por la secretaría el 71,5 % respondió que siempre, para un 14,2% dice que algunas veces y para el 14,2% restante dice que generalmente. No es muy claro el respecto por las normas ya que encontramos respuestas dispersas, para que una organización salga adelante se requiere de compromiso y participación y por su puesto el cumplimiento de las normas que hacen que exista un ambiente laboral adecuado y evitar el favoritismo, es importante que todos los integrantes conozcan de primera mano las normas y políticas. En cuanto a la supervisión de tareas, el 100% de los encuestados respondió que siempre, esto indica que hay una persona quien supervisa su labor y evalúa los informes. Lo anterior para la aprobación del informe y su posterior pago, según indicaron los contratistas del área de deportes.

En la interpretación de la información obtenida sobre capacidades (grafica 12), se obtuvieron los siguientes resultados:

El 85,7% manifiestan que siempre hay evidencias de intercambios de información entre los colaboradores, y para el 14,2% a veces. Las organizaciones podrán adquirir y mantener ventajas competitivas mediante el uso adecuado de la información y, sobre todo, de un tipo de conocimiento que puede aportar ventajas competitivas a una organización (Drucker, 1993; Black & Synan, 1997). Lo anterior hace referencia a la importancia de la información con ellas existirá un mejor rendimiento en sus labores de los colaboradores.

Por otra parte, el 57% manifiestan que a veces las personas escuchan sus mensajes recuerdan y aplican las instrucciones, para un 43% siempre, es claro que algunos miembros son más escuchados que otros.

En la gestión del conocimiento en las entidades públicas en este caso en el área de deporte relaciona con la proyección social, que es otro enfoque de autores como (Matzkin, 2008) para quienes la GC aplicada a las organizaciones de desarrollo (SDO) ayudarán mejorando su eficiencia y supervivencia organizacional. El sentido de confianza y acercamiento entre las personas involucradas es importante para sacar adelante los propósitos de la secretaría.

En el tema participación activa en las reuniones de trabajo el 71.4% contesto que siempre, para un 28.6% a veces. El escuchar a los demás crea competencias que posteriormente permiten crear estrategias y permiten cumplir su visión de lo contario existiría un caos al no conocer el camino a seguir.

Análisis sobre cultura deseada (grafica 13) se obtuvieron los siguientes resultados:

El 71,4% considera que se debería establecer una amplia comunicación con todo el personal de la Secretaría, por tanto, se podría inferir que los canales de comunicación entre los miembros no es la mejor, por otra parte, un 28,6% respondió que siempre. Dentro de la gc la comunicación es un factor clave, debido a que el conocimiento tácito es aquel que una persona, comunidad, organización o país, tiene incorporado o almacenado en su mente, y debe ser escuchado para hacer un consenso y tomar decisiones entre el equipo de trabajo.

Para un 57% recibir capacitación por parte de especialistas y personal ajenos a dependencia de deportes, para mejorar su trabajo su respuesta es siempre, mientras que para el 43% restante su respuesta fue la mayoría de las veces sí, queda claro que están dispuestos a recibir capacitación del ente municipal o de la misma dependencia para mejorar en su labor.

En cuanto a los objetivos y políticas de la secretaría el 57% de los encuestados contestos estar de acuerdo que se deben informar cuando ingresan, para un 43% algunas veces sí, algunas veces no.

En el análisis los cuestionarios sobre valoración de las actividades llevadas a cabo en la secretaría del deporte y la cultura (cuadro 10) se obtuvieron los siguientes resultados:

La valoración de actividades llevadas a cabo en la Secretaría del Deporte y la Cultura, en una escala de 1 a 5 donde 1 equivale a totalmente en desacuerdo y 5 equivale a totalmente de acuerdo, el 43% está muy de acuerdo y el 28,6% de los encuestados están de acuerdo en que continuamente modifican, desarrollan y mejoran los programas que ofrece la Secretaría del Deporte, mientras que para un 28% está en total desacuerdo. Para una organización de impacto social en especial en el área de deporte es importe que desarrollen nuevas propuestas en donde cobije a varios grupos etarios y a su vez impacte de forma positiva la calidad de vida de los participantes.

En cuanto a las relaciones de la secretaria con otras organizaciones el 71% de los encuestados contestaron que existen relaciones intensas con universidades, centros de investigación, asociaciones industriales y similares, mientras que un 28,6% indico estar en total desacuerdo.

En cuanto a si la secretaría del deporte y la cultura realizan alianzas estratégicas, el 57% estaría en un término medio entre acuerdo y en desacuerdo que se realiza estas alianzas estratégicas para obtener mejores resultados, seguidas de un 43% que está en total acuerdo.

Las alianzas tienen que ver por una parte con analizar y supervisar los recursos y capacidades tangibles dentro de cada organización, y, por otra parte, incluye la gestión de la información y del conocimiento, es decir, los intangibles de la organización, que muchas veces es difuso identificarlos lo que conlleva

que se busquen estrategias para su gestión. Las alianzas estratégicas pueden ser valiosas fuentes de conocimiento e innovación, y de ser así, de ventaja competitiva. Capaldo y Petruzzelli (2014).

En el análisis los cuestionarios sobre valoración de uso de las TIC (tecnología de la información y la comunicación), (grafico 15) se obtuvieron los siguientes resultados:

El 57% contestaron estar de acuerdo que en sus tareas de gestión, administración y contabilidad requiere el uso de las tecnologías, seguidas de un 43% que están totalmente de acuerdo. Se observa que el mismo porcentaje se le da valor a las tecnologías de la información y la comunicación para trámites y gestiones administrativas.

Por otra parte, para consultar y acceder al conocimiento (mediante Internet, correo electrónico y acceso a bases de datos externas e internas) del personal vinculado a la Secretaría, de los participantes de los diferentes programas, etc. el 71% respondieron estar en total acuerdo con el valor que tienen las TIC para estas labores, el 28% respondió estar de acuerdo.

En cuanto al ítem Para compartir, publicar y transmitir el conocimiento (mediante Internet, correo electrónico y acceso a bases de datos externas e internas) al propio personal de la Secretaria de Deporte, a los participantes de los diferentes programas, etc. El 57% dice estar de acuerdo y el 43% muy de acuerdo con el valor que tienen las TIC dentro de la secretaria de deportes y la cultura.

Cabe resaltar que el personal hace uso de un programa llamado Orfeo (es un sistema de Gestión Documental y de procesos desarrollado inicialmente por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios (SSPD) en Colombia, licenciado como software libre bajo licencia GNU/GPL para compartir el conocimiento y mantener la creación colectiva.) , es un sistema web que le permite a la organización acceder fácilmente mediante cualquier navegador a través de Internet o Intranet para gestionar la trazabilidad de los documentos, evitando así en un gran porcentaje el manejo de documentos físicos. (SkinaTech, 2017)

A través de este programa reciben y responden correspondencia y en las cuales existen carpetas digitales, pero pocas veces son utilizadas para generar un tipo de estadística, los datos de los diferentes programas deportivos e inscripción de participantes es llevada en formatos Excel a cargo de la persona contratada.

De acuerdo a la pregunta: ¿Es adecuado el nivel de tecnología de la Secretaría del Deporte y la Cultura para llevar a cabo sus funciones? ¿Por qué?, las respuestas fueron las siguientes.

• Hay acceso a internet

• Sí, porque hay computadores aunque son obsoletos

• La señal no es la mejor

• Faltan elementos tecnológicos

Los trabajadores y/o contratistas como consumidores de lo que pueden ver a través de los medios informáticos pueden mejorar sus tareas y encontrar un mejoramiento cooperativo con sus equipos de trabajo, generar y plasmarlas en medios digitales información útil al usuario interno y externo le dará un toque de importancia a la secretaría siempre y cuando utilicen las herramientas que ayuden a cumplir con sus tareas.

Fueron las respuestas que dieron los encuestados, se podría concluir que para ellos tecnología es internet y tener computadores para sus labores diarias. Cabe resaltar que hay otras formas de reducir las brechas digitales para mejorar la comunicación entre los empleados de la secretaría como por ejemplo la seguridad y base de datos para esta dependencia. Para la caracterización del modelo de gestión estos datos indican que falta priorizar el modo como ajustar y organizar la información que se gestiona dentro de la secretaria del deporte y la cultura.

En el análisis los cuestionarios sobre uso de las TIC (Tecnología de la información y la comunicación), (grafica 17) se obtuvieron los siguientes resultados

Para la mayoría de las personas encuestadas lo que más utilizan para sus labores diarias es el teléfono móvil, reflejado en un 100%, seguido de un 100% el uso de su ordenador, posteriormente con un 80% el uso de su correo electrónico y un 20% uso de la página web, quedan por fuera foros electrónicos y otro tipo de tecnologías y el uso de la red local.

En el análisis de los cuestionarios sobre desempeño de las TIC (tecnología de la información y la comunicación), se obtuvieron los siguientes resultados

En el sector deportivo como fuente importante y ventaja competitiva tiene el desempeño de las TIC se valoró en una escala de 1 a 5 donde 1 es nulo y 5 es prescindible

Está claro que para un 57% de los encuestados las tecnologías es prescindible para la secretaría del deporte y la cultura, seguido de un 14,2% mientras que para el 28,6 no tiene tanta incidencia o importancia el rol de las tecnologías en el sector deportivo.

Finalmente, a medida que se fue entrevistando y encuestando a los miembros de la secretaría de deporte, se obtuvo información adicional como a continuación se relaciona;

Una vez se creó la secretaría de deporte y la cultura, se realizaron algunos formatos para el seguimiento de las actividades, sin embargo, con el pasar de los años no se han realizado ajuste o generado nuevos formatos que les permita ser un instrumento para mejorar su gestión administrativa, o les permita optimizar la información y conocimiento que genera esta dependencia, como consecuencia, no hay un previo fortalecimiento de procesos misionales.

Por otro parte, se pudo verificar lo anterior con la información suministrada por la MECI (Modelo estándar de control interno) de la Alcaldía de Popayán, quien tiene como objetivo, evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a su cargo ha sido corta y hasta el momento utilizado obsoletos que no corresponden a las necesidades actuales que tiene el área de deportes y más en los programas que promocionan esta dependencia.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El desarrollo de este trabajo en el sector deportivo permitió adquirir conocimientos significativos y relevantes en cuanto a la caracterización del modelo de gestión del conocimiento, sin embargo en cuanto a la búsqueda de la caracterización utilizado por la secretaría del deporte y la cultura, identificado a través de las entrevista y las encuesta aplicadas, se pudo observar que hay limitantes en los métodos de gestión del conocimiento que se implementan al interior de la Secretaría del deporte y la cultura , igual hacen una trasferencia de conocimiento de forma genérica, los informes que generan

son revisados y archivados para la realización de sus pagos, pero la información no tiene continuidad en cuanto a la gestión administrativa se refiere, no es visible las competencias necesarias para su captación, recopilación, trasformación, divulgación y utilización de la información que reciben y replican con sus grupos de interés.

Los continuos cambios de contratistas en la secretaría de deportes de manera burocrática hacen que retrocedan sus procesos misionales, igualmente, la falta de capacitación y de inducción, hace que el clima organizacional no impacte positivamente en sus colaboradores y la terminación de contratos hace que haya una fuga palpable de conocimiento y experiencia que a futuro se puede utilizar para la toma de decisiones por parte de nuevos miembros.

Igualmente, se pierde el direccionamiento estratégico con la misión y visón encomendada para la secretaría del deporte y la cultura que a largo plazo le permita dar resultados inmediatos independientemente del tipo de vinculación laboral que tenga con sus colaboradores, pensando que lo que ellos producen durante el tiempo de sus labores le pueda servir a las personas que a futuro se vinculan.

Al interior de la secretaría de deportes y de la cultura, falta mejorar las prácticas de gestión del conocimiento, interiorizarlas, compartirlas y utilizarlas entre sus colaboradores, de igual modo darle valor a los datos que reciben del exterior, regístralos y evitar cometer errores por el contrario ganar tiempo y dar soluciones inmediatas para lograr que existan buenas prácticas de monitoreo y evaluación.

De igual modo, a la secretaría de Deporte y la Cultura de la ciudad de Popayán le hace falta una infraestructura tecnológica que le permita avanzar en su gestión de conocimiento y ser así una herramienta que pueda utilizar usuarios internos y externos de la organización que sea de fácil acceso a la información y al conocimiento para optimizar tiempo y mejorar su labor administrativa. Es indispensable debido a los diferentes programas que ofrece el sector deportivo y cultural que son la razón de ser de esta secretaria, su crecimiento es rápido y es importante obtener información para transformarla en un conocimiento útil para ser incorporado y luego ponerlo al servicio de quienes lo requieran y puedan mejorar su gestión administrativa y pueda ser útil para los usuarios externos de los diferentes programas o eventos.

Es importante caracterizar el modelo de gestión y compartirlo con los interesados para no entrar en confusión de ninguna índole, la gestión del conocimiento parte de las ideas que los seres humanos tienen para asumir cualquier rol, la transferencia de esas ideas en pro de un objetivo es lo que hace que se dialogue acerca del conocimiento tácito y explicito, como lo menciona Nonaka (1995) en sus diferentes trabajos a los cuales hace énfasis en que son primordiales para el crecimiento, sostenibilidad y trascendencia de una organización, sea cual sea la razón de ser; por tanto con este estudio se pretende conocer cuál es el método de gestión de conocimiento que se utiliza en la secretaría de deporte y cultura de la ciudad de Popayán, y así: poder definir y brindar esta información a toda la población que tiene incidencia en el mundo del deporte de manera fácil y eficaz.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado Alvarado, J. L. (2009). Sistema De Gestión Del Conocimiento. (F. D. Universidad De Chile, Ed.) Chile: Programa De Textos Escolares.

Capote, J., Llantén, C., Pardo, C., & Collazos, C. (diciembre de 2009). Gestión del conocimiento en un programa de Mejora de procesos de software en MiPyMEs: KMSPI Model. Revista Facultad Ingeniería.(50), 205 - 216.

Contreras, F., & Tito, P. (2013). La gestión del conocimiento y las políticas públicas.

Del Canto, E. (Julio - Diciembre de 2011). Propuesta de un Modelo de Gestión de Conocimiento para la Universidad Venezolana. Revista Educación en Valores. , 2(16).

Idarraga, L. (2015). Propuesta de un modelo de gestión del conocimiento. Caso área de consultoría técnica de amazing Colombia s.a. (Tesis de especialización). . Medellín, Colombia: Universidad de san Buenaventura.

Martínez Herrera, E., López Ríos, J., & Salas Zapata, L. (2015). Lecciones aprendidas de gestión del conocimiento para la salud pública: algunos espacios observados en Colombia. Rev. Gerenc. Polít. Salud, 97-113. Obtenido de http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps

Naranjo, S., González, L., & Rodríguez, J. (2016). El reto de la gestión del conocimiento en las instituciones de educación superior colombianas, Segunda época,. Segunda época(44), 151 - 164.

Nieves Lahaba, Y., & León Santos, M. (2001). La gestión del conocimiento: una nueva perspectiva en la gerencia de las organizaciones. Recuperado el 17 de julio de 2018, de ACIMED: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&p

Nonaka, I. (2007). La empresa creadora de conocimiento. Harvard Business School Publishing Corporation, 1-9. Obtenido de https://www.academia.edu/4058482/HBR_La_empresa_creadora_de_conocimiento_Ikujiro_Nonaka

Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., & Rodríguez-Ponce, J. (2009). La influencia de la gestión del conocimiento sobre la eficacia organizacional: Un estudio en instituciones públicas y empresas privadas. Revista Facultad de Ingeniería Universidad de Antioquia, 218-227.

Peluffo, M., & Catalán, E. (2002). Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público. CEPAL-SERIE manuales(No. 22).

Roman, G., & Lara, J. (2014). Gestión del conocimiento a través de un modelo de relación de ciencia, tecnología, innovación y educación en Instituciones de Educación Superior. Congreso Iberoamericano de ciencias, tecnología, innovación y educación Argentina. . Cartagena: Universidad Tecnológica de Bolívar - Cartagena, Colombia.

SkinaTech. (2017). Detalles de ORFEO Sistema de Gestión Documental. Obtenido de ORFEO LIBRE: http://www.orfeolibre.org/portal/index.php/the-news/2-uncategorised/63-sgd-leermas

18

Ponencia investigativa

Relación de la co-creación de valor sobre el desempeño de las organizaciones deportivas.

Rodrigo Arboleda Sierra, Jorge Iván Brand Ortiz, Juan Francisco Gutiérrez Betancur

RESUMEN

Los estudios demuestran que la co-creación de valor es una de las actividades esenciales en las organizaciones para el logro de la ventaja competitiva. Sin embargo, los conocimientos actuales sobre el porqué la co-creación influye sobre el desempeño de las organizaciones y en especial las deportivas, han sido poco claras y marginalmente estudiadas. Es así, como este proyecto de investigación propone un modelo de análisis que examine la relación de la co-creación sobre el desempeño de las organizaciones deportivas. Para esto, se aplicará en la investigación un enfoque cuantitativo en el cual, se apelará a una muestra significativa en la organización deportiva, "Liga Antioqueña de Ciclismo", los resultados serán analizados por medio de un modelo de ecuaciones estructurales. Se espera entonces, los siguientes aportes de la investigación: desde lo empírico, validación de la hipótesis y las escalas de medición de los constructos definidos; y desde lo teórico, la generación de conocimiento en el campo de la co-creación de valor sobre el desempeño de las organizaciones deportivas.

JUSTIFICACIÓN

La industria del deporte está inmersa en la economía de servicios, ocio y espectáculo, perfilándose con un subsector económico en crecimiento, que requiere del estudio de elementos clave para lograr ser competitiva (Mayorga, 2014; Ruiz et al., 2010; Sandoval & Crissien, 2012). Además, las organizaciones para adaptarse a su entorno competitivo requieren de configurar estrategias que apunten a la identificación, selección, adquisición y aprovechamiento de la creación valor en productos, servicios, negocios y nuevos mercados (Barney, 1991; citado en Bowman & Ambrosini, 2000). Siendo este argumento, también valido para las organizaciones deportivas.

En este sentido, el estudio propuesto por McNamara et al (2013) establece la creación de valor sobre cuatro tipologías de modelos de negocio en organizaciones deportivas. El estudio concluye que: las variables deportistas con talento y equipos con experiencia acumulada logran crear un mayor valor para la organización deportiva, esto teniendo como consecuencia un desempeño financiero positivo para la organización, lo que representa la obtención de ventaja competitiva. Así mismo, la investigación de Di Minin et al. (2014) establece la manera como la creación de valor en una organización deportiva se desarrolla con la estrategia de cultivar "jóvenes talentos en el deporte", los cuales después de un proceso de entrenamiento son "transferidos" a otras organizaciones, trayendo como resultado

un desempeño financiero positivo. En esta misma vía, en los estudios de los autores Rossi et al. (2013), emplean el diagrama de las cinco fuerzas de Porter (1980) para analizar el desempeño de las organizaciones deportivas, generando como resultado la presencia de altas barreras de entradas y salidas, esto significando un alto y al mismo tiempo arriesgado logro de beneficios financieros por parte de las organizaciones.

Otros autores como Woratschek, et al. (2014a) evidencian la importancia de seguir generando conocimiento en organizaciones deportivas tomando como base los principios de la creación de valor. Así mismo, los autores plantean un marco teórico de valor para el deporte, basado en diez principios fundamentales, estos son: las actividades deportivas son el núcleo de la gestión deportiva; el servicio es la base fundamental de cambio en el deporte; los artículos deportivos (productos y servicios) son el vehículos para la prestación de servicios; las empresas y los clientes pueden ofrecen propuestas de valor; las empresas deportivas crean propuestas de valor, principalmente en configuración con una red de valor; los clientes deportivos cocrean el valor, principalmente mediante la integración de recursos de sus grupos sociales; el valor siempre es cocreado por las empresas, clientes y grupos de interés; el valor cocreado es siempre el valor en uso; el valor cocreado es siempre valor en contexto; y, el papel de las empresas, clientes y grupos de interés es la integración de los recursos de sus redes específicas para cocrear valor.

A pesar de que en la literatura se exhiben diferentes estudios que relevan como las organizaciones deportivas a través de estrategias de creación valor de valor influyen sobre el desempeño financiero, deportivo e imagen de las organizaciones deportivas, aún faltan estudios que se enfoquen en la dinámica de la relación de la co-creación de valor sobre el desempeño de las organizaciones deportivas.

De esta manera, la propuesta de investigación se justifica bajo las siguientes premisas: (1) cubrir el vacío teórico de la co-creación en las organizaciones deportivas; (2) generar conocimiento alrededor del desempeño de las organizaciones deportivas bajo el contexto colombiano; y, (3) entregar soluciones dirigidas a mitigar la fragilidad y la precariedad de la gestión en las organizaciones deportivas en Colombia (Mesa et al., 2013).

Finalmente, el proponer una investigación que involucre los constructos de co-creación del valor y desempeño de organizaciones deportivas, posibilitará establecer relaciones no contempladas ni estudiadas anteriormente en Colombia, lo que contribuirá en satisfacer los vacíos teóricos en esta área de estudio.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Entre los elementos utilizados por las organizaciones para crear y preservar su ventaja competitiva a través de su estrategia, se encuentra la creación de valor (Amit & Zott, 2001; Berghman, et al., 2006), la cual permite obtener beneficios a las organizaciones por medio de productos y servicios con valor para los clientes (McNamara, et al., 2013); lo anterior, siendo destacado en la literatura de negocios, gestión y comercialización de productos y servicios (Haas, Snehota, & Corsaro, 2012).

De ahí que, la creación de valor de acuerdo con Vargo & Lusch (2004), se describe sobre dos enfoques; el tradicional -centrado en la lógica dominante de los bienes-; y, el emergente -centrado en la lógica dominante del servicio-. Mientras que en el enfoque tradicional es hacer y distribuir bienes para ser vendidos -el valor es definido en el proceso de producción de la organización-; por otro lado, en el

enfoque emergente se hace retroalimentación con el mercado para mejorar la oferta, y por ende incrementar el desempeño de la organización -el valor es definido con el cliente-. Incluso en este punto, afirman Prahalad & Ramaswamy (2004), que cualquier tipo de organización inmersa en el enfoque tradicional, los clientes tienen poco o ningún papel en la creación de valor, debido a que la organización decide cuales productos y servicios producir.

Entonces, en las organizaciones y especialmente en las deportivas, la creación de valor en el enfoque tradicional se gesta en la producción y la venta de bienes; los clientes son receptores de valor, lo consumen y finalmente lo destruyen, es decir, el valor entregado se intercambia por un pago (Woratschek et al., 2014a). Así mismo, la literatura resalta que el enfoque tradicional ha sido asumido en la gestión deportiva como un elemento fundamental, debido a que el cliente-consumidor del deporte desea intercambiar un pago por la obtención de productos y servicios (Sullivan, 2004).

Otros estudios como los de Parks, et al. (2011), han demostrado que las organizaciones deportivas, por sí solas, no pueden ofrecer de manera aislada productos y servicios, como en el caso de llevar a cabo un evento deportivo. Por el contrario, necesitan de la colaboración de actores externos a la organización.

Demostrando así, la limitante para las organizaciones deportivas al aplicar el enfoque tradicional, donde la creación de valor se consolida con los productos y servicios a través de un proceso de producción; y en realidad, requiriendo crear valor en cooperación con actores independientes. De este modo, el fenómeno de la creación de valor en las organizaciones deportivas, no pueden ser solamente entendida bajo el enfoque tradicional de la lógica de dominante de los bienes, pues el enfoque emergente puede ser adaptable para entender y resolver problemas derivados de las organizaciones deportivas (Woratschek, et al., 2014b; Woratschek, 2005).

Ahora bien, los autores Vargo & Lusch (2008), definen con claridad el término “servicio” en el enfoque emergente, como la aplicación de las competencias en beneficio de un tercero, en contraste con el enfoque tradicional en donde el servicio es considerado, como unidades de producción. Es así, como la creación de valor en el enfoque emergente no se dirige a la producción; por el contrario, el valor es co-creado entre las organizaciones y los diferentes públicos de interés externos a través de procesos, actividades y rutinas que subyacen en las redes organizacionales (Thornton, et al., 2014).

En cuanto a las organizaciones deportivas, Balduck (2009), recomienda seguir los estudios emergentes, debido a la falta de coherencia conceptual lograda hasta ahora en este tema, atribuyendo esta lógica a tres razones que considera fundamentales; diferentes escuelas de pensamiento que han considerado el desempeño organizacional; diferentes tipos de organizaciones deportivas; y, presión de los públicos de interés, los cuales tienen diferentes puntos de vista a la hora de evaluar y medir la organización.

Tomando como base los antecedentes de este proyecto, se resaltan cuatro conclusiones principales que sustentan esta propuesta de investigación. La primera, señala que el enfoque emergente que hace referencia al servicio como lógica dominante, mencionado también por Gummesson (2008), plantea la necesidad que las organizaciones adopten este enfoque; la segunda, exhibe diferentes estudios sobre la creación de valor, entre ellos, el trabajo de revisión de los autores Corte & Gaudio (2014), en el cual presentan: antecedentes, retos y visones acerca de la creación y captura de valor, de igual forma, en el tema de la administración deportiva en las organizaciones, Ciomaga (2013), propone cuatro clúster en su revisión entre los años 1987 y 2010, en donde expone una recopilación de tendencias de investigación en el tema, sin embargo y a pesar de esto, son escasos los estudios que relacionen la creación de valor con el desempeño de las organizaciones deportivas; la tercera, reconoce que

las organizaciones, especialmente las deportivas en las cuales su co-creación de valor tienen rasgos diferentes en su concepción, necesitan seguir avanzando a través de estudios, en la comprensión de este fenómeno (Woratschek et al., 2014a); y la cuarta, retoma los postulados de Gerrard (2007), quien plantea dos campos de estudio para la gestión de organizaciones deportivas: el positivo y el normativo; donde en el primero de ellos, desarrolla una comprensión teórica y empírica de las organizaciones deportivas; y el segundo, se enfoca en mejorar el desempeño real de dichas organizaciones, de igual forma, el estudio de Opazo, et al. (2008), proponen tres nociones que explicarían el desempeño de las organizaciones deportivas: las variables y modelos de eficacia de la organizaciones deportivas, el impacto o efecto de la configuración estructural en el desempeño de las organizaciones deportivas, y la eficacia en articular la estructura y las funciones de la organización deportiva.

Las conclusiones previas, trazan una dirección para el estudio del fenómeno de la relación de la co-creación de valor sobre desempeño de las organizaciones deportivas. Lo anterior expresado bajo las siguientes premisas:

- • Se parte de la necesidad de estudiar la co-creación de valor en las organizaciones deportivas, debido a su tratamiento escaso en las investigaciones y la influencia de esta sobre el desempeño.
- • A pesar de que el enfoque emergente ha proporcionado ideas para el análisis sobre la comprensión de problemas emanados de la gestión deportiva (Woratschek, et al., 2013), aún existe un vacío de conocimiento sobre la manera como dicho enfoque, puede ser analizado y aplicado a organizaciones deportivas donde la disciplina sea el ciclismo.
- • En consecuencia y teniendo presente las motivaciones, los tópicos y los campos de estudio que se encuentran en la literatura para realizar investigaciones sobre las organizaciones deportivas, la orientación está dirigida hacia el desempeño organizacional. Además, los autores Spahr & Wiegand (2012), ponen de manifiesto la oportunidad de estudiar la gestión en organizaciones deportivas soportado en la evidencia que; aún es una disciplina joven; con un campo de acción amplio para la investigación, la práctica y el aprendizaje; y, donde, los eruditos todavía están trabajando para construir un conjunto diferenciado de conocimiento en el campo.
- • Así mismo, para conocer las bases que soportan el desempeño de las organizaciones deportivas bajo la creación de valor, es necesario estudiar la co-creación de valor, ésta determinada en el marco teórico de valor para el deporte de los autores Woratschek et al. (2014a).

En este sentido, la descripción y los análisis de los antecedentes, además de lo sugerido en la literatura, dan lugar abordar en la investigación el fenómeno de la relación de la co-creación de valor sobre el desempeño de las organizaciones deportivas.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Teniendo presente el planteamiento del problema, el proyecto de investigación buscará responder las siguientes preguntas:

> Pregunta principal. ¿Qué relaciones se generan entre la co-creación de valor y las organizaciones deportivas influyentes en el desempeño?

Pregunta secundaria 1: ¿Cómo se gestiona la co-creación de valor y el desempeño de las organizaciones deportivas y no deportivas?

Pregunta secundaria 2: ¿Qué evalúan las organizaciones deportivas en su desempeño frente la co-creación de valor?

Pregunta secundaria 3: ¿Cómo se analiza la co-creación de valor sobre el desempeño de las organizaciones deportivas, desde una perspectiva teórica interdisciplinaria?

MARCO DE REFERENCIA

ANTEDECENTES

LA INNOVACIÓN ABIERTA: LA CO-CREACIÓN DE VALOR

Como preámbulo al desarrollo de los conceptos teóricos sobre co-creación de valor, se abordarán grosso modo los siguientes elementos; primero, públicos de interés a través de la estrategia como expresión de la comunidad de personas; y segundo, la innovación abierta. A continuación, en la Tabla Nº3-1 se resume la conceptualización sobre la estrategia como una expresión de la comunidad de personas -grupos o públicos de interés-.

AUTORES FUNDAMENTO

Bernard (1938) “Los componentes más visibles y comúnmente analizados en el proceso de formulación estratégica, se encuentran en el directivo, la organización empresarial, el análisis de los recursos y capacidades, y el entorno; sin embargo, la comunidad, es un elemento inherente a todos ellos, aunque no aparezca con tanta evidencia, está implícitamente en cada uno de los elementos antes mencionados” p. 46.

Selznick (1957) “Análisis de la comunidad, Philip Selznick, permite ver la organización como una institución, construida, legitimizada y valorada por todo un colectivo social, interno y externo, que sienta las bases para la estrategia corporativa de largo plazo a través de la construcción de valores y hábitos con los cuales se identifican como organismo social” p. 48.

Hedberg (1977) “Este trabajo intenta explicar cómo los cambios meta-sistémicos en la formulación de la estrategia y los sistemas de formulación de la estrategia impulsan y, a su vez, surgen de las disonancias que se percibe entre las organizaciones y sus entornos” p. 49.

Fligstein (1987) “Este autor invita a mirar la dinámica interna de la lucha de poderes, donde analiza tanto las variables del medio ambiente como el estado, proveedores, clientes, competidores y la incertidumbre del entorno, como las variables internas como la estructura de la organización y el modelo de relaciones de poder que ha establecido. Fligstein, muestra como el aprendizaje sobre dichas variables tienen una influencia determinante en la concepción de la estrategia corporativa y por lo tanto en la obtención del control de los recursos que son fuente de poder en la empresa” p. 50.

Porter (2006) “Propone una nueva manera de mirar la relación entre las empresas y la sociedad. Presenta un marco para que la empresa pueda utilizar e identificar todos los efectos, tanto positivos como negativos sobre la sociedad, determinar cuáles debe abordar y sugerir maneras eficaces de hacerlo. Cuando se mira de manera estratégica la responsabilidad social puede convertirse en una fuente de progreso social enorme, ya que la empresa aplica sus considerables recursos, experiencia y puntos de vista a las actividades que benefician a la sociedad” p.51.

Fuente: Perdomo (2010)

CO-CREACIÓN DE VALOR

Para el autor Zwass (2010), la innovación abierta involucrar la participación de consumidores, junto con los productores, para el logro de la creación de valor en productos y servicios dirigidos al mercado, promoviendo así la co-creación de innovaciones en las organizaciones.

El concepto de innovación abierta ha tenido diferentes definiciones (Huizingh, 2011), desarrolladas estas, por autores como: Chesbrough, (2003, 2004, 2006); Chiaromonte, (2006); Gassmann and Reepmeyer, (2005); Gruber and Henkel (2006); West and Gallagher, (2006); Gaule, (2006); Motzek, (2007); donde el concepto de Chesbrough (2006), es el más pertinente y claro para ser asociado con la co-creación y utilizado comúnmente en la literatura: “La innovación abierta es un paradigma que asume que las organizaciones pueden y deben utilizar ideas externas, así como las ideas internas y caminos internos y externos al mercado, ya que buscan ser competitivos en su negocio”(Chesbrough, 2013, p. 69). En la siguiente Tabla son presentados en forma de comparación los diferentes tipos de innovación abierta, señalando específicamente su lógica de intercambio y su enfoque.

Tabla Nº 3-2 Comparación de cuatro tipos de innovación abierta

Revelando: la innovación de salida - Inmaterial Vendiendo: la innovación de salida - Material Originando: la innovación de entrada - Inmaterial Adquiriendo: La innovación de entrada - material

Lógica de intercambio Inmaterial - Beneficios indirectos Material - Intercambio involucrando dinero Inmaterial - Beneficios indirectos Material - Intercambio involucrando dinero

Enfoque Revelando recursos internos para el medio externo y sin recompensas financieras inmediatas. Buscando beneficios indirectos para la organización. (e.g. Allen, 1983; Henkel, 2006; Nuvolari, 2004; von Hippel and von Krogh, 2003) Licenciando o vendiendo invenciones y tecnologías a otras organizaciones (e.g. Lichtenthaler and Ernst, 2009; Chesbrough and Rosenbloom, 2002) Originando ideas y conocimiento desde los proveedores, consumidores, competidores, consultores, universidades y organizaciones de investigación Chesbrough et al. (2006), afirman que las organizaciones exploran el entorno externo antes de iniciar el trabajo de I + D interno. Si las ideas y tecnologías existentes están disponibles, las empresas los utilizan. (e.g. Fey and Birkinshaw, 2005; Lakhani et al., 2006; Laursen and Salter, 2006a) Adquiriendo en el mercado invenciones e insumos para innovar a través de relaciones formales e informales (e.g. Chesbrough and Crowther, 2006; Christensen et al., 2005)

Fuente: Elaboración propia a partir de Dahlander & Gann (2010)

A partir de la Tabla anterior, se puede decir, por un lado, que los cuatro tipos de innovación abierta son susceptibles a estudiar en esta investigación en el contexto de las organizaciones deportivas; por otro,

es necesario tener claridad sobre los distintos procesos de innovación abierta para las organizaciones, en procura de gestionar las diferentes fuentes de creación de valor, los cuales pueden ser utilizados indistintamente; eso sí, acoplados a la ruta estratégica empresarial formulada.

Los autores Prahalad y Ramaswamy (2004), advierten sobre la importancia de la creación de valor en conjunto entre la organización y los stakeholders, para logro de la ventaja competitiva. Partiendo de este hecho, se fundamenta la co-creación; esta, no se trata de complacer a los stakeholders, más bien en co-construir con ellos mediante un dialogo activo, respuestas sobre el valor de productos y servicios que logren resolver las necesidades e impacten los entornos competitivos. También, Prahalad y Ramaswamy (2004), presentan la forma de construir un sistema de co-creación de valor, el cual debe responder a la interacción entre los stakeholders y la organización, dichas interacciones son definidas por los autores como DART: el diálogo, el acceso, el riesgo de beneficios y la transparencia.

La literatura señala que al hablar de co-creación de valor, generalmente se está haciendo alusión a la teoría de la lógica dominante del servicio presentada por Vargo y Lusch (2004), la cual incluye acciones de creación de valor en conjunto por parte del proveedor de servicio y el cliente (Grönroos & Voima, 2013; Yi & Gong, 2013). Ahora, en el trabajo de investigación los autores Payne, et al. (2008), formulan tres componentes principales de la co-creación, estos son; (1) los procesos de creación de valor de los clientes, conteniendo: procesos, recursos y prácticas que deben de utilizar los clientes para relacionarse con los proveedores; (2) los procesos de creación de valor del proveedor, conteniendo: procesos, recursos y prácticas que el proveedor debe utilizar para relacionarse con los clientes; y, (3) el encuentro de procesos, conteniendo: procesos y prácticas de interacción e intercambios que se dan en las relaciones entre los clientes y proveedores, los cuales son las generadoras de oportunidades de co-creación de valor.

Finalmente, al estar la co-creación provista de relaciones en redes complejas, se plantean algunas preguntas de investigación, que deberán tenerse presentes para explicar el comportamiento de las organizaciones, entre estas están: ¿cuál es el significado de la “productividad” en un sentido de co-creación interactiva y cómo puede medirse?, ¿cuál es el papel de la competencia en una red de co-creación de valor? Y ¿cuáles son los indicadores de co-creación de valor en el sistema? (Jaakkola & Hakanen, 2013; Lusch, Vargo, & Tanniru, 2010).

ORGANIZACIÓN DEPORTIVA Y SU DESEMPEÑO

La investigación en gestión y en organizaciones tienen como uno de sus temas centrales, la creación de valor, tanto para el nivel micro -individuo o un grupo de individuos-, como para el nivel macro -teoría organizacional y la gestión estratégica- (Lepak, Smith, & Taylor, 2007). De esta manera, el postulado expuesto anteriormente direcciona esta propuesta hacia la perspectiva de investigación sobre creación de valor a un nivel macro, en el cual se le ha dado cabida a la teoría organizacional, siendo ésta, el punto de partida del constructo central de la investigación: “las organizaciones deportivas”. Es así, como la Tabla Nº 3-3 revela las diferentes corrientes de pensamiento de la teoría organizacional, como preludio al concepto de desempeño en la organización deportiva.

Tabla Nº 3-3 Corrientes de pensamiento de la teoría de la organización

CORRIENTE DE PENSAMIENTO CONCEPTO AUTORES

Administración científica Representa un esfuerzo por establecer –a través de una serie de técnicas– la mejor forma de realizar una tarea Taylor, (1911). Insumo para el desarrollo histórico de la Teoría de la Organización. Taylor (1911) en Ibarra (1991), Ibarra y Montaño (1986) y Coriat (2000).

Relaciones humanas Son mecanismos para hacer más eficientes los niveles productivos, pero con diferentes técnicas, estableciendo mejores condiciones ambientales y físicas como iluminación y descansos. Mayo (1945 y 1972), Homans (1950), Henderson (1970), Roetthlisberger y Dickson (1976).

Teoría de la burocracia Se ha concebido a la burocracia como una manera de organización diseñada para la dominación de los individuos que la integran. Además, como una forma de organización con capacidad para adecuarse a sí misma, pero con una incapacidad para adecuarse a su ambiente. Weber (1945), Selznick (1949), Merton (1950), Gouldner (1964), Blau (1969) y Crozier (1974).

Escuela del comportamiento Con las teorías de la burocracia y del comportamiento, la teoría de la organización adquiere más cuerpo. Esta escuela analiza el comportamiento a través de la toma de decisiones, donde el principal aporte ha estado en la noción de racionalidad limitada; ésta constituye uno de los cimientos más fuertes del nuevo institucionalismo. Simon (1949), Cyert y March (1963)

MOVIMIENTO DE LA CONTINGENCIA

Representa una ruptura con las corrientes anteriores. Este movimiento simboliza dentro de la teoría de la organización una disyuntiva en dos sentidos. De un lado, el interés de la contingencia ya no está en los individuos o los grupos, sino en la estructura de la organización, es decir, el interés de la contingencia no radica ya en la organización, sino en las organizaciones.

Woodward (1965), Lawrence y Lorsch (1967 y 1973), Pugh et al. (1969) y Donaldson (1966y 1999).

Fuente: Montaño & Rendón (2004); Perdomo (2012)

Según lo presentado en la Tabla anterior, el camino que llevará el proyecto en cuanto a la corriente de pensamiento de la teoría de la organización; estará enmarcado en la teoría de las contingencias, sustentado en el hecho que para el logro de los objetivos de la organización es necesario tener presente lo relativo de cada situación, dado esto por las condiciones del entorno, permitiendo diferentes prácticas de gestión (González, 2010; Perdomo, 2012).

ORGANIZACIONES DEPORTIVAS

De acuerdo con por Daft (1989, 2004) y Robbins (1990): “Una organización deportiva es una entidad social incluida en la industria del deporte; que persigue un objetivo, con un sistema de actividades conscientemente estructuradas y límites relativamente identificables”

En Norte América y Europa esencialmente, la industria del deporte ha tenido un rápido crecimiento; entre otras razones, al incremento en la relación de tener estilos de vidas saludables y oportunidades

en la práctica por diferentes públicos-clientes, de diversas disciplinas deportivas, antes no ejercitadas masivamente (Slack & Parent, 2006). Entonces, para obtener beneficios de la industria deportiva es necesario establecer buenas prácticas en la gestión de las organizaciones, independiente sea su tamaño o ánimo de lucro (Eksteen, 2014). En la misma vía, para Slack y Parent (2006), es necesario que las organizaciones deportivas puedan demostrar eficiencia y eficacia en su desempeño, independientemente de su estructura, diseño o contexto en el cual operan, y así obtener beneficios.

Ahora, los teóricos también se preocupan por el impacto de factores como la estrategia, el tamaño y la tecnología sobre el diseño y la estructura de organizaciones; además, y debido a los cambios del entorno en las organizaciones, estas deben responder ante estos a través de su estrategia (Slack & Parent, 2006). La literatura y en especial Miles, et al. (1978) y Miller (1987) han sugerido que el éxito de las organizaciones se da en la medida que puedan responder con apropiadas estrategias a los cambios del entorno. En consecuencia, las organizaciones pueden obtener ventaja competitiva de acuerdo con la estrategia que seleccionen. Una opción es la diferenciación estratégica planteada por Porter (1980), que tiene como principio básico, presentar como único los productos y/o servicios ofrecidos. De esta manera, las organizaciones deportivas al adoptar la estrategia de diferenciación, deberán de requerir de tecnologías únicas, para crear valor en sus productos y/o servicios, es decir, innovaciones que contribuyan en mantener o generar ventaja competitiva (Slack & Parent, 2006).

Teniendo presente la revisión de literatura, se da a conocer (ver Tabla Nº 3-4), las tendencias centrales en los estudios de gestión de organizaciones deportivas -GOD- entre los años 1987 y 2010. Además, en dicha Tabla se denota temas de estudio como: la teoría organizacional, la ventaja competitiva, la estrategia de la GOD e impactos del deporte en los ingresos de organizaciones y comunidades.

Tabla Nº 3-4 Tendencias centrales sobre estudios la gestión de organizaciones deportivas

Años Temas Autores

1987 - 1998 Los impactos del liderazgo en la GOD - Eficiencia en la gestión. (Bass, 1985; Bennis & Nanus, 1985; Tichy & Devanna, 1986; Yukl, 1989) - (Paton, G. 1987; Persson, O. 1994)

Definición de la GOD - Área legitima de investigación de la GOD (Brassie, 1989; DeSensi, Kelley, Blanton, & Beitel, 1990; Hardy, 1987; Jamieson, 1987; Parkhouse, 1978, 1987; Parks & Quain, 1986; Ulrich & Parkhouse, 1982) - (Parkhouse, 1978, 1987; Zeigler, 1979)

Condición de la mujer en las organizaciones deportivas (Acosta & Carpenter, 1985; Holmen & Parkhouse, 1981) - (Stangl & Kane, 1991)

Cambio organizacional (organizaciones deportivas a nivel nacional del país Canadá) (Mintzberg, 1979; Pfeffer & Salancik, 1978; Porter, 1980; Pugh, Hickson, & Turner, 1969) - (Kikulis, Slack, Hinings, & Zimmermann, 1989; Slack & Hinings, 1987)

Métodos (predictivos y explicativos en lugar de descriptivos), y sugerencias para el desarrollo futuro de la GOD (papel del conocimiento) (Olafson, 1990; Slack, 1991) - (Zeigler, 1987)

1999 - 2004 Marketing deportivo (motivación del consumidor). Nodos como: metodología cuantitativa, comercialización del deporte, sicología, publicidad y ocio (Hair et al., 1998; Hu y Bentler, 1999; Nunnally y Bernstein, 1994; Tabachnick y Fidell, 1996) - (Trail, Anderson, y Fink, 2000; Trail & James, 2001; Zhang, Pease, Hui, y Michaud, 1995) - (Fishbein y Ajzen , 1975; Wann y Branscombe, 1990) - (Holt, 1995) - (wasaki y Havitz, 1998; Madrigal, 1995)

Calidad en el servicio, satisfacción del cliente e intención de recompra. Conexión de la gestión con la investigación de la GOD mediante el análisis de los servicios en las industrias de acondicionamiento físico y de ocio. (Chelladurai, Scott, & Haywood-Farmer, 1987; Howat, Murray, & Crilley, 1999)

Teoría organizacional (organizaciones deportivas a nivel nacionales de Canadá y liga de Rugby). Nodos: gestión deportiva (Kikulis, Slack, Hinings, & Zimmermann, 1989; Slack & Hinings, 1987) - (O'Brien, D., & Slack, T., 2003)

Economía del deporte: se estudia la relación entre inversión y el rendimiento (beisbol USA y el fútbol europeo). Distribución de salarios en jugadores de talento y su consecuencia competitiva. (Quirk & Fort, 1992; Rottenberg, 1956; Scully, 1974) - (Sloane, 1971)

Ventaja competitiva aplicada a la GOD a través de relaciones estrategias en patrocinio deportivo (Amis, Pant, & Slack, 1997; Copeland, Frisby, & McCarville, 1996)

2005 - 2007 Metodología cuantitativa para analizar datos en la GOD. Factores que inciden en la motivación para consumir (consumidor basado en la marca) (Bagozzi & Yi, 1988; Fornell & Larcker, 1981; Hair et al., 1998; Hu & Bentler, 1999; Nunnally & Bernstein, 1994) - (Keller, 1993)

Teoría organizacional tomando como base las organizaciones deportivas de Canadá (cambio en las organizaciones, recursos de dependencia y voluntarios aficionados) (Amis, Slack, & Hinings, 2004; Kikulis, 2000; Kikulis, Slack, & Hinings, 1995) - (Thibault & Harvey, 1997) - (Doherty & Carron, 2003)

El impacto económico en comunidades de acogida de los eventos deportivos. (aplicación de métodos cuantitativos) (Eisenhardt, 1989; Glaser & Strauss, 1967; Miles & Huberman, 1994)

Estrategias para la gestión en GOD (Frisby, 2005)

La presencia del deporte y el impacto en los ingresos - Y el impacto económico de las organizaciones deportivas en sus comunidades (Noll, 1974; Scully, 1989) - (Noll & Zimbalist, 1997; Siegfried & Zimbalist, 2000)

Gestión de eventos: concepto de aprovechamiento de eventos (beneficios para comunidades que albergan los eventos). Turismo deportivo (Green, 2001) - (Chalip & McDaniel, 2002) - (Chalip, 2004; Kim & Chalip, 2004)

2008 - 2010 Motivación del consumidor de deporte Ciomaga, B. (2013)

Teoría organizacional y factores que inciden en el cambio organizacional. Estudios en gestión deportiva sobre los enfoques de poder y dependencia (DiMaggio & Powell, 1983; Oliver, 1991) - (Amis et al., 2004; Kikulis, 2000;O'Brien & Slack, 2003)

Tema: Género y diversidad en las organizaciones (Shaw & Frisby, 2006)

Fuente: Elaboración propia a partir de Ciomaga (2013)

DESEMPEÑO DE LAS ORGANIZACIONES DEPORTIVAS

El desempeño organizacional es uno de los constructos de mayor relevancia a la hora de realizar

investigaciones en el campo de la gestión (Richard, Devinney, Yip, & Johnson, 2008). En general, la definición de desempeño organizacional se orienta a la interrelación de forma voluntaria de los bienes de producción, incluyendo los humanos y físicos (Alchian y Demsetz, 1972; Barney, 2001; Jensen y Meckling, 1976; Simon, 1976) citados en (Carton, 2004).

Ahora, ¿qué se debe medir en una organización: la eficacia o el desempeño? De acuerdo con Cameron & Whetten (1983), el desempeño organizacional absorbe la eficacia de la organización en otras palabras, el desempeño organizacional principalmente mide: resultados financieros, resultados del mercado, y el retorno a los accionistas. De otra parte, la eficacia de la organización captura los resultados desempeño organizacional, además mide los resultados de operaciones internas como la eficiencia y resultados del entorno, como la reputación de la organización (Richard et al., 2008).

Teniendo presente el estudio de Antony & Bhattacharyya (2010), los autores sugieren que la medición del desempeño organizacional sea multinivel, y de igual forma proponen siete medidas de desempeño, las cuales se sugieren en el proyecto de investigación, estas son: la creatividad, la innovación, la productividad, la eficiencia, la eficacia, la competitividad y la rentabilidad. Sin embargo, Carton (2004) aclara que no se tienen investigaciones concluyentes que dictaminen la mejor o las mejores medidas de desempeño, ni tampoco un modelo de medición que arroje resultados con absoluta precisión.

En cuanto al desempeño en organizaciones deportivas, los autores Winand, et al. (2014), conceptúan sobre la necesidad de medir el uso eficiente de los recursos adquiridos y la satisfacción para los públicos de interés. Debido a lo anterior y tomando los hallazgos en la literatura, la Tabla Nº 3-5 sintetiza los estudios que muestran las dimensiones con las cuales se evalúa el desempeño deportivo.

Tabla Nº 3-5 Dimensiones para evaluar el desempeño en organizaciones deportivas

Autores Dimensiones

Chelladurai, Szyszlo & Haggerty (1987)

La financiación y los recursos son las entradas; y, el deporte élite y de masas hacen parte de las etapas de producción y salida.

Koski (1995)

Capacidad para obtener recursos, ambiente interno, eficiencia en la etapa de producción y consecución de los objetivos.

Papadimitriou & Taylor (2000)

Planificación a largo plazo, resultados de atletas y procedimientos internos.

Bayle & Madella (2002)

La institucionalidad, el desempeño social externo, la organizacional, la promoción, las finanzas y desempeño social interno.

Madella, Bayle & Tome (2005)

Recursos humanos, finanzas, comunicación institucional, asociación, relaciones inter-organizacionales, volumen y calidad de los servicios y rendimiento internacional de los atletas.

Winand, Zintz, Bayle, et al. (2010)

El deporte, el cliente, la comunicación, la imagen, las finanzas y la organización.

Fuente: Elaboración propia

También, los conceptos de eficiencia y eficacia son utilizados para la evaluación y medición del desempeño de las organizaciones deportivas, esto comprobado en los estudios de Frisby (1986) y Slack & Parent (2006), defiendo así la eficiencia como una medida de comparación de los resultados obtenidos y los medios de una organización para la obtención de dichos resultados, y la eficacia como la relación de las metas y objetivos propuestos en la organización y el grado en que las ha obtenido en un periodo dado (Slack & Parent, 2006).

HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Seguidamente se describen las hipótesis de la investigación

CO-CREACIÓN DE VALOR

Prahalad & Ramaswamy (2000) describen la importancia que tiene la personalización de productos y servicios para los clientes, dado que estos ya no están interesados en solo comprar experiencias manufacturadas por las organizaciones, cada vez más desean dar forma a esas experiencias, tanto individualmente como con expertos u otros clientes; de esta manera, los clientes se convierten en co-creadores del contenido de los productos y servicios basados en sus experiencias. Así, la co-creación representa la colaboración entre múltiples partes interesadas por medio de un conjunto de conocimientos, experiencias y habilidades que hacen parte de los procesos de creación de valor (Hoyer et al., 2010; Payne et al., 2008; Prahalad & Ramaswamy, 2000, 2004; Ranjan & Read, 2014; Tynan et al., 2010).

CO-CREACIÓN DE VALOR Y EL DESEMPEÑO DE LAS ORGANIZACIONES DEPORTIVAS

De acuerdo con Gerrard (2007) las organizaciones deportivas tienen dos ejes principales de estudio: la comprensión teórica y empírica, y el incremento en su desempeño, siendo este último uno de los núcleos de estudio en la teoría y la gestión en las organizaciones (Baruch & Ramalho, 2006; Nowy, Wicker, Feiler, & Breuer, 2015). Efectivamente, en las organizaciones deportivas al igual que en organizaciones de otros sectores económicos, se ha establecido la aplicación de las medidas de eficiencia y eficacia para evaluar el desempeño, evidenciado esto en los estudios de Frisby (1986); Slack & Parent (2006).

Ahora bien, la investigación realizada por Bowers & Martin (2007) revelan la importancia que suscita la interacción entre los clientes y empleados para otorgar mayor valor a los servicios y así incrementar la productividad y la eficacia en las organizaciones. De esta manera y de acuerdo con Hoyer et al. (2010) la interacción entre clientes y la organización da como resultado la co-creación, interviniendo en la maximización del desempeño de las organizaciones a través de la colaboración de alto impacto,

obteniendo de esta manera, crecimiento, aprendizaje e innovación y a costos más bajos (Evans & Wolf, 2005). De igual forma, cuando el cliente y la organización puede participar en tareas y aprovechar sus conocimientos y experiencias en áreas específicas, es probable, según Fang (2008) que la velocidad del desarrollo de productos y servicios aumente y por ende se reduzcan costos de fabricación. En el mismo sentido, Gruner & Homburg (2000) ha establecido en su estudio, que existe un impacto en el desempeño de las organizaciones en la medida que exista una adecuada interacción con los clientes, que de cómo resultado nuevos productos. En conclusión, mediante la aplicación exitosa de la co-creación, las organizaciones pueden obtener mayor eficiencia debido al aumento de la productividad y mejora de la eficacia a través de la innovación (Hoyer et al., 2010).

Por tanto y de acuerdo con lo argumentado anteriormente, se establece la siguiente hipótesis:

H1 (+):La co-creación de valor impacta de manera directa y positiva el desempeño de las organizaciones deportivas.

La Figura Nº 3-1 exhibe el dibujo bajo el método de ecuaciones estructurales, la cual propone la hipótesis descrita anteriormente. Dicho dibujo advierte dos constructos: co-creación de valor y desempeño de la organización deportiva.

Figura Nº 3-1 Dibujo de Modelo de Ecuaciones Estructurales

Fuente: Elaboración propia a partir de Albinsson et al (2015); Winand et al (2014)

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar la relación de la co-creación de valor sobre las organizaciones deportivas, a través de una metodología de investigación cuantitativa, con el fin de evaluar el desempeño.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1) Caracterizar teóricamente el desempeño de las organizaciones deportivas, además de la co-creación de valor, para determinar sus relaciones.

2) Evaluar las relaciones de la co-creación de valor, a través de un análisis empírico, para determinar el desempeño en las organizaciones deportivas.

Integrar los elementos teóricos contemporáneos de la gestión de innovación y la gestión deportiva con el resultado del análisis empírico, para explicar la relación de la co-creación de valor sobre el desempeño de las organizaciones deportivas.

METODOLOGÍA

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA

La investigación cuantitativa logrará poner a prueba la teoría por medio de un modelo conceptual, desde un enfoque estrictamente metódico donde se comprueba la exactitud con la cual se ha operado; de esta manera, la investigación cuantitativa se convierte en una lucha por la objetividad máxima, teniendo claro un punto de partida y llegada. Esta metodología requiere fundamentalmente datos numéricos, los cuales serán analizados bajo diferentes métodos estadísticos que sean compatibles con software, como es el caso particular del SPSS y el EQS. Entonces, para reconocer una realidad a través de la metodología de investigación cuantitativa, es necesario interpretar los resultados sobre las imágenes creadas por expertos, correspondientes al fenómeno examinado (Jonker & Pennink, 2010).

En términos generales el proyecto empleará el modelo de ecuaciones estructurales, los cuales tendrán presentes dos momentos; en el primero, se empleará el análisis factorial confirmatorio, en donde se observará la fiabilidad de los ítems y constructos propuestos, seguidamente se estudiará la validez de los constructos por medio de un análisis de validez convergente y discriminante; y, en el segundo, se evaluará el modelo estructural, analizando el ajuste general mediante el empleo de índices de bondad como son: la Chi-cuadrado, el índice de ajuste normalizado, el índice de ajuste comparativo, el índice de ajuste incremental o el índice de bondad del ajuste normalizado (Hair et al., 1998; Jöreskog & Sörbom, 1993; Schumacker & Lomax, 2004) citados en (Calvo-Porral, Martínez, & Juanatey, 2013).

En el presente proyecto de investigación la fiabilidad de la investigación cuantitativa del modelo se valorará teniendo en cuenta la fiabilidad de los constructos e ítems observables. Seguidamente la validez se comprobará mediante el análisis convergente y discriminante; logrando así, comprobar si la escala de medida representa con precisión y exactitud aquel concepto que se desea medir (Calvo-Porral et al., 2013).

Finalmente, la importancia de las ecuaciones estructurales recae en el análisis hibrido y completo a través de la combinación del análisis factorial confirmatorio y el análisis de relaciones causales. Esto representa la opción más adecuada para la propuesta de investigación, debido al tratamiento que se tendrá para múltiples constructos.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Se pretende a través de las características y beneficios de la aplicación de la metodología cuantitativa, sobrepasar los objetivos planteados en este proyecto, logrando sentar las bases sobre la posible construcción a futuro de modelos de negocio para organizaciones deportivas en Colombia adscritas a la disciplina del ciclismo (ver Figura 3-2)

En consecuencia, la metodología de investigación cuantitativa se desarrollará en cuatro instantes como lo muestra la Figura anterior. La explicación de cada fase se presentará en el siguiente apartado.

FASES DE LA INVESTIGACIÓN

Para el logro de los objetivos planteados en el proyecto, se ha propuesto implementar un enfoque cuantitativo. La aplicación de este enfoque parte del análisis de 364 clubes de ciclismo en Colombia, teniendo como base inicial del estudio el análisis de los clubes localizados en el departamento de Antioquia.

FASE 1: ELEMENTOS TEÓRICOS INICIALES

En esta fase se fortalecerá el marco teórico inicial, con el objetivo de realizar un análisis de la influencia de la co-creación de valor sobre el desempeño de las organizaciones deportivas. Además, como hecho trascendente en esta fase, se tomarán elementos teóricos y conceptuales de forma interdisciplinaria.

FASE 2: APLICACIÓN DEL MARCO DE ANÁLISIS

Con el fin de estudiar las relaciones de los constructos expuestos en la Figura 3-1, se estructurará y se analizará de forma teórica y empírica las escalas y las unidades de medida, generando como resultado la operacionalización de los elementos teóricos iniciales. Los cuales, serán el insumo para la ejecución de la metodología cuantitativa de la investigación.

FASE 3: ENFOQUE CUANTITATIVO

El enfoque de investigación cuantitativo se desarrollará tomando como base la fase uno -elementos teóricos iniciales-,la fase dos -aplicación del marco teórico- y, la hipótesis presentada en la Figura 3-1. Para esto, se tomarán como muestra n=364 clubes de ciclismo colombianos entre profesionales y aficionados. El principal atributo de selección de la muestra será su reconocimiento deportivo, emitido por la entidad competente.

Para la obtención de los datos se desarrollarán cuestionarios estructurados, tomando como referencia las etapas del estudio de Liu, et al. (2013): Primera etapa, revisión de literatura para identificar las escalas de medición validadas; segunda etapa, diseñar una versión preliminar del cuestionario tomando en cuenta la revisión realizada y el contexto en el cual se aplicará; tercera etapa, revisión del cuestionario por parte de académicos y expertos del área invitados; y, cuarta etapa, aplicación de la prueba piloto y mejoras sugeridas. Así también, se pretende que las medidas sean evaluadas a través de escala de Likert de cinco puntos, los cuales estarán desde “Totalmente en desacuerdo” hasta “Totalmente de acuerdo”.

Para la validación de escalas y poner a prueba las relaciones y la hipótesis, se tomará para la investigación a desarrollar, la experiencia del estudio de Dibrell, et al. (2014), en el cual trabaja aplicando, entre otros métodos estadísticos: el modelo de ecuaciones estructurales, apoyado por los softwares SPSS y EQS.

FASE 4: DESARROLLO TEÓRICO

Se propone realizar el desarrollo teórico tomando como base el análisis de los resultados de la fase tres, contrastarlo con la fase uno -elementos teóricos iniciales-, y la fase dos –aplicación del marco teórico-. Obteniendo así, como resultado, generación de conocimiento en el campo de las organizaciones deportivas al involucrar la gestión de la tecnología y la innovación, como elementos diferenciadores.

RESULTADOS/PRODUCTOS ESPERADOS

Estos deben ser coherentes con los objetivos específicos y con la metodología planteada. Los resultados y productos deben tener correspondencia con las siguientes categorías:

El investigador principal y el(los) co-investigador(es) deberá(n) seleccionar al menos uno por cada categoría:

CATEGORÍA DE PRODUCTO COLCIENCIAS DESCRIPCIÓN PRODUCTO SELECCIONAR CANTIDAD

PRODUCTOS DE GENERACIÓN DE NUEVO CONOCIMIENTO

Son aquellos aportes significativos al estado del arte de un área de conocimiento, que han sido discutidos y validados para llegar a ser incorporados a la discusión científica, al desarrollo de las actividades investigativas, tecnológicas y que pueden ser fuentes de innovaciones

Son aquellos aportes significativos al estado del arte de un área de conocimiento, que han sido discutidos y validados para llegar a ser incorporados a la discusión científica, al desarrollo de las actividades investigativas, tecnológicas y que pueden ser fuentes de innovaciones

Artículo A1

Artículo A2

Artículo B

Artículo C

Artículo D

Libro resultado de Investigación (LIB_A1)

Libro resultado de Investigación (LIB_A)

Libro resultado de Investigación (LIB_B)

Capítulo en libro resultado de Investigación (CAP_LIB_A1)

Capítulo en libro resultado de Investigación (CAP_LIB_A)

Capítulo en libro resultado de Investigación (CAP_LIB_B)

Productos tecnológicos en proceso de concesión de la Patente de Invención (PA1- MA1)

Productos tecnológicos en proceso de concesión de la Patente de Invención (PA2- MA2)

Productos tecnológicos en proceso de concesión de la Patente de Invención (PA3- MA3)

Productos tecnológicos en proceso de concesión de la Patente de Invención (PA4- MA4)

Productos tecnológicos en proceso de concesión de la Patente de Invención (PC-MC)

Creación en Artes, Arquitectura y Diseño (AAD_A1)

Creación en Artes, Arquitectura y Diseño (AAD_A)

Creación en Artes, Arquitectura y Diseño (AAD_B)

Creación en Artes, Arquitectura y Diseño (AAD_C)

PRODUCTOS RESULTADOS DE ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN

Estos productos dan cuenta de la generación de ideas, métodos y herramientas que impacta el desarrollo económico y generan transformaciones en la sociedad. En el desarrollo de estos métodos y herramientas está implícita la investigación que genera el conocimiento enfocado en la solución de problemas sociales, técnicos y económicos.

Diseños industriales con contrato (DI_A)

Diseños industriales sin contrato (DI_B)

Software (SF_A)

Software (SF_B)

Prototipos Industriales (PI_A)

Signos Distintivitos (SD)

Producto Tecnológico con Secreto Empresarial (SE)

Empresa de Base Tecnológica- Spin-Off (EBT_A)

Empresa de Base Tecnológica- Spin-Off (EBT_B)

Innovación generada en la gestión empresarial (IG_A1)

Innovación generada en la gestión empresarial (IG_A2)

Innovación generada en la gestión empresariales (IG_B1)

Innovación generada en la gestión empresariales (IG_B2)

Regulaciones, normas, reglamentos o legislaciones (RNL_C)

Proyectos de Ley (RNPL)

Consultorías científico-tecnológicas (CON_CT)

Consultorías de procesos en investigación-creación en arte, arquitectura y diseño (CON_AAD)

PRODUCTOS RESULTADOS DE ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO

Productos de actividades relacionadas con la formación de recurso humano para CTeI

La apropiación social se entiende como un proceso y práctica social de construcción colectiva, donde actores que pueden ser individuos, organizaciones o comunidades, se involucran en interacciones que les permiten intercambiar saberes y experiencias, donde el conocimiento circula, es discutido, puesto a prueba, usado y llevado a la cotidianidad.

Son productos como la generación del espacio para asesorar y desarrollar las actividades implicadas en la realización de una tesis o trabajo de grado que otorgó el título de magister, especialista o profesional; ejecución de proyectos de I+D+i con formación y apoyo a programas de formación.

Participación ciudadana en proyectos de CTeI (PPC)

Espacios de participación ciudadana en CTeI (EPC)

Estrategias pedagógicas para el fomento a la CTeI (EPA)

Estrategias de comunicación del conocimiento (PPC)

Generaciones de contenidos (GC)

Eventos científicos (EC_A)

Eventos científicos (EC_B)

Redes de conocimiento especializado (RC_A)

Boletines divulgativos de resultado de investigación (BOL)

Tesis de Doctorado (TD_A)

Tesis de Doctorado (TD_B)

Apoyos a Creación de Programas de Doctorado (AP_A)

Trabajo de grado de maestría con distinción (TM_A)

Trabajo de grado de maestría aprobada (TM_B)

Trabajo de grado con distinción (TP_A) ▯

Trabajo de grado aprobada (TP_B) ▯

Apoyos a Creación de Programas de Maestría (AP_B) ▯

Apoyos a Creación de cursos de Maestría (AP_D) ▯

IMPACTOS ESPERADOS A PARTIR DEL USO DE LOS RESULTADOS

IMPACTO AMBIENTAL DEL PROYECTO

Impactos	Productos	Beneficiarios	Tiempo estimado
Económicos/Productivos	Construcción y aplicación de un marco teórico interdisciplinario con la gestión de innovación y la gestión deportiva.	Comunidad académica y organizaciones del subsector del deporte.	12 meses.
	Validación de un modelo de análisis con escalas y unidades de medida de la co-creación de valor y el desempeño de las organizaciones deportivas.	Comunidad académica y organizaciones con departamentos de I+D+i.	12 meses.
	Los resultados aportarán en doble vía, tanto para las organizaciones deportivas como para las organizaciones que gestionen innovación.	Organizaciones en general y organizaciones del subsector del deporte.	12 meses.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD OBJETIVOS MES RESPONSABLE

Actividad	Objetivos	Meses												Responsable
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Elaboración y aplicación de elementos teóricos: Fase I y II	Caracterizar teóricamente y Identificar las escalas y unidades de medida	X	X	X	X	X	X	X						Investigador prinicpal y co-investigadores
Fase empírica: III y IV	Trabajo de campo cuantitativo y Desarrollo teórico	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		Investigador prinicpal y co-investigadores
Generación de nuevo conocimiento	Escritura de artículos científico						X	X	X	X	X	X	X	Investigador prinicpal y co-investigadores
Apropiación social del Conocimiento	Ponencia internacional						X	X	X	X	X		X	Investigador prinicpal y co-investigadores

19

Ponencia investigativa

Hacia un modelo de cambio organizacional para alcanzar mejores niveles de Gobernanza en el Sistema Nacional del Deporte en Colombia.

Claudia Fernanda Rojas N., Sandra Parra Hinojosa, Lina Marcela Vélez
claudia.rojas@endeporte.edu.co, sandra.parra@endeporte.edu.co, lina.velez@ endeporte.edu.co

RESUMEN

El Estado le ha dado al deporte una función que va más allá de un control social para cumplir hoy en día, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, objetivos que llevan a los países por el camino hacia el desarrollo. Estas acciones de política pública, las desarrolla el Estado a través del entramado institucional denominado Sistema Nacional del Deporte (SND).

La literatura actual y los lineamientos internacionales llevan a que las organizaciones del Sistema Nacional del Deporte (SND) se dirijan con mejores niveles de gobernanza para erradicar problemas de corrupción y mal manejo de los recursos, así como, mayores niveles de eficiencia y eficacia en las tareas asociadas al cumplimiento de sus funciones. Sin embargo, no es fácil adoptar estos cambios en las organizaciones deportivas, su complejidad y manejo de recursos hace que se vuelvan enunciados de buen gobierno que de acciones concretas de gobernanza. ¿Cómo puede el SND abordar los principios de gobernanza generando un cambio en el desarrollo de la política pública del deporte? A través de diferentes autores consultados se construye un estado del arte sobre deporte, política pública, gobernanza y cambio planeado que permite tomar las acciones y la incorporación de los cambios que esto implica en la cultura, la estrategia y la estructura de las organizaciones deportivas. Se utilizarán los lineamientos expuestos por Jhon Kotter en su modelo de cambio planeado y las funciones que el Estado le ha otorgado al deporte en el desarrollo social de un país elaborado en los estudios de Barrie Houlihan y Russell Hoye. Este modelo de cambio planeado ayudará a que las políticas públicas del deporte puedan gestionarse a través de indicadores y variables de gobernanza (corporativa, sistémica y política) para la consecución de sus objetivos.

Este documento busca conocer lo que se ha publicado sobre está situación y cómo el SND es un instrumento de gobernanza para alcanzar los objetivos del desarrollo.

BIBLIOGRAFÍA

ASC. (2015). Australian Sports Commission. Retrieved april 2017, from Mandatory Sport Governance Principles.

ASOIF Governance Taskforce GTF. (2017). First Review of IF Governance. Association of Summer Olympic International Federations -ASOIF-. Laussane: ASOIF.

Bloyce, D., & Smith, A. (2009). Sport policy and development: An introduction. Routledge.

Cerrillo i Martinez, A. (2005). La Gobernanza hoy: 10 textos de referencia (1a. Edición ed.). (I. N. Pública, Ed.) Madrid, España: Centro de publicaciones del INAP.

Chappelet, J.-L., & Mrkonjic, M. (2013). Basic Indicators for Better Governance in International Sport (BIBGIS): An assessment tool for international sport governing bodies. Lausanne: Swiss Graduate School of Public Administration at the University of Laussane.

Chappelet, J.-L. (2016). Autonomy and governance. Necessary bedfellows in the fight against corruption in sport. In T. International, & G. Sweeney (Ed.), Global Corruption Report: Sport (1st edition ed., p. 372). New York, New York, USA: Routledge.

Coldeportes. (2014). Declaración de Berlín 2013. UNESCO, 5a. Conferencia Internacional de Ministros y Altos Funcionarios responsables de la Educación Física y el Deporte – MINEPS V-. Bogotá: Coldeportes.

FIFA. (2017). Fédération Internationale de Football Association. Retrieved april 2017, from About FIFA.

Geeraert, A. (2015). Sports Governance Observer 2015. The legitimacy crisis in international sport s governance. Play the Game. Kanonbadsvej: Play the Game c/o Danish Institute for Sports Studies.

Henry, I., & Lee, P. (2014). Governance and Ethics in Sport. In S. Chadwick, & J. Beech, The Business of Sport Management (pp. 25-42). Loughborough, United Kingdon: Pearson.

Houlihan, B. (2002). Sport, policy and politics: A comparative analysis. Routledge.

Houlihan, B., & Malcolm, D. (Eds.). (2015). Sport and society: a student introduction. Sage.

Houlihan, B. (2005). Public sector sport policy: developing a framework for analysis. International review for the sociology of sport, 40(2), 163-185.

IOC. (2017). International Olympic Committee. Retrieved april 2017, from Good Governanc

Kotter, J. P. (2008). Force for change: How leadership differs from management. Simon and Schuster.

Kotter, J. P., & Cohen, D. S. (2012). The heart of change: Real-life stories of how people change their organizations. Harvard Business Press.

Nicholson, M., Hoye, R., & Houlihan, B. (Eds.). (2010). Participation in sport: international policy perspectives. Routledge. Houlihan, B. (2005). Public sector sport policy: developing a framework for analysis. International review for the sociology of sport, 40(2), 163-185.

20

Ponencia investigativa

Diagnóstico estratégico para la Federación Colombiana de Triatlón.

Lina Marcela Velez Sanchez, Claudia Fernanda Rojas Nuñez
linamvelezs@gmail.com, claudiafernanda.rojas@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Toda organización exitosa necesita la planeación de todos sus procesos para el alcance de sus objetivos, cumpliendo con los estándares mundiales de gerencia participativa e inclusiva en todos sus niveles. No es posible que una organización se pueda dirigir y organizar sin antes realizar estudios que permitan conocer su estado actual; cuáles son los factores que influyen de manera positiva o negativa en el giro normal de su actividad económica, o sin la designación de tareas para el alcance de las metas.

Los organismos deportivos como organizaciones que rigen el deporte no son ajenas a los cambios que demanda el mundo actual; es por esta razón que deben prepararse y enfocarse en el alcance de sus objetivos, a través de la preparación de las estrategias que le permitirán llevar a actividad en el sector deportivo.

Cuando se entiende un organismo deportivo como un ente promotor de empleo, prestador de servicios, y generador de recursos, se debe entender que estos no solamente pretenden el fomento de la práctica deportiva si no también que se han convertido en una de las empresas más productivas del mundo en los últimos tiempos. El auge actual del deporte a nivel mundial, su ámbito económico y la multiplicidad de las prácticas deportivas ha generado un incremento en la competencia entre las organizaciones deportivas, motivo por el cual estas deben implementar estrategias que permitan atraer y preservar sus seguidores y patrocinadores.

El diagnóstico estratégico es la primera fase del proceso de planeación estratégica, el cual permite la realización de una estructuración idónea para el alcance de los objetivos de una organización. La implementación de las estrategias previas a un plan o consecuencias de este; son las que permitirán alcanzar la visión de toda organización que debe ser el objetivo único de toda la empresa entendiéndose esta como la unión de recursos materiales, financieros, los empleados, directivos, socios y clientes.

MÉTODO

A través del estudio descriptivo que se adelantó bajo un enfoque no experimental, de tipo longitudinal retrospectivo presentando un enfoque mixto, se tomó una muestra de la población que hace parte de la Federación; la cual fue obtenida mediante el proceso del procesamiento estadístico incluyendo los órganos de administración de la Federación como de las ligas afiliadas que contaban con reconocimiento deportivo.

RESULTADOS

Esta investigación aportó a la Federación Colombiana de Triatlón la base o el punto de partida para la creación de estrategias organizacionales, pues el reconocimiento de las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades que afectan directamente a la organización permite emprender planes de mejoramiento a través de una planeación estratégica responsable y eficaz.

CONCLUSIONES

La Federación Colombiana de Triatlón, presenta debilidades en su parte interna debido a la carencia de planeación y de control de sus procesos; lo que repercute en una dirección de la organización débil, que no permite el proceso de toma de decisiones.

REFERENCIA

Betancourt, B. (2013). Direccionamiento estratégico de organizaciones deportivas. Cali: Imprenta Departamental.

Colombia. (1995). Decreto 1228 de 1995. por el cual se revisa la legislación deportiva vigente y la estructura de los organismos del sector asociado con objeto de adecuarlas al contenido de la Ley 181 de 1995. Bogotá, colombia.

Colombia. (1995). Decreto 1228, por el cual se revisa la legislación deportiva vigente y la estructura de los organismos del sector asociado con objeto de adecuarlas al contenido de la Ley 181 de 1995.. Bogotá.

Comité International Olympique. Solidarité Olympique & Camy, J. . (2008). Gestión de las organizaciones deportivas olímpicas. Human Kinetics; Olympic Solidarity. .

Cubides A., F. . (2011). Plan estratégico de desarrollo para la federación Colombiana de tenis en la ciudad de Bogotá 2008-2010. Bogotá: Universidad de la Salle.

Ediciones Díaz de Santos SA. (1995). El diagnóstico de la empresa. Ediciones Díaz de Santos.

París R., F. (2007). La planificación estratégica en las organizaciones deportivas. Pérez. (1990).

21

Revisión Teórica

Componentes de la Gestión de la Calidad en la Gerencia Deportiva del Siglo XXI

Guillermo González Robayo

RESUMEN

La Gestión de la Calidad en el deporte del Siglo XXI, implica el diseño e implementación de un Sistema de Gestión, donde el Propósito Superior, el Direccionamiento Estratégico, las Políticas Institucionales, el Modelo de Negocio, los Principios de Gestión de la Calidad, los Procesos, los Stakeholders y los Proyectos, se interrelacionen como componentes fundamentales para establecer ventajas competitivas sostenibles, diseñar la arquitectura organizacional, gestionar la sofisticación tecnológica y la transformación digital, alcanzando así objetivos estratégicos, como soporte absoluto de su desarrollo institucional, sostenibilidad, éxito deportivo y perdurabilidad.

INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI la práctica del deporte en el contexto de la globalización y la cuarta revolución industrial, exige a la gerencia de las organizaciones deportivas la constante creación de valor para sus clientes, deportistas y stakeholders, así como también la creación permanente de ventajas competitivas sostenibles para los entornos contemporáneos, VUCA, acrónimo en inglés, o VICA, acrónimo en español, de Volatility o Volatilidad, Uncertainty o Incertidumbre, Complexity o Complejidad y Ambiguity o Ambigüedad, para que la organización alcance el éxito en las competiciones deportivas locales, regionales, nacionales o internacionales donde la organización deportiva desarrolle sus objetivos estratégicos institucionales y deportivos.

Esta permanente reelaboración de las ventajas competitivas sostenibles obedece a la dinámica altamente competitiva de los mercados, globalizados, interconectados y saturados de información.

VENTAJA COMPETITIVA SOSTENIBLE, GESTIÓN DE LA CALIDAD Y GERENCIA DEPORTIVA

La permanente revisión y reelaboración de la ventaja competitiva sostenible garantiza la actualización del modelo de negocio, de la formulación de las políticas y objetivos estratégicos, y de la perdurabilidad de la organización deportiva en los territorios en los cuales desarrolle su objeto social.

Este trabajo académico presenta una sucinta identificación de los componentes de la gestión de la calidad para la gerencia deportiva del siglo XXI, y la importancia de la interrelación e interdependencia de estos componentes, bajo la estructura de alto nivel de las normas ISO 9001:2015, en un escenario globalizado, de libre comercio, e innovación tecnológica constante.

Los componentes de la gestión de la calidad para la gerencia deportiva del siglo XXI se interrelacionan como se presenta en la Figura No.1:

Una organización deportiva en el siglo XXI, denomínese escuela de formación deportiva, club deportivo, liga deportiva o federación deportiva, debe enfrentar retos para los cuales la anterior concepción y modelo organizacional ya no son suficientes y día a día, resultan mas obsoletos y anacrónicos como se presentan en la Figura No.2

Esta organización deportiva del siglo XX se enfocaba única y exclusivamente en resultados deportivos y en procesos de formación, perfeccionamiento y rendimiento del talento deportivo, respondiendo solamente a una administración enfocada en la gestión deportiva. En el siglo XXI, por otro lado, ya no es un proceso administrativo sino gerencial, cuyo enfoque además del deportista, se ocupa de su dimensión como persona, en un contexto cultural, donde se forma, se educa y se desarrolla en todas sus dimensiones como ser humano. Figura No.1

La complejidad de la competición deportiva en el siglo XXI, en el mundo y en Colombia, determina interrelaciones e interdependencias corporativas, que no permiten a las organizaciones deportivas asumir posiciones estáticas o pasivas frente a las interacciones que se generan con otras organizaciones, con entidades gubernamentales, y con comunidades impactadas por el proceso deportivo, esta dinámica para las organizaciones deportivas las condiciona a asumir una gestión con enfoque sistémico, complejo y estratégico, que les permita el máximo beneficio de sus procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación, en un ciclo de mejora continua.

En la Figura No.3 se presenta la cadena de valor de una organización deportiva con gerencia para el siglo XXI, en un marco de gestión de la calidad y ciclo de mejora continua, dónde los eslabones primarios son la Gestión Institucional, la Gestión Administrativa, la Gestión Deportiva y la Gestión de Eventos, de acuerdo con su nivel de desarrollo deportivo.

Como eslabones de soporte se presentan, la Gestión de Stakeholders y Responsabilidad Social Organizacional; la Gestión Tecnológica y de Transformación Digital; la Gestión de Recursos Humanos y de la Seguridad y Salud en el trabajo; la Gestión de Infraestructura y la Gestión del Riesgo; alineados con la estructura de alto nivel de las normas ISO 9001:2015.

Esta cadena de valor de una organización deportiva con gerencia para el siglo XXI, cuenta con dos cadenas de suministro para sus eslabones primarios, una para la Gestión Deportiva y otra para la Gestión de Eventos, interrelacionadas e interdependientes con algunos actores en común, pero con roles específicos y bien diferenciados, según la naturaleza del eslabón primario.

En las Figuras No. 4 y No. 5 se presentan las cadenas de suministro, que deben estar estructuradas y gestionadas en una organización deportiva con gerencia para el siglo XXI.

Los ocho (8) componentes de la gestión de la calidad en la gerencia deportiva del siglo XXI, requieren de financiamiento para que su interrelación e interdependencia alcancen resultados deportivos, humanísticos, culturales, institucionales y económicos. En este último sentido los resultados que se

esperan alcanzar son: Rentabilidad, Sostenibilidad, Generación de Empleo, aporte de la organización al PIB, y aporte de la organización a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS, alineándose así con la política de estado y global con horizonte del año 2030, como se puede observar en la Figura No.6

La gestión de la calidad en una organización no es para acreditarse, ni para ostentar un certificado, sino para optimizar todos los procesos y crear valor para ofrecerlo a sus clientes y stakeholders y así satisfacer sus necesidades, intereses y expectativas.

A continuación, en la Figura No.7 se presenta la promesa, oferta o propuesta de valor, la creación de valor, la percepción de valor, la entrega de valor y la captura de valor, en relación con la interrelación e interdependencia de los componentes de la gestión de la calidad en la gerencia deportiva para el siglo XXI, con los componentes de la gestión financiera.

En la Figura No. 8 se presenta la toma de decisiones financieras en relación con los componentes de la gestión de la calidad en la gerencia deportiva del siglo XXI

Las organizaciones deportivas del siglo XXI deben estar orientadas a la satisfacción de las necesidades, intereses y expectativas tanto de sus clientes como de sus stakeholders, más allá de alcanzar logros deportivos, que se logran con los procesos misionales o de prestación de servicios, denominados servucción. La estructura de alto nivel de las normas ISO 9001:2015 establece esta orientación y la interrelación e interdependencia de los componentes de la gestión de la calidad, responde a esa exigencia, como se observa a continuación en la Figura No.9.

En este orden de ideas, la organización deportiva debe atender y dar respuesta a los requisitos denominados CLIOS, acrónimo que integra los requisitos del Cliente (C), Legales (L), de Calidad (I) de ISO, propios de la Organización (O) y Sociales (S). La Servucción o proceso de prestación de servicios, se orienta y enfoca a los requisitos del cliente y de los stakeholders, a través de los objetivos SMART, acrónimo que integra los siguientes atributos de un objetivo, por sus iniciales en inglés: (S) specific, específico; (M) measurable, medible; (A) attainable, alcanzable; (R) relevant, relevante; (T) Time-bound, tiempo determinado.

La gestión por procesos asegura la eficacia de la gerencia del siglo XXI, a través del ciclo de mejora continua o PHVA, integrando e incluyendo taxativamente a todos los procesos de la organización deportiva: estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación. La interrelación e interdependencia de los componentes de la calidad, así lo garantizan, y permiten a la organización deportiva alcanzar objetivos, más allá del rendimiento deportivo o de la realización de eventos deportivos. Como se muestra en la Figura No. 10, una organización deportiva con gerencia del siglo XXI puede alcanzar además de los deportivos, resultados de formación, cultura, responsabilidad social organizacional y de mejor calidad de vida, tanto para sus clientes como para sus stakeholders. La gestión por procesos permite alcanzar altos niveles de desarrollo organizacional, deportivo, humano, social y económico.

Los componentes de la gestión de la calidad en la gerencia deportiva del siglo XXI, permiten a través de su interrelación e interdependencia, en una gestión por procesos, alcanzar objetivos estratégicos con enfoque holístico y sistémico, para afrontar la complejidad de la dinámica deportiva contemporánea, logrando así trascender para favorecer el desarrollo organizacional y es aquí donde el direccionamiento estratégico y la gestión de la calidad bajo estándares de la estructura de alto nivel de las normas ISO 9001:2015 generan el máximo beneficio para las organizaciones deportivas, sus clientes, sus stakeholders y el sistema nacional del deporte.

En este sentido igualmente para los stakeholders, el beneficio es significativo para su interrelación con las organizaciones deportivas, en la medida en que el direccionamiento estratégico y los objetivos estratégicos, se alinean para garantizar el éxito deportivo y el alcance del cumplimiento de indicadores de gestión, amplias metas de rentabilidad social y el retorno de la inversión para patrocinadores y demás actores organizacionales asociados a las organizaciones deportivas. Es importe aclarar aquí que el término stakeholders, no tiene traducción, se asocia con los grupos de interés de la teoría de la Responsabilidad Social Empresarial, Corporativa u Organizacional y también con el de partes interesadas, de la teoría de la gestión de la calidad, pero ni uno ni otro es sinónimo, solo se acercan en algunas características. Un stakeholder es un actor interno o externo, que se beneficia o afecta por la ejecución de las actividades propias de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo o de evaluación, de la organización deportiva.

Ya para terminar esta argumentación no sobre la importancia de los ocho (8) componentes de la gestión de la calidad en la gerencia deportiva del siglo XXI, sino sobre su trascendencia para el desarrollo organizacional, deportivo, humano, social y económico de todos los actores internos y externos, involucrados en todos los procesos de la organización deportiva, se presentan a continuación en la Figura No.11 los componentes de la gestión de la calidad y los contextos gerenciales del deporte en el siglo XXI.

Es importante resaltar que, los contextos determinan para una organización deportiva en el siglo XXI, el alcance, el tiempo, el costo, los recursos, la calidad y los riesgos, de sus objetivos estratégicos, deportivos, organizacionales, sociales y económicos. Solo a través de un talento gerencial altamente calificado, en los siete (7) principios de la gestión de la calidad establecidos en la estructura de alto nivel de las normas ISO 9001:2015, a saber, enfoque al cliente, liderazgo, compromiso de las personas, enfoque a procesos, mejora continua, toma de decisiones basada en la evidencia y la gestión de las relaciones, puede alcanzarse el máximo beneficio para la organización deportiva, de los otros siete (7) componentes restantes de su gestión de la calidad: Propósito Superior, Direccionamiento Estratégico, Políticas Institucionales, Modelo de Negocio, Procesos, Stakeholders y Proyectos.

Cada componente tiene elementos, cada componente tiene herramientas de diagnóstico, gestión y evaluación, y esto implica para el gerente de una organización deportiva en el siglo XXI, permanente capacitación, trabajo multidisciplinario, trabajo en red, trabajo colaborativo, transformación digital, sofisticación tecnológica y permanente desarrollo de habilidades gerenciales blandas y duras.

CASOS ESPECÍFICOS EN GESTIÓN DE LA CALIDAD EN ORGANIZACIONES DEL SISTEMA NACIONAL DEL DEPORTE – SND

En Colombia, en el sector público, el ente rector del deporte, el Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre, COLDEPORTES, el ente rector del deporte en Bogotá, D.C., el Instituto Distrital de Recreación y Deporte, IDRD, en Antioquia, el Instituto Departamental de Deportes, en Santander, El Instituto Departamental de Recreación y Deporte, en Cajicá, Cundinamarca, el Instituto Municipal de Deportes y en Cali, la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, están certificados en la norma de calidad NTC-ISO-9001:2008

En el sector privado, los Programas de Capacitación de la Federación Colombiana de Tenis continuarán como Nivel Oro por cuatro años:

La Federación Internacional de Tenis (ITF), en conjunto con su Comisión de Entrenadores, le otorgó nuevamente al sistema de capacitación de entrenadores de la Federación Colombiana de Tenis el Nivel Oro, el máximo escalafón, durante un período de cuatro años (2018-2021).

Esta renovación por parte del máximo ente internacional del tenis se dio luego de realizar un extenso proceso de revisión de los documentos del sistema de educación de entrenadores que fueron suministrados por Fedecoltenis, y de las reuniones con el personal de esta área liderada por Armando González, Director de Capacitación de la Federación.

La ITF determinó que se han cumplido todos los criterios establecidos por la Comisión de Entrenadores y que los estándares de calidad se mantienen para renovar esta certificación.

Colombia comparte este nivel con países como Australia, Austria, Brasil, Canadá, Cuba, Francia, Alemania, Gran Bretaña, Italia, Holanda, Noruega, Portugal y Suiza, y se consolida como uno de los países líderes de la región en efectuar certificaciones para entrenadores y preparadores físicos en tenis de campo. Este nivel significa que la Federación cumple con criterios como:

- Tener un departamento de capacitación de entrenadores.
- Contar con un director de capacitación a tiempo completo.
- Disponer de recursos humanos de alta calidad, un lugar para entregar el programa y calificaciones respaldadas.

El programa de capacitación cuenta con una estructura completa y detallada.

Hay un calendario anual que incluye conferencias, actividades, seminarios, cursos, talleres que se ejecutan regularmente.

Tener un programa de registro de entrenadores.

Mostrar evidencia de un programa de licencia de coach, lo que permite que los entrenadores puedan trabajar en el área en el país.

Disponible en: https://capacitacion.fedecoltenis.com/site/1469?galeria=1

En el mismo sentido, la Federación Colombiana de Tenis, está en proceso de certificación de Alta Calidad, de su Centro Nacional de Tenis, 1 de abril de 2019:

Esta semana, la Federación Internacional de Tenis (ITF) visitó la sede deportiva de la Federación Colombiana de Tenis ubicada en el Centro de Alto Rendimiento (CAR), luego de que esta fuera nominada a recibir el certificado como Centro Nacional de Tenis de Alta Calidad.

La determinación de otorgar esta postulación al CAR fue adoptada por la ITF después de conocer el buen trabajo que ha llevado a cabo la Federación y la calidad de sus instalaciones.

Cesar Kist, oficial de desarrollo de la ITF, fue uno de los representantes que estuvo a cargo de la inspección de la sede con el propósito de iniciar el proceso de certificación. “El principal motivo de nuestra visita es el de trabajar en el proyecto de reconocimiento de esta sede como Centro Nacional de Alta Calidad. También queremos trabajar en la parte de estructura, en la administración, en la gestión y en la parte técnica con el fin de que Colombia pueda recibir esta aprobación”, afirmó.

Así mismo, la ITF, como parte de sus políticas para la implementación de este programa, establece la necesidad de llenar ciertos requisitos para que una sede pueda ser avalada por esta institución.

“Hay un checklist bastante grande en distintas áreas; dentro de estas áreas están la capacitación de entrenadores, los programas de viajes para los jugadores, las ciencias aplicadas, la fisioterapia, la medicina del deporte y toda la parte legal y fiscal, entre otras”, expresó Kist.

Flávio Marreti, tutor de la ITF quien también estuvo presente, resaltó el buen trabajo que viene realizando la Federación en beneficio del desarrollo y bienestar del tenis nacional. “Es impresionante la estructura y la buena la organización en los programas de la sede y el apoyo a sus jugadores. La gestión también está muy bien, y la parte de entrenadores la verdad es bastante buena”, declaró.

Además, en el caso de recibir esta aprobación, Colombia sería el primer país en Suramérica en estar certificado. “En Latinoamérica los únicos países que también están en el proceso son Perú y Paraguay, sin embargo, el que va más adelante es Colombia “, afirmó Marreti.

Por otro lado, Nelson Cárdenas, director técnico del Centro de Alto Rendimiento, estuvo al tanto de todas las modificaciones previas que se realizaron en el escenario y que eran indispensables para la ITF. “Hemos venido adelantando y actualizando unos procesos para poder llegar a estar consolidados. El frente administrativo, la parte comercial, las ciencias del deporte y el frente técnico hacen parte de las áreas en las que hemos venido trabajando”, expresó.

Disponible en: http://www.coc.org.co/all-news/car-postulado-para-recibir-certificacion-como-centro-nacional-de-tenis-de-alta-calidad/

En este mismo orden de ideas, la Liga de Tenis de Bogotá durante el año 2018 finalizó el proceso de certificación en la Norma Técnica de Calidad NTC-ISO 9001:2015 convirtiéndose en la primera y en la única liga del país en obtener esta certificación.

Por otra parte, en Colombia no existe ninguna federación deportiva certificada en NTC-ISO-9001, y a nivel de clubes deportivos, no existe ningún club deportivo aficionado o profesional, certificado en NTC-ISO-9001, a pesar de que estos últimos son Sociedades Anónimas vigiladas por la Superintendencia de Sociedades.

Para finalizar es importante resaltar que aun cuando COLDEPORTES, ente rector del deporte en Colombia, con sede en Bogotá, y la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, entidad líder del Plan Nacional de Capacitación de COLDEPORTES, con sede en Cali, no incluyen en este Plan temas de gestión de la calidad, y tampoco aparece en sus funciones apoyar a los organismos deportivos de carácter nacional, departamental o municipal en la implementación de procesos de certificación en sistemas de gestión de la calidad.

Lejos de ser una debilidad agraviante para el Sistema Nacional del Deporte, lo que hay aquí es una inmensa oportunidad para redireccionar tanto el Plan como las funciones tanto de Coldeportes y de la Escuela Nacional ahora que se va a crear el Ministerio Nacional del Deporte.

CASOS ESPECÍFICOS EN GESTIÓN DE LA CALIDAD EN ORGANIZACIONES DEPORTIVAS EN LATINOAMÉRICA – LATAM

"Queremos romper ese paradigma de que un club de fútbol no puede tener una organización estricta como lo puede tener una empresa de primera línea en el mercado... claro que puede tenerla y puede tener gente igual o superior a nivel intelectual y cultural que cualquier otra organización" expresaron en 2013, Pablo Nieto -gerente comercial y de marketing- y Pablo Lemas, gerente financiero, del Club Atlético Peñarol, de Montevideo, Uruguay, cuando obtuvieron la certificación en gestión de la calidad ISO 9001:2008, convirtiéndose en el primer club de fútbol en Latinoamérica en obtener esta acreditación. Peñarol fue considerado como el mejor club del siglo XX en Suramérica según la Federación Internacional de Historia y Estadística de Fútbol, más conocida por el acrónimo IFFHS. En la actualidad es el mejor club de Uruguay y el que más títulos a obtenido en la historia de ese país. El primero en certificarse en ISO 9001 y el único certificado.

"¿Por qué ISO 9001:2008 en el Club Atlético Peñarol?

Porque el sentimiento del Club Atlético Peñarol comienza por el Socio. Porque el socio merece una Atención profesional, ágil y responsable de nuestro Personal. Porque consideramos al socio un cliente, además de ser dueño y formar parte de nuestra institución. Porque ISO 9001:2008 marca el rumbo para el cumplimiento de las Políticas y procedimientos definidos; así como también para la identificación de oportunidades en un ámbito de mejora continua." Alvaro Alonso – Gerente General – Club Peñarol. Uruguay

Disponible en: https://www.xn--pearol-xwa.org/uc_1675_1.html

Otro caso de certificación en Latinoamérica es el del Club Atlético Boca Juniors,

"El 1° de agosto del 2001, el Club Atlético Boca Juniors obtuvo la certificación bajo el estándar ISO 9001:2000, que implica un fuerte compromiso en la mejora continua de su sistema de gestión de calidad. El mismo tiene como objetivo brindar cada día un mejor servicio a quienes concurran al estadio Alberto J. Armando para disfrutar de un espectáculo." Certificaron el proceso de organización de eventos deportivos y de otra índole. Disponible en http://www.bocajuniors.com.ar/el-club/iso9001

A la pregunta, ¿Por qué certificarnos? respondieron:

Porque entendemos que quienes concurren al estadio deben recibir un servicio cada día mejor. Porque creemos que Boca Juniors debe liderar el proceso de calidad y ser un ejemplo para seguir. Porque la certificación no solo nos permite cumplir con las políticas, procedimientos del club y los requisitos de la norma, sino contar además con elementos que demuestran su cumplimiento. Porque implica contar con herramientas proactivas para la identificación de aspectos de mejora.

Disponible en: http://www.bocajuniors.com.ar/el-club/iso9001

Otro caso importante por su trascendencia es el de la Confederación Brasileña de Fútbol, única en América del Sur y una de las primeras en el mundo, en obtener la certificación internacional en ISO 9001:2015 al comprobar eficiencia en la "administración y control de la estructura en las actividades del fútbol brasileño".

El proceso que resaltó en la ISO 9001 fue certificado por la Asociación Brasileña de Normas Técnicas (ABNT), organismo certificador acreditado por INMETRO reconocido en más de 100 países. Se tomaron en consideración los procesos conducidos por las Direcciones de Competiciones (DCO), de Registro, Transferencia y Licenciamiento (DRTL) y por el Departamento de Arbitraje.

"Con otra conquista más, la CBF ratifica su compromiso con la conformidad y la búsqueda de la excelencia administrativa iniciada en el 2015. Con el protagonismo en la administración del fútbol del país, la entidad refuerza su posición de vanguardia entre las confederaciones en el escenario mundial", destacó el Director Ejecutivo de Gestión de la CBF, Rogério Caboclo.

Al buscar la certificación, el propósito de la CBF es demostrar el compromiso con una mejoría continua de la gestión y de los servicios fundamentales para el desarrollo del fútbol brasileño.

La certificación ISO 9001 es un reconocimiento más al éxito de la entidad en implementar su programa de Gobernanza, Riesgo y Conformidad (GRC), iniciado hace tres años con la consultora Ernst & Young. Compuesto por más de 50 proyectos en todas las áreas, se encuentra el 84% completado.

Indicada por la FIFA como una de las más modernas en el área de compliance, la CBF estuvo en noviembre pasado en la sede de la entidad internacional en Suiza, presentando su programa a las demás federaciones nacionales de fútbol.

Disponible en: http://www.conmebol.com/es/la-cbf-obtiene-certificacion-iso-9001

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN

La gerencia deportiva del siglo XXI implica la definición de ventajas competitivas sostenibles para las organizaciones deportivas, del sector público y privado, de todo nivel territorial, y de carácter aficionadas o profesionales, a partir de la implementación de un sistema de gestión de la calidad integrado, según lo establecido en la estructura de alto nivel de las normas ISO 9001:2015, y los ocho (8) componentes de la Gestión de la Calidad que se han presentado: el Propósito Superior, el Direccionamiento Estratégico, las Políticas institucionales, el Modelo de Negocio, los Principios de Gestión de la Calidad, los Procesos, los Stakeholders y los Proyectos, como componentes esenciales y absolutamente necesarios en la Gerencia del siglo XXI, para garantizar el desarrollo organizacional, el éxito deportivo, el desarrollo humano, la responsabilidad social organizacional, la transformación digital, la sostenibilidad, y la perdurabilidad de las organizaciones deportivas.

REFERENCIAS

Agudelo, L. (2016). Como la gestión por procesos asegura la eficacia de un sistema de gestión. Colombia. Editorial ICONTEC.

Atehortúa, F. Aplicación de sistemas de gestión de la calidad en organizaciones del deporte y la recreación. Extraído de: http://viref.udea.edu.co/contenido/publicaciones/memorias_expo/gestion/aplicacion.pdf

Bazán, J.L. (2016). Administración Estratégica. Enfoque en la generación de valor. Perú. Editorial Macro.

Cadena, J. (2016). Gestión del pronóstico estratégico: una herramienta de planificación en las empresas. Colombia. Editorial Colegio de Estudios Superiores de Administración. CESA.

Club Atlético Peñarol. Política de Calidad. Extraído de: https://www.xn--pearol-xwa.org/uc_1675_1.html

Comité Olímpico Colombiano. (2019). CAR, postulado para recibir certificación como Centro Nacional de Tenis de Alta Calidad. Extraído de: http://www.coc.org.co/all-news/car-postulado-para-recibir-certificacion-como-centro-nacional-de-tenis-de-alta-calidad/

Confederación Brasileña de Fútbol. (2018). La CBF obtiene certificación ISO 9001. Extraído de: http://www.conmebol.com/es/la-cbf-obtiene-certificacion-iso-9001

Congreso de Colombia. (1995). Ley 181 de enero 18 de 1995, por la cual se crea el Sistema Nacional del Deporte. Extraído de: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85919_archivo_pdf.pdf

Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre. COLDEPORTES. (2013). De acuerdo con el decreto 4183 de 2011, las funciones de COLDEPORTES son. Extraído de: http://www.coldeportes.gov.co/coldeportes/quienes_somos/funciones

Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre. COLDEPORTES. (2017). Proyecto de Ley del Deporte 2017. Extraído de: http://www.coldeportes.gov.co/normatividad/ley_deporte_2017

Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre. COLDEPORTES. (2018). Resolución 1541 de 16 de julio de 2018. Por la cual se adopta el Plan Nacional de Capacitación en Administración Deportiva como requisito para ser miembro de dirección y administración de organismos deportivos; personal técnico y de juzgamiento, pertenecientes al sistema nacional del deporte. Extraído de: http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=legcol&document=legcol_c2928676cb3b4f97bfc1042dc6ff46ec

Escuela de Emprendedores. Alegra.com (2017). Qué es una promesa de valor y 3 claves para diseñarla. Extraído de: https://escuela-emprendedores.alegra.com/genera-ideas/que-es-una-promesa-de-valor-y-3-claves-para-disenarla/

Escuela Nacional del Deporte. Institución Universitaria. (2019) Mapa de procesos, sistema de gestión de la calidad. Extraído de: https://www.endeporte.edu.co/calidad/#/panel

F.C. Barcelona. Barca innovation hub. El centro del conocimiento y la innovación deportiva. Extraído de: https://barcainnovationhub.com/es/

F.C. Barcelona. Barca innovation hub. Programas. Extraído de: https://barcainnovationhub.com/es/catalogo.html

F.C. Barcelona. El Barca y la cultura. Extraído de: https://www.fcbarcelona.es/es/club/identidad/barca-y-cultura

F.C. Barcelona. (1999). Mas que un club. Extraído de: https://www.fcbarcelona.es/es/club/mes-que-un-club

Federación Colombiana de Tenis. (2018). Programas de Capacitación de la Federación Colombiana de Tenis continuarán como Nivel Oro por cuatro años. Extraído de: https://capacitacion.fedecoltenis.com/site/1469?galeria=1

Gómez, J. (2017). Guía para la aplicación de ISO 9001:2015. Colombia. Editorial Alfaomega.

González, H. (2017). Estrategia para el contexto VICA - VUCA. Extraído de: https://calidadgestion.wordpress.com/2017/12/29/estrategia-para-el-contexto-vica-vuca/

Groba, C. (2013). Peñarol un club de calidad reconocido por la FIFA. Extraído de: https://www.pasionfutbol.com/noticias/Penarol-un-club-de-calidad-reconocido-por-la-FIFA-20130520-0013.html

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. ICONTEC. (2015). Norma Técnica Colombiana. NTC-ISO 9000:2015. Sistemas de Gestión de la Calidad. Fundamentos y Vocabulario. Colombia. Editorial ICONTEC.

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. ICONTEC. (2015). Norma Técnica Colombiana. NTC-ISO 9001:2015. Sistemas de Gestión de la Calidad. Requisitos. Colombia. Editorial ICONTEC.

Liga de Tenis de Bogotá. (2019). Informe Anual 2018. Extraído de: https://www.ligadetenisdebogota.com/archivos/Montaje_REDES.pdf

Morales, E. (2017). Estrategia empresarial, la ruta Equity Plus. Bogotá, Colombia. Ediciones de la U.

Morales, J y Morales G. (2014). Una mirada crítica a la administración y la gestión deportiva en el contexto colombiano. Extraído de: https://www.efdeportes.com/efd179/gestion-deportiva-en-el-contexto-colombiano.htm

Palacios, L. (2016). Dirección estratégica. 2ª. Edición. Bogotá, Colombia. Ecoe Ediciones.

Real Madrid. (2019). Escuela Universitaria Real Madrid Universidad Europea. Extraído de: https://www.realmadrid.com/sobre-el-real-madrid/el-club/ue-real-madrid

Real Madrid. ( ). El mapa estratégico del Real Madrid: el arte de construir una marca. Extraído de: https://zenempresarial.files.wordpress.com/2010/03/bsc-real-madrid-tablero-de-comando.pdf

Serna, H. (2014). Gerencia estratégica. Decimoprimera Edición. Colombia. 3R Editores.

Yamagoshi, J. (2017). ¿Nuevamente mundo VICA o VUCA? Perú. Extraído de: http://www.infomarketing.pe/marketing/columnistas/la-columna-de-apcrm/nuevamente-mundo-vica-o-vuca/

22

Ponencia investigativa

Determinantes de la baja participación de los habitantes de los sectores urbano y rural en los programas recreo- deportivos ofrecidos por el Instituto de deportes del municipio de Caldas – Antioquia- Colombia.

Juan Esteban Granados, Brayan Alexis García Piedrahita
balexis.garcia@udea.edu.co, jesteban.granados@udea.edu.co

RESUMEN

Esta investigación identifica los factores determinantes a los que corresponde la baja participación de los habitantes en los programas ofertados por el instituto de deportes caldas INDEC.

Siendo así Caldas un municipio de Antioquia con 79.705 habitantes, de los cuales 63.053 habitantes pertenecen a la zona urbana y 16.652 a la zona rural, en el que la participación de los habitantes en los programas recreo deportivos ofertados por el INDEC equivalen a 2% de la población total, y con una cobertura rural aproximada de 0.3% comparada con el 2,4% de la zona urbana relacionada con la población total del municipio. La poca participación en los programas motivo la propuesta de aplicar una serie de instrumentos que permitieran conocer el estado de los clubes, la infraestructura y la preferencia de la población frente a los programas recreo-deportivos.

Esta investigación se realizó con una metodología mixta de alcance descriptivo y una muestra por conglomerado, la cual permitió obtener unos resultados a partir de diferentes variables que determinaron una alta centralización de los programas, un desconocimiento de la oferta, falencias en las condiciones de los escenarios, y desarticulación de los clubes frente a los programas recreo deportivos del municipio.

BIBLIOGRAFÍA

(s.f.).

181, 1. l. (s.f.).

1995, l. 1. (s.f.).

1995, l. 1. (1995). articulo 3 . En coldeportes.

Arcadia de santa tecla. (s.f.). ESTATUTOS DE LA ENTIDAD DESCENTRALIZADA INSTITUTO MUNICIPAL TECLEÑO DE DEPORTE Y RECREACIÓN.

Antioquia, i. (2017). plataforma semáforo.

Burgos, C., Henríquez Olguín, C., Ramírez Campillo, R., Mahecha Matsudo, S., & Cerda Kohler, H. (2017). ¿Puede el ejercicio físico disminuir el peso corporal en sujetos con sobrepeso/obesidad? Med chile.

Coldeportes. (s.f.). artículo 3. En Coldeportes, ley 181 de 1995.

Coldeportes, l. d. (s.f.). ley 181 de 1995.

Constitución Política de Colombia. (1991). Obtenido de articulo 52.

Constitucional, C., Consejo Superior de la Judicatura, Centro de Documentación Judicial , & Biblioteca Enrique Low Murtra. (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá: Corte Constitucional.

Departamento Administrativo Del Deporte, 2014. (s.f.). Obtenido de Coldeportes.

Departamento Administrativo Del Deporte, L. R. (2014). Planeación Estratégica Coldeportes PLANEACION ESTRATEGICA COLDEPORTES. Coldeportes.

Duran Franco, C. (2016). Plan De Desarrollo.

Numeral 7 del artículo 76 de la ley 715 de 2001. (s.f.).

Fernández Gaviria, J., De La Cuadra, J., & Pires Vega, F. (2009.). DEPORTE E INTEGRACION SOCIAL: OFERTA Y DEMANDA DEPORTIVA DE LOS JOVENES DE LA ZONA SUR DE SEVILLA. Emasf revista digital de educación física.

Figueroa López, J. S. (2002). Un marco conceptual de la oferta del deporte. efdeportes, N°55.

franco, c. d. (s.f.). plan de desarrollo municipal caldas Antioquia .

franco, c. d. (2016). administración municipal caldas progresa. Obtenido de www.caldasprogresa.gov.co.

Gobernación De Antioquia. (2016). Plan De Desarrollo Departamental.

Indeportes-Antioquia. (2017). plataforma semáforo.

Instituto Colombiano Del Deporte. (1995). Ley Del Deporte 181.

ley 181 de 1995 ley del deporte. (s.f.).

Mazo Caselles, A. d., & Ciprian Diaz, M. (2010). OFERTA Y DEMANDA EN SERVICIOS DE ACTIVIDAD FISICA EN PERSONAS. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA.

Mejía Carrillo, E. (2012). CREACIÓN DE UN CENTRO DE ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE EN LA GARENA, ALCALÁ DE HENARES. UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEÓN FACULTAD DE ORGANIZACIÓN DEPORTIVA SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO.

Mestre Sancho, J., & García Sánchez, E. (1999). La Gestión Del Deporte Municipal. Zaragoza: INDE PUBLICACIONES.

Ministerio De Cultura, & Instituto Colombiano Del Deporte. (2009). Plan Decenal Del Deporte, La Recreación, La Educación Física, Para El Desarrollo Humano, La Convivencia Y La Paz.

OMS. (18 de octubre de 2018). ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD. Obtenido de http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight

oms. (s.f.). oms . Obtenido de oms .

Plan de desarrollo nacional 2014-2018. (2014). Obtenido de todos por un nuevo país.

Plan de desarrollo departamental, Por su salud muévase pues. (s.f.). Obtenido de Indeportes Antioquia.

Plan decenal del deporte 2009/ 2019" . (s.f.).

Planeación, Departamento Nacional de. (2014). Plan Nacional De Desarrollo.

Política pública nacional para el desarrollo del deporte la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre hacia un territorio de paz 2017-2027". (s.f.).

Puig, N., & Maza, G. (2008). El deporte en los espacios públicos urbanos. Apunts EFD.

Teruelo Ferreras, B., & Solar Cubillas, L. V. (2013). EL DEPORTE MUNICIPAL EN ESPAÑA: LA REVISIÓN DEL MODELO.

Valencia, G., Tobon, D., & John, B. (Junio 2011). HÁBITOS Y PREFERENCIAS POR RECREACIÓN Y DEPORTE EN MEDELLÍN: UNA APLICACIÓN DE MODELOS LOGÍSTICOS. Lecturas de Economía, 9-35.

23

Ponencia investigativa

Retos para la gestión deportiva: Los eSports.

Julián Gómez Barrera
julian.barrerag@udea.edu.co

INTRODUCCIÓN

Los eSports se pueden entender como la parte competitiva de los videojuegos, y aunque son incipientes en Colombia en varios lugares del mundo ya son reconocidos como práctica deportiva, generando en el mundo acciones de regulación como leyes, federaciones, y la inclusión de estos en algunos de los clubes deportivos más reconocidos en el mundo. Su crecimiento y aceptación por el público general ha alcanzado tal magnitud que las marcas han puesto su atención en los eventos de eSports (Roberto & Victor, 2013) y el abanico de patrocinadores ha crecido tanto que además de las compañías relacionadas con el sector, las marcas que no lo están también invierten en ellos.

DESARROLLO

Los eSports despiertan en mucho público escepticismo, tanto a nivel nacional como internacional, sin embargo, este fenómeno ya está pasando y cada vez su público es más grande, a causa de esto las organizaciones privadas y los deportes convencionales han puesto su mirada en ellos, tal es su éxito que organizaciones deportivas como el Schalke 04, el Valencia, el PSG poseen divisiones de eSports y el Real Madrid anunció que tendrán un espacio para estos en la remodelación del Santiago Bernabéu; por su parte, en Colombia Santa fe F.C y Millonarios F.C son pioneros en tener una división de eSports. Pero no solo las organizaciones de fútbol se han abierto a los eSports, 21 franquicias de la NBA conforman la primera liga del simulador NBA 2k, por lo que esto representa que algunas organizaciones de deportes convencionales ya están promoviendo su práctica.

Por causa de esta aceptación fue como los eSports fueron incluidos en los juegos asiáticos de Jakarta de 2018 como deporte de exhibición logrando resultados inesperados por la cantidad de horas de visualización, las cuales superaron ampliamente a los deportes convencionales (ESC, 2018) aumentando las posibilidades de ser tomados en consideración para pertenecer a los juegos asiáticos de Hangzhou 2022 como deporte merecedor de medalla (Juan, 2018)

Teniendo en cuenta el crecimiento de los eSports, fue necesario recurrir a una regulación, a causa de esto comenzaron a aparecer las federaciones, actualmente la Federación Internacional de eSports (IeSF) busca regular esta práctica y cuenta con 54 naciones afiliadas, cinco son de américa (Argentina, México, Costa Rica, Jamaica y Estados Unidos). Federaciones que ya están constituidas y en algunas, como el caso de México respaldadas por el Comité Olímpico Mexicano.

Por otra parte, encontramos leyes que pretenden regular los eSports, como Corea del Sur (Ministerio de Cultura, 2016), Francia (Paritaire, 2016), y proyectos de ley como en Argentina o Islas canarias en España quienes buscan regular y promover un ambiente idóneo para los eSports.

CONCLUSIONES

Los eSports son un desafío para la gestión deportiva en nuestro país, por este motivo se debe conocer más el fenómeno para así explotarlo e intervenir de manera responsable y sin prejuicios. Es necesario indagar profundamente en este fenómeno para poder visualizar la forma ideal de intervención del área de la gestión deportiva en los eSports.

REFERENCIAS

ESC. (2018). Asian Games 2018 esports competitions. Retrieved February 18, 2019, from https://esc.watch/blog/asian-games-2018

Ministerio de Cultura, D. y T. Act on Promotion of e-Sports (electronic sports)., Pub. L. No. 13971 (2016). Retrieved from https://drive.google.com/file/d/0B6pcuyAxOmK1a2NCb0xTS0lMaFU/view

Juan, P. (2018). Los esports podrían caerse finalmente de los Juegos Asiáticos de 2022 - Zonared. Retrieved February 17, 2019, from https://www.zonared.com/esports/esports-podrian-caerse-de-juegos-asiaticos- 2022/

Paritaire, L. mixte. pour une République numérique, Pub. L. No. 744 (2016). Retrieved from http://www.senat.fr/leg/pjl15-744.pdf

Roberto, G., & Victor, J. (2013). El patrocinio en los eSports. Journal of Marketing Management, 29(13–14), 1542–1560. https://doi.org/10.1080/0267257X.2013.822906

24

Experiencia Significativa

Centro de acondicionamiento físico Sporthealth.

Marcos Uriel Guzmán Caicedo, Alba Liliana Murillo López, Nelson Ariel Niño García
uguzman2500@gmail.com, albamurillo@ustabuca.edu.co, nelson.nino@ ustabuca.edu.co

INTRODUCCIÓN

La empresa CAF "SPORTHEALTH" innova, mejora servicios, alcanza metas y logros, resultado de estrategias de mercadeo y organización; manejo que ha generado impactos positivos en la comunidad Malagueña y en los municipios circunvecinos. Después de diez (10) años de trabajo, se inició con el nombre de GYM SPORTFITNESS, ahora con la nueva razón social: CAF SPORTHEALTH, se consolida como una empresa, exitosa continuando a la vanguardia, con el fin de crecer en servicios, instalaciones y profesionales en el área correspondiente.

OBJETIVOS

1) Dar a conocer los resultados administrativos y financieros que dan cuenta del éxito alcanzado en CAF. S H, en el municipio de Málaga (Santander)
2) Demostrar que prácticas administrativas y operativas han sido exitosas en CAF SH, en el municipio de Málaga (Santander)
3) Establecer el margen de utilidades y estado de pérdidas y ganancias del CAF SH, durante el tiempo que se ha posicionado como empresa y marca en el municipio de Málaga (Santander)

LOGROS

Creación del Gimnasio Sportfitness Real y Musical

Se incluye un nuevo proceso de producción como marca y Empresa cambiando la razón social a

centro de acondicionamiento Físico Sporthealth.

Servicios año 2009

1) 1. Clases grupales,
2) 2. Orientación en patinaje

Servicios año 2019

1) 1. Acondicionamiento físico
2) 2. Orientación en: taekwondo, natación, patinaje y madres gestantes. Liderar procesos, marketing; designar funciones, estar a la vanguardia y formar equipo de trabajo, ha permitido el éxito.

Herramientas de trabajo biomecanicamente diseñadas, conocimiento, divulgación, planificación, y procesos innovadores de orientación han permitido alcanzar metas propuestas.

IMPACTOS GENERADOS

1) La innovación en imagen empresarial mediante estrategias para el bienestar y desarrollo de la comunidad representada en más de 1280 personas en los últimos cinco (5) años, en el municipio de Málaga (Santander)
2) Crecimiento en activos; de un 300% en los últimos cinco (5) años representado en un aproximado de doscientos millones de pesos ($ 200.000.000).
3) Satisfacción de más de 1280 usuarios en los últimos cinco (5) años, en el municipio de Málaga (Santander)
4) Fidelización en los usuarios que han usado los servicios de acondicionamiento físico, taekwondo patinaje, natación y madres en estado de gestación.

BIBLIOGRAFÍA

Alació-fierro, Andrés. (2017). Tipología de la innovación Empresarial según Manual de Oslo. CienciAmerica. 6. 85 90

Guzmán, J. y Martinez-Roman, J. A. 2008. Tipología de la innovación y perfiles empresariales una aplicación empírica. Departamento de Economía Aplicada I. universidad de Sevilla.

Juan Carlos Alcaide 2010. Fidelización de Clientes. Esic. Editorial Madrid.

25

Ponencia investigativa

Proyección profesional de los estudiantes del campo del deporte y la actividad física de Medellín.

Juan Paulo Marín Castaño

RESUMEN

Esta investigación se enfoca en analizar la proyección profesional de estudiantes del campo del deporte y la actividad física de universidades que ofrecen estos programas en Medellín: Universidad de Antioquia (Entrenamiento deportivo) Universidad Católica Luis Amigó (Actividad física y deporte) Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid (Profesional en deporte).

Se pretende que las instituciones educativas tengan en cuenta el campo profesional en que los estudiantes desean desempeñarse y adopten medidas en la oferta académica de sus programas de formación. Además, que se valoren las aspiraciones de estudiantes, pues históricamente han estado vinculados a posturas y lineamientos institucionales y su participación se ha reducido a reproducción de discursos y acciones del campo disciplinar, impidiéndoles posturas críticas sobre las problemáticas propias de su profesión. Ante esto, investigar sobre las proyecciones profesionales es justificable y fundamental.

Se utilizó un diseño multi-metódico, acogiendo elementos cuantitativos y cualitativos. Desde las características cualitativas se empleó el estudio de caso y desde el componente cuantitativo un diseño no experimental, pues no se manipuló información. Los campos de proyección profesional en los que los estudiantes les gustaría desempeñarse son: entrenamiento deportivo, actividad física y salud, gestión y administración deportiva.

INTRODUCCIÓN

El objeto de la presente investigación fue identificar los campos de proyección profesional de los estudiantes de tres Universidades de la ciudad de Medellín, pretendiendo que las instituciones educativas tengan en cuenta en el diseño curricular de los programas académicos las preferencias de los futuros profesionales. Son entonces los estudiantes del campo del deporte y la actividad física el punto central de este trabajo, pues se busca que sus proyecciones profesionales sean reconocidas y valoradas en los contextos universitarios y laborales. Si se vincula lo que piensan los estudiantes, la formación universitaria y el quehacer profesional en el campo laboral, se dará una triada importante que puede ayudar a fortalecer el deporte y la actividad física. En este sentido, realizar investigaciones y estudios de las proyecciones profesionales del campo del deporte y la actividad física es fundamental y a la vez justificable.

La relación perfil profesional y currículo debe estar contextualizada, de modo que se organicen y regulen claramente las competencias del profesional del campo del deporte y la actividad física, siendo necesario para esto la flexibilidad de los currículos en la formación universitaria, buscando el cumplimiento de los perfiles que se desean formar y por ende cumplir con las exigencias del momento histórico.

La formación profesional en el contexto universitario en lo que a modelos de formación en el campo del deporte y la actividad física respecta, debe orientarse por principios de calidad y pertinencia que respondan a las exigencias de las demandas sociales y al mercado laboral de una sociedad que se transforma permanentemente y que exige que la formación profesional garantice el cumplimiento de las exigencias que emerjan en contextos determinados.

Las universidades que forman profesionales en el campo de la actividad física y el deporte deben estar conectadas con la realidad social, económica y política del sector. De acuerdo con Amador (1997) la formación universitaria en el campo del deporte y la actividad fisca debe prestar atención entre otros asuntos a la regulación del campo profesional, pues se ha descontextualizado la formación y se han aumentado las titulaciones universitarias sin ningún rigor académico. Debe estudiarse las necesidades del sector, de modo que los estudios que se realicen y estudios ya existentes eviten confusiones en los estudiantes y demás actores del campo del deporte y la actividad física, específicamente en lo referido a su función como profesional, las competencias y aprendizajes.

Esto hace necesario que se conozcan entre otros aspectos, las proyecciones de los estudiantes sobre su campo profesional, y que estas sean reconocidas por las instituciones de educación superior, invitándolas a que construyan espacios enmarcados en las necesidades laborales y el reconocimiento social de la profesión.

REFERENTE TEÓRICO

Se citan para este artículo, estudios referidos específicamente a la formación profesional:

La formación profesional según Bunk (1994) además de las competencias profesionales y genéricas abarcan intrínsecamente otro tipo de competencias como las metodológicas, sociales y participativas, generando éstas a su vez competitividad, empleabilidad y movilidad para futuros profesionales. Una acción de formación pedagógica es justificada si va dirigida a un objetivo, si relaciona la teoría y la práctica en un mismo entorno, si está planificada de manera constante y responsable, si es medible y autoevalúale; el autor propuso un modelo de formación profesional con métodos reactivos y activos que consiste en el primer caso en que el docente se comporta de forma activa y el alumno de forma pasiva y en el segundo caso viceversa. Detallando además que este segundo método es imprescindible para la transmisión de las competencias a los estudiantes dado que no se aprende a actuar mediante la instrucción, sino mediante la propia acción.

Tejada & Navío (2005) realizaron un estudio sobre el desarrollo y gestión de competencias profesionales; abordaron la función de la formación en los procesos de gestión de las competencias profesionales desde un análisis conceptual y situacional de las competencias profesionales, las capacidades y el contexto, en las que destacaron dos dimensiones elementales: la personal y la social, haciendo énfasis en la función de la formación en la gestión y desarrollo de las competencias profesionales. Encontraron que la formación profesional no puede reducirse a la aplicación de teorías de enseñanza sino más bien al desarrollo de la acción de estas teorías que incentive el terreno de la experiencia, concluyendo que esto ha llevado a que la formación profesional se vaya transformando en los modelos

de formación y en el uso de la tecnología, en la que dichos modelos deben ser complementados con la experiencia y fomento de las capacidades propias de cada ser humano.

González & González (2008) analizaron las reflexiones de docentes y egresados universitarios de Bolivia y Cuba sobre la importancia de la formación profesional, de las competencias genéricas y su desarrollo en el contexto universitario, encontrando inicialmente que el interés por estos conceptos no surge en el contexto universitario, sino en el mundo del trabajo en la década de 1870, permitiendo que las competencias profesionales acerquen la formación profesional al mundo laboral. Según las autoras la percepción de las competencias profesionales está relacionada con la formación del estudiante universitario, ya que no solo se vincula con conocimientos y habilidades del desempeño específico, sino con la formación motivacional de recursos personales. Desde este punto surgen las competencias profesionales genéricas (conocimientos generales que debe adquirir un estudiante) y competencias profesionales específicas (relacionadas con el saber hacer, saber guiar, saber estar y saber ser propias de la profesión).

Lorente (2015) Estudió las perspectivas sobre la mejora y potenciación de formación profesional, utilizó una metodología de carácter cualitativo, enfocada al análisis del discurso de entrevistas abiertas a 50 profesores y profesoras de centros educativos en los que se ofrecen programas profesionales en las provincias de Andalucía (España). La información de los profesores sobre formación profesional se organizó en las siguientes temáticas: Recursos materiales e Infraestructuras, Diseño y organización de la formación profesional, Alumnado, Formación y actualización del profesorado, Relación de la formación profesional con el sistema productivo, Desprestigio de la formación profesional y Falta de información. Se plantea que el poco conocimiento en el contexto social sobre la formación profesional perjudica el propio sistema educativo, en la transmisión de conocimientos y su transparencia; el estudio evidencia la alta valoración que tiene la formación profesional por quienes están en contacto y hacen parte de ella. Finalmente, la propuesta de mejora que proponen los profesores de la formación profesional es su adaptación a las demandas y necesidades al mercado laboral.

PERSPECTIVA METODOLÓGICA

El componente metodológico del presente trabajo de investigación estuvo sustentado en la propuesta de Polit & Hungler (2005), la cual acoge elementos cuantitativos y cualitativos, es decir, el estudio se realizó con un diseño mixto de investigación. Desde las características cualitativas se empleó el estudio de caso (Rodríguez, Gil, & García, 1996), dado que la investigación se realizó con estudiantes de tres universidades se empleó el estudio de caso múltiple, en el que se estudiaron las proyecciones profesionales de cada universidad y luego se cruzó y relacionó la información de cada una de las instituciones. Desde el componente cuantitativo se utilizó un diseño no experimental, dado que no se manipuló la información recolectada y la función del investigador fue la de analizar los datos obtenidos.

Se realizó una ruta de trabajo que da cuenta de las proyecciones profesionales de los estudiantes del campo del deporte y la actividad física, dicho estudio se realizó en el contexto universitario de la ciudad de Medellín. Se tienen en cuenta las palabras de los estudiantes, sus apreciaciones, experiencias, subjetividades y vivencias, las cuales se fundamentan a partir de sus conocimientos sobre el campo especifico, lo que muestra las principales categorías que dan cuenta de su realidad.

POBLACIÓN Y MUESTRA

El objeto abordado en la presente investigación fue la proyección profesional de estudiantes de tres Universidades de la Ciudad de Medellín que ofrecen programas profesionales en el campo del deporte y la actividad física: Universidad de Antioquia, Universidad Católica Luis Amigó y el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

La Universidades estudiadas tienen las siguientes poblaciones: Universidad de Antioquia 264, Universidad Católica Luis Amigo: 655, Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid:1.100. El total de estudiantes en las tres instituciones es de 2.019. Para la recolección de la información se desarrolló a partir de un muestreo probabilístico estratificado (Grisales, 2000) tomando como referencia los siguientes criterios de inclusión:

Tabla 1. Criterios de selección de la muestra

Criterio Valor

Confiabilidad (z) 95% (Z=1,96)

Error 5%

P 50%

Q 50%

Población (N) 2019 estudiantes

El cálculo de la muestra señaló que se debía aplicar el instrumento a 323 estudiantes. Este número superó el 10% de la población, por lo que la muestra se ajustó (ñ) y se obtuvo un valor de 278 estudiantes. Para evitar diversas dificultades en la recolección de la información se empleó un sobre muestreo del 10%, por lo que el número final de la muestra fue de 306 estudiantes.

Para la recolección de información las técnicas e instrumentos utilizados fueron:

Encuesta: orientada a los 306 estudiantes de las tres instituciones, organizada con preguntas principalmente cualitativas referidas al perfil sociodemográfico y las proyecciones profesionales en el campo del deporte y la actividad física.

Grupos focales: Se realizó a partir de la interacción con estudiantes de cada una de las tres instituciones, con el fin de conocer sus apreciaciones sobre la proyección profesional en su campo.

RESULTADOS

Gráfico 1: Caracterización de estudiantes por rango de edades

Gráfico 2: Proyección profesional de los estudiantes del campo de la actividad física y el deporte.

Gráfico 3: Campo de acción profesional por Universidad

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Llama la atención inicialmente que la población de estudiantes del campo del deporte y la actividad física son jóvenes que oscilan principalmente en un rango de edad entre los 17 y 25 años, lo que invita a las instituciones de educación superior que ofrecen programas en este campo a desarrollar procesos de calidad, ya que estos "estudiantes jóvenes" han puesto su confianza y esperanza tanto en estas Universidades como en el campo propio del deporte y la actividad física para realizar su proyecto de vida.

El campo con mayor proyección entre los estudiantes es entrenamiento deportivo, ya que es el mercado que está ofreciendo oportunidades laborales a los estudiantes y profesionales. En la actualidad hay una tendencia a que se sigan expandiendo las ofertas de programas de deporte y actividad física para diferentes grupos poblacionales, lo que hace atractivo que personas y grupos empresariales se enfoquen en invertir en centros deportivos y centros de acondicionamiento físico.

Los campos con menor acogida son educación física escolar, recreación, tiempo libre y otras. A propósito, haciendo una relación con la proyección en el campo educativo de los estudiantes de deporte y actividad física en España, Martínez (1991) plantea que las oportunidades de trabajo en la educación básica y secundaria para el año 2020 será menor si se compara con los profesionales de su época.

La gestión y administración deportiva aparecen como un elemento central; por lo que ofrecer programas de formación en este campo es una necesidad y a la vez una oportunidad para las Universidades del campo. A propósito, Boned, Rodríguez, Mayorga y Merino (2004) plantean que las competencias del profesional en este campo son: la planificación, gestión en crisis, negociación, tomar decisiones, asumir riesgos, innovación, creatividad, responsabilidad e identificación con el proyecto o acción que se realiza.

El presente trabajo se ayudó como estrategia metodológica en el estudio de caso, el cual según Chaverra, Gaviria, & González (2019) en el campo del deporte y la actividad física resalta las prácticas del campo especifico y valora la singularidad de los sujetos con el contexto y con los demás participes del proceso educativo. De este modo, los procesos de formación que se realizan por medio de investigaciones cualitativas deben enfatizar en las palabras y vivencias de los participantes, buscando describir e interpretar profundamente lo que los sujetos objeto de estudio dicen, hacen y se relacionan con el mundo y el contexto.

Las Instituciones Universitarias encargadas de la formación profesional deben tener en cuenta la proyección de sus estudiantes, promoviendo transformaciones curriculares que integren necesidades de las personas, del mercado y del contexto. Esto impactaría positivamente la sociedad a través de los procesos que orienten los futuros profesionales.

Partiendo de las proyecciones profesionales se pueden diseñar propuestas de formación y capacitación; oferta de programas académicos de postrados: especializaciones y maestrías.

Se espera que el presente trabajo ayude a conocer el interés profesional de los estudiantes del campo de la actividad física y el deporte y orientar a las instituciones públicas y privadas que requieran servicios de profesionales de este campo.

El presente estudio más que rescatar o mostrar números y datos, lo que pretende en el fondo es demostrar la importancia del campo del deporte y la actividad física, es hacer frente a la batalla a la que nos enfrentamos día a día los que trabajos para que el deporte, la actividad física y la educación física sean reconocidas en el medio, que la sociedad valore y respete lo que se hace a través de estas para el bien de la sociedad, pues como lo plantea Campos (2007) el real beneficio la actividad física y el deporte se produce en la práctica de los ciudadanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amador, F. (1997). Análisis de la formación universitaria en las Ciencias del Deporte. Su adecuación a los perfiles profesionales. Apunts Educació Física i Esports, 50(50), 64–74.

Bunk, G. (1994). La trasmisión de las competencias en la formación profesional y perfeccionamiento profesional de la RFA. Revista Europea, 8–14.

Boned, C. J.; Rodríguez, G.; Mayorga, J. I.; Merino Jiménez, A. 2004. Competencias profesionales del licenciado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. Valencia: III Congreso de la Asociación española de Ciencias del Deport. Hacía la convergencia Europea.

Campos, A. (2007). Los profesionales de la actividad física y del deporte como elemento de garantía y calidad de los servicios. Cultura, Ciencia y Deporte ISSN:, 3, 51–57.

Chaverra, B., Gaviria, D., & González, E. (2019). El estudio de caso como alternativa metodológica en la investigación en educación física, deporte y actividad física. Conceptualización y aplicación. Retos. Nuevas Tendencias En Educación Fisica, Deporte y Recreación, 1° semestr(35), 371–377.

González, V., & González, R. M. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. Revista Iberoamericana Educación, 47, 185–209. https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.12.005

Grisales, H. (2000). Muestreo en estudios descriptivos. Medellín. Facultad Nacional de Salud Pública - Universidad de Antioquia.

Lorente, R. (2015). Perspectivas del profesorado sobre la mejora y potenciación de la formación profesional. Revista Complutense de Educación, 26, 47–66.

Martinez, J.: Estructura ocupacional y mercado de trabajo en el deporte: proyección del mercado deportivo laboral en la España de los noventa. Consejo Superior de Deportes. Investigaciones en Ciencias del Deporte. Madrid, 1995; págs. 3-56.

Polit, D., & Hungler, B. (2005). Investigación científica en ciencias de la salud: principios y métodos. McGraw-Hill.

Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1996). Metodología de la investigación cualitativa. Aljibe, 390.

Tejada, J., & Navío, A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. Revista Iberoamericana de Educación, 37(2), 1–15.

26

Ponencia investigativa

Responsabilidad social del deporte: Caso Club Deportivo Siloé FC.

Wilson Stivens González Mosquera, José Iván Vélez Castillo
wilson.gonzalez2@endeporte.edu.co, jose.velez2@endeporte.edu.co

INTRODUCCIÓN

El deporte, la recreación, y la actividad física a lo largo de la historia de la humanidad han sido considerados como una herramienta de gran importancia en el progreso social., y así lo han pronunciado diferentes organismos internacionales para la consecución de objetivos del milenio relacionados al desarrollo humano sostenible, progreso económico, derechos humanos, entre otros.

Por otra parte, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) induce a todas las organizaciones en pro de contribuir en el entorno donde se encuentran inmersas. Siendo así el Comité Olímpico internacional, una de las primeras organizaciones en asumir compromisos sociales en materia de promoción de la práctica deportiva como puente para sembrar la paz, fomentar tolerancia cero hacia la discriminación y promover la igualdad entre hombres y mujeres.

En ese sentido, Kitchner (2008) indica que la Responsabilidad Social Deportiva (RSD) es una estrategia de intervención social que permite la promoción y adopción de valores y buenas prácticas de responsabilidad social que tienen como fin generar inclusión: trabajo en equipo, el cuidado de la salud y el medio ambiente, compromiso con el desarrollo humano y comunitario.

De igual manera, autores como Hellison (1995, 2003b); Escartí (2006); Martinek, Shilling y Johnson (2001) y Ruiz (2006) citado por Belano, Ferriz y Moreno (2012) han demostrado que la implementación de programas de actividad físicas deportiva, en poblaciones vulnerables, especialmente jóvenes, promueven la responsabilidad social a través del tiempo debido a que fomenta en los jugadores valores como el respeto, el autocontrol, el esfuerzo y el liderazgo, que son transferidos a otros contextos como en el colegio, el hogar y en su comunidad.

El presente proyecto de investigación está enfocado en la Responsabilidad Personal y Social a través del deporte, en este caso, la categoría juvenil del Club Deportivo Siloé FC de la comuna 20, de Santiago de Cali. Según el Plan de Desarrollo Cali 2008 – 2011, indica que Siloé cuenta con un elevado grado de vulnerabilidad, presenta altos índices de homicidios, fronteras invisibles, tráfico de sustancias alucinógenas, entre otros.

Este estudio tiene como objetivo comprender la contribución del deporte, en este caso el club, en cuanto a la generación de Responsabilidad Personal y Social para la categoría juvenil.

Se utiliza el Modelo de Responsabilidad Personal y Social» (RPS) – propuesto por Hellison (1978) dirigido a jóvenes con conductas violentas y de alto riesgo. “A través de la actividad física – deportiva se contribuye al desarrollo de habilidades de aprendizaje que les ayuda a los jóvenes asumir responsabilidad sobre sus propias vidas, visionar su proyecto de vida,…”.

Se caracterizó a los jugadores de la categoría juvenil con la ficha de inscripción al club. Se acude a la sistematización de experiencias comunitarias tomadas como referencia para facilitar la compresión de procesos que se realizan en un contexto socio-económico específico (Barnechea y Morgan, 2010), procesos cualitativos (Nava:2009), como procesos libres, no estructurados sino sistematizados. Se realizaron entrevistas a seis jugadores de la categoría juvenil, al entrenador y dos acudientes. Posteriormente se hace una triangulación de los datos (Cisterna (2005) para comparar la información obtenida.

Dentro de los hallazgos, los jugadores manifiestan que los principales valores que han asumido a través de su práctica deportiva en el club son: el respeto, la responsabilidad, disciplina, honestidad, compañerismo, lealtad, compromiso. También indican que, antes de ingresar al club no eran comprometidos con su proceso de formación y eran indisciplinados. Ahora su conducta ha cambiado, ya que, son más puntuales, disciplinados y tolerantes. Incluso, la mayoría tiene proyectos de vida; algunos desean seguir formándose académicamente y otros anhelan lograr ser futbolistas profesionales.

Por otro lado el entrenador manifiesta: “… la mayoría de jóvenes han pertenecido a bandas callejeras dedicadas al robo, aquí yo les enseño a ser personas de bien, sino lo son, no pueden ser futbolistas de este club. Aquí tocamos el tema espiritual con Dios, para nosotros primero es Dios”. “… además de lo técnico y táctico en el fútbol, a través de la práctica deportiva se genera formación en liderazgo, unión, comunicación, trabajo en equipo, respeto,…” concluye que el deporte aporta en la sociedad al mantener a los jóvenes ocupados y así estos tienen menor probabilidad de ingresar a bandas o terminar consumiendo drogas.

Las acudientes, indican que los estilos de vida sus hijos: se cuidan mucho, no toman licor, duermen bien, madrugan todos los días se colocan el uniforme y se van a practicar deporte. Además, coinciden en que “En general, la práctica deportiva influye positivamente en el actuar de las personas al hacer, incluso que, jóvenes consumidores de drogas se alejen de estas debido a su interés en el deporte”.

Se concluye que el club deportivo Siloé FC contribuye a la responsabilidad personal y social de los jóvenes de la categoría juvenil ofreciéndoles prácticas deportivas sin ningún costo contribuyendo al desarrollar habilidades y valores que permite asumir responsabilidades sobre su vida y su entorno, alejarse de los malos hábitos, fortalecen su parte espiritual, buscan una oportunidad por medio de su práctica y visionando su proyecto de vida.

BIBLIOGRAFÍA:

Alcaldía de Santiago de Cali. Plan de Desarrollo Cali 2008 – 2011. Comuna 20 Siloé, Colombia. Recuperado de http://www.cali.gov.co/planeacion/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=descargar&idFile=21130

Belando, N., Ferriz-Morell, R., & Moreno-Murcia, J. A. (2012). Mejora personal y social a través de la promoción de la responsabilidad en la actividad físico-deportiva.(Personal and social improvement through the promotion of responsibility for physical and sporting activity). RICYDE. Revista Internacional de Ciencias del Deporte. doi: 10.5232/ricyde, 8(29), 202-222

Comité Olímpico Internacional. (2011). 14ª Conferencia Mundial de Deporte para Todos. Pekín

Hellison, D., & Martinek, T. (2006). Social and individual responsibility programs. En D.

Kirk, D. Mcdonald y M. O´Sullivan (Eds), The handbook of physical education (pp.610-626). Thousand Oaks, CA: Sage.

Sandino, M., Otero, J., Espinal, D., Tobón, M., Pérez, C., Ortiz, E. y Piedrahita, D., 2015. Dirección y Gestión Deportiva. Gestión comunitaria en el deporte, una estrategia para la transformación de vida: caso club deportivo Manchester – comuna 18 – Santiago de Cali. Vol 1 y 2. Escuela sin Fronteras.

27

Ponencia investigativa

Caracterización física, usos y accesibilidad de los escenarios deportivos del área urbana de los municipios del departamento de Risaralda.

Claudia Lorena Morales P., Angela Jasmín Gómez H., Carlos Danilo Zapata V.
lori0707@utp.edu.co, jasmin19@utp.edu.co, cazapata@utp.edu.co

RESUMEN

La investigación realizada en la zona urbana del Departamento de Risaralda, busca identificar las características físicas, el uso y la accesibilidad que tienen los escenarios deportivos desde su funcionalidad y contexto deportivo, recreativo y de aprovechamiento del tiempo libre en la participación del sector público y privado. De esta manera, se evidencia la importancia de dar a conocer datos esenciales de las condiciones y los tipos de escenarios deportivos con los que cuenta la comunidad risaraldense para sus prácticas deportivas; información que sirve para la formulación de una propuesta de mejoramiento, accesibilidad y uso. Por otra parte, la investigación fue de carácter descriptiva y utilizó el método cuantitativo para la recolección de datos, análisis y discusión de resultados, fue realizada de manera censal en 13 municipios del Departamento de Risaralda. Las técnicas e instrumentos utilizados fueron la observación directa de las instalaciones deportivas, permitiendo la identificación de las características físicas y la aplicación de una encuesta a los administradores en la cual se obtuvieron los datos precisos del uso y la accesibilidad de los escenarios del municipio; el cuestionario avalado de COLDEPORTES para escenarios deportivos y la Ficha de Bienes Inmuebles de Infraestructura Deportiva y Recreativa del Censo Nacional de Instalaciones Deportivas 2005, de España.

La investigación arrojó que un poco mas de la mitad de los escenarios del Departamento son de tipo cancha multifuncional, que, aunque no es el ideal, si es una solución para la practica de varios deportes en comunidades donde no hay espacio suficiente para la contruccción de varios escenarios, la siguen las placas deportivas para una sola disciplina, los escenarios tipo coliseo, piscinas, sala o gimnasios cubiertos y pista atletica. En este orden, los deportes más practicados son el Baloncesto y el fútsal, razón que llevaría a relacionar una influencia entre la práctica deportiva específica y el escenario deportivo existente. Respecto a la accesibilidad, un 73% de los escenarios deportivos del Departamento tienen acceso libre esto garantizá que se cuenta con espacios para las practivas deportivas, recreativas, de actividad fisica o de esparcimiento, el 27% de los escenarios tienen acceso restringido, estos son en gran mayoria instituciones educativas, parques recreativos, o escenarios deportivos comununes, como estadios, piscinas, coliseos etc.

El uso indica que el 71% de los escenarios son utilizados todos los días, en gran medida porque la mayoria estan dentro o en el marco de las instituciones educativas, el 11% son utilizados los fines de semana, el 8% por lo menos una vez a la semana, el 4% por lo menos una vez al mes, otro 4% no ha sido utilizado en el último semestre y un 2% por lo menos una vez en el último semestre. En este sentido, Otro aspecto en tener en cuenta es que muchas comunidades no hacen parte activa de los programas que realizan los entes municipales y departamentales en los escenarios, como política para garantizar accesibilidad a la actividad fisica, la recreacion y el deporte, derecho al que todos los colombianos estan sujetos, teniendo en cuenta también que los mayores usuarios de los Escenarios, son los estudiantes de las IE, lo que llevaría a pensar en una oferta deportiva más diversificada en actividades como usuarios.

28

Ponencia investigativa

Viabilidad en Pereira y Dosquebradas para el desarrollo de una empresa que atienda la estimulación temprana y madres gestantes.

Viviana Esther Mendoza Berdugo, Diana Lorena Lalinde Idarraga

RESUMEN

Desde los inicios de las empresas, estas han sido innovadoras en los productos o servicios que ofrecen, por tal razón surgieron los mercados, debido a que ellas dejan ver las necesidades que requieren las personas y que estas pueden ser solucionadas por medio de su oferta. Con base en lo anterior este trabajo de investigación muestra la importancia de una empresa que trabaje en pro del bienestar de las futuras familias, enfocados en las mujeres embarazadas y los niños desde sus primeras etapas de infancia, con el objetivo de llevar a cabo un estudio de mercados que permita conocer la viabilidad de la apertura de un centro integral para mujeres embarazadas y estimulación temprana a niños de los 0 a los 5 años en la ciudad de Pereira y Dosquebradas.

Basados en lo anterior surge la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la viabilidad existente en Pereira y Dosquebradas para el desarrollo de una empresa que atienda la estimulación temprana y la atención integral a las madres gestantes? Puesto que en Pereira y Dosquebradas si existen programas que atiendan a las mujeres en embarazo, pero no hay un centro especializado integral que fije su atención en las mujeres gestantes, que requieren además de orientaciones para llevar un buen embarazo, cuidados y diferentes tipos de acciones que les permita tener un mejor proceso de gestación, un bebé más sano y con mayor calidad de vida.

Ahora bien, se tomó una muestra de 115 mujeres en estado de embarazo y 86 mujeres en edad fértil que respondieran a las encuestas creadas teniendo en cuenta las mujeres en embarazo que existen en el área de Pereira y Dosquebradas, bajo un método cuantitativo multivariado que permitiera la apreciación clara de los resultados que proporcionaron las mujeres a través de las encuestas.

Según las respuestas obtenidas por las mujeres gestantes como en edad fértil se puede decir que hay un alto porcentaje de mujeres que se encuentran interesadas en participar de los servicios de un centro integral para mujeres gestantes debido a que piensan en la integridad y cuidado de su bebé. Que el porcentaje de mujeres que no se haría partícipe inmediatamente de los servicios son las que trabajan regularmente y no tienen aspiraciones cercanas a tener un hijo.

Por último y como medida importante es requerido que el centro integral se enfoque en las mujeres entre los 24 y 35 años de edad para tener un impacto positivo en el mercado, debido a que estas mujeres son la población con mayor interés en este tipo de servicios.

Por lo anterior es posible determinar que la propuesta de un Centro Integral para mujeres embarazadas y estimulación temprana, es un proyecto viable con respecto a las respuestas dadas por las mujeres evaluadas en el estudio. Centro que se puede situar en cualquiera de las dos ciudades presentadas en el proyecto como lo son Pereira y Dosquebradas.

INTRODUCCIÓN

El mundo en el que estamos, en el cual nos relacionamos, ha generado una sociedad institucionalizada y compuesta de organizaciones. Todas las actividades relacionadas con la producción de bienes o con la prestación de servicios, las planean, coordinan, dirigen y controlan las organizaciones; éstas están constituidas por personas y recursos no humanos. La vida de las personas depende íntimamente de las organizaciones y éstas dependen del trabajo de las primeras. En la sociedad moderna, las personas nacen, crecen, aprenden, viven, trabajan, se divierten, se relacionan y mueren dentro de organizaciones.

Existen organizaciones lucrativas, llamadas empresas, y otras no lucrativas como el ejército, la Iglesia, los servicios públicos, las entidades filantrópicas, las organizaciones no gubernamentales, entre otras. (Chiavenato, 2007)

Con base en lo anterior se presenta Integral Pregnancy como una empresa con fines lucrativos, pero con el objetivo de favorecer el bienestar de las mujeres en estado de gestación, mujeres en edad fértil, bebés y niños en la primera infancia.

Ahora bien, ésta empresa como todas, requiere que la administre un conjunto de personas estratificadas en diversos niveles jerárquicos que se ocupen de asuntos diferentes. La administración no es otra cosa que la dirección de las actividades de una organización, con o sin fines de lucro. Esto implica planeación, organización, dirección y control de las actividades realizadas en una organización, diferenciadas por la división del trabajo. (Chiavenato, 2007)

Pese a la importancia de la administración en las empresas, esta empresa en particular además de tener fundamento en la administración, planta sus bases en la actividad física continuada, que permite a las personas de todas las edades el mantenimiento óptimo de su salud y muestra beneficios como llevar una mejor calidad de vida, mejor condición física y según los estudios científicos no se excluyen durante el embarazo.

Ahora bien, un centro integral para mujeres embarazadas y estimulación temprana genera importancia debido a que en nuestra sociedad se da prioridad al trabajo y se cree que la escuela es la única forma de educar a los niños. Por ello la importancia de un centro para mujeres en embarazo y niños en la primera infancia radica en que se da una mejor formación a los infantes en su primera etapa de vida, se trabaja en pro de atender a las madres gestantes y no gestantes dándoles la importancia que requieren, lo que hace que haya un trabajo en pro de la sociedad. Labor que requiere de la intervención de un gerente comprometido con trabajar en pro de la comunidad.

El Centro Integral pretende trabajar no solo a la mujer embarazada sino también a los niños de 0 a 5 años de edad, en ellos se emplea la estimulación temprana, la cual fomenta principalmente el desarrollo psicomotor del bebé, así como su desarrollo cognitivo; a través de actividades donde ellos se divierten para facilitar sus aprendizajes futuros. Esta técnica se realiza desde el nacimiento del

bebé hasta los 5-7 años de vida como mucho, porque es en este período donde se va desarrollando la estructura del pensamiento y la personalidad del niño. (TU GIMNASIA CEREBRAL, 2016)

Ahora bien, la intención de esta empresa es entonces trabajar en pro de una mejor calidad de vida para las personas desde que están en el vientre de la madre, hasta la edad infantil donde el individuo comienza a tomar conciencia de lo que hace.

Por consiguiente el Centro Integral para mujeres embarazadas y estimulación temprana pretende fomentar en el bebé como en sus padres, procesos requeridos para llevar de manera adecuada el embarazo, el desarrollo y crecimiento del bebé hasta los 5 años de edad, como también la práctica de la actividad física y la aplicación de hábitos y estilos de vida saludable, los cuales presentan múltiples beneficios y son importantes en la vida de toda persona, en este caso enfocado en las mujeres gestantes, en mujeres en edad fértil, en bebes y niños en la primera infancia.

Es desde esta perspectiva que nace este proyecto de investigación, el cual en sus alcances tiene el propósito de explorar el ámbito de las mujeres gestantes y en edad fértil, su pensamiento y su interés por los servicios que ofrece un centro integral enfocado en la mujer embarazada y su bebé.

Pero bien, no se muestran solo los alcances sino las limitaciones de este proyecto las cuales se basan en la falta de instituciones que se enfoquen en este proceso, la poca información y el poco trabajo que existe en la ciudad por mejorar la calidad de vida de las mujeres gestantes y en edad fértil, a sabiendas de que este proceso generaría una sociedad más activa, hábil, inteligente y con prospectos de mejores condiciones existenciales.

Se dan entonces los siguientes objetivos en este estudio para que se lleve a cabo el proceso de implementación de la empresa. Conocer los gustos y preferencias de las mujeres en embarazo y las mujeres en edad fértil, los motivadores que se dan para que ellas puedan hacer uso de los servicios de una empresa de esta categoría, identificar los servicios más importantes para las mujeres gestantes y en edad fértil y como uno de los objetivos más destacados del proyecto, saber la cantidad dispuesta por los usuarios para pagar los servicios ofrecidos.

Ahora bien, para cumplir los objetivos mencionados a groso modo en el párrafo anterior, se traza el trabajo sobre una metodología cuantitativa de análisis multivariado, que permite una mejor apreciación de los resultados que se presentan en el estudio, lo que permite determinar de una forma más exacta la viabilidad de una empresa enfocada en la gestación y la estimulación temprana.

Con base en lo anterior, se pretende entonces, fomentar en el bebé como en sus padres la práctica de actividad física y estilos de vida saludable, también se ofrece una alternativa de bienestar al ayudar a hacer más fácil, alegre, amoroso y llevadero su embarazo, como una forma de coadyuvar en su calidad de vida y a que este nuevo ser llegue al mundo de la mejor manera posible, estimulándolos de forma oportuna y adecuada; ya que esto nos permite darle a la sociedad una mejor generación de seres humanos; autónomos, responsables, conscientes de sus capacidades y que se preocupen por el desarrollo de su sociedad.

Con esta mirada se quiere lanzar al mercado inicialmente una empresa que no solo brinde un servicio especial sino que impacte de tal forma que genere cambios visibles en la sociedad, permitiendo el posicionamiento de la misma lo que generaría empleos, bienestar de las familias que utilicen el servicio y expansión de la empresa no solo en la ciudad inicial sino a nivel nacional y con visión de alcances internacionales.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

El embarazo es un proceso que se vive a diario en todo el mundo, cada día nacen más niños, aunque no se tiene un estimado consolidado ya que en las zonas rurales o en los lugares de las tribus alejadas de la civilización, los bebés que nacen no son contados debido a la lejanía que tienen de la ciudad, sin embargo algunos expertos, basándose en censos y estudios realizados, afirman que nacen alrededor de 180 bebés por minuto en todo el mundo, lo que nos da un estimado de que diariamente nacen en el planeta unos 300.000 bebés y nuestra población mundial aumenta; a pesar de que las muertes presentan promedios altos, los nacimientos no se detienen, por lo que nuestra sociedad cada día tiene más personas, lo que permite la formación de nuevas generaciones.

En Colombia hay un estimado de 420.047 nacimientos en el año, la mayoría de las mujeres que dan a luz se encuentran entre los estratos socioeconómicos medio y bajo, lo que supone un poco o mediano conocimiento entre esta población acerca del cuidado de la mujer, antes, durante y después del proceso de gestación y además de ello la estimulación temprana a los bebés.

Ahora bien, en Colombia según el DANE hay un estimado de nacimientos de 1833 personas al día, lo que permite determinar que en un mes hay 54.990 nacimientos en todo el país. Con este promedio de nacimientos se estima entonces que para el año 2020 en Colombia habrá una población de 51 millones de habitantes de nacionalidad colombiana, de los cuales el 50,5% serán por embarazos no deseados, por parejas que no tuvieron un proceso de educación ni la planificación adecuada que les permitiera tomar la decisión del momento propicio para tener un hijo, o en otros casos por abuso sexual. (DANE, 2017).

Con respecto a lo anterior, ¿qué están haciendo las organizaciones por brindar mejores condiciones a sus trabajadores, para que sus familias tengan una mejor calidad de vida?, en este siglo se puede ver que las empresas se enfocan en mayor parte en producir y generar lucro, pero no en el bienestar de sus empleados ni en las familias de los mismos.

La causa anterior genera un problema de sociedad, lo que requiere que se cree una entidad que ayude a solucionar esta situación. Así que, el Centro integral para mujeres en embarazo y estimulación temprana dará solución a la problemática mencionada, en este caso iniciando en el lugar donde estará ubicado que será en el Departamento de Risaralda en la ciudad de Pereira.

Se muestra a continuación el estimado de nacimientos que se dan en la ciudad y en las ciudades aledañas como lo son Dosquebradas, Santa Rosa de Cabal y la Virginia.

Teniendo en cuenta el promedio de natalidad de los últimos 3 años de estas 4 ciudades, se puede decir que en Pereira hay un promedio de 8900 nacimientos anuales, en Dosquebradas 910, La Virginia 180 y Santa Rosa de Cabal 218.

Se extrapola que esa misma cantidad de Madres está en proceso de gestación.

Ahora bien, las mujeres en embarazo requieren de un acompañamiento profesional que les oriente en los cuidados que debe tener durante la etapa natal y durante la etapa post-natal, es decir después del parto. Muchas mujeres no tienen el conocimiento de las medidas que deben tomar al momento de saber que están en proceso de gestación, tanto en la salud física, como en el campo psicológico, ni en el área legal, las cuales son las áreas en las que las mujeres sufren mayores problemas, acosos y amenazas, esto es llamado también mobbing.

Debido al avance de la ciencia por medio de investigaciones científicas, estudios poblacionales, entre otros, se han generado diversos procesos que han permitido determinar pautas para el buen cuidado del embarazo.

En Colombia el proceso con las mujeres en estado de gestación no es tan apreciable. Las entidades de salud ofrecen programas para las mujeres embarazadas que se encuentren afiliadas, lo que implica ser parte del sistema de salud al que muchas mujeres no tienen acceso.

El avance en el país en lo que respecta a los temas de Gestación son poco trabajados, no porque no hayan proyectos enfocados en la maternidad puesto que en el 2010 un grupo de aspirantes a enfermería realizó un proyecto enfocado en las mujeres embarazadas y la atención integral a las mismas, teniendo en cuenta la estipulación de Ley para ese tiempo con los objetivos del Milenio y en el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres en embarazo (Osorno Navarro, 2010), así que la situación en Colombia se da porque, la nueva generación de mujeres son emprendedoras y trabajadoras, lo cual implica producción, pero la poca viabilidad que supone para las empresas una mujer en gestación y para la misma persona que quiere ejercer su derecho de ser madre, limita el pensamiento de las mujeres, llevándolas a la no conformación de un hogar con hijos, o en su defecto arriesgarse a sufrir el mobbing (Agresión a la mujer embarazada), poniendo en peligro tanto su integridad y su vida como la de su bebé.

Ahora bien, los gerentes de hoy en día se mueven en los campos de las grandes industrias, de las empresas que requieren generar producción principalmente de bienes y otras de servicios enfocados en diversos temas. De cierta manera se ha dejado de lado la importancia por formar una sociedad digna y esto se logra desde las etapas de gestación.

Debido a la situación anterior, en Colombia no existe una empresa que trabaje de manera específica y plena en el campo de la atención integral a las mujeres embarazadas y la estimulación temprana a los bebes, así que, con relación a la situación planteada, surge para este proyecto la siguiente pregunta problema.

PREGUNTA PROBLEMA

¿Cuál es la viabilidad existente en Pereira y Dosquebradas para el desarrollo de una empresa que atienda la estimulación temprana y la atención integral a las madres gestantes?

JUSTIFICACIÓN

La actividad física y el ejercicio físico han estado ligados a la salud de las personas desde los tiempos antiguos.

Los deportistas de la antigua Grecia ocupaban un lugar destacado en la sociedad debido a sus habilidades deportivas o también conocidas como habilidades atléticas.

Con el paso del tiempo se descubrió que muchas personas en el mundo entero lograban una mayor longevidad debido a los hábitos y estilos de vida saludables como la práctica de la actividad física, el ejercicio físico y la alimentación balanceada.

El Dr. Paffenbarger alrededor de treinta años hizo un seguimiento de la evolución de los alumnos de la Universidad de Harvard y comprobó que aquellos que seguían realizando ejercicios físicos después de su período de estudiante tuvieron una vida más prolongada, con cerca de un 40% menos de infartos que los exalumnos sedentarios. (Medicina de Rehabilitación Biomecánica, 2018)

Ahora bien, teniendo en cuenta lo anterior y según estudios, el ejercicio también puede ser practicado por las mujeres en embarazo. Se dice que la mejor edad para ser madre dado así en términos biológicos es a los 25 años, debido a que las condiciones físicas no son las mismas a los 20 que a los 40 años.

A los 25 años, o extendiendo un poco el margen, entre los 20 y los 30 años, se dan en la mujer las condiciones más favorables para concebir, engendrar y dar a luz un hijo.

Cuando se logra quedar en embarazo, a lo largo de los nueve meses que dura el mismo, las mujeres se deben preparar tanto física como psicológica y emocionalmente para afrontar la vivencia de la maternidad hasta llegar al parto, la vida les cambia notablemente, debe haber una adaptación a las responsabilidades de madre además de los cuidados que debe tener la mujer para llevar una buena calidad de vida al igual que la debe llevar su bebé. Pero donde están los centros especializados que tengan los requerimientos para dirigir esta etapa tan importante de las personas, la etapa que determina el avance de la sociedad y permitirá crear una generación productiva y trascendental.

Vemos entonces que en este tiempo vivimos en una época de cambio constante, de incertidumbre y de confusión. La información y las tecnologías futuristas acaparan tanto los mercados como al mismo ser humano, están trayendo nuevos desafíos a las diferentes organizaciones y, sobre todo, a la administración de estas. Dice Chiavenato que nunca, la teoría administrativa fue tan imprescindible para el éxito del administrador y de las organizaciones, debido a la necesidad constante de innovación y renovación, la búsqueda de flexibilidad y rapidez para generar cambio y transformación y la adopción de ideas nuevas. (Chiavenato, 2007)

Es desde esta perspectiva que nace Pregnancy Gym con el propósito de ofrecer un servicio innovador el cual no se ha presentado en Colombia. Desde sus inicios se plantea un escenario amplio en el cual se pueda brindar servicios especiales para madres y padres en proceso de embarazo, madres embarazadas y madres y padres pos embarazo, una empresa encargada de diseñar, planear, ejecutar y controlar programas de atención integral a las mujeres que desean iniciar un proceso de gestación, a mujeres que se encuentran en la etapa de embarazo y quieren llevar una preñez controlada y más saludable y a mujeres que se encuentren en el proceso de postparto o etapa posnatal.

Se pretende fomentar en el bebé como en sus padres la práctica de actividad física y estilos de vida saludable, los cuales presentan múltiples beneficios y son importantes en la vida de toda persona, también se ofrece una alternativa de bienestar al ayudar a hacer más fácil, alegre, amoroso y llevadero su embarazo, como una forma de coadyuvar en su calidad de vida y a que este nuevo ser llegue al mundo de la mejor manera posible, estimulándolos de forma oportuna y adecuada; ya que esto nos permite darle a la sociedad una mejor generación de seres humanos; autónomos, responsables, conscientes de sus capacidades y que se preocupen por el desarrollo de su sociedad.

En el Centro Integral para mujeres en proceso de gestación y estimulación temprana, nos motiva el trabajo con la comunidad, en especial con la población infantil en sus etapas pre, peri y posnatal; así como la unidad familiar que esto conlleva.

Se pretende entonces fomentar una empresa que trabaje en pro del mejoramiento y bienestar de las familias en la ciudad de Pereira, que a través de los servicios brindados se promueva el óptimo desarrollo de la sociedad.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un estudio de mercados que permita conocer la viabilidad de la apertura de un centro integral para mujeres embarazadas y estimulación temprana a niños de los 0 a los 5 años en la ciudad de Pereira.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1) Conocer gustos y preferencias de uso de este tipo de servicios y/o similares por parte del público objetivo. (Mujeres embarazadas y mujeres en edad fértil)
2) Conocer los motivadores e inhibidores de uso de servicios de este tipo por parte del grupo objetivo.
3) Identificar el nivel de aceptación de un establecimiento de este tipo por parte del público objetivo.
4) Identificar los servicios de mayor preferencia de los servicios ofrecidos por el centro integral para mujeres embrazadas y estimulación temprana por parte de público objetivo.
5) Conocer cuánto está dispuesto a pagar el público objetivo por este tipo de servicios.
6) Identificar un prospecto de sector idóneo en la ciudad de Pereira en el cual se pueda ubicar el centro integral para mujeres embarazadas y estimulación temprana.
7) Generar perfiles y tipificación de los clientes potenciales.

MARCO CONTEXTUAL

La administración es la base de todo negocio, empresa o asociación, que nos permite diseñar, estructurar y manejar todo tipo de proyectos que se quieran realizar o llevar a cabo en un tiempo determinado. Esta no tiene que ver sólo con los procesos que impliquen dinero, ella está implícita en todas las acciones que realizamos diariamente, incluso en el manejo de la vida propia debe haber el uso de la administración.

A diario las personas se concentran en trabajar y conseguir dinero para solventar las necesidades requeridas, en administrar bienes de otro descuidando a veces los requerimientos propios. Esto sucede en muchas personas y sobre todo en las mujeres que son cabezas de familia o que por diversas razones deben mantener una vida laboral activa que les permita generar ingresos para su hogar. Lo anterior genera que muchas personas olviden que la vida propia también requiere de una buena administración.

La situación descrita antes, sucede también en mujeres que se encuentran en estado de embarazo y que requieren de un empleo para sostenerse a sí mismas y a la persona que pronto hará parte de la sociedad.

El proceso de embarazo es un estado importante de la mujer, ya que es el medio por el cual se genera la reproducción humana, se crean cambios y se dan los procesos que se viven en la sociedad, por ende es un momento imprescindible el cual no sólo debe ser tratado, sino que debe ser trabajado de tal forma que se les enseñe a las mujeres no a llevar un buen embarazo, sino a gerenciar y administrar de la mejor manera el proceso de gestación.

En Colombia existen programas impartidos por las EPS o por las IPS, que atienden el proceso de la mujer embarazada siempre y cuando esta tenga la posibilidad de acceder a estos servicios, más no existe un lugar que no solo guie procesos, sino que enseñe cómo llevarlos, manejarlos y administrarlos.

Ahora bien, se ha realizado un avance en la investigación de la empresa en cuestión, por lo que se presentará el marco institucional de la misma, a partir de las bases contextuales mencionadas anteriormente. Se presenta entonces Integral Pregnancy, una empresa liderada por gerentes en deportes, que ven la necesidad de crear una empresa que permita el mejor desarrollo del ser humano, no desde que este tiene conciencia racional de lo que hace, sino desde su gestación, con el propósito de formar personas productivas para la sociedad desde el vientre de la madre.

HISTÓRIA

Integral Pregnancy es una idea de proyecto que nace con el propósito de ofrecer un servicio innovador el cual no se ha presentado en Colombia.

Se plantea un escenario amplio en el cual se pueden brindar servicios especiales para madres y padres en proceso de iniciar el proyecto embarazo o concepción de la madre, madres gestantes, madres y padres en proceso de postparto y estimulación temprana en bebés y niños de los 0 a los 5 años de edad. La empresa es un proyecto que propone generar trascendencia en los hogares colombianos, aportando un grano de arena que propicie a la mejora de la siguiente generación.

Integral Pregnancy espera poder imponerse como una empresa con planta física donde se pueda llevar a cabo la labor requerida, pero antes de ello se planea conseguir los documentos necesarios que pongan la empresa en regla para dar inicio a su funcionamiento con las normas exigidas por la Ley y el gobierno colombiano.

MISIÓN

Será una empresa comprometida con el bienestar físico, mental, emocional y social de las familias que utilicen los servicios, desde el vínculo fraternal entre la madre, el padre y su bebé, para darle a la sociedad una mejor generación de seres humanos; autónomos, responsables, conscientes de sus capacidades y que se preocupen por el desarrollo de su sociedad.

VISIÓN

Integral Pregnancy para el 2025 será reconocida a nivel nacional como una de las mejores empresas de atención integral a madres gestantes, lactantes, sus bebes y sus padres; además de su contribución al mejoramiento de la calidad de vida de las familias y su aporte investigativo a la comunidad científica en materia de estimulación temprana y oportuna a niños de 0 a 5 años.

POLÍTICAS

1) Mantener la imagen en alta estima.
2) Atender al cliente es responsabilidad de todos los integrantes de la empresa, para lo cual deberán conocer los procedimientos requeridos.
3) Todos los integrantes de la empresa deben mantener un comportamiento ético.
4) Brindar trato justo y esmerado a todos los clientes, en sus solicitudes y reclamos considerando que el fin de la empresa es el servicio a la comunidad.
5) La calidad del trabajo debe ser el punto más importante y está enfocado en la satisfacción del cliente.
6) Reconocimiento al personal por ideas de mejora y/o ahorro de la empresa.
7) Impulsar el desarrollo de la capacidad y personalidad de los recursos humanos mediante acciones sistemáticas de formación.
8) Realizar todo trabajo con excelencia, sin distracciones y con amor.
9) Todo empleado debe de usar su uniforme completo.
10) Los empleados tendrán con un horario de comidas el cual deberá ser respetado.
11) Tener puntualidad
12) Se debe trabajar con esmero y dedicación.
13) Se sancionará por faltas injustificadas, como remuneración material o económica por buena conducta.

    - Una falta; Amonestación.
    - Dos faltas; Suspensión por un día sin goce de sueldo.
    - Tres faltas; suspensión por tres días sin goce de sueldo.
    - Cuatro faltas; Rescisión de contrato.

SLOGAN: Más Salud, Más Vida

PROMESA BÁSICA

Brindar una mejor calidad de vida a los usuarios y la prospección de una generación más activa y sana a través de la promoción y aplicación de los hábitos y estilos de vida saludable, la salud integral y la estimulación temprana.

PRINCIPIOS Y VALORES

Amor, integridad, amabilidad, unidad, respeto, tolerancia, carisma, responsabilidad, benignidad, humildad, excelencia y profesionalismo.

CLASIFICACIÓN

Integral Pregnancy es una empresa, de carácter privado con ánimo de lucro y prestadora de servicios. Se tiene la proyección de prestar ocho servicios diferentes encaminados a mejorar y fortalecer el bienestar físico, mental, emocional, psicológico y social de las familias que acudan a la empresa.

MOTIVACIÓN

La principal motivación es el trabajo con la comunidad, en especial con la población infantil en sus etapas pre, peri y posnatal; así como la unidad familiar que esto conlleva.

Se pretende trabajar por el bienestar de las familias que acudan al centro integral y el óptimo desarrollo de la sociedad mientras se da un compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial y el cuidado del medio ambiente.

TEORÍA

El proyecto se encuentra fundamentado en la teoría de la administración por objetivos, ya que es una técnica de orientación del trabajo por medio de la planeación y el control administrativo.

Además de ello el proyecto se basa en el enfoque humanístico en el cual se ve que la preocupación por la máquina y el método de trabajo, por la organización formal y los principios de administración aplicables a los aspectos organizacionales ceden la prioridad a la preocupación por el ser humano y su grupo social. Esto quiere decir que de los aspectos técnicos y formales se pasa a los aspectos psicológicos y sociológicos. (Gallaga García, 2003)

LOCALIZACIÓN

Centro de la ciudad de Pereira

CONTEXTO LEGAL

Debido a que Integral Pregnancy será una empresa de carácter privado, esta se acoge al código del comercio dictado por el presidente de la república, el cual establece el siguiente decreto que debe cumplirse.

DECRETO 410 DE 1971

ARTÍCULO 1o. APLICABILIDAD DE LA LEY COMERCIAL. Los comerciantes y los asuntos mercantiles se regirán por las disposiciones de la ley comercial, y los casos no regulados expresamente en ella serán decididos por analogía de sus normas.

ARTÍCULO 2o. APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN CIVIL. En las cuestiones comerciales que no pudieren regularse conforme a la regla anterior, se aplicarán las disposiciones de la legislación civil.

ARTÍCULO 4o. PREFERENCIA DE LAS ESTIPULACIONES CONTRACTUALES. Las estipulaciones de los contratos válidamente celebrados preferirán a las normas legales supletivas y a las costumbres mercantiles.

ARTÍCULO 5o. APLICACIÓN DE LA COSTUMBRE MERCANTIL. Las costumbres mercantiles servirán, además, para determinar el sentido de las palabras o frases técnicas del comercio y para interpretar los actos y convenios mercantiles.

ARTÍCULO 7o. APLICACIÓN DE TRATADOS, CONVENCIONES Y COSTUMBRE INTERNACIONALES. Los tratados o convenciones internacionales de comercio no ratificados por Colombia, la costumbre mercantil internacional que reúna las condiciones del artículo 3o., así como los principios generales del derecho comercial, podrán aplicarse a las cuestiones mercantiles que no puedan resolverse conforme a las reglas precedentes. (Colombia, 1971)

DEBERES DE LOS COMERCIANTES ARTÍCULO 19. OBLIGACIONES DE LOS COMERCIANTES.

Es obligación de todo comerciante:

1) Matricularse en el registro mercantil.

2) Inscribir en el registro mercantil todos los actos, libros y documentos respecto de los cuales la ley exija esa formalidad.

3) Llevar contabilidad regular de sus negocios conforme a las prescripciones legales.

4) Conservar, con arreglo a la ley, la correspondencia y demás documentos relacionados con sus negocios o actividades.

5) Denunciar ante el juez competente la cesación en el pago corriente de sus obligaciones mercantiles.

6) Abstenerse de ejecutar actos de competencia desleal. (Colombia, 1971)

Integral Pregnancy se basa en la actividad física, los hábitos y estilos de vida saludable, la lúdica, la recreación y el buen uso del tiempo libre, para desarrollar y ejecutar los programas de atención integral a la madre y estimulación temprana a los bebes, por ello se toma la siguiente Ley para poner en contexto lo anterior:

Según la Ley 181 de 1995 en su Capítulo II Art 4 estipula los principios fundamentales en el cual enmarca el Derecho social. El deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, son elementos fundamentales de la educación y factor básico en la formación integral de la persona.

Su fomento, desarrollo y práctica son parte integrante del servicio público educativo y constituyen gasto público social.

Con base en lo anterior podemos argumentar que es importante el funcionamiento de diferentes centros que le permitan a la sociedad la oportunidad de invertir su tiempo, en especial en una de las etapas más importantes de la vida familiar como lo es el embarazo, fomentando la formación integral de los seres humanos desde las primeras etapas de desarrollo.

ARTICULO 2º. Los Centros de Acondicionamiento y Preparación Físico, CAPF, son establecimientos que prestarán un servicio médico de protección, prevención, recuperación, rehabilitación, control, y demás actividades relacionadas con las condiciones físicas, corporales y de salud de todo ser humano, a través de la recreación, el deporte, la terapia y otros servicios fijados por autoridades competentes y debidamente autorizados, orientados por profesionales en la salud, que coordinarían a licenciados en educación física, tecnológicos deportivos y demás personas afines que consideren que el tratamiento o rehabilitación de la persona (s) se realice en los CAPF.

ARTICULO 3º. Los Centros de Acondicionamiento y Preparación Físico, CAPF, serán autorizados y controlados por los entes deportivos municipales y distritales conforme al reglamento que se dicte al respecto.

ARTICULO 4º. Los Centros de Acondicionamiento y Preparación Físico, CAPF, deberán contar con las instalaciones adecuadas para la realización de los diferentes programas. Cada una de sus áreas poseerá la implementación necesaria para el desarrollo de los mismos, previstos de servicio médico, fisioterapéutico, nutricional y demás servicios que las autoridades soliciten para su funcionamiento.

ARTICULO 5º. Corresponde al ente deportivo municipal o distrital velar porque los servicios prestados en estas organizaciones se adecuen a las condiciones de salud, higiene y aptitud deportiva, atendidas por personal altamente capacitado, médico, nutricionista, fisioterapeutas, educadores, físicos, licenciados o tecnólogos en deporte y educación física entre otras y con una implementación diseñada técnicamente para este fin; los usuarios de los CAPF recibirán servicios de salud como: Prevención, atención, recuperación, rehabilitación y control. (Constitución Política de Colombia, 1991)

La vigilancia y control de los servicios, convenios, contratos, títulos y demás circunstancias afines en materia de salud se prestará por la respectiva Secretaría de Salud Municipal o Distrital o quien haga sus veces; se pasará a los entes deportivos municipales o distritales para que pueda expedir las certificaciones que acrediten su funcionamiento permanente.

En cualquier incumplimiento certificado por los organismos de salud para la prestación del servicio médico acarreará las sanciones establecidas en la legislación nacional o la imposibilidad de que los Centros de Acondicionamiento y Preparación Físico, CAPF, presten su servicio.

En cualquier momento podrán las Secretarías de Salud o quien haga sus veces en el respectivo municipio realizar las visitas de control para supervisar que se preste eficientemente el servicio médico.

Ahora bien, teniendo en cuenta los derechos de los niños y niñas de nuestro país podemos ver que la Constitución Política de Colombia consagra en su artículo 44, como derechos fundamentales de los niños y las niñas: “la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión”. Además, establece que los niños y las niñas “Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia”. (Constitución Política de Colombia, 1991)

Por lo anterior es importante generar planes de acción o creación de empresas que trabajen por los ideales de los niños y niñas, ya que estos son el presente de una generación que en su futuro será la que lleve las riendas de la sociedad.

Vemos también que la Convención sobre los Derechos del Niño, aprobada por Colombia mediante la Ley 12 de 1991, en su preámbulo, la Constitución Política, en sus artículos 5º y 42, y la Ley 1098 de 2006 o Código de la Infancia y Adolescencia, en sus artículos 1º y 22, reconocen a la familia como institución básica, núcleo fundamental de la sociedad y medio natural para garantizar a sus integrantes y en particular a los niños y a las niñas su pleno y armonioso desarrollo, en la cual prevalecerá el reconocimiento a la igualdad y dignidad humana, sin discriminación alguna, y consagran el derecho de los niños y las niñas a tener una familia y a no ser separados de ella. Por ello se debe trabajar no solo por y para los niños sino por el buen cuidado de las mujeres gestantes debido a que estas traerán al mundo a un nuevo ser y este dependiendo de sus facultades hará trascendencia en la sociedad con repercusiones buenas o malas según sea su formación y estimulación.

El artículo 29 de la Ley 1098 de 2006, consagra el derecho al desarrollo integral en la primera infancia, indicando que, en esta etapa del ciclo vital, se establecen las bases para el desarrollo cognitivo, emocional y social del ser humano y que la misma comprende la franja poblacional que va de los cero (0) a los seis (6) años de edad. De igual manera, la citada norma establece que desde la primera infancia, los niños y las niñas son sujetos titulares de los derechos reconocidos en los tratados internacionales, en la Constitución Política y en la Ley 1098 de 2006, sus normas complementarias y concordantes y que son derechos impostergables de la primera infancia, la atención en salud y nutrición, el esquema completo de vacunación, la protección contra los peligros físicos y la educación inicial, así como es deber del Estado y de la familia que en el primer mes de vida del niño o la niña se garantice su registro civil. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2006)

DEL REGISTRO MERCANTIL

ARTÍCULO 26. REGISTRO MERCANTIL - OBJETO - CALIDAD. El registro mercantil tendrá por objeto llevar la matrícula de los comerciantes y de los establecimientos de comercio, así como la inscripción de todos los actos, libros y documentos respecto de los cuales la ley exigiere esa formalidad. El registro mercantil será público. Cualquier persona podrá examinar los libros y archivos en que fuere llevado, tomar anotaciones de sus asientos o actos y obtener copias de los mismos.

ARTÍCULO 27. COMPETENCIA DE LAS CÁMARAS DE COMERCIO PARA LLEVAR EL REGISTRO MERCANTIL - COMPETENCIAS DE LA SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO. El registro mercantil se llevará por las cámaras de comercio, pero la Superintendencia de Industria y Comercio determinará los libros necesarios para cumplir esa finalidad, la forma de hacer las inscripciones y dará las instrucciones que tiendan al perfeccionamiento de la institución. ARTÍCULO 28. PERSONAS,

ACTOS Y DOCUMENTOS QUE DEBEN INSCRIBIRSE EN EL REGISTRO MERCANTIL.

Deberán inscribirse en el registro mercantil:

1) Las personas que ejerzan profesionalmente el comercio y sus auxiliares, tales como los comisionistas, corredores, agentes, representantes de firmas nacionales o extranjeras, quienes lo harán dentro del mes siguiente a la fecha en que inicien actividades.

2) Las capitulaciones matrimoniales y las liquidaciones de sociedades conyugales, cuando el marido y la mujer o alguno de ellos sea comerciante.

3) La interdicción judicial pronunciada contra comerciantes; las providencias en que se imponga a estos la prohibición de ejercer el comercio; los concordatos preventivos y los celebrados dentro del proceso de quiebra; la declaración de quiebra y el nombramiento de síndico de ésta y su remoción; la posesión de cargos públicos que inhabiliten para el ejercicio del comercio, y en general, las incapacidades o inhabilidades previstas en la ley para ser comerciante;

4) Las autorizaciones que, conforme a la ley, se otorguen a los menores para ejercer el comercio, y la revocación de las mismas;

5) Todo acto en virtud del cual se confiera, modifique o revoque la administración parcial o general de bienes o negocios del comerciante:

6) La apertura de establecimientos de comercio y de sucursales, y los actos que modifiquen o afecten la propiedad de los mismos o su administración;

7) Los libros de contabilidad, los de registro de accionistas, los de actas de asambleas y juntas de socios, así como los de juntas directivas de sociedades mercantiles;

8) Los embargos y demandas civiles relacionadas con derechos cuya mutación esté sujeta a registro mercantil;

9) La constitución, adiciones o reformas estatutarias y la liquidación de sociedades comerciales, así como la designación de representantes legales y liquidadores, y su remoción. Las compañías vigiladas por la Superintendencia de Sociedades deberán cumplir, además de la formalidad del registro, los requisitos previstos en las disposiciones legales que regulan dicha vigilancia, y

10) Los demás actos y documentos cuyo registro mercantil ordene la ley.

MARCO TEÓRICO

ENFOQUE HUMANISTICO

El enfoque humanístico origina una real revolución conceptual en la teoría administrativa. En este enfoque la preocupación por la máquina y el método de trabajo, por la organización formal y los principios de administración aplicables a los aspectos organizacionales ceden la prioridad a la preocupación por el hombre y su grupo social. El enfoque humanístico surge de la teoría de las relaciones humanas en los EE. UU. a partir de la década de los años treinta. Su nacimiento fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, la psicología, surgida en la primera década del siglo XX, la cual se orientó principalmente hacia dos aspectos básicos que ocuparon otras tantas etapas de su desarrollo. (SCRIB, 2018)

Análisis del trabajo y adaptación del trabajador al trabajo. En esta primera etapa domina el aspecto meramente productivo, el objetivo de la psicología del trabajo o psicología industrial, para la mayoría era la verificación de las características humanas que exigía cada tarea por parte de su ejecutante, y las de elección científica de los empleados, basadas en esas características. (Monografías)

Adaptación del trabajo al trabajador. Esta segunda etapa se caracteriza por la creciente atención dirigida hacia los aspectos individuales y sociales del trabajo, con cierto predominio de estos aspectos sobre lo productivo, por lo menos en teoría. Los temas predominantes en esta segunda etapa eran el estudio de la personalidad del trabajador y del jefe, el estudio de la motivación y de los incentivos de trabajo, del liderazgo, de las comunicaciones, de las relaciones interpersonales y sociales dentro de la organización.

Con base en esta teoría Integral Pregnancy establecerá sus principios, debido a que se trata de crear una sociedad mejor, preparar a las personas desde el enfoque de que el ser humano es un ser sociable que requiere del ocio, de la recreación pero desde una perspectiva pedagógica, es decir que aprenda y genere nuevas habilidades, destrezas y conocimientos a través de las relaciones interpersonales, enfocados en el ser. Por ello se toma el enfoque humanista de Elton Mayo el cual comienza a cambiar la historia poniendo en perspectiva la importancia de lo que puede lograr el ser humano cuando es tratado como tal y se le dan las condiciones requeridas para realizar sus labores al mismo tiempo genera nuevas habilidades y aprendizajes.

Ahora bien, Integral Pregnancy, basándose en las teorías anteriores propone también una mayor integración del padre en el proceso de gestación que lleva la madre, debido a que el papá debe generar un vínculo con su bebé desde el vientre materno y además de ello debe prepararse para la etapa gestacional si la pareja busca tener un hijo, es decir los hombres también deben llevar hábitos y estilos de vida saludables que les permita ser más fértiles y sanos a la hora de engendrar una nueva vida, deben incluirse en el proceso de gestación puesto que no se embaraza sola la mujer, sino que es

trabajo de dos, por lo tanto el hombre debe ser partícipe de todos los procesos del embarazo desde el inicio de la concepción hasta la culminación de las fases de atención integral y estimulación temprana que se lleven a cabo con la madre y con el hijo.

Se pretende entonces fomentar, tanto en el bebé como en sus padres, la práctica y habituación de los estilos de vida saludables, los cuales presentan múltiples beneficios y son importantes en la vida de toda persona, también se ofrece una alternativa de bienestar al ayudar a hacer más fácil, alegre, amoroso y llevadero su embarazo, como una forma de coadyuvar en su calidad de vida y a que este nuevo ser llegue al mundo de la mejor manera posible, estimulándolos de forma oportuna y adecuada; ya que esto nos permite darle a la sociedad una mejor generación de seres humanos; autónomos, responsables, conscientes de sus capacidades y que se preocupen por el desarrollo de su sociedad.

EMPRESA

Desde tiempos antiguos el hombre ha comenzado a crear sociedades que le permitan, crecer no sólo a nivel metal, psicológico o personal si no que se ha enfocado en crear entornos laborales que permitan crear estabilidad y crecimiento económico, pero que a su vez genere beneficios a la sociedad y le ayude al progreso. Estos entornos se han denominado empresas las cuales a mediados del siglo XVIII se desarrollaron con gran lentitud, pero sin embargo siempre ha existido el trabajo organizado y dirigido. En 1736 – 1819 surge una nueva concepción de trabajo que cambia la estructura social y comercial de la época, se presentaron cambios políticos, sociales y económicos. Este periodo conocido como revolución industrial, se inició en Inglaterra y se extendió por todo el mundo civilizado de la época, sustituyo el taller de artesanos dándole paso a las empresas modernas y los desafíos de administrarlas. (SCRIB, 2018)

Desde entonces el mundo se rige por las diferentes empresas que se han creado y se siguen generando debido al avance y a la innovación.

Una empresa se puede definir como una unidad socioeconómica y según este contexto se puede decir que la empresa utilizará todos los recursos que estén a su alcance para transformar materia prima en un bien o servicio que pueda introducir en el mercado de oferta y demanda para obtener una utilidad.

Las empresas entonces, con el avance de la innovación y tecnología en el tiempo han ido creando áreas y sectores que le permitan ser cada vez más sostenible y que ayude al bienestar de la sociedad. En este contexto vemos que las empresas se dividen en sectores:

El sector primario, el cual utiliza como materia prima todo elemento obtenido directamente de la naturaleza. Este es un sector que se enfoca en lo natural, para la creación de la empresa. Es por ello que Integral Pregnancy a pesar de que será una empresa que requiere de materiales no naturales directamente, espera poder ser una sociedad empresarial que apoye el cuidado del medio ambiente y poder generar espacios de recreación en los cuales los principales materiales sean las materias primas directas de la naturaleza.

Vemos también el sector secundario el cual se basa en la conversión de materia prima obtenida por medio de terceros, en un producto final y total capaz de ser vendido en el mercado. Este es un sector bastante trabajado sin embargo en este sector el proyecto de empresa Integral Pregnancy no tiene este propósito. (Gestiopolis, 2003)

Por último, está el tercer sector este es el encargado de la comercialización de productos fabricados por completo por otras empresas los llamados proveedores, como de la oferta de servicios para la satisfacción de deseos y necesidades. (Monografias, 2006)

Teniendo en cuenta el contexto anterior podemos ubicar el proyecto de empresa Integral Pregnancy en este, debido a que por los servicios que considera prestar, precisa de proveedores estratégicos que cumplan con los materiales requeridos para la satisfacción de las necesidades dadas por los usuarios y por supuesto por la propia empresa.

Además de requerir proveedores y materiales físicos para su desarrollo, esta empresa se basa en ofrecer y prestar servicios que estarán a favor de la comunidad, todos ellos enfocados a la protección social, que vayan en pro de la construcción de los objetivos del milenio que se tienen a nivel nacional.

El prestar servicios no se basa sólo en la oferta de los mismos hacia las personas, sino también en los procesos que se deben llevar a cabo para que estos puedan ser acogidos.

Por ello Integral Pregnancy se basa en la calidad de los servicios que ofrece y en la individualización de cada persona para que esta pueda tener mayores resultados, seguir usando los servicios ofrecidos o prestados y estos tengan mayor acogida.

EMPRESAS SEGÚN PROCEDENCIA DEL CAPITAL

Las empresas según su procedencia se dividen en tres que son empresas públicas, privadas y mixtas, las cuales cada una tiene unos requerimientos que cumplir según sea la forma en la que sean constituidas.

Las empresas privadas, son las que están a cargo de individuos particulares. Las acciones de estas empresas se pueden vender en bolsa y su principal objetivo es el de maximizar sus beneficios, ventas y servicios, así como también sus cuotas de mercado. Estas se rigen a leyes específicas, así como también al código del comercio. Las empresas privadas, cumplen funciones y responsabilidades requeridas por la ley y los estatutos, más sin embargo poseen completa autonomía de su labor y posición en la sociedad. (Concepto, 2018)

Es por ello que Integral Pregnancy propone ser una empresa privada que se regirá a las leyes establecidas por el gobierno colombiano, pero autónoma en sus procesos de innovación, de atención al personal, de productos y servicios. Con principios humanistas, Integral Pregnancy será una empresa orientada al beneficio de la comunidad, liderada por gerentes que procuren cada día además de cumplir con los estándares de calidad, satisfacer siempre a la población a la cual se van a dirigir, que son las mujeres en estado de embarazo y niños de 0 a 5 años de edad.

Además de ello propone generar atención y servicios para los padres u hombres que estén prospectados a ser futuros padres o se encuentren en estado de embarazo junto con sus esposas, debido a que el proceso se debe enfocar en la familia, para cumplir con la promesa de formar una sociedad más hábil e inteligente que promueva el cambio y trascienda a través del tiempo.

INNOVACIÓN

En el mundo de la innovación empresarial se han creado empresas que impactan diferentes tipos de poblaciones como discapacitados, jóvenes, adultos mayores, entre otros, en mercados cada vez más competitivos y en un contexto de creciente globalización, las organizaciones no pueden permanecer estáticas, sino que deben reaccionar mejorando y renovando continuamente sus productos, servicios y procesos para luchar en mercados cada vez más exigentes y dinámicos. Es decir, la innovación se convierte en un requisito obligatorio no, sólo para el crecimiento sino también para la supervivencia empresarial. (Fundación Cotes, 2006)

Carlos Varela, Daniel Contesse y Pedro Silva en el año 2009 han planteado que el concepto de Innovación se ha definido de diversas maneras, no obstante, tiene ciertos elementos claves que lo hacen distintivo de cualquier otro esfuerzo o acción que hacen las organizaciones. Según estos autores, entre estos elementos están el hecho de que para que haya verdadera innovación debe ocurrir "un acto de emprendimiento, que ponga en práctica dicha innovación. Es decir que no hay innovación si no hay emprendimiento". (Varela , Contesse, & Silva, 2009)

Otro aspecto que destacan los autores es la percepción de valor de parte de los usuarios finales, indicador absolutamente necesario para poder clasificar un cambio como innovación. Si lo que se quiere llamar innovación no reporta un verdadero valor a alguien, entonces no debe ser llamado innovación. La innovación tiene entonces en sí mismo el mérito de crear valor y empujar a las sociedades hacia adelante a través del crecimiento y bienestar que este valor produce. En esta misma línea argumentativa, Pavón e Hidalgo (s. f.) han señalado que "la capacidad de innovar constituye un recurso más de la empresa al igual que sus capacidades financieras, comerciales y productivas y debe ser gestionado de manera rigurosa y eficiente". (Pavón, 2009)

Esto significa que la innovación para que pueda impactar positivamente en los resultados de una organización debe ser gestionada de una manera efectiva, considerando todos los elementos, factores y/o variables que están siempre incidiendo o gravitando en la gestión de una empresa. Para esta fundación, los procesos de innovación no deben verse ni tratarse como una actividad que interfiera o sea un obstáculo en el normal funcionamiento de la empresa; es por tanto que Integral Pregnancy acepta el desafío de la innovación, lo que implica innovar con frecuencia, eficacia y confianza y la innovación debe ser la norma en lugar de la excepción, Integral Pregnancy es una idea vanguardista, sus lineamientos creativos buscan en su promesa básica crear una atmosfera confiable con el usuario, estableciendo la seguridad necesaria de que se está adquiriendo un programa de excelente calidad.

La publicidad que será utilizada es directa y se enfocará en el firme propósito de señalar los beneficios de elegir los planes de estimulación con los que contará Integral Pregnancy, utilizando las redes sociales como medio para lograr los objetivos de la estrategia creativa, debido al público objeto que se desea alcanzar; teniendo en cuenta que dicho medio de comunicación permite un alcance masivo por la cantidad de personas que lo frecuentan, impartiendo así, un estilo fresco y actualizado que indique los magníficos beneficios de un producto de carácter familiar.

Integral Pregnancy contará con un equipo interdisciplinario en las áreas del conocimiento de la salud, la recreación, la pedagogía y los hábitos y estilos de vida saludable, como herramienta principal para la estimulación temprana y el desarrollo físico y cognitivo de los bebes y de los niños. Además de esto brindará estrategias para el autocuidado de las madres y ayudará a afianzar los lazos entre los padres y sus hijos, creando así un vínculo directo entre ellos, el cual fomenta seres humanos íntegros para la sociedad.

Por esto Integral Pregnancy contará con:

- Psicólogos infantiles.
- Profesionales en Ciencias del Deporte y la Recreación.
- Fisioterapeutas.
- Recreadores.
- Médicos pediatras y médicos generales.
- Masajistas.
- Pedagogos.
- Fonoaudiólogos.
- Ginecólogos.
- Enfermeras.
- Auxiliares de enfermería.

INVESTIGACIÓN DE MERCADOS

La investigación de mercados es el proceso que comprende las acciones de identificación, recopilación, análisis y difusión de información con el propósito de mejorar la toma de decisiones de marketing. Su implementación se da básicamente, por dos razones: para resolver problemas y para identificar problemas, por ejemplo, para conocer por qué un producto no tiene el consumo esperado. La esencia es conocer al cliente cumpliendo la premisa del marketing. (Gestiopolis)

Para llevar a cabo el proyecto de empresa de Integral Pregnancy es necesario conocer las necesidades, perspectivas, opiniones y requerimientos de la población objetiva que se quiere tratar en esta empresa. Por ello se requiere realizar un estudio o investigación de mercado, la cual de los resultados específicos que se necesitan para saber si es viable llevar a cabo este proyecto.

Los métodos a aplicados para investigar el mercado varían en función de los propósitos y circunstancias de cada caso en particular. Este proyecto tiene un corte más cuantitativo que son los que apuntan a la obtención de datos primarios recurriendo a la realización de encuestas a los involucrados en el proceso comercial.

Este corte cuantitativo recurre a procedimientos estadísticos para obtener muestras respectivas de lo que se va a investigar de modo de lograr que los resultados tengan una razonable validez. El diseño de los cuestionarios, las muestras, el entretenimiento de los encuestadores, la supervisión y control de trabajo, el procesamiento de la información, su análisis, así como la formulación de conclusiones constituyen todos factores que en este caso adquieren fundamental relevancia para el éxito de esfuerzo emprendido.

Es por ello que este método se relaciona con Integral Pregnancy, puesto que se requieren de valores específicos para saber que este proyecto será aceptado e irá en crecimiento sosteniéndose en el tiempo o por el contrario no lo sea. (Gestiopolis, 2003)

VIABILIDAD DE UN ESTUDIO DE MERCADO

El estudio de viabilidad de un proyecto es un elemento constitutivo a todos ellos. No importa si se trata de una iniciación de software, un proyecto educativo o uno de construcción. Descomponer la aptitud de un proyecto es más importante que planear y para poder concluirlo resulta indispensable llevar a cabo una encuesta completa, que conduzca al conocimiento de si ciertamente el proyecto aportará los beneficios que se esperan de él. No es una simple formalidad, sino que es una herramienta necesaria para la toma de decisiones estratégicas. (Gestiopolis, 2003)

Teniendo en cuenta lo anterior, Integral Pregnancy para ser llevado a cabo requiere de saber si será viable por ello tendrá una población de estudio, que serán los individuos, que poseen algunas características comunes que son observables en un lugar y en un momento determinado.

Después de tener la población determinada se basará en una muestra la cual es el conjunto representativo de la población determinada, para de esta manera obtener resultados, verídicos y confiables, que permitan tener la certeza de que el proyecto puede ser viable o no.

MARCO DE ANTECEDENTES

Atención integral de la embarazada en la comunidad Artículo Científico cuantitativo. Grupo de gestantes de la zona sur oriental de Sincelejo Es evidente que para alcanzar una atención integral de la embarazada, en necesario la confluencia de varias disciplinas y el trabajo en equipo, para orientar, cuidar, apoyar y acompañar en la constitución de condiciones de vida mejores y mantenimiento de la salud. Osorno Navarro, Mara Mercedes, Universidad Santo Tomás, Bogotá D.C. Año 10. Nº 20, pp 123-140.

El ejercicio durante el embarazo Artículo científico de orden cualitativo, explicativo. Mujeres en estado gestacional Las mujeres en embarazo que hace ejercicio regularmente corren un mayor riesgo de sufrir enfermedades como diabetes gestacional, sobre peso. También tienden a tener menos dolor, más energía y un mejor tono muscular. The American College of obstetricians and gynecologists, women`s health care physicians. El embarazo SP119.

Ejercicio físico en mujeres embarazadas Artículo científico de orden cualitativo Mujeres en estado gestacional Los estudios más recientes permiten concluir que la realización de un programa de ejercicio bien dirigido, no tiene efectos negativos maternos-fetales pero es más los beneficios en aspectos fisiológicos y psicológicos, ya que los beneficios de mantenerse activas superar los riesgos. Serrano, V. García, O. Universidad de Vigo, 2009.

Centro de acondicionamiento físico – Gestar Bien Tesis – Cualitativa Descriptiva. Todas las mujeres embarazadas de Bogotá que no estén en riesgo Gestacional por la edad; como lo son mujeres adolescentes (niñas) y mujeres que superan los 35 años de edad.

Al inicio, la empresa sería de una sola persona; desarrollando las clases, las sesiones, la toma de datos, la promoción y la publicidad de mi empresa. Todo lo desarrollaría con el fin de tener utilidades altas y con la evolución y el acogimiento iré poco a poco agrandándome con esto lo que se busca que se tenga una optimización en alza de las utilidades mes a mes ya que solo tendría que pagar los costos fijos y variables y el resto son utilidades para la expansión. Con la evolución de la empresa, más a futuro se uniría a un socio capitalista; que me brindara el apoyo económico, que facilitaría la expansión. Repositorio Universidad USTA. American College of Obstetricians and Gynecologist. (2004): Exercise during pregnancy and postpartum period. Technical Bulleti, 189.

DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE EJERCICIO FÍSICO PARA MUJERES GESTANTES ASISTENTES AL FAMI DE LA ASOCIACIÓN ÁNGELES DE MARÍA PAZ, UBICADO EN LA LOCALIDAD DE KENNEDY. Trabajo de Grado, método cualitativo. Mujeres en estado gestacional asistentes al FAMI de la asociación Ángeles de María Paz. El método de ensayo error se utilizó para la obtención de conocimiento sobre la programación del ejercicio ya que consistió en probar una alternativa para la práctica del movimiento en mujeres gestantes y verificar su función, encaso tal de que no funcionara algunas de las sesiones de prueba se retroalimentara para mejorar las primeras planificaciones. Así se fueron dando cada una de las sesiones hasta llegar una propuesta idónea de ejercicios físicos para las mujeres gestantes del FAMI. Repositorio Unilibre. Rubén Carballo, ejercicio físico durante el embarazo programas de actividad física en gestantes.

IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE EJERCICIOS TERAPÉUTICOS APLICADO A MUJERES EMBARAZADAS, PARA LA PREVENSIÓN DE SOBREPESO Y PREECLAMPSIA Tesis, método cualitativo. Mujeres embarazadas que se encontraban en el segundo y tercer trimestre de embarazo entre los 17 y 35 años Para obtener los beneficios de este programa de ejercicios durante el embarazo se debe realizar por lo menos tres veces a la semana por un tiempo de 30 minutos, combinando diversos ejercicios terapéuticos.

Para poder someter a una mujer embarazada a una rutina de ejercicios se deben realizar evaluaciones previas para conocer el estado en el que ella se encuentra y determinar si es candidata para dicho programa. http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/09/15/Hernandez-Silvia.pdf

DISEÑO DE UN PLAN DE NEGOCIOS PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA DE SERVICIO DE UN GIMNASIO DIRIGIDO A MUJERES EMBARAZADAS Y MADRES EN LA CIUDAD DE ORURO Artículo Científico de orden Interpretativo descriptivo. Grupo de gestantes en la ciudad de Oruro Para el plan de marketing se pudo realizar el estudio del mercado, se realizó la propuesta del Plan de negocios primeramente en un marketing enfocado a la satisfacción de los clientes, así como las preferencias y conocimientos de la población.

Un aspecto importante del mismo es la modernización de los ambientes que se ha estudiado en la observación, se realizó por ello el estudio de la maquinaria y los materiales que intervienen en el servicio. En cuanto a la organización, se hizo el estudio del personal de la empresa en las diferentes áreas de la misma, como la administración y el personal de mano de obra directa e indirecta. En la parte financiera se realizó la aplicación de toda la información de los anteriores planes, lo cual permitió realizar la evaluación correspondiente de la situación de la empresa. http://postgrado.uto.edu.bo/tesis/facultad-de-ciencias-economicas-financieras-y-administrativas/carrera-de-administracion-de-

empresas/1128-diseno-de-un-plan-de-negocios-para-la-creacion-de-una-empresa-de-servicio-de-un-gimnasio-dirigido-a-mujeres-embarazadas-y-madres-en-la-ciudad-de-oruro.html

Plan de negocios para la creación e implementación de un gimnasio dirigido para mujeres embarazadas en la ciudad de quito Tesis – Método cualitativo Mujeres en estado gestacional de la ciudad de Quito Luego de realizar los estudios de Mercadeo, Técnico, Administrativo y financiero, se ha podido demostrar la existencia de la factibilidad del proyecto para la creación de una gimnasia especializado en el cuidado de la mujer embarazada en el sector centro norte de la ciudad de Quito.

Al realizar el estudio de mercadeo se pudo observar que el proyecto tuvo una gran aceptación en la población de estudio, lo cual ayuda a determinar la factibilidad del mismo. Universidad de Quito. Herrera, Rosa. Zambrano, Alfredo.

Modelo de negocio para la creación de un spa y terapia para mujeres embarazadas en Bucaramanga y su área metropolitana Tesis – Método cualitativo descriptivo Mujeres embazadas en Bucaramanga y su área metropolitana Es importante que la propietaria del centro de Spa y terapia “Estar Bien S.A.S” de seguimiento de manera regular a los indicadores de evaluación financiera, para de esta manera verificar si se están cumpliendo los objetivos del estudio financiero y evaluación financiera de la empresa. http://repository.usta.edu.co/handle/11634/4795

En cuanto a la evaluación económica-financiera se recomienda ejecutar este proyecto, sin embargo, no solamente se debe considerar que un proyecto es viable por sus proyecciones, también se debe tener en cuenta el grado de liquidez que este pueda generar en el proceso de su funcionamiento. El presente proyecto desde el punto económico y financiero es viable y dependerá de quienes lo deseen realizar si se realiza o no, para que este se ponga en marcha

METODOLOGÍA

HIPÓTESIS

Dos de las principales hipótesis que se intenta sostener con este trabajo es la carencia de un conducto informativo de las muestras a las poblaciones que necesitan de una gran estructura e institución, donde se le planteé la estimulación temprana a madres gestantes.

Esto se le anexa una segunda hipótesis y es de someter dicha población a la constante propagación existencial de los centros de estimulación temprana a madres gestantes, donde se demuestren en gran porcentaje los resultados óptimos, benéficos y eficaces que el ejercicio físico por medio de una empresa puede prometer a dicha población.

VARIABLES

1) Demostrar con el ejercicio, a través de un muestreo como resultado primario de una población, que requiere de la construcción de una empresa con características basadas en la gestación y la estimulación temprana.

2) El compromiso adquirido de tener la conformación y estructura de la empresa para someter a

esa población en la participación real del proyecto, con el objetivo de demostrar la necesidad que se tiene acerca de la creación de un centro integral basado en la atención a mujeres gestantes y estimulación temprana en niños de 0 a 5 años.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

En este caso la investigación se da de tipo descriptiva, con análisis cuantitativo en lo cual se llevan a cabo encuestas a mujeres embarazadas y mujeres en edad fértil. Para ello se generan encuestas online donde se toman datos a partir de los parámetros básicos de la condición de una mujer en embarazo y una mujer en edad fértil.

Esta investigación se basa en tres Etapas:

ETAPA 1: PREPARATORIA

Determinar los requerimientos necesarios para llevar a cabo el estudio de viabilidad para un centro integral que trabaje en pro de la mujer embarazada y la estimulación temprana.

Actividades

- Determinar la muestra de mujeres para la realización del estudio
- Preparación del Instrumento a implementar
- Acercamiento al grupo elegido para la realización del estudio
- Aplicación del consentimiento informado

ETAPA 2: DESCRIPTIVA

Aplicar los instrumentos determinados, por medio on-line a la muestra determinada.

Actividades

- Reunir los grupos determinados para aplicar las encuestas
- Realizar la recolección de datos

ETAPA 3: INTERPRETATIVA

Agrupar e interpretar los datos recolectados para llevar a cabo el debido análisis de viabilidad.

Actividades

• Realización de gráficas y tablas.

• Análisis e interpretación de datos de manera descriptiva.

Ficha Técnica:

Encuesta digital:

Tabla 2. Tipo de Estudio, encuesta digital para mujeres embarazadas.

Tipo de estudio Estudio Cuantitativo

Técnica de recolección Encuesta digital con cuestionario estructurado.

Grupo objetivo Mujeres Embarazadas

Tiempo máximo de duración del instrumentos 15 minutos

Área de Cubrimiento Pereira - Dosquebradas

Población 500

Muestra 115 (103 Pereira + 12 Dosquebradas)

Nivel de confianza 95%

Error 8%

Tabla 3. Tipo de Estudio, encuesta digital para mujeres en edad fértil.

Tipo de estudio Estudio Cuantitativo

Técnica de recolección Encuesta digital con cuestionario estructurado.

Grupo objetivo Mujeres en edad fértil

Tiempo máximo de duración del instrumentos 15 minutos

Área de Cubrimiento Pereira - Dosquebradas

Población 138.945

Muestra 150 (105 Pereira – 45 Dosquebradas)

Nivel de confianza 95%

Error 8%

POBLACIÓN Y MUESTRA

La población fueron las mujeres embarazadas y en edad fértil de la ciudad de Pereira y Dosquebradas de estratos socioeconómicos medios y altos.

Para la selección de la población se realizó una toma de datos de las bases online que proporciona el DANE para saber la cantidad actualizada de mujeres tanto en estado de embarazo como en edad fértil. A partir de ellos se realizó una operación estadística (Muestreo Aleatorio Simple) con base en que el nivel de confianza fuera del 95% con un máximo de error del 8%, teniendo en cuenta que el mayor nivel de error permitido es del 10%, lo que nos proporcionó la siguiente cantidad. De 138.945 mujeres en edad fértil la muestra dada por la ecuación fue de 150 mujeres a evaluar. Mientras que la población de mujeres en embarazo es de 500 mujeres, lo que proporciona una muestra de 115 mujeres en total para ser evaluadas.

Teniendo estas cifras se procedió a llevar a cabo la investigación, evaluando a un total de 201 mujeres.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 4. Cronograma de actividades de las diferentes fases

Las actividades están estipuladas en los años 2018 y 2019.

ACTIVIDADES MESES # HORAS

DESDE HASTA

Focalización del Proceso 15 de JUNIO 15 DE JUNIO 4

Entrega de trabajo final 23 DE AGOS 23 DE AGOS 1

Presentación de trabajo final 15 DE JULIO 15 DE JULIO 1

Búsqueda del lugar físico de la empresa 4 DE AGOSTO 17 DE AGOSTO 24

Compra de elementos necesarios para el funcionamiento 18 DE AGOSTO 31 DE AGOSTO 24

Trámites legales para el funcionamiento de la empresa 1 DE SEPTIEMBRE 14 DE SEPTIMBRE 24

Contratación del personal 15 DE SEPTIEMBRE 28 E SEPTIEMBRE 24

Diseño de comerciales en video y en audio 29 DE SEPTIEMBRE 13 DE OCTUBRE 10

Diseño del sitio web de la empresa 14 DE OCTUBRE 27 DE OCTUBRE 14

Diseño de publicidad física como pancartas 28 DE OCTUBRE 9 DE NOVIEMBRE 36

Promoción y fomento de los servicios de la empresa 24 DE NOVIEMBRE 6 DE DICIEMBRE 24

Desarrollo de los productos 7 DE DICIEMBRE 20 DE DICIEMBRE 24

Fortalecimiento y permanencia en los servicios ofertados 21 DE DICIEMBRE 4 DE ENERO 28

Realizar los trámites legales para la adquisición y adecuación de sedes en otras ciudades 19 DE ENERO 1 DE FEBRERO 24

Comprar los materiales y las máquinas necesarias para el funcionamiento de la empresa 2 DE FEBRERO 15 DE FEBRERO 24

Promocionar los servicios de la empresa por diferentes medios de comunicación 16 DE FEBRERO 20 DE FEBRERO 30

RESULTADOS ESPERADOS DEL PROYECTO

De acuerdo a los parámetros establecidos para el proyecto se requiere un estudio de mercado a cerca de un proyecto no implementado en Colombia para ser presentado como uno de los productos esperados de esta investigación.

Para la presentación del trabajo de grado se realizará un seminario en el cual se hará la muestra del mismo.

Tabla 5. Resultados esperados del proyecto

Tipo de productos Cantidad

Productos de nuevos conocimientos

Artículos

Libros de investigación

Estudio de Viabilidad 1

Formación de recursos humanos No. de estudiantes vinculados No. de trabajos terminados

Pregrado

Especialización 2 1

Maestría

Estudiantes vinculados a semilleros de investigación

Productos de divulgación

Publicaciones en revistas no indexadas o sus equivalentes

Ponencias presentadas en eventos (congresos y seminarios) No. de ponencias nacionales No. de ponencias internacionales

1 Seminario de Presentación de procesos investigativos

TÉCNICAS E INSTRUMENTO

Este instrumento se redactó buscando que cada aspecto del modelo se adaptara a las necesidades de la población y que además se relacionara directamente con el objetivo de la investigación.

El instrumento son dos encuestas que se aplicaron a mujeres en embarazo y mujeres en edad fértil, estas se dividieron en secciones, teniendo en cuenta los aspectos del estudio.

Para la encuesta de las mujeres embarazadas se dividió en secciones así:

• Datos generales

• Embarazo

• Riesgos del embarazo

• Viabilidad del centro integral,

• Interés por adquirir los servicios.

Para la encuesta de las mujeres en edad fértil se dividió en secciones así:

• Datos generales

• Hijos

• Riesgos del embarazo

• Viabilidad del centro integral,

• Interés por adquirir los servicios.

Cinco secciones pensadas para que las mujeres comprendieran lo que es un centro integral, mostrando sus servicios, permitiendo así que la viabilidad del estudio fuese más factible.

El instrumento se realizó de esta manera, con el fin de obtener la información necesaria y requerida para la investigación.

EVALUACIÓN ÉTICA

En toda investigación en la que se tome a una persona como sujeto de estudio, deberá permanecer el criterio de respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y bienestar.

"Se llevará a cabo cuando se obtenga la autorización: del representante legal de la institución investigadora y de la institución donde se realice la investigación; en RESOLUCION 8430 DE 1993 - 1 Consentimiento Informado de los participantes; y la aprobación del proyecto por parte del Comité de Ética en Investigación de la institución" (Salud, 1993)

Debido a lo anterior de acuerdo al artículo 11 de la resolución N° 008430 de 1993 el cual determina la clasificación de las investigaciones. En el caso del presente trabajo de grado aplica como una investigación sin riesgo ya que son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, sicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta.

Por lo anterior se hace necesario realizar un consentimiento informado ya sea escrito o verbal de participación en la investigación. Este es entregado a la persona al momento de diligenciar la encuesta.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

PROCEDIMIENTO

Para iniciar el estudio de campo se creó el instrumento con la colaboración de una aspirante a magister en estadística y procesos investigativos e ingeniería industrial egresada de la universidad Tecnológica de Pereira, la cual diseñó una encuesta digital con base en los requerimientos del proyecto los cuales abarcan tanto lo competente al proceso de gestación de la mujer en embarazo, hasta lo requerido para la formación del Centro Integral.

Después de realizado el instrumento se hizo un primer acercamiento con la población persona a persona. Se fue a distintos lugares que tuvieran mujeres en embarazo para realizar la encuesta directamente con ellas debido a que por su condición presentan una tendencia a desconfiar de los diferentes programas o proyectos que se les ofrezcan.

Para lograr una recolección de datos más rápida, se empezó a difundir la encuesta vía correo electrónico y también por medio de las redes sociales, así la difusión era mayor y más progresiva.

Después de obtener estos resultados, se acudió también a una IPS la cual colaboró con una gran cantidad de mujeres en estado de gestación para que estas resolvieran la encuesta para el estudio de mercado.

Se mostrarán ahora los resultados de la prueba realizada para las mujeres en embarazo y mujeres en edad fértil.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

ENCUESTA NÚMERO 1 (MUJERES EMBARAZADAS)

Se obtuvo una muestra de 115 mujeres embarazadas, de las cuales el 55% reside en la ciudad de Dosquebradas y 45% en la ciudad de Pereira. La Tabla 6 presenta el perfil demográfico de las mujeres embarazadas,

• Tabla 6. Perfil demográfico embarazadas Pereira y Dosquebradas, 2018

Variable Respuesta Cantidad Porcentaje

Edad 14-17 años 6 5

18-24 años 39 34

25-34 años 53 46

35-45 años 17 15

100

Nivel Socioeconómico Estrato 3 56 49

Estrato 4 36 31

Estrato 5 10 9

Estrato 6 4 3

No responde 9 8

100

Meses de embarazo entre 1 y 3 meses 34 30

entre 4 y 6 meses 54 47

entre 7 y 9 meses 27 23

100

Ocupación Ama de casa 34 30

Estudia 24 21

Independiente 1 1

Jubilada/Pensionado 2 2

Trabaja 53 46

Trabajo y estudio 1 1 100

El perfil de las encuestadas es una adulta joven de estrato medio, que se encuentra en la mitad de su embarazo y su ocupación actual es trabajar, las encuestadas son mujeres que no frecuentan hábitos saludables que les aporte positivamente durante el embarazo, únicamente el 37% lleva una dieta saludable y el 49% practica una actividad física, este fenómeno se encuentra relacionado con el nivel socioeconómico y edad de las mujeres, como se observa en la tabla 7.

Ahora bien, en varios estudios se ha encontrado que las mujeres embarazadas son menos activas que las no embarazadas, actividad que decae durante el embarazo. (Cordero, Sanchez Lopez, Rodriguez Blanques, Segovia, & Pozo Cano, 2014)

La actividad física adquiere particular importancia durante la gestación por tratarse de un período en el que se producen muchas modificaciones anatómicas y físicas, que requieren de la embarazada una adaptación continua. Por tales razones es importante que se de atención integral a estas mujeres, esto generaría un impacto positivo en sus vidas, mejorando su calidad de vida y la de su bebé. Debido a ello se puede ver que un centro integral para mujeres embarazadas, sería una oportunidad no sólo para estas mujeres sino también para sus familias, ya que se estaría trabajando en la educación de niños y de sus madres en las esferas más importantes del ser humano como lo son la salud y el contexto social.

• Tabla 7. Hábitos saludables embarazadas Pereira y Dosquebradas, 2018

Actividad física Dieta

Sí No Total Sí No Total

Variable Respuesta Cantidad % Cantidad % Cantidad % Cantidad %

Edad 14-17 años 0 0 6 100 6 0 0 6 100 6

18-24 años 20 51 19 49 39 10 26 29 74 39

25-34 años 25 47 28 53 53 24 45 29 55 53

35-45 años 12 71 5 29 17 9 53 8 47 17

Nivel Socioeconómico Estrato 3 27 48 29 52 56 17 30 39 70 56

Estrato 4 15 42 21 58 36 15 42 21 58 36

Estrato 5 8 80 2 20 10 7 70 3 30 10

Estrato 6 3 75 1 25 4 2 50 2 50 4

No responde 4 44 5 56 9 2 22 7 78 9

Según los datos arrojados por el estudio, el sano comportamiento de realizar actividad física y llevar una alimentación saludable está influenciado por el nivel socioeconómico de las encuestadas. En los estratos 5 y 6 se encuentra una proporción mayor de mujeres que afirman realizar actividad física, esto puede verse relacionado a la tendencia fitness que existe hoy en día en el mundo. Por otro lado, con relación a la dieta saludable las encuestadas de estratos medios no llevan un plan alimenticio específico durante su embarazo, esto puede estar ligado a la limitación económica que viven estas mujeres, debido a que llevar una vida con hábitos sanos no es nada sencillo ni económico.

Cuando se está en embarazo, comer alimentos saludables es de gran importancia. Esto debido a que la mujer necesita más proteínas, hierro, calcio y ácido fólico que antes de estar en procesos de embarazo. Sin embargo, comer para el bebé y la madre no quiere decir que deba comer el doble, significa que los alimentos que consuma deben ser la principal fuente de nutrientes para su bebé. Comidas sensatas y equilibradas serán la mejor opción para la madre y el hijo.

Con respecto a lo anterior en este punto del trabajo se puede ver que las mujeres requieren no solo de dietas estipuladas para llevar una buena alimentación, sino que es imprescindible que aprendan a consumir alimentos sanos y de calidad. Por esto se considera que uno de los principales servicios que debe tener el centro integral es la atención nutricional, tanto para las madres en curso y proceso de ello, como para los bebés y sus padres también. Esto fomentaría a nivel social el mejoramiento de la calidad de vida a través del sano consumo de alimentos.

Ahora bien, según las gráficas se puede notar que la actividad física que realizan las mujeres en embarazo con mayor frecuencia es caminar, en la figura 1, se presentan las actividades preferidas por las encuestadas.

Estas cifras guardan relación con la recomendación dada por expertos quienes afirman que las embarazadas no solo pueden caminar, sino que deben hacerlo, (Miranda, M.D, 2013).

En relación con las particularidades de la actividad física, se ha podido comprobar en diferentes revisiones que la actividad física más adecuada para las mujeres embarazadas es la que se lleva a cabo en el medio acuático. Y es que ofrece múltiples ventajas, ya que al sumergirse en el agua, sobre el cuerpo actúan dos fuerzas opuestas; por un lado, la fuerza de la gravedad y por el otro, la ascensional de la flotación.

Esto demuestra que es importante el trabajo pronto que se debe realizar con estas mujeres, para tener más embarazos sanos y menos complicaciones o enfermedades generadas en el embarazo.

La mayoría de embarazadas que realizan actividad física en un gimnasio convencional pertenecen al nivel socioeconómico 3, mientras que a la escuela de yoga asisten principalmente las de estratos 5 y 6.

Las empresas como los centros de preparación física se han catalogado como lugares asequibles para personas de toda clase de estratos. Sin embargo, la mayoría de las personas que usan estos lugares correspondes a estratos medios, lo que hace que se dividan las clases, por ello las mujeres de sectores económicos más altos, optan por asistir a lugares poco concurridos donde se les brinde una atención más personalizada.

Esto lo permiten las escuelas de yoga. Por ende y teniendo en cuenta los resultados arrojados se puede hacer una apreciación de que el centro integral debe procurar abarcar a todos los estratos en los cuales está enfocado, evitando el clasismo dentro del lugar, lo que podría fomentar un impacto en el entorno social, creando un acercamiento de clases sociales y rompiendo paradigmas y estigmas que han permeado por largos tiempos a la sociedad.

Los síntomas presentados por las embarazadas de Pereira y Dosquebradas son similares a los que presentan las embarazadas en todo el mundo, siendo de los más destacados la fatiga, cansancio y sueño, conocer los síntomas de las gestantes puede ayudar a planear estrategias para prestar una atención integral en la salud de las embarazadas.

Teniendo en cuenta que estos son los síntomas más presentados, otro de los servicios prestados por el centro integral debe estar enfocado en los signos que se dan en la mujer en esta etapa, con la perspectiva de trabajar en ellos para evitarlos.

Tabla 8. Antojos embarazadas Pereira y Dosquebradas, 2018

Antojo

Si No Total

MESES DE EMBARAZO Cantidad % Cantidad %

entre 1 y 3 meses 19 56 15 44 34

entre 4 y 6 meses 32 59 22 41 54

entre 7 y 9 meses 14 52 13 48 27

Suma total 65 57 50 43 115

No se presenta una tendencia marcada entre porcentaje de mujeres con antojos y los meses de embarazo.

En diversos estudios se confirma esta cifra, donde se comprueba que el antojo más frecuente en el embarazo es el dulce, de hecho, algunos autores afirman que hay relación entre la ganancia de peso al final del embarazo con antojos por dulces. (Higuera Sainz, 2014)

Los dulces son alimentos calóricos con alto contenido de azúcares que generan diversos efectos de sensación de felicidad, euforia y ánimo en el cuerpo, por ello es uno de los antojos más probables en las mujeres en embarazo. No es recomendable su alto consumo, pero con respecto a ello, el centro integral en cuestión, a sabiendas de que es un factor determinante en el embarazo, debe hacer énfasis en la ingesta adecuada de carbohidratos simples (dulces) orientando servicios de talleres de capacitación a cerca de este tipo de problemáticas presentadas en el proceso del embarazo, e incluso antes y después del mismo, factor que puede ser ocurrente tanto en las madres como en los padres.

Ahora bien, el siguiente factor nos muestra que el 32% de mujeres encuestadas afirman que consumen licor durante su etapa de embarazo, de las cuales el 57% consumen vino. Este es uno de los riesgos altos que hay en el embarazo, pero que puede ser tomado como algo natural, debido a que es una costumbre del colombiano, pero que realmente no se tienen conceptos claros del impacto negativo

que puede causar la ingesta de vino durante el proceso de gestación.

Durante el embarazo la mujer puede correr diferentes riesgos según el tipo de actividad que realice, estos pueden ser dañinos en gran manera para el feto, pueden generar preclamsia, daños físicos, mentales o incluso la muerte del neonato.

Se conocen diversos casos que han generado daños en los fetos por la ingesta de bebidas alcohólicas consumidas por las madres durante el proceso de gestación. Teniendo en cuenta la magnitud del daño que puede causar este factor un centro integral para mujeres embarazadas debe tener conocimiento de la problemática y fomentar por medio de campañas y diversos métodos el no consumo de alcohol de ningún tipo en el proceso de embarazo.

¿Qué se le viene a la mente cuando escucha al Centro integral de mujeres embarazadas y estimulación temprana?

Las encuestadas relacionan el centro integral con un lugar de ayuda, para las mujeres gestantes, donde pueden tener atención, apoyo, ayuda nutricional y salud tanto para ellas como para su bebé.

Partiendo de la idea de que un Centro Integral para mujeres embarazadas es un centro encargado de ofrecer servicios de salud integral (nutrición, actividad física modificada como yoga, Pilates, apoyo psicológico, asesoría médica) para las familias, antes, durante y después de la etapa de embarazo, por medio de diferentes estrategias que propicien y generen una mejor calidad de vida tanto para el nuevo ser como para las demás personas que conforman el hogar, el 98% de las encuestadas afirman que no le agregarían nada a este concepto y los factores que las motivarían a visitarlo son los mencionados en la figura 6.

La prioridad que le dan las encuestadas a los motivadores para ir a centro integral es:

1. Servicios ofrecidos

2. Atención personalizada

3. Ubicación

4. Profesionales

5. Precios

Esta prioridad es muy positiva ya que muestra una gran aceptación de la idea de negocio por parte del público objetivo, quienes se sienten motivados por recibir un servicio que se adapte a sus necesidades con atención personalizada.

Por lo anterior el centro integral debe enfocar sus alcances en la atención personalizada o individualizada de los usuarios, puesto que esto genera estabilidad del cliente y estatus en el campo para el lugar de atención, en este caso el centro integral.

• Tabla 9. Interés por adquirir los servicios del centro integral Pereira y Dosquebradas, 2018

Descripción Respuesta Si % No % Total

Edad 14-17 años 4 67 2 33 6

18-24 años 28 72 11 28 39

25-34 años 43 81 10 19 53

35-45 años 14 82 3 18 17

89 77 26 23 115

Nivel socioeconómico Estrato 3 42 75 14 25 56

Estrato 4 31 86 5 14 36

Estrato 5 8 80 2 20 10

Estrato 6 3 75 1 25 4

No responde 5 56 4 44 9

89 77 26 23 115

Existe un grupo particular de encuestadas de estrato 5, 6 y mayores de 25 años quienes están interesadas en ingresar al centro integral porque consideran que es muy importante para el adecuado crecimiento de sus bebés. Mientras que el perfil de embarazadas que no irían al centro integral lo hacen porque no tienen tiempo ni capacidad económica para hacerlo. Los servicios que más les llamó la atención se encuentran representados en la figura 7.

Teniendo en cuenta el patrón de que un rango de mujeres no asistiría al centro integral por falta de tiempo y dinero, se debe centrar la atención en este público, procurando ofrecerles los servicios más factibles para ellos en horarios preferentes para que hagan parte del centro.

Se puede ver que hay una prevalencia en el monto a pagar de las mujeres del 25,8% el cual corresponde a los valores de $200.000 y $250.000 pesos. Debido a que no hay un centro como este en la ciudad de Pereira no se puede hacer un comparativo estimado de precios, más sin embargo y teniendo en cuenta que este centro ofrece servicios de alta calidad, con programas exclusivos y personal profesional capacitado, se podría hacer mención de que el precio escogido en su mayoría por las mujeres, es un valor adecuado y justo en pro de los servicios brindados.

ENCUESTA NÚMERO 2 (MUJERES EDAD FÉRTIL)

Se obtuvo una muestra de 86 mujeres en edad fértil, de las cuales el 62% reside en la ciudad de Pereira y 33% en la ciudad de Dosquebradas. La Tabla 18 presenta el perfil demográfico de las mujeres en edad fértil.

• Tabla 10. Perfil demográfico Pereira y Dosquebradas, 2018

Variable Respuesta Cantidad Porcentaje

Hijos 1 60 70

2 20 23

3 6 7

Edad 14-17 años 5 6

18-24 años 21 24

25-34 años 45 52

35-45 años 15 17

Nivel socioeconómico Estrato 3 42 49

Estrato 4 26 30

Estrato 5 8 9

Estrato 6 1 1

No responde 9 10

Ocupación Ama(o) de casa 14 16

Estudia 19 22

Trabaja 53 62

El perfil de las encuestadas es una adulta joven de 25 a 34 años, de estrato medio, que tiene un hijo y se encuentra actualmente trabajando.

Esto permite apreciar que el enfoque del centro debe estar proyectado para las mujeres de esta edad, teniendo en cuenta que la mayoría de las mismas tienen como mínimo un hijo y presentan necesidades relevantes al igual que las mujeres en estado de gestación.

• Tabla 11. Hábitos saludables mujeres en edad fértil Pereira y Dosquebradas, 2018

Actividad física Dieta

Sí No Total Si No Total

Respuesta Cantidad % Cantidad % % Cantidad % Cantidad %

Edad 14-17 años 0 0 5 100 5 0 0 5 100 5

18-24 años 13 62 8 38 21 5 24 16 76 21

25-34 años 33 73 12 27 45 13 29 32 71 45

35-45 años 8 53 7 47 15 3 20 12 80 15

54 63 32 37 86 21 24 65 76 86

Nivel socioeconómico Estrato 3 24 57 18 43 42 5 12 37 88 42

Estrato 4 20 77 6 23 26 10 38 16 62 26

Estrato 5 6 75 2 25 8 5 63 3 38 8

Estrato 6 1 100 0 0 1 1 100 0 0 1

No responde 3 33 6 67 9 0 0 9 100 9

El comportamiento saludable de realizar actividad física y llevar una alimentación saludable se ve de igual forma que para las mujeres embarazadas, influenciado por el nivel socioeconómico de las encuestadas, en los estratos 5 y 6 se encuentra una proporción mayor de mujeres que afirman realizar actividad física, ocurre de igual forma con la dieta saludable de las encuestadas de estratos medios que no llevan un plan alimenticio específico durante su embarazo.

Con lo anterior se puede decir que las mujeres guardan patrones similares frente a estos conceptos, por lo que la orientación del centro debe enfocarse en la correcta alimentación y no en estipular planes dietarios.

El tipo de dieta que más realizan es con una nutricionista como se indica en la figura 9.

• Figura 9. Tipo de dieta que llevan las mujeres en edad fértil Pereira y Dosquebradas, 2018

• Figura 10. Tipo de actividad física que realizan las mujeres en edad fértil Pereira y Dosquebradas, 2018

Con respecto al tipo de actividad realizado por las mujeres en edad fértil corresponde al ejercicio rutinario. Estos ejercicios son convencionales, realizados en casa, en un parque, o inclusive en gimnasios en los cuales el ejercicio no es guiado. Este tipo de actividades pueden generar lesiones o problemas articulares.

Con base en ellos es importante enseñar las técnicas de los ejercicios a realizar, pero como centro integral es indispensable enfocar sus servicios en la práctica guiada de la actividad física, que permita individualizar al cliente. Este tipo de requerimientos generan que el usuario cree apego por el sitio y se mantenga en él, lo que efectúa cambios visibles, permanentes y buenos en las personas.

• Figura 11. Lugar donde realizan actividad física las mujeres en edad fértil Pereira y Dosquebradas, 2018

Es claro que la tendencia fitness que se está viviendo a nivel mundial ha permeado la ciudad, encontrando que el gimnasio funcional, ejercicios rutinarios y visitas a la nutricionista lideran los resultados de la encuesta en mujeres de edad fértil, por lo que en definitiva el centro integral debe enfocar su comunicación en términos relacionados con la nueva tendencia saludable que está en auge. Así mismo las mujeres encuestadas tienen claro en su mayoría (91%) que no se deben consumir

bebidas alcohólicas durante el embarazo.

Cuando las mujeres en edad fértil escuchan centro integral para mujeres embarazadas y estimulación temprana, lo primero con lo que lo relacionan es con un gimnasio, ejercicios, un centro de cuidado y un lugar con servicios de salud, el 97% no cambiaría nada al concepto de negocio.

• Figura 12. Motivadores para asistir al centro integral por parte de mujeres en edad fértil Pereira y Dosquebradas, 2018

La prioridad que le dan las mujeres en edad fértil a los motivadores para ir a centro integral es:

1. Servicios ofrecidos

2. Atención personalizada

3. Ubicación

4. Profesionales

5. Precios

La prioridad dada por las mujeres en edad fértil es exactamente igual a la que le dan las mujeres embarazadas, esto es muy positivo para el proyecto ya que muestra una gran aceptación de la idea de negocio por parte de los dos públicos objetivo.

Sin embargo, a pesar de que la prioridad es igual, el porcentaje de mujeres en edad fértil que están interesadas en adquirir servicios del centro integral es un poco menor al número de embarazadas que quieren adquirir estos servicios, siendo de 66%, mientras que las embarazadas es del 77%, el principal motivo para hacerlo es por salud y bienestar.

• Figura 13. Servicios del centro integral que le interesan a las mujeres en edad fértil Pereira y Dosquebradas, 2018

Los servicios de interés son iguales que los que le interesa a las mujeres embarazadas pero en una proporción mucho menor, lo cual era de esperarse ya que al no encontrarse actualmente en embarazo pueden sentirse menos interesadas en servicios específicos para mujeres en gestación.

Esto genera un reto para el centro integral, de ofrecer servicios atractivos de igual manera para mujeres embarazadas, como para mujeres en edad fértil.

• Figura 14. Monto que están dispuestas a pagar las mujeres en edad fértil Pereira y Dosquebradas, 2018

Evidentemente las mujeres en edad fértil están dispuestas a pagar un monto mucho menor que las mujeres embarazadas, pasando de un promedio de monto de pago de una mayoría de embarazadas que están dispuestas a pagar entre $200.000 y $250.000 a mujeres en edad fértil que están dispuestas a pagar entre $50.000 y $100.000, esto sucede de igual forma por el hecho de no sentir la necesidad inmediata al no encontrarse actualmente en embarazo.

CONCLUSIONES

Como conclusión principal se puede ver según los resultados del proyecto, que este si es viable debido a la aceptación que tuvo por parte de los dos grupos de estudio, esto también se dio por las motivaciones de las mujeres a utilizar el centro integral, las cuales son las guías nutricionales, la actividad física personalizada, la estimulación temprana que se basa en el trato a los infantes, los asesoramientos médicos y demás servicios ofrecidos por el centro.

Se concluye entonces y con base en los objetivos específicos que para hacerse partícipes del centro integral, las mujeres requieren de que se brinden servicios atractivos, que les permitan tener resultados productivos pero que a su vez esos servicios estén ligados a una atención personalizada que les permita ser individuales en cada proceso.

Por medio de los resultados se puede ver que el nivel de aceptación es bueno debido a que las mujeres están dispuestas a participar de un centro integral con las características ya conocidas, pero requieren de buenos servicios y atención personal.

Según el análisis, el centro integral para mujeres embarazadas y estimulación temprana se puede consolidar en cualquiera de las dos ciudades bien sea Pereira o Dosquebradas, ya que el rango de mujeres que están dispuestas a hacer uso de los servicios están distribuidas en un porcentaje similar en las dos ciudades.

Con respecto a los análisis de las dos encuestas realizadas se puede concluir que la mayoría de las mujeres que atendieron la encuesta pertenecen a los estratos 3 y 4, lo que genera un direccionamiento del Centro Integral hacia estas mujeres.

Según el rango de edades proporcionados por las encuestas podemos concluir que el Centro Integral debe estar direccionado a las mujeres entre los 24 y 35 años de edad, como principal medida, debido a que en ambas encuestas la mayoría de las mujeres tienen esta edad.

Podemos concluir también que debido a las múltiples ocupaciones y presupuesto económico de las mujeres en embarazo y en edad fértil, estas no llevan un plan de alimentación saludable que les permita tener una mejor salud, tanto a ellas como a sus hijos. Sin embargo, según las gráficas de los análisis se puede concluir que las mujeres en edad fértil que no están en estado de gestación por supuesto, tienen un mayor conocimiento acerca de la alimentación debido a sus respuestas con respecto al tipo de dieta que llevan.

Con respecto a la actividad física se concluye que la mayoría de las mujeres tanto embarazadas como en edad fértil, no realizan actividad física continuada o sugerida, pero sí de manera esporádica y personal, pero en múltiples ocasiones acuden a diversos centros de entrenamiento para tener un direccionamiento de la realización de ejercicio.

Con respecto a los riesgos se concluye que la mayoría de las mujeres tienen conocimiento de los riesgos que tiene una mujer para llevar un buen embarazo, mas no conocen las consecuencias que pueden tener estos.

Se concluye que la mayoría de las mujeres en gestación y en edad fértil no cambiarían el concepto de negocio del Centro Integral.

Se puede concluir también que el mayor motivador de las mujeres tanto embarazadas como en edad fértil, son los servicios que puede ofrecer el Centro Integral siendo la estimulación temprana el principal servicio que motiva y como segundo motivador los precios que maneje el lugar.

RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta que el Centro Integral es una propuesta nueva para la ciudad de Pereira tanto como para la de Dosquebradas y en su primer estudio de viabilidad la propuesta es viable y aceptada por el público objetivo, es recomendable realizar otros estudios, como la viabilidad financiera, la viabilidad social y el impacto medioambiental que este podría tener con el tiempo en la ciudad donde sea implementado.

El Centro Integral debe ofrecer sus servicios no solo a las mujeres en embarazo y en edad fértil sino también tener en cuenta a sus parejas, ya que la mayoría de las mujeres residen con sus parejas y son el principal apoyo de cada una.

El Centro Integral debe tener un buen enfoque a la parte nutricional puesto que la mayoría de las mujeres tienen como uno de los motivadores principales la nutrición.

Existe un gran porcentaje de mujeres que serían usuarias del Centro Integral sin embargo se debe replantear los motivadores del mismo tales como el apoyo psicológico el cual fue uno de los menos llamativos y el seguimiento terapéutico para adquirir los servicios y tener un mayor porcentaje de mujeres que hagan parte del Centro.

Se debe realizar un análisis económico del proyecto que se centre en los costos de inversión con relación a los precios que se pueden estipular en el centro.

BIBLIOGRAFÍA

Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoria general de la administración. Ciudad de Mexico: Elsevier Editora Ltda.

Colombia, P. d. (27 de Marzo de 1971). Obtenido de http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=41102

Concepto. (2018). Obtenido de http://concepto.de/empresa/

CONGRESO DE LA REPÚBLICA. (8 de Noviembre de 2006). Obtenido de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1098_2006.htm

Constitución Política de Colombia. (1991). Obtenido de http://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-44

Cordero, M. A., Sanchez Lopez, A., Rodriguez Blanques, R., Segovia, N., & Pozo Cano, M. (2014). Actividad física en embarazadas y su influencia en parámetros. Nutrición Hospitalaria, 720.

Cuenta de Alto Costo. (Marzo de 2014). Situación de la Enfermedad Renal Cronica en Colombia.

Recuperado el 5 de Marzo de 2015, de www.cuentadealtocosto.com: http://www.cuentadealtocosto.org/byblos/Docs/SITUACION_DE_LA_ENFERMEDAD_RENAL_CRONICA_2013.pdf

DANE. (2017). Obtenido de https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/nacimientos-y-defunciones

EL ESPECTADOR. (24 de DICIEMBRE de 2017). EL ESPECTADOR. Obtenido de https://www.elespectador.com/noticias/nacional/entre-enero-y-agosto-de-2017-nacieron-420047-colombianos-articulo-730245

Fundación Cotes. (2006). Obtenido de www.fudacioncotes.com

Gallaga García, R. (Junio de 2003). Monografias. Obtenido de http://www.monografias.com/trabajos15/teoria-humanistica/teoria-humanistica.shtml

Gestiopolis. (15 de Noviembre de 2003). Gestiopolis. Obtenido de https://www.gestiopolis.com/que-es-la-investigacion-de-mercados/

Gestiopolis. (2017). Obtenido de https://www.gestiopolis.com/control-de-calidad/

Institut marques. (2017). Institutomarques. Obtenido de https://institutomarques.com/obstetricia/embarazo-y-parto/posparto/

Medicina de Rehabilitación Biomecánica. (8 de Febrero de 2018). infoMED ESPECIALIDADES. Obtenido de http://www.sld.cu/sitios/rehabilitacion-bio/temas.php?idv=18732

MedlinePlus. (2017). MedlinePlus. Obtenido de https://medlineplus.gov/spanish/childbirth.html

Monografias. (2006). Monografias.com. Obtenido de http://www.monografias.com/trabajos6/masex/masex.shtml

Monografias. (s.f.). Monografías.com. Obtenido de http://www.monografias.com/trabajos15/teoria-humanistica/teoria-humanistica.shtml

NIH. (2017). National Center Complementary and Integrative Health. Obtenido de https://nccih.nih.gov/node/3768

OMS. (2018). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de http://www.who.int/maternal_child_adolescent/topics/maternal/impac/es/

Osorno Navarro, M. M. (2010). SCIELO. Obtenido de http://www.scielo.org/php/index.php

Pavón, H. (2009). Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n36/n36a04.pdf

Planned Parenthood Federation of America. (2018). Planned Parenthood. Obtenido de https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/embarazo/etapas-del-embarazo/que-sucede-en-el-sexto-mes-de-embarazo

promonegocios. (2016). promonegocios. Obtenido de https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/concepto-de-mercadotecnia.html

ROVATI, L. (23 de Enero de 2018). BEBES Y MAS. Obtenido de https://www.bebesymas.com/embarazo/la-mejor-edad-para-ser-madre-en-terminos-biologicos-son-los-25-anos

Salud, M. d. (4 de Octubre de 1993). Ministerios de salud. Obtenido de República de Colombia Ministerio de Salud: https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Documentos/Investigacion/comite_de_etica/Res__8430_1993_-_Salud.pdf

SALUD180. (2016). Obtenido de http://www.salud180.com/salud-z/embarazo

SCRIB. (2018). SCRIB. Obtenido de https://es.scribd.com/doc/57400827/Historia-de-Las-Empresas

SEMANA. (02 de 01 de 2017). SEMANA. Obtenido de SEMANA: http://www.semana.com/vida-moderna/articulo/como-afecta-a-un-nino-el-abandono-de-su-padre-y-madre/514119

Serrano Gomez, V. (04 de Mayo de 2009). Dialnet. Obtenido de abacus.universidadeuropea.es/bitstream/handle/11268/3220/kronos_16_2.pdf

Significados. (21 de Febrero de 2017). Significados. Obtenido de https://www.significados.com/calidad/

Telegraph. (2018). Telegraph. Obtenido de www.telegraph.co.uk

TU GIMNASIA CEREBRAL. (2016). TU GIMNASIA CEREBRAL. Obtenido de http://tugimnasiacerebral.com/para-bebes/que-es-estimulacion-temprana-ninos-bebes-atencion-temprana

Universo Médico. (2015). Obtenido de http://www.universomedico.com.mx/embarazo-y-parto/325-el-proceso-psicologico-durante-el-embarazo.html

Varela, C., Contesse, D., & Silva, P. (2009). Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n36/n36a04.pdf

29

Ponencia investigativa

Calidad de vida laboral de los egresados de la Licenciatura en Educación Física desde la perspectiva de condiciones de trabajo y bienestar laboral general.

Ángela María Munera Duran,Josué Álvarez Hernández
angela.munera@udea.edu.co, josue.alvarez@udea.edu.co

RESUMEN

El capitalismo como sistema económico hegemónico convierte el trabajo en beneficio privado y riqueza, siguiendo una lógica mercantilista en la que se busca una sociedad consumista, es decir que a mayor tiempo de trabajo se produce más y así hay más cosas para el consumo. En este punto donde el trabajo empieza a perder su valor de vocación, y se constituye como un medio para consumir tal y como lo dice Bauman (1999), estar sin trabajo es “la condición de un consumidor expulsado del mercado” (p. 12).

La calidad de vida laboral (CVL), es un asunto que se ha vuelto relevante en todo lo concerniente a talento humano, y hace mención a una serie de aspectos relacionados con el trabajo, se usa para dar cuenta de la experiencia en el trabajo tanto en condiciones objetivas como subjetivas del ser humano (Peiro & Prieto, 1996).

La presente investigación tuvo como objetivo describir el grado de CVL de los egresados del pregrado de la Licenciatura en Educación Física de la Universidad de Antioquia, desde las dimensiones de las condiciones de trabajo y del bienestar laboral. Metodología: se realizó un estudio cuantitativo, no experimental de diseño transversal, la población fueron 2.758 egresados del pregrado de la licenciatura, muestreo por conveniencia estimado en 226 egresados, se utilizó el cuestionario CVL en Organizaciones de Servicios Humanos. Resultados: se encontró en carácter definido o indefinido del contrato laboral diferencias estadísticamente significativas en los dominios de regulación desarrollo y expectativas, siendo mayores los puntajes en aquellos licenciados con contrato laboral definido; la dimensión de alienación se asocia negativamente a la situación contractual, indicando que la alineación disminuye en la medida que mejora la condición contractual; los dominios de CVL respecto a la variable dedicación laboral a la organización, teniendo en cuenta si este es tiempo parcial o completo. Se encontró una diferencia estadísticamente significativa en la dimensión de agotamiento siendo mayor el puntaje en aquellos que tienen dedicación laboral de tiempo completo a la organización; con respecto a la variable responsabilidades directivas a cargo, teniendo en cuenta quienes las tienen y quiénes no. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de regulación, desarrollo y expectativas, siendo mayor puntajes en aquellos que tienen responsabilidades directivas.

Conclusiones: el nivel de calidad de vida laboral desde la perspectiva de las condiciones de trabajo es bueno y el bienestar laboral general es alto; los egresados responden en su trabajo y a la CVL, a través una dimensión temporal ya que tiene en cuenta como estaban, como están y como quieren estar (expectativas); los egresados presentan procesos de naturalización en cuanto a su CVL.

REFERENCIAS

Bauman, Z. (2007). Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Barcelona: Gedisa SA.

Blanch, J. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En Blanch (Coord,). Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos. (págs. 13 -148). Barcelona : UOC.

Blanch, J., & Cantera , L. (2008). Subjetivación del trabajo en el capitalismo flexible. En A. Mendes , Trabalho e saúde o sujeito entre emancipação e servidão (págs. 6-17).

Curituba: Juruá Editora.

Bonillo, D., & Nieto, F. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. Trabajo 11, 189-200.

Cervantes , G., & Blanch, J. (2011). Calidad de vida laboral en centros asistenciales de salud catalanes. Archivos prevención riesgos laborales. 14(1), 13-19

Duro, A. (2005). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Fundamentos teóricos. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración 15-56.

Espinosa, M. (s.f.). Calidad de vida en el trabajo. Percepción de los trabajadores.

Cuadernos de investigación. Chile: Gobierno de Chile. Dirección del trabajo. Departamento de Estudios.

Granados , I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. IIPSI, 271-276.

Peiro, J., & Prieto , F. (1996). Tratado de psicología del trabajo. Madrid: Síntesis.

Polit, D., & Hungler , B. (2000). Investigación científica en ciencias de la salud. México: McGraw-Hill Interamericana.

Sánchez , M., Corte, C., & Francisco , M. (2012). La precarización del trabajo. El caso de los maestros de educación básica en América Latina. Revista Latinoamericana de Estudios Educativo, 25-54.

30

Ponencia investigativa

Impacto de la Calidad del Servicio ofrecida por la Liga Antioqueña de Tenis de Campo sobre la satisfacción de sus clientes.

Óscar Eduardo Ávila Rodríguez, Jorge Iván Brand Ortiz, Laura Cristina Henao Colorado, Silvana Janeth Correa Henao, Héctor Alonso Monroy Escudero
oscaravilarodriguez@gmail.com, jorgebrand@itm.edu.co, laurahenao@itm.edu.co, silvanacorrea@itm.edu.co, directorlat@une.net.co

RESUMEN

En la literatura del marketing, autores como Parasuraman., Zeithaml, & Berry (1988) son precursores de la investigación sobre la Calidad del Servicio, donde evidencian su influencia sobre la satisfacción. De igual forma, la satisfacción del cliente ha sido vista como un indicador importante de la competitividad corporativa, ya que tiene un vínculo positivo con la lealtad y la rentabilidad del cliente (Anderson, Fornell, & Lehmann, 1994; Cronin & Taylor, 1992; Oliver & Swan, 1989). Es así que una mejor comprensión del proceso de formación de satisfacción puede permitir a las organizaciones mejorar el concepto de manera más eficaz (Lien & Kao, 2008). Sin embargo, cabe resaltar que en Colombia han sido escasos los estudios conducentes a evaluar esta relación en el sector deportivo; por tanto, el presente estudio, tiene como propósito analizar el impacto de las expectativas y la calidad del servicio sobre la satisfacción de los clientes practicantes de la disciplina del tenis de campo en el departamento de Antioquia.

La medición de las variables aplicará el modelo SERVQUAL (Parasuraman et al., 1985; 1988). Para lo anterior, 160 encuestas fueron administradas a los clientes de la Liga Antioqueña de Tenis de campo (LAT) y posteriormente, analizadas mediante el modelo de ecuaciones estructurales bajo mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM). Los resultados han confirmado que la calidad de servicio y la satisfacción son constructos altamente relacionados (P valor = 0.000). De igual forma, las expectativas han tenido un efecto directo sobre la calidad de servicio (P valor = 0.000). Esto significa: de una parte, que los clientes de la LAT perciben un servicio satisfactorio; y de otra parte, las expectativas previas de los clientes al recibir el servicio final por parte de la Liga son superadas. Finalmente, este estudio se constituye en aporte valioso para el marketing deportivo en Suramérica, brindando una herramienta de gestión para las organizaciones deportivas.

REFERENCIAS

Anderson, E. W., Fornell, C., & Lehmann, D. R. (1994). Customer Satisfaction, Market Share, and Profitability: Findings from Sweden. Journal of Marketing, 58(3), 53. https://doi.org/10.2307/1252310

Cronin, J. J., & Taylor, S. a. (1992). Measuring Quality : A Reexamination and. Journal of Marketing, 56(3), 55–68. https://doi.org/10.2307/1252296

Lien, N. H., & Kao, S. L. (2008). The effects of service quality dimentsions on customer satisfaction across different service types: Alternative differentiation as a moderator. Advances in Consumer Research, 35, 522–526.

Oliver, R. L., & Swan, J. E. (1989). Consumer Perceptions of Interpersonal Equity and Satisfaction in Transactions: A Field Survey Approach. Journal of Marketing, 53(2), 21. https://doi.org/10.2307/1251411

Parasuraman., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality. Jorunal of Retailing, 64(1), 12–40. https://doi.org/10.1016/S0148-2963(99)00084-3

Parasuraman, a, Zeithaml, V. a, & Berry, L. L. (1985). A conceptual model of service quality and its implications for future research. The Journal of Marketing, 49(4), 41– 50. https://doi.org/10.2307/1251430

31

Revisión Teórica

Del Pensamiento Tradicional al Pensamiento Complejo en la Gerencia Deportiva del Siglo XXI de cara al posconflicto en Colombia.

Guillermo González Robayo
ceoguillermogr@gmail.com

RESUMEN

El deporte tiene más capacidad que los gobiernos para derribar barreras sociales, esta afirmación implica un gran reto para los gerentes de los organismos deportivos, que deben reinventar la arquitectura organizacional, modificar el direccionamiento estratégico, adecuar las políticas institucionales hacia la inclusión, la igualdad y otros valores que fortalezcan la construcción de tejido social en el posconflicto en Colombia.

INTRODUCCIÓN

"El deporte tiene el poder de transformar el mundo. Tiene el poder de inspirar, de unir a la gente como pocas otras cosas... Tiene más capacidad que los gobiernos de derribar las barreras sociales." (MANDELA. 1995). Que mejor introducción que esta para expresar la importancia de la Gerencia Deportiva de cara a la transición política, económica, social y cultural que se avecina por el reto que para la sociedad colombiana implica la implementación de los acuerdos suscritos entre el gobierno y las FARC.

Nunca en la historia de Colombia se le había planteado un desafío tan grande al tejido social, al sector empresarial, a la clase política y a los líderes de todas las actividades, niveles y regiones geográficas del país que el de pasar del conflicto a la reconciliación en lo que en política se denomina el posconflicto.

He aquí una oportunidad maravillosa y sin igual para los dirigentes deportivos para aportarle al país una herramienta y una posibilidad estratégica de alto impacto para beneficio de toda la sociedad colombiana a lo largo y ancho de su geografía.

DEL PENSAMIENTO TRADICIONAL AL PENSAMIENTO SISTÉMICO

GERENCIA DEPORTIVA DEL SIGLO XXI EN COLOMBIA

La complejidad del nuevo escenario político, económico y social en Colombia demanda de la dirigencia deportiva del país un alto nivel de compromiso para aportar al desarrollo de las nuevas realidades estructurales, funcionales, sociodemográficas y económicas que se avecinan ante la transición de la sociedad colombiana al posconflicto.

Las organizaciones deportivas de todas las regiones y niveles de competición requieren no de administradores sino de gerentes, cuyo liderazgo permita la construcción de visiones compartidas desde lo particular de cada institución y alineadas estratégicamente con las nuevas realidades de los contextos donde desarrollan sus procesos deportivos, con resultados de gestión más allá de lo deportivo a impactos sociales de carácter humanístico, holístico y sistémico.

Grandes estructuras y grandes inversiones para el fomento del deporte de altos logros requieren de talento humano gerencial altamente calificado para liderar organizaciones deportivas modernas, vanguardistas, sostenibles y comprometidas con el impacto significativo que sus objetivos misionales, pueden aportar para atenuar las problemáticas sociales asociadas a la desigualdad y a la exclusión que generaron pobreza por el conflicto armado en nuestro país.

La gerencia en el deporte para el desarrollo social es hoy la premisa en Colombia. Los altos logros de nuestros deportistas están muy por encima de la baja calidad existente en las malas prácticas de gestión en el sector deportivo. No hay una Legislación Deportiva consistente. No hay idoneidad en quienes ocupan los cargos directivos del sector deportivo. No hay mejora continua en los procesos de las instituciones deportivas del sector público y privado.

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN

Las organizaciones deportivas no pueden marginarse de la realidad política, social, cultural y económica que vive el país de cara al posconflicto. Se requiere de gerentes deportivos con pensamiento complejo, sistémico y compromiso con el desarrollo social, regional y nacional, para liderar una participación organizacional con calidad y oportunidad.

REFERENCIAS

Bazán, J.L. (2016). Administración Estratégica. Enfoque en la generación de valor. Perú. Editorial Macro.

Chang, H. (2010). El modelo de la triple hélice como un medio para la vinculación entre la universidad y empresa. Revista Nacional de Administración. 1 (1) Pag. 85-94 San José de Costa Rica.

Departamento Nacional de Planeación. (2019). Plan Nacional de Desarrollo – Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad. Extraído de https://www.dnp.gov.co/Plan-Nacional-de-Desarrollo/Paginas/Bases-del-Plan-Nacional-de-Desarrollo-2018-2022.aspx

Echart, P. y Rodríguez, J. (2014). Un liderazgo transformacional y ejemplar: la

imagen de Nelson Mandela en Invictus. Revista Empresa y Humanismo/ VOL XVII / Nº 1 / 2014 / 7-22

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD – Colombia (2019). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Extraído de http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/sustainable-development-goals.html

Santos, J. y Jiménez, T. (2016). Acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz, estable y duradera. Bogotá.

32

Ponencia investigativa

Influencia de los estereotipos de género en los cargos de gestión y dirección deportiva del deporte de Alto Rendimiento en Colombia.

Juan Diego Rodríguez Rodríguez

RESUMEN

El presente estudio es de enfoque mixto, se encuentra en una fase exploratoria y de revisión teórica; el objetivo consiste en identificar la incidencia que tienen los estereotipos de género en el desarrollo laboral de las dirigentes del deporte federativo en Bogotá. Según Leberman & Shaw (2015) uno de los factores que motivan la escasa inserción femenina en los cargos de gestión y dirección deportiva se debe a suposiciones estereotipadas como las nefastas capacidades de liderazgo y el deficiente manejo que tienen las mujeres de un entorno organizacional donde los rasgos masculinos son predominantes.

La revisión documental orienta a que las categorías de análisis están enfocadas hacia: i) los escenarios de formación profesional, ii) el desarrollo de competencias interpersonales y iii) la adscripción de perfiles laborales orientados a funciones operativas y no a la alta dirección femenina. En efecto, (Alfaro 2012; Pérez, Vilanova, & Soler, 2018) plantean que las dificultades referentes a la participación femenina y su inclusión laboral en las organizaciones deportivas se problematiza a través de atmósferas patriarcales que resultan perniciosas como los techos de cristal, la imposibilidad de mantener un equilibrio entre la vida familiar y profesional (con los sacrificios inherentes que esto conlleva) y una amplia brecha salarial. Así mismo, se deben tener en cuenta factores restrictivos como: los potenciales episodios de acoso laboral y el miedo latente al acoso sexual.

Por tanto, diagnosticar la influencia que tienen los comportamientos estereotipados sobre la inclusión y participación laboral femenina en los puestos de gestión y dirección deportiva resulta importante en la medida que permita dilucidar un panorama más claro en lo que concierne a las ambigüedades de los estereotipos de género y el deporte. Los hallazgos de revisión teórica se centraron en 19 documentos obtenidos en bases de datos especializadas.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los comportamientos y las manifestaciones androcéntricas que subyacen a los escenarios socioculturales propician la naturalización implícita de los estereotipos de género. Según Rodríguez, Martínez & Mateos (2005) los estereotipos de género se encuentran concebidos dentro un conjunto de creencias comúnmente aceptadas que establecen, y delimitan una definición, rol o función social para hombres y mujeres, aclarando que estos "varían, lógicamente, en función de la estructura social en que se sustenten". Para el caso de las sociedades occidentales (Macías, 1999) señala que el estereotipo preponderante es el que se basa y se instrumentaliza a través de la dualidad del hombre dominante (activo, inteligente, fuerte y vigoroso) frente a la mujer sumisa (pasiva, sensible, débil y frágil).

En consecuencia, los estereotipos de género se manifiestan en el devenir económico, político, cultural y educativo. Trejo, Llaven, & Pérez, (2015) indican que tal naturalización se orienta hacia una perspectiva patriarcal que determina la afectación del desarrollo integral de la mujer e instaura una serie de condiciones desiguales que se reproducen, refuerzan y fortalecen a través de los patrones de conducta presentados por los agentes educativos, familiares, comunicativos y sociales. Complementariamente, Dosal, Mejía, & Capdevila (2017) afirman que tal diferenciación condujo a un ordenamiento jerárquico que sitúa a los varones en el ápex del mundo y subordina a las mujeres a una posición contemplativa y de suma invisibilización, generando de manera explícita condiciones de inequidad de género.

Así mismo, Dosal, et. al. (2017) indica que la equidad de género se puede concebir como un concepto multidimensional. En el entendido de que "una sociedad que atiende con preferencia sólo a la mitad de la población (cualquiera que esta sea), sería una sociedad de libertades incompletas" se puede inferir que la intervención de ese conjunto de variables internas y externas coadyuvan a dinamizar la interacción sociocultural. Sobre tal dinamización descansa una serie de responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres; estas responsabilidades no se asignan propiamente a atributos individualizados que se orientan a resolver problemáticas de forma aislada, sino que propiamente deberían situarse a conformar una sinergia social enfocada hacia el ajuste de las relaciones intrafamiliares y a la adopción, mejoramiento y ejecución de políticas públicas que protejan la integridad de la mujer.

En vía de lo anterior, la dilucidación de la inequidad de género como problemática global, ha despertado el interés de diversos sectores gubernamentales, políticos y sociales quienes obrando bajo principios de planetarización y en contraparte a una sesgada noción de globalización tal como lo señalan Orozco & Moret (2008), buscan coadyuvar al establecimiento de un nuevo paradigma basado en el equilibrio ambiental, la justicia, la equidad, la igualdad y la responsabilidad social manifestada a través de los individuos, las organizaciones y las naciones, especialmente aquellas en vía de desarrollo.

Dicho interés se ha materializado en la unificación de un marco jurídico institucional que está objetivado a subsanar la inequidad de género y a promover la inclusión, la visibilización, la participación y el empoderamiento femenino en lo que concierne principalmente a las dimensiones políticas, económicas, educativas y laborales.

Conforme a ello, uno de los principios orientadores que guía a las naciones hacia la equidad de género se remonta al quinto de los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible concertados por la Organización de las Naciones Unidas en una agenda que entró en vigor en 2016 y tiene como límite el año 2030. Dicho objetivo está cimentado bajo nueve estrategias de intervención y busca "lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas" ONU (2016).

Sin embargo, y a pesar de las concertaciones institucionales se siguen presentando mecanismos imperiosos que perjudican la óptima proyección de una cultura fundamentada hacia la equidad de género. Tales implicaciones no son inherentes al sector deportivo; en lo concerniente a la práctica, la accesibilidad, el fomento y las oportunidades de vinculación e integración laboral, las mujeres se ven en una posición de desventaja de la cual aún no se evidencian cambios. En coincidencia con Fernández & López (2010) con respecto a lo afirmado por Hargreaves (1993): "la hegemonía masculina en el ámbito deportivo es más resistente al cambio que en cualquier otra área".

Así las cosas, en medida transversal a las disposiciones normativas y jurídicas que buscan la equidad a nivel global, también se han erigido acuerdos específicos cimentados desde la triada de "género, equidad y deporte". Tal es el caso de la Declaración de Brighton, celebrada en el marco de la I Conferencia Internacional sobre Mujer y Deporte; allí 280 representantes de entidades gubernamentales y no gubernamentales (entre ellas el Comité Olímpico Internacional) pertenecientes a 82 países proporcionaron los principios que rigen y determinan las acciones orientadas a incrementar la participación femenina en todos los niveles, funciones y roles del deporte, incluyendo la dimensión laboral y la posibilidad de ejercer un poder decisorio en las organizaciones deportivas del sector público y privado (Dosal et. al., 2017).

Con la germinación de dicha declaración se produjeron movimientos institucionales encaminados a defender las garantías dispuestas en los acuerdos y velar por el óptimo involucramiento de la mujer en las dinámicas gerenciales del deporte.

Dentro de los movimientos institucionales Dosal, et. al. (2017) señala el protagonismo de la Comisión de Mujer y Deporte perteneciente al Comité Olímpico Internacional desde 1995. Tal comisión tiene la función de asesorar y orientar a la Junta Directiva del COI sobre el desarrollo y la implementación de las políticas de Mujer y Deporte, promoviendo la igualdad de oportunidades para que las niñas y mujeres se beneficien del deporte y la actividad física a través de una serie de responsabilidades entre las cuales se encuentran el apoyo hacia el desarrollo de las habilidades de las mujeres en la gestión y el liderazgo dentro del Movimiento Olímpico, incluso a través de capacitación, seminarios, talleres y tutorías .

No obstante, la implementación de acuerdos y el fomento de políticas enfocadas a la equidad de género en el deporte supone un panorama de múltiples vertientes discordantes, aún cuando las disposiciones normativas tienden a aumentar y a fortalecerse conforme pasan los años. Dentro del panorama discrepante, Serra, Soler, Vilanova, & Hinojosa (2019), señalan que la ambivalencia entre el sistema deportivo tradicional y las perspectivas de género da cabida a un mayor índice de ámbitos colectivos que en la realidad se ven limitados en el accionar cotidiano gracias al fortalecimiento del sector deportivo como un espacio que reproduce modelos y comportamientos estereotipados. Aun existiendo las herramientas, resulta contradictorio evidenciar que no se ha aprendido a construir con ellas.

Haciendo hincapié en el campo laboral Leberman & Shaw (2015) señalan que uno de los factores que motivan la escasa inserción de las mujeres en los cargos de gestión y dirección deportiva se debe a suposiciones estereotipadas que tienden a percibir nefastas capacidades de liderazgo y el manejo deficiente de un entorno organizacional donde los rasgos masculinos son predominantes. De tal modo, y en vía de lo expresado por (Leberman & Shaw, 2015; Alfaro, 2012; Gallego & Estebaranz, 2019) se concluye que la subordinación de la mujer en la dirección de las organizaciones deportivas está sujeta a una serie de categorías relacionadas con: i) los escenarios de formación profesional, ii) el desarrollo

de competencias interpersonales, iii) la adscripción de perfiles laborales orientados a funciones operativas y no a la alta dirección. En vista de lo anterior, cada acción emana una consecuencia importante que mantiene o mitiga la construcción de barreras disuasorias relacionadas con el deporte y la inequidad de género.

"El origen de la segregación ocupacional por sexos no se entiende sin tener en cuenta las pautas de división del trabajo en la sociedad: ¿Quién es responsable del trabajo reproductivo y "privado" ?; ¿Quién y de qué manera es responsable del trabajo remunerado y "socializado"?" (Pérez, Vilanova, & Soler, 2018)

En efecto, (Alfaro 2012; Pérez, Vilanova, & Soler, 2018) plantean que dificultades referentes a la participación femenina y la inclusión laboral en las organizaciones deportivas se problematiza a través de atmósferas patriarcales que resultan perniciosas como los techos de cristal , la imposibilidad de mantener un equilibrio entre la vida familiar y profesional (con los sacrificios inherentes que esto conlleva) y una amplia brecha salarial. Así mismo, se deben tener en cuenta factores restrictivos como: los potenciales episodios de acoso laboral y el miedo latente al acoso sexual.

JUSTIFICACIÓN

En síntesis, resulta importante diagnosticar la influencia que tienen los comportamientos estereotipados sobre la inclusión y participación laboral femenina en los puestos de gestión y dirección, así como en la influencia y el poder decisorio que tienen las dirigentes dentro de las organizaciones deportivas del deporte federativo en Bogotá. Teniendo en cuenta las categorías señaladas, el presente estudio se alinea dentro de los principios de la investigación descriptiva.

Consecuentemente, el diagnóstico será útil en la medida que dicta la relación causa-efecto y permite dilucidar un panorama más certero en lo que concierne a las problemáticas generadas por el binomio "estereotipos de género y deporte" (para el caso de las dirigentes del deporte federativo en Bogotá). Posteriormente, permitirá generar estrategias de intervención orientadas al mejoramiento y al fomento de una cultura profesional y educativa basada en la inclusión, la visibilización, la igualdad, la equidad y el empoderamiento femenino en los cargos de gestión y alta dirección de las organizaciones deportivas.

En vía de lo afirmado por Dosal, et. al. (2017), uno de los propósitos inherentes a la equidad de género consiste en rehuir al paradigma que concibe al deporte como un espacio que reproduce la exclusión social hacia las mujeres. El propósito no solo recae sobre los ejes de resiliencia y sororidad que cimentan las gestoras y directivas del deporte; como en el fútbol, es importante "hacer un cambio de frente" y "pasar el balón" a los apoderados de las directrices administrativas del deporte quienes, en su posición de ventaja también pueden agendar responsabilidades tácticas y proporcionar "asistencias" que ayuden a marcar un "golazo": la equidad de género en la gestión deportiva.

PREGUNTA PROBLÉMICA

¿Cuál es la incidencia que tienen los estereotipos de género en el desarrollo laboral de las dirigentes en el deporte federativo en Bogotá?

OBJETIVO GENERAL

Identificar la incidencia que tienen los estereotipos de género en el desarrollo laboral de las dirigentes del deporte federativo en Bogotá, teniendo en cuenta los escenarios de formación profesional, las competencias profesionales, los perfiles laborales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Relacionar la incidencia que tienen los estereotipos de género en los escenarios de formación profesional de las dirigentes en el deporte federativo en Bogotá.

2. Analizar la incidencia que tienen los estereotipos de género en el despliegue de las competencias profesionales de las dirigentes deportivas en el deporte federativo en Bogotá.

3. Identificar la influencia que tienen los estereotipos de género en la creación y adscripción de perfiles laborales relacionados con la dirigencia deportiva y los cargos de alta dirección en el deporte federativo en Bogotá.

METODOLOGÍA

Método hermenéutico en fase cualitativa con alcance exploratorio.

Con respecto a los estudios de alcance exploratorio; Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista (2014) indican que su objetivo consiste en examinar un tema o problema de investigación poco estudiado permitiendo al investigador familiarizarse con fenómenos relativamente desconocidos dentro de un contexto particular. Para el caso del presente estudio se hace precisa la anidación de la revisión documental al alcance exploratorio teniendo en cuenta que la base documental consultada fue escasa en cuanto al contexto latinoamericano en materia de género y dirección deportiva.

En vía de lo señalado por Hérnandez, Fernández & Baptista, los estudios de alcance exploratorio también permiten determinar tendencias, identificar áreas, ambientes, contextos y situaciones de estudio en donde se establecen las relaciones potenciales entre variables que posteriormente instituyen la arquitectura metodológica de investigaciones mas rigurosas y elaboradas.

Según Cárcamo (2005): el método hermenéutico se entiende como aquel que procura la comprensión del material documental a partir del ejercicio interpretativo intencional y contextual en donde se dirige la conciencia hacia los elementos que configuran las estructuras del autor y a través de las cuales opera su contexto particular de la interpretación de la realidad que está pretendiendo presentar.

Así mismo el proceso de análisis hermenéutico requiere:

“(…) no sólo visualizar el condicionamiento histórico del sujeto que interpreta una realidad para la generación de un texto determinado, sino que, además, supone el reconocimiento del propio contexto de quien re-interpreta, para acercarse al entendimiento en su “contexto original” y transparentar dicho proceso a partir de la exposición de las limitantes históricas experienciales de quien interpreta”. (Cárcamo Vásquez, 2005)

Para el procesamiento documental del presente estudio se utilizó el software de análisis y clasificación cualitativa Atlas.ti (v. 8.0). El levantamiento documental se realizó en bases de datos especializadas tomando como espacio temporal (2007-2019) y utilizando las palabras clave: estereotipos, género, deporte, sexismo laboral, dirección deportiva.

RESULTADOS PRELIMINARES DE LA REVISIÓN TEÓRICA

En total se encontraron 36 documentos de los cuales 21 constituyen fuentes primarias y 15 constituyen fuentes secundarias. Tras la clasificación documental se eligieron 19 documentos y se descartaron 17 ya que no tenían referencia directa.

Como resultados parciales, la revisión documental tiende a señalar tres categorías de análisis para la construcción de los instrumentos en la posterior fase descriptiva. A saberse:

• C1: Escenarios de formación profesional.

• C2: Desarrollo de competencias interpersonales y profesionales.

• C3: Adscripción de perfiles laborales orientados a funciones operativas y no a la alta dirección femenina.

Así mismo, se delimitaron y clasificaron las variables para los instrumentos teniendo en cuenta las referencias documentales y fuentes primarias que contenían insumos para la redacción de este (test y escalas de valoración). Cada variable fue clasificada y alineada a las categorías de análisis según su correlación.

Fuente: Elaboración propia

REFERENCIAS

Alfaro Gandarillas, É. (2012). El liderazgo de las mujeres en la dirección y gestión del deporte. I e II Ciclo de conferencias: xénero, actividade física e deporte (págs. 31-49). La Coruña: A Coruña Universidade.

Cárcamo Vásquez, H. (2005). Hermenéutica y Análisis Cualitativo. Cinta de Moebio, 0.

Dosal Ulloa, R., Mejía Ciro, M. P., & Capdevila Ortis, L. (2017). Deporte y Equidad de Género. EconomíaUNAM, 121-133.

Fernández Villarino, M. d., & López Villar, C. (2010). LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL DEPORTE. UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. Ciclo de Conferencias: Xénero, actividade física e deporte (págs. 15-29). La Coruña: Universidade Coruña.

Gallego, B., & Estebaranz, A. (2019). MUJERES QUE ABREN CAMINO EN EL DEPORTE: FACTORES INFLUYENTES EN LAS SITUACIONES DE IGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN. Comisión Mujer y Deporte, 1-8. Obtenido de Comisión Mujer y Deporte: Comité Olímpico Español: https://www.researchgate.net/publication/266405269_MUJERES_QUE_ABREN_CAMINO_EN_EL_DEPORTE_

FACTORES_INFLUYENTES_EN_LAS_SITUACIONES_DE_IGUALDAD_Y_DISCRIMINACION

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación: Sexta Edición. México D.F: Mc Graw Hill.

Leberman, S., & Shaw, S. (2015). 'Let's be honest most people in the sporting industry are still males': the importance of sociocultural context for female graduates. Journal of Vocational Education & Training, 67(3), 349-366. doi:https://doi.org/10.1080/13636820.2015.1057212

Macías, V. (1999). ESTEREOTIPOS Y DEPORTE FEMENINO. LA INFLUENCIA DEL ESTEREOTIPO EN LA PRÁCTICA DEPORTIVA DE NIÑAS Y ADOLESCENTES. Granada: Universidad de Granada.

Organización de Naciones Unidas - ONU. (2016). Programa para el Desarrollo de las Naciones Unidas. Obtenido de ONU Sitio Web: http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html

Orozco, J., & Moret-Orozco, C. (2008). Planetarización versus Globalización: La diferencia en las concepciones de éxito y en los propósitos del desarrollo mundial. Entelequia, 8, 19-28.

Pérez Villalba, M., Vilanova, A., & Soler Prat, S. (2018). Mercado de trabajo en el deporte y género, un estudio comparativo entre las condiciones de trabajo de las tituladas y los titulados en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte por las universidades catalanas. Revista de Humanidades, 195-216.

Serra Payeras, P., Soler Prat, S., Vilanova Soler, A., & Hinojosa, I. (2019). Masculinización en estudios de las ciencias de la actividad física y el deporte. Apunts. Educación Física y Deporte, 9-25.

Trejo Sirvent, M. L., Llaven Coutiño, G., & Pérez y Pérez, H. C. (2015). EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN. Atenas, 49-61.

33

Experiencia significativa

Cómo integrar la equidad de género en los Programas y Proyectos que Desarrollan las Entidades del Deporte la Educación Física y la Recreación.

Gloria Montoya Cuervo, Aurys Espinel

La equidad de género es un objetivo esencial del desarrollo y hace parte de los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales fundamentales y universalmente reconocidos, por lo que el deporte esta llamado en la sociedad actual a fomentarla mediante la generación de actividades y de cambios en las instituciones deportivas, sobre el reconocimiento de los derechos y el empoderamiento. La práctica de un deporte brinda a niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres el acceso a espacios donde se promueva educación, comunicación, habilidades de negociación, competencias y responsabilidades, todas ellas fundamentales para el empoderamiento de las mujeres.

El no tener en cuenta la equidad de género en las políticas públicas, en la planificación de proyectos, en la elaboración de presupuestos, en las asignaciones del personal con responsabilidades públicas y para el trabajo con los y las deportistas, evidencia que aún no se tiene conciencia de que existe la inequidad de género.

Integrar el enfoque de género significa examinar la manera en que se negocian los distintos roles entre mujeres y hombres (reproductivos, productivos, responsabilidades comunitarias y política local). Asimismo, analizar quién tiene acceso y control sobre los recursos (p. ej., poder, información, ingresos, fondos, etc.) y considerar las necesidades prácticas y estratégicas de género. Se trata, pues, de ir más allá de la simple constatación de que las mujeres a menudo están excluidas del deporte.

Sin embargo, a fin de no reforzar las inequidades y los crudos estereotipos, los proyectos deben exponer una comprensión de la naturaleza del deporte con enfoque de genero, de contextos particulares y dinámicas de poder, de las barreras que los distintos grupos e individuos deben afrontar para tener acceso y control sobre los recursos, así como de sus propias necesidades e intereses.

La integración de la equidad de género comprende un enfoque de tres vertientes: 1. Concienciación de las organizaciones acerca del género: integrar el género en los procedimientos, competencias de género del personal, presupuestos, partenariados, cultura organizacional y política de igualdad de oportunidades. 2. Programas específicos de género: iniciativas/presupuestos consagrados a cuestiones concretas de género. 3. El género como tema transversal (exigencia mínima): integrar el género en el análisis, implementación, monitoreo y evaluación de todos los proyectos/programas. Otra de las propuestas para la incorporación del enfoque de equidad de género en el deporte, se centra en el análisis de los estereotipos de género y prácticas discriminatorias que se promueven o naturalizan dentro cada organismo o entidad deportiva.

La ponencia describe a partir de la experiencia institucional cómo integrar la equidad de género en las actividades deportivas y los proyectos de desarrollo, abarcando todas las etapas de la gestión del ciclo de proyecto: análisis, consulta, planificación, realización, monitoreo y evaluación. Para cada etapa, plantea una serie de cuestiones claves a fin de lanzar el debate y la reflexión y presenta informaciones adicionales y propuestas para mejorar la práctica.

34

Ponencia investigativa

Gobernanza y administración deportiva en los municipios.

Yaneth Beltran Peña

RESUMEN

La reflexión y aplicación de la gobernanza y la administración en el deporte a nivel municipal representa gran importancia debido a las nuevas dinámicas del deporte colombiano, el cual se ve enfrentado a retos que exigen de sus gestores nuevos conceptos y prácticas en sus desempeños. En la práctica la gobernanza sigue siendo un término relativamente desconocido, que se sigue utilizando como equivalente de gobernabilidad, pero que hoy en día tiene el concepto de un buen gobierno, está enfocado a ser la base sostenible de la nueva forma de gobernar, orientado directamente en el ciudadano, acompañado con la administración consolidada como la economía del bien común, principios basados en la política del futuro. El objetivo de este artículo es presentar los procedimientos necesarios para el manejo de la organización deportiva en los municipios, así como los procedimientos para la creación de instituciones deportivas, identificando sus posibilidades administrativas orientadas a promover y fortalecer una buena gobernanza y administración del deporte.

La finalidad es la de expresar desde estos conocimientos una reflexión sobre los valores y acciones que han orientado y proyectan los procesos de cambio en los sistemas socio-políticos especialmente los procesos de democratización y descentralización necesarios en la administración del futuro de los municipios de nuestro país.

INTRODUCCIÓN

Una de las problemáticas más considerables en las organizaciones deportivas se encuentra en los municipios y es la falta de institutos o entes deportivos descentralizados, dentro de las causas más relevantes se encuentra la falta de gobernanza y de administración a nivel municipal, Para ello se utilizan algunas herramientas o metodologías entre las que podemos mencionar, el acrónimo del método DOFA, el método Altadir y el método de investigación participativa.

La fundamentación teórica y metodológica de este artículo, está conforme con el surgimiento del enfoque sistémico. Empleando estos pasos establecemos la reflexión y ejecución de los procesos administrativos aplicados a la legislación deportiva.

En lo que tiene que ver con las unidades temáticas, se establece una serie de definiciones, conceptos y apoyos teóricos con las inmediaciones a los conceptos de gobernanza y su aplicabilidad en el deporte, los fundamentos de la administración deportiva, La administración deportiva, organización del deporte en los municipios y el presupuesto del deporte a nivel municipal.

RESULTADOS

Un buen gobierno significa que los procedimientos en las instituciones llegan a resultados que necesita la sociedad al tiempo que lo hacen utilizando de la mejor forma posible los recursos. La creación de institutos o entes deportivos municipales en el plan municipal de gobierno es de los aspectos más relevantes que se llevan a cabo y la planificación debe ser entendida como un proceso tendiente a la consecución de unos resultados previamente marcados sobre la base de unas necesidades existentes, evaluando finalmente los logros alcanzados, concibiendo que los resultados esperados tienen que ser cuantificables, medibles y realizables, teniendo en cuenta que lo que no puede medirse, difícilmente podrá alcanzarse.

CONCLUSIONES

La descentralización del deporte transfiere responsabilidades al municipio y a los recursos que adecuadamente pueden significar el mejoramiento del deporte y la recreación, por esta razón es fundamental la creación de los organismos deportivos para una mejor autonomía en el manejo del deporte en los municipios.

La falta de políticas públicas claras en el deporte y la mala gestión de los recursos en los municipios requieren la presentación de propuestas para la creación de entes deportivos, sobre la base de estos elementos teóricos y prácticos, se debe proponer un modelo de gestión deportiva para ser aplicado a estas entidades.

RECOMENDACIONES

Se deben presentar proyectos de Acuerdo para la creación de los entes deportivos o institutos de deportes en sus respectivos municipios, este debe funcionar con verdadera autonomía administrativa y financiera con una estructura administrativa que le permita desarrollar su política de trabajo y el cumplimiento de sus objetivos. Contar con personal técnico y administrativo debidamente capacitado para ejecutar el plan de desarrollo deportivo y administrativo municipal. Promover la organización deportiva y recreativa a nivel municipal y modernizar por medio de los procesos administrativos la descentralización del deporte.

BIBLIOGRAFIA

La Gobernabilidad en Europa: «de cómo repartir el poder y mejorar su ejercicio en la Unión Europea»", de David ORDÓÑEZ SOLÍS (Doctor en Derecho y Magistrado).

Plumptre y Graham (1999) plantean que gobernanza es un concepto que ha pasado de la oscuridad relativa a la popularidad, entre 1990 y hoy

Pierre, Jon y Guy Peters, B. Governance, politics, and the state, Political analysis. New York: St. Martin's Press.

Peters, B. Guy. "Globalization, Institutions and Governance", en: In Governance in the Twentyfirst Century: revitalizing the public service. B. G. Peters and D. J. Savoie (Editores) Montreal: McGill, Queen's University Press.

IOC. (2017). International Olympic Committee. Retrieved april 2017, from Good Governance:

Education Física | TPI | PoliGdl (VARONIL)

Chiavenato Idalberto. Introducción a la teoría general de la administración. Séptima edición. México. Editorial McGraw Hill.

Ley 181 de 1995 o Ley del Deporte, Sistema Nacional del Deporte

35

Ponencia investigativa

Propuesta de creación del Observatorio de Mujer y Deporte.

"Hay que combatir los estereotipos porque ponen límites a nuestros sueños" Mittelbrunn (2018 p. 1).

RESUMEN

La ponencia hace un sucinto recuento y análisis de algunos de los múltiples factores determinantes de la etiología y posterior prevalencia de prácticas de género, que han aportado a la invisibilización de la mujer en el ámbito del deporte y la actividad física, como preámbulo para revelar algunas cifras del deporte y el género en Colombia. Muestra a través de los diferentes indicadores, que a pesar de que el estado colombiano ha centralizado voluntades con el ánimo de fortalecer en materia de género el sector, ha mostrado avances incipientes. Para evidenciar la pertinencia de la creación del Observatorio de mujer y deporte.

INTRODUCCIÓN

La propuesta, tiene su origen en una inconformidad personal a lo largo de la vida, una desazón al estar, como estudiosa de la Psicología, inmersa en una sociedad desigual , en las realidades implantadas por una dinámica social que frecuentemente cosifica la mujer, la invisibiliza, la entropiza de las esferas deportiva, académica y científico-tecnológica, generando un afán por la comprensión amplia del fenómeno; así como algunos aspectos puntuales que quizá configuran variables intervinientes o predictoras, como el modo de vida de mujeres y hombres en las ciudades; la violencia contra la mujer; la salud sexual y reproductiva; el embarazo, la maternidad; el acceso al mercado laboral; y la transversalización de la perspectiva de género.

UNIDADES TEMÁTICAS ABORDADAS

Se trata de la propuesta de creación del Observatorio de mujer y deporte, iniciativa centrada en propiciar la equidad e igualdad de género en el ámbito deportivo y la actividad física. Además, pretende ser fuente de producción de conocimiento a través de la investigación, centro de información, análisis, diagnóstico y divulgación, para ser agente de cambio mediante la construcción del campo disciplinar; así como configurarse en una instancia de seguimiento y socialización de proyectos, acciones, programas y políticas públicas de desarrollo y promoción del deporte femenino.

CONCLUSIONES

Esta breve contextualización, pone de manifiesto cómo se configuran los dominios de los hombres en una sociedad patriarcal que perpetuamente ha defendido estas prerrogativas naturalizadas, condescendiendo como un grupo confabulado que define esta forma de poder en la esfera social y deportiva, originando que tradicionalmente el deporte, al igual que otros espacios, sea un espacio dominado por hombres, y las desigualdades de género permanezcan bien avanzado el siglo XXI.

RECOMENDACIONES

Para el progreso de la sociedad, las mujeres requieren manifestar un empoderamiento mayor, un asunto al que corresponde procurar tanto esmero como al cambio climático, a la extinción de especies, a la vigilancia de las armas nucleares, a la pobreza, y a la consecución de fuentes de energía renovables. Ente otras cosas, porque quien resuelva ignorar el problema será corresponsable de consentir que se perpetúe.

REFERENCIAS

Lucumí Yanet.; . 2012. Aportes de la mujer en la transformación de los estereotipos socio-culturales del deporte colombiano.

Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte; Instituto Nacional de las mujeres. 2017. Mujer y deporte una vision de genero.

Fernández Villarino; López Villar. La participación de las mujeres en el deporte. un análisis desde la perspectiva de género.

Macias Moreno; 1999. Estereotipos y deporte femenino. la influencia del estereotipo en la práctica deportiva de niñas y adolescentes. Tesis doctoral.

36

Experiencia significativa

Implementación del Sistema de Seguimiento Integrado para la Calidad del Servicio en la Secretaria de Deporte y Recreación de Pereira.

Antonio Posada Arbelaez, Antonio José López, Dany Stiven Rodríguez, Ricardo Álvarez

El sistema de seguimiento integrado para la calidad del servicio (SIC´S) está cimentado desde la sigla y a la vez locución latina “así se encuentra en el original “puesto que se toma la información y se depura y limpieza los datos igualmente se mejora mediante la agregación de componentes.

El SICS´S logra su símbolo y emblema, del filósofo griego Diógenes de Sinope, también llamado Diógenes el Cínico, el cual acuño la frase “busco hombres honestos” lo cual hacía de día con una lámpara encendida como un gesto irónico pero muy profundo donde quería dar a entender que la luz del conocimiento y la claridad del pensamiento son medios por los cuales un hombre honesto puede soportarse para llevar una vida coherente y despojado de muchas ataduras.

Igualmente, el Sistema de seguimiento se sustenta en tres teorías, la teoría ampliada de la racionalidad en la cual contribuye para que las decisiones sean racionales o sea que suplan y sean coherentes a los deseos y a las creencias (información y cultura) de las organizaciones.

La teoría de sistemas aporta al SIC´S al estar constituido por subsistemas, o componentes que interaccionan dentro y entre ellos de tal suerte que productos de un subsistema sirven de insumos para otro el cual le da valor agregado con el propósito de iluminar y dar mayor trasfondo a la información.

La metodología con la cual se sustenta es la cadena de valor público, la misma con la que se ha trabajado en MIPG en la cual se busca tanto la interdependencia entre los componentes como también una trazabilidad de las partes de tal forma el desarrollo sea bidireccional.

El propósito del SIC´S es generar cambios en las prácticas y preferencias de los colaboradores debido a la implementación de mecanismos que producen modificaciones en las creencias debido al aumento de la calidad de la información de los productos y resultados al desarrollar los programas en la comunidad.

Entre los principales componentes del SIC´S están a) bases de datos de las acciones desarrolladas en comunidad, lo cual arroja cifras de asistencia y deserción, permanencia y continuidad. b) productos de los mecanismos de participación ciudadana como llamadas telefónicas y encuestas de satisfacción en terreno tanto a usuarios como a cooperadores de la comunidad. c. reporte de visitas de supervisión en terreno. d) Valoración de la efectividad y coherencia de las acciones a través del análisis de los planes técnicos Pedagógicos, de los planes de acción de los programas y realización y análisis de las valoraciones a beneficiarios para determinar la efectividad.

Algunos de los principales logros son:

- Mejoramiento de la cultura del dato, la información institucional.
- El cambio de prácticas que ocasionaban altos índices de deserción y ausentismo.
- Base de datos de usuarios con altos niveles de confianza y validez para la generación de investigaciones y la toma de decisiones.

37

Ponencia investigativa

Hábitos y preferencias deportivas, recreativas, de actividad física y de tiempo libre de la población entre los 15 y los 80 años de edad del municipio de Cocorná, Antioquia.

Lorena Giraldo Ramírez

INTRODUCCIÓN

El deporte, la recreación, la actividad física y el tiempo libre hacen parte fundamental del desarrollo integral del ser humano, somos seres psicosociales, lo cual requiere no solo desarrollo físico, sino también emocional y relacional. Según un estudio realizado por la Universidad Complutense de Madrid (2003)

"las actividades deportivas mejoran la convivencia, incrementa los valores como la cooperación, el respeto, el compañerismo, el dialogo y por otro lado aumenta la capacidad de gestión dentro de las dinámicas de aprendizaje interpersonal y habilidades de trabajo en cualquier ámbito".

Podemos afirmar entonces que formar parte de un grupo de entrenamiento, ayuda a desarrollar habilidades sociales y mayor dominio de las emociones, logrando actuar con mayor asertividad ante situaciones imprevistas. Además de todos los beneficios mencionados anteriormente, cabe resaltar que la práctica de todas estas dimensiones del deporte hace parte de los derechos fundamentales del ser humano lo cual constituye un gasto público.

El municipio de Cocorná, con una misión claramente estructurada, afirma estar constituida para lograr el bienestar general y el mejoramiento de la calidad y el estilo de vida de la población Cocornence y propende por el continuo mejoramiento de acuerdo con los principios de la eficiencia, transparencia y participación, buscando una adecuada y oportuna prestación de los servicios esenciales a toda la comunidad.

Podemos señalar que la calidad y el estilo de vida están constituidos por la adquisición de diferentes hábitos que podrían ser por otro lado, saludables o no saludables. Entre los hábitos que se consideran más propicios para la salud, Stephard (1984) contempla los de una alimentación correcta, una actividad física adecuada y unas pautas de descanso regulares y apropiadas, con lo anterior se pude asegurar de que el proyecto de investigación a realizar está articulado con la misión del municipio y como ésta lo refiere, con el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes.

El presente trabajo busca identificar entonces cuales son los hábitos y preferencias deportivas, recreativas, de actividad física y de tiempo libre de la población Cocornence entre los 15 y 80 años de edad, con el fin de caracterizar la población y generar a futuro ofertas pertinentes a sus habitantes.

JUSTIFICACIÓN

Es responsabilidad del estado en términos de propender por un mejor bienestar del ciudadano, realizar estudios de este orden, donde se evidencies las necesidades y requerimientos de la población, no solo a nivel deportivo, sino también en todos los ámbitos que componen la integralidad del ciudadano.

Es el municipio según la ley 181 quien asume dicha responsabilidad, ya que el deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre además de ser derechos sociales, son elementos fundamentales de la educación y factor básico en la formación integral de la persona. Su fomento, desarrollo y práctica son parte integrante del servicio público educativo y constituyen gasto público social.

La alcaldía de Cocorná Antioquia y su personal de dirección deportiva, necesitan tener información actualizada que permita conocer cuál es la dinámica del deporte, la recreación, la actividad física y el tiempo libre en el municipio. Los resultados de esta investigación aportarán diferentes herramientas que mejorarán los indicadores de eficiencia y eficacia desde la estructura organizacional además de proyectar política pública, generar ofertas pertinentes, generar inversión de recursos públicos con mayor oportunidad y lo más importante generar adherencia en la población a los servicios deportivos que se ofrecen en el municipio debido a que se genera diagnóstico con mayor pertinencia.

OBJETIVO GENERAL

Identificar los hábitos y preferencias deportivas, recreativas, de actividad física y de tiempo libre de la población entre los 15 y los 80 años de edad del municipio de Cocorná Antioquia

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1) Describir sociodemográficamente la población entre los 15 y los 80 años de edad que hacen parte de este estudio.
2) Reconocer las prácticas deportivas, recreativas, de actividad física y de ocio que realiza la población joven, adulta y adulta mayor en el Municipio de Cocorná.
3) Identificar los espacios para las prácticas recreo deportivas y de actividad física del Municipio de Cocorná.
4) Identificar la percepción de la gestión pública del municipio de Cocorná Antioquia.

METODOLOGÍA

TIPO DE ESTUDIO

El siguiente estudio es de orden descriptivo, con una metodología mixta ya que se obtendrán datos cuantitativos que nos permitirán medir a través de la estadística, los resultados de las encuestas aplicadas a la población.

POBLACIÓN Y MUESTRA

El universo está compuesto por los habitantes Sisbenisados del Municipio de Cocorná Antioquia, en su área Urbana y Rural, siendo un total de 12.143 Y la muestra extraída de las personas entre los 15 y 80 años de edad de ambos sexos, con un total de 264 obtenida mediante el Muestreo aleatorio simple de la población del SISBEN por rangos de edad.

FÓRMULA EMPLEADA

Cuadro 1: Resultados de la fórmula del tamaño de muestra

Población N Número de personas que constituyen el total de la audiencia que se desea encuestar 12143

Nivel de confianza Expresa la probabilidad de acertar en la estimación 95%

Alfa Probabilidad de que la muestra se encuentre por fuera del nivel de confianza 5,00%

Valor Z Z Valor relacionado con un determinado nivel de confianza para una distribución normal estándar 1,644853627

P P % de la población que tiene una determinada característica 50%

Q Q % de la población que no tiene una determinada característica 50%

Indicador del nivel de precisión D Indica la bondad de la estimación, refleja los errores de muestreo, esto es, la distribución del estimador 5%

Tamaño de la muestra n Número de encuestas que garantizan una significancia estadística 264

Se toma como tamaño mínimo de muestra 264 unidades. Que entregan, un nivel de confianza del 95% y un error de estimación máximo de 5%. El valor de “p” que indica que la asociación es estadísticamente significativa, ha sido arbitrariamente seleccionado y por consenso se considera en 0.05. Una seguridad del 95% lleva implícito una p < de 0.05.

CRITERIO DE INCLUSIÓN EXCLUSIÓN

El total de censados SISBEN por nivel es de 264. se excluyen los menores de 15 y los mayores de 80 siendo estos 4239. se define entonces un total poblacional de 264 unidades elementales de análisis que se encuentran en el rango entre, 15 y 80 años cumplidos.

El MAS se empleó para determinar la muestra de los SISBENISADOS, que permite seleccionar una muestra representativa de la población, que refleje sus características. Es una forma adecuada de seleccionar una muestra a partir de una población, sin que se presenten sesgos de investigador, en donde, cada unidad muestral de análisis, tiene igual oportunidad de ser tomada.

Tabla N° 2: Estratificación poblacional

EDAD RURAL URBANO TOTAL

F M F M

15-18 409 454 205 168 1236

19-28 867 1053 518 451 2889

29-59 1932 1905 1134 869 5840

60-80 628 848 386 316 2178

total por rango 12143

Total Población 16382

Fuente SISBEN Corte 26 Enero 2018

Tabla N° 3: Proporción de la estratificación poblacional

EDAD RURAL URBANO TOTAL

F M F M

15-18 0,033681957 0,037387795 0,016882154 0,013835131 0,101787038

19-28 0,07139916 0,086716627 0,042658322 0,03714074 0,237914848

29-59 0,159104011 0,156880507 0,093387137 0,071563864 0,480935518

60-80 0,051717039 0,069834473 0,031787861 0,026023223 0,179362596

1

Tabla N° 4: Número Proporcional de encuestas según la estratificación poblacional

EDAD RURAL URBANO TOTAL

F M F M

15-18 8,892036564 9,870377996 4,456888742 3,652474677

19-28 18,84937824 22,89318949 11,26179692 9,805155233

29-59 42,00345878 41,41645392 24,65420407 18,89286008

60-80 13,6532982 18,43630075 8,391995388 6,87013094

264

Tabla N° 5: Redondeo del número de encuestas según estratificación

EDAD	RURAL		URBANO		TOTAL
	F	M	F	M	
15-18	9	10	4	4	
19-28	19	23	11	10	
29-59	42	41	25	19	
60-80	14	18	8	7	
TOTAL	84	92	48	40	264

CONTROL DE SESGOS

- La selección de las personas que componen la muestra se realizan aleatoriamente.

- Con antelación, se realiza capacitación de jóvenes estudiantes del grado 11 de la Institución Educativa Cocorná, que serán personal de ayuda a la hora de aplicar las encuestas.

CAPACITACIÓN DE ENCUESTADORES Y RECOLECCIÓN DE DATOS

Los empadronadores recibieron 8 horas de capacitación, servidas por la investigadora. En las que se explicó los ítems del instrumento y el registro adecuado de las respuestas.

Las encuestas se realizaron en el mes de abril del año 2018

TABULACIÓN DE LOS DATOS

Una vez aplicadas las encuestas, se construyó un libro de Excel 2010 que contenía, una base de datos y en hojas adicionales los resultados por las variables indagadas.

VARIABLES DEL ESTUDIO

1. Características sociodemográficas

2. Filiación con la práctica

3. Percepción de la gestión publica

ANTECEDENTES

Autor: (GUTIÉRREZ B, 2016) “Desarrollo deportivo local Estudio De Caso: Municipio de la Ceja Del Tambo (Colombia)”.

Objetivos:

1) Identificar los factores que favorecen desarrollo deportivo local en el municipio de la Ceja del Tambo.

2) Analizar los elementos de la oferta y la demanda deportiva y recreativa del municipio; Caracterizar la infraestructura deportiva municipal y su relación el desarrollo deportivo municipal.

Metodología: Estudio descriptivo transversal, enfoque cualitativo, de corte empírico analítico. Universo 51.445 habitantes – Muestra 381 sujetos. Estratificada según sexo, edad y distribución geográfica según datos de Sisbén y Planeación Municipal.

Resultados: uno de los resultados más relevantes de este estudio es la alta prevalencia de sedentarismo de la población (41,2%), la cual se constituye en un factor de alto riesgo para el incremento de los índices de morbimortalidad y afectación de la salud pública municipal. Este factor se encuentra en gran parte asociado al bajo conocimiento que tiene la población tanto de la oferta municipal, como la desarrollada por los clubes (el 49,9% de la población encuestada no hace uso de los servicios municipales).

Autor: (BETANCUR SÁENZ, 2008). “Identificación de necesidades y tendencias de las prácticas deportivas y recreativas del municipio de Rionegro”.

Objetivo:

1) Identificar las necesidades y tendencias actuales en las prácticas del deporte y la recreación del Municipio de Rionegro.

2) Identificar el nivel de participación de la población en las diversas alternativas deportivas y recreativas en el Municipio de Rionegro.

3) Determinar las preferencias de servicios deportivos y recreativos de los habitantes del municipio de Rionegro.

Metodología: descriptivo, fuentes para recolección de la información: Planes de Desarrollo, encuentros de líderes comunitarios, archivos interinstitucionales.

Instrumentos para la recolección de la información: encuestas, cuestionarios, diarios de campo, material fotográfico. Unidad de análisis: Los datos se analizan utilizando las herramientas de Excel y el programa SPSS

Resultados: las mujeres prefieren caminar, con el 14.8%, seguido de montar en bicicleta con el 11.9%; mientras que los hombres prefieren deportes extremos con el 20.7%, seguido del fútbol con el 19.8%.

Autor: (Saldarriaga, Giraldo Q., Restrepo B., & Gutiérrez B., 2007) “Necesidades y tendencias del deporte y la recreación y su relación con el uso de la infraestructura en el municipio de Titiribí, Antioquia”.

Objetivos:

- Identificar las necesidades y tendencias actuales en la práctica del deporte y la recreación y su relación con el uso de la infraestructura en el municipio de Titiribí (Antioquia, Colombia).

- Realizar un inventario actualizado de los escenarios deportivos y recreativos en el área urbana y rural, especificando la calidad y uso.

- Identificar la articulación entre las organizaciones oficiales, privadas y comunitarias, encargadas de la implementación de acciones deportivas y recreativas. Reconocer las preferencias de servicios deportivos y recreativos.

Metodología: Diseño: No experimental; Enfoque: Bimodal, en cuanto utiliza instrumentos de recolección de información cuantitativos y cualitativos; Alcance: Estudio exploratorio- descriptivo, Población Universo: 10540

Resultados: El municipio no requiere construir más escenarios deportivos, recreativos y de educación física. Requiere, el mantenimiento y mejoramiento de los escenarios, Se requiere la implementación de programas dirigidos a la población mayor de 50 años, tanto en la zona urbana como en la zona rural.

Autor: (Gutiérrez Betancur, 2005) “Identificación de las tendencias del deporte y la recreación en la ciudad de Medellín

Objetivos:

- Construir un modelo de desarrollo participativo para el deporte y la recreación para la ciudad de Medellín en los próximos cinco años.

- Realizar un inventario actualizado de los escenarios deportivos y recreativos por zonas geográficas en el Municipio de Medellín, especificando ubicación, estado, calidad entre otras características.

- Identificar las tendencias del deporte y la recreación en la ciudad de Medellín en los próximos cinco años.

- Formular una metodología de planeación sectorial que oriente la gestión pública y privada.

- Determinar la articulación que existe entre las diferentes organizaciones oficiales, privadas y comunitarias; encargadas de implementar acciones deportivas y recreativas en la ciudad de Medellín.

- Realizar un inventario actualizado de recursos humanos, financieros, técnicos.

- Conformar una red de cooperación interinstitucional (Formular un consejo o comité sectorial a nivel municipal)

- Identificar el nivel de participación de la población en las diversas alternativas deportivas y recreativas en el Municipio de Medellín.

- Determinar las preferencias de servicios deportivos y recreativos en las zonas de Medellín, con respecto a las demás necesidades individuales y comunitarias.

Metodología: enfoques cualitativos y cuantitativos, aplicando un diseño de corte longitudinal descriptivo o de tendencia. Utilizó la sistematización de experiencias, el método hermenéutico y la fenomenología.

Resultados:

- Subutilización de los escenarios por factores de inseguridad y sobrecarga en programaciones de fútbol y microfútbol, limitando otras manifestaciones o usos.

- La falta de planeación sectorial y organización de los programas, origina la descoordinación interinstitucional, limitando las posibilidades o las alternativas de incursionar en disciplinas diferentes a los deportes tradicionales.

- Falta de especificaciones técnicas (medidas reglamentarias, demarcaciones, iluminación, ubicación y vías de acceso, entre otras).

- Poca diversificación de los programas deportivos y recreativos en la Ciudad de Medellín los cuales atienden disciplinas tradicionales como el fútbol, baloncesto, voleibol, microfútbol, entre otras, limitando la posibilidad de la práctica de deportes y juegos alternativos

MARCO TEÓRICO

MARCO NORMATIVO

Artículo 52: En el acto legislativo 02 del 2000, el congreso de Colombia decreta:

Art 1°. El artículo 52 de la Constitución política de Colombia, quedará así:

"El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano.

El deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social.

Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.

El estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas"

Ley del 181 de 1995: por el cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte.

SISTEMA NACIONAL DEL DEPORTE

El artículo 50 de la ley 181 de 1995, establece que: hacen parte del Sistema Nacional del Deporte, el ministerio de Educación Nacional, el Instituto Colombiano del Deporte, el Ministerio de Educación Nacional, el instituto Colombiano del deporte – Coldeportes, los entes departamentales, municipales y distritales que ejerzan las funciones de fomento, desarrollo y práctica del deporte, la recreación y aprovechamiento del tiempo libre, los organismos privados, las entidades mixtas, así como todas aquellas entidades públicas y privadas de otros sectores sociales y económicas en los aspectos que se relacionen directamente con estas actividades

El parágrafo del Artículo primero decreto Número 1228 de 1995, establece los niveles jerárquicos de la siguiente manera:

· Nivel municipal: clubes deportivos, clubes promotores y clubes profesionales

· Nivel departamental: ligas deportivas departamentales, asociaciones deportivas departamentales, ligas y asociaciones del distrito capital

· Nivel nacional: Comité Olímpico Colombiano y Federaciones deportivas Nacionales.

Coldeportes: El organismo regulador del deporte en Colombia es Coldeportes, que fue transformado mediante el decreto 4183 del 3 de noviembre del 2011, la entidad dependiente del ministerio de cultura, creado el 6 de noviembre de 1968 según el decreto 2743. Según el proyecto de ley, por el cual se reforma la legislación en materia de deporte, recreación, actividad física y aprovechamiento del tiempo libre, en la exposición de motivos del proyecto de ley, en la página 15, nombran el Sistema Nacional del Deporte, y

“Se establece que El Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre, COLDEPORTES, es el organismo principal de la administración pública, del nivel central, rector del sector y del Sistema Nacional del Deporte. Manteniendo la estructura y niveles actuales del Sistema Nacional del Deporte en sus ámbitos público y privado, así como en los niveles territoriales, como son: en el sector público entes deportivos departamentales, de Distrito Capital y Municipales, en el sector privado los Comités Olímpico, Paralímpico y Sordolímpico Colombiano, las federaciones deportivas y, las ligas deportivas, y de Distrito Capital, Clubes Deportivos, Clubes de Entidades No Deportivas, Clubes Promotores, Clubes Profesionales y Organizaciones Municipales. (Proyecto de ley. Pag 15)

Nuevo proyecto de ley (Ley del deporte 2017):

Coldeportes continúa con la construcción del Nuevo Proyecto de Ley del Deporte “Por el cual se Reforma la Legislación en Materia de Deporte, Recreación, Actividad Física y Aprovechamiento del Tiempo Libre” para seguir por la senda del desarrollo deportivo y fortalecer el Sistema Nacional del Deporte en Colombia.

a intervención y participación de entes gubernamentales, mesas de trabajo y participación ciudadana permitió recopilar e integrar las observaciones de los diferentes sectores en cuanto al Proyecto de Ley 052 del 2015 y el Proyecto de Ley 264 del 2017, radicado en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes del Congreso de la República.

En este sentido, se concertó un trabajo conjunto entre Coldeportes y algunos de los miembros de la Comisión Séptima con el objetivo de elaborar un Nuevo Proyecto de Ley del Deporte encaminado a obtener un resultado más técnico, participativo y acorde con las necesidades del deporte colombiano.

MARCO CONCEPTUAL

Administración deportiva: Ahora bien, teniendo claro el concepto de deporte, se puede pasar a dar una definición más específica del área administrativa como lo es el concepto de Administración deportiva.

"Conjunto de actividades y medios necesarios para una correcta utilización de los espacios del deporte, con la meta de permitir a los usuarios el desarrollo de sus actividades en las mejores condiciones posibles, adoptando las medidas recomendables con criterios de economía, entendiendo esta última palabra en el sentido más complejo del término: es decir, empleo racional de los recursos disponibles para obtener máximos resultados" (Andes, 2000).

Podemos observar que no se aparta en nada del significado común de administrar, la concepción de administración deportiva no debe confundirse con la consecución de objetivos netamente deportivos, este ámbito de la administración va mucho más allá de eso y tiene inmerso en sus funciones los siguientes aspectos:

- Administración y Gestión de Escenarios Deportivos.
- Elaboración, ejecución y control de proyectos deportivos.
- Elaboración, ejecución y control de programas deportivos.
- Elaboración, ejecución y control de eventos deportivos.
- Gerencia de clubes, ligas y federaciones deportivas.
- Representación de jugadores profesionales (Agentes FIFA).
- Comunicación, publicidad y marketing deportivo.
- Gerencia del talento humano en Organizaciones deportivas.
- Dirección general en institutos departamentales y municipales de deporte.
- Asesoría en Legislación y derecho Deportivo.
- Creación de fundaciones deportivas.

CARACTERIZACIÓN

La caracterización comprende todas las actividades asociadas con la identificación, descripción cuantitativa y cualitativa, y documentación de las poblaciones. Su objetivo se centra en obtener un mejor conocimiento de su estado actual y potencial a futuro.

El proceso incluye asimismo la documentación sistemática de la información recogida, que permita un fácil acceso a la misma. Las actividades de caracterización deben contribuir a una predicción objetiva y fiable de la población, que permita una comparación del rendimiento o la estructura. Es, por tanto, más que la mera acumulación de informes ya existentes.

La información obtenida a través del proceso de caracterización permite tomar decisiones informadas sobre las prioridades en las organizaciones.

Bonilla, Hurtado y Jaramillo, 2009, Agregan que la caracterización es un tipo de descripción cualitativa que puede recurrir a datos o a lo cuantitativo con el fin de profundizar el conocimiento sobre algo. Para cualificar ese algo previamente se deben identificar y organizar los datos; y a partir de ellos, describir (caracterizar) de una forma estructurada; y posteriormente, establecer su significado (sistematizar de forma crítica).

MUNICIPIO

Entidad territorial fundamental de la división política administrativa del Estado, con autonomía política, fiscal y administrativa, dentro de os límites que le señalen la constitución y la ley, y cuya finalidad es el bienestar generak y el mejoramiento de la calidad de vida de la población en su respectivo territorio (Ley 131 de 1994)

ENTE DEPORTIVO MUNICIPAL

Organización en los municipios o distritos que planea, organiza, ejecuta y evalúa los programas para el deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación extraescolar, de conformidad con os acuerdos que para tal fin expidan los Concejos Municipales o distritales. No podrá existir más de un ente deportivo municipal o distrital por cada entidad territorial (Ley 181 de 1995 Art 68)

DEPORTE

Gómez Mora (2003), define el deporte como “actividad lúdica sujeta a reglas fijas y controladas por organismos internacionales que se practica de forma individual y colectiva”.

Nogueda (1995) dice que el deporte es más que una práctica física, o una forma de canalizar el tiempo libre y los momentos de ocio, es un elemento educativo que constituye un importante fenómeno social.

Hernández Moreno (1994) lo define como “una situación motriz, lúdica, de competición reglada e institucionalizada”.

Soll (1964):

“Actividad libre y sin objeto, pero realizada sistemáticamente y según reglas determinadas: una actividad de la totalidad del hombre, de movimiento corporal, ejercida en la competición y en la colectividad, que primeramente sirve para la ejercitación y educación del cuerpo pero finalmente tiene también presente

la formación de toda la personalidad".

Y por último el diccionario de la Real Academia de la Legua Española (2004), se aproxima al término indicando que es una "actividad física, ejercida como juego o competición, cuya práctica supone entrenamiento y sujeción a normas".

Organización deportiva: Respecto al concepto de Organización deportiva, Weber (1922), nos presenta la siguiente definición: "La organización laboral es un "grupo corporativo", siendo éste "una relación social que o bien está cerrada hacia afuera, o bien limitada mediante reglas y disposiciones de admisión de personas ajenas. Este objetivo se logra gracias a que tales reglas y órdenes se llevan a la práctica a través de la actuación de individuos específicos, por ejemplo de un director o de un jefe, y de un grupo administrativo.".

Para Porter, Lawler & Hackman (1975): "Las organizaciones están compuestas de individuos o grupos en vistas a conseguir ciertos fines y objetivos, por medio de funciones diferenciadas que se procura que estén racionalmente coordinadas y dirigidas y con una cierta continuidad a través del tiempo".

HÁBITO

Los hábitos son el resultado del ejercicio de actividades para poseer un bien o para lograr un fin determinado. Son disposiciones estables que la persona adquiere en la medida en que va ejerciendo su libertad. Solo el ser humano es capaz de adquirir hábitos (Aspe y López, 1999).

De acuerdo a la Real Academia Española, la palabra hábito proviene del latín habiitus que significa modo especial de proceder o conducirse, adquirido por repetición de actos iguales o semejantes, u originado por tendencias instintivas.

Según Aspe y López, 1999 los hábitos no son lo mismo que las costumbres, las costumbres son una repetición de actos que no necesariamente se hacen d modo consciente y libre. Los hábitos, en cambio, suponen la libre decisión de cada persona de hacerlos. Esto significa que los hábitos se adquieren, que se obtienen por el ejercicio libre de los actos que cada quien desempeña. Los hábitos suponen la libre decisión de cada persona en los actos que ejecuta de modo consciente.

RECREACIÓN

Pérez, Aldo (2003: 5) considera que la Recreación como disciplina tiene el propósito de utilizar las horas de descanso (tiempo libre), para que el hombre aumente su valor como ser humano y como miembro de la comunidad, a través de ocupar este tiempo con actividades creadoras que motiven su enriquecimiento profesional, artístico-cultural, deportivo y social.

Por ello, la Recreación para Veblen, Thorstein (1899) debe representar una fuerza activa mediante la cual se desarrolle el individuo a plenitud, es decir, que permitirá el cultivo óptimo de sus facultades ya que por medio de esta actividad el individuo se enriquece y profundiza su concepción del mundo.

Según Plant, James (2009: 3) la Recreación es una experiencia integradora para el individuo porque capta, fortalece y proyecta su propio ritmo, es un instrumento para mejorar la mente, desarrollar el carácter, adquirir habilidades, mejorar la salud o la aptitud física, aumentar la productividad o la moral de los trabajadores, contribuye también al desarrollo personal y al de la comunidad.

En este sentido, las actividades recreativas son consideradas como una necesidad para todos los seres humanos y deben reconocerse sus beneficios como factor de salud, condiciones físicas, base del deporte y forma de vida activa para el bienestar del hombre.

ACTIVIDAD FÍSICA

Sánchez Bañuelos (1996) considera que, "la actividad física puede ser contemplada como el movimiento corporal de cualquier tipo producido por la contracción muscular y que conduce a un incremento sustancial del gasto energético de la persona".

En la misma línea se manifiesta Marcos Becerro (1989), citando a Casperson y cols. (1985), señala que: "la actividad física no es otra cosa que un movimiento de algunas estructuras corporales originado por la acción de los músculos esqueléticos, y del cual se deriva un determinado gasto de energía".

La OMS considera la Actividad Física como "todos los movimientos que forman parte de la vida diaria, incluyendo el trabajo, la recreación, el ejercicio y las actividades deportivas" (Ros, 2007). En este concepto no estamos muy de acuerdo con la acepción de considerar actividad física la realizada en el trabajo, ya que no mantendría algunos de los parámetros establecidos sobre la actividad física.

TIEMPO LIBRE

Henry Laloup, sociólogo francés de orientación católica, puede servir de ejemplo de esta orientación, al defender que el tiempo libre es: " La porción del tiempo utilizada en actividades humanas (...) fuera del trabajo profesional o del hogar (...) en los cuales los hombres disfrutan de una libertad y una iniciativa más grande que en las de la profesión (...) realizadas principalmente en vistas de la satisfacción inmediata o para la adquisición de un determinado placer (...) y admitidas habitualmente como actividades de ocio de una sociedad"(39,25-26).

PLAN ESTRATÉGICO

Según el autor Sainz De Vicuña (2012), al hablar del plan estratégico de la organización, nos estamos refiriendo al plan maestro en el que la alta dirección recoge las decisiones estratégicas corporativas que ha adaptado "hoy" en referencia a lo que hará en los tres próximos años (horizonte más habitual del plan estratégico), para lograr una organización más competitiva que le permita satisfacer las expectativas de sus diferentes grupos de intereses (stakeholders).

Para Martínez Pedrós y Milla Gutiérrez (2005) un plan estratégico es un documento que sintetiza a nivel económico-financiero, estratégico y organizativo el posicionamiento actual y futuro de la empresa y cuya elaboración nos obligará a plantearnos dudas acerca de nuestra organización, de nuestra forma de hacer las cosas y a marcarnos una estrategia en función de nuestro posicionamiento actual y del deseado.

Lumpkin y Dess (2003) entienden por plan estratégico el conjunto de análisis, decisiones y acciones que una organización lleva a cabo para crear y mantener ventajas comparativas sostenibles a lo largo del tiempo. Brenes Bonilla (2003) define el plan estratégico de manera similar considerándolo como el proyecto que incluye un diagnóstico de la posición actual de una entidad, la(s) estrategia(s) y la organización en el tiempo de las acciones y los recursos que permitan alcanzar la posición deseada.

RESULTADOS

Según el informe del SISBEN a corte 26 de enero de 2018, el total de la población de Cocorná Antioquia es de 16.382 personas. La presente caracterización se realiza únicamente a personas entre los 15 y 18 años de edad, población que es igual a 12.143 personas y basados en la siguiente formula de muestreo aleatorio simple, la estratificación poblacional nos arroja el total de encuestas a realizar en zona urbana y rural de acuerdo a edad y sexo (264 encuestas: 88 en la zona urbana y 176 en la zona rural)

Las encuestas realizadas arrojan los siguientes resultados:

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

De las 264 personas 88 pertenecen a la zona urbana y 176 a la zona rural, representando el 33 y el 67% respectivamente, del total de encuestados el 50% son hombres y el otro 50% corresponde a mujeres. El 58% de las personas encuestadas son solteras, el 22% están actualmente casadas, el 10% se encuentra en unión libre, el 6% de la población está divorciada y únicamente el 4% se encuentra viudo actualmente.

En Cuanto al nivel de escolaridad, 55 personas de las 264 encuestadas, estudiaron únicamente hasta la primaria, de estas 55, 4 personas estudiaron hasta el grado 1°, 15 hasta el grado 2°, 9 hasta el grado 3°, 4 hasta el grado 4° y sólo 23 personas terminaron toda la secundaria hasta el 5° grado.

Del total de encuestados, el mayor porcentaje afirma haber estudiado hasta la secundaria, un 53% que corresponde a 141 personas realizaron sus estudios hasta éste nivel y están divididas de la siguiente forma: Sólo una persona de las 141 que estudiaron hasta la secundaria afirma haber realizado sus estudios hasta el 6° grado, 16 personas estudiaron hasta el grado 7°, 4 encuestados terminaron únicamente el grado 8°, 23 personas estudiaron hasta el grado 9°, 18 de los encuestados realizaron sus estudios hasta el grado 10° y 79 personas terminaron toda la secundaria hasta el grado 11°.

14 personas de las 264 encuestadas, tienen título de técnico, 7 personas son tecnólogas, 8 personas tienen título universitario, en la población encuestada no se encontró ninguna persona con un nivel de escolaridad como especialista, 35 personas afirman estar estudiando actualmente y únicamente 4 personas del total de encuestados no tienen ninguna formación académica.

Una gran parte de la población encuestada pertenece al grupo de desplazados, 237 personas que representan el 90% del total de la población y únicamente el 10% afirma no ser desplazada.

De 264 personas encuestadas, 9 personas son afrocolombianas y las 255 restantes no pertenecen a ningún grupo poblacional.

La población LGTBI está representada únicamente por un 2%, de los cuales 2 personas afirman ser gay y 2 más son lesbianas.

Sólo 7 personas del total encuestadas padece alguna discapacidad, 5 personas afirman poseer discapacidades físicas y 2 más son discapacitadas, lo que nos da como resultado a un 3 % únicamente de población discapacitada.

FILIACIÓN CON LA PRÁCTICA

La población que labora está representada por un 52% que corresponde a 137 personas y las restantes 127 afirman no estar laborando actualmente lo que corresponde a un 48%, de estas 137 personas únicamente 30 invierten parte de sus ingresos en actividades físicas, deportivas, recreativas, de ocio o tiempo libre lo que corresponde al 22% de la población y el 78% de la población no invierte en actividad física, deporte, recreación de ocio ni tiempo libre.

Del total de las personas encuestadas 56% realizan algún tipo de actividad física, deporte o recreación, y el 44% restante afirman no realizar ningún tipo de las actividades mencionadas. Lo que corresponde a 147 y 117 personas respectivamente.

De las 147 personas que practican algún tipo de actividad física, deportiva o recreativa, 48 personas afirman practicar fútbol, 33 personas practican baloncesto, 4 personas practican voleibol, únicamente 1 personas de las encuestadas practica patinaje, 7 personas van al gimnasio, 39 personas afirman salen a caminar, a dos personas les gusta nadar, 3 personas montan bicicleta constantemente, sólo 1 persona practica deportes extremos (Parapente), 4 personas realizan aeróbicos o rumba y las 5 personas restantes afirman practicar microfútbol.

El 56% de las personas que practican actividad física, recreación o deporte afirman que la principal razón por la cual lo hacen es por salud y bienestar, el 26% lo hace por diversión y ocio, el 8% lo hace por competencia, el 6% lo hace por compartir con amigos o familiares, el 2% lo hace por estética, el 1% lo hace por relajación y el 1% restante lo hace por ganar dinero.

Del 100% de las personas que realizan algún tipo de Actividad física, deportiva o recreativa, el 35% lo realiza 2 veces por semana, el 21% lo realiza 1 día a la semana, el 19% lo realiza 3 días por semana, 12% de los practicantes lo hacen todos los días, el 7% practica actividad física, deporte o algún tipo de actividad recreativa 5 días a la semana, únicamente el 3% lo realiza 4 días a la semana y el restante 3% lo realiza 6 días a la semana.

En cuanto a la frecuencia semanal por horas, los resultados arrojan que el mayor porcentaje de la población realiza la práctica 2 horas a la semana, población que está representada por el 30% del total de practicantes, el 24% de las personas realizan actividad física 3 horas en la semana y el 24% restante realiza éste tipo de actividades más de 3 horas semanalmente.

El lugar que más utilizan los encuestados para realizar la práctica son las canchas aledañas del municipio, esta opción está representada por 66 personas, que corresponde al 45% de la población, el 15% realiza éstas actividades en las escuelas municipales, el 13% lo realiza en la calle y el 18% restante marcó como opción que utiliza otro espacio para realizar éstas prácticas, este 18% está compuesto por 27 personas, de las cuales 16 firman realizar actividad física, deporte o recreación en la vía pública o la carretera, 6 personas realizan la práctica en el gimnasio, 2 personas lo hacen en la casa, otras 2 personas lo realizan en algún rio cercano al municipio y 1 persona restante realiza sus prácticas en “El voladero” o mirador del municipio, donde se realiza parapentismo.

De las 147 personas que afirman realizar algún tipo de actividades físicas, deportivas o recreativas, 106 lo hacen con amigos, 26 personas lo realizan solas, 13 personas lo hacen con familiares y únicamente 2 personas con su compañero/a sentimental. De estas mismas 147 personas, exclusivamente 47 han tenido una práctica dirigida y las otras 100 personas afirman no tener un instructor a la hora de realizar estas actividades, población que está representada por un 32 y un 68% respectivamente. De las 47 personas que han tenido una práctica dirigida, 36 afirman que es un monitor de la alcaldía quién ha estado a cargo de esta tarea, 5 personas aseguran que es un líder comunal quien dirige sus prácticas, sólo 1 persona respondió que es un instructor de caja de compensación quien dirige sus actividades y las 5 personas restantes aseguran que la dirección de sus prácticas la ha realizado “otro”, ésta última opción tiene como única respuesta a un instructor personalizado.

Del total de personas que practican actividad física, deporte o recreación únicamente 21 afirman pertenecer a una Organización Deportiva y las 126 restantes aseguran que no lo hacen, lo que arroja como resultado un 14% de personas pertenecientes a alguna Organización deportiva y 86% que no lo está.

De las 21 personas que pertenecen a alguna organización deportiva, 8 afirman hacer parte de aluna de las Selecciones Municipales Deportivas, otras 8 personas hacen parte del Club del adulto mayor, 4 personas pertenecen a escuelas de fútbol y solamente una persona pertenece a la escuela de parapentistas del municipio.

De estas cuatro organizaciones deportivas a las cuales pertenece la población, todas reciben algún tipo de apoyo, sea por un ente público o privado, los 3 entes que apoyan a estas organizaciones son la Alcaldía municipal con un 81% de participación, PROMEDAN con un 10% y la Cooperativa de ahorro y crédito del municipio con una presencia del 9% en el apoyo a las diferentes Organizaciones Deportivas.

La pregunta número 24 de la encuesta hace referencia a el motivo por el cual el 44% de la población no realiza actividad física. Los resultados afirman que 45% de las personas que no realizan algún tipo de actividad física, deportiva o recreativa, no lo hacen por falta de tiempo, el 18% no realiza éste tipo de actividades por problemas de salud, el 17% no lo hace porque no le interesa, el 11% de las personas que afirman no realizar ningún tipo de práctica lo hacen porque tienen personas a quién cuidar, el 6% no lo hace por la lejanía a los escenarios y el 3% restante no lo hace por dificultades económicas.

Respecto a la ocupación del tiempo libre, de 264 personas encuestadas, 87 afirman que su tiempo libre lo ocupan escuchando música, 64 personas prefieren ver televisión, 47 personas visitar a amigos o familiares, 34 personas afirman que en su tiempo libre leen, 8 personas en su tiempo libre visitan tabernas o bares, otras 8 personas prefieren dibujar y las 16 personas restantes afirman que prefieren gastar su tiempo libre en "otro" tipo de actividades, de las cuales 5 lo hacen en la práctica deportiva, 3 en la realización de labores diarias, 3 pasan su tiempo libre en el rio, 2 prefieren sembrar la tierra, otras dos personas pasan su tiempo libre en las redes sociales y únicamente una persona encuestada invierte su tiempo libre el dormir.

La respuesta a la pregunta ¿Qué lo animaría a practicar algún tipo de actividad física, deportiva o recreativa? Arroja como resultado lo siguiente: de las 264 personas encuestadas, el 61% afirma que lo haría por salud y bienestar, el 16% lo haría por diversión y ocio, un 15% de la población lo haría por compartir con amigos y familiares, el 6% lo haría por competencia y únicamente el 2% del total encuestados se animaría a practicar algún tipo de actividad física, deportiva o recreativa por estética.

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

Son muy pocas las personas que conocen los servicios de actividad física, deporte y recreación que ofrece el municipio de Cocorná, de 264 personas encuestadas, únicamente 70 afirman conocer estos programas, lo que corresponde sólo al 26% del total de la población, 15% aseguran que sólo conocen algunos de los programas ofrecidos por el municipio y 155 personas que corresponde al 59% del total de encuestados no conocen la oferta de los servicios deportivos, de actividad física ni de recreación que tiene el municipio actualmente. De las 70 personas que dicen conocer los programas y las 39 que afirman conocer solo algunos de los programas, 50 aseguran que el medio por el cual se enteraron fue por la radio, 16 personas se enteraron por medios electrónicos, 14 mediante la junta de acción comunal, 3 personas por medio del canal comunitario y 26 personas marcaron como respuesta que fue por otro medio que se enteraron de los servicios deportivos que ofrece el municipio. De estos 26 encuestados, 22 afirman que se enteraron por medio de voz a voz, 3 personas porque algún profesor les dio a conocer los programas y 1 sola persona afirma que se enteró por medio de la oficina de acción social.

Cuando se pregunta a la comunidad si está interesada en participar a futuro en programas de actividad física, recreación o deportes ofrecidos por el Municipio, el 88% responde afirmativamente, y únicamente 32 personas que corresponde al 12% del total de encuestados dice no estar interesados. Las siguientes tres preguntas corresponden al interés de las personas por participar en deporte, actividad física y recreación, haciendo énfasis y siendo muy claros en la diferencia entre estas tres definiciones.

En cuanto a la preferencia Deportiva de la población, a pesar de que el futbol y el baloncesto tienen un alto porcentaje, 27% y 25% respectivamente, de las 264 personas encuestadas, el porcentaje más alto de respuestas, que es 31% no está interesado en practicar ningún tipo de actividad deportiva. Por otro lado el voleibol y el patinaje tienen 7% y 6% respectivamente y las 11 personas restantes marcan como opción "otro" deporte, entre los cuales aparece: 3 personas que practicarían ciclismo, 3 microfútbol, 3 parapentismo, 1 natación y 1 tenis de mesa.

En la preferencia de la práctica de Actividad Física, el mayor porcentaje corresponde a las personas que participarían en caminatas (36%), el 23% de la población encuestada afirma que harían actividad física en un gimnasio, 18% realizarían aeróbicos, 6% participaría en clases de rumba y el 17% no le interesa participar en ningún tipo de actividad física.

El resultado en cuanto a las actividades recreativas es el siguiente: El 27% de la población se inclina por realizar aeróbicos, el 25% afirma que participaría en días o tardes recreativas, el 22% prefiere participar en festivales veredales y el 26% de la población no está interesada en realizar ningún tipo de actividades recreativas.

Podemos afirmar entonces, con los anteriores resultados en cuanto a la preferencia deportiva, de actividad física y de recreación, que la población tiene una tendencia a practicar más Actividad física que Actividades deportivas en este municipio, los resultados arrojan que 182 personas están interesadas en participar a futuro en Deporte y 219 personas afirman estar interesadas en participar en programas de Actividad Física.

Cuando se le pregunta a la comunidad sobre el horario en el que prefiere realizar alguna práctica deportiva, de actividad física o de recreación, los resultados arrojan que el mayor porcentaje de personas encuestadas prefieren hacerlo durante las horas de la tarde, hay una prevalencia entre las horas 4:00 a 6:00 pm con un resultado del 29% del total, siguiente a éste resultado está el horario de 6:00 a 8:00 pm con un 23% de acogida, la suma de estos dos resultados da un total de más de la mitad de la población encuestada, lo que quiere decir que son los horarios que la población prefiere al momento de realizar alguna de las prácticas ya mencionadas. Por otro lado tenemos un resultado del 10% en el horario entre las 8:00 y las 10:00pm, 16% en el horario entre las 6:00 y las 8:00 am (también es un porcentaje representativo), de 8:00 a 10:00am 6%, de 10:00 a 12:00m 5%, de 12:00 a 2:00pm 3% y de 2:00 a 4:00pm 8%.

En cuanto a la preferencia referente al día que sería más factible para realizar sus prácticas deportivas, recreativas o de actividad física, más de la mitad de la población afirma que prefiere hacerlo los fines de semana, las encuestas arrojan los siguientes resultados: el viernes tiene un 15% de preferencia, el día sábado un total de 26% y el día domingo un 14%; sin embargo, existen personas que prefieren los días en semana, principalmente los miércoles que tiene un porcentaje también representativo (16%). Los lunes y los martes tienen 9% cada uno y el día jueves tiene como resultado un 11% de preferencia.

NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE A LA GESTIÓN PÚBLICA DEPORTIVA DEL MUNICIPIO

Para terminar la encuesta se realizan preguntas que hacen referencia a la percepción sobre la gestión pública del municipio la cual se evalúa con una escala de satisfacción, el primer ítem tiene que ver con el horario en los cuales se realizan las prácticas de actividad física, deportivas y recreativas en el municipio y los resultados son los siguientes: el porcentaje más alto hace referencia a la opción 3 “Mediana mente satisfecho” con un 27%, luego aparece la opción 4 “satisfecho” con un 25% y posteriormente la opción número 5 “Muy satisfecho” con un 15% lo que quiere decir que el mayor porcentaje de la población afirma que el horario en el que se realizan las prácticas es el adecuado. Por otro lado 33% del total encuestados, dice estar “muy poco satisfecho” y “para nada satisfecho” con un total de 45 y 42 personas respectivamente. El segundo ítem hace referencia a que tan satisfecha se encuentra la población frente a los escenarios que se posee el municipio; la encuesta arroja los

siguientes resultados: El porcentaje más alto de respuestas es el que corresponde a la opción 3 “medianamente satisfecho” con un 33%, la siguiente opción con mayor porcentaje es la número 4 que corresponde a “Muy poco satisfecho” y posteriormente aparece la opción 5 “Para nada satisfecho” con un total de 18%. Las dos opciones con menor porcentaje son las que hacen referencia a un nivel satisfactorio alto. La opción número 4 “Satisfecho” tiene un total de 17% y la opción número 5 “Muy satisfecho” aparece únicamente con un 6% de respuestas. El tercer ítem corresponde al nivel de satisfacción frente a los implementos con los que cuenta el municipio para la realización de actividades físicas y recreodeprotivas. Los resultados son los siguientes: Las tres respuestas con mayor porcentaje son las que hacen referencia a un bajo nivel de satisfacción, la opción número 1 “Para nada satisfecho” está representada por un 31% del total de encuestados, la opción número 4 “Muy poco satisfecho” tiene un 27%, la opción número 3 “Medianamente satisfecho” aparece con un 28% y a las últimas dos opciones 4 y 5 “Satisfecho” y “Muy satisfecho” les corresponde respectivamente el 10% y el 4%. Otro de los ítems que hace parte de este tipo de preguntas es el formador o el profesor, en éste ítem las personas responden que tan satisfechas se encuentran referente a los profesores del área deportiva que posee el municipio para poner a su disposición, los resultados encontrados son los siguientes: al igual que en ítem anterior los porcentajes más altos hacen referencia a un nivel de satisfacción bajo por parte de los encuestados, el porcentaje más elevado corresponde a la opción 2 “Muy poco satisfecho” con un 28%, luego aparece la opción 1 “Para nada satisfecho” con un 27%, posteriormente aparece la opción número 3 “Medianamente satisfecho” con un porcentaje del 22% y las dos opciones con menor porcentaje son las que hacen referencia a un nivel alto de satisfacción, la opción 4 “Satisfecho” y la opción 5 “Muy satisfecho” tienen 12% y 11% respectivamente.

El siguiente ítem hace referencia a la participación comunitaria y las encuestas arrojan los siguientes resultados: a diferencia de los dos anteriores, en éste ítem los porcentajes más significativos aparecen en los niveles altos de satisfacción, la opción número 4 “Satisfecho” tiene el mayor número de respuestas y por ende un porcentaje de 37%, la calificación número 5 “Muy satisfecho” tiene un porcentaje del 35% y la opción número 3 “Medianamente satisfecho” obtuvo un porcentaje del 18%, las dos opciones que hacen referencia a un bajo grado de satisfacción, tienen el menor número de respuestas y por ende el porcentaje más bajo, la opción 2 “Muy poco satisfecho” y la opción 1 “Para nada satisfecho” tienen 7% y 3% respectivamente. Con los anteriores resultados se puede dar cuenta que la población del municipio de Cocorná Antioquia es una población participativa a pesar de las pocas ofertas de prácticas de actividad fisca, deporte y recreación.

El último ítem de las preguntas que tienen que ver con el nivel de satisfacción, es la capacitación en temas que hacen referencia al deporte, la actividad física, la salud, la recreación y el tiempo libre. El mayor número de respuestas y con una diferencia altamente significativa respecto a las otras, es la opción número 1 “Para nada satisfecho” con un porcentaje del 41%, la segunda opción con mayor porcentaje es la número 2 “Muy poco satisfecho” con un 22%, posteriormente está la opción número 3 “Medianamente satisfecho que obtuvo un 18%, por el contrario, las opciones “Satisfecho” y “Muy satisfecho” obtuvieron respectivamente 11% y 8%.

CONCLUCIONES Y RECOMENDACIONES

• Aunque históricamente se puede establecer que las prácticas deportivas ha sido el interés de los hombres (Estudio de hábitos y preferencias INDER Medellín 2014), se puede afirmar mediante este estudio, que hoy hay una tendencia en las prácticas de actividad física como se evidencia en el

porcentaje 62% /38% Prevaleciendo la actividad física por encima del Deporte

• La secretaría de deporte debe tener en cuenta los horarios de preferencia de la población para desarrollar las prácticas de D.R.A.F

• Por el alto nivel de sedentarismo que presenta la población (44%), se recomienda diversificar la práctica para que las personas tengan una mayor adherencia a la misma.

• Se recomienda atender al grupo poblacional mayor que se ve mucho más interesado en la realización de D.R.A.F a futuro

• El estudio nos enseña que como profesionales del campo es importante tener claro que la oferta que se le hace por parte del estado o el municipio a la población debe tener correspondencia con las necesidades que ésta manifiesta, lo que posibilite generar un equilibrio entre la oferta y la demanda.

BIBLIOGRAFÍA

Blanco, E. (2006). Manual de la organización institucional del deporte (Vol. 26). Editorial Paidotribo.

Devís, J. D., Peiró, C., Pérez, V., Ballester, E., Devís, F. J., Gomar, M., & Sánchez, R. (2000). Actividad física, deporte y salud. Inde.

Licata, M. (2007). La actividad física dentro del concepto salud.[Portada en internet]. 2007.[Citado 2010 Ago. 26].[1 pantalla].

Martinez, D, (2013), La Gestión Deportiva Municipal en Iberoamérica: Historia, Teoría y Práctica, Madrid España, Editorial Librerías Deportivas Esteban Sanz SL.

Moreira, R. (1977). La recreación un fenómeno sociocultural. La Habana, Impresora José A. Huelga.

Toscano, W., & Rodríguez de la Vega, L. (2008). Actividad física y calidad de vida. Hologramática, 9(4), 3-17.

Waichman, P. A. (2000). Tiempo libre y recreación: un desafío pedagógico. Revista y Editorial Kinesis.

38

Ponencia investigativa

Análisis del perfil de gestores deportivos en el deporte formativo de Sabana-Centro, Cundinamarca.

Juan Carlos Caro Veloza, Andrés Felipe Sepúlveda Henao, Rafael Antonio Bajonero Gómez, Diogo Rodrigues Bezerra.
diogo.rodrigues@docentes.umb.edu.co / juan.caro@docentes.umb.edu.co

INTRODUCCIÓN

Actualmente y más que nunca el deporte necesita de personas capacitadas para ocupar los cargos directivos del mismo, pero infortunadamente las personas a cargo no están lo suficientemente capacitadas, no conocen acerca de las funciones que ejerce el gestor deportivo y además no cuentan con las competencias necesarias para dicho cargo. Por ende, se hace necesario generar investigaciones sobre este tema, las cuales permitan complementar el conocimiento que se tiene acerca de las funciones y competencias del gestor dentro del deporte, y además que si se desea seguir desarrollando procesos deportivos acordes a las necesidades actuales del mismo, es necesario capacitar y formar a cada una de las personas que ocupen este tipo de cargo.

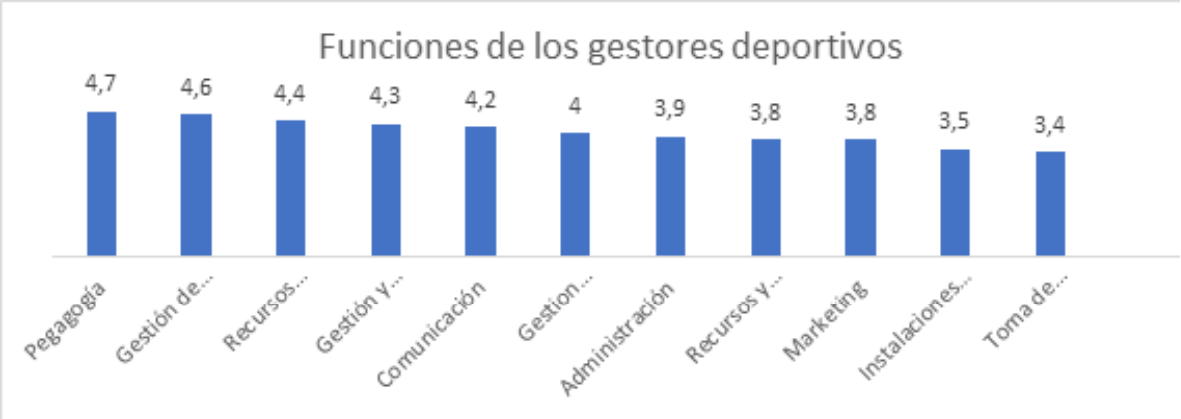
Objetivo general: Caracterizar el perfil administrativo del gestor deportivo de cuatro municipios de la provincia de sabana centro, Cota, Chía Cajicá y Zipaquirá, mediante el uso de cuestionarios y entrevistas para la obtención de información que dé cuenta de las funciones y las principales competencias que poseen los gestores deportivos de los cuatro municipios, así como de sus principales áreas de desarrollo.

Unidad temática: Teniendo en cuenta el gran abanico de sectores laborales que se ha de gestionar, tanto a nivel educativo, recreativo, de turismo, ocio, salud, fitness, desde el ámbito penitenciario, la gestión del deporte en horario extraescolar, formativo, desde la seguridad y mantenimiento de las instalaciones y equipamiento deportivo, entre otros; se hace necesario la formación continua del gestor deportivo en todas las áreas posibles del conocimiento. Esto con el fin de desarrollar competencias como el liderazgo, la creatividad, la empatía, flexibilidad y otras que le permitan cumplir las principales funciones que debe cumplir el gestor deportivo, siendo estas la planeación, organización, dirección y control de diferentes proyectos, procesos y planes deportivos.

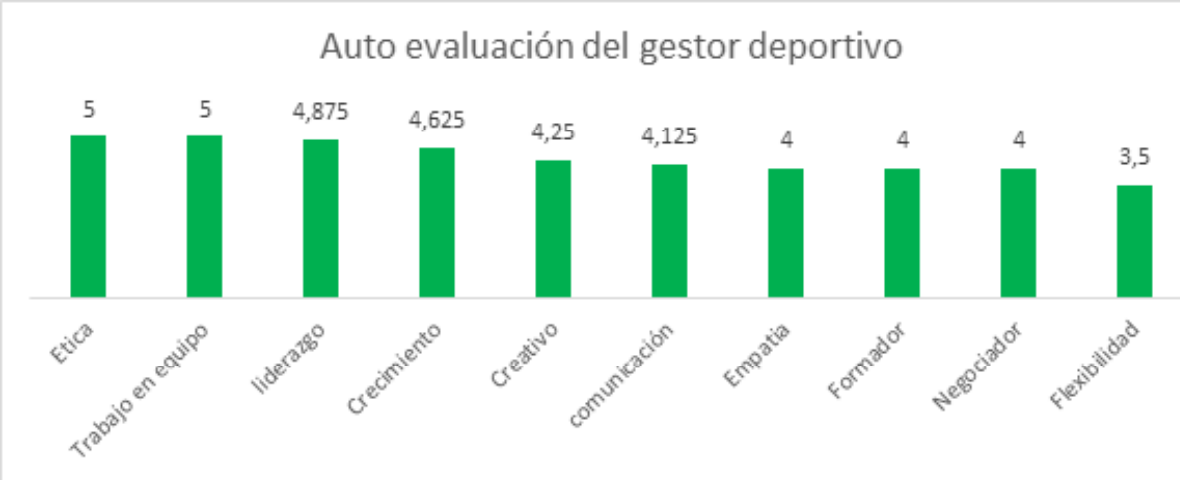
Métodos: La presente investigación tiene como diseño de estudio no experimental, de tipo transversal, con el enfoque cuantitativo y alcance descriptivo. Fueron evaluados 10 profesionales inmersos en la gestión deportiva, directores, coordinadores, metodólogos donde fue realizado un cuestionario compuesto por 30 preguntas, con las siguientes temáticas: funciones que ejerce, comunicación, toma de decisión, actividades administrativas, gestión de eventos deportivos, gestión financiera, instalaciones deportivas, gestión de proyectos, recursos humanos, marketing, pedagogía e informaciones sociodemográficas.

Como segundo paso se aplicó un cuestionario de 10 preguntas aplicando la escala de Likert al equipo trabajo, en donde se buscaba evaluar cuales eran las características más representativas y que identificaban a sus líderes al interior de la organización.

RESULTADOS



La grafica exhibe el puntaje de las principales funciones de los gestores de deporte en los institutos de Sabana Centro; dentro de las funciones evaluadas las que toman mayor relevancia en los resultados están relacionadas con los procesos pedagógicos, por encima de las funciones relevantes de un rol Administrativo, como la toma de decisiones, gestión, marketing entre otras.



RECOMENDACIONES

Se recomienda ampliar la evaluación de los institutos de sabana centro, tales como tocancipa, tabio, tenjo, sopo y cota; por otro lado realizar la evaluación en otras instituciones que sean de carácter privado, con el objetivo de establecer una comparación entre el sector público y privado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anchieta, T. (2010). Perfil do gestor desportivo no Amazonas. Dissertação de Mestrado. Porto: Faculdade de Desporto da Universidade do Porto.

Azevêdo, P.H.; Barros, J.F., & Suaiden, S. (2004). Caracterização do perfil do gestor esportivo dos clubes da primeira divisão de futebol do Distrito Federal e suas relações com a legislação esportiva brasileira. Revista da Educação Física/UEM, 15 (1), 33-42.

Azevêdo, P.H. & Barros, J.F. (2004). A necessidade de administração profissional do esporte brasileiro e o perfil do gestor público, em nível federal, que atuou de 1995 a 2002. Azevêdo, P.H. (2009). O esporte como negócio: Uma visão sobre a gestão do esporte nos dias atuais. Revista Estudos, 36 (9/10), 929-939.

Bastos, F.C.; Barhum, R.A; Alves, M.V.; Bastos, E.T.; Mattar, M.F.; Rezende, M.F.; Mardegan, M., & Bellangero, G. (2006). Perfil do administrador esportivo de clubes sócio-culturais e esportivos de São Paulo/Brasil. Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte, 1 (5), 1322.

Bastos, F.C.; Fagnani, E. K., & Mazzei, L.C. (2011). Perfil de gestores de redes de academias de fitness. Revista Mineira de Educação Física, 19 (1), 64-74. Couto, A.C.P.; Aleixo, I.M.S.; Lemos, K.L.M., & Couto, M.A. (2011). Perfil do gestor esportivo – Análise centrada na região metropolitana de Belo Horizonte. FIEP Bulletin, 81(1).

Da Silva, Z.C., & Netto, S. (2010). O perfil do Gestor dos centros esportivos de Lazer – Prefeitura Municipal de Manaus. FIEP Bulletin, 80 (1). Disponível em http://www.fiepbulletin.net/index.php/fiepbulletin

Gil, A.C. (2002). Como elaborar projetos de pesquisa. (4ª ed.). São Paulo: Editora Atlas.

Joaquim, B.A.S. (2010). Gestores de desporto: Competências e funções. Do enquadramento legal à realidade dos técnicos superiores de desporto do Distrito de Viseu. Dissertação de Mestrado. Porto: Faculdade de Desporto da Universidade do Porto.

39

Ponencia investigativa

Calidad percibida y satisfacción en servicios deportivos: Una revisión sistemática

León Angulo Daniel Santiago, González De Los Reyes Yennys, Corredor Juan Carlos.

El objetivo de este estudio es realizar una revisión bibliográfica sobre la calidad percibida y satisfacción en servicios deportivos y como es el estado actual del tema a nivel local y global. Para evaluar estas dos variables existen diferentes metodologías e instrumentos tales como Epod, Servqual, Qsport-10, que categorizan diferentes dimensiones como las instalaciones, los entrenadores, la organización, entre otros. El método que se utilizó fue una búsqueda en diferentes bases de datos como Ebsco, Jstor, Science Direct, Scielo, Dialnet, La Referencia y el motor de búsqueda Google Académico, además de la búsqueda en diferentes repositorios institucionales, donde se encontraron tesis de maestría y doctorales.

Se seleccionaron 59 artículos pertinentes a la temática que evaluaban las variables de estudio y los criterios de inclusión como el rango de publicación 2015 - 2019, además que evaluaran la calidad y la satisfacción con uno de los instrumentos mencionados u otros que demostraran una validez y confiabilidad, el número de artículos se redujo a 26. Como resultados relevantes se encontró que los factores o dimensiones que mayor tienen aprobación son la organización con 3 estudios, satisfacción y entrenadores con 2. En cuanto a los valores más bajos fueron las dimensiones de instalaciones con 3 artículos, elementos tangibles y comunicación con 2 artículos. Se concluye que las empresas prestadoras de servicios deportivos deben ser evaluadas no solo con una autoevaluación sino también con una evaluación externa por parte de los usuarios o clientes quienes perciben de una forma diferente.

También se denota la falta de estudios en el contexto colombiano ya que solo se encontró un estudio.

40

Ponencia investigativa

Mecanismos de gobierno corporativo para la responsabilidad social en clubes de fútbol profesional

Jhon Edisson Alvarado Torres

INTRODUCCIÓN

La desestabilización del futbol internacional y nacional por causa del FIFA GATE, el encarcelamiento de Luis Bedoya expresidente federación colombiana futbol por escándalos de corrupción. son hechos nada alicientes con respecto a la gestión del Futbol en Colombia.

En ese sentido, la investigación con enfoque mixto y alcance exploratorio parte de la idea que el fraude se hubiese identificado a tiempo tanto en la FIFA como en la Federación Colombiana de Futbol; sí, hubiese existido conocimiento en mecanismos de gobierno corporativo (GC).

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La FIFA es una asociación de derecho privado fundada en 1904, cuya misión es “desarrollar el futbol, conmover al mundo y edificar un futuro mejor”. En ese sentido, se apoya en 209 asociaciones nacionales y 310 empleados procedentes de más de 35 países. está organizada en: el congreso (órgano legislativo), comité Ejecutivo (órgano ejecutivo), secretaría General (órgano administrativo), y comisiones (que asisten al Comité Ejecutivo).

No obstante, su responsabilidad corporativa se ve afectada el 25 de noviembre del 2013 cuando el departamento de justicia de Estados Unidos acusa a 14 funcionarios FIFA en un tribunal federal en Brooklyn Nueva York, de extorsión, fraude y conspiración de lavado de dinero, entre otros delitos como manipular contratos, corromper durante 24 años el fútbol y extraer ilegalmente 200 millones de dólares.

METODOLOGÍA

DEXPLOS - Diseño mixto secuencial. 4 etapas y dos subfases:

SUBFASE COMPARATIVA ETAPAS

1. Recabar datos cualitativos sobre stakeholders en relación a mecanismos de gobierno corporativo para la RSC.
2. Encontrar un instrumento cuantitativo para GC.

SUBFASE DERIVATIVA

ETAPAS

3. Identificar la información financiera de GC reportada en: SIC –NACE –NAICS
4. Integrar subfases. (etapa en desarrollo)

RESULTADOS
SUBFASE COMPARATIVA - ETAPA 1

Luego de revisar literatura a partir del criterio de amplitud y representatividad de voces Vega, (1994). Se encuentra:

a. (3) fuentes de origen con respecto a información personal, institucional.
b. (8) fuentes documentales (información que proviene de revistas, libros, obra literaria, tesis, memorias de congresos entre otras.)
c. categorías emergentes como mecanismos internos y externos de GC, teoría de agencia, teoría de stakeholders, clubes deportivos, clubes profesionales, asociaciones deportivas, responsabilidad social empresarial, gestión deportiva pública y privada, ligas, y sociedades anónimas deportivas. Y, conceptos financieros.

Además, un club profesional de futbol debe considerar al menos (17) stakeholders en relación a responsabilidad legal, financiera u operativa. (13) grupos de interés con influencia sobre la organización. Y, es posible que (17) grupos se afecten por la actividad comercial.

		CLUB DE FUTBOL PROFESIONAL	
	(i) personas con las que se tiene responsabilidades legales, financieras u operativas.	(ii) personas que tienen probabilidades de influenciar el desempeño de la organización.	. (iii) y stakeholders afectados por las operaciones de la organización.
1.	Coldeportes Ministerio de cultura Contralorías Personería Fiscalía Sponsor Sociedad civil Asociación de hinchas Consumidores deportivos Entrenadores Deportistas Nutricionistas Fisioterapeutas Psicólogos deportivos Metodólogo deportivo Directores de escuelas deportivas Logística de eventos deportivos	Propietarios del club Asociados - accionistas Asociados - sponsor Medios de comunicación Federación deportiva Directores de escuelas deportivas Deportistas - ídolos entrenadores accionistas mayoritarios FIFA Manager deportivo Presidente del club Director deportivo	Deportistas Entrenadores manager Directores de escuelas deportivas Familias de empleados club Niños y jóvenes Accionistas minoritarios Propietarios Comunidad residencial entorno al estadio. Contratistas de eventos deportivos Transporte Logística Ong Fundaciones DH Ecologistas

ETAPA 2

Se encuentra el índice general de gobierno corporativo, Diógenes Lagos Cortés y Carlos Enrique Vecino Arenas (2011).

Índice GC	Indicadores GC	Valoración
Asamblea general accionistas	Convocatoria Asamblea Celebración Asamblea Derechos y Trato Equitativo Accionistas	1 – 0
Junta directiva	Tamaño, Conformación Funcionamiento, deberes Derechos Miembros de la Junta Directiva Comités de Apoyo	1-0
Revelación d información financiera y no financiera	Solicitudes información Información mercado Revisor Fiscal	1-0
Resolución de controversias	Gestión diferencia Costos de agencia	1-0

SUBFASE DERIVATIVA

El estudio lliterario evidencia (3) categorías de análisis con respecto a gobierno corporativo: 1. relación de utilidad para las partes, 2) información asimétrica y 3) conflicto de intereses.

ETAPA 3

Resultado de identificación y clasificación de actividad comercial en deporte SIC - internacional Standard Industrial Classification:

Código	Descripción	# identificadas	Tópicos de clasificación
7941	Clubes promotores y profesionales de deporte	513,002 empresas	nombre empresa clasificación industrial número de identificación financiera estructura de propiedad fecha de informe financiero número de miembros de juntas y gestión número de empleados

Resultado por NACE - Nomenclatura estadística de actividades económicas de la Comunidad Europea:

Código	Descripción	# identificadas	Tópicos de clasificación
931	Actividades deportivas	241,210,655 empresas conocidas y desconocidas. 464,108 empresas conocidas	nombre empresa clasificación industrial número de identificación financiera estructura de propiedad fecha de informe financiero número de miembros de juntas y gestión número de empleados

Por sistema norteamericano de clasificación Industrial (NAICS):

Código	Descripción	# identificadas	Tópicos de clasificación
7112 711219 711212 71121 711211	Spectator Sports Other Spectator Sports Racetracks Spectator Sports Sports Teams and Clubs	241,210,655 empresas conocidas y desconocidas. 464,108 empresas conocidas	clasificación industrial número de identificación financiera estructura de propiedad fecha de informe financiero número de miembros de juntas y gestión número de empleados

CONCLUSIONES PRELIMINARES

- Existe una relación causal entre mecanismos (GC) y gestión transparente. Y, está mediada por el diseño financiero (categorías) del club deportivo: Fondos propios (FONDPR), presupuesto club por temporada (PRESU), endeudamiento corto plazo (ENDCORT), endeudamiento largo plazo (ENDLARG), gastos financieros (GASFIN), gastos totales personal (GASTOTPER), ingresos procedentes de participación en competiciones (INGCOM), precio medio entradas a partidos (PRECMEDENT), ingresos procedente publicidad (INGPUBLI), ingresos procedentes derechos televisivos (INGTV), ingresos totales (INGTOT), resultados explotación comercial deportiva (RESEXPLD, resultado antes impuestos (RESANIM), resultado neto en temporada anterior (RESULNT2).
- Un club de futbol presenta problemas de agencia en tres fuentes de ingresos: recaudación de taquilla o número de entradas vendidas (22%), retransmisiones nacionales e internacionales o derechos por medios de comunicación (45%); y, merchandising (33%).
- El mecanismo (GC) más relevante en un club de futbol es el consejo de Administración, establece la dirección deportiva, contractual y comercial del club.
- El vínculo teórico entre RSC y GC es la categoría de buenas prácticas y los beneficios en un club deportivo.
- Los clubes de futbol al no tener mecanismo (GC) tienden a poseer índices bajos de transparencia. Puesto que, no figuran en estadísticas de mercado de valores y financieras (SIC, NACE, NAICS).
- Los Stakeholders accionista, propietario, inversionista, directivo son los más propensos a prácticas de corrupción.
- Las federaciones y clubes de futbol profesional deben incorporar a su estructura administrativa unidades de control de GC: Asamblea general de accionistas, Junta directiva, Revelación de información financiera y no financiera, resolución de conflictos de agencia.

- Las federaciones, ligas y clubes de futbol profesional deben implementar indicadores de GC como: convocatoria de la Asamblea, celebración de la Asamblea, derechos y Trato Equitativo de los Accionistas, tamaño, y conformación, funcionamiento, deberes, derechos de los miembros de la Junta Directiva, comités de apoyo, solicitudes de Información, información al Mercado, revisor Fiscal.

REFERENCIAS

Pablo Maino Swimburn, (2015). El fútbol es un patrimonio intangible de la humanidad, Base de datos proquest.

Huang CY; HO, YS, (2011). La investigación histórica sobre el Corporate gobierno: El análisis bibliometrico.

Zouain, MD; ALVES, JAB; Pieranti, (2006). Informe las actividades de foro de discusión en curso de las políticas deportivas. Revista de Administración Pública, 40 (4), 731-738.

Diógenes Lagos Cortés1, Carlos Enrique Vecino Arenas. (2011). Universidad de Nariño, Vol. XII. No. 2 2do. Semestre 2011, páginas (230 -253): medición de la aplicación de prácticas de gobierno corporativo en Colombia.

Thomas Krick, Maya Forstater, Philip Monaghan, Maria Sillanpää, Con las contribuciones de: Cornis van der Lugt (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente), Katharine Partridge, Charles Jackson y Asaf Zohar. Stakeholder Research Associates Canada Inc. (2000): manual para la práctica de las relaciones con grupos de interés.

Fernando lefort. (2003). Pontificia Universidad católica de chile: gobierno corporativo: ¿Qué es? Y ¿Cómo estamos?

Jorge Enrique Bueno, Diana Carolina Santos Cuevas. (2012). Revista Prolegómenos Derechos y Valores. pp. (161 - 176), Bogotá, D.C. Colombia. Teoría de la agencia en la determinación de la estructura de capital. Casos sectores económicos del Departamento del Valle del Cauca. Volumen XV, No. 30 - Julio - diciembre 2012 - ISSN 0121-182X 161

Henry Cesar Melo Ribeiro, Benny Kramer Costa, Portugal Manuel Ferreira. Diario de gestión y control Unisinos. Revista internacional: El gobierno corporativo en deportes: Análisis de los últimos 23 años de la investigación académica en revistas internacionales

Katryn Henne, (2015). La reforma de Global Sport: La hibridación y la Desafíos de la Transparencia.

41

Ponencia investigativa

Creación de valor y cocreación de valor como posibilitadoras de un modelo de negocio rentable en las industrias del deporte

Rodrigo Arboleda Sierra, Rodney Correa Jaramillo, Ana María Marín, Mateo Vélez Gómez
rodrigo.arboledasi@amigo.edu.co / rodney.correaja@amigo.edu.co / ana.maringi@amigo.edu.co / mateo.velezgo@amigo.edu.co

RESUMEN

El objetivo de esta investigación consiste en identificar si la creación de valor y la cocreación de valor son posibilitadoras de un modelo de negocio rentable en las industrias deportivas. Este propósito se cumplió por medio de una revisión teórica en la búsqueda y análisis de artículos en bases de datos de revistas científicas relacionadas con este tema, conforme a criterios de inclusión y de exclusión de los documentos. Se concluye que la creación y la cocreación de valor se generan mediante la innovación de estrategias que au-menten la captación de consumidores que acrecientan la ventaja competitiva sobre otras industrias deportivas.

OBJETIVO GENERAL

Identificar si la creación de valor y la cocreación de valor son posibilitadoras de un modelo de negocio rentable en las industrias deportivas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar la trascendencia de la creación de valor y la cocreación de valor en la ventaja competitiva de las industrias en el deporte.
2. Establecer la creación de valor y la cocreación de valor como modelos de negocios faci-litadores de empresas rentables en el tiempo.

INTRODUCCIÓN

La industria del deporte comprende un campo amplio de análisis que se delimita según la definición que se tenga por deporte en cada país; sin embargo, los estudios desarrollados desde la economía para caracterizar el deporte como un sector productivo no han sido rigu-rosos (Mesa y Arboleda, 2007).

En Colombia se evidencia la carencia de estudios que relacionen la economía y el de-porte. En el caso de Antioquia, se identifican solo algunas experiencias, una de ellas asocia-da con la investigación titulada "Caracterización económica del deporte en Antioquia y Colombia: 1998-2001 (Mesa et al., 2006), financiada por el Instituto de Deportes de Antioquia (Indeportes). Este es el primer intento que se ejecuta en el departamento para relacionar economía y deporte desde los niveles teórico y empírico. En este sentido, al tratar de eva-luar el deporte en la actividad económica del departamento de Antioquia, se manifestó que alcanzó a representar, en el periodo 1998-2000, un valor aproximado del PIB en deporte de 0,13 %, y un 0,67 % del PIB de servicios relacionados. La inversión del deporte representó en ese periodo 4,15 % del total de la inversión del departamento. Los empleados del depor-te representaron 0,92 % del total de ocupados del sector servicios y 0,18 % de la población económicamente activa en el mismo periodo.

Sin embargo, el campo de la economía del deporte ha tenido mayor expansión en países desarrollados, ya que la demanda se ve influenciada por el ciclo económico propio de cada país. En este sentido, para Mesa y Arboleda (2007) cuando un país atraviesa una etapa de insuficiencia económica, a su vez el consumo de bienes y servicios deportivos disminuye y se convierte así en un lujo que limita la inversión a necesidades primarias como salud y edu-cación; además, la administración del gasto público también tiende a ser menor en deporte en esas circunstancias.

Las industrias tienen como objetivo aumentar su ventaja competitiva por medio de es-trategias basadas en la calidad y las características de los productos; Porter (1991) explica que uno de los principales objetivos de la ventaja competitiva dentro de las organizaciones en mantener su productividad. Para esto se necesita la creación de estrategias que cumplan con la función de "satisfacer al consumidor, vincular el marketing al desarrollo del producto y desarrollar la oferta bajo un prisma de globalidad" (Izard, 1999). La innovación es adjunta a ventaja competitiva, y esta es creadora de valor dentro de las organizaciones. Ionescu (2015) explica esta relación de la siguiente manera: los resultados de la innovación pueden verse reflejados con consecución de productos con mejores resultados; esto genera aumento del consumo y por ende tiende a mejorar la ganancia. Para que esta simbiosis pueda darse a la perfección, la cocreación de valor es indispensable dentro de las organizaciones porque esta permite que todos los involucrados dentro de la organización exploten al máximo su capacidad en pro de la mejora empresarial.

Dentro de las organizaciones deportivas, la competencia ha sido el alma del marketing deportivo. Zeigler (2012) explica que la comprensión de la competencia es fundamental para la estrategia y origina una ventaja competitiva que debe reforzarse afianzando el vínculo organización-cliente, pues estos "crean valor en la empresa por medio del uso de los produc-tos que compran y cocrean valor generando nuevas propuestas a la organización" (Ng, 2011). Para que se dé un desarrollo óptimo de las organizaciones deportivas, el trabajo en equipo es una de las piezas fundamentales; así, estas tienden a crecer exponencialmente y se enriquecen.

De la siguiente pregunta nace la motivación de indagar: ¿cómo incide en las organiza-ciones deportivas la creación y cocreación de valor en la ventaja competitiva? Para ello se partió de la hipótesis de que la fundamentación teórica, de modo conjunto con la adopción de estrategias cimentadas en la creación de valor y la cocreación de valor en las organiza-ciones deportivas, conlleva a su rentabilidad, lo que les posibilita adoptar una postura hege-mónica en el mercado. Esto condujo a formular las siguientes preguntas:

1. ¿De qué manera las estrategias organizacionales en la que se incluya la participación de los stakeholders impactan el rendimiento de las organizaciones deportivas?
2. ¿Cómo influye la innovación en la creación de la ventaja competitiva en las organizacio-nes deportivas?

MARCO DE REFERENCIA

Los modelos económicos han sido fluctuantes a lo largo de la historia y han girado en torno a diversas especificidades e intereses. La economía proviene de un modelo basado en el intercambio de bienes, en el que la lógica dominante se dirige hacia los recursos tangibles. Durante el siglo XIX, la economía con modelos en la comercialización y con enfoque en efi-ciencias de producción tangible se dio fundamentalmente en la revolución industrial, lo que corresponde a objetivos políticos para aumentar la riqueza nacional a través de la exporta-ción de bienes manufacturados (Vargo y Lusch, 2004).

Los modelos de la economía se venían desarrollando tradicionalmente, influenciados por los intereses económicos definidos desde la hegemonía nacionalista que buscan un bie-nestar financiero. Tradicionalmente, los roles de las empresas, consumidores en producción y consumo, eran diferentes; el valor lo contenían productos y servicios, pero los mercados intercambian el valor desde el productor al consumidor (Prahalad y Ramaswamy, 2004a).

En 1993, los teóricos Berrett, Burton y Slack (1993) afirman que los pequeños negocios de la industria del deporte necesitan tener una visión financiera de la empresa en un plazo amplio; se trata de operar y de poder asegurar recursos financieros para sostener el negocio, no de intentar sacar demasiado de la empresa.

Según Mahony y Howard (2001), los profesionales de la industria del deporte necesitan estrategias creativas para ser prósperos; el problema surge desde una mayor competencia en los tiempos complejos que se avecinan; por consiguiente, en la próxima década se abordan algunas estrategias innovadoras para organizaciones deportivas que comprenden la adopción agresiva de desarrollos tecnológicos emergentes, el uso creativo de más técnicas complejas de financiación de capital y de deuda, enfoque en grandes eventos, mayores esfuerzos de focalización, intentos de reconectarse con los consumidores tradicionales de los fans, mayo-res recortes presupuestarios y promoción de eficiencia de costos y servicios a través de la consolidación organizacional y vertical.

Para el periodo 2006-2007, partiendo de la conducta humana y la subjetividad, se iden-tifica un abanico de decisiones en los individuos referentes a la forma en que utilizan su tiempo libre y las actividades deportivas que demandan y, por otra parte, su relación con los precios en bienes y servicios deportivos, enmarcados en la calidad y utilidad que se tengan de ellas. Igualmente, resultan determinantes los ingresos de los cuales disponen los indivi-duos prestos a consumir bienes y servicios del sector deportivo (Mesa et al., 2006; Mesa y Arboleda, 2007).

Se subraya la importancia de reconocimiento del mercado, partiendo desde sus posibi-lidades económicas, para identificar así el posible consumo. Se reconoce que en la toma de decisión frente al consumo del bien o servicio deportivo intervienen factores circunstan-cialmente ligados al entorno económico, lo que lleva a considerar los probables efectos que la combinación de estos factores ejerce sobre la posibilidad de potenciar la demanda depor-tiva; por ende, la demanda está estrechamente ligada al ciclo económico que atraviese la economía (Mesa et al., 2006).

Por todo lo anterior, se visualiza que el periodo de tiempo incide en las cosmovisiones organizacionales y los modelos económicos y, también por ello, en los ajustes que se van dando en la industria deportiva. Cabe enfatizar en la industria del deporte, que comprende un campo amplio de análisis, delimitado según la definición que se tenga por deporte en cada país (Mesa y Arboleda, 2007).

Para estudiar las organizaciones y la economía del deporte, se parte de definir 'deporte' en el contexto colombiano:

> Artículo 15: [...] la específica conducta humana caracterizada por la actitud lúdica y de afán competi-tivo de comprobación o desafío, expresada mediante el ejercicio corporal y mental, dentro de discipli-nas y normas preestablecidas orientadas a generar valores morales, cívicos y sociales (Ley del deporte, N.º181,1995).

Para estudiar la economía del deporte desde la microeconomía, se parte del hecho de que existe un mercado para los bienes y servicios deportivos, donde hay agentes que ofre-cen y demandan; por consiguiente, las decisiones de los individuos respecto del consumo de bienes y servicios deportivos depende de sus necesidades y preferencias y de la forma en que aquellos se ofrecen, con lo cual de configura un mercado en el que se disponen precios, costos y beneficios. La demanda relacionada con el deporte es percibida desde el gasto en el que incurren los hogares al consumir bienes y servicios deportivos; de otro lado, la oferta refleja los bienes y servicios que ofrecen las diferentes empresas y entidades responsables del aprovisionamiento deportivo (Mesa et al., 2006).

Desde el ámbito de la macroeconomía, para relacionar economía y deporte se identifi-can variables agregadas que impactan el sector deportivo de un país, como son el producto interno bruto (PIB), el empleo, la inflación, el gasto público, el consumo privado, la inver-sión, los impuestos y el comercio exterior. Se visualiza entonces un enfoque importante en el estudio de la macroeconomía en el deporte que parte del modelo de oferta y demanda; así, cuando aumenta la actividad económica en una

región, como en el caso de un evento depor-tivo, se genera un impacto económico que puede verse reflejado en los precios y costos, que confluyen hacia un efecto positivo en la economía, a partir de que a mayores gastos se al-canzan mayores ingresos (Mesa et al., 2006).

La microeconomía y la macroeconomía permiten sentar las bases para entender el de-porte como sector económico importante en el desarrollo y crecimiento de la economía de un país (Mesa y Arboleda, 2007); sin embargo, los seres humanos, en su constante búsqueda por hacer evolucionar la economía, han posibilitado la fluctuación en los modelos que se van estableciendo. En los últimos tiempos están surgiendo cambios y el enfoque se dirige lejos de lo tangible para centrarse en lo intangible, como la interactividad, las habilidades y el conocimiento mediante relaciones continuas; puntualmente, en las últimas décadas surgen perspectivas emergentes con una lógica enfocada hacia los recursos intangibles: “la creación de valor” (Vargo y Lusch, 2004).

El valor se refiere a la voluntad que tiene un cliente por adquirir un producto o servicio o, dicho de otra forma, es la intención de un cliente por experimentar el beneficio de ese producto o servicio; por tanto, el valor está determinado por el consumidor (Brandenburger y Stuart, 1996, citados por Chesbrough, Lettl, y Ritter, 2018). Macdonald et al. definen el valor como “todas las consecuencias para el cliente derivadas de una solución que facilite o dificulte de los objetivos del cliente” (2016, p. 97).

En el presente se tiene mayor competitividad y, por ende, hay mayor búsqueda de al-ternativas para crear valor desde los modelos de negocio. En un espacio reciente de creación de valor en el que se parte de un nuevo espacio competitivo, se centra la atención en la per-sonalización de experiencias por medio de la interacción premeditada entre el consumidor y una red de empresas y comunidades de consumidores, en cuanto la experiencia reside en el valor de la cocreación en un cliente específico correspondiente a un tiempo, una ubicación y un contexto (Prahalad y Ramaswamy, 2004a).

La creación de valor entonces puede definirse como la participación de un actor en el intercambio de recursos y beneficios obtenidos, con la intención de aumentar el valor. Es decir, la creación de valor ocurre cuando se adquiere más de lo que se esperaba a causa del pago asumido (Chesbrough, 2018). Para Lin, Devinney y Holcomb (2016), la creación de valor se refiere al valor agregado, dada la contribución de diferentes conocimientos y las capacidades de las partes interesadas.

En prospectiva, se determina que en la creación de valor no se trata de un producto que cuenta con valor por sí mismo; por el contrario, el principio de creación de valor consiste en las capacidades que tienen las personas para desarrollar con el producto un valor determina-do. En definitiva, el valor no se crea en el momento de la adquisición, sino que se presenta en las situaciones donde se emplea la adquisición. Lo que supone un cambio de paradigma frente a lo que algunos consideran al consumidor como un receptor pasivo, quien pasa a ser un participante activo en la cocreación de valor (Bettencourt, Lusch y Vargo, 2014).

El cliente consumidor hoy es protagonista en los modelos de negocio; mediante el cam-bio del valor a las experiencias, se está trasformando el mercado en un foro para dialogar e interactuar entre los consumidores, las comunidades de consumidores y las empresas. Como foro, el mercado incita a desafiar principios básicos tradicionales según los cuales los con-sumidores y las empresas van por sendas separadas (Prahalad and Ramaswamy, 2004b).

Así, la cocreación de valor es un posibilitador para establecer relaciones positivas entre el cliente y la marca (Anker, Sparks, Moutinho, y Grönroos, 2015); además, Payne, Storba-cka y Forw (2008) exponen que si las organizaciones ejercen una observación detallada y respetuosa de las interacciones de los clientes en sus actividades y relaciones, podrían per-mitirse nuevas oportunidades para desarrollar la cocreación de valor.

Por otro lado, la cocreación de valor ha sido expuesta por la literatura como los produc-tos de los clientes, y todo actor participante, como cocreador de valor, si estos se entienden como integradores de recursos, dotados con habilidades, capacidades y conocimientos que pueden ser empleados para crear un efecto sobre aquello con lo que interactúa, sea producto o servicio (Rihova, 2018, p. 363). Debe comprenderse que para las marcas o empresas esto significa que la cocreación de valor con los clientes es un punto final de toda la cadena, pero que siempre es propuesto por el proveedor (Anker et al., 2015; Grönroos y Gummerus, 2014).

En últimas, para dar forma al valor, se interactúa entre el consumidor y la empresa, y se superan así formas tradicionales de hacer para escapar del pasado y ver el futuro (Prahalad y Ramaswamy, 2004a). Conforme se avanza hacia la cocreación de valor, los consumidores participan más en procesos como los de definir y crear valor, y es en la cocreación donde radica la experiencia del consumidor: “la base del valor” (Prahalad y Ramaswamy, 2004a).

A medida que cambia el contexto, se modifican los modelos de negocio y queda atrás lo tradicional para atender nuevas demandas del mercado. En medio de una realidad que emerge, las organizaciones se han ido adaptando a los cambios que se presentan en el avan-ce industrial y aumentan su productividad por medio de estrategias como las del “coste del liderazgo, diferenciación y enfoque” (Izard, 1999, p. 1, al citar a Porter 1991), a través de las cuales se mejora la obtención de ingresos per cápita de las organizaciones.

En las organizaciones deportivas, la creación de valor se da por la relación directa con la cocreación de valor. Autores como Woratschek et al., (2014) y Castro y García (2017) ex-plican la creación conjunta de valor por parte de la empresas, organizaciones y el cliente, que genera un resultado beneficioso por medio de propuestas de mejora para la empresa para que esto se dé: “La cocreación de valor requiere que los actores individuales integren las propuestas de valor de otros con sus recursos privados, públicos, de mercado y de otro tipo, que se proporcionan a través de redes y relaciones” (Woratschek et al., 2014, pp. 21-22).

Para sustentar este punto, Ng (2011) exponía la importancia del cliente en las organizaciones deportivas, ya que este crea valor a medida que la propuesta/oferta de la organización de-portiva mejora (p., 6).

Actualmente, desde el punto de vista organizacional se cuenta con mayor necesidad de innovación en el mercado, debido a la creciente oferta y demanda, para así lograr ventaja competitiva. En el ámbito contemporáneo, los consumidores disponen de más productos y servicios, pero no parecen satisfechos, y las empresas los proveen con mayor variedad de productos, pero menos susceptibles de ser diferenciados; por consiguiente, crecimiento y creación de valor representan aspectos fundamentales para los directivos (Prahalad y Ra-maswamy, 2004b), atendiendo demandas presentes y futuras. Para una competencia efecti-va, es necesario que los gerentes inviertan en trasformar la infraestructura y las capacidades de la organización y modernizar la funcionalidad y gobernanza, donde tengan como centro la cocreación. El futuro pertenece a las empresas que logren experiencias únicas con los clientes (Prahalad y Ramaswamy, 2004b).

Actualmente, la innovación se utiliza como estrategia principal para desarrollar ideas enfocadas en mejorar la ventaja competitiva, factor que resulta clave para el desarrollo eco-nómico dentro de las organizaciones, pues dicha ventaja competitiva es una “estrategia cla-ve para que cualquier organización sobreviva en un mercado global altamente competitivo” (Lee, 2012, p.2). Con esta premisa, debe generarse un aumento en la ventaja competitiva dentro de una organización, con mayor énfasis en la innovación de productos. Ruiz (1998) expone que “la adaptación de la innovación a factores del contexto interno y externo permi-tirá a la empresa obtener ventaja competitiva y mejorar sus resultados” (p. 7).

Por otra parte, Porter (1991) manifiesta: “Las empresas logran ventaja competitiva por medio de la innovación. Enfocan la innovación en su sentido más amplio que comprende tanto nuevas tecnologías como nuevos modos de hacer las cosas” (p. 171), así que la inno-vación permite generar una ventaja frente a la competencia. Autores como Ionescu (2015), Grant (1991), Rivera (2018) y Madorran (1994) demuestran que la ventaja competitiva en las organizaciones es una acumulación de recursos que tiene la capacidad de innovar al crear nuevas estrategias competitivas en torno a mejores ideas y nuevos métodos de trabajo o negocios, con el din de que la empresa mantenga su sostenibilidad y genere un desarrollo.

Las organizaciones deportivas, al igual que el resto de las organizaciones, deben adap-tarse a los cambios contantes de la industria para sobrevivir al aumento de la competitividad en el mundo. “La comprensión de la competencia es fundamental para la tarea de formula-ción y aplicación de la estrategia” (Shilbury, 2012, p. 1). De igual forma, Tjønndal (2016) expone que las organizaciones deportivas se adaptan, renuevan y desarrollan a través de ideas creativas y novedosas” (p. 1); para que esto se dé, la innovación se utiliza para crear valor dentro de las empresas, al formular estrategias para adaptase a los cambios constantes en la industria del deporte.

La ventaja competitiva dentro de estas organizaciones está relacionada con el número de consumidores que esta tenga. Füller (2006) expone que los "consumidores son muy crea-tivos y poseen habilidades para desarrollar nuevos productos" (p. 1), lo que genera una aso-ciación en la que el consumidor muestra una necesidad que la empresa aprovecha para desa-rrollar un producto que lo satisfaga. Esta relación da a entender que para las organizaciones de todo tipo el consumidor es la herramienta fundamental para la innovación y, por ende, obtener superioridad sobre el resto de las organizaciones deportivas, creando valor y aumen-tando los recursos específicos que se usarán dentro de la organización para generar estrate-gias que aumenten la ventaja competitiva en relación con el resto de la competencia. Otro factor que alimenta la ventaja competitiva dentro de las organizaciones se refiere a estrategias como la de fortalecer la imagen de la empresa, ya que ello "diferencia y posicio-na la organización deportiva. De este modo, puede ayudar en la toma de decisiones ante una plétora de alternativas en la oferta de servicios deportivos" (Ferrand, 1999, p. 4). Otra estrategia la conforman las diferenciaciones de precios de los productos ofrecidos o según los nuevos productos que se ofrecen. Gerke (2018) expone que cada vez más hay un en-torno complejo de las organizaciones deportivas y de su necesidad de crear una ventaja competitiva a través de nuevas formas de organización y procedimiento de gestión (p. 3).

Una herramienta para mejorar la obtención de recursos dentro de las organizaciones de-portivas la constituyen los mercados estratégicos, que son un "mercado en el que los recur-sos necesarios para instaurar una estrategia son adquiridos" (Dierickx, 2005, p. 1). Estos permiten ver el valor de los activos de la empresa, además de que, por su intermedio, se po-tencializa la innovación dentro de las empresas deportivas, lo que representa un factor fun-damental para estas. Rodriguez (2003) explica que la creación de valor dentro de las organi-zaciones deportivas "depende de la habilidad de la empresa para incrementar los beneficios o minimizar los sacrificios de la oferta que entrega al mercado en comparación con sus com-petidores" (p. 8).

El sistema de negocios que la organización deportiva posea debe alimentar la cadena del valor de la empresa, cuya función debe generar una red en la que todos los actores que participan creen valor para la misma.

METODOLOGÍA

La metodología aplicada consistió en una revisión sistemática realizada mediante la búsqueda y análisis de artículos en bases de datos de revistas científicas que mostraran con-cordancia con el tema, conforme a criterios de inclusión y de exclusión de los documentos. Esto se realizó en las bases de datos de Cochrane, Scopus, Google scholar, ScienceDirect y EBSCO. Los criterios de inclusión determinaron que los artículos seleccionados pertenecieran a revistas indexadas, sin límite de fechas, debido a la dificultad de encontrar artículos rela-cionados con las palabras claves dentro del ámbito deportivo, conforme a los temas de in-dustria del deporte y ventaja competitiva.

Por su parte, los artículos sobre creación y cocrea-ción de valor fueron seleccionados desde el 2014 hasta enero del 2019. Sobre este último, cabe señalar que, a falta de literatura disponible para constatar la relación de creación y cocreación con las organizaciones deportivas, se procedió a tomar literatura de otras áreas diferentes al deporte y a las organizaciones no deportivas.

Por otro lado, fueron excluidos del estudio las tesis, las opiniones de expertos, los ar-tículos de prensa, los resúmenes de conferencias y los artículos que no tuvieran relación con las palabras claves. En total, se seleccionaron 100 artículos, de los cuales 78 fueron descar-tados por no cumplir con los criterios de inclusión propuestos; así, quedaron para el estudio un total de 31 artículos seleccionados.

RESULTADOS

En el análisis de los artículos referenciados, se evidenció que la creación de valor es un elemento central en las dinámicas y el contexto de una organización, pues esta posibilita la rentabilidad de la organización. Esto, a su vez, conduce a que la cocreación de valor se ge-nere en la innovación de estrategias que integran recursos empleados con la interacción del medio laboral y propician un incremento de los beneficios; y así se crea un valor agregado en la organización deportiva. Todo ello aumenta mediante el gasto de los consumidores de los productos de la organización, lo que acarrea un incremento de ingresos sobre las otras organizaciones y propicia una ventaja competitiva.

CONCLUSIONES

- A partir de la economía del deporte desde la microeconomía y la macroeconomía, se manifiesta fundamentalmente que la demanda es impactada por el ciclo económico que atraviesa un país; por ende, las organizaciones deportivas deben adaptarse a las fluctua-ciones económicas que este atraviese mediante la creación de valor y la cocreación de valor.
- Los ingresos de los individuos consumidores de productos y servicios deportivos inci-den en su demanda.
- La integración de los consumidores dentro de las organizaciones deportivas es indispen-sable para la creación de valor de las mismas organizaciones, ya que ellos fomentan el desarrollo de nuevas estrategias tendientes a desarrollar nuevos productos.
- La cocreación de valor dentro de las organizaciones deportivas resulta fundamental para establecer interacciones asertivas con todas las partes interesadas, con lo cual se asumen así papeles participativos que comprenden las diferentes implicaciones del deporte.
- Mediante la cocreación de valor, la empresa debe posibilitar una red en la que puedan participar los stakeholders en pro de aumentar la rentabilidad de la organización.
- Los procesos de creación de valor y de cocreación de valor en las organizaciones depor-tivas pueden producirse, en la mayoría de casos, en condiciones de desconocimiento so-bre ellos.
- No se cuenta con suficiente literatura que explore y analice la importancia de la creación de valor y de cocreación de valor en las organizaciones deportivas.

- Mediante la innovación, puede mejorarse la calidad de un producto o servicio que posi-bilite aumentar la demanda y, a la par, los ingresos de la empresa.
- Conforme pasa el tiempo, resulta mayor la competitividad y, de modo paralelo, la nece-sidad de buscar alternativas innovadoras que atiendan un contexto cambiante; mediante la cocreación de valor y la interacción de la organización deportiva con los skateholders, se posibilita un producto o servicio con un resultado acorde a sus necesidades, que pue-da generar la ventaja competitiva en el modelo de negocio para que este sea rentable a través del tiempo en las organizaciones deportivas.

RECOMENDACIONES

- Al reconocer la importancia de la creación de valor en la fabricación de productos y en la generación de servicios, es prudente que las organizaciones deportivas tengan claridad sobre las dinámicas de su cadena de producción, para así sustentar el valor de los resul-tados.
- Las organizaciones deportivas deberían retomar elementos de otros tipos de organiza-ción para estructurar y comprender las dinámicas del mercado y así adaptar los elemen-tos necesarios según las implicaciones del deporte.
- Se sugiere que los dirigentes de las organizaciones deportivas sean personas con la for-mación y el conocimiento necesarios para afrontar la complejidad que significa adminis-trar y gestionar una organización, además de conocer a fondo la realidad del deporte en sus diferentes contextos.
- Se propone que las organizaciones deportivas desplieguen estrategias que les permitan conocer el nivel de satisfacción y la opinión de las partes interesadas; de esta manera, habrá concordancia entre el producto o servicio deseado y las expectativas de los impli-cados.
- Se sugiere estudiar con mayor detalle la creación y la cocreación de valor en las organi-zaciones deportivas.

REFERENCIAS

Anker, T. B., Sparks, L., Moutinho, L., & Grönroos, C. (2015). Consumer dominant va-lue creation: A theoretical response to the recent call for a consumer dominant logic for marketing. European Journal of Marketing, 49(3/4), 532-560.

Berrett, T., Burton, T. L. y Slack, T. (1993). Quality products, quality service: factors leading to entrepreneurial success in the sport and leisure industry. Leisure Studies, 12(2), 93-106. doi:10.1080/02614369300390091

Bettencourt, L. A., Lusch, R. F. y Vargo, S. L. (2014). A service lens on value creation: Marketing's role in achieving strategic advantage. California management re-view, 57(1), 44-66.

Moreno, B. A., & García, H. C. (2017). Comportamiento del consumidor en la co-creación de valor y su relación con la satisfacción en el entorno universitario: una aplicación a la Universidad de Ibagué (Colombia). Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, 25(1), 203-217.

Chesbrough, H., Lettl, C. y Ritter, T. (2018). Value creation and value capture in open innovation. Journal of Product Innovation Management, 35(6), 930-938.

Colombia, Congreso de la República. (18 de enero de 1995). Ley 181, Ley del deporte.

Dierickx, I. y Cool, K. (2005). Asset stock accumulation and sustainability of competitive advantage. Management Science, 716(1-3), 211-215. https://doi.org/10.1021/ic040069y

Ferrand, A. y Pages, M. (1999). Image management in sport organisations: the creation of value. European Journal of Marketing, 33(3/4), 387-402. https://doi.org/10.1108/03090569910253224

Gerke, A. y Dalla Pria, Y. (2018). Cluster concept: lessons for the sport sector? Toward a two-step model of sport cluster development based on socioeconomic proximity. Journal of Sport Management, 32(3), 211-226. https://doi.org/10.1123/jsm.2016-0338

Izard, O. M. (1999). Visión estratégica de las organizaciones virtuales en el turismo. Aprovechamiento de las tecnologías de la comunicación y la información en la competitividad de las empresas turísticas. Estudios Turísticos, 142, 73-84.

Lin, N., Devinney, T. M. y Holcomb, T. R. (2016). Examining managerial preferences and choices: the role of value creation and value appropriation drivers in strategic outsourcing. Long Range Planning, 49(6), 706-722.

Macdonald, E. K., M. Kleinaltenkamp, and H. N. Wilson. (2016). How business cus-tomers judge.

Madorran, C., Katrin, G. y Elorz, S. (1994). Tecnologia de la informacion y ventaja competitiva: algunos ejemplos. Departamento de Gestión de Empresas Universidad Pública de Navarra, 14.

Mahony, D. F. y Howard, D. R. (2001). Sport business in the next decade: a general overview of expected trends. Journal of Sport Management, 15(4), 275-296. doi: 10.1123 / jsm.15.4.275

Mesa, R. J., Arboleda, R., Olarte, A. M., Londoño, C. M., Gómez, J. D. y Valderrama, G. (2006). Caracterización económica del deporte en Antioquia y Colombia: 1998-2001. Borradores del CIE, (20), p. 1-63.

Mesa, R., Arboleda, R. (2007). Aproximaciones teóricas al estudio de la relación eco-nomía y deporte. Análisis Económico, XXII(51), 289-310.

Ng, I. C. L. (2011). The Future of (Co) Creating Value. Business School, 1-12.
Rihova, I., Buhalis, D., Gouthro, M. B. y Moital, M. (2018). Customer-to-customer co-creation practices in tourism: lessons from customer-dominant logic. Tourism Mana-gement, 67, 362-375.

Payne, A. F., Storbacka, K., & Frow, P. (2008). Managing the co-creation of va-lue. Journal of the academy of marketing science, 36(1), 83-96.

Prahalad, C. y Ramaswamy, V. 2004a. Co-creating unique value with customers. Strat-egy y Leadership, 32, 4-9.

Prahalad, C. y Ramaswamy, V. 2004b. Co-creation experiences the nest practice in val-ue creation. Journal of Interactive Marketing, 18, 5-14.

Porter, M. (1991). La ventaja competitiva de las naciones capitulo 6. En The competitive advantages nacions (Hadvadr Bu, pp. 163-202). Cambridge (Massachusetts).

Rodriguez, A., Hernandez, M. | La creación de valor y de ventaja competitiva e n la red de relaciones de negocios. Revista Universidad EAFIT Vol. 39. No. 132. 2003. pp. 8-22

Ruiz., M. A., Egea, T. O., Domínguez, C. H. y Bravo, M. R. (1998). El proceso de co-creación de valor y su impacto en la estrategia de innovación en empresas de servicios. OmniaScience, 266-293, 29. https://doi.org/10.1021/la0470535

Tjønndal, A. (2016). Sport, innovation and strategic management: a systematic literature review. Brazilian Business Review Bus., 13(13), 38-56. https://doi.org/10.15728/edicaoesp.2016.3

Vargo, S. y Lusch, R. 2004. Evolving to a new dominant logic for marketing. Journal of Marketing, 68, 1-17.

Woratschek, H. H. (2014). The sport value framework: a new fundamental logic for analyses in sport management. European Sport Management Quarterly, 6-24.

Woratschek, H., Horbel, C. y Popp, B. (2014). Value co-creation in sport management. European Sport Management Quarterly, 14(1), 1-5. https://doi.org/10.1080/16184742.2013.866302

Zeigler, E. F. y Shilbury, D. (2012). Competition: the heart and soul of sport management origins of competitive behavior. Journal of Sport Management, 26, 1-10.

42

Ponencia investigativa

Formulacion de un modelo de negocio para la Liga de Tenis de Campo de Antioquia

Hector Alonso Monroy Escudero
directorlat@une.net.co

RESUMEN

El objetivo del estudio consistió en formular un modelo de negocio para la Liga de Tenis de Campo de Antioquia. Se recolectó información de 13 entidades que venden servicios de Tenis de Campo en Colombia y 3 en Estados Unidos mediante encuestas y entrevistas respectivamente. Adicionalmente se tomó información de una experiencia exitosa en Fútbol Profesional Colombiano: Club Atlético Nacional y el Club de Patinaje de Envigado, todo lo anterior utilizando la metodología propuesta en el libro "Generación de modelos de negocio" escrito por Alexander Osterwalder & Yves Pigneur en su novena edición. Igualmente se analizó el modelo de negocio actual de la Liga de Tenis de Campo de Antioquia con la misma metodología. Al final se establecieron análisis comparativos entre las entidades encuestadas y entrevistadas y se extractaron oportunidades de mejora para la Liga de Tenis de campo de Antioquia que le posibilitan la creación de un nuevo modelo de negocio que apunte a la sostenibilidad y el crecimiento.

INTRODUCCIÓN

En Colombia el deporte es un sector poco atendido desde el Estado; son otras prioridades que se tienen en un país en vía de desarrollo. Es muy reciente la legislación para el sector del deporte en Colombia: Ley 181 de 1.995, "Ley del Deporte". Allí se consignan las normas para el sector del deporte identificando de manera clara, a partir del Sistema Nacional del deporte (SND), las obligaciones de los dos subsistemas: el público y el privado. Actualmente son insuficientes los recursos que se asignan para lograr un adecuado desarrollo del deporte en Colombia tanto en lo público como en lo privado, entendiendo que la palabra deporte abarca otros deberes tales como la educación física y el aprovechamiento del tiempo libre. El subsistema privado, conformado por el Comité Olímpico Colombiano, las Federaciones Nacionales, las Ligas departamentales y los Clubes deportivos tienen, en la gestión de sus recursos, el mayor reto para cumplir con su misión de administrar el deporte asociado (deporte de Alto rendimiento). Para gestionar estos recursos deben establecer tarifas para la formación deportiva, el desarrollo del calendario de competencias y, en algunos casos, por la administración de los escenarios deportivos. En la coyuntura actual, en donde el Estado, a través de sus institutos municipales del deporte busca la administración de los escenarios deportivos con el fin de cumplir su papel de ofrecer acceso gratuito a los ciudadanos, ha ocasionado que entidades como

la Liga de Tenis de Campo de Antioquia vea reducida sus fuentes de ingresos al contar con menos escenarios y la consecuente competencia con la “gratuidad” ofrecida por el Estado en el uso de los espacios físicos, en la formación deportiva y en el desarrollo deportivo.

La Liga de Tenis de Campo de Antioquia , primera Liga deportiva en Colombia certificación de calidad ICONTEC 2008, se ha dado a la tarea de generar nuevas fuentes de recursos, buscar mayor seguridad jurídica en el uso de los escenarios e incrementar los logros deportivos conservando la naturaleza privada que le asigna la Ley.

La formulación y materialización de un nuevo Modelo de negocio para la Liga de Tenis de Campo de Antioquia puede ser un camino seguro para que esta entidad, rectora del Tenis de Campo en Antioquia, logre la sostenibilidad y vaya en dirección al crecimiento.

Este trabajo pretende, desde lo académico, proporcionar elementos prácticos para la formulación de un Modelo de Negocio para la Liga de Tenis de Campo de Antioquia.