

**ANÁLISIS DEL PERFIL OCUPACIONAL EN EL ÁREA DEL
ENTRENAMIENTO DEPORTIVO DE TRES GIMNASIOS DE BOGOTÁ
BODYTECH, SPINNING CENTER Y BODY HEALTHY EN RELACIÓN AL
PERFIL PROFESIONAL DE LA FACULTAD DE CULTURA FÍSICA DEPORTE Y
RECREACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SANTO TOMAS**

FREDDY RODRIGUEZ APONTE (2082010)

STEPHANIA RODRIGUEZ MARÍN (2082249)

Director:

JULIAN CUERVO

FACULTAD DE CULTURA FÍSICA DEPORTE Y RECREACIÓN

UNIVERSIDAD SANTO TOMAS

NOVIEMBRE 2013

BOGOTÁ D.C

Resumen

El presente trabajo de grado tiene como propósito identificar los perfiles ocupacionales en el área del entrenamiento deportivo de tres gimnasios de la ciudad de Bogotá. Busca establecer una relación entre los perfiles ocupacionales mediante el planteamiento de una investigación cualitativa de diseño descriptivo-exploratorio utilizando la entrevista semi-estructurada como instrumento de recolección de información y el análisis de contenido como técnica de análisis.

La población está constituida por 3 gimnasios de la ciudad de Bogotá: Bodytech que cuenta con 21 sedes, el Spinning center con 6 sedes y el Body Healthy con 2; en virtud que, estos gimnasios poseen varias sedes en el Distrito Capital y además incorporan en su plantilla un volumen significativo de profesionales del deporte. De cada empresa de gimnasios se seleccionó una muestra por conveniencia de 2 sedes que son las encargadas de seleccionar el personal y distribuirlo a las demás sedes, en las cuales se aplica los cuestionarios específico a la persona a la persona encargada de los procesos de contratación del área de entrenamiento deportivo y cuestionario general a los empleados de dicha área.

El desarrollo de la investigación comprende doce momentos: 1) Identificación y caracterización de las instituciones de entrenamiento deportivo de la ciudad de Bogotá, 2) Delimitación e identificación de las características de las instituciones de muestra, 3) Estructuración de los referentes teóricos-conceptuales de la investigación, 4) Construcción del instrumento, 5) Descripción de los instrumentos, 6) Prueba piloto, 7) Gestión y Recolección de la información, 8) Sistematización de la información, 9) Construcción de un mapa mental de las categorías establecidas, 10) Análisis de la información, 11) Análisis y Discusión, y 12) Conclusiones.

Palabras Clave: entrenamiento deportivo, gimnasios, perfil ocupacional, perfil profesional.

Abstract

The present work aims to identify degree occupational profiles in the area of sports training three gyms in the city of Bogota. It seeks to establish a relationship between occupational profiles by a qualitative research approach descriptive -exploratory design using semi - structured interview as a tool for data collection and analysis of content for analysis.

The population consists of three gyms in the city of Bogotá: Bodytech which has 21 seats, the Spinning center with 6 offices and Healthy Body with 2, under which these gyms have several locations in the Capital District and also incorporated its workforce a significant volume of sports professionals. From each selected company gyms a convenience sample of 2 locations that are in charge of selecting the staff and distributed to other locations , where specific questionnaires applied to the person to the person in charge of recruitment processes area of sports training and general questionnaire to employees in that area .

The development of research includes twelve stages: 1) Identification and characterization of sports training institutions in the city of Bogota , 2) delineation and identification of the characteristics of the sample institutions , 3) Structure of the theoretical - conceptual research , 4) Construction of the instrument , 5) Description of the instruments, 6) Pilot , 7) Management and information Gathering , 8) Systematization of information , 9) Construction of a mental map of the established categories , 10) information Analysis , 11) Analysis and Discussion, and 12) Conclusions .

Keywords: sports training, fitness, occupational profile, profile.

Introducción

El siguiente proyecto tiene como propósito identificar y caracterizar los requerimientos ocupacionales que tienen los gimnasios: Bodytech, Spinning Center y Body Healthy en el área del entrenamiento deportivo, para lo cual es necesario realizar un recorrido por los gimnasios con el fin de identificar los servicios que ofrecen y así caracterizar los perfiles ocupacionales que se requieren para ocupar cada cargo.

Este proyecto se desarrolla con el fin de identificar las necesidades ocupacionales en el área de entrenamiento deportivo de estos gimnasios y a su vez relacionar las competencias con las que la universidad Santo Tomás está formando en este campo.

Planteamiento del problema

El entrenamiento es uno de los temas de mayor interés social en el mundo porque despierta curiosidad en todos los ámbitos del deporte, desde un campeonato mundial hasta un campeonato por liga local de cualquier modalidad sea de carácter individual o grupal, desde el punto de vista de la academia se ha buscado la creación de conocimiento para una mejor preparación que busca mejorar los resultados en todos los niveles del deporte, no obstante la academia cumple un papel importante en la formación del conocimiento pues es ella quien brinda las herramientas necesarias para generar dichos resultados de una manera sistematizada; por eso Mora (1995,) afirma que “el entrenamiento deportivo es un proceso planificado que organiza cargas de esfuerzo a nivel físico que van aumentando progresivamente con el propósito de estimular procesos fisiológicos de súper-compensación del organismo, favoreciendo el desarrollo de las diferentes capacidades y cualidades físicas con el fin de consolidar el rendimiento deportivo” (p. 43-44).

Según Harre (1987) entrenamiento significa, cualquier instrucción organizada cuyo objetivo es aumentar rápidamente la capacidad de rendimiento físico, psicológico, intelectual o técnico-motor del hombre. Particularmente, el entrenamiento deportivo es la preparación física, técnica, técnico-táctica, intelectual, psicológica y moral de un deportista por medio de los ejercicios físicos, o sea, mediante la aplicación de cargas físicas.

Para Reina & Martínez (2003) el acondicionamiento físico forma parte del entrenamiento deportivo. Aunque en sus inicios el entrenamiento deportivo en el atletismo fue sinónimo de condición física, mientras que en otros deportes consistía en realizar dichos deportes, lo que estaría más cerca de la habilidad que de la condición física.

Según Grosser y cols. (1988) Definen la condición física como la suma ponderada de todas las capacidades físicas o condicionales importantes para el logro de rendimientos deportivos, También Montero y Martínez (2003) manifiestan que Pate en 1988, define la condición física como el estado caracterizado por una capacidad para el rendimiento en

actividades diarias con vigor y una demostración de rasgos y capacidades que están asociadas con un bajo riesgo de desarrollo prematuro de enfermedades hipo-cinéticas.

Para que este proceso de acondicionamiento se lleve a cabo aumentando los beneficios y disminuyendo los riesgos, se necesitan de personas que cumplan con conocimientos propios de dicho proceso, a estas personas las denominamos instructores o entrenadores físicos, que para Reza (2000, p. 65) el instructor es una persona que domina teórica y prácticamente varios oficios donde su función principal es la transmisión de conocimientos o experiencias a las personas que lo requieran ó según la Real Academia de la Lengua Española RAE (2001) es aquella persona cuyo oficio o afición es el de entrenar o adiestrar personas en un deporte. Generalmente, para ello un entrenador debe adquirir muchos conocimientos en anatomía, fisiología, pedagogía entre otras ciencias aplicadas que van permitir que el concepto de entrenamiento sea entendido como un proceso que busca una serie de cambios en el organismo a través una metodología específica como lo es la planificación, sistematización y estructuración de este.

De acuerdo con lo que expresa Aguirre (2005) en Colombia se ha experimentado un aumento significativo de personas que se están adhiriendo a las nuevas tendencias de acondicionamiento físico, en especial las ofertas que realizan los gimnasios, centros médicos deportivos; siendo este el resultado de políticas educativas y de salud pública que han destacado la importancia de realizar sesiones de entrenamiento. Bompa (2003), define las sesiones como la unidad funcional dentro de la planificación del entrenamiento, donde se realiza un serie de ejercicios en busca de un objetivo claro; con el tiempo las tendencias de realizar sesiones de entrenamiento para mejorar el acondicionamiento físico en pro de la salud ha aumentado, para lo cual es indispensable que las instituciones estén altamente capacitadas y que su personal tenga las competencias suficientes para elaborar tareas de planeación, ejecución y control de sesiones de entrenamiento. Lo más lógico sería, que fueran profesionales del ejercicio o carreras afines quienes estuvieran a cargo de las sesiones de entrenamiento, pero la autora Aguirre (2005) en su trabajo de investigación “Perfil de un instructor de Gimnasia aeróbica musicalizada en los gimnasios de Bogotá”, encontró que en Bogotá el 6% de la población que ella encuestó, señalaron que no es tan

importante la formación profesional a través de pre grados y post grados para dar una clase de gimnasia aeróbica musicalizada. Prevalciendo simplemente la asistencia a congresos y seminarios como las herramientas para dirigir este tipo de sesiones; apartando de cierta manera el conocimiento en ciencias del ejercicio como la anatomía, la fisiología, la pedagogía para el entrenamiento y la prescripción del ejercicio, que dan una gran variedad de herramientas con el propósito u objeto de no atentar contra la integridad física del usuario.

Así mismo la Carta Internacional de Educación Física y Deporte emitida por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación UNESCO (publicada el 21 de noviembre de 1978) en el artículo 4 donde señala que la enseñanza, el encuadramiento, la administración física y el deporte debe confiarse a un personal calificado, es decir, que todo personal que asuma la responsabilidad profesional de la educación física y el deporte debe tener la competencia y la formación apropiada para desempeñarse en el área. Además en Colombia, el artículo 3 de la ley 181 de 1995, (Ministerio de Educación, 1995), denominada la ley del deporte indica “la formación técnica y profesional del personal necesario para mejorar la calidad técnica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, con permanente actualización y perfeccionamiento de sus conocimientos” (párrafo 6 del artículo 3 pág. 1). Es decir que las personas que están a cargo de este tipo de actividades tengan el conocimiento desde el punto de vista teórico para asumir la responsabilidad de lo que pase en ella. Esta ley también indica, que el personal de cualquier institución donde su actividad este en pro de la realización del entrenamiento debe tener formación profesional necesaria para mejorar la calidad del entrenamiento, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, con permanente actualización y perfeccionamiento de sus conocimientos y competencias

Dentro de los mencionados organismos y documentos que apoyan la promoción y divulgación del ejercicio físico en los individuos, se tiene como base normativa un componente formativo, apoyado y soportado por la instituciones académicas, quienes tienen como objetivo formar personas idóneas en el manejo del área del deporte y administrativa de la actividad física en pro de mejoras en la salud y en la calidad de vida de la población; dichas instituciones buscan la formación de profesionales capacitados en los

diferentes campos que abarcan la Cultura Física, el Deporte y la Recreación. En este sentido son las universidades, las instituciones sustentadas en el conocimiento y evidencia científica para formar competencias profesionales que permitan al profesional desempeñarse en el medio de una manera adecuada. De igual manera, dicho conocimiento puede ser adquirido a través de la experiencia en el área de desempeño, pero el simple conocimiento pragmático no debe constituirse en el pilar del ejercicio profesional en el área del entrenamiento deportivo y el acondicionamiento físico. Por esta razón, es pertinente conocer las necesidades de las empresas en relación con el perfil profesional de las personas que se gradúan de las instituciones académicas, en aras de optimizar sus servicios en pro de la calidad, y así poder realizar una formación más integral, tanto desde el punto de vista teórico, como desde el punto de vista de la práctica y la experiencia.

De acuerdo a lo que expresa la Universidad Santo Tomas, específicamente la Facultad de Cultura Física, Deporte y Recreación, en su misión indica que el profesional en Cultura Física, está en capacidad de hacer lecturas comprensivas de contextos que le permitan transformar la realidad social y personal en los campos de la formación físico deportiva, la administración, la recreación, la estética, la promoción de la salud y la pedagogía, a través de procesos de investigación y desarrollo del pensamiento crítico, para la construcción permanente de alternativas que generen bienestar y mejor calidad de vida.

De manera más específica la Universidad, dentro de su perfil de formación físico deportivo, menciona que su acción se desarrolla en empresas e instituciones dedicadas a la planeación, organización y ejecución de proyectos para el fomento del entrenamiento, el deporte y la capacitación en avances científicos y tecnológicos, en centros dedicados a la investigación, la fundamentación y al rendimiento físico deportivo, a la creación y promoción de programas de desarrollo motor.

Por todo lo anterior se requiere dar más elementos que aporten a las competencias formativas de los estudiantes de Cultura Física, Deporte y Recreación de la universidad Santo Tomas buscando que exista un mejor desempeño de los profesionales y de esta manera generar una adecuada sinergia entre la academia con el contexto de las necesidades del mundo laboral.

Como se mencionó anteriormente varias de las actividades que realiza el profesional de Cultura Física se llevan a cabo en empresas o en instituciones que promueven el entrenamiento, en ese aspecto vemos a los gimnasios como los lugares que ofrecen una gran oferta en la inserción laboral. En Bogotá, existen variedad de gimnasios ubicados en diferentes zonas de la ciudad permitiendo identificar que estas instituciones son una de las principales oportunidades de trabajo para el estudiante, claro está, que para poder ingresar a trabajar en esos gimnasios se debe cumplir una serie de requisitos establecidos por esas empresas de acuerdo a la función que se vaya a desempeñar, lo que significa que aquellas empresas tienen un perfil ocupacional establecido y que su identificación se constituye en el núcleo problémico de esta investigación.

De ahí nace la necesidad de identificar cuáles son los perfiles ocupacionales que exigen los gimnasios en su contratación de personal y más aún reconocer si la academia está formando profesionales que le apunten a dichos objetivos. De acuerdo con lo anterior este trabajo propone la identificación de los perfiles ocupacionales que requieren los gimnasios y para ello es importante reconocer las competencias que demandan las organizaciones.

Por tanto, esta investigación se sustenta sobre la comprensión del perfil ocupacional como los parámetros que establecen las organizaciones y empresas a la hora de elegir las personas que harán parte de ella (Barrón, et. Al. 1991), y de las competencias como los procesos que las personas ponen en acción-actuación-creación para resolver problemas y realizar actividades de acuerdo a los estándares de profesionalidad y los criterios de responsabilidad social propios de cada área profesional. (Jorba & Casellas. 1997).

Por esta razón este proyecto de investigación se dirige a identificar los perfiles ocupacionales del área de entrenamiento en una de la sedes de los gimnasios más reconocidos de la ciudad de Bogotá es este caso el Bodytech , Spinning center y Body Healthy; gimnasios escogidos por poseer varias sedes en el Distrito Capital y además de incorporar en su plantilla un volumen significativo de profesionales del deporte; en este orden de ideas nuestra pregunta de investigación es *¿Cuáles son los perfiles ocupacionales en el área del entrenamiento deportivo de los gimnasios Bodytech, Spinning Center y Body*

Healthy en relación al perfil profesional de la facultad de cultura física deporte y recreación de la Universidad Santo Tomas?

Justificación

Dentro del amplio campo laboral que abarca la cultura física se encuentran diversas áreas en la que el profesional se puede desempeñar, encontrando grandes oportunidades en los gimnasios, ya que estos hacen parte de uno de los perfiles ocupacionales del profesional de cultura física, entendiendo perfil ocupacional como una descripción de las habilidades que se deben tener para ejercer eficientemente en un puesto de trabajo. Dentro del área del entrenamiento deportivo donde su objetivo primordial se centra en que las personas mejoren su condición física, ya sea para el rendimiento de una disciplina deportiva o simplemente para prevenir enfermedades crónicas no transmisibles; a lo cual se le sumaran las nuevas tendencias que ofrece el mundo moderno donde la industria del acondicionamiento físico ha venido aumentando de una forma exponencial, siendo los gimnasios los primeros propulsores de este fenómeno.

En estos escenarios se han venido manejando estrategias que buscan la actividad física sea sistematizada y progresiva, entendiéndola como una actividad donde se realizan ejercicios de manera planificada y con un objetivo específico, convirtiéndola en parte de su cotidianidad; así mismo, que sea ejecutado y asesorado por un profesional del deporte que posea un conjunto de capacidades y competencias que identifiquen su formación como profesional para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de sus funciones y sus tareas. Un ejemplo claro de ellas es el plan de Salud pública (Ministerio de la Protección Social, Decreto número 3039 de 2007) que busca la construcción de espacios que promuevan la actividad física pero que no dejan claro cuáles deben ser las directrices y componentes que se deben emplear en su ejecución.

En Bogotá existe una gran cantidad de gimnasios que se extienden por todas sus localidades, pero se desconoce la orientación y el perfil ocupacional que necesita una persona para desarrollar los programas que allí se implementan, por esta razón es

importante conocer qué tipo de competencias se están desarrollando en el profesional y si su perfil profesional es coherente con las necesidades demandadas por el medio laboral.

Por esta razón, Se han escogido tres membrecías de los gimnasios más grandes de Bogotá, como: el Bodytech, el Spinning center y el BodyHealthy, tres gimnasios que cuentan con una gran demanda y oferta de servicios y donde la plantilla de contratación de profesionales del ejercicio es alta, ya que cuenta con un gran número de sedes en la ciudad de Bogotá, por lo cual refleja el universo poblacional de esta investigación.

Para los profesionales en formación del deporte y de la actividad física es de gran interés conocer cuáles son los requerimientos ocupacionales que solicitan los gimnasios, y así identificar qué características profesionales deben obtener para poderse desempeñar en el campo laboral. Además esta investigación busca fortalecer los procesos académicos que tiene la facultad de Cultura Física, Deporte y Recreación en la universidad Santo Tomas por medio de la identificación de las necesidades del medio laboral en el área específica del entrenamiento deportivo.

De igual manera, esta investigación persigue la identificación del perfil ocupacional requerido por los gimnasios e indagar su relación con el perfil profesional generado por la Facultad de cultura física, Deporte y Recreación de la universidad Santo Tomas.

Así mismo, esta investigación pretende articular y afianzar la relación entre el perfil profesional respecto al perfil ocupacional requerido por el medio laboral, basándose en los aportes que genera la investigación científica y las posibilidades que promueve la generación de nuevo conocimiento desarrollado por la facultad de Cultura física, Deporte y recreación de la universidad Santo Tomas.

Objetivo general

Establecer la relación entre las características de los perfiles ocupacionales en el área del entrenamiento deportivo de los gimnasios Bodytech, Spinning Center y BodyHealthy con el perfil profesional de la facultad de cultura física deporte y recreación de la Universidad Santo Tomás.

Objetivos específicos

- Identificar las características de los profesionales que desarrollan los programas en los gimnasios Bodytech, Spinning Center y Body Healthy de Bogotá.
- Describir los perfiles ocupacionales requeridos en los 3 gimnasios de la ciudad de Bogotá.
- Relacionar la información recopilada entre los requerimientos ocupacionales de los 3 gimnasios y el perfil profesional desarrollado por la Universidad Santo Tomas.

Marco conceptual

El concepto de “Perfil” suele ser ampliamente estudiado y tenido en cuenta por las organizaciones y empresas a la hora de elegir las personas que harán parte de su organización, es utilizado indistintamente en diversos estudios e investigaciones, por lo que no es posible asegurar que exista una definición o contextualización única y definitiva al respecto (Barrón, et, al. 1991). Se podría generalizar que el termino perfil se utiliza para designar unas características particulares propias de una persona y que sirven para diferenciarse de otras, por ejemplo para diversos cargos, puestos o tareas como ser vendedores, diseñadores, analistas, psicólogos, profesores, administrativos, directores de proyectos, entre otros, cada uno de estos tendrá un perfil determinado. Por ejemplo, el caso de aquellos puestos que requerirán de un marcado perfil de vendedor, se observará detenidamente y se estudiará que el aspirante al puesto presente características como la buena dicción, habilidades comunicativas, facilidad y efectividad en función de lograr la persuasión de los posibles consumidores, simpatía, buenos modales y buena presencia.

En tanto, para aquellas posiciones que guardan una mayor responsabilidad como puede ser el caso del director de un proyecto será necesario que además de algunas de las características anteriormente mencionadas, la persona, ostente capacidad de mando para la toma de decisiones, que produzcan soluciones y resultados efectivos a favor de la productividad de la empresa, así como un buen manejo de las relaciones interpersonales; porque normalmente estos tipos de cargos suponen el manejo de gente a su cargo.

El presente trabajo busca relacionar los dos tipos de perfiles subyacentes en el desarrollo profesional de los sujetos. El primer perfil hace referencia al perfil de desarrollo formativo al cual se le denomina perfil profesional y el segundo se ajusta a las competencias laborales que se deben desarrollar en el trabajo en una organización específica denominada perfil ocupacional. Para entender mejor dichos términos es preciso decir que el perfil profesional es entendido como el conjunto de rasgos y capacidades que, certificadas apropiadamente por quien tiene la competencia jurídica para ello, y permiten que una persona sea reconocida por la sociedad como profesional, pudiéndosele

encomendar tareas para la que se le supone capacitado y competente (Hawes, G. &Corvalán, O. 2005). Pero de acuerdo con lo que expresa Barrón et. al. (1991). El concepto de perfil ocupacional alude a un cierto modelo profesional que se construye a partir de una serie de elementos que surgen de la demanda especializada que se plantea en un determinado sector de trabajo y por otro lado la formación académica institucionalizada.

Todos los perfiles ya sean profesionales u ocupacionales parten del desarrollo de competencias; en este sentido, Martha Alles, (2002) quien se apoya en Spencer y Spencer (1993), afirma que el termino competencia es una característica que está latente en un individuo y que está relacionada con ciertos estándares de efectividad que busca un performance superior en un trabajo o situación alguna. Para Le Boterf (2003), la competencia profesional es producto de la combinación de recursos (saberes, saber – hacer, cualidades, experiencias, medios, recursos relacionales e informacionales), pero la competencia en sí no tiene sentido sino desde una perspectiva de profesionalismo. En términos de Le Boterf (2003), cada uno debe convertirse en el empresario de su profesionalización, monitoreando la conservación y desarrollo de las competencias, asegurando la calidad y eficacia, dando prioridad colectiva antes que la individual. La Organización Internacional de Trabajo (2011), ha definido el concepto de “Competencia Profesional” como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. Mas precisamente, “es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada” (Vargas Zuñiga, 2004).

Otra definición de competencias según Jorba y Casellas (1997) afirman que son procesos complejos que las personas ponen en acción-actuación-creación para resolver problemas y realizar actividades (de la vida cotidiana y del contexto laboral-profesional), aportando a la construcción y transformación de la realidad, integran el saber ser (auto-motivación, iniciativa y trabajo colaborativo con otros), el saber conocer (observar, explicar, comprender, analizar) y el saber hacer (desempeño basado en procedimientos y estrategias), teniendo en cuenta los requerimientos específicos del entorno, las necesidades personales y los procesos de incertidumbre, con autonomía intelectual, conciencia crítica,

creatividad y espíritu de reto, asumiendo las consecuencias de los actos y buscando el bienestar humano.

Para Alles (2002), la competencia es una parte profunda de la personalidad de las personas y de cierta manera podría predecir el comportamiento en diferentes situaciones laborales, cuando se refiere a que la competencia va relacionada con los estándares de efectividad se entiende que la competencia origina o anticipa el comportamiento y el desempeño, midiéndose sobre un criterio general o algo que fue establecido por un gerente o superior, las competencias son, en definitiva para la autora características fundamentales del hombre e indican formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo período de tiempo.

Estas pautas de comportamiento las define Mertens, (1997) como el ser, el saber y el hacer: el Ser, hace referencia a las actitudes de los trabajadores en función de las tareas que desempeñan; el Saber, entiende todos los conocimientos y aptitudes cognoscitivos que logran que las tareas se realicen con el mayor análisis y comprensión; y el Hacer es donde las aptitudes y actitudes se interrelacionan para desempeñar el plano subjetivo y objetivo de las competencias.

Para Spencer & Spencer (1993) citado por Martha Alles (2002), existen cinco tipos de competencias: una es la motivación, entendida como los interés que una persona considera o desea consistentemente; otra son las características físicas y las respuestas consistentes a situaciones o información; la tercera es el concepto propio o concepto de uno mismo, entendido como las actitudes, valores o imagen propia de una persona; la cuarta es el conocimiento, que es la información que una persona posee sobre áreas específicas; y por ultimo; la habilidad, entendida como la capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental.

Según el Ministerio de Educación (MEN 2004) en el documento de Articulación con el mundo productivo, competencias generales, se menciona que son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar la actividad económica, o el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de

responsabilidad que se requiera con el desarrollo de estas competencias, un joven tiene la capacidad de actuar de manera apropiada en equipo, manteniendo una postura ética manejando los recursos que tiene a disposición, adquiere grandes habilidades para solucionar problemas y aprender de las experiencias de los otros. De esta manera, adquiere las bases necesarias para innovar y liderar negocios por cuenta propia. Así mismo mencionan siete competencias laborales a saber: las intelectuales, personales, interpersonales, organizacionales, tecnológicas y las empresariales y para el emprendimiento; que deben desarrollar los profesionales en su ámbito laboral y en su entorno en general. Las competencias intelectuales son aquellas que comprenden procesos de pensamiento que el estudiante debe usar con un fin determinado, como toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, atención, memoria y concentración. Mientras que las competencias personales se refieren a los comportamientos y actitudes esperados en los ambientes productivos, como la orientación ética, dominio personal, inteligencia emocional y adaptación al cambio, entre tanto las competencias interpersonales son necesarias para adaptarse a los ambientes laborales y para saber interactuar coordinadamente con otros, como la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, capacidad de adaptación y pro actividad. Por otro lado, las competencias organizacionales se refieren a la habilidad para aprender de las experiencias de los otros y para aplicar el pensamiento estratégico en diferentes situaciones de la empresa, como la gestión de la información, orientación al servicio, referenciación competitiva, gestión y manejo de recursos y responsabilidad ambiental. Las competencias tecnológicas permiten a los jóvenes identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos y artefactos, y usar herramientas informáticas al alcance. También hacen posible el manejo de tecnologías y la elaboración de modelos tecnológicos; por último, las habilidades empresariales y para el emprendimiento son aquellas habilidades necesarias para que los jóvenes puedan crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia. Por ejemplo, la identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio, elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio, consecución de recursos, capacidad para asumir el riesgo y mercadeo y ventas.

COMPETENCIAS GENERALES	CARACTERISTICAS
INTELECTUALES	Toma de decisiones, creatividad ,solución de problemas, atención ,memoria, concentración
PERSONALES	Orientación ética Dominio personal Inteligencia emocional Adaptación al cambio
INTERPERSONALES	Comunicación Trabajo en equipo Liderazgo Manejo de conflictos Capacidad de adaptación Pro actividad
EMPRESARIALES Y PARA EL EMPRENDIMIENTO	Identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio Elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio Consecución de recursos Capacidad para asumir el riesgo Mercadeo y ventas
ORGANIZACIONALES	Gestión de la información Orientación al servicio Referenciación competitiva Gestión y manejo de recursos Responsabilidad ambiental
TECNOLÓGICAS	Identificar, transformar, innovar procedimientos Usar herramientas informáticas Crear, adaptar, apropiar, manejar, transferir tecnologías Elaborar modelos tecnológicos

Aspectos primordiales de las competencias generales. Tomado y adaptado del MEN (2006)

De acuerdo a lo mencionado anteriormente se ve la necesidad de construir un perfil profesional, que reúna las competencias generales junto a las específicas para crear profesionales de alta calidad en el mundo laboral, definiendo el perfil profesional como un conjunto de actividades y objetivos profesionales que caracterizan a cada profesional. Para delimitar el perfil profesional debemos considerar los siguientes factores: de acuerdo a como lo expresa Hawes (2005) se debe tener competencias que permitan hacer tareas propias de un puesto de trabajo o de una profesión concretando una cierta especialización acorde a la labor específica; es decir el perfil profesional es un conjunto total de capacidades y competencias propias de una persona, que permiten un desarrollo de una carrera profesional.

Entendido el concepto se puede decir que las competencias son parte integral de los perfiles; en donde la creación de un perfil ocupacional se puede considerar una parte del análisis y la descripción de cargos, ya que a partir de las necesidades empresariales, se crean perfiles ocupacionales como un elemento en la selección y análisis de personal mientras que el perfil profesional podría concluirse como el conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión.

Los perfiles profesionales evolucionan y cambian según la demanda ocupacional y el mercado de trabajo, por tanto son dinámicos, deben considerar la demanda social es decir, las necesidades sociales de los grupos que son objeto de la intervención, deben ser analíticos, pues posibilitan orientar y promover el comportamiento futuro e identifican espacios y condiciones disponibles para desarrollar determinadas estrategias y acciones y obedecen a la racionalidad esbozada por el currículo del plan de estudios.

De acuerdo con lo que expresan Campos, A y Gonzales, M (2010) se deben determinar las características de las empresas del deporte y a las personas que hacen parte de ellas donde se determinan que tipo de empresas en la que se encuentra trabajando, su carácter social, tamaño; respecto a las personas que trabajan en estas empresas cuales son las funciones laborales en relación con el deporte, tipo de contratación, tiempo que lleva la persona trabajando y cuál fue el modo al que llego a trabajar en la empresa, tipo de formación

Dorian, S (2006) afirma que el entrenador deportivo y el licenciado en educación física deben reunir cierto tipo de competencias que tienen que ver con el aprendizaje de conocimientos actualizados en materia de ciencias de la actividad física, apoyándose de medios tecnológicos como instrumentos que ayuden en su práctica diaria. Así mismo el entrenador o profesor de educación física debe dominar principios pedagógicos que le permita elaborar estrategias de enseñanza - aprendizaje y evaluación para mejorar los procesos que se llevan a cabo. Dorian (2006) también afirma que el entrenador debe tener la capacidad de diseñar, implementar, ejecutar y evaluar programas de educación física y/o planificación del entrenamiento deportivo de manera pertinente de acuerdo a las

necesidades requeridas; también debe tener la creatividad para diseñar y elaborar materiales e instrumentos que puedan utilizar para mejorar la calidad de sus clases o sesiones de trabajo, mostrando siempre una postura de liderazgo y disposición de trabajo en equipo y que debe poseer valores como honradez verdad, cooperación, solidaridad, asertividad y respeto.

Inmaculada, A. (2006) realiza una clasificación de las competencias que deben realizar los profesionales en el campo de la pedagogía y la educación social: competencias genéricas y competencias específicas. Las competencias genéricas también llamadas transversales por los autores son aquellas que tienen que ver con la competencia que debe tener una persona en el dominio de instrumentos, relaciones personales y sistemáticas, realizando una subdivisión en cada uno de estos aspectos. Las competencias instrumentales son aquellas competencias que refieren a la capacidad de análisis y síntesis, capacidad de organización y planificación de la información, comunicación oral y escrita en lengua nativa conocimiento de una lengua extranjera conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio capacidad de gestión de la información y capacidad de solución de problemas.

Inmaculada, A. (2006) también clasifica las competencias personales dentro de las genéricas, siendo las competencias personales la capacidad que tiene una persona para trabajar en equipo con colegas y de otras carreras afines, trabajar en un contexto internacional, para todo esto desarrollando habilidades interpersonales y razonamiento crítico. Cuando la autora, se refiere a las competencias sistémicas son aquellas donde la persona desarrolla un aprendizaje autónomo, se enfrenta y se adapta a situaciones nuevas, crea diversas estrategias para el mejoramiento de sus actividades, lidera las actividades en las que se encuentra al frente, logrando un alto grado de motivación por la calidad de lo que está haciendo y la sensibilidad por el medio ambiente.

Respecto a las competencias específicas Inmaculada, A. (2006) se refiere a aquellas habilidades que se refieren a los conocimientos disciplinares básicos que se deben tener en la profesión como conocer los sistemas educativos, métodos de investigación, conocimiento de la realidad sociopolítica que circunda en su puesto laboral, conocimientos teóricos de su quehacer como teorías, modelos y programas del profesorado, mientras que

las competencias específicas tienen que ver con el conocimiento que se debe tener, generalmente impartido por la academia, para realizar una serie de tareas, practicar el juicio pedagógico.

Dentro de las competencias profesionales Inmaculada, A. (2006) destaca que las competencias profesionales del egresado de pedagogía social son aquellas que son propias de este programa de estudios como practicar el juicio pedagógico para identificar aquellas situaciones y problemas que demandan la adopción modos de intervención educativa y psicopedagógica, y responder a ellas adoptando las decisiones adecuadas. También es importante que posea la competencia de desempeñar el liderazgo educativo y promover procesos de innovación en los ámbitos formal y no formal como también la implementación de estrategias de cambio, reforma, renovación, innovación y mejora y diseñar y llevar a cabo proyectos de investigación aplicada a los diferentes campos y aspectos de la intervención educativa y psicopedagógica también es importante que ejerza de mediador para tratar con la comunidad educativa y resolver conflictos, mediante la disposición de habilidades pedagógico-sociales, hacer uso de técnicas y estrategias favorecedoras de la toma de decisiones y la dinamización de grupos, Diseñar, aplicar y evaluar programas y estrategias de intervención con sujetos y grupos en condiciones de desventaja social o situación especiales.

El perfil de la facultad de Cultura Física, Deporte y Recreación de la Universidad Santo Tomas posee diversas áreas donde el profesional se puede desempeñar; una de ellas el área de entrenamiento deportivo que según Mora Vicente (1995) es un proceso planificado y complejo que buscando estimular de procesos fisiológicos de súper-compensación del organismo, favoreciendo el desarrollo de las diferentes capacidades y cualidades físicas, con el objetivo de promover y consolidar el rendimiento deportivo. De acuerdo a este breve concepto el entrenamiento debe planificarse desde el momento en que el entrenador se hace cargo del sujeto a entrenar, estructurando cierto tipo de esfuerzos a nivel físico que se conoce como carga. La carga es un estímulo que desequilibra al organismo y provoca efectos de adaptación, las cargas vienen definidas por el tipo de ejercicio físico y otros parámetros como: volumen, intensidad, densidad y especificidad.

De acuerdo al contexto en el que se está hablando el entrenamiento sería una de las actividades que realizaría una empresa, actividades que desde el punto de vista administrativo sería un área de actividad, conocidas también como áreas de responsabilidad, departamentos o divisiones, y las cuales están en relación directa con las funciones básicas que realiza la empresa a fin de lograr sus objetivos. Dichas áreas comprenden actividades, funciones y labores homogéneas. Es decir, una parte de la empresa o institución se enfoca en la realización de una tarea (Sánchez, 2004).

Recopilando esta información de conceptos, la Universidad Santo Tomás y la Facultad de Cultura Física, Deporte y Recreación se ha propuesto que el área del entrenamiento físico-deportivo, sea un espacio donde el profesional desarrolle su acción en empresas u organizaciones dedicadas a la planeación, organización y ejecución de proyectos para el fomento de actividades de entrenamiento; ya sea, para la salud o para el desempeño de una disciplina deportiva o a la creación y promoción de programas de desarrollo motor como la capacitación en avances científicos y tecnológicos en centros dedicados a la investigación, la fundamentación y al rendimiento físico deportivo.

Metodología

Enfoque de la investigación: De acuerdo a lo que dice Gómez M. (2006) los estudios descriptivos “Son aquellos que buscan especificar las propiedades, las características y los aspectos importantes del fenómeno que se somete a análisis. Sirven para decir como es y cómo se manifiesta el fenómeno de interés, su objetivo no es indicar como se relacionan las variables medidas sino que se centran en recolectar datos que demuestren como se manifiesta un evento, un fenómeno, hecho, contexto o situación” (Pág. 65); por otra parte Parra y Toro (2006) indican que una investigación cuantitativa es aquella que permite examinar los datos de manera científica, o más específicamente en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la estadística.

Tipo de Investigación: En virtud de lo anterior, esta investigación de diseño descriptivo-exploratorio, y de tipo cuantitativo, ya que se orienta a describir los requerimientos ocupacionales de algunas empresas del área de entrenamiento deportivo de una manera estadística, para lo cual se seleccionó una muestra por conveniencia.

Población: para esta investigación la población son 3 tres gimnasios Bodytech, Spinning Center y Body Healthy, en las cuales se aplicara el instrumento a 2 sedes por cada gimnasio, en las cuales se entrevistara a las personas encargadas de seleccionar el personal y contratarlo y por otra parte a los empleados del área de entrenamiento deportivo que trabajan para estos gimnasios.

Objeto de estudio: para este trabajo se determinó que el objeto de estudio eran los perfiles ocupacionales de los gimnasios Bodytech, Spinning Center y Body Healthy.

Instrumento: Para esta investigación el instrumento que se empleara será un cuestionario con algunas preguntas abiertas y cerradas en las cuales se aplica los cuestionarios específicos a las personas encargadas de los procesos de contratación del área de entrenamiento deportivo y un cuestionario general a los empleados de dicha área. Para el desarrollo de este trabajo se establecieron 12 momentos; que permiten llevar a cabo el proceso de esta investigación.

- 1) Identificación y caracterización de las instituciones de entrenamiento deportivo de la ciudad de Bogotá: Esta fase permite identificar las instituciones o empresas donde su actividad de servicios se encuentre enmarcada en el área del entrenamiento deportivo se encontró ligas, clubes, gimnasios, entre otros (anexo 1).
- 2) Delimitación e identificación de las características de las instituciones muestra: En esta fase se establecen las instituciones que van a ser parte para la recolección de información de esta investigación, en este caso los gimnasios Bodytech, Spinning Center y Body Healthy. Muestra a conveniencia porque dentro de sus características estos gimnasios tienen un volumen significativo de profesionales del deporte en su planilla (anexo 1).
- 3) Estructuración de los referentes teóricos-conceptuales de la investigación: Revisión documental de investigaciones o trabajos que estén relacionados con el objeto de estudio.
- 4) Construcción del instrumento: la revisión teórica permite de definir variables, índice y categorías para la construcción del instrumento específico y general. (anexo 5).
- 5) Descripción de los instrumentos: el instrumento específico está diseñado por 49 preguntas; dirigido a las personas encargadas de la contratación del personal del área del entrenamiento deportivo en los gimnasios. Está clasificado con 7 etapas: caracterización de la persona entrevistada, caracterización de la entidad, relación empresa y perfil ocupacional, criterios de contratación, competencias generales, competencias específicas y competencias actitudinales. El instrumento general está diseñado por 18 preguntas; dirigido a las personas que trabajan en el área de entrenamiento deportivo. Está clasificado con 4 etapas: caracterización de la persona entrevistada, caracterización de la entidad, relación empresa y perfil ocupacional y competencias generales. (anexo 4).
- 6) Prueba piloto: se realizó la prueba piloto con 3 profesores de la universidad Santo Tomas y 6 profesionales encargados de recursos humanos en diferentes empresas quienes dieron sus aportes, permitiendo validar el contenido del instrumento.

7) Gestión: se realizó un consentimiento informado para los administradores y/o encargados de la contratación del personal en los gimnasios, notificando como se utilizará la información que ellos suministren.

Recolección de la información: Se visita los gimnasios seleccionados en la muestra y se realiza el diligenciamiento de los instrumentos en los gimnasios muestra, proceso que tuvo una duración aproximada de 6 semanas en diligenciarse (anexo 6).

8) Sistematización de la información: Registro de la información en medios magnéticos para facilitar su análisis. (anexo 3).

9) Construcción de un mapa mental de las categorías establecidas: Permitirán hacer la relación del perfil ocupacional con el perfil profesional.

10) Análisis de la información: Interpretar la información recolectada en 3 fases

- Fase 1: Resultados de cada instrumento específico y general en cada institución: Esta fase se basa en una descripción de los instrumentos generales y específicos de los resultados de cada gimnasio.
- Fase 2: Resultados de las categorías en cada institución: Esta fase compara el instrumento general versus el específico en cada institución
- Fase 3: Análisis de las categorías de las 3 instituciones: Esta fase relaciona las categorías establecidas en cada institución

11) Presentación de resultados y Discusión: se realiza en 2 partes

- Relación de las categorías establecidas con el currículo de la facultad de Cultura Física, Deporte y Recreación de la Universidad Santo Tomas.
- Análisis de los perfiles: relación de perfil ocupacional que pretende formar la universidad y su relación con el perfil identificado en los gimnasios.

Resultados

FASE 1: Descripción de cada gimnasio

1) BODYTECH:

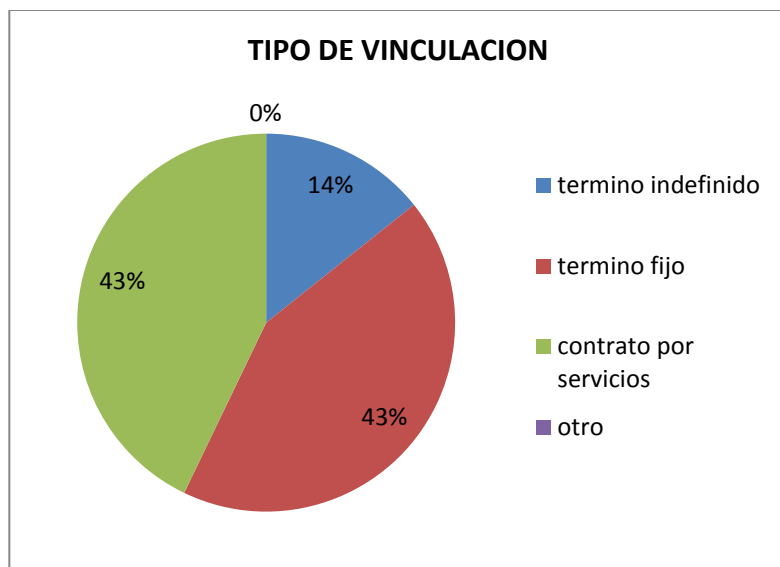
El personal que participó en el cuestionario se encuentra 13 personas representado esto el 100% de la población en el gimnasio Bodytech.

El Bodytech es una empresa privada, con un personal mayor a 30 empleados. Las personas encargadas de la selección y contratación del personal para el área de entrenamiento deportivo son licenciados en Educación Física y Profesionales en Cultura Física, Deporte y Recreación. El género representativo dentro de los empleados es con un 92% (12 personas) masculino y 8% (1 persona) femenino; la formación académica que han tenido con el 68% (8 personas) son profesionales, un 15% (2 personas) tienen una especialización, otro 15% (2 personas) son técnicos y el 8% (1 persona) restante es tecnólogo. Los años de experiencia que tienen en sus labores como entrenadores deportivos con un 54% (7 personas) más de 5 años, con un 32% (4 personas) 4 años, el 7% (1 persona) con 3 años y otro 7% (1 persona) con 1 año de experiencia.

Las estrategias que el gimnasio Bodytech utiliza para la selección del personal presenta que del 100% de la población el 48% es por medio de un examen o prueba, el 44% respondieron que con una entrevista, el 4% por medio de un periodo de práctica y otro 4% es enviado por una delegación u otra Compañía.

El gimnasio Bodytech no implementa ningún tipo de evaluación de desempeño para los empleados, el tipo de contrato que el gimnasio Bodytech utiliza es con un 77% (10 personas) tiene contrato a término fijo, el 15% (2 personas) tienen otro tipo de contrato en donde uno de ellos es un practicante y el 8% restante (1 persona) tiene contrato a término indefinido. Los salarios en el gimnasio Bodytech se presenta con el 77% (10 personas) entre 1 a 3 salarios mínimos vigentes, el 15% (2 personas) con otro tipo de salario en este caso una persona gana por porcentaje por afiliado atendido y el practicante tiene un pago

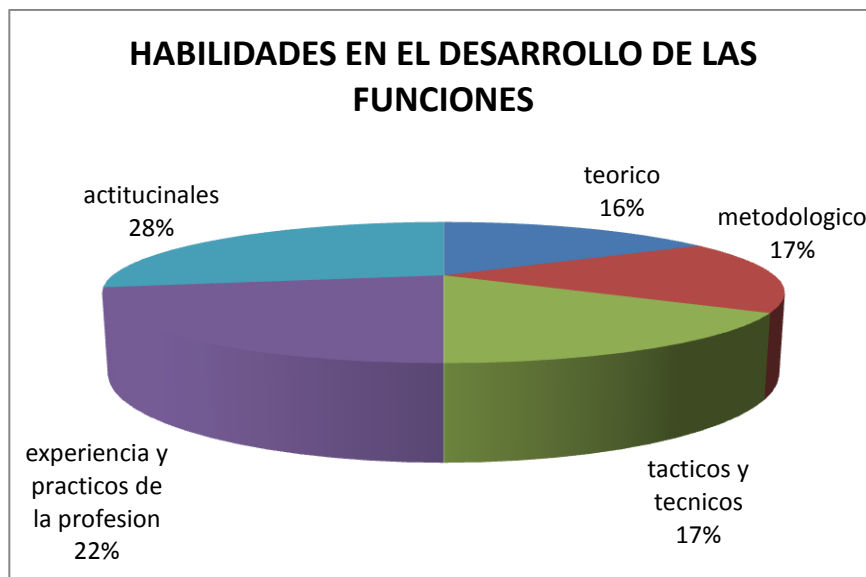
del 75% del salario mínimo vigente y el 8% (1 persona) tiene un salario entre 3 a 5 salarios mínimos.



(Grafica 2) Tipo de vinculación del personal Bodytech

Dentro de las funciones que realiza el empleado del área de entrenamiento esta prescribir programas de ejercicios, enseñar a los afiliados la utilización de los equipos, dirigir la sesión de ejercicios y lograr que los usuarios cumplan con sus objetivos propuestos para ellos el Bodytech suministra educación continuada para sus empleados en cursos y talleres en temas como prescripción del ejercicio y evaluaciones clínicas aproximadamente cada año.

Las habilidades que el gimnasio Bodytech considera muy importantes para el desarrollo de las funciones de sus empleados en el área de entrenamiento deportivo son las competencias actitudinales con el 28% y la experiencia en la profesión con un 22%; mientras que con el 17% lo metodológico y lo técnico-táctico se presenta como importante, dejando como poco importante lo teórico con un 16% y lo técnico-táctico con el 11%.



(Grafica 3) Habilidades en el desarrollo de las funciones del gimnasio Bodytech

Por otra parte las competencia de administrar y gestionar programas deportivos o de actividad física para el 46% (6 personas) es muy importante, para el 38% (5 personas) es importante, para el 8% (1 persona) ni es importante, ni nada importante y para el 8% (1 persona) es poco importante.

Desarrollar actividades de prevención de la salud y promoción del a enfermedad el 46% (6 personas) es muy importante, el 24% (3 personas) es importante, para el 15% (2 persona) ni es importante, ni nada importante y para el otro 15% (2 personas) es poco importante esta competencia al igual que conocer y dominar los fundamentos biológicos y fisiológicos del cuerpo humano en el entrenamiento deportivo o en la promoción de la actividad física el 68% (9 personas) es muy importante y el 31% (4 personas) restante es importante.

Conocer metodologías de la investigación para el 15% (2 personas) es muy importante, para el 54% (7 personas) es importante, para el 23% (3 personas) es ni importante, ni nada importante y para el 8% (1 persona) es nada importante.

Conocer metodologías de docencia y formación el 8% (1 persona) muy importante, el 46% (6 personas) es importante, el 23% (3 personas) ni es importante, ni nada

importante, para el 15% (2 personas) es poco importante y el 8% (1 persona) es nada importante.

La preparación física y entrenamiento deportivo de equipos o individuos es para el 76% (10 personas) es muy importante, para el 8% (1 persona) es importante, otro 8% (1 persona) es ni importante, ni nada importante y el 8% restante (1 persona) es poco importante mientras que evaluar programas para el 77% (10 personas) es muy importante y para el 23% (3 personas) es importante.

Por otro lado poseer habilidades de escritura, expresión y comunicación es para el 31% (4 personas) muy importante, el 38% (5 personas) es importante, el 23% (3 personas) es ni importante, ni nada importante y para el 8% (1 persona) es nada importante; entre tanto poseer facilidad de expresión y comunicación para el 77% (10 personas) es muy importante mientras que para el 23% (3 personas) es importante.

Conocer los fundamentos y los principales elementos de organización y gestión de una empresa el 8% (1 persona) es muy importante, el 69% (9 personas) es importante, el 8% (1 persona) ni importante, ni nada importante y el 15% (2 personas) restante es poco importante.

Sin embargo desarrollar y utilizar las actividades recreativas como un recurso didáctico y/o como contenido de enseñanza el 8% (1 persona) es muy importante, el 38% (5 personas) es importante, el 15% (2 personas) ni importante, ni nada importante, el 31% (4 personas) poco importante y el 8% (1 persona) restante es nada importante

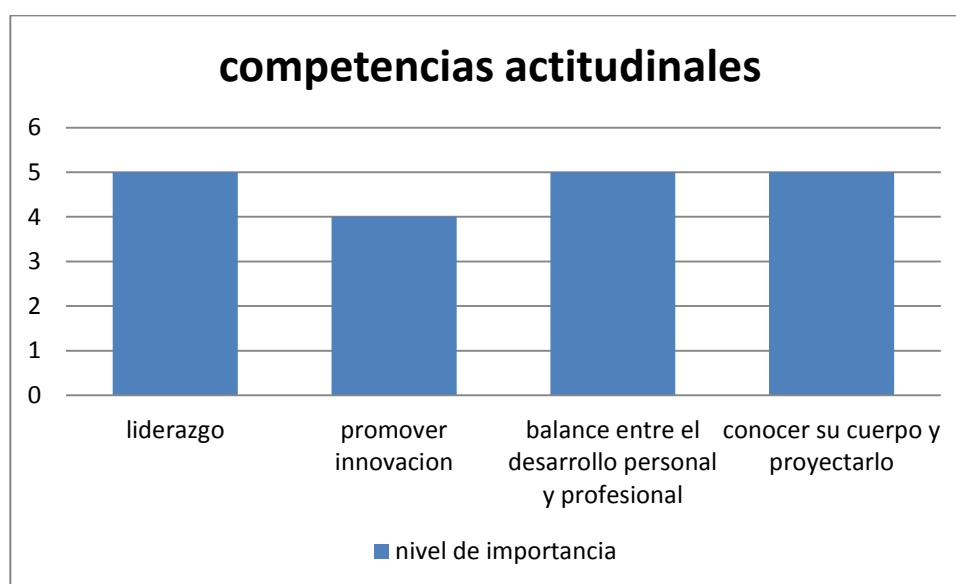
La competencia de establecer relaciones y comunicaciones interpersonales para el Bodytech el 85% (11 personas) es muy importante y para el 15% (2 personas) restante es importante mientras que tener capacidad interpretativa de las funciones o deberes asignados el 23% (3 personas) es muy importante, el 69% (9 personas) es importante y el 8% (1 persona) restante es ni importante, ni nada importante.

Poseer capacidades actitudinales asertivas, tales como: capacidad de liderazgo, innovación, iniciativa, empatía en el Bodytech el 69% (9 personas) es muy importante, el

23% (3 personas) es importante y el 8% (1 persona) restante es ni importante, ni nada importante.

Las competencias específicas más importante para el Bodytech son conocer fundamentos biológicos y fisiológicos, saber aplicar técnicas de primeros auxilios, detectar posibles malformaciones o patologías, conocer las capacidades condicionales y los factores que determinan su evolución en el entrenamiento deportivo, conocer las conductas perceptivo-motoras, guiar el aprendizaje teórico-práctico, conocer y dominar el cuerpo para enseñar actividad física, conocer los fundamentos de la teoría del entrenamiento deportivo, estudiar y analizar las necesidades de los usuarios y guiar actividades encaminadas a disminuir riesgos en la enfermedad, Conocer el sistema nacional del deporte y el marco legal que regula el deporte en Colombia, Participar en estudios de investigación que aporten a la solución de problemas de salud de la comunidad o de los usuarios de su empresa.

Por otro lado competencias específicas que son poco importantes para el Bodytech son saber utilizar el juego como recurso didáctico y Conocer los fundamentos y los principales elementos de organización y gestión en empresas privadas y públicas.



(Grafica 4) Nivel de importancia de las competencias actitudinales-.interpersonales de gimnasio Bodytech

2) BODY HEALTHY:

El personal que participó en el cuestionario se encuentra 5 personas representado esto el 100% de la población en el gimnasio Body Healthy.

El Body Healthy es una empresa privada, con un personal aproximado de 11 a 30 empleados en el área de entrenamiento deportivo. La persona encargada de la contratación del personal en el área de entrenamiento deportivo es una fisioterapeuta. El género representativo dentro de los empleados es con un 80%(4 personas) femenino y el 20% (1 persona) masculino; la formación académica que han tenido con el 80% (4 personas) son profesionales y el 20% (1 persona) tienen una especialización. Los años de experiencia profesional que llevan en sus labores como entrenadores deportivos con un 20% (1 personas) más de 5 años, con un 20% (1 persona) 4 años, un 20% (1 persona) con 3 años y otro 20% (1 persona) con 1 año de experiencia; para el gimnasio Body Healthy es importante al momento de contratar una persona primordialmente que estos sean profesionales y que tengan experiencia en gimnasios.

Las estrategias que el gimnasio Body Healthy utiliza para la selección del personal presenta que del 100% de la población el 40% dice que es por medio de un examen o prueba, otro 40% respondieron que es por medio de una entrevista y el 20% restante manifiesta que es por un periodo de práctica además para la contratación del personal es indispensable obtener un título profesional.

El gimnasio Body Healthy implementa evaluaciones de seguimiento al desempeño para los empleados y para ello realiza encuestas de satisfacción a los usuarios sobre el servicio que prestan los instructores; el tipo de contrato que el gimnasio Body Healthy utiliza un 80% (4 personas) tiene contrato por prestación de servicios y el 20% restante (1 persona) tiene contrato a término fijo. Los salarios en el gimnasio Body Healthy se presenta con el 80% (4 personas) entre 1 a 3 salarios mínimos vigentes y el 20% (1 persona) tiene un salario entre 3 a 5 salarios mínimos.

Dentro de las funciones que realiza el empleado del área de entrenamiento deportivo esta dirigir programas de ejercicio físico que son elaborados por el médico y el fisioterapeuta, acompañan el entrenamiento físico y atienden a los afiliados del gimnasio.

Las habilidades que el gimnasio Body Healthy considera muy importantes para el desarrollo de las funciones de sus empleados en el área de entrenamiento deportivo son la metodología y la experiencia en la profesión cada una representada con un 28%; mientras que con el 22% lo actitudinal se presenta como importante seguido de lo teórico con un 17% dejando en último lugar lo técnico-táctico con el 5%.

Por otra parte las competencia de administrar y gestionar programas deportivos o de actividad física para el 40% (2 personas) es muy importante, para el 40% (2 personas) ni es importante, ni nada importante y para el 20% (1 persona) restante es poco importante.

Desarrollar actividades de prevención de la salud y promoción del a enfermedad el 40% (2 personas) es muy importante, el 40% (2 personas) es importante y para el 20% (1 persona) ni es importante, ni nada importante esta competencia al igual que conocer y dominar los fundamentos biológicos y fisiológicos del cuerpo humano en el entrenamiento deportivo o en la promoción de la actividad física el 40% (2 personas) es muy importante y el 60% (3 personas) restante es importante.

Conocer metodologías de la investigación para el 20% (1 persona) es importante y para el 80% (4 personas) es poco importante.

Conocer metodologías de docencia y formación el 60% (3 personas) es muy importante, el 20% (1 persona) es importante y el 20% (1 persona) es importante, ni nada importante.

La preparación física y entrenamiento deportivo de equipos o individuos es para el 40% (2 personas) es muy importante y para el 60% (3 personas) es importante mientras que evaluar programas para el 60% (3 personas) es muy importante para el 20% (1 persona) es importante y otro 20% (1 persona) es poco importante.

Por otro lado poseer habilidades de escritura y estructuración de informes es para el 20% (1 persona) importante, el 60% (3 personas) es ni importante, ni nada importante y para el 20% (1 persona) es nada importante; entre tanto poseer facilidad de expresión y comunicación para el 60% (3 personas) es muy importante mientras que para el 20% (1 persona) es importante y el 20% (1 persona) es nada importante.

Conocer los fundamentos y los principales elementos de organización y gestión de una empresa para el 20% (1 persona) es muy importante, el 20% (1 persona) es poco importante y el 60% (3 personas) restante es nada importante.

Sin embargo desarrollar y utilizar las actividades recreativas como un recurso didáctico y/o como contenido de enseñanza el 40% (2 personas) es ni importante, ni nada importante y el 60% (3 personas) poco importante.

La competencia de establecer relaciones y comunicaciones interpersonales para el Body Healthy el 80% (4 personas) es muy importante y para el 20% (1 persona) restante es importante mientras que tener capacidad interpretativa de las funciones o deberes asignados el 60% (3 personas) es importante, el 20% (1 persona) es poco importante y el 20% (1 persona) restante nada importante.

Poseer capacidades actitudinales asertivas, tales como: capacidad de liderazgo, innovación, iniciativa, empatía en el Body Healthy el 80% (4 personas) es muy importante y el 20% (1 persona) restante es ni importante, ni nada importante.

Las competencias específicas más importantes para el Body Healthy son conocer y aplicar fundamentos biológicos y fisiológicos, saber aplicar las técnicas básicas de primeros auxilios, saber detectar los posibles problemas, malformaciones o patologías, conocer y dominar el propio cuerpo para poder realizar, enseñar y explicar de forma adecuada la actividad física, dominar la teoría del entrenamiento deportivo y por último conocer y aplicar las capacidades condicionales y los factores que determinan su evolución.

Por otro lado las competencias específicas que no son tan importantes para el Body Healthy son utilizar el juego como recurso didáctico, conocer las conductas perceptivo-motrices y su evolución, participar en estudios de investigación que aporten en la solución de problemas de salud de la comunidad ni ser capaz de hacer uso de estrategias para la toma de decisiones y dinamización de grupos dentro de la empresa para desempeñarse en el área de entrenamiento deportivo.

3) SPINNING CENTER

El personal que participó en el cuestionario se encuentra 6 personas representado esto el 100% de la población en el gimnasio Spinning Center.

El Spinning Center es una empresa privada, con un personal mayor a 30 empleados en el área de entrenamiento deportivo, por efectos de accesibilidad a la información se realizaron los cuestionarios a socios de la franquicia de TRX en las sedes de los Spinning Center. Estas personas encargadas de la selección y contratación del personal para el área de entrenamiento funcional TRX son profesionales en Cultura Física, Deporte y Recreación.

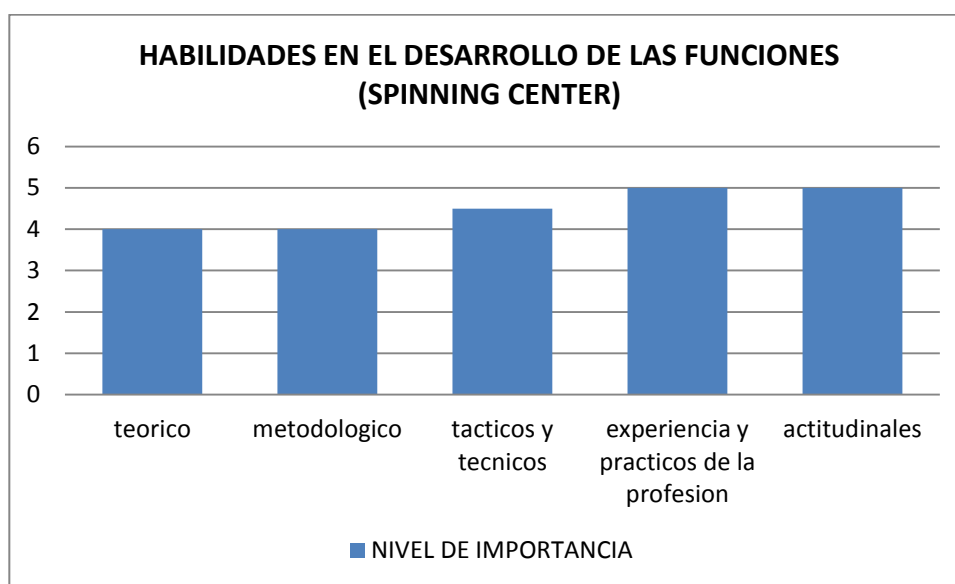
El género representativo dentro de los empleados es el masculino con un 100% (6 personas) que participaron en la resolución del cuestionario; la formación académica que han obtenida es de profesionales con el 100% (6 personas) de la población y los años de experiencia profesional que llevan en sus labores como entrenadores deportivos con el 50% (3 personas) más de 5 años, con el 17% (1 persona) 4 años y el 23% (2 personas) con 1 año de experiencia.

Las estrategias que el gimnasio Spinning Center utiliza para la selección del personal muestra que del 100% de la población el 45% dice que es por medio de una entrevista, el 33% respondieron que es por medio de examen o prueba y el 22% restante manifiesta que es por medio de un periodo de práctica, además para la contratación del personal es indispensable sean entrenadores de actividad física con su título profesional y que estén certificados en el área que se desempeñan.

El Spinning Center no implementa ningún tipo de evaluación de seguimiento de desempeño para los empleados. El tipo de contrato que el gimnasio utiliza es el 67% (4 personas) tiene contrato a término indefinido y el 33% (2 personas) tiene contrato a término fijo; los salarios en el gimnasio Spinning Center esta para 100% (6 personas) de la población entre 1 a 3 salarios mínimos vigentes.

Dentro de las funciones que realiza el empleado del área de entrenamiento deportivo esta ser instructor de entrenamiento físico para la salud, mediante un entrenamiento funcional en este caso el TRX.

Las habilidades que el gimnasio Spinning Center considera muy importantes para el desarrollo de las funciones de sus empleados en el área de entrenamiento deportivo son técnico-táctico y lo actitudinal cada una representada con un 24%, mientras que con el 20% la experiencia y práctica de la profesión se presenta como importante seguido de lo teórico y metodológico cada uno con un 16%.



(Grafica 5)Habilidades en el desarrollo de las funciones de gimnasio Spinning Center

Por otra parte las competencia de administrar y gestionar programas deportivos o de actividad física para el 50% (3 personas) es muy importante, para el 17% (1 persona) es importante y para el 33% (2 personas) restante es ni es importante, ni nada importante.

Desarrollar actividades de prevención de la salud y promoción del a enfermedad el 83% (5 personas) es muy importante y el 17% (1 persona) es importante esta competencia al igual que conocer y dominar los fundamentos biológicos y fisiológicos del cuerpo

humano en el entrenamiento deportivo o en la promoción de la actividad física el 67% (4 personas) es muy importante y el 33% (2 personas) restante es importante.

Conocer metodologías de la investigación para el 33% (2 personas) es muy importante, el 17% (1 persona) es importante y para el 50% (3 personas) es ni importante, ni nada importante.

Conocer metodologías de docencia y formación el 50% (3 personas) es muy importante y el otro 50% (3 personas) ni es importante, ni nada importante.

La preparación física y entrenamiento deportivo de equipos o individuos es para el 67% (4 personas) es muy importante y para el 33% (2 personas) es nada importante mientras que evaluar programas para el 50% (3 personas) es muy importante, para el 17% (1 persona) ni es importante, ni nada importante y el 33% (2 personas) es poco importante.

Por otro lado poseer habilidades de escritura y estructuración de informes es para el 50% (3 personas) es muy importante, el 33% (2 personas) importante y para el 17% (1 persona) ni importante ni nada importante; entre tanto poseer facilidad de expresión y comunicación para el 100% (6 personas) es muy importante esta competencia.

Conocer los fundamentos y los principales elementos de organización y gestión de una empresa para el 33% (2 personas) es muy importante, el 17% (1 persona) importante, otro 17% (1 persona) ni importante ni nada importante y el 33% (2 personas) restante es poco importante.

Sin embargo desarrollar y utilizar las actividades recreativas como un recurso didáctico y/o como contenido de enseñanza el 50% (3 personas) es muy importante, el 17% (1 persona) es importante, el 17% (1 persona) ni importante, ni nada importante y el 17% (1 persona) restante es poco importante.

La competencia de establecer relaciones y comunicaciones interpersonales para el Spinning Center el 33% (2 personas) es muy importante, para el 50% (3 personas) es importante y el 17% (1 persona) es ni importante, ni nada importante; mientras que tener capacidad interpretativa de las funciones o deberes asignados el 67% (4 personas) es muy importante y el 33% (2 personas) restante es importante.

Poseer capacidades actitudinales asertivas, tales como: capacidad de liderazgo, innovación, iniciativa, empatía en el Spinning Center el 83% (5 personas) es muy importante y el 17% (1 persona) restante es importante.

Las competencias específicas más importante para el Spinning Center son conocer fundamentos biológicos y fisiológicos, saber aplicar técnicas de primeros auxilios, detectar posibles malformaciones o patologías, conocer las capacidades condicionales y los factores que determinan su evolución en el entrenamiento deportivo, conocer y dominar el cuerpo para enseñar actividad física, estudiar y analizar las necesidades de los usuarios y guiar actividades encaminadas a disminuir riesgos en la enfermedad.

Por otro lado las competencias específicas que son poco importantes para el Spinning center son saber utilizar el juego como recurso didáctico y participar en estudios que aporten en la solución de problemas de salud.

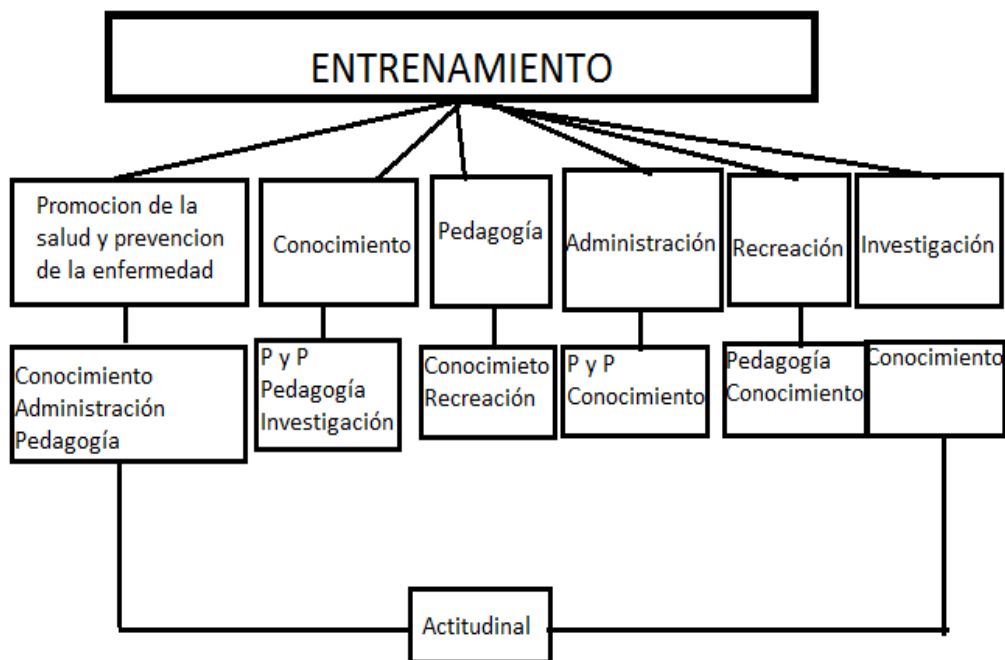
FASE 2: Relación de las Competencias en cada gimnasio

De acuerdo con la intención que tiene este trabajo de realizar un análisis del perfil ocupacional que tienen los gimnasios Bodytech, Spinning center y Body Healthy se establecen 7 categorías que corresponden a las competencias que tienen esas personas que trabajan en el área del entrenamiento deportivo.

El entrenamiento deportivo es un área que reconoce la integración de varios conocimientos que permiten una optimización de las tareas que se hagan en esta. Como se nombró anteriormente el entrenamiento deportivo parte de una base de conocimientos referentes al funcionamiento biológico del cuerpo humano que va a permitir desarrollar los principios de la teoría general del entrenamiento deportivo, estos conocimientos son la base de diversos procesos de investigación que han permitido generar este tipo de conocimientos. De este mismo modo el entrenamiento deportivo se vale de ciencias como la pedagogía ya que se imparte un conocimiento que va a permitir un aprendizaje, en este caso motriz, o simplemente un perfeccionamiento de una tarea que se da por parte de la

persona que está a cargo de la actividad; de este mismo modo la persona que está persona que está a cargo de la tarea puede valerse de herramientas que proporciona la recreación para desarrollar dicha actividad. Como bien se ha visto en este mundo moderno las tendencias a padecer enfermedades crónicas no transmisibles debido a la falta de actividad física, los expertos en prevención de la enfermedad y promoción de la salud se han valido de estrategias basadas en los principios del entrenamiento deportivo para mejorar la calidad vida de las personas.

En el siguiente esquema se observa cada una de las categorías y su relación entre ellas:



1) BODYTECH

a) Entrenamiento deportivo

En el área del entrenamiento deportivo de los gimnasios Bodytech los conocimientos que tienen que ver con la preparación física y entrenamiento deportivo de

equipos o individuos es para el 76% es muy importante, así mismo evaluar programas de entrenamiento es muy importante con un 77% seguido de un 23% de la población calificándolo como importante; respecto a la pregunta que refiere al dominio de conocimientos en fundamentos biológicos y fisiológicos así como también el conocimiento de capacidades condicionales y los factores que determinan su evolución del cuerpo humano indicando que es un aspecto importante al momento de realizar tareas del entrenamiento deportivo o en actividades que se relacionen con programas de la actividad física con un 68% calificándolo como muy importante seguido del 31% restante calificándolo como importante.

b) Administración y Prevención de la enfermedad y promoción de la salud

A sí mismo dentro de las preguntas que tienen que ver con la administración, la promoción de la salud y prevención de la enfermedad en el gimnasio Bodytech determinaron que respecto a la competencia de administrar y gestionar programas deportivos o de actividad física para el 46% de la población es muy importante, seguido por el 38% quienes afirman que es importante tener este tipo de competencias, Respecto a la calificación que se da a la importancia de poseer fundamentos y los principales elementos de organización y gestión de una empresa el 69% considera importante, mientras un 15% lo considera poco importante.

Cuando se pregunta acerca de la importancia de poder desarrollar actividades de prevención de la salud y promoción de la enfermedad el 46% de la población la califica como muy importante, seguido del 24% considerando que es importante, mientras que el resto de la población asegura que no es tan importante.

Saber aplicar las técnicas básicas de primeros auxilios, saber detectar los posibles problemas, malformaciones o patologías en el área del entrenamiento deportivo son de vital importancia.

c) Investigación y pedagogía

En esta institución respecto a poseer conocimientos referentes a las metodologías de la investigación el 54% de la población consideró que era importante, seguido de un

23% calificándolo como ni importante, ni nada importante, al igual que las metodologías de docencia consideran que es importante con un 46% seguido de un 23% calificando que ni es importante, ni nada importante. , conocer y dominar el propio cuerpo para poder enseñar y explicar de forma adecuada la actividad física

d) Competencias actitudinales y de recreación

En el Gimnasio Bodytech se encontró que desarrollar y utilizar las actividades recreativas como un recurso didáctico y/o como contenido de enseñanza es calificado por el 38% de la población como importante seguido del 31% como ni importante, ni nada importante; así mismo establecer relaciones y comunicaciones interpersonales el 85% consideran que es un aspecto muy importante y para el 15% restante es importante; mientras que tener capacidad interpretativa de las funciones o deberes asignados 69% calificó que es importante y el 23% como muy importante. Poseer capacidades actitudinales asertivas, tales como: capacidad de liderazgo, innovación, iniciativa, empatía en el Gimnasio Bodytech el 69% asegura que es muy importante, seguido del 23% considerado como importante.

2) BODY HEALTHY

a) Entrenamiento deportivo

Para Body Healthy los conocimientos de preparación física y entrenamiento deportivo de equipos o individuos el 40% de la población es muy importante y para el 60% es importante; mientras que evaluar programas para el 60% es muy importante para el 20% es importante. Para el gimnasio Body Healthy es de vital importancia conocer y aplicar fundamentos biológicos y fisiológicos, conocer y dominar el propio cuerpo para poder realizar, enseñar y explicar de forma adecuada la actividad física, dominar la teoría del entrenamiento deportivo y por ultimo conocer y aplicar la capacidades condicionales y los factores que determinan su evolución.

b) Administración y Prevención de la enfermedad y promoción de la salud

A sí mismo dentro de las preguntas que tienen que ver con la administración, la promoción de la salud y prevención de la enfermedad en el gimnasio Body Healthy determinaron que respecto a la competencia de administrar y gestionar programas deportivos o de actividad física para el 40% de la población es muy importante, seguido por el 40% quienes afirman que es importante tener este tipo de competencias y un 20 % afirman lo contrario; respecto a la calificación que se le da a la importancia de poseer fundamentos y los principales elementos de organización y gestión de una empresa el 40% consideran que es muy importante e importante mientras que un 60 % lo considera poco como ni es importante ni nada importante.

Cuando se pregunta acerca de la importancia de poder desarrollar actividades de prevención de la salud y promoción de la enfermedad el 40% de la población de este gimnasio lo considera muy importante, seguido del 40% como importante, mientras que el resto de la población asegura que ni es importante, ni nada importante. Saber aplicar las técnicas básicas de primeros auxilios, saber detectar los posibles problemas, malformaciones o patologías es de vital importancia.

c) Investigación y pedagogía

Para el Gimnasio Body Healthy Conocer metodologías de la investigación el 20% considera que es importante y el 80% es poco importante. También se ve que conocer metodologías de docencia y formación es muy importante para el 60% de la población.

d) Competencias actitudinales y de recreación

En el Gimnasio Body Healthy se encontró que desarrollar y utilizar las actividades recreativas como un recurso didáctico y/o como contenido de enseñanza es calificado por el 40% de la población como ni importante, ni nada importante, el 60% afirma que es poco importante. Así mismo establecer relaciones y comunicaciones interpersonales el 80% lo considera un aspecto muy importante y para el 20% restante es importante; mientras que tener capacidad interpretativa de las funciones o deberes asignados el 60% calificó que ni es importante, ni nada importante y el 40% restante lo calificó entre poco y nada

importante. Poseer capacidades actitudinales asertivas, tales como: capacidad de liderazgo, innovación, iniciativa, empatía en el gimnasio Body Healthy el 80% asegura que es muy importante.

3) SPINNING CENTER

a) Entrenamiento deportivo

En los Gimnasios Spinning Center los conceptos que tienen que ver con preparación física y entrenamiento deportivo de equipos o individuos es muy importante para el 67% de la población seguido del 33% calificándolo como es nada importante; mientras que evaluar programas para el 50% es muy importante y para el 33% es poco importante.

En los gimnasios Spinning Center es relevante que las personas que trabajan en este área posean conocimientos acerca de fundamentos biológicos y fisiológicos del cuerpo humano, así mismo conocer los fundamentos de la teoría del entrenamiento deportivo, conocer las capacidades condicionales y los factores que determinan su evolución en el entrenamiento deportivo y conocer y dominar el cuerpo para enseñar actividad física.

b) Administración y Prevención de la enfermedad y promoción de la salud

Así mismo dentro de las preguntas que tienen que ver con la administración, la promoción de la salud y prevención de la enfermedad en el gimnasio Spinning Center determinaron que respecto a la competencia de administrar y gestionar programas deportivos o de actividad física para el 50% de la población es muy importante, seguido por el 33% que ni es importante, ni nada importante; respecto a la calificación que se le da a la importancia de poseer fundamentos y los principales elementos de organización y gestión de una empresa el 33% considera que es muy importante y otro 33% lo considera poco importante.

Cuando se pregunta acerca de la importancia de poder desarrollar actividades de prevención de la salud y promoción de la enfermedad el 83% de la población de este gimnasio lo considera muy importante, seguido del 17% como importante. Saber aplicar las técnicas básicas de primeros auxilios, saber detectar los posibles problemas, malformaciones o patologías es de vital importancia así como analizar las necesidades de los usuarios y guiar actividades encaminadas a disminuir riesgos y aumentar los beneficios con la práctica del ejercicio.

c) Investigación y pedagogía

Para el Gimnasio Spinning Center conocer metodologías de la investigación el 33% considera que es muy importante y el 50% es ni importante ni nada importante. También se ve que conocer metodologías de docencia y formación es muy importante para el 50% de la y ni es importante, ni nada importante para el 50% restante.

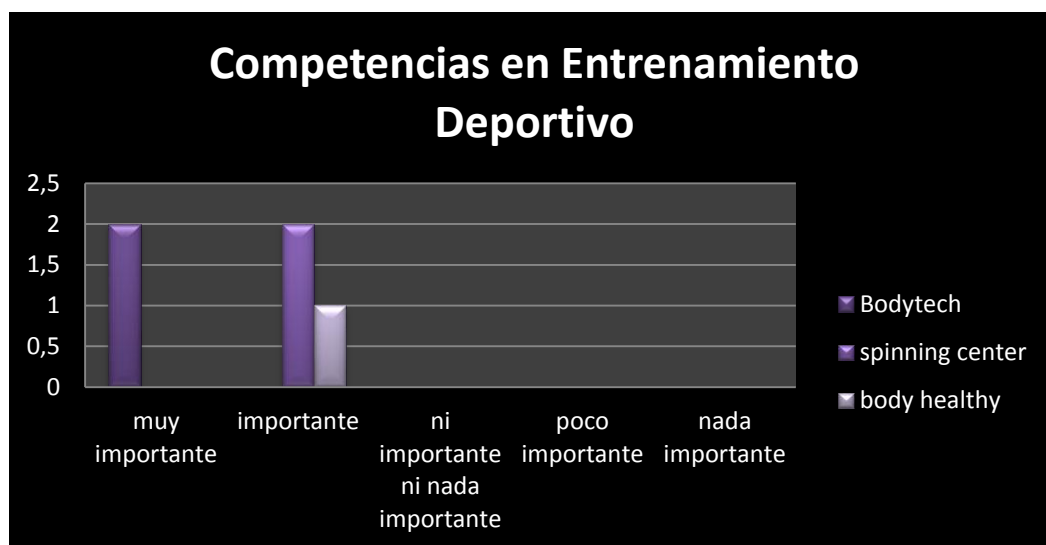
d) Competencias actitudinales y de recreación

En el gimnasio Spinning Center se encontró que desarrollar y utilizar las actividades recreativas como un recurso didáctico y/o como contenido de enseñanza para el 50% es muy importante. La competencia de establecer relaciones y comunicaciones interpersonales para el Spinning Center el 33% es muy importante, para el 50% es importante mientras que el 17% es ni importante, ni nada importante; la población de este gimnasio afirma que tener capacidad interpretativa de las funciones o deberes asignados es muy importante con un 67% y el 33% restante considera que es importante. Poseer capacidades actitudinales asertivas, tales como: capacidad de liderazgo, innovación, iniciativa, empatía en el Spinning Center el 83% de la población afirma que es muy importante y el 17% restante es importante.

FASE 3: Relación de las competencias en los 3 gimnasios

El análisis realizado anteriormente permite relacionar el nivel de importancia en esta tercera fase de los gimnasios Bodytech, Body Healthy y Spinning Center con respecto a cada una de las categorías establecidas.

Competencias como la preparación física y entrenamiento deportivo en equipos o individuos es muy importante para el gimnasio Bodytech con el 76%, seguido por el Spinning Center con el 67% mientras que para el Body Healthy tan solo el 40% de la población dice que dichas actividades son muy importantes; además la habilidad de evaluar programas el Bodytech con el 77% de la población dice que es muy importante; seguido por el Body Healthy con el 60% mientras que el Spinning Center con tan solo el 50% de la población afirma lo mismo. Para el gimnasio Bodytech las competencias de entrenamiento deportivo son muy importantes comparado con el gimnasio Body Healthy y Spinning Center; teniendo en sus porcentajes.



Competencias en entrenamiento deportivo

Las competencias de administrar y gestionar programas deportivos o de actividad física para el gimnasio Spinning Center es muy importante con el 50%, seguido del Bodytech con el 46% y el Body Healthy con el 40% de la población; entre tanto la competencia de poseer fundamentos y los principales elementos de organización y gestión de una empresa el Bodytech el 69% opina que es muy importante seguido el Body Healthy con el 40% y el Spinning Center con el 33%. Para el gimnasio Bodytech las competencias administrativas son muy importantes comparado con el Spinning Center y con el Body Healthy; teniendo en cuenta con sus porcentajes.



Competencias administrativas

Las competencias de desarrollar actividades de prevención de la salud y promoción de la enfermedad son muy importantes para el gimnasio Spinning Center con el 83% de la población, mientras que el Bodytech con un 46% y el Body Healthy con el 40% de la población opinan lo mismo. Conocer y dominar los fundamentos biológicos y fisiológicos del cuerpo humano en el entrenamiento deportivo o en la promoción de la actividad física para el 68% del Bodytech es muy importante seguido por el 67% del Spinning Center y el 40% del Body Healthy. Para los gimnasios Spinning Center y Bodytech son muy importantes las competencias de promoción de la salud y prevención de la enfermedad comparado con el gimnasio Body Healthy.



Poseer conocimientos referentes a las metodologías de la investigación para el gimnasio Bodytech el 54% lo considera importante, seguido del 33% del Spinning Center y del 20% del Body Healthy. El resto de la población piensa que ni es importante, ni nada importante y que es poco importante. Para el gimnasio Bodytech es importante competencias de investigación a comparación de Spinning Center y del Body Healthy.

Poseer conocimientos de metodologías de docencia y formación es muy importante para el Body Healthy con el 60%, seguido por el Spinning Center con el 50% y del Bodytech con el 46%. Para el gimnasio Body Healthy es muy importante las competencias en pedagogía comparado con los gimnasios Spinning Center y Bodytech.

Competencias como desarrollar y utilizar las actividades recreativas como un recurso didáctico y/o como contenido de enseñanza para el gimnasio Spinning Center el 50% lo considera muy importante mientras que el 60% de la población del Body Healthy lo considera poco importante y el 38% del Bodytech lo considera como ni importante, ni poco importante. Para el gimnasio Spinning Center las competencias en recreación son muy importantes comparado con el Bodytech y el Body Healthy.

Competencias como establecer relaciones y comunicaciones interpersonales para el 85% del Bodytech es considerado un aspecto muy importante, al igual para el Body Healthy con el 80% y el Spinning Center con el 33% muy importante y el 55% importante. Poseer capacidades actitudinales asertivas, tales como: capacidad de liderazgo, innovación, iniciativa, empatía en el Gimnasio Spinning Center el 83% lo considera muy importante al

igual que el Body Healthy con el 80% y el Bodytech con el 69%. Para los gimnasios Bodytech, Body Healthy y Spinning Center las competencias actitudinales son de vital importancia para el desempeño en el área del entrenamiento deportivo.

De acuerdo a lo encontrado en los gimnasios las competencias más importantes son: para el Bodytech las competencias de entrenamiento deportivo, promoción de la salud y prevención de la enfermedad, administración, investigación y actitudinal; para el Body Healthy las competencias más importantes son las pedagógicas y actitudinales; y para el Spinning Center son la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, la recreación y lo actitudinal.

PERFIL PROFESIONAL DE LA UNIVERSIDAD SANTO TOMAS Y SU RELACION CON EL PERFIL OCUPACIONAL DE LOS GIMNASIOS BODYTECH, SPINNING CENTER Y BODY HEALTHY

El perfil profesional que proporciona la Universidad Santo Tomas en el programa de Cultura Física, Deporte y recreación; es un profesional que está en capacidad de hacer lecturas comprensivas de contextos que le permitan transformar la realidad social y personal en las diferentes áreas de formación; en este caso el área del entrenamiento deportivo de los gimnasios Bodytech, Spinning Center y Body Healthy buscan un perfil de personas con un título en el área de actividad física y deporte, que tengan los conocimientos requeridos para desempeñasen de una manera adecuada en su puesto de trabajo, dichos gimnasios le dan importancia al profesional que es capaz de estudiar y analizar la información de las necesidades de los usuarios y de la comunidad como base para el entrenamiento deportivo; la Universidad Santo Tomas dice que esto se debe hacer a través de procesos de investigación y desarrollo del pensamiento crítico, para la construcción permanente de alternativas que generen bienestar y mejor calidad de vida; pero las personas que participaron en este estudio dicen que la investigación como medio de solución de problemas de salud de la comunidad, no es una competencia relevante que deba tener un profesional que se desempeñe en el área del entrenamiento deportivo; mientras que

competencias como conocimientos en promoción de la salud y prevención de la enfermedad, conocimientos biológicos y fisiológicos, identificación de posibles problemas de salud como patologías; si son muy importantes para el profesional que se desempeña en esta área.

Además de poseer competencias de análisis, de búsqueda del bienestar integral de la persona para los gimnasios también es indispensable, dichas competencias de conocimientos teóricos, metodológicos y prácticos del área específica (entrenamiento deportivo) que encaminen un proceso organizado y planeado para que la ejecución de los programas en el usuario tengan éxito, tal cual lo manifiesta el perfil de la Universidad Santo Tomas cuando indica que proporciona estudiantes capaces de orientar procesos metodológicos fundamentados desde la motricidad, con una aplicación teórico-práctica llevado al desarrollo social del cuerpo, la cultura y el movimiento.

Sin embargo la competencia actitudinal que va paralela a todas las competencias no se menciona en el perfil de la Universidad Santo Tomas; mientras que para los gimnasios como el Bodytech, Spinning Center y Body Healthy competencias como el liderazgo, empatía e iniciativa son características fundamentales en un profesional del área del entrenamiento deportivo.

Además de saber y ser, el profesional del área de entrenamiento deportivo debe parecer conociendo su propio cuerpo y proyectándolo para la realización de actividades encaminadas al entrenamiento deportivo; finalmente la pedagogía como eje de enseñanza y aprendizaje de cualquier conocimiento se ve involucrada en cada momento en el que el instructor interactúa con el usuario transmitiéndole los conocimientos y orientándolo en las actividades.

Discusión

Este proyecto de grado tuvo como objetivo identificar la demanda de perfiles y competencias ocupacionales en el área del entrenamiento deportivo, la población muestra fueron en tres 3 gimnasios de Bogotá: Body Healthy, Spinning Center y Bodytech.

Dentro de los resultados obtenidos se puede observar como el área de entrenamiento deportivo está representada en un mayor porcentaje por el género masculino con un 79% y el género femenino representado por el 21%, de acuerdo a las anteriores cifras nos da a entender que estos gimnasios prefieren a al género masculino para trabajar en sus instituciones.

De acuerdo a lo encontrado en estos gimnasios la totalidad de personas tiene una titulación en el área de actividad física, ya sea profesional, técnico, tecnólogo o especialización, porcentaje muy superior frente a lo que expone Martínez y Serrano (2008) asegurando que el 40.5 % de las personas que trabajan en entidades del deporte y la actividad física no tienen una titulación referente al deporte.

Jana y Campos (2010) afirman que solo el 33% de las personas de su investigación reciben formación, mencionando que solo asisten a cursos; para gimnasios como el Bodytech, Spinning Center y Body Healthy es de gran importancia que la persona tenga una formación académica; sin embargo el Bodytech es la institución que más provee formación adicional a sus empleados, lo que podría representar un valor agregado en la oferta de sus servicios a comparación de los demás.

El proceso selección que tuvieron que pasar las personas que diligenciaron el cuestionario, afirmaron que la mayoría pasaron por una entrevista con el 43%, seguido por un examen o prueba con el 40% y un periodo de practica con el 15%, aspectos diferentes a los que encontró en su investigación Jana y Campos (2010) donde el 50.7% de la población entró a trabajar por medio de personas conocidas, seguido por la hoja de vida llevada a las instituciones con un 18.6% y por medio de entrevistas con un 14.3%, aspecto importante que demuestra que la entrevista tiene un porcentaje de importancia mucho más alto para los

3 gimnasios de Bogotá en contraste con el trabajo de investigación realizado por Jana y Campos, evidenciando que cada aspirante debe regirse a un proceso con diferentes etapas que prueban la veracidad de sus conocimientos tanto teóricos como prácticos.

En este orden de ideas las competencias señaladas en esta investigación que tienen que ver con los conocimientos a nivel teórico, metodológico, técnico y táctico, son aspectos que se van adquiriendo en la academia, es decir en instituciones que tienen como actividad brindar conocimientos relacionados con el área del entrenamiento deportivo para dar garantías de los beneficios que va recibir el usuario.

Dentro de lo que encontró se observa que el nivel de importancia de las habilidades que debe tener una persona que ingresa a trabajar a alguno de estos gimnasios están orientadas a un acondicionamiento físico para objetivos y fines que tienen que ver con el bienestar de los usuarios, entendiendo que las personas que trabajan en el área del entrenamiento deportivo utilizan sus conocimientos para prevenir enfermedades y promover la salud.

Respecto a lo cognitivo los gimnasios buscan que los futuros entrenadores que van a ser parte de estas empresas tengan fundamentos en aspectos biológicos y fisiológicos del cuerpo humano, fundamentos de la teoría del entrenamiento deportivo y todo lo que tenga que ver con técnicas de primeros auxilios. También se encontró que es importante que los entrenadores tengan la capacidad de dominar el cuerpo para poder realizar, enseñar y explicar de forma adecuada cierto tipo de actividades físicas; relacionándolo con lo que dice Alles (2002) que de acuerdo a las competencias que desarrolla un profesional se debe saber hacer.

También se encontró que las competencias actitudinales son de vital importancia para entrar a trabajar en estas instituciones, debido a que son estas competencias las que están implícitas en la formación respecto a la atención al cliente.

Para el gimnasio Bodytech se identificaron 5 competencias importantes para desempeñarse en el área del entrenamiento deportivo clasificándose de mayor a menor en donde lo más importante es que el empleado posea competencias pertinentes al entrenamiento deportivo, competencias actitudinales, de investigación, de promoción de la

salud y prevención de la enfermedad y de administración. Para gimnasio Body Healthy las competencias más importantes fueron 2: las pedagógicas y las actitudinales; mientras que para el Spinning Center fueron 3 competencias: las actitudinales, la promoción de la salud y prevención de la enfermedad y la recreación.

En términos generales y de acuerdo con lo que dice el perfil profesional de Cultura Física, Deporte y Recreación de la universidad Santo tomas, las competencias con las que saldría el profesional en cultura física le permitiría tener la capacidad de hacer lecturas comprensivas de contextos, es decir percibir las necesidades para poder crear estrategias que le permitan transformar la realidad social y personal en áreas del entrenamiento deportivo , la administración, la promoción de la salud y la pedagogía; a través de procesos de investigación, y desarrollo del pensamiento crítico construyendo permanentemente diversas alternativas que vayan en pro del bienestar y mejor calidad de vida. Pudiendo entender que el perfil de la universidad Santo Tomas cumple con lo que se requiere en estos gimnasios

Conclusiones

La relación que existe entre el perfil ocupacional requerido en los gimnasios y el perfil profesional que ofrece la universidad Santo Tomas se fundamentan en que las competencias del perfil profesional cumplen con los requerimientos del perfil ocupacional que se basan en tener competencias a nivel de conocimientos, fundamentos teóricos y metodológicos en el área del entrenamiento deportivo.

La facultad de Cultura Física, Deporte y Recreación de la universidad Santo Tomas desarrolla las competencias necesarias para que un profesional se pueda desempeñar en el área de entrenamiento deportivo, sin embargo competencias como lo actitudinal y características como la experiencia no se ven marcadas en el perfil profesional del egresado de la Universidad Santo Tomas.

Las competencias que buscan las personas encargadas de la selección del personal se enmarcan en las competencias en formación de promoción de la salud y prevención de la enfermedad y fundamentación del entrenamiento deportivo y paralelamente competencias interpersonales tales como la actitud son vitales para la contratación; donde la Universidad Santo Tomas cumple con los requerimientos de formación académica para que el profesional se pueda desempeñar en el medio laboral.

Referencias Bibliográficas

Aguirre, A. (2005). *Perfil actual del instructor de gimnasia aeróbica musicalizada de los gimnasios de Bogotá*. edit. Usta. Bogotá

Alles. M. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos, gestion por competencias: el diccionario*, edit. Grancia, Buenos Aires

Asensio, I, Echeverría, B, Fernández, R, Marcelino, R Fueyo, A (Coord.), García, M... Senent, J; (2004) *ámbitos y perfiles profesionales en el campo de la pedagogía y la educación social*. Libro blanco; título de grado en pedagogía y educación social –España

Barrón, C, Escudero, O; Ducoing, P; González, J; Hernández, I; Navarro, M; Pacheco, T; Rodríguez, A; Roux, R; Sandoval, R; Uvalle, A; & Zay, d (1991). *la formación y el desempeño profesional del licenciado en educación, un estudio comparativo, avance de investigación*. Universidad Nacional Autónoma de México. México D.F

Bompa T (2003). *Periodización Teoría y metodología del entrenamiento* Hispano Europea Barcelona.

Campos A, González Rivera M (2010). *El perfil laboral de los licenciados en ciencias de la actividad física y del deporte en la comunidad valenciana, España*, revista da Faculdade de Educação Física da UNICAMP, Campinas.

Cháves, G. F. (2011). *Incidencia de la bailoterapia en los niveles de estrés de un grupo de mujeres sedentarias*. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/4278/1/T-ESPE-032581.pdf>

Cesarego, A. (octubre de 2008). *Beneficios del ejercicio con pilates*. Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC087576.pdf>

Congreso de la república de Colombia (2005) *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*, Ley 181 de enero 18 de 1991.

Ghers, E, Aguirre, M (2010) ;*Formación y evaluación por competencias del egresado contador público de Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales*. Trabajo de investigación

Gómez, M. (2006). *Introducción a la Metodología De La Investigación Científica*. Argentina: Brujas.

Grosser, Starischka y Zimmermann (1988): “Principios del entrenamiento deportivo”. Ed. Martínez Roca, Barcelona.

Gutiérrez, J. *Acta colombiana de Medicina del Deporte*. Obtenido de <http://www.encolombia.com/medicina/amedco/deporte11101manifiesto.htm>

Harre, D. (1987) “*Teoría del entrenamiento deportivo*”. Ed. Stadium, Buenos Aires.

Hawes, b. & Corvalán, o. (2005). *Construcción de un perfil profesional*. Proyecto mecesup, Talca. Chile.

Inmaculada, A; Echeverria, B ; Fernández-R; Fueyo, A ; García, M ; Gómez, J ; Jover, G; Lizasoain, L , Martínez, Repetto, E; Senent, J (2006) *Situación actual del personal técnico deportivo del sector en la comunidad de valencia*. Revista de ciencias del deporte. España

Jana, M; A Campos; (2010) *La formación actual en actividad física y deporte en el municipio de Coslada*. Revista de psicología, Ciéncies de l’educació i l’esport.

Jorba, J. y Casellas, E.(1997). *La regulación y la autorregulación de los aprendizajes*. España, Editorial Síntesis

Le Boterf, G. (2003). *ingénierie et évaluation des competences*. éditionsd’organisation. Paris.

Mertens Leonard. (2000) *La gestión por Competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Madrid

Ministerio de Educación. (1995). Recuperado el 10 de 04 de 2012, de http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-85919_archivo_pdf.pdf

Ministerio de educación Nacional. (2004). Obtenido de Competencias laborales Generales: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf

Ministerio de la Protección Social. (Decreto número 3039 de 2007). Obtenido de Plan de salud Pública: http://javeriana.edu.co/redcups/Políticas_Nacionales_Salud-Colombia_2007-2010.pdf

Montero L. & Martínez V. (2003) *Manual de Teoría y Práctica del Acondicionamiento Físico* Edita: CV Ciencias del Deporte. Edit: CV Ciencias del Deporte. Madrid.

Mora, J. (1995). *Principios del entrenamiento deportivo, en teoría del entrenamiento y el acondicionamiento físico*. Ed.coplef-a, Cádiz. España

Olga Strietska-Ilina , Christine Hofmann, Mercedes Durán Haro, ShinyoungJeon (2011) *Competencias profesionales para empleos verdes una mirada a la situación mundial*. Documento de la OIT(Organización internacional del trabajo), Ginebra.

Parra Darío, Toro Iván *Método y conocimiento: metodología de la investigación: investigación cualitativa/investigación cuantitativa*. Fondo editorial universidad EAFIT. Medellín.

Reina L. & Martínez V. (2003). *Manual de teoría y práctica del acondicionamiento físico*, Madrid.

Reza, J. (2000). *El abc del instructor*; segunda edición. edi panorama

Sánchez Rosado, m (2004). *Manual del trabajo social*, México

Sandy D, Alcoser; (2006) *competencias profesionales del profesor de educación física y del entrenador deportivo*. Revista digital Efdeportes Argentina- Buenos Aires

Santos, A. S. (2004). el ejercicio aeróbico con steps: pautas para su desarrollo. Obtenido de <http://prof.webcindario.com/steps.pdf>

Spencer L. M. y Spencer S. M. (1993). *Competencias en el trabajo*, Ed. New York

Tudor O. Bompa (2003). *Periodización. Teoría y metodología del entrenamiento*. Edi. Hispano Europea

UNESCO Organización de las Naciones Unidas para la Educación. 1978. *Carta Internacional de Educación Física y Deporte*. Art. 4. Publicado el 21 de noviembre de 1978. Tomado de la página web http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13150&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

Vargas Zuñiga, F. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. Montevideo. Ed. Cinterfor.