Universidad Tecnológica de Pereira

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

Extensión CDR UTP

INVESTIGADORA PRINCIPAL

1er. Apellido:	2do. Apellido:	Nombre:	
CARDONA	TRIANA	CLAUDIA PATRICIA	C.C. 25171654

AUTORES

1er. Apellido:	2do. Apellido:	Nombre:	
AVILA	RESTREPO	CHRISTIAN ANDRES	C.C.1088288081
GRISALES	OSPINA	ERIKA YOLANDA	C.C.
CASTAÑEDA	MOSQUERA	MARITZA YULIETH	C.C. 31435397

TÍTULO DEL TRABAJO DE GRADO

CARACTERIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LIGAS DEPORTIVAS DEL DEPARTAMENTO DE RISARALDA, 2013.

RESUMEN EN ESPAÑOL: El presente trabajo de grado tuvo como finalidad Caracterizar la Gestión del Talento Humano en las Ligas del Departamento de Risaralda, investigación que no se había realizado antes lo cual brindó un terreno inexplorado y que a partir de este proyecto investigativo se abre la puerta a nuevas aproximaciones a temas relacionados. La gestión del talento humano es un tema relativamente reciente en las empresas y se encontró a partir de la encuesta aplicada a los presidentes de las ligas que es un asunto nuevo casi en su totalidad para ellos, puesto que desconocen todo el manejo administrativo en relación al mismo.

La investigación es empírico-analítica de tipo descriptiva, la cual se realizó a través de la aplicación de una encuesta con 74 ítems a los presidentes de las 29 Ligas Deportivas del departamento de Risaralda, la cual fue diseñada teniendo en cuenta los componentes de la administración del talento humano: admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo. Variables de carácter indispensable para el efectivo funcionamiento de las organizaciones, al contemplar a los colaboradores como seres humanos con diferentes características y requerimientos y que son un elemento fundamental en cualquier empresa.

A partir de la investigación se encontró que la mayor dificultad que presentan las ligas deportivas en el departamento es el factor económico puesto que genera muchas restricciones para su funcionamiento, entorpece procesos y dificulta la interacción de grupo de sus colaboradores, puesto que muchos de los cargos en las ligas son solo una figura para mantenerla activa. Los componentes de la Administración del Talento Humano se cumplen solo parcialmente, bien sea por el desconocimiento del tema debido a la formación de los presidentes y colaboradores de estas, por la falta de tiempo puesto que los integrantes de estas organizaciones se desempeñan en otros oficios diferentes a los que competen a la dirección de estos organismos o por la falta de una sede para el despacho de las funciones que les competen.

La principal conclusión a la que se llegó es que el componente económico, la financiación por parte de los entes gubernamentales y la formación en áreas diferentes a la administrativa o deportiva, son las principales razones para que en las organizaciones no se realice de forma adecuada la Administración del Talento Humano. También es importante mencionar la escasa representación de la mujer como gerente o administradora de organismos deportivos en el departamento.

Se recomendó reestructurar el modelo administrativo actual de las Ligas Deportivas del departamento con el fin de estandarizar los procesos de reclutamiento, selección, ampliar y mejorar las posibilidades de compensación en sus diferentes modalidades para los colaboradores, reglamentar la evaluación de los colaboradores para mejorar el desempeño en las organizaciones. Finalmente es importante la creación de un modelo de Gestión del Talento Humano que regule los procesos administrativos en el sector.

Palabras Clave: Gestión del talento humano, Ligas deportivas, colaboradores.

CONCLUSIONES

• El modelo de gestión del talento humano propone que la incorporación de colaboradores se realice mediante el proceso de admisión,que comprende los subprocesos de reclutamiento, selección, ascensos y rotación. Esto no se aplica en las ligas deportivas de Risaralda porque, según lo establecido por el Decreto 1228 de 1995,la asamblea general de cada liga deportiva elige el órgano directivo; y la Secretaría Departamental selecciona y contrata a los entrenadores. Sin embargo,los presidentes de las ligas desconocían lo anterior y pensaban que la contratación se realiza mediante recomendación y los demás colaboradores del área administrativa eran voluntarios.

• Respecto al proceso de aplicación, los presidentes de los organismos deportivos aseguraron carecer de manual de funciones y de procedimientos, a pesar de que estas funciones fueron definidas dentro del Sistema Nacional del Deporte, lo cual sugiere que por el desconocimiento de las leyes y normas que rigen a las ligas, no hacen la gestión administrativa adecuada y por lo tanto no cumplen con lo que determinan sus manuales. Adicionalmente elementos como la misión, visión y valores dicen ser conocidos por los colaboradores, sin embargo, no se tienen en medio físico, por ello hay debilidades en el empoderamiento de la filosofía organizacional de las ligas.

• El 72% de las ligas no realizan evaluación de desempeño, necesaria para hacer un seguimiento adecuado al ejercicio laboral de los colaboradores, permitiendo detectar y corregir las falencias, así como fortalecer los aspectos positivos en pro del mejoramiento de la organización.

• Los procesos de compensación (remuneración y beneficios), de mantenimiento(higiene, seguridad, relación con los empleados)y de desarrollo(entrenamiento, desarrollo de personas y de la organización), presentan deficiencias por carencia de fondos de las ligas deportivas y falta de gestión de recursos. Esto último se da porque actualmente siguen percibiéndose como organizaciones dependientes del Estado y no como empresas prestadoras de servicios y generadoras de productos. Cabe aclarar que algunas disciplinas deportivas son muy recientes en la región por lo que tienen aún más dificultades para aplicar los procesos anteriores. Es pertinente destacar el compromiso de los colaboradores por preservar las disciplinas deportivas en el Departamentoa pesar de todas estas dificultades.

• Debido a las características de la labor que se realiza en estas organizaciones, no se cuenta con planes de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en sus colaboradores,descuidando los procesos de salud ocupacional y bienestarque deben existir dentro de las organizaciones.

• A pesar que la mayoría de las ligas cuentan con infraestructura propia, solo algunas poseen las condiciones adecuadas para su funcionamiento, puesto que existen factores negativos con respecto al nivel de ruido, iluminación, ventilación y espacio, que afectan el desarrollo de las actividades de los colaboradores e incluso de los deportistas.

• Finalmente para realizar el proceso de monitoreo de personas (bases de datos y sistemas de información gerenciales), las Ligas Deportivas de Risaralda utilizan bases de datos con información general de los colaboradores y,en mínima proporción,registros de remuneración, lo que permite hacer un seguimiento incompleto del personal y de los manejos financieros de la organización.

• Las ligas actualmente están siendo administradas por personal con formación en áreas diferentes a la administración y el deporte, conocimientos esenciales para quienes tienen a cargo el direccionamiento de las ligas. Además se nota la ausencia de la mujer en el ámbito de la administración de estos organismos deportivos.

• Se resalta la importancia de este proyecto para el cumplimiento de los objetivos del Plan Decenal 2009-2019, ya que una adecuada gestión del talento humano permite desarrollar correctamente los procesos dentro de las organizaciones en pro del desarrollo humano, la convivencia y la paz.

RECOMENDACIONES

• Capacitar en gestión de talento humano a los administradores de las Ligas Deportivas del Departamento de Risaralda, con el fin de facilitar información con respecto a los procesos que se deben desarrollar en una organización y posteriormente crear planes estratégicos que permitan estandarizar los procesos de admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo.

• Es pertinente que las ligas deportivas cuenten con un manual que defina las funciones específicas de cada cargo, así como un sistema de evaluación del desempeñoque tenga en cuenta las diferencias técnicas

de cada deporte, considerando que estas últimas dependen de la modalidad deportiva que se desarrolle y de quien las lleve a cabo.

• Es necesario que las ligas empiecen a verse y proyectarse como empresas prestadoras de servicios y generadoras de productos para que se les posibilite autonomía de recursos y puedan distribuir sus fondos de acuerdo a sus requerimientos de planta física, implementación, gastos para participación en eventos y cubrimiento de las necesidades de los colaboradores.

• Es conveniente que los presidentes de las Ligas Deportivas del Departamento de Risaralda cuenten con formación o capacitación a fin al deporte o en administración deportiva, para mejorar el desempeño de la organización.

• Generar un plan estratégico para el fortalecimiento de la gestión del talento humano en las ligas deportivas del departamento, como segunda fase de este proceso investigativo.

• Continuar con investigaciones de este tipo en el departamento, teniendo en cuenta las particularidades técnicas y operativas de las ligas, y la percepción de otros actores comoel equipo técnico y los deportistas, puesto que en esta investigación la información se recopiló desde la percepción de los presidentes de las ligas.

• Retomar esta investigación como referentepara otras regiones del país con el fin de contribuir con el fortalecimiento del sector, a través de la unión entre la academia y el ente deportivo respectivo.