

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16 PAGINA: 1 de 7

Código de la dependencia.

FECHA	miércoles, 29 de mayo de 2019
--------------	-------------------------------

Señores
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
 BIBLIOTECA
 Ciudad

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

El Autor(Es):

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS	No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN
Quintero Torres	Daniela Estefanía	1013660919
Rodríguez Bermúdez	Leydi Milena	1033750561
Troncoso Pérez	Jenny Marcela	35379264

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

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS
Beltrán Benavides	Myriam Andrea

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
 Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000
 www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
 NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad
 Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAa113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 2 de 7

TÍTULO DEL DOCUMENTO

Análisis comparativo de los perfiles laborales en el área administrativa de entidades deportivas para el sector público (Indeportes Cundinamarca) y el sector privado (Federación Colombiana de Porrismo)

SUBTÍTULO

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

TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:

Aplica para Tesis/Trabajo de Grado/Pasantía

Profesional en ciencias del deporte y la educación física

AÑO DE EDICION DEL DOCUMENTO

23/05/2019

NÚMERO DE PÁGINAS

69

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS (Usar 6 descriptores o palabras claves)

ESPAÑOL	INGLÉS
1.Análisis comparativo	Corporate analysis
2.Deporte	Sport
3.Sector público	Public sector
4.Colombia	Colombia
5.Sector privado	Private sector
6.Estructura administrativa	Administrative structure

RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS

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

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 3 de 7

La presente investigación busca determinar las similitudes y/o diferencias que existen en el manejo administrativo del sector público (indeportes Cundinamarca) y privado (Federación colombiana de porrismo)

El problema de investigación se enfoca en el análisis de los perfiles y cargos existentes en las entidades. Los recursos humanos son la base primordial para el desarrollo y cumplimiento de metas y objetivos. La idoneidad de los perfiles laborales son el camino para llegar al éxito tendiendo claridad en ¿qué se hace? ¿Cómo se hace? Y ¿para qué se hace?

El propósito de este proyecto es abrir el campo de la investigación administrativa en el deporte y así mejorar la organización interna y externa de cada entidad. surge la inquietud de cómo están diseñados los perfiles y cuáles son los requerimientos que deben tener los cargos actuales de las áreas administrativas del sector público y privado del deporte.

la base de datos obtenida a partir de la información brindada por funcionarios actuales de Indeportes y la Federación de Porrismo, nos ayuda a tener un punto de partida para el diseño organizacional de entidades públicas y privadas del deporte, sirve de guía para el establecimiento y mejora de normativas y documentos que ayuden a la constitución y desarrollo de nuevas organizaciones deportivas como lo son el manual de funciones, estatutos, organigramas, etc.

existen diferencias notables en el manejo de recursos económicos, tecnológicos, sociales y humanos entre las entidades del sector público y el sector privado del deporte en Colombia.



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 4 de 7

AUTORIZACION DE PUBLICACIÓN

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

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

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

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

Para el caso de las Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, de manera complementaria, garantizo(garantizamos) en mi(nuestra) calidad de estudiante(s) y por ende autor(es) exclusivo(s), que la Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi(nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 5 de 7

autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de mí (nuestra) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

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

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

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

Información Confidencial:

Esta Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de la investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado.

SI ___ **NO** X.

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

LICENCIA DE PUBLICACIÓN

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

a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 6 de 7

patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).

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

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

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

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

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

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

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

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



j) Para el caso de los Artículos Científicos y Revistas, sus contenidos se rigen bajo la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.



Nota:

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

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

Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión (Ej. PerezJuan2017.pdf)	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
1. Análisis comparativo de los perfiles laborales en el área administrativa de entidades deportivas para el sector público (Indeportes Cundinamarca) y el sector privado (Federación Colombiana de Porrismo).pdf	Texto
2.	
3.	
4.	

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL	VIGENCIA: 2017-11-16
	REPOSITORIO INSTITUCIONAL	PAGINA: 8 de 8

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

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafo)
QUINTERO TORES DANIELA ESTEFANIA	
RODRIGUEZ BERMUDEZ LEYDI MILENA	
TRONCOSO PEREZ JENNY MARCELA	

Código Serie Documental (Ver Tabla de Retención Documental)

**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PERFILES LABORALES EN EL ÁREA
ADMINISTRATIVA DE ENTIDADES DEPORTIVAS PARA EL SECTOR PÚBLICO
(INDEPORTES CUNDINAMARCA) Y EL SECTOR PRIVADO (FEDERACION
COLOMBIANA DE PORRISMO)**



**DANIELA ESTEFANIA QUINTERO TORRES
LEYDI MILENA RODRIGUEZ BERMUDEZ
JENNY MARCELA TRONCOSO PEREZ**

ASESOR: MYRIAM ANDREA BELTRAM BENAVIDEZ

**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
PROGRAMA DE CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA EDUCACION FISICA
SOACHA
2019**

**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PERFILES LABORALES EN EL ÁREA
ADMINISTRATIVA DE ENTIDADES DEPORTIVAS PARA EL SECTOR PÚBLICO
(INDEPORTES CUNDINAMARCA) Y EL SECTOR PRIVADO (FEDERACION
COLOMBIANA DE PORRISMO)**



**DANIELA ESTEFANIA QUINTERO TORRES
LEYDI MILENA RODRIGUEZ BERMUDEZ
JENNY MARCELA TRONCOSO PEREZ**

Trabajo como requisito para optar el título de profesional en Ciencias del Deporte y la Educación
Física

**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
PROGRAMA DE CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA EDUCACION FISICA
SOACHA
2019**

AGRADECIMIENTOS

El agradecimiento principal de este proyecto de grado va dirigido a Dios quien nos ha permitido llegar hasta este punto en nuestras vidas. Agradecemos de manera muy especial a todas aquellas personas que fueron base fundamental en nuestro proceso de formación profesional, a nuestras familias por darnos todo el apoyo en el transcurso de estos años, a todos los docentes de nuestra amada Universidad de Cundinamarca por ser las personas quienes guiaron nuestro camino y a través de su conocimiento nos brindaron las bases necesarias para realizar este proyecto de grado, y así, convertirnos en grandes profesionales de las ciencias del deporte y la educación física.

DEDICATORIA

Este proyecto de grado lo dedico con mucho amor y respeto a la memoria de mi padre Luis Alberto Rodríguez Martínez, quien a pesar de su partida siempre me ha dado la fuerza de seguir adelante en todos los aspectos de mi vida.

A mi amada madre Maritza Milena Bermúdez Vargas, quien gracias a todo su esfuerzo, amor y dedicación ha sido mi motivación e inspiración para querer salir adelante y obtener cada logro de mi vida, para ella toda mi gratitud y admiración pues fue ella quien sentó en mi las bases de superación y honestidad, en ella tengo el espejo en el cual me quiero reflejar, pues sus virtudes infinitas y su gran corazón me llevan a admirarla cada día mas.

A mi gran hermano Luis Alberto Rodríguez Bermúdez por lo que representa para mí, por ser fuente de apoyo, amor y comprensión en mi vida.

Leydi Milena Rodríguez Bermúdez.

Quiero dedicar y agradecer en primera instancia a mi familia, quien tuvo un constante apoyo a este proceso, a mis docentes por contribuir a nuestra formación profesional y a mis compañeras de proyecto, ya que con perseverancia y esfuerzo culminamos esta etapa.

Un agradecimiento especial a mi madre y mi abuela, quienes estuvieron ahí impulsándome para no desistir en ningún momento de mi carrera por más difíciles que parecieran las situaciones.

Daniela Estefanía Quintero Torres

Quiero dedicar este logro a toda mi familia, ya que gracias a su apoyo incondicional he logrado culminar esta etapa de mi vida, para ellos y para todas las personas que formaron parte de este proceso.

Jenny Marcela Troncoso Pérez

Contenido

Introducción.....	6
Justificación.....	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:.....	9
PREGUNTA PROBLEMA	10
HIPOTESIS.....	11
OBJETIVOS.....	12
GENERAL	12
ESPECIFICOS	12
Marco Referencial.....	13
Marco Teórico.....	13
SISTEMA NACIONAL DEL DEPORTE	13
ORGANISMOS DEPORTIVOS SECTOR PUBLICO	13
ORGANISMOS DEPORTIVOS DEL SECTOR PRIVADO	14
Marco Conceptual.....	16
Marco Jurídico.....	26
Alcance.....	30
METODOLOGIA	31
ENFOQUE DE LA INVESTIGACION	32
TIPO DE INVESTIGACION	33
POBLACION	34
MUESTRA	35
DISEÑO DE LA INVESTIGACION	35
TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.....	36
ENCUESTA	36
CUESTIONARIO APLICADO	38
ANALISIS DE RESULTADOS	41
DISCUSION	49
CONCLUSIONES.....	50
ANEXOS	53
GLOSARIO.....	57

INTRODUCCIÓN

En las organizaciones deportivas se requiere de personal técnico y administrativo que pueda desempeñarse en los diversos cargos que para su funcionamiento y servicio existen, para esto se debe tener en cuenta que es necesario especificar con claridad el perfil de cada miembro de la organización, teniendo en cuenta los diferentes niveles que conforman la estructura de la entidad.

es indispensable que se clarifiquen los objetivos que se pretenden en cada cargo y las labores que deban desempeñarse, para que exista un efectivo orden y un adecuado encadenamiento de las funciones, en este sentido el proyecto pretende que se conozcan los perfiles académicos de los actuales cargos y definir si son idóneos para desempeñar labores en los puestos de trabajo del sector deporte y recreación, además el proyecto aportara información que permita conocer la realidad del mercado de tal forma que puedan incidir en la transformación, adaptación y construcción de los contenidos en el manual de funciones y de procesos y procedimientos, así como en el espacio académico de recursos humanos que actualmente se imparte.

Nuestra meta es buscar y establecer la pertinencia de los perfiles adecuados para los cargos que desarrolla el personal del sector administrativo de la gobernación de Cundinamarca y analizar el estado actual de dichos perfiles en el área seleccionada para la investigación.

JUSTIFICACIÓN

Debido a los cambios en la naturaleza de las tareas y la presencia de nuevas tecnologías en cada cargo, el trabajo actual en las organizaciones del deporte es diferente. Se ha venido produciendo una nueva mentalización de la actividad laboral, la cual se refleja con cambios en las demandas laborales, una mayor capacidad de aprendizaje, horarios laborales variables, junto con un incremento de la jornada laboral durante periodos determinados (Peiro,2007). Finalmente cabe señalar que los cambios que se están produciendo en las organizaciones del deporte causan a su vez, cambios en los cargos de trabajo y en los roles, dichos cambios generan nuevas tareas y nuevos criterios de formulación.

Desde este punto de vista se justifica la necesidad que tiene el énfasis administrativo del programa en ciencias del deporte y la educación física de la universidad de Cundinamarca de integrarse con las organizaciones deportivas en el campo laboral realizando investigación y estudios sobre el análisis de perfiles laborales dando a conocer los requisitos, actitudes, aptitudes, habilidades y potencialidades de las personas que necesitan las empresas del deporte y la recreación, para el desempeño en los cargos de trabajo y brindar alternativas de mejora en las instituciones del deporte, lograr acercamientos con el sector empresarial, impactar favorablemente en la industria e incorporar en el currículo académico del programa administrativo tanto del pregrado como en los futuros programas de postgrados que se puedan implementar.

Mediante la metodología de caracterización de perfiles administrativos se establecen de manera técnica Los requisitos académicos de cada uno de los cargos laborales y jerarquías en las entidades del deporte. De no estar debidamente establecidas las jerarquías y su quehacer en cada una, si no existe un parámetro de medición de la productividad, calidad y efectividad del capital

humano en las organizaciones y empresas del deporte y la recreación, podría entonces no disponerse de las personas en el momento adecuado, la tarea adecuada, para el cargo adecuado.

Además, la investigación cualitativa para el análisis de perfiles y sus productos (descripción y diferencia entre cargo, puesto, perfil y especificaciones de este) posibilitan un excelente parámetro para medir la pertinencia en las organizaciones que conjuntamente con la tecnificación del trabajo permiten el estudio de mejora de los procesos productivos y la sistematización de tareas, evitando a la vez el surgimiento de situaciones relacionadas con la duplicidad de labores, la distorsión en comunicaciones, la indeterminación de líneas de mando y las imprevisiones en las funciones que deban cumplir las personas en la organizaciones (Morales,2004), buscando así la dignificación de la labor del egresado del programa ciencias del deporte y la educación física, de la universidad de Cundinamarca.

En consecuencia, se justifica el análisis de perfil laboral por ser un punto de partida que ayuda para facilitar la apertura de otros procesos en los entes deportivos y recreativos, que tienen que ver con aspectos relacionados con reclutamiento, selección, seguridad e higiene, capacitación, planes de incentivos, administración de sueldos y salarios, plan de vida y carrera y administración de competencias entre otros.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las organizaciones del deporte pueden funcionar eficazmente solo si tienen a su disposición los recursos necesarios para alcanzar sus objetivos, entendiendo por recursos los elementos o medios que, administrados correctamente, les permiten a las empresas del deporte y la recreación alcanzar sus metas sociales, deportivas y económicas. La columna vertebral de las empresas del deporte y la recreación la conforman los recursos humanos. Mediante estas actividades se ha facilitado la supervivencia de las personas y los grupos humanos que trabajan en las áreas del deporte y la recreación, contribuyendo en parte al desarrollo de la sociedad en general.

Con el trabajo, el ser humano ha contribuido a la construcción y transformación del mundo en que vive. No obstante, la realidad y el significado del trabajo en las organizaciones e instituciones del deporte han venido cambiando en el transcurso de la historia, presentando diferencias muy importantes entre las distintas épocas y las diferentes sociedades. Las experiencias de los investigadores en el campo laboral del deporte les han permitido observar que en los cargos laborales de estas áreas muchas veces estos se encuentran ocupados por personas que carecen de preparación académica formal para desempeñarse en las distintas actividades relacionadas con las labores específicas que requieren el desarrollo de tareas en el deporte y la recreación (Mena, 1996)

Si se cuenta con un recurso humano idóneo desarrollando las diversas tareas en la gestión administrativa de la organización, se tendrá un plan estratégico necesario para el cumplimiento de metas y logros.

Básicamente si no se conoce como se hace, porque se hace, en qué condiciones se hace un trabajo determinado del área del deporte, puede tener consecuencias negativas en el manejo de los recursos económicos y de infraestructura.

Según (Santos 2010) "El cargo laboral es la unidad técnico funcional mínima en la organización del trabajo deportivo y su análisis una de las necesidades más evidentes de la función, la administración y dirección de personas en la industria del deporte, especialmente en las áreas de servicio". Por tal razón, partiendo de un adecuado diseño organizativo y una clara destinación de perfiles laborales; por ende surgen las siguientes preguntas:

¿Qué cargos existen actualmente en el área administrativa de la Federación Colombiana de Porrismo e Indeportes Cundinamarca?

¿Qué perfil profesional requiere cada cargo asignado en el sector administrativo de Indeportes Cundinamarca y Federación Colombiana de Porrismo?

¿Existen diferencias en la estructura administrativo de Indeportes Cundinamarca y Federación Colombiana de Porrismo?

Pregunta problema

¿Qué diferencias y/o similitudes presenta la estructura administrativa del sector público (Indeportes Cundinamarca) y el sector privado (Federación Colombiana de Porrismo) del deporte?

HIPOTESIS

En la estructura administrativa del sector privado del deporte, a diferencia del sector público, se establece un diseño de perfiles con requerimientos académicos en el área del deporte y la administración.

OBJETIVOS

General

Comparar y analizar qué diferencias y/o similitudes presenta la estructura administrativa relacionada con perfiles laborales de entidades deportivas para el sector público (INDEPORTES CUNDINAMARCA) y el sector privado (FEDERACIÓN COLOMBIANA DE PORRISMO).

Específicos

1. Analizar la estructura administrativa de Indeportes Cundinamarca y Federación Colombiana de Porrismo.
2. Identificar qué cargos existen actualmente en el área administrativa de la Federación Colombiana de Porrismo e Indeportes Cundinamarca
3. Determinar el perfil profesional requiere cada cargo asignado en el sector administrativo de Indeportes Cundinamarca y Federación Colombiana de Porrismo
4. Comparar los perfiles laborales establecidos dentro de la estructura administrativa de Indeportes Cundinamarca y de la Federación Colombiana de Porrismo.

MARCO REFERENCIAL

Marco Teórico.

Imagen 1. Sistema Nacional del Deporte 1



(Muñoz, in.slideshare, 2012)

Sistema nacional del deporte,

Conjunto de organismos, articulados entre sí, para permitir el acceso de la comunidad a deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre, la educación extraescolar y la educación física.

Organismos deportivos sector público.

La estructura del deporte en el sector público a nivel nacional encabezada por COLDEPORTES quien está encargada de la política pública, planes, programas y proyectos en materia de deporte

recreación y aprovechamiento del tiempo libre y la actividad física, para promover el bienestar, calidad vida, así como contribuir a la salud pública, a la educación, a la cultura y a la cohesión social. Es un organismo del sector central de la administración pública nacional, pertenece a la rama ejecutiva, del poder público en el orden nacional (Mayorga, 2017).

Entes deportivos departamentales.

La estructura del deporte en sector público en el departamento de Cundinamarca encabezada por Indeportes Cundinamarca tiene como misión fundamental: diseñar, implementar, desarrollar y promover el deporte la recreación y aprovechamiento del tiempo libre, en todos los municipios del departamento de Cundinamarca, a través de : planes, programas y proyectos en las áreas del deporte, la recreación física, el aprovechamiento del tiempo libre, orientando, promoviendo, masificando y desarrollando practicas del deporte a nivel de la población cundinamarquesa, por intermedio de los diferentes organismos deportivos, siendo un generador de una cultura deportiva y recreacional, de tal forma que se propicie la interacción integral y la convivencia pacífica de sus habitantes. (Cundinamarca, 2018).

Indeportes Cundinamarca cuenta en su estructura interna con tres dependencias divididas en general, subgerencia administrativa-financiera y subgerencia técnica, ubicando al departamento de recursos humanos en esta última, siendo la encargada del manejo de personal y sus diversas funciones y tareas de acuerdo a lo estipulado y los requerimientos descritos en el manual de funciones, requisitos y competencias laborales.

Entes deportivos municipales.

Tienen como objetivo principal proponer el plan local, efectuar seguimiento y evaluación de la participación comunitaria, estableciendo programas para la distribución de recursos en el

territorio local. Así mismo se encarga de la administración, mantenimiento y adecuación de los escenarios públicos recreativos y deportivos, su naturaleza jurídica se basa en fomentar patrocinar y coordinar las prácticas deportivas, recreativas y de educación extracurricular.

Organismos deportivos del sector privado.

Comité olímpico colombiano (nacional).

Su objetivo principal es formular, integrar, coordinar y evaluar las políticas, planes, programas y proyectos relacionados con el deporte competitivo, de alto rendimiento y la formación del recurso humano propio del sector. Dentro de su jurisdicción encontramos los organismos de derecho privado sin ánimo de lucro que cumple funciones de interés público para el fomento del deporte aficionado.

Comité paralímpico colombiano (nacional).

Formula políticas, planes y proyectos relacionados con su propio orden institucional relacionado con el deporte recreativo y terapéutico, competitivo y de alto rendimiento direccionado a personas con limitaciones físicas y sensoriales.

Federaciones deportivas (nacional).

El objetivo principal de la federación es fomentar, patrocinar y organizar la práctica de un deporte y sus modalidades deportivas, dentro del ámbito nacional, teniendo a cargo el manejo técnico y administrativo de su deporte. Cabe resaltar que únicamente habrá por deporte una federación. Su naturaleza jurídica se constituye como asociaciones o corporaciones sin ánimo de lucro.

Ligas deportivas (departamental y distrital).

Tiene como objetivo fomentar, patrocinar y originar la práctica de un deporte y sus modalidades deportivas, son organismos sin ánimo de lucro constituidos como asociaciones o corporaciones.

Asociaciones deportivas (departamental y distrital).

Fomenta y organiza la práctica de varios deportes o modalidades deportivas, siendo organismos sin ánimo de lucro constituido como corporaciones o asociaciones.

Clubes deportivos (municipal).

Fomenta la práctica de un deporte o modalidad deportiva, asociaciones o corporaciones sin ánimo de lucro.

Clubes promotores (municipal).

Fomenta y patrocina la práctica de varias disciplinas deportivas o modalidades deportivas que no cumplan con el número mínimo de deportistas para conformar un club.

Marco Conceptual.

¿Hacia dónde va la gestión del talento Humano? Hay una pregunta que siempre queda en el aire en las reuniones académicas y en las agradables tertulias sociales de los profesionales del Área, la cual refleja el estado de perplejidad e incertidumbre predominante en situaciones ambiguas creadas por el cambio rápido e imprevisto de las organizaciones y del mundo de los negocios. Es una pregunta que se puede formular de manera clara o velada, pero que persiste de manera compulsiva y frecuente. ¿Hacia dónde va el área de RH? ¿Cuál es su futuro y su destino? ¿Deberá desaparecer con el paso del tiempo? ¿Deberá extinguirse el DRH? ¿Cuáles son las tendencias futuras?

Estos interrogantes tienen allí sus razones más profundas. El mundo cambió. ¡Y de qué manera! Las empresas también están en esta ola de cambio. Algunas de ellas van a la vanguardia, otras las siguen y otras aún tratan de pensar sobre la marcha, casi paralizadas en el tiempo y confundidas, sin entender con exactitud lo que está ocurriendo a su alrededor.

Entonces no es de extrañar que el área de RH también experimente cambios. La globalización, el rápido desarrollo de la tecnología de la información, la competencia desenfadada, la necesidad de reducir costos, el énfasis en el cliente, la calidad total y la necesidad de competitividad constituyen poderosos efectos que el área no puede ignorar. De este modo, si el mundo cambió y las empresas también cambiaron, el área de RH debe acompañar estos cambios. En muchas organizaciones el área de RH va al frente, como punta de lanza del cambio organizacional; en otras, es el obstáculo que impide el ajuste a las nuevas condiciones del mundo moderno.

Así pues, la pregunta anterior tiene bastante sentido: ¿qué hacer con el área de RH frente a semejante cambio y a tanta presión de las circunstancias externas? La época del despilfarro, del acomodo y la complacencia quedó atrás, y hoy las organizaciones están preocupadas por

mantener y desarrollar solo aquellos aspectos que contribuyan de manera directa y positiva a su negocio y al éxito de sus operaciones. Las áreas de inercia y de resistencia se deben suprimir en esa carrera desenfrenada. ¿Y cuál es la respuesta a la pregunta inicial? ¿El área de RH se debe mantener? ¿O ya no tiene futuro? ¿Deben buscar otra profesión los profesionales de RH o volverse consultores internos o independientes?

La respuesta será negativa en algunas situaciones. El área de RH no se debe mantener. Se debe eliminar si no trae ninguna contribución al negocio de la empresa o no favorece el ajuste a las demandas del nuevo ambiente empresarial. Es superflua cuando no añade nada y solo sirve para controlar y reglamentar el comportamiento de las personas y aplicar medidas disciplinarias que en nada mejoran el desempeño de las personas. Se debe suprimir si funciona como elemento de resistencia y bloqueo al cambio y la innovación, y si se mantiene como centro de gastos que no trae ningún retorno a la organización. En estos casos, las demás áreas toman la iniciativa de asumir la gestión del talento humano dentro de un estilo totalmente descentralizado, libre y participativo, con o sin ayuda y asesoría de los profesionales de RH.

Pero la respuesta será afirmativa en otras situaciones. El área de RH se debe mantener y ampliar; mantener y desarrollar si contribuye de modo efectivo al negocio de la empresa o si favorece el ajuste de la empresa a un mundo variable y competitivo. Es imprescindible cuando reduce las disonancias respecto a la misión, la visión y los objetivos de la organización, y funciona como elemento que aclara los valores y principios de la empresa, crea una nueva cultura de compromiso y motivación de las personas y las vuelve emprendedoras y creadoras de nuevos paradigmas de calidad. Una empresa no se cambia solo con el aporte de las nuevas tecnologías, cambiando sus equipos o generando de nuevo procesos internos y desarrollando nuevos productos y servicios. Esto es consecuencia y no causa del cambio. Cambiar el hardware es

cambiar el contexto y no el contenido del trabajo. Se cambia una empresa a partir de las actitudes, conocimientos y comportamientos de las personas que trabajan en ella. Se cambia una empresa a partir de la creación de una nueva mentalidad y un nuevo estado de espíritu que debe tener su comienzo en la cúpula de la organización. Y aquí el área de RH consigue prestar inestimables servicios trayendo una nueva cultura organizacional y creando un clima de participación y de realización de la misión y la visión de la organización para servir mejor al cliente. (Chiavenato, 2002, pág. de la 465 a la 471).

Las definiciones actuales que se asignan a los términos cargo de trabajo, puesto de trabajo y perfil laboral nos sirven de herramienta para dar claridad al objetivo de este trabajo.

uno de los autores que habla sobre estas diferencias es Luis Felipe Alvares López quien explica que en ocasiones uno de los términos que más confusión causa y debemos ayudar a corregir es referente al puesto de trabajo usado como sinónimo de cargo u ocupación otras veces complementado o combinado con diferentes adjetivos “puestos de trabajo normales” e incluso “salarios del puesto de trabajo” (Lopez, 2005).

Cuando una empresa comienza una selección de personal, lo que tiene que hacer es “realizar un análisis del perfil del cargo”. Es fundamental en selección de personal, porque la empresa va a “diseñar” a qué perfil profesional quiere contratar. (Lopez, 2005).

Para dar inicio a la solución de la problemática se buscó la teoría de un experto en recursos humanos, como lo es Idalberto Chiavenato, él en su libro nos plantea las características principales de un perfil de trabajo.

Como primera medida tenemos la “Tarea”, es toda actividad individualizada y realizada por el ocupante de un puesto. Por lo general es la actividad que se le atribuye a los cargos simples y repetitivos.

En segundo momento tenemos la “Obligación” la cual la define como toda actividad individualizada y realizada por el ocupante de un cargo. Por lo general, es la actividad atribuida a cargos más diferenciados. Una obligación es una tarea un poco más sofisticada, más mental y menos física.

En tercer lugar, encontramos la noción de la “Función” es un conjunto de tareas o de obligaciones ejercidas de manera sistemática o reiterada por el ocupante de un cargo. Para que un conjunto de obligaciones constituya una función es necesario que haya reiteración en su desempeño.

En conclusión, el “cargo” es un conjunto de funciones con una posición definida en la estructura organizacional, es decir, en el organigrama. La posición define las relaciones entre un cargo y los demás de la organización. En el fondo son relaciones entre dos o más personas. Ahora bien, el diseño del cargo es la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás cargos, con objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, así como los requisitos personales de su ocupante. En el fondo, el diseño de perfiles es la forma en que los administradores protegen los cargos individuales y los combinan para formar unidades, departamentos y organizaciones.

Para conocer el contenido de un cargo es necesario describirlo. Su descripción es un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y lo hacen distinto a todos los demás cargos que existen en la organización. Así mismo, su descripción es la relación de las

responsabilidades o tareas del cargo, la periodicidad de su realización, los métodos que se emplean para el cumplimiento de esas responsabilidades o tareas, los objetivos. Es básicamente una enumeración por escrito de los principales aspectos significativos del cargo y de las obligaciones y responsabilidades adquiridas. Para el análisis de los cargos debemos tener en cuenta la descripción del mismo, es decir al identificar el contenido, se analiza el cargo en relación con los requisitos que el perfil impone a su ocupante. Aunque íntimamente relacionados en sus propósitos y en los procesos de obtención de información, la descripción de cargos y el análisis de cargos son dos técnicas en lo absoluto distintas. Mientras la descripción se preocupa por el contenido del cargo, el análisis pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el cargo exige para su adecuado desempeño. Por medio del análisis los cargos posteriormente se valoran y se clasifican para efectos de comparación.

(Chiavenato, 2017) Pasando un poco al tema de diseño de trabajo dentro de una organización o institución, se encontró facultades para desarrollar como lo es Diseño de estrategias de trabajo, dentro de las cuales destacamos distintas fases, Simplificación del trabajo, Rotación del trabajo, Ampliación del trabajo, y enriquecimiento del trabajo (Chelladurai & Kerwin, 2017) donde se traerá a colación el factor motivación que según Herzberg (1968) el contenido de un trabajo responde mejor a las necesidades de orden superior de un individuo, aquí podemos observar la importancia de la jerarquización y organización institucional para el adecuado desarrollo de sus competencias. Competencias que se deben identificar con rigor, y aplicar de forma adecuada para una mejor integración en el trabajo (Wenther, 2014)

El análisis de cargos es un proceso sistemático para determinar las habilidades, las obligaciones y los conocimientos que se requieren para desempeñar los cargos dentro de una organización.

(Mondy.R., 2010) p. 92. Según este autor realizar un análisis de cargos ayudara a identificar las

cualidades y necesidades que requiere dicho cargo de trabajo, para el conocimiento de destrezas y responsabilidades, así mismo tener consideración si es eficiente el individuo para llevar a cabo la operatividad, por esto tomamos como investigación el análisis del perfil del área administrativa de INDEPORTES Cundinamarca.

Es vital que la dirección, organización y estructura del deporte sea llevada a cabo por personas que estén académicamente preparadas para ejecutar estos cargos, pues, cuando no es así, los beneficios que en algún momento pudieron llegar debido a la esencia del deporte pueden convertirse en un punto en contra (Campos & González, 2011).

Si bien es importante rodearse de otros profesionales para que sea más integral y profesional, no le estamos dando la importancia a las ciencias del deporte y a la administración deportiva que le deberíamos dar. Al igual que Moreno Polo (2014) se concluye que el deporte es un tema que se debe tratar como lineamiento político y que es algo más serio de lo que se ha tomado hasta el momento, mejor organizado y estructurado, haciendo tomar conciencia al gobierno de la importancia que este tiene y las oportunidades que puede traer a nivel social, cultural y pedagógico. Si permitimos un mejor desempeño y un mejor desarrollo del deporte podemos conseguir becas universitarias en Colombia e incluso en las mejores Universidades del Mundo, como lo son, las estadounidenses y canadienses, quienes brindan a deportistas de alto rendimiento la oportunidad de formarse académicamente.

Hay otros puntos de vista, por ejemplo, en Brasil con Gómez de Menezes & Fernández de Souza (2012) que también aportan a los cambios que se deben generar en torno a la gestión del deporte, como es la participación activa de la ciudadanía y si los aspectos culturales pueden llegar a ser parte del área deportiva o si bien, merecen otro campo y espacios exclusivos, y si en dado caso se pueden llegar a interferir entre sí.

Y cuando pensamos en la participación ciudadana también hacemos referencia a su opinión del servicio, como perciben la organización del deporte y el nivel de satisfacción que este les trae, hoy en día el usuario es cada vez más exigente y lo podemos evidenciar en cuanto a la fidelidad que tengan con cada una de las empresas del deporte. (Nuviala, A., Grao Cruces, A., Fernández-Ozcorta, E., & Nuviala, R. 2015).

En otros países, ya hace algunos años el deporte, su organización y la industria como tal que encierra ha tomado la relevancia que cualquier otra profesión puede tener, es por esto que tanto en Estados Unidos, Reino Unido, España y otros países de Europa se cuenta con más de 300 Universidades que ofrecen la gestión deportiva dentro de sus programas, incluyendo licenciatura, maestrías y doctorados. Apoyándonos en Rocha & Bastos (2011) encontramos siete puntos fundamentales tanto académica como laboralmente y que nos sirven para abarcar más temas y hacer del deporte algo más serio y responsable. Estos ítems a su vez contienen más subtemas que pueden y deben ser trabajados profundamente y constantemente ya que estos van cambiando y evolucionando todo el tiempo. Por eso, se resaltan dentro de esta investigación. Gestión y liderazgo deportivo } Marketing deportivo } Aspectos legales del deporte } Ética en la gestión del deporte } Finanzas dentro del deporte } Comunicación del deporte } Aspectos Socioculturales Teniendo en cuenta que para generar avances y poder lograr participar de los sitios gerenciales del deporte, es importante contar con más espacios en cuanto a cantidad y calidad, de esta manera el deporte también estará en la obligación de hacer sus aportes en investigación como cualquier otra disciplina del conocimiento. Según Doherty, A. (2013), es determinante el que se pueda invertir en la teoría, así tendremos el sustento para ostentar dichos cargos y que realmente se vea una diferencia positiva a favor de los que académicamente se preparan para satisfacer las necesidades del deporte. Si llevamos a cabo este proceso de

investigación podemos contribuir a otro aspecto que Chelladurai (1992) se presentaba hace más de 20 años y que aún sigue haciendo falta en el deporte y es la falta de unión, quizás sea por la competitividad que genera en si el deporte, pero en ocasiones para la mejora y la toma de decisiones es fundamental que todas las partes contribuyan para un trabajo mancomunado y enfocado hacia determinado objetivo. La teoría es algo que se debe ir construyendo durante el proceso de investigación y la práctica de la gestión, el desarrollo de la teoría Cunningham, G.B (2013), puede sufrir ciertos trastornos pero que siempre deben aportar y demostrar que de esta forma se encuentran avances y una forma adecuada de dirigir e impulsar el deporte con todo lo que esto implica.

Teniendo en cuenta que el deporte, el aprovechamiento del tiempo libre y la recreación son ítems que están aumentando permanentemente los últimos años, existe la necesidad de tener una organización y sobre todo una estructura clara en los entes reguladores del deporte en Colombia, principalmente en Cundinamarca para que los profesionales en el área cumplan un proceso laboral antes de ocupar los cargos más relevantes, de esta manera poder contribuir con un cambio de dirección, permitiendo crear una reflexión y una conciencia de que el deporte es un aspecto que influye sobre la sociedad, su estilo de vida, la calidad de su salud, su desarrollo social en determinada comunidad, su autoestima entre otras y que por esto a las personas se les debe brindar las herramientas necesarias y adecuadas para que ellos también entiendan que es tan importante como el sector salud; al que se le contribuye, por cierto, bajando las tasas de obesidad y de sedentarismo, o el sector judicial y político, que también se ve beneficiado por el deporte, en cuanto a ocupar el tiempo libre de muchos niños y jóvenes que se pueden ver afectados por grupos al margen de la ley.

Bien sabemos que todo a diario va cambiando, mejorando y que el deporte no debe estar al margen de esto, que por el contrario cada vez se va observando como la tecnología se abre paso en la mayoría de los deportes y en las elites de cada uno de ellos, hace ya algunos años se incluyó dentro del Tenis de Campo, el ojo de halcón, también raquetas que van analizando la velocidad y/o la fuerza con la que se emplea un golpe, en el futbol hace un par de años se incluyó un reloj que le permite al juez del compromiso saber si el balón había ingresado por completo a la portería (no en todas las ligas), ahora como novedoso se encuentra el VAR, que en definitiva es permitir al juez poder ver el video de una jugada discutida, de igual forma la indumentaria también se ve invadida por las nuevas tecnologías tanto en el uniforme como en los guayos, y así en los demás deportes, no solo en el momento de competir, también a la hora de entrenarse existen nuevas y mejores formas de llevarlo a cabo. Es por esto que los dirigentes del deporte deben estar en contacto con todo esto, traer nuevos conceptos, aplicar nuestros métodos, innovar en cuanto a formas, plantear leyes que aporten al desarrollo y la evolución de los deportistas y de la sociedad.

Para esto se necesita un perfil profesional acorde al deporte para de esta manera exigir que esto se realice de manera consciente y que en un lapso se vean los cambios y los resultados. En el área académica ya se ve mayor espacio para las personas que gustan del deporte y quieren generar cambios en la sociedad a partir de este campo, si bien en nuestro país es un tema muy nuevo, ya se puede observar un abanico de posibilidades para formarse, tanto entrenadores como administradores a un nivel de pregrado, de igual forma en EEUU y Europa ya existen MBA, puesto que más que ser un requisito tener conocimientos administrativos pasa a ser indispensable para el desarrollo laboral.

Gestión de talento humano

Es un conjunto de políticas, conceptos y prácticas coherentes entre sí, con el propósito de alcanzar objetivos organizacionales de la empresa de manera eficiente y eficaz.

(Chiavenato, 2002, pág. 458)

Selección por competencias

Para seleccionar personas con las competencias o el talento necesarios se debe, primero, entender que se requiere en cada caso; no es igual si se selecciona un médico, un repositor de góndolas, o un sénior de auditoria, aunque en todos los casos se deberá definir cuáles son las competencias o capacidades necesarias para cubrir exitosamente la posición en la actualidad y lo que en un futuro se espere de esa posición o de obra, si se planea que la persona ocupe, más adelante otro puesto o función.

(Alles, 2006, pág. 92)

Nivel de competencia

Este nivel comprende una combinación de factores que se requiere para el desempeño competente de la ocupación; la complejidad de las funciones el grado de autonomía, responsabilidad laboral y la exigencia den conocimientos que se aplican al desempeño.

(Matallana & Cordoba, 2005, pág. 18)

Actividad de desempeño

Actividad productiva delimitada por la misma naturaleza de trabajo donde, el conjunto de funciones que desarrollan los trabajadores tiene como propósito común producir los mismos

bienes y servicios. La clasificación nacional de las ocupaciones tiene diez áreas de desempeño como gerencia, finanzas y administración, ciencias naturales aplicadas y relacionadas entre otras.

(Matallana & Cordoba, 2005, pág. 20)

Gestión estratégica de recursos humanos

Conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyan en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones en el entorno.

(Santos, 2010)

Una nueva filosofía de acción

La denominación ARH debe desaparecer y dar lugar a un nuevo y reciente enfoque: la gestión del talento humano. Más exactamente, gerenciar personas es cada vez más una responsabilidad de la gerencia de línea. En este enfoque, las personas se consideran seres humanos y no simples recursos empresariales. Se tienen en cuenta y se respetan sus características y diferencias individuales, puesto que están dotados de personalidades singulares, de inteligencia y de aptitudes diferentes, de conocimientos y habilidades específicos. Aún más, en las organizaciones exitosas ya no se habla de administrar o gerenciar personas, pues esto podría significar que las personas son meros agentes pasivos que dependen de las decisiones tomadas en la cúpula; en cambio, se habla de administrar con las personas, como si fueran socios del negocio y no elementos extraños y separados de la organización. Esta tendencia tiene un nuevo significado. En todos los niveles de la organización, las personas se consideran socias que conducen los negocios de la empresa, utilizan la información disponible, aplican sus conocimientos y habilidades y

toman las decisiones adecuadas para garantizar los resultados esperados. Esto se convierte en la gran diferencia, la ventaja competitiva obtenida a través de las personas.

(Chiavenato, 2002)

Análisis de cargo laboral

Proceso deliberado y sistemático mediante el cual se obtiene toda la información concerniente a un cargo determinado, que puede ser útil para un óptimo desempeño del mismo, tanto desde el punto de vista de la eficacia (consecución de objetivos), como de la seguridad, satisfacción y comodidad de los trabajadores en las organizaciones deportivas. (Morales, 2004)

Descripción del cargo

Resultado principal del análisis de cargos. Es un resumen escrito del cargo como una unidad identificable de la organización. (Llanos, 2005)

Especificación del cargo

Explicación escrita de los conocimientos, destrezas, capacidades, rasgos y otras características necesarias para el buen desempeño de un cargo. (Morales, 2004)

¿En qué consiste el análisis del perfil del cargo?

De manera sencilla, es la descripción de las competencias técnicas y personales que se exigen para el cumplimiento de las tareas necesarias para la realización del trabajo. Lo que se trata es de saber qué formación y/o experiencia es necesaria, titulaciones o carnet profesional, las aptitudes del candidato/a requeridas para el desempeñar el cargo de trabajo. (Lopez, 2005)

¿Por qué se analiza?

Es necesario que la empresa lo realice (y las personas que quieren el puesto también) porque debemos conocer las competencias (conocimientos, habilidades) que se van a desarrollar en el puesto de trabajo.

(Loureiro, 2017)

Marco Jurídico.

Artículo 52. 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.

Decreto departamental número 00086 del 29 de mayo de 2009 por el cual se establece el manual específico de funciones, requisitos y de competencias laborales para los empleados públicos del instituto departamental y se dictan otras disposiciones.

El Gobernador de Cundinamarca en ejercicio de sus atribuciones legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el código de régimen departamental -Decreto-Ley 1222 de 1986 y en desarrollo de lo establecido en el parágrafo del artículo 37, parágrafo del artículo 44 del decreto ordenanza 258 de 2008 y decreto departamental 263 de 2008.

Ley 181 de 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”:

Artículo 3 - “Para garantizar el acceso del individuo y de la comunidad al conocimiento y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, el Estado tendrá en cuenta los siguientes objetivos rectores:

Objetivo 4 – “Formular y ejecutar programas especiales para la educación física, deporte, y

recreación de las personas con discapacidades físicas, síquicas, sensoriales, de la tercera edad y de los sectores sociales más necesitados creando más facilidades y oportunidades para la práctica del deporte, de la educación física y la recreación”.

Objetivo 15 - “Compilar, suministrar y difundir la información y documentación relativas a la educación física, el deporte y la recreación y en especial, las relacionadas con los resultados de las investigaciones y los estudios sobre programas, experiencias técnicas y científicas referidas a aquéllas”.

CAPITULO II - Principios Fundamentales Artículo 4° 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, bajo los siguientes principios: Universalidad, participación comunitaria, participación ciudadana, integración funcional, democratización y ética deportiva”.

Artículo 14 – “Los entes deportivos departamentales y municipales diseñarán conjuntamente con las secretarías de educación correspondientes los programas necesarios para lograr el cumplimiento de los objetivos de la Ley de Educación General y concurrirán financieramente para el adelanto de programas específicos, tales como centros de educación física centros de iniciación y formación deportiva, festivales recreativos escolares y juegos Intercolegiados”.

- Ley 934 de 2004 “Por la cual se oficializa la Política de Desarrollo Nacional de la Educación Física y se dictan otras disposiciones”: Artículo 1 – “En todos los establecimientos educativos,

privados y oficiales, conforme a la Ley 115 de 1994, se incluirá el programa para el desarrollo de la educación física”. Artículo 2 – “Todo establecimiento educativo del país deberá incluir en su Proyecto Educativo Institucional, PEI, además del plan integral del área de la Educación Física, Recreación y Deporte, las acciones o proyectos pedagógicos complementarios del área. Dichos proyectos se desarrollarán en todos los niveles educativos con que cuenta la institución y propenderá a la integración de la comunidad educativa”. Artículo 4 – “Las Secretarías de Educación, Departamentales, Distritales y Municipales, conjuntamente con los entes deportivos del mismo orden, y las instituciones de Educación Superior que ofrezcan programas en esta área, de acuerdo con sus respectivas competencias y autonomías, podrán implementar y cofinanciarán proyectos de formación y actualización, tendientes al mejoramiento de la calidad en la prestación del servicio del área de la Educación Física, Recreación y Deporte”. Artículo 6 - “Las entidades territoriales dispondrán los recursos necesarios para dar cumplimiento a la presente ley”. - Ley 115 de 1994 de febrero 8 - Por la cual se expide la Ley General de Educación - TÍTULO II - Estructura del servicio educativo – Capítulo 1: Educación Formal Artículo 14 - Enseñanza obligatoria. Modificado por la Ley 1029 de 2006. En todos los establecimientos oficiales o privados que ofrezcan educación formal es obligatorio en los niveles de la educación preescolar, básica y media, cumplir con: Párrafo B) - El aprovechamiento del tiempo libre, el fomento de las diversas culturas, la práctica de la educación física, la recreación y el deporte formativo, para lo cual el Gobierno promoverá y estimulará su difusión y desarrollo. Artículo 23 - Áreas obligatorias y fundamentales. Para el logro de los objetivos de la educación básica se establecen áreas obligatorias y fundamentales del conocimiento y de la formación que necesariamente se tendrán que ofrecer de acuerdo con el currículo y el Proyecto Educativo Institucional. Los grupos de áreas obligatorias y fundamentales que comprenderán un

mínimo del 80% del plan de estudios, son los siguientes: Numeral 5). Educación física, recreación y deportes.

Según el código sustantivo del trabajo: "CST contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario" (artículo 22 C.S.T.)

ARTICULO 4o. CONTRATO A TERMINO FIJO. 1. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser inferior a un (1) año, ni superior a tres (3), pero es renovable indefinidamente. 2. Cuando se trate de labores ocasionales o transitorias, de reemplazar temporalmente el personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender al incremento de la producción, al transporte o las ventas, o de otras actividades análogas, circunstancia, que se hará constar siempre en el contrato, el término fijo podrá ser inferior a un (1) año. 3. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, se entenderá renovado por un (1) año y así sucesivamente. 4. En el contrato que se celebre con empleados altamente técnicos o especialmente calificados, las partes podrán acordar prórrogas inferiores a un (1) año.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 47. DURACION INDEFINIDA. 1. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido. 2. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y

la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con la antelación no inferior a treinta (30) días, para que el empleador lo reemplace. En caso de no dar el aviso oportunamente o de cumplirse solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o, numeral 7o, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo.

ALCANCE

El propósito de este proyecto es abrir el campo de la investigación en la administración deportiva, teniendo una base en el área de recursos humanos, de igual forma dejar carta abierta a futuros estudios.

Contribuir al crecimiento como deporte y generar oportunidades dentro del campo administrativo, para una mejor organización a nivel interna y externa de cada entidad.

METODOLOGIA

En esta parte del proyecto se explica la estructuración de la investigación frente a la comparación de cargos laborales, se puede observar la descripción de parámetros y factores destacados de cada individuo participante en esta investigación, elegidos por una latente relación con el área administrativa, mediante la encuesta verificada se pudo definir el perfil de cada uno de ellos. Por medio de análisis descriptivo, se puede hacer la comparación en cuanto al perfil adecuado para cada cargo y el perfil actual de los sujetos como medio de estudio de esta investigación. Con base en los siguientes parámetros, se hace posible la descripción y conclusión oportuna para llevar a cabo el desarrollo eficaz del método y su finalidad.

Enfoque de la investigación

MIXTO: El enfoque de la investigación que se va realizar pertenece al corte mixto, se basa en la observación, análisis de resultados y comparación con datos estadísticos, analizada y comparada con bibliografías y búsqueda de información.

Para obtener veracidad y un concepto verificado nos basamos en el autor Hernández Sampieri quien nos habla que el enfoque cualitativo se guía por áreas o temas significativos de investigación, utiliza la recolección de datos para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de investigación. El enfoque cuantitativo se basa principalmente en plantear un problema de estudio, recolectar los datos de investigación, analizar estos datos para plantear sus posibles soluciones, en el proceso cuantitativo se debe seguir cuidadosamente un proceso de análisis para generar hipótesis lógicas y viables. Por otro lado podemos definir el enfoque mixto como un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación que implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información obtenida y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Sampieri, 2010).

Es por esto que nuestro enfoque metodológico es de tipo mixto, ya que, encontramos parámetros de tipo cualitativo y cuantitativo.

Tipo de investigación

DESCRIPTIVO: “La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández, Fernández y Baptista 2003). Por ende, se hará una observación y descripción del individuo y del perfil académico deportivo.

Ruíz Olabuénaga et al (1998: 32-38) distinguen diferentes tipos de investigación: - Estudio descriptivo cuyo fin es realizar una simple descripción de un fenómeno. En ningún momento se trata de conocer el porqué de las cosas, sino que se limita a mostrar la presencia de éstas en la sociedad.

Investigación descriptiva de tipo Comparativo: El Estudio comparativo cuyo fin es conocer las diferencias entre dos o más sujetos, situaciones, etc. Estos autores señalan los tres modelos más importantes en los cuales se centra el análisis comparativo:

- El primero se ocupa de las diferencias entre grupos: entre un grupo concreto y el colectivo general, así como la diferencia entre dos o más grupos.
- El segundo analiza las diferencias de un mismo grupo o varios en dos o más momentos temporales: diferencia de un mismo grupo en dos momentos, diferencia de uno o varios grupos a lo largo del tiempo.
- El tercero, por último, se ocupa de las diferencias en varios espacios geográficos.

El análisis comparativo de esta investigación, se enfoca hacia un ente privado (FEDERACION COLOMBIANA DE PORRISMO) y otro público (INDEPORTES CUNDINAMARCA) en el deporte, su organización y manejo administrativo, procesos y requisito de contratación, tareas y obligaciones de cada uno de los cargos actuales de dichas entidades.

Población

Las personas analizadas en cada entidad se organizan de la siguiente manera:

Indeportes Cundinamarca:

DESCRIPCION DE LOS EMPLEOS PUBLICOS:

PLANTA DEL DESPACHO DEL GERENTE

- 1 gerente general de entidad descentralizada 050-00
- 1 conductor mecánico 482-06

PLANTA GLOBAL DEL INSTITUTO

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

- 1 subgerente de entidad descentralizada 084-03
- 1 tesorero general 201-05
- 4 profesional universitario 219-04

SUBGERENCIA TECNICA

- 1 subgerente de entidad descentralizada 084-03
- 2 profesional especializado 222-07
- 3 profesional universitario 219-04
- 3 técnico operativo 314-04
- 1 técnico operativo 314-02

FUNCIONES UNIFICADAS NIVEL ASISTENCIAL

- 1 auxiliar administrativo 407-04

Federación Colombiana de Porrismo:

COMITÉ EJECUTIVO Y ADMINISTRATIVO:

1 Presidente

1 Tesorero general

1 vicepresidente

1 vocal

1 secretaria general

Muestra.

Estudio de grupo: Para este estudio se emplean muestras grandes de sujetos, seleccionadas por método aleatorio. Se emplea una metodología cuantitativa y los análisis se hace a través de la estadística para generalizar los resultados.

Diseño de la investigación.

NO EXPERIMENTAL: Investigación que se realiza sin manipulación de las variables, lo que se hace es observar fenómenos tal como se dan, para después analizarlos, es el diseño habitual, en una tesis universitaria, debido a que una investigación experimental demanda generalmente una importante cantidad de tiempo, recursos y conocimientos científicos y metodológicos profundos.

En INDEPORTES CUNDINAMARCA y FEDERACION COLOMBIANA DE PORRISMO - FEDECOLCHEER se realizó la investigación cuyo objetivo general fue, realizar un análisis comparativo de perfiles laborales en el área administrativa del sector público y privado del deporte.

La idea fundamental de esta investigación era determinar las similitudes y/o diferencias que existen en el manejo administrativo del sector público y privado en el deporte, como se organiza, como está estructurado, el perfil laboral de quienes allí trabajan, sus tareas y funciones a desarrollar en cada cargo

En la investigación se analizan dos grupos uno del sector Publico INDEPORTES CUNDINAMARCA y otro del sector privado FEDERACION COLOMBIANA DE PORRISMO – FEDECOLCHEER del área administrativa en el deporte. Ambos grupos eran bastantes homogéneos debido a que en las dos entidades se manejan cargos similares dado que deben cumplir con condiciones según lo estipulado por la reglamentación laboral colombiana...

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Según Carlos Sabino en su espacio informativo propuesto por el rol de medios, un instrumento de recolección de datos es en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. De este modo el instrumento sintetiza en si toda la labor previa de la investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto a las variables o conceptos utilizados.

Para la recolección de datos se aplicó una Encuesta en cada entidad objeto de estudio, el cual nos permitió recolectar datos sin presión alguna.

Encuesta.

La encuesta se constituye como una técnica de recolección de datos. Velásquez (citado por Huauya, 2010:36) la define como “la técnica de recolección de datos acerca de un (sic) hechos objetivos, opiniones, conocimientos, etc., basado en una interacción directa (la entrevista) o indirecta (el cuestionario) entre el investigador (encuestador) y el encuestado (el que responde)”

Instrumento de recolección de datos

El cuestionario aplicado en esta etapa de la investigación nos permitió recoger datos de manera indirecta en las dos entidades objeto de estudio. Los encuestados respondieron preguntas organizadas relacionadas con indicadores que nos permitan identificar similitudes y/o diferencias que existen en el manejo administrativo del sector público y privado en el deporte. Hernández y otros (2006: 310) afirman que “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”.

Cuestionario aplicado.

ANALISIS COMPARATIVO DE PERFILES LABORALES EN EL AREA ADMINISTRATIVA DEL SECTOR PÚBLICO (INDEPORTES CUNDINAMARCA) Y DEL SECTOR PRIVADO (FEDERACION COLOMBIANA DE PORRISMO) DEL DEPORTE

OBJETIVO: comparar diferencias y/o similitudes que presenta la estructura administrativa de entidades deportivas para el sector público (Indeportes Cundinamarca) y el sector privado (Federación Colombiana de Porrismo) del deporte.

Nosotras como estudiantes activas de 10º semestre de la Universidad de Cundinamarca, en el programa de ciencias del deporte y la educación física, estamos realizando una investigación académica.

En esta ocasión lo que se pretende con este estudio, es poder determinar las similitudes y/o diferencias que existen en el manejo administrativo del sector público y privado en el deporte, como se organiza, como está estructurado, el perfil laboral de quienes allí trabajan, sus tareas y funciones a desarrollar en cada cargo.

NOMBRE: _____ **FECHA:** _____

CARGO ACTUAL: _____

ENCUESTA

Marque la opción que corresponda una única vez

1- ¿Cuál es su nivel de escolaridad?

- A) Técnico
- B) Tecnólogo

- C) Profesional
- D) Profesional especializado

2- ¿tiene estudios extra en su formación profesional?

- A) si
- B) no
- C) ¿cuáles? _____

3- ¿Con cuántos años de experiencia laboral cuenta?

- A) 1 año o menos
- B) 2 a 3 años
- C) Más de 4 años

4- Su salario mensual se encuentra entre

- A) 1 a 3 SMLV
- B) 4 a 6 SMLV
- C) Más de 6
- D) otro

5- ¿En qué área de la entidad desempeña sus labores?

- A) Administrativa
- B) Operativa
- C) Técnica

6- ¿Qué tipo de contrato maneja?

- A) Obra labor
- B) Termino fijo
- C) Término indefinido
- D) Otra

7- ¿cuántos años de antigüedad tiene desarrollando su cargo?

- A) 1 a 3 años
- B) 4 a 6 años
- C) 7 a 10 años

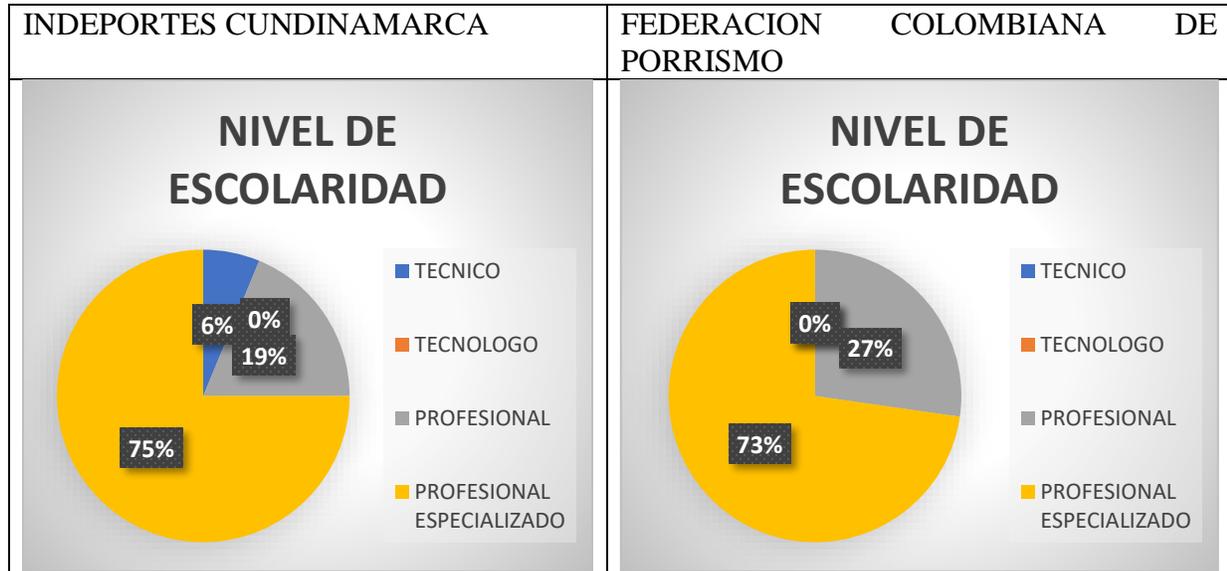
8- ¿por medio de qué proceso conoció y aplico a la vacante del cargo actual que desempeña?

- A)** Convocatoria
- B)** Oferta en internet
- C)** Contactos personales
- D)** Otros

9- describa el proceso de selección que se llevó a cabo durante su ingreso a la entidad.

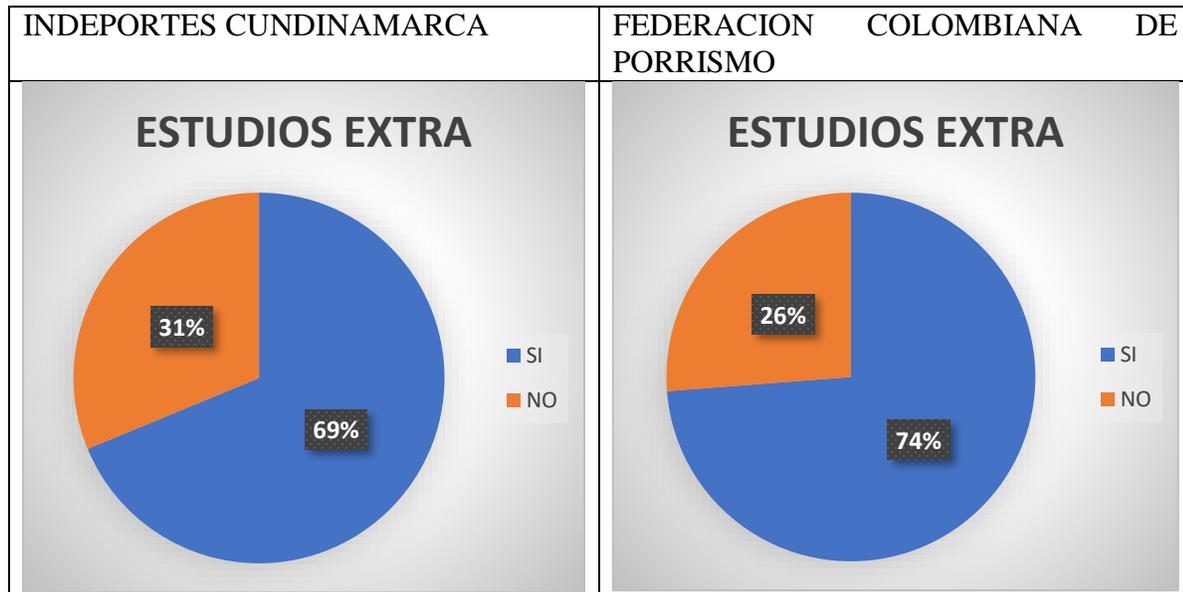
ANALISIS DE RESULTADOS

Figura 1



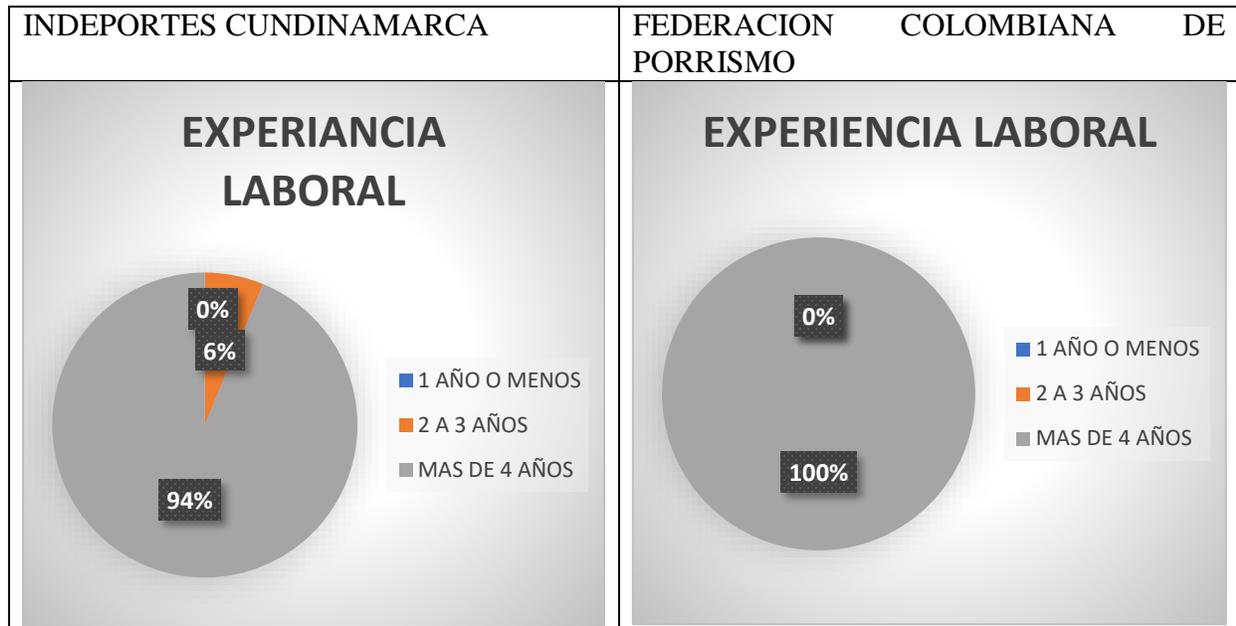
El nivel de escolaridad, tanto en Indeportes Cundinamarca, como en la Federación, esta entre un título profesional y en su mayoría, cuenta con una especialización según el cargo y el área en que desempeñe sus labores. Esto quiere decir que durante el proceso de selección de personal uno de los requisitos, es contar con un título profesional como mínimo, excepto e los cargos técnicos como lo es el del conductor, para el caso de Indeportes Cundinamarca, que no le exigen contar con un título profesional para poder desempeñar sus labores.

Figura 2



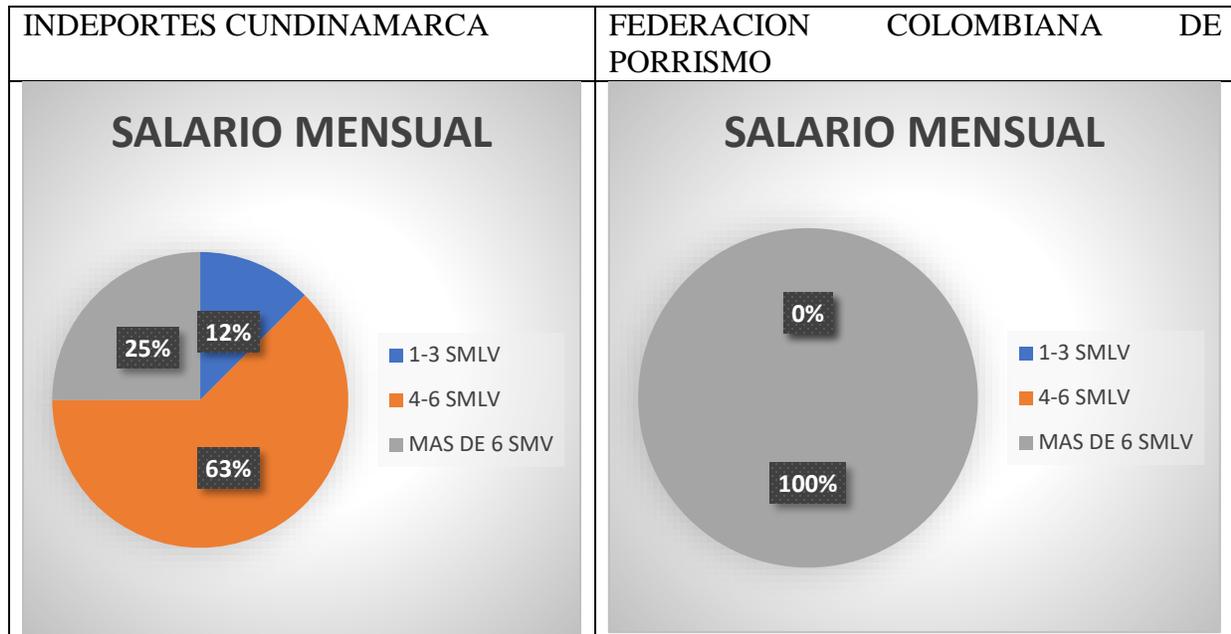
En cuanto a los estudios extra con los que cuenta cada persona que labora actualmente en las dos entidades estudiadas, podemos concertar, que la mayoría cuenta con estudios extra, en su mayoría especializaciones, otros como diplomados, doctorados u otras carreras afines al cargo que desempeñan, esto se da en al caso de ambas entidades. Hay un porcentaje significativo de las personas que no cuentan con dichos estudios, esto se debe a que no es un requisito o exigencia para poder aplicar al cargo en el que actualmente se encuentran.

Figura 3



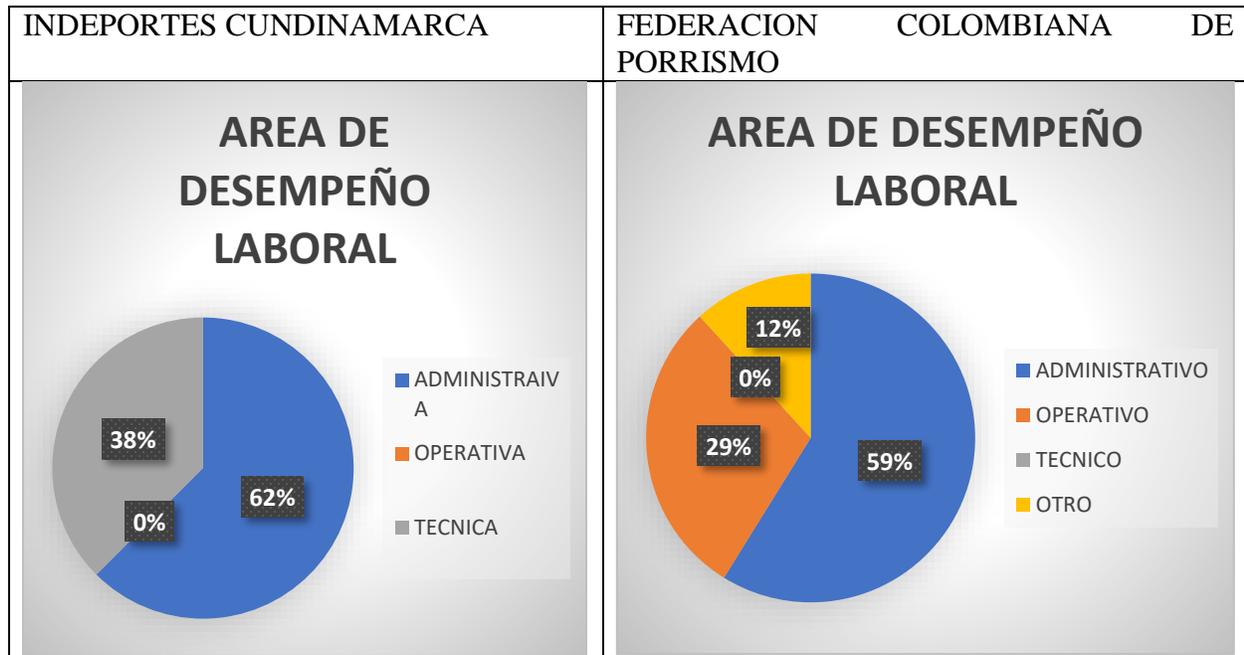
La experiencia laboral, es uno de los principales requerimientos que se tienen en cuenta al momento de contratar a una persona y desempeñar cualquier tipo de cargo y tareas que este represente. Ambas entidades, tanto la pública como la privada, busca tener personas con una experiencia mayor a 4 años, para desarrollar las tareas de manera eficiente y eficaz y así poder cumplir con las metas destinadas para cada proceso. Son muy pocos los cargos que no exigen un tiempo máximo a 3 años, como lo es el abogado de Indeportes Cundinamarca.

Figura 4



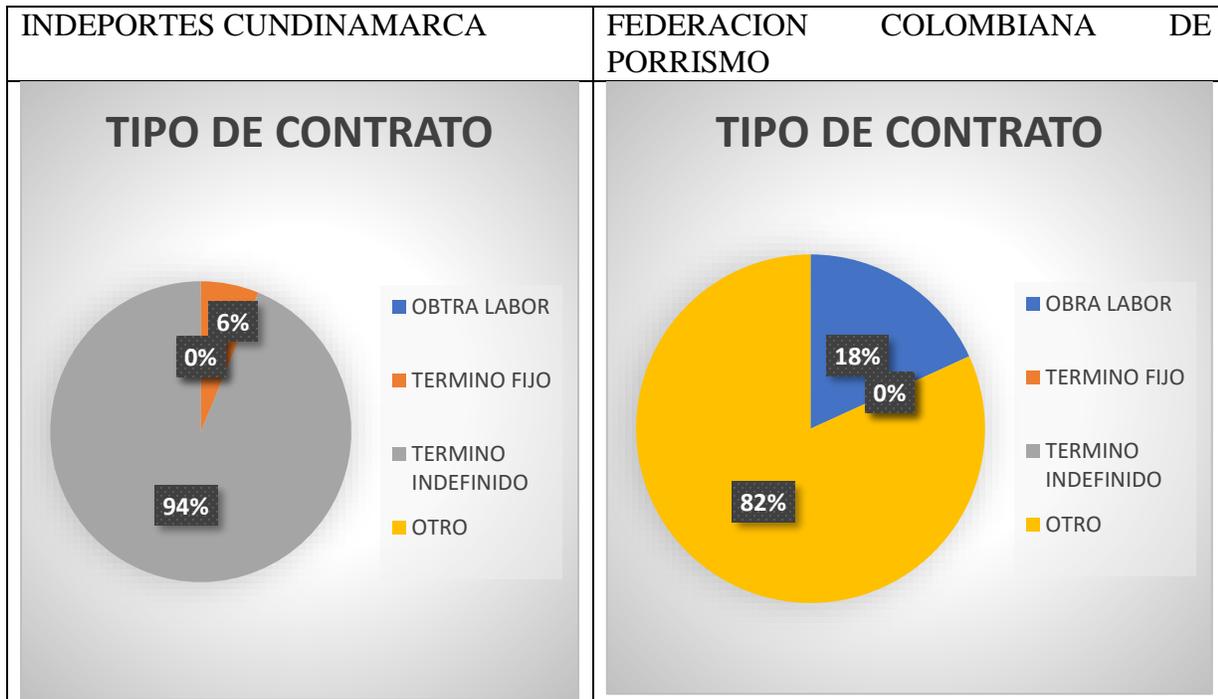
Indeportes Cundinamarca, en su mayoría, cuenta con personal el cual devenga un monto igual o superior a los 4 SMLV, esto de acuerdo con sus características laborales, y lo requerimientos cumplidos para el cargo que desempeñe. Mientras que la Federación Colombiana de Porrismo, nos muestra que ellos no aplican a ninguna de las opciones anteriormente nombradas. Se tiene conocimiento, que el personal actual que desempeña sus labores dentro de la Federación, no cuenta con un salario fijo establecido, esto se debe a que “la remuneración es en imagen a la representatividad” Julián Andrés Tafur – Tesorero Federación Colombiana de Porrismo – 2019

Figura 5



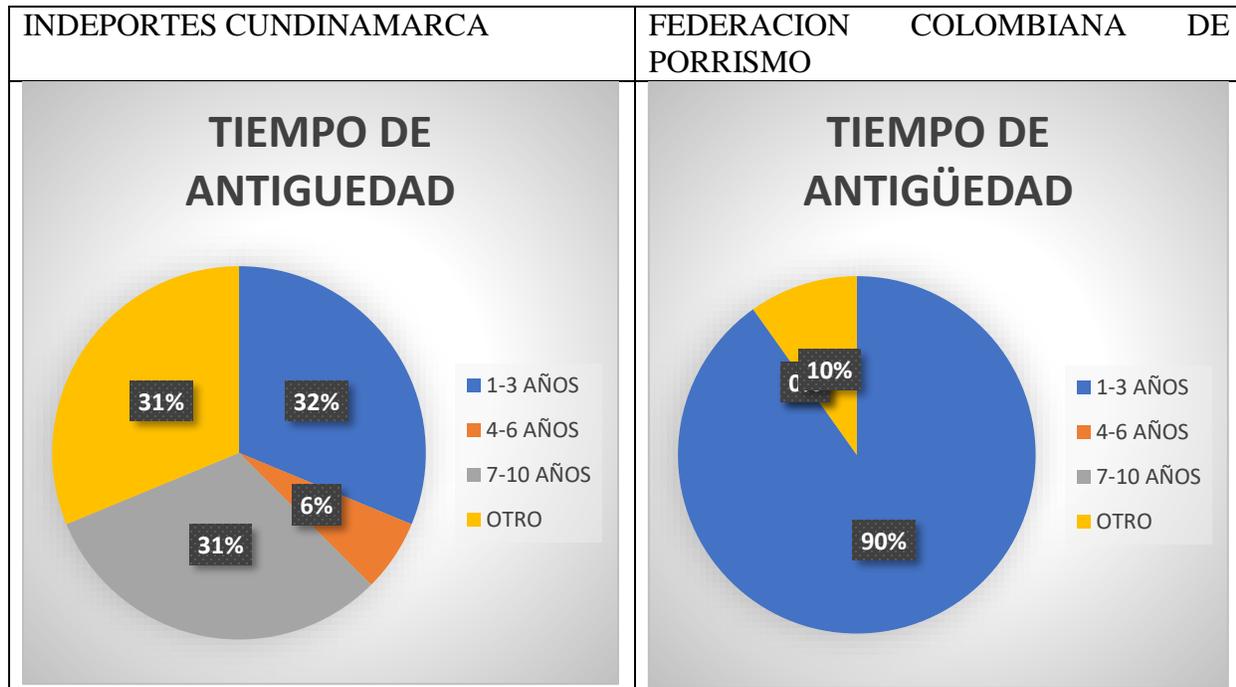
El punto central del análisis de esta investigación, está enfocado al área administrativa de la entidad pública y privada, por este motivo, en su mayoría, las personas a las que se tomó la muestra, se encuentran desarrollando sus labores en esta misma área. La Federación muestra una mayor variedad en cuanto al área donde se encuentra cada individuo, debido a que es una federación con poco tiempo de trayectoria, las personas que actualmente desempeñan sus tareas en esta, deben estar divididas en distintas áreas para lograr un buen desarrollo y manejo de los procesos de esta entidad, dentro de estas áreas, además de la administrativa, se encuentra la operativa y la financiera.

Figura 6



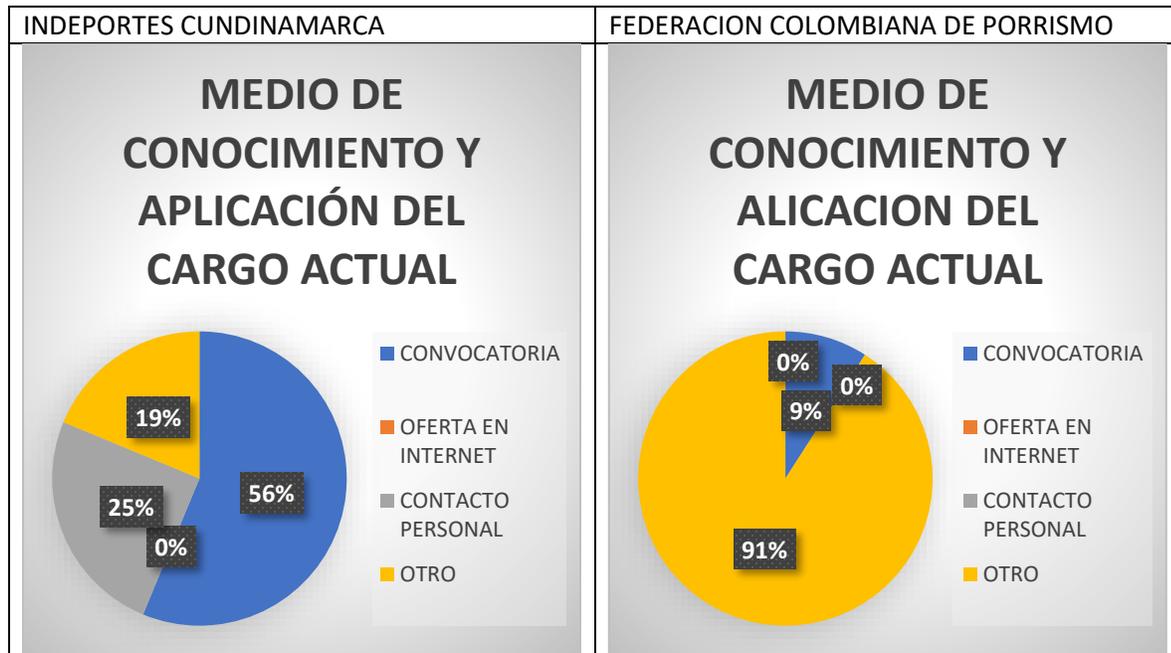
El tipo de contrato que se maneja a nivel público y a nivel privado en las entidades deportivas, es distinto, puesto que, a nivel publico existe un rango de tiempo mayor de permanencia en el cargo, por todas las responsabilidades, tareas y funciones que estos requieren. A nivel privado, los periodos de permanencia son más cortos, van de 3 a 4 años, sin embargo, en la Federación Colombiana de Porrismo, manejan en su mayoría contrato de palabra.

Figura 7



La antigüedad de los trabajadores en una entidad, va de la mano con el tipo de contrato que le hayan asignado al individuo, ya que según este se establece el tiempo de durabilidad en el cargo asignado, en Indeportes, es relativo, puesto que existen variedad de cargos y tiempos establecidos para el desempeño de estos, va del año de antigüedad a los 10 o más años laborando en dicha entidad, mientras que en la Federación, la mayoría de personas, tienen un tiempo de duración de 3 a 4 años, siempre y cuando en la asamblea de constitución, no decidan que deben continuar durante un periodo más.

Figura 8



Existen distintos procesos y medios para la aplicación a vacantes de una oferta laboral, en este caso, la convocatoria y los contactos a nivel personal, fueron los que definieron quienes y como sería el proceso de selección del personal para las vacantes en Indeportes Cundinamarca. Para la Federación de Porrismo, los procesos son distintos, ya que, durante la asamblea de constitución, en la que están presentes, ligas, clubes y/o miembros de cada grupo afiliado a dicha entidad, son quienes postulan y eligen a las personas que van a quedar en los distintos cargos tanto administrativos, como técnicos y financieros en la federación.

DISCUSION

Se exigen requisitos de educación y experiencia para el desempeño del empleo conforme al decreto nacional 785 del 2005, dentro de los conocimientos básicos esenciales con los que cuentan los actuales funcionarios de Indeportes Cundinamarca y de la Federación Colombiana de porrismo, se evidencia el cumplimiento de dichas disposiciones según el manual de funciones para cada uno de los cargos que nombran en él.

Existe una necesidad en la formación constante de competencias que tengan relación entre el deporte y las actuales actividades y tareas que se están desarrollando en sus cargos laborales. Por tal razón la postura que se tiene sobre esta investigación, se refiere a la importancia que deberían tener las carreras afines con el deporte y la relación con los cargos administrativos en el sector público y privado del deporte en las entidades que lo rigen.

A raíz de lo anterior se evidencia como la formación y experiencia de las personas encargadas de la parte administrativa del deporte en nuestro departamento, son factores que afectan directamente de manera positiva o negativa no solo el desempeño de la institución, sino que impactan también la imagen de los profesionales de nuestra área.

Se puede afirmar que es muy poca la investigación realizada en el área administrativa del deporte en general, sin darle la importancia requerida, ya que esta es una administración que cumple con un fin social, educativo y de prevención. Ya que el deporte se encuentra en constante cambio y evolución debe haber un seguimiento constante de los funcionarios y los cargos administrativos buscando su idoneidad hacia la construcción continua de la mejora del sector deportivo.

Aun así, existiendo la necesidad directa de evolucionar en el sector administrativo del deporte, no se detecta el interés de los funcionarios involucrados en la investigación, para generar una

mejora en los procesos y un desarrollo óptimo, que brinde así mejores resultados en los ámbitos formativos, de infraestructura y en general, todo aspecto que pueda beneficiar a la población.

Por otro lado, para nadie es un secreto que las influencias políticas y conveniencias personales, son más importantes y que en el sector público y privado las evidenciamos. Frente a esta postura se establece la necesidad de hacer una investigación limpia, donde sea clara y consecuente en relación con la mejora de la calidad de vida de las personas.

Teniendo en cuenta la importancia que tiene el departamento de recursos humanos en una organización, se crea la necesidad de que dichas organizaciones que tiene en su potestad el manejo del sector deporte en nuestro país, deben cumplir con la tarea de selección y reclutamiento de personal de forma objetiva, ya que esto, en una entidad permite el desarrollo eficaz y eficiente de sus labores, garantizando así el posicionamiento y resultado opimo del deporte en general.

CONCLUSIONES

Los resultados en este proyecto de investigación en su mayoría aplican de acuerdo al artículo número 1 del actual manual específico de funciones, requisitos y competencias laborales para el empleo público en Indeportes Cundinamarca, fijado por el decreto 085 de mayo del 2009 donde caracteriza los elementos con que debe contar el empleo público, siendo estas características la base de este estudio para determinar si actualmente en esta entidad se cumple o no con dichos requisitos.

Dentro de la formación profesional de los funcionarios, encontramos que solo dos de ellos cuentan con estudios a fines al deporte, dado este resultado se cree importante incluir en los requerimientos del manual de funciones, que los perfiles sean encaminados a buscar personal debidamente capacitado en el área del deporte. Es pertinente aclarar que en el actual manual de funciones no se especifica como requisito primordial una formación académica en deporte para la mayoría de los cargos asignados en dicho manual.

En el sector administrativo de Indeportes Cundinamarca actualmente y según la muestra en la que se logró aplicar la encuesta, se encontró que 18 empleados de los 21 establecidos en el manual de funciones, cumplen a cabalidad con los requisitos establecidos por este.

Para el análisis del perfil laboral, encontramos que los funcionarios que integran el manual de funciones cinco son profesionales especializados en su cargo asignado y tres con título profesional, de igual manera todos ellos cuentan con más de 4 años de experiencia y devengan de cuatro a más SMLV (\$781.242).

Por medio de la encuesta, se hizo el análisis de las características de cada perfil laboral asignado actualmente en el sector administrativo de Indeportes Cundinamarca para comprobar si se

cumplen los requisitos asignados por el manual de funciones, los resultados arrojados nos indican que en su totalidad los funcionarios que integran esta entidad están capacitados de manera idónea y cumplen con dichas disposiciones.

En el caso de la federación Colombiana de porrismo encontramos que el 73% de los miembros administrativos cuentan con una formación académica profesional y son especializados en distintas ramas administrativas generando de esta manera la certeza de que esta nueva federación con tan solo 3 años de su creación será encaminada a cumplir con sus objetivos planteados.

La comparación entre el sector público (Indeportes Cundinamarca) y el sector privado (Federación Colombiana de porrismo) nos arroja una clara diferencia en cuanto a su proceso de reclutamiento de personal, ya que, la federación colombiana de porrismo siendo una de las federaciones más recientes de nuestro país aún no cuenta con un manual de funciones y el procedimiento para la asignación de cargos está más enfocada a la influencia y participación de los integrantes de las ligas y clubes que conforman esta entidad.

En cuanto a la parte económica encontramos que en el sector público (Indeportes Cundinamarca) el 100% de los funcionarios cuentan con un salario fijo y el 63% supera los 6 SMLV, en contraposición con el sector privado (Federación Colombiana de Porrismo) Se tiene conocimiento, que el personal actual que desempeña sus labores dentro de la Federación, no cuenta con un salario fijo establecido, esto se debe a que “la remuneración es en imagen a la representatividad” Julián Andrés Tafur – Tesorero Federación Colombiana de Porrismo – 2019.

En general podemos concluir que las instituciones de carácter público se rigen a través de normativas, manuales y documentos previamente establecidos, y las instituciones de carácter privado tienen la autonomía de decidir dichas normativas. En cualquiera de los dos casos

debemos enfocarnos en la manera en la que se están manejando los distintos órganos administrativos, procesos, funciones, tareas, entre otros y como en nuestro país hacen falta profesionales administrativos encaminados al deporte.

ANEXOS

Imagen 1

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
PROGRAMA CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA EDUCACION FISICA
JENNY MARCELA TRONCOSO PEREZ
LEYDI MILENA RODRIGUEZ BERMUDEZ
DANIELA ESTEFANIA QUINTERO TORRES



5-¿en que área de la entidad desempeña sus labores?

A) administrativa
B) operativa
C) Técnica

6-¿qué tipo de contrato maneja?

D) Obra labor
E) Termino fijo
F) Termino indefinido
G) otra

7- ¿cuántos años de antigüedad tiene desarrollando su cargo?

A) 1 a 3 años
B) 4 a 6 años
C) 7 a 10 años

8-¿por medio de que proceso conoció y aplico a la vacante del cargo actual que desempeña?

A) convocatoria
B) oferta en internet
C) contactos personales
D) otro

8-¿describa el proceso de selección que se llevo a cabo durante su integro a la entidad?

Presentación de la hoja de vida

NOMBRE: Antonio Azares C.N. FECHA: 2/01/2017
CARGO ACTUAL: Subdirector Técnico

Imagen 2

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
PROGRAMA CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA EDUCACION FISICA
JENNY MARCELA TRONCOSO PEREZ
LEYDI MILENA RODRIGUEZ BERMUDEZ
DANIELA ESTEFANIA QUINTERO TORRES



COMPARACIÓN DE PERFILES LABORALES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL SECTOR PÚBLICO (INDEPORTES CUNDINMARCA) Y SECTOR PRIVADO (FEDERACION COLOMBIANA DE PORRISMO) DEL DEPORTE

OBJETIVO: Comparar diferencias y/o similitudes que presenta la estructura administrativa de entidades deportivas para el sector público (Indeportes Cundinamarca) y el sector privado (Federación Colombiana de Porrismo) del deporte.

Nosotras como estudiantes activas de 10° semestre de la universidad de Cundinamarca, en el programa de ciencias del deporte y la educación física, estamos realizando una investigación académica.

En esta ocasión lo que se pretende con este estudio, es poder determinar las similitudes y/o diferencias que existen en el manejo administrativo del sector público y privado del deporte, como se organiza, como esta estructurado, el perfil laboral de quienes allí trabajan, sus tareas y funciones a desarrollar en cada cargo.

Gracias por su tiempo y disposición.

NOMBRE: Antonio Anias Ch. FECHA: 10/04/2019

CARGO ACTUAL: Subgerente técnico

ENCUESTA

Marque la opción que corresponda una única vez

1- ¿Cuál es su nivel de escolaridad?

A) Técnico
B) Tecnólogo
C) Profesional
D) Profesional especializado

2- ¿tiene estudios extra en su formación profesional?

A) si
B) no
C) cuales? Gestión Deportiva.

3- ¿Con cuántos años de experiencia laboral cuenta?

A) 1 año o menos
B) 2 a 3 años
C) Mas de 4 años

4- Su salario mensual se encuentra entre

A) 1 a 3 SMLV
B) 4 a 6 SMLV
C) Mas de 6
D) Otro

Imagen 3

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
PROGRAMA CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA EDUCACION FISICA
JENNY MARCELA TRONCOSO PEREZ
LEYDI MILENA RODRIGUEZ BERMUDEZ
DANIELA ESTEFANIA QUINTERO TORRES



5-¿en que área de la entidad desempeña sus labores?

A) administrativa
B) operativa
C) Técnica

6-¿qué tipo de contrato maneja?

D) Obra labor
E) Terminio fijo
F) Terminio indefinido
G) otra

7- ¿cuántos años de antigüedad tiene desarrollando su cargo?

A) 1 a 3 años
B) 4 a 6 años
C) 7 a 10 años

8-¿por medio de que proceso conoció y aplico a la vacante del cargo actual que desempeña?

A) convocatoria
B) oferta en internet
C) contactos personales
D) otro

8-¿describa el proceso de selección que se llevo a cabo durante su integro a la entidad?

Concurso comisión nacional del servicio Civil.

Imagen 4

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
PROGRAMA CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA EDUCACION FISICA
JENNY MARCELA TRONCOSO PEREZ
LEYDI MILENA RODRIGUEZ BERMUDEZ
DANIELA ESTEFANIA QUINTERO TORRES



COMPARACION DE PERFILES LABORALES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL SECTOR PÚBLICO (INDEPORTES CUNDINAMARCA) Y SECTOR PRIVADO (FEDERACION COLOMBIANA DE PORRISMO) DEL DEPORTE

OBJETIVO: Comparar diferencias y/o similitudes que presenta la estructura administrativa de entidades deportivas para el sector público (Indeportes Cundinamarca) y el sector privado (Federación Colombiana de Porrismo) del deporte.

Nosotras como estudiantes activas de 10° semestre de la universidad de Cundinamarca, en el programa de ciencias del deporte y la educación física, estamos realizando una investigación académica.

En esta ocasión lo que se pretende con este estudio, es poder determinar las similitudes y/o diferencias que existen en el manejo administrativo del sector público y privado del deporte, como se organiza, como esta estructurado, el perfil laboral de quienes allí trabajan, sus tareas y funciones a desarrollar en cada cargo.

Gracias por su tiempo y disposición.

NOMBRE: Diana Marcela Claya **FECHA:** 10-09-2019

CARGO ACTUAL: Asis. Gerencia

ENCUESTA

Marque la opción que corresponda una única vez

1- ¿Cuál es su nivel de escolaridad?

- A) Técnico
- B) Tecnólogo
- C) Profesional
- D) Profesional especializado

2- ¿tiene estudios extra en su formación profesional?

- A) si
- B) no
- C) cuales? Diplomados

3- ¿Con cuántos años de experiencia laboral cuenta?

- A) 1 año o menos
- B) 2 a 3 años
- C) Mas de 4 años

4- Su salario mensual se encuentra entre

- A) 1 a 3 SMLV
- B) 4 a 6 SMLV
- C) Mas de 6
- D) Otro

Imagen 5

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
PROGRAMA CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA EDUCACION FISICA

JENNY MARCELA TRONCOSO PEREZ
LEYDI MILENA RODRIGUEZ BERMUDEZ
DANIELA ESTEFANIA QUINTERO TORRES



5-¿en que área de la entidad desempeña sus labores?

- A) administrativa
- B) operativa
- C) Técnica

6-¿qué tipo de contrato maneja?

- D) Obra labor
- E) Termino fijo
- F) Termino indefinido
- G) otra

7- ¿cuántos años de antigüedad tiene desarrollando su cargo?

- A) 1 a 3 años
- B) 4 a 6 años
- C) 7 a 10 años

8-¿por medio de que proceso conoció y aplico a la vacante del cargo actual que desempeña?

- A) convocatoria
- B) oferta en internet
- C) contactos personales
- D) otro

8-¿describa el proceso de selección que se llevo a cabo durante su integro a la entidad?

Convocatoria filtros de selección

Imagen 6

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
PROGRAMA CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA EDUCACION FISICA
JENNY MARCELA TRONCOSO PEREZ
LEYDI MILENA RODRIGUEZ BERMUDEZ
DANIELA ESTEFANIA QUINTERO TORRES



COMPARACIÓN DE PERFILES LABORALES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL
SECTOR PÚBLICO (INDEPORTES CUNDINAMARCA) Y SECTOR PRIVADO (FEDERACION
COLOMBIANA DE PORRISMO) DEL DEPORTE

OBJETIVO: Comparar diferencias y/o similitudes que presenta la estructura administrativa de entidades deportivas para el sector público (Indeportes Cundinamarca) y el sector privado (Federación Colombiana de Porrismo) del deporte.

Nosotras como estudiantes activas de 10º semestre de la universidad de Cundinamarca, en el programa de ciencias del deporte y la educación física, estamos realizando una investigación académica.

En esta ocasión lo que se pretende con este estudio, es poder determinar las similitudes y/o diferencias que existen en el manejo administrativo del sector público y privado del deporte, como se organiza, como esta estructurado, el perfil laboral de quienes allí trabajan, sus tareas y funciones a desarrollar en cada cargo.

Gracias por su tiempo y disposición.

NOMBRE: Anarudo Arevalo FECHA: 10/04/2019

CARGO ACTUAL: Conductor

ENCUESTA

Marque la opción que corresponda una única vez

1- ¿Cuál es su nivel de escolaridad?

- A) Técnico
- B) Tecnólogo
- C) Profesional
- D) Profesional especializado

2- ¿tiene estudios extra en su formación profesional?

- A) si
- B) no
- C) cuales? _____

3- ¿Con cuántos años de experiencia laboral cuenta?

- A) 1 año o menos
- B) 2 a 3 años
- C) Mas de 4 años

4- Su salario mensual se encuentra entre

- A) 1 a 3 SMLV
- B) 4 a 6 SMLV
- C) Mas de 6
- D) Otro

ENTREVISTA APLICADA AL SECTOR PRIVADO (FEDERACION COLOMBIANA DE PORRISMO)

No se pueden editar las respuestas

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PERFILES LABORALES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE ENTIDADES DEPORTIVAS PARA EL SECTOR PÚBLICO (INDEPORTES CUNDINAMARCA) Y EL SECTOR PRIVADO (FEDERACIÓN COLOMBIANA DE PORRISMO)

OBJETIVO: Comparar diferencias y/o similitudes que presenta la estructura administrativa de entidades deportivas para el sector público (Indeportes Cundinamarca) y el sector privado (Federación Colombiana de Porrismo) del deporte.

Nosotras como estudiantes activas de 10° semestre de la universidad de Cundinamarca, en el programa de ciencias del deporte y la educación física, estamos desarrollando una investigación académica.

El propósito de este estudio es poder determinar las similitudes y/o diferencias que existen en el manejo administrativo del sector público y privado del deporte, como se organiza, como esta estructurado, el perfil laboral de quienes allí trabajan, sus tareas y funciones a desarrollar en cada cargo. Agradecemos el tiempo que dedica a diligenciar el presente formulario.

NOMBRES Y APELLIDOS

Julian andres tafur urbano

CARGO ACTUAL QUE DESEMPEÑA

Tesorero

¿CUAL ES SU NIVEL DE ESCOLARIDAD?

- Tecnico
- Tecnologo
- Profesional
- Profesional especializado

¿TIENE ESTUDIOS EXTRA EN SU FORMACIÓN PROFESIONAL?

Si

¿CON CUANTOS AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL CUENTA?

- 1 año o menos
- 2 a 3 años
- Mas de 4 años

¿CUAL ES EL SECTOR DE LA ENTIDAD DONDE DESEMPEÑA SUS LABORES?

- Administrativo
- Operativo
- Financiero

¿QUE TIPO DE CONTRATO APLICA PARA SU CARGO?

- Prestacion de servicios
- Termino fijo
- Termino indefinido
- Otro: No se tienen contratos

¿CUANTOS AÑOS DE ANTIGÜEDAD TIENE DESEMPEÑANDO SU CARGO?

- 1 a 3 años
- 4 a 6 años
- Mas de 6 años

¿POR MEDIO DE QUE PROCESO CONOCIÓ Y APLICÓ A LA VACANTE DEL CARGO ACTUAL QUE DESEMPEÑA?

- Convocatoria
- Oferta en internet
- Contactos personales
- Otro: Proceso de constitución asamblea general

DESCRIBA DE MANERA BREVE, EL PROCESO DE SELECCIÓN QUE LLEVO A CABO DURANTE SU INTEGRACIÓN A LA ENTIDAD.

Las ligas postularon un número de personas para integrar el Comité ejecutivo, a través de votación uninominal me eligieron para desempeñar mis funciones dentro de la Federación

Enviado: 5/4/19 15:03

No se pueden editar las respuestas

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PERFILES LABORALES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE ENTIDADES DEPORTIVAS PARA EL SECTOR PÚBLICO (INDEPORTES CUNDINAMARCA) Y EL SECTOR PRIVADO (FEDERACIÓN COLOMBIANA DE PORRISMO)

OBJETIVO: Comparar diferencias y/o similitudes que presenta la estructura administrativa de entidades deportivas para el sector público (Indeportes Cundinamarca) y el sector privado (Federación Colombiana de Porrismo) del deporte.

Nosotras como estudiantes activas de 10° semestre de la universidad de Cundinamarca, en el programa de ciencias del deporte y la educación física, estamos desarrollando una investigación académica.

El propósito de este estudio es poder determinar las similitudes y/o diferencias que existen en el manejo administrativo del sector público y privado del deporte, como se organiza, como esta estructurado, el perfil laboral de quienes allí trabajan, sus tareas y funciones a desarrollar en cada cargo. Agradecemos el tiempo que dedica a diligenciar el presente formulario.

NOMBRES Y APELLIDOS

Vladimir Castrillon blanco

CARGO ACTUAL QUE DESEMPEÑA

Presidente

¿CUAL ES SU NIVEL DE ESCOLARIDAD?

- Tecnico
- Tecnologo
- Profesional
- Profesional especializado

¿TIENE ESTUDIOS EXTRA EN SU FORMACIÓN PROFESIONAL?

No

¿CON CUANTOS AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL CUENTA?

- 1 año o menos
- 2 a 3 años
- Mas de 4 años

¿CUAL ES EL SECTOR DE LA ENTIDAD DONDE DESEMPEÑA SUS LABORES?

- Administrativo
- Operativo
- Financiero

¿QUE TIPO DE CONTRATO APLICA PARA SU CARGO?

- Prestacion de servicios
- Termino fijo
- Termino indefinido

Otro: Ninguno

¿CUANTOS AÑOS DE ANTIGÜEDAD TIENE DESEMPEÑANDO SU CARGO?

- 1 a 3 años
- 4 a 6 años
- Mas de 6 años

¿POR MEDIO DE QUE PROCESO CONOCIÓ Y APLICÓ A LA VACANTE DEL CARGO ACTUAL QUE DESEMPEÑA?

- Convocatoria
- Oferta en internet
- Contactos personales

Otro: Postulacion y elección

DESCRIBA DE MANERA BREVE, EL PROCESO DE SELECCIÓN QUE LLEVO A CABO DURANTE SU INTEGRACIÓN A LA ENTIDAD.

La asamblea eligió al comité ejecutivo para cumplir un período de 4 años

Enviado: 11/4/19 19:55

GLOSARIO.

Tareas

Serie coordinada y acumulada de elementos de trabajo con que se genera un resultado, por ejemplo, una unidad de producción o un servicio a un cliente (Llanos, 2005).

Posición

Responsabilidades y deberes realizados por un individuo. En una organización hay tantas posiciones como empleados. (Morales, 2004)

Cargo laboral

Grupo de dos o más cargos que tienen deberes semejantes. (Sánchez, 2006)

Perfil de competencia

Es la representación gráfica de las aptitudes exigidas por un perfil, con la determinación en niveles de dichas exigencias, y que se constituye como un elemento clave para procesos como la selección y o evaluación del personal en una organización deportiva (Chiavenato, 1997)

Jerarquía

Manera como se establecen dentro de la organización los niveles de compensación. (García, 2007)

Trabajo deportivo

Actividad humana aplicada a la producción de bienes o servicios en el deporte y la recreación, y por ello, realizada con sujeción a referentes sobre eficiencia.

Deporte

Específica conducta humana caracterizada por una actitud lúdica y de afán competitivo de comprobación o desafío, expresada mediante el ejercicio corporal y mental dentro de disciplinas y normas preestablecidas. (Ley 181/95)

Recreación

Proceso de acción participativa y dinámica que facilita entender la vida como vivencia de disfrute, creación y libertad en el pleno desarrollo de las potencialidades del ser humano. (Ley 181/95)

Empresa

Unidad económica autónoma organizada para combinar un conjunto de factores de producción bien sea de bienes o servicios. (Sánchez, 2006)

Concepto de Educación Física

Ley 181 de 1995 Artículo 10 - Entiéndase por Educación Física la disciplina científica cuyo objeto de estudio es la expresión corporal del hombre y la incidencia del movimiento en el desarrollo integral y en el mejoramiento de la salud y calidad de vida de los individuos con sujeción a lo dispuesto en la Ley 115 de 1995.

Bibliografía

- Alles, M. A. (2006). *seleccion de competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Chiavenato, I. (2002). *gestion del talento humano*. academia.edu.
- Cundinamarca, I. (17 de septiembre de 2018). *indeportescundinamarca.gov.co*. Obtenido de [indeportescundinamarca.gov.co](http://www.indeportescundinamarca.gov.co/): <http://www.indeportescundinamarca.gov.co/>
- Lopez, L. F. (2005). *cargos u ocupaciones y puestos de trabajo*. gestiopolis.
- Loureiro, I. (08 de septiembre de 2017). *wordpress.com*. Obtenido de [wordpress.com](https://isaloureirorientadoraprofesional.wordpress.com/2017/09/08/como-se-realiza-el-analisis-del-perfil-del-puesto/): <https://isaloureirorientadoraprofesional.wordpress.com/2017/09/08/como-se-realiza-el-analisis-del-perfil-del-puesto/>
- Matallana, M. A., & Cordoba, E. J. (2005). *perfiles ocupacionales y normas de competencia laboral para auxiliares en el area de la salud*. Bogota D.C.: Cendex.
- Mayorga, N. (25 de octubre de 2017). *manual de estructura del estado*. Obtenido de manual de estructura del estado: <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/7869206/24+Sector+del+Deporte.pdf/654959ae-619e-4e23-b03f-44b6b913bd27>
- Muñoz, H. A. (27 de 12 de 2012). *in.slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/hfabiomarin/el-sistema-nacional-del-deporte>
- Sampieri, R. H. (2010). *metodologia de la investigacion*. Mexico: Interamericana S.A.
- Santos, A. C. (2010). *Gestion del talento humano y del conocimiento*. Bogota D.C.: Ecoe Ediciones.