



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

GUADALAJARA

El Deporte como Elemento Formativo dentro de
los Programas de Capacitación y Desarrollo en
una Asociación de Empresas

Claudia Soraya Mercado Ramírez

Tesis presentada para optar por el título
de Licenciado en Pedagogía con reconocimiento
de Validez Oficial de Estudios de la
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
371125 con fecha 18-III-87

Zapopan, Jal. Febrero de 1991.



54729

TE
PED 1991 MER

CLASIF: _____

ADQUIS: 54729

FECHA: 14/09/04

DONATIVO DE _____

\$ original 47710



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

GUADALAJARA

El Deporte como Elemento Formativo dentro de
los Programas de Capacitación y Desarrollo en
una Asociación de Empresas

Claudia Soraya Mercado Ramírez

Tesis presentada para optar por el título
de Licenciado en Pedagogía con reconocimiento
de Validez Oficial de Estudios de la
SECRETARÍA DE EDUCACION PÚBLICA
871125 con fecha 18-III-87

Zapopan, Jal. Febrero de 1991.

INDICE

	Página
CAPITULO III: DISEÑO DEL PROGRAMA DEPORTIVO DENTRO DE LA CAPACITACION	62
1. ACTIVIDADES ANTERIORES AL DISEÑO	63
A. Encuesta sobre las actividades deportivas de la asociación.	68
a. Resultados de la encuesta sobre las actividades deportivas de la asociación.	69
b. Conclusiones de la encuesta sobre actividades deportivas	70
B. Investigación de instalaciones deportivas	70
a. Resultados de la investigación de instalaciones deportivas	71
b. Conclusiones sobre la investigación de instalaciones	72
2. DISEÑO DEL PROGRAMA DEPORTIVO	73
A. Mini-Olimpiada 1990: Programa del evento deportivo	74
B. Cronograma	76
C. Organigrama General del evento	79
D. Políticas	80
E. Promoción	81
F. Procedimientos	83
3. COMENTARIOS SOBRE LA APLICACION DEL PROGRAMA: BREVE RESEÑA	86
CAPITULO IV: EVALUACION DE LOS RESULTADOS DEL EVENTO	92
1. PRESENTACION DE RESULTADOS	93
2. EVALUACION DE RESULTADOS CONTRA LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA	99
3. PROPUESTA	108
A. Políticas	108
B. Normas de acción	110
C. Procedimientos	113

CONCLUSIONES

ANEXOS

BIBLIOGRAFIA

INDICE

PREFACIO	
INTRODUCCION	
	Page
CAPITULO I: MARCO TEORICO	1
1. CONCEPTO DE EDUCACION:	2
A. La naturaleza humana	2
B. La persona humana	4
C. Persona y Educabilidad	8
D. Concepto de Educacion	14
2. CONCEPTO DE DEPORTE	18
A. Definicion	18
B. Antecedentes historicos	21
C. Valores pedagogicos del deporte	28
3. CONCEPTO DE CAPACITACION	37
4. INTERRELACION FORMATIVA	48
CAPITULO II: CAPACITACION Y DESARROLLO EN LAS EMPRESA ASOCIADAS	46
1. ANTECEDENTES DE LA ASOCIACION DE EMPRESAS	47
2. ORGANIZACION DE LA SUB-DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS DE LA ASOCIACION	52
3. ACTIVIDADES DE LA SUB-DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS DE LA ASOCIACION	55
4. PROBLEMATICA DENTRO DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACION Y DESARROLLO DE LA ASOCIACION	56

PREFACIO

PREFACIO

En el mundo empresarial actual mucho se habla del concepto de factor humano y su importancia. El tema siempre ha estado presente en las compañías, pero con cambios en el enfoque en relación al nivel ó lugar que se le otorga en tanto parametros de cosificación o humanización.

Dentro de las diferentes concepciones del hombre en el ámbito laboral, la historia ha concebido al ser humano desde "algo" inferior a su propia naturaleza y se ha circulado por aseveraciones como el animal dedicado al trabajo: el siervo laborando para el señor feudal con las necesidades mínimas de subsistencia cubiertas; el esfuerzo heroico para el logro de ideales, el empeño terrenal arduo para alcanzar la salvación, el salario mínimo por ser el "engranaje" de una máquina, por lo que, de igual forma, era "deshechado" cuando ya no "servía" ó se "descomponía".

Así en la actualidad pueden observarse avances en el interés por el trabajador y surgen conceptos como motivación, capacitación, eficiencia y eficacia, prestaciones sociales, excelencia, desarrollo organizacional..., y la lista sería interminable.

Aún con lo anterior y como fuente de ello, se siguen observando acepciones del factor humano dentro de las empresas que se identifican con las diferentes épocas históricas descritas anteriormente.

Observemos el caso general de los países desarrollados que cuentan con un avance tecnológico y científico impresionante y por tanto un desarrollo económico de primeros niveles. Pero, por otro lado, la situación que presentan en tanto el desarrollo humano y la sustentación de valores en relación directa a las costumbres y tradiciones que conforman las culturas de estos países, va en detrimento.

¿Será congruente hablar de una mejora sin estar tomando en cuenta como principio indiscutible la Naturaleza Humana?

Es del dominio público que en los países con un "alto" desarrollo económico y tecnológico están presentes las crisis humanísticas, que se corroboran al observar los elevados índices de violaciones, prostitución, homosexualismo, mortandad por enfermedades como el SIDA (síndrome de inmunodeficiencia adquirida), los controversiales abortos, las absurdas injusticias, ignorancias y manipulaciones geneológicas actuales (padres-biológicos, padres-afectivos, padres-genéticos...), el bajo compromiso personal y una de sus derivaciones: el divorcio, atentando directamente la estructura natural de la familia; la lucha por el poder inmediato y fácil, la desintegración personal

dado lo anterior y aunado a la ayuda con drogas adictivas y estupefacientes.

La lista sería interminable. El hecho es palpable, observable: grandes niveles de desarrollo tecnológico y económico y un lento, mínimo, insignificante desarrollo de aspectos directamente humanos.

"La ausencia del propio sacrificio y de la disciplina en sí mismo son patentes en todas partes, con el resultado del egoísmo y el descuido de los derechos y el bienestar de los demás. El individualismo excesivo ejerce más cada día su influencia nociva y los conceptos de "deber" y "obligación" carecen de significado para muchos"(1).

No seamos pesimistas y demos reconocimiento a la labor por la cual tantos humanistas han logrado tener influencia realista, más especulativa que pragmática, dentro del entorno social del mundo actual, y en específico para lo que nos ocupa hoy en ámbitos como la capacitación dentro de la empresa y la relación directa que con ésto tiene la educación.

Veamos la situación desde otro ángulo. Sí, se está dando un realce al concepto de persona en la sociedad moderna, pero ¿por qué? ¿Será la naturaleza humana misma que surge, es el despertar de la conciencia que busca la aceptación de su condición esencial? ó, ¿Es la mente humana que por estrategias

(1) REDDEN Y RYAN. Pedagogía General y Filosofía de la Educación. p. 36

manipulativas calma las exigencias humanas para un beneficio último particular?

¿Qué tanto el desarrollo tecnológico y económico de que hablamos anteriormente, se debe a la aceptación directa y pura de la importancia del factor humano ?

De una ú otra manera:

¿Puede darse el beneficio para la empresa sin que haya beneficio para el trabajador ?

Sorprendentemente, la respuesta es SI. Se puede dar y, lo que es más, se dá, como ya se analizó. ¿ Podemos vislumbrar lo importante que es el concepto de ser humano que se maneje ?

"Todas las características dominantes de una civilización en el aspecto religioso, social, estético, político, económico ó geográfico se encontrarán reflejadas en su sistema de educación las verdades, ideales, valores, costumbres, moralidad y otros elementos que se reconocen como indispensables para la próxima generación, y que son denominados herencia social, pasan de una generación a otra a través de la educación. Debería estar claro, pues, que todo sistema de educación es una consecuencia de una filosofía de la vida y un intento por perpetuar la misma".(II)

En base a esta cuestión se vienen dando las diferentes acepciones del factor humano en la empresa durante la historia,

(II) Ibidem. p. 45-46.

y en cualquier otra perspectiva en que nos ubiquemos.

El Dr. Carlos Llano al exponer los varios aspectos que conforman el objetivo genérico de las empresas, explica:

"El antagonismo entre el proporcionar un servicio a la sociedad y el generar un valor económico añadido no es más que superficial. El hecho mismo de generar riqueza es un servicio del que no puede dispensarse a la sociedad actual, y será progresivo en la futura, si observamos las tendencias de. Pero tal tendencia se perturba en una empresa cuando ésta genera el valor económico a costa de y no en servicio a la sociedad. El generar riqueza y el otorgar un servicio social son, al menos en teoría, compatibles; y lo son en la práctica cuando el director aplica su acción de síntesis en estos dos aspectos del objetivo. No es un problema de antagonismo natural, sino de habilidad directiva". (III)

"Debe aclararse que el "engendrar un valor económico agregado" es un mero modo económico de hablar. En realidad, la empresa, radicalmente y de principio, no engendra valor económico. Lo que hace la empresa, radicalmente y de principio, es transformar la naturaleza (material ó social: cosas, bienes, materias, relaciones) para que resultasen más en consonancia con el hombre, más a su medida, más utilizables por él más en servicio suyo... agrega a la naturaleza un mayor-valor-de-

(III) LLANO CIFUENTES, Carlos. Análisis de la Acción Directiva. p. 47.

utilidad-para-el-hombre... se expresa en términos monetarios como valor económico agregado... La cuestión de si uno de éstos aspectos tiene primacía sobre el otro es un asunto teórico importante. Pero si se admite que ambos no pueden encontrarse disociados permanentemente, el problema de la primacía carece de rango práctico a largo plazo".(IV)

Por otro lado, en cuanto al crecimiento individualizado del ser humano, establece:

"Si el hombre ha de quedar incluido en todo objetivo de acción es justamente porque todo objetivo debe incluir autorrealización, la plenificación del hombre. El hombre no es algo ya acabado: su esencia no es más que una potencialidad de desarrollo. La esencia del hombre, es, por así decirlo, la línea que señala el sentido de ese desarrollo. Y tal desarrollo se realiza en la mayoría de los hombres por virtud, fundamentalmente, del trabajo".(V)

Retomemos el presente y aprovechemos la coyuntura y aceptación que está teniendo el factor humano como el activo más importante en las organizaciones.

En resumen, podemos hablar que en el mundo actual de cambios, de grandes avances científicos y tecnológicos, se va logrando aumentar la cantidad de vida con base en factores que materializan nuestro existir: el confort y la búsqueda del mismo

(IV) *ibidem*. p.48.

(V) *ibidem*. p.69.

nos mueve a actuar. ¿Podemos acaso, percibir un aumento en la calidad de vida? ¿El ser humano está actuando cada día más con el potencial natural que le es propio? ¿Dónde está su racionalidad, libertad, autonomía y trascendencia?

INTRODUCCION

INTRODUCCION

Analicemos el concepto de persona y las implicaciones que dentro de la empresa nos incumben para el desarrollo de este trabajo: la educación, la capacitación y el deporte.

Establecidas, dentro del prefacio, las ideas y aclaraciones que consideramos pertinentes para dar inicio a este trabajo de investigación, a continuación presentaremos la justificación del proyecto mismo así como el objetivo del trabajo, los temas a tratar y la metodología utilizada.

El realizar un proyecto que involucre la acción formativa del Deporte dentro de una empresa, como complemento de la educación de los trabajadores, es de gran interés personal ya que la actividad deportiva fomenta la disciplina, la convivencia y el sano esparcimiento, además de desarrollar las potencialidades físicas que el hombre posee como ser humano. Con lo anterior se logra en parte, el proceso de mejora personal.

Por otro lado, la preocupación actual dentro de las empresas de considerar a sus trabajadores como el mejor de sus activos, como ya se había mencionado, dada su entidad de Personas únicas e irrepetibles, y por ello el infinito número de

posibilidades de desarrollo que representan para la empresa, es otra de las razones que me llevan a creer que la realización de un proyecto que contemple la acción formativa del deporte, es el complemento y parte importante de la capacitación dentro de las empresas.

El diseño de este proyecto se realizará para un Grupo de empresas asociadas de la Ciudad de Guadalajara, interesadas en la realización de un evento deportivo para sus trabajadores; lo que incrementa el interés personal en llevarlo a cabo, por el hecho de ver en la práctica lo planeado, obteniéndose como ventaja primordial la posible evaluación de resultados.

Dentro del contexto social, realizar este proyecto complementará el Programa de capacitación en la asociación, en relación directa al desarrollo integral de los trabajadores atendiendo el aspecto físico del hombre en función del deporte.

Por otro lado, se fomentará el Espíritu de empresa y su Cultura, a través del trabajo en equipo y la integración de los trabajadores en un ambiente de convivencia.

Dado todo lo anterior, la empresa obtendrá como beneficio directo el desarrollo personal y social de sus trabajadores, a través de una visión más amplia sobre el concepto de capacitar que no se circunscriba al conocimiento de las funciones específicas dentro de la estructura de la organización.

Atender el desarrollo integral del personal por medio de una real y objetiva preocupación por los trabajadores tiene como consecuencia lógica fortalecer la imagen de la empresa ya que está constituida por quienes la hacen productiva.

El objetivo general de este trabajo de investigación será el complementar la capacitación que se le ofrece al trabajador, en cuanto Desarrollo Integral, mediante el diseño, organización y realización de un evento deportivo auspiciado por la empresa.

Para el desarrollo de este proyecto se analizarán tres áreas conceptuales dentro del primer capítulo: el concepto de Educación enmarcando el concepto de Persona; el concepto de Deporte en tanto actividad formativa para la persona; y el concepto de capacitación tendiente al desarrollo integral de la persona. Por último, dentro de esta sección, haremos una síntesis manejando la interrelación de éstos conceptos en tanto el proceso de formación integral.

En el segundo capítulo se describirá la capacitación en las empresas asociadas presentando los antecedentes generales de todo el grupo de empresas y su organización. Así también las actividades que lleva a cabo la dirección de recursos humanos y la problemática que presenta la asociación en relación al aspecto deportivo.

El diseño del programa para el evento deportivo se expondrá en el tercer capítulo, dividiéndose en la descripción de la

actividades anteriores al diseño, el diseño en sí del programa y algunos comentarios sobre su aplicación.

El cuarto capítulo contendrá la evaluación de los resultados del evento deportivo, así como la propuesta de implantación de una política de recursos humanos y su sistema de aplicación sobre materia deportiva dentro de la asociación.

En cuanto a la metodología utilizada, para el primer y segundo capítulos se llevó a cabo una recopilación de información bibliográfica y documental analizando teorías pedagógicas, conceptos de deporte y de el proceso de capacitación tomando en cuenta al hombre como ser de naturaleza racional. Dentro del capítulo dos se llevaron a cabo una serie de entrevistas estructuradas y no estructuradas -segun lo requirió el caso- para las investigaciones de las actividades deportivas de la asociación y la de instalaciones.

El capítulo tres en su fase de actividades anteriores al diseño requirió de una investigación documental.

En el capítulo cuatro se requirió de la realización de una encuesta para fortalecer la evaluación del evento deportivo. Esta se llevó a cabo mediante un cuestionario de diez preguntas, en las que nueve presentaban una calificación numérica en referencia a la evaluación cualitativa de los aspectos que conformaban la finalidad del evento y los beneficios que del mismo se derivaban. La encuesta solo contenía una pregunta que

se manejó mediante frecuencias en relación a los indicadores de salud y bienestar del personal.

Para el resto de esta investigación se utilizó tanto el método inductivo como deductivo en la elaboración del análisis y síntesis de conceptos e información.

Todo el procesamiento de datos de este trabajo de investigación se llevó a cabo mediante el programa de cómputo Works, utilizando el procesador de palabras principalmente, y la hoja de cálculo y gráficas para la tabulación de los resultados de la encuesta realizada.

CAPITULO I
MARCO TEORICO

1. CONCEPTO DE EDUCACION

A. LA NATURALEZA HUMANA

Para iniciar nuestro análisis habremos de establecer el concepto de hombre que manejaremos.

Aboquémonos por el momento a lo observable. Encontramos entre los hombre unas similitudes para determinar su especie y género, características que los agrupan como Homo Sapiens.

Víctor García Hoz, hablando de la antropología pedagógica y señalando cual es el carácter distintivo y único del hombre que lo coloca por encima del resto de los seres, explica:

"El primero de estos intentos se debe a Linneo, quien, en la décima edición de su *Systema Naturae*, publicado en 1758, utilizó la expresión Homo Sapiens para distinguir al hombre de los animales que más se le parecen pero que no alcanzan a poseer la capacidad de conocimiento propiamente del ser humano".⁽¹⁾

Ante lo anterior se habrán de determinar los puntos específicos con los cuales se establecerá la distinción definitiva del hombre: su esencia, lo que de suyo lo hace ser lo que es.

(1) GARCIA HOZ, Víctor. *Pedagogía visible y educación invisible*. p. 87.

Ortiz de Landázuri expone:

"La persona humana es de naturaleza racional: todos los hombres tienen en común la capacidad de razonar, lo cual supone la capacidad de tener conciencia reflexiva, de tener inteligencia o capacidad de elaborar conceptos, de tener razón discursiva y razón práctica, para orientar su actividad conociendo de un modo racional el bien y el mal.

Como consecuencia de estas aptitudes, la persona humana, por naturaleza, es capaz de tener un conocimiento del ser, en toda su amplitud y sin limitación, de conocer los conceptos y lo universal, de tener conciencia de sí y de ser capaz de comunicarse con los demás. También tiene voluntad, y en consecuencia, es libre y autónoma en sus decisiones. Por lo tanto, la persona humana por ser naturaleza racional tiene una capacidad de perfeccionamiento ilimitada y efectiva, que dependerá del grado de formación que reciba. Pero por naturaleza la persona humana tiene un sustrato común a lo largo de sus realizaciones históricas, de modo que los valores de la persona no pueden variar de un modo absoluto a lo largo del tiempo. La persona se puede realizar de múltiples maneras a lo largo de la historia... existe un común carácter de persona... una ... naturaleza racional y libre".(2)

(2) ORTIZ DE LANDAZURI Y BURRIEL. Filosofía. p. 464-465.

Concluiremos con Ortiz de Landazuri:

"La naturaleza humana es el sustrato común que permanece a través de todos los cambios que ocurren en el hombre. La naturaleza humana, en cierta medida, es algo determinado, y es un ser ya hecho en cuanto ya tiene realizada en sí la racionalidad y libertad propia de todo hombre. Pero, a la vez, es algo indeterminado, en cuanto que el hombre por naturaleza es un ser educable que necesita ser formado". (3)

B. LA PERSONA HUMANA

El concepto de persona proviene del latín sin ninguna modificación en el lenguaje escrito, y en su origen griego "prósopon" significa máscara - la usada por los actores de teatro para escenificar diferentes estados de ánimo.

Leopoldo Eulogio Palacios da una explicación del concepto de persona trasladando a una significación actual el origen de esta palabra, dice:

"... y es que los individuos humanos, a diferencia de los restantes animales, son personas porque son máscaras. Tienen capacidad para ocultar las vicisitudes de su vida interior, saben disimular sus conocimientos y sus apetitos - y sus

(3) ibidem p. 458.

ignorancias y sus desganadas...".(4)

Para un fundamento filosófico dentro de la metafísica del concepto en cuestión, tomemos las enseñanzas de Aristóteles. El autor griego contempla que para delimitar el concepto de persona se deberán tomar en cuenta dos distinciones:

1. Lo que no es en un sujeto y lo que es en un sujeto.

Con lo anterior se diferencia la substancia y el accidente, es decir, lo que permanece de lo que es transitorio.

De esto se concluye que a persona es substancia, porque es base, fundamento de otros sujetos que se apoyan en ella, pero no se identifican de modo pleno con ella o la determinan.

2. Lo que no se dice de un sujeto y lo que se dice de un sujeto.

Con lo anterior se establece la diferencia entre lo particular y lo universal, lo indefinible de lo definible.

Por tanto la persona es particular, pero en relación a lo común que tiene con otras personas.

Pedro Moreno Meneses establece " El hombre como universal no existe en la realidad, lo que existe es este hombre con su propia y peculiar concreción.".(5)

(4) GARCIA HOZ, Víctor, et al. El concepto de persona. p. 42.

(5) *ibidem*. p. 120.

En conclusión, la persona es una substancia particular a diferencia de las que son universales, que no son individuos.

Sobre este tema Santo Tomás expone:

"Basta que una substancia sea particular para poder llamarla con el nombre de hipóstasis. Pero entre las hipóstasis o substancias primeras hay algunas cuya individualidad está todavía más acusada, menos dependiente del medio en que habitan, con más capacidad de autarquía y suficiencia, y que, en virtud de su naturaleza racional, son dueñas de sus propios actos. A estas substancias primeras de naturaleza racional es a las que se reserva el nombre de personas".⁽⁶⁾

La subsistencia, como fundamento de la singularidad de la persona, implica la perfección de tener la capacidad de existir por sí y no es otro.

Pedro Moreno Meneses explica:

"Siendo la criatura más perfecta que existe en la naturaleza, o sea el ser subsistente en la naturaleza racional, ella, la persona, aparece como singular... implica individualidad... el ser indiviso en sí y separado de otro... en consecuencia, su valor será también individual y único".⁽⁷⁾

(6) Santo Tomás, S. Th., I q. 29, a.1.

(7) GARCIA HOZ, Víctor. et al. El concepto de persona. p. 121.

Cabe adentrarnos en otra nota constitutiva de la persona que es la unidad. El ser humano es uno, actúa en forma simultánea a través de sus principios: cuerpo y alma.

"...el hombre es un compuesto... de alma y cuerpo, que recibe el nombre de persona sólo en la medida en que constituye una substancia de naturaleza específica completa".(8)

"Como la persona es un ente substancial en el cual el "alma" es la fuente de todo acto y perfección - tanto en la esfera intelectual como en la volitiva -, entonces la perfección de la persona le viene también por el otro co-principio constitutivo: el cuerpo. De este modo, la persona, es una síntesis del aspecto estático y dinámico que se verifica en un ser espiritual...".(9)

Atendiendo a las notas de singularidad y unidad que determinan el sentido de perfección de la persona encontramos la indiscutible importancia que ello implica dentro del campo educativo. Establecemos la necesidad de una educación integral para el desarrollo adecuado de la naturaleza humana.

Así lo manifiesta Pedro Moreno Meneses cuando expone:

" El concepto de educación integral pone de manifiesto que el proceso educativo no se dirige a la transformación de la esencia de la persona, sino que intenta enriquecer esa misma

(8) *ibidem.* p. 145.

(9) *idem.*

esencia, de tal manera que las partes integrantes se unan a las notas esenciales de la persona, no con el fin de constituir el ser de la persona, sino para enriquecerlo y potenciarlo... la educación realiza y alcanza su auténtico sentido personal, no en la consideración aislada de una acción u otra, sino en la comprensión e integración de una acción en y con la persona que la ejecuta... Olvidar esta exigencia de integración y unidad deja estériles muchos esfuerzos educativos y, en consecuencia, muchas posibilidades de perfeccionamiento personal".(10)

Observemos el planteamiento que ofrece Ortíz de Landanuri al hablar de la formación de la persona humana y que complementa lo dicho anteriormente.

"La persona: es el término final del proceso educativo. Al contrario del individuo, la persona es un sujeto formado, en el sentido que tiene desarrolladas y actualizadas las facultades que el hombre posee por naturaleza. Es por ello un ser abierto, que utiliza sus facultades para entrar en contacto con el mundo y con los demás, siendo capaz de hacerse cargo de sus necesidades. Es además, un ser universal capaz de abrirse a todo ser y al todo social, capaz de crear valores universales y de participar de un modo desinteresado y creativo en metas comunes de interés social. Es, en cierta medida, un ser fantástico, que

(10) *Ibidem*, p. 148-149.

crea instrumentos y procedimientos ingeniosos para conseguir las metas que se ha propuesto e introducirlo en su trabajo un factor creativo hasta entonces desconocido en la naturaleza. Es, por último, un ser activo y participativo, capaz de dirigir a la masa humana hacia metas dignas de la persona humana. La persona es individuo, pero es capaz de superar su inmanencia y salir fuera de sí". (11)

C. PERSONA Y EDUCABILIDAD

Varias veces a través de este capítulo se ha resaltado el carácter educable de la persona. Atiende al tema ya que justo tratamos de establecer que por la naturaleza del hombre, éste es perfectible y de ello se ocupa el proceso educativo.

Ortiz de Landáuzuri establece que la educación es posible en el hombre gracias a dos circunstancias.

"1. La existencia de un ámbito de indeterminación de la naturaleza humana. Si bien el hombre es una naturaleza racional y libre, sin embargo, no está determinado el modo concreto de realizar esa razón y esa libertad. El hombre somete su actividad

(11) ORTIZ DE LANDAZURI Y BURRIEL. Filosofía. p. 458-459.

a un proceso educativo, que le permite alcanzar metas no previstas en el ámbito de la naturaleza, convirtiéndolo en un sujeto y original que goza de una dignidad superior a cualquier otro ser de la naturaleza.

2. La existencia de una capacidad real de orientar esa conducta hacia un fin intencionalmente querido. Se trata de una capacidad limitada, que no siempre sería posible realizarla, si no estuviésemos ayudados por los demás...". (12)

La educabilidad es una característica humana que ocupa un lugar de privilegio y se puede decir que es la más esencial de todas las notas que constituyen a la persona.

Paciano Fermoño Estebanez define la educabilidad como la "cualidad específicamente humana o conjunto de disposiciones y capacidades del educando, básicamente de su plasticidad y ductilidad, que le permiten recibir influencias y reaccionar ante ellas, con lo que elabora nuevas estructuras espirituales, que lo personalizan y socializan". (13)

Atendiendo a la definición anterior, encontramos que la educabilidad perfecciona lo específicamente humano, a través de sus capacidades intelectuales y volitivas que hacen posible esta posibilidad y por lo cual el hombre puede adquirir conocimientos, perfecciones éticas y virtudes.

(12) Ibidem. p. 485.

(13) FERMONSO ESTEBANEZ, Paciano. Teoría de la Educación. p. 235.

Para ahondar más en el tema presentaremos las características de la educabilidad.

1. Es personal. Exigencia individual inalienable que proviene de la propia naturaleza del ser humano. El estado no la otorga, sino debe de establecer los medios para que se lleve a cabo.

2. Es intencional. Tiene un fin definido por el mismo hombre, es decir, la educabilidad es referencial al ser una capacidad que se dirige hacia metas e ideales pre-establecidos por el mismo hombre.

3. Es dinámica. Pues el proceso educativo supone actividad humana, movimiento de las potencialidades de la naturaleza del hombre en relación a su actualización.

4. Es necesaria. Sin ella el hombre se ve privado de su posibilidad de perfeccionamiento.

Desde el punto de vista antropológico el hombre es educable por las siguientes razones: por su apertura, por su memoria existencial ó autoconciencia, por su capacidad de autorrealización, por la facultad que le permite comunicarse, por la capacidad de aprendizaje y por el principio de convergencia.

Aboquémonos a profundizar en cada uno de estos aspectos. Primero y como punto más importante, el hombre es educable a través de su capacidad de apertura que consiste en la capacidad

de elección que conllevan respectivamente a dos notas esenciales del ser humano impresas en su naturaleza, la libertad y la inteligencia. Entendamos pues, por apertura, la capacidad humana de autoperfeccionamiento y no el desarrollo espontáneo, delimitado por una naturaleza establecida y rígida.

Al poseer el hombre una memoria existencial o autoconciencia, está dotado para la reflexión que le permite establecer proyectos en base a experiencias futuras. Con lo anterior, el hombre es educable, perfectible, ya que tienen la posibilidad de pensar sobre sí mismo, de corregir errores y definir proyectos que actualicen sus potencialidades.

La autorrealización va implícita dentro de la educabilidad del ser humano, lo contrario a ello, es decir el seguir lineamientos pre-establecidos a través de la tecnificación lo cosifican. Dada su capacidad de autorrealización, el hombre se puede autoprogramar libremente para alcanzar su desarrollo en dos vertientes: la individual mediante la personalización y como parte de la sociedad a través de la socialización.

La siguiente razón a analizar es la capacidad de comunicación del hombre en un doble sentido, en el saber y en las relaciones personales. Por lo que toca a la esfera del saber "el hombre es un ser cultural, activa y pasivamente, es decir, puede crear y recibir cultura".⁽¹⁴⁾ Por lo que respecta a la comunicación en las relaciones personales, cabe mencionar que el

(14) *ibidem*, p. 24.

proceso educativo se da a través de dos participantes, quien aprende y quien enseña, el educando y el educador.

Como punto de apoyo para la educabilidad se encuentra la capacidad de aprendizaje del ser humano tanto en el conocimiento como en la conducta. El aprendizaje se ve influenciado por la herencia y el medio ambiente que establecen las circunstancias para el crecimiento biológico y la maduración psicológica, fundamento para que el hombre aprenda a través de experiencias vivenciales, las interiorice y perfeccione con lo aprendido su personalidad.

Por el principio de convergencia en relación a tres aspectos: herencia, medio ambiente y libre elección, el hombre se perfecciona. Se educa al actualizar con la influencia de circunstancias externas a él, las potencialidades que le son propias.

Como último punto se tratarán las condiciones de la educabilidad.

1. La espiritualidad.

"Ni la corporeidad ni la naturaleza poseen las características que debe tener el ser educable: sólo las posee el espíritu. Los animales, carentes del "espíritu", son adiestrados... entrenados, pero no educados... sólo el espíritu posee la inteligencia y la libertad exigidas por la educación... El hombre es educable, porque es un ser abierto en sus esferas

cognoscitivas y volitivas. El hombre corre el riesgo de equivocarse porque tiene posibilidad de acertar; he ahí su grandeza y su limitación".(15)

Dada la espiritualidad se denotan como características que emanan de la misma: la inmaterialidad, la apertura y la autoconciencia, por las cuales el individuo es sujeto y agente de cultura operando con el autoconocimiento ó capacidad reflexiva, los actos emocionales encauzados por lo anterior y la autodecisión que en su conjunto permiten al hombre vivir con y entre otros hombres.

2. La libertad.

La libertad condicionada por factores biológicos, hereditarios y ambientales, pero no determinada y gracias a ello el hombre puede autorrealizarse, ser educable.

El hombre es educable porque es libre, por lo cual entenderemos el poder de realizarse con plenitudes inéditas. La libertad es el exponente supremo del ser espiritual del hombre.

D. CONCEPTO DE EDUCACION

Presentamos diferentes conceptos que sobre la educación

(15) *ibidem*. p. 244.

establecen los siguientes autores para su análisis y final síntesis en la acepción que fundamentará esta investigación.

"...educación es un proceso exclusivamente humano, intencional, intercomunicativo y espiritual, en virtud del cual se realizan con mayor plenitud la instrucción, personalización y la socialización del hombre". (16)

Redden y Ryan atendiendo a una definición descriptiva del concepto en materia exponen:

"Educación es la influencia deliberada y sistemática ejercida por la persona madura sobre la inmadura, por medio de la instrucción, la disciplina y el desarrollo armonioso de todas las facultades físicas, sociales, intelectuales, morales, estéticas y espirituales del ser humano, de acuerdo a la jerarquía esencial de las mismas, por y para la utilidad individual y social y dirigida hacia la unión del educando con su Creador como último fin". (17)

Ricardo Marín Ibáñez establece de manera genérica que "educación es todo aprendizaje valioso e intencional". (18)

Ortiz de Landázuri propone:

(16) ibidem. p. 137.

(17) REDDEN Y RYAN. Pedagogía General y Filosofía de la Educación. p. 53.

(18) GARCIA HOZ, Víctor. et al. apud. El concepto de persona. p.153.

" La educación es el proceso de autoperfeccionamiento humano individual y social. Aunque en este proceso la persona humana puede ser ayudada por otros sujetos, aumentando sus posibilidades de perfeccionamiento, sin embargo, desde un punto de vista formal, los fines que el hombre se debe proponer en la tarea educativa están determinados fundamentalmente por el ámbito de indeterminación de la naturaleza humana y de la sociedad. La educación debe configurar de un modo u otro la naturaleza dando una dirección al desarrollo de su personalidad y de la sociedad. Por este proceso el sujeto humano dirige sus actos hacia un fin intencionalmente querido, introduciendo valores o metas que no estaban determinadas por su naturaleza, sino que son creación de su libertad. Esta capacidad de darse un segundo ser, o una segunda naturaleza, hace que el hombre pueda obrar no como un animal, sino como persona humana." (19)

Veamos la definición que da Olivero F. Otero.

" En síntesis, la educación es un proceso de mejora personal, intencional, que, en relación a los dones esenciales del ser humano - libertad, amor, fé -, tiene lugar en la realización de actividades - laborales y en tiempo libre - y en la comunicación personal con otros - Dios y los demás - durante toda la vida, para alcanzar una plenitud - un "más" y un "mejor" - que, en definitiva, es la plenitud del amor verdadero." (20)

(19) ORTIZ DE LANDAZURI Y BURRIEL. Filosofía. p. 458.

(20) OTERO, Olivero F. Educación y Manipulación. p. 46-47.

Subrayemos los conceptos que resaltan de estas definiciones adecuándonos a la naturaleza del sujeto de educación: la persona.

La educación:

- Es un proceso, por lo que implica continuidad, que entenderemos como avance paulatino pero sistémico.

- Se dirige al hombre, al ser humano, dadas sus notas esenciales que lo definen como educable.

- Es intencional, se establece con un fin en particular.

- Cubre dos dimensiones, la social y la personal. Dentro de lo social se da la apertura a los demás; el plano personal implica el perfeccionamiento. Podemos conjuntar estas dos dimensiones y establecer que la educación infiere el servicio a través del autoperfeccionamiento.

Extrayendo las notas esenciales de los conceptos mencionados, las palabras de Ricardo Marín Ibáñez establecerán el concepto de educación que fundamentará este estudio.

"La educación es un aprendizaje típicamente personal... implica todas las dimensiones del hombre... en un sentido pleno afectará a lo corporal... y a lo espiritual... La educación es esencialmente personal, cuyo sujeto y objeto es el hombre en lo que tiene de más humano, tanto en el plano específico como en el individual. La educación contempla los actos libres...(con el

propósito de) ofrecer una educación que lleve a su plenitud al sujeto, que le haga más sano, equilibrado, autosuficiente, más libre y responsable, y, a la vez, más integrado y participativo en la sociedad y las culturas que le corresponde vivir.”.(21)

2. CONCEPTO DE DEPORTE

A. DEFINICION

Como palabra, el deporte, tiene un origen latino, procede de de-portare, que refiere a la salida de las puertas de la ciudad para dedicarse a juegos competitivos, así también se le atribuye a la raíz latina de-portu, que tiene un significado similar al anterior.

La UNESCO establece que el deporte es una "... actividad humana significativa que se manifiesta y se concreta en la práctica de los ejercicios físicos, bajo forma competitiva".(22) Lo anterior se define en base a la siguiente base teórica:

"Deporte es actividad específica de competición (emulación)

(21) GARCIA HOZ, Víctor, et al. apud. El concepto de persona. p. 155-156.

(22) EDITORIAL SALVAT. Deporte y Sociedad. p 23.

en la que se valora intensamente la práctica de ejercicios físicos con vistas a la obtención por parte del individuo del perfeccionamiento de las posibilidades morfo-funcionales y psíquicas, concretadas en un récord, en la recuperación de sí mismo o de un adversario".

Por lo anterior se denota la evolución del concepto de deporte de una actividad que fomentaba la diversión en forma de ejercicio física hacia una actividad que solo busca la competencia estableciendo marcar a superar.

En el Diccionario de las Ciencias de la Educación el deporte se define como. "... recreación, pasatiempo, placer, diversión o ejercicio físico realizado generalmente al aire libre. Ejercicio físico, por lo común al aire libre, practicado individualmente o por equipo, con el fin de superar una marca establecida o de vencer a un adversario en competición pública, siempre con sujeción a ciertas reglas". (23)

Ricardo Blanch Valldona al dar un concepto de deporte hace referencia a la diferencia que existe entre la Educación Física y el Deporte en sí, que es solo una división de la primera.

Como él mismo expone "... son dos conceptos distintos. Para que un ejercicio entre en el dominio de la Educación Física, es necesario y suficiente que se practique con la voluntad de

(23) EDITORIAL SANTILLANA. Diccionario de las Ciencias de la Educación. Tomo 1. p. 117.

mejorar la condición física. Para que un ejercicio entre en el dominio del deporte, es necesario y suficiente que se practique con la voluntad de alcanzar la victoria". (24)

El mismo Ricardo Blanch Valldona continúa con la división de la Educación Física y establece tres partes: la gimnasia, como arte de ejercitarse para fortificar el cuerpo por lo cual "... es un medio de Educación Física, que emplea como agente el movimiento muscular, para desarrollar, perfeccionar y corregir el organismo de una manera total y armónica". (25) Los juegos son la segunda división que da Blanch y refieren a las actividades a través del movimiento muscular activo con un fin totalmente recreativo, pero con el aliciente de superación y triunfo. Por último está el deporte, que es un medio de la Educación Física que emplea el movimiento muscular activo como agente, con la particularidad de un esfuerzo prolongado y activo para mejorar una marca o vencer a un adversario". (26)

Quedémonos con estas definiciones en espera del análisis pedagógico del término que no dará una visión más integral de la influencia del deporte en la educación.

(24) BLANCH VALLDONA, Ricardo. Temas de preparación física.
p. 17

(25) *ibidem*. p. 19.

(26) *idem*.

B. ANTECEDENTES HISTORICOS

El deporte nace como una práctica para la caza o de la guerra, mediante grupos de ejercicios útiles para tales fines. Los griegos ensalzaban el trabajo físico como medio útil para la formación de la juventud, pero solo en cuanto a la practicidad para la caza y guerra, como ya se mencionó. Así solo se practicaban la carrera, el salto y los lanzamientos.

En los primeros tiempos de la historia humana, el deporte llegó a cobrar tal importancia que los vencedores deportivos recibían pensiones vitalicias y quedaban exentos de todo tributo. El deporte, por su importancia, paralizó guerras para la celebración de los Juegos Olímpicos.

Por otro lado es lamentable que el deporte se convirtiese en luchas a muerte por la popularidad que logró. El público exigía cada vez más emociones y aparecieron por ello las luchas de gladiadores, ó los espectáculos a que asistían los antiguos romanos cuando las fieras devoraban a los cristianos. Con lo anterior se establecía la decadencia del concepto de deporte que sostenían los griegos.

A partir de la Edad Media resurge el deporte como medio de diversión y pasatiempo para la nobleza con el mismo fin que en sus orígenes: la preparación para la caza y la guerra. Durante los siguientes siglos, al deporte se le dieron diferentes grados

de importancia dentro de la educación, iba desde la indiferencia total porque lo que se consideraba fundamental era la formación intelectual; en cambio en los siglos XVI y XVII, los educadores se limitaron a promulgar la idea de deporte en tanto medio de mejoramiento de las cualidades físicas rindiendo sólo culto al cuerpo.

Los griegos establecieron las pautas de lo que podemos considerar lo esencial del deporte en todos los tiempos: juego, ejercicio físico y competición.

En la actualidad se aunan a los elementos esenciales griegos del deporte conceptos como superación de sí mismo, educación corporal, función higiénica, expresión estética, espíritu y organización competitiva, rivalidad, esparcimiento, diálogo social, dinámica de grupo, técnica, ciencia, estructura socio-económica, empresa, instrumento político, gran espectáculo, profesión y experiencia herodística.

Armando Díaz Gerding menciona algunos rumbos del deporte contemporáneo.⁽²⁷⁾

Recreacional. Es la expresión del ejercicio que responde en cierta dimensión a conceptos ergonómicos pues se la coloca en antagonismo ante el TRABAJO como una forma de utilización del Tiempo Libre y que responde, por supuesto, a las seis

(27) DIAZ GERDING, Armando. Tópicos de Filosofía y Metodología Deportiva. Pedagogía y Filosofía. p. 24-25

características esenciales de la técnica recreativa: será voluntario, higiénico, activo, grato, positivo, compensatorio.

Competitivo. Orientación que ofrece al individuo un controlado cauce al sentido del triunfo y que busca para satisfacer un impulso irreprimible.

Educativo. Toma la forma de una herramienta irremplazable y complementaria del proceso educativo formal basándose en el extraordinario potencial pedagógico que ofrece, realizado éste si es encauzado dentro de un esquema institucional y bajo la conducción de quién preparado para educar: el PROFESOR, desarrollada su opción vocacional por una sólida capacitación pedagógica.

Higiénico. Constituye la oferta del movimiento, concebido como ejercicio estructurado, en cuanto compensación ante los daños que patrocina -para la "máquina increíble"- la sociedad mecanizada e inmovilizadora.

Gerontológico. Práctica que se yergue como una sólida barda para demorar y atenuar los inevitables efectos del deterioro biológico inherente al envejecimiento, cuyas ventajas se optimizan si se realizan las adecuaciones correspondientes al sentido común: el anciano no espera a ser campeón: se conforma con hacerse viejo más lentamente, con alegría y buena salud.

Terapéutico. Utilización de la práctica del deporte conformando un plan de recuperación para el convaleciente en

quién el esfuerzo físico dosificado y creciente es una necesidad.

Profesional o de Representación Nacional. Es la forma que alberga a los supertalentos (dentro de la relatividad que corresponde a un grupo nacional) que con su grado de excelencia artesanal deslumbran a un público seguidor -fiel, fanático y "financiador"- quiénes actúan bajo la presión del postulado olímpico "CITIUS. ALTIUS. FORTIUS" y que muchas veces (lamentablemente ya demasiadas manipulados por la ambición de terceros y por su propia vanidad) son empujados a ganar para campeonar, capeonar para triunfar, triunfar para TENER, toda proporción perdida en las fronteras con la codicia más impúdica. ¿Exageraciones de un idealista? Le dejemos el tópico como tarea: EL DOPAJE DE LOS GRANDES CAMPEONES (que es de los únicos que se dispone de evidencias (cuántos más se escurdaran en el anonimato quer patrocina su calidad de "clasesmedieras del campeonismo") ¿Cuál es el aliciente que les empuja a tan censurable y desleal práctica?

A lo anterior da el autor lo que el mismo llama una aclaración contundente.

" La confusión de que UN deporte (la parte) podría ser mejor que EL deporte (el todo) se convierte sin discusión en un enfoque reduccionista pues no es aceptable deducir inteligentemente que las cualidades de la parte podrían obligatoriamente ser las de ese todo. Lo sensato y equilibrado impele a utilizar una estrategia holística: esto es a ver y a

aceptar a tal parcialidad en función de la totalidad que integra.

Esta flaqueza de los reductivos conduce a una consecuencia peor: llevar a cabo una extrapolación axiológica forzada y equívoca, lo primero por estrechez de criterio y excesivo apasionamiento, lo segundo porque cada una de estas siete orientaciones del DEPORTE COMO ACTIVIDAD HUMANA -teniendo objetivos claros y bien definidos- determina valores que sólo son válidos dentro de sus fronteras...".(28)

Así en los tiempos modernos el deporte presenta dos grandes vertientes, como la establece Armando Díaz Gerding, el deporte-práctica y el deporte-industria.

El deporte-práctica presenta las siguientes características:(29)

- Expresión cultural de valor didáctico.
- Satisfactor biológico imprescindible.
- Proceso de onstantación histórica.
- Actividad que responde a una muy clara ponderación axiológica positiva.
- Obligación educacional prioritaria de toda sociedad que pretende avanzar.

(28) ibidem. p. 29.

(29) ibidem. p. 46.

- Fuente sana de inversión del Tiempo Libre.

- El real protagonista es el hombre anónimo que somos todos los que buscamos con su ejercicio: distensión, alegría, educación, salud total.

En contraposición, expone Armando Díaz Gerding, se dan las siguientes notas ante el deporte-industria de estos tiempos. (30)

- Manifestación pragmática economicista.

- Actividad para mirar en la cual el partiguino financiero es el público.

- Ursurpador de instalaciones en las que la prioridad urgente son las que corresponden al espectador.

- Espléndido resorte como anzuelo del consumismo siendo el pivote en torno al cual giran todo los goones. El dinero.

- El divo que sirve de sensual y marioneta a la vez es el gran campeón que termina muchas veces (quizá demasiadas) como un pobre hombre.

- Manifestación PROFESIONAL para los selectos.

- Beneficiarios de una parafernalia del show, promoción, agente vendedor, marketing, T.V. (rating), etc.

Cabe mencionar dentro de la historia del deporte a Pierre de Fredi, Barón de Coubertin quien estableció la realización de los Juegos Olímpicos (JJOO) en la época moderna.

"El renacimiento del deporte en el seno de nuestras sociedades transformadas por los descubrimientos científicos tal vez le asegure un papel internacional cuya importancia nadie puede prever aún"⁽³¹⁾, expresaba el Barón de Coubertin. Después de algunos años su consideración fue oída y aceptada el 23 de junio de 1894, y se inició con la estructuración del Comité Olímpico Internacional. Dos años después, en 1896, se inauguraban en Atenas, Grecia, en el Estadio Panatenaico, los primeros Juegos Olímpicos de la era moderna.

"La paz será promovida por los JJOO... pero ella podrá solamente ser el producto de un mundo mejor: un mundo mejor sólo podrá ser concretado por mejores individuos y mejores seres humanos solo pueden ser perfeccionados por ello dar y recibir, el luchar y el batirse, la tensión y el endurecerse en la fiera competición deportiva."⁽³²⁾

La esencia de los JJOO, según el Barón de Coubertin, se expone plenamente en el discurso que el mencionado leyó en 1927:

"... No hemos trabajado, mis amigos y yo, para hacer de los JJOO objeto de museo o de cine, ni para que intereses mercantiles o electorales se apoderen de él. Hemos querido, renovando una institución 25 veces secular, que vosotros podáis llegar a ser adeptos de la religión del Deporte tal como

(31) DIAZ GERDING, Armando. Documentos. Pedagogía y Filosofía, p. 76

(32) ibidem, p. 78-79.

los grandes ancestros la habían concebido. En el mundo moderno, pleno de posibilidades poderosas y que amenazan al mismo tiempo peligrosa decadencia, el olimpismo puede constituir una escuela de nobleza y de pureza moral tanto como de endurecimiento y de energía físicas, pero esto será a condición de que ustedes eleven sin cesar vuestra concepción del honor y del desinterés deportivo a la altura de vuestro impulso muscular. El porvenir depende de ustedes." (33)

Terminemos mencionando los principios de los JJOO:

1. Establecer que un programa nacional de entrenamiento físico y de deporte competitivo no solo ayudará al desarrollo saludable de los ciudadanos, sino que ayudará a conformar mejores ciudadanos a través del valor pedagógico en la formación del carácter que sigue a la participación en el deporte.

2. Sembrar los principios del juego limpio y del espíritu deportivo que, de ser bien utilizados se podrán transpolar a otras esferas del quehacer humano.

3. Estimular el interés acerca de las Bellas Artes por intermedio de exhibiciones, conciertos y demostraciones durante el lapso de los eventos competitivos y así contribuir a una más amplia y mejor equilibrada vida.

4. Enseñar que el deporte es practicado para alegría y diversión y no para hacer dinero y que con la devoción de la

(33) *ibidem*. p. 79

tarea diaria la recompensa será mejorarse a sí mismo. De esta manera la filosofía del amateurismo se contraponen derechamente con el materialismo.

5. Crear amistad internacional y buena convivencia: de este modo el mundo marchará a convertirse en más pacífico y feliz.

C. VALORES PEDAGOGICOS DEL DEPORTE.

Donde aparecen con claridad ciertos valores pedagógicos es en el deporte práctica. A nivel individual pueden citarse el estímulo a la superación sobre sí mismo, la adquisición de hábitos de constancia y tenacidad tan necesarios en todo tipo de entrenamiento de deportivo: el hábito del esfuerzo, incluso a la superación y casi olvido del dolor físico y la capacidad de entrega. A nivel social, se dan más valores educativos, si la práctica deportiva es bien orientada, así tenemos: la vinculación al equipo, cediendo el brillo personal por la efectividad colectiva; la adquisición de hábitos de amistad, lealtad, honradez y juego limpio; la aceptación de la autoridad y la libre aceptación de sanciones atendiendo al respeto de normas justas establecidas.

Dada su importancia, se menciona a parte, el aprendizaje de la derrota como la virtud de más alto valor pedagógico que se consigue a través del deporte. El ambiente lúdico, festivo,

alegre, con que se desenvuelve la competición deportiva hace que las derrotas sean fácilmente asimilables por el sujeto, con lo cual se adquiere un hábito general a la aceptación del fracaso.

Hay algo que siempre se escapa en las definiciones sobre el deporte, la realidad de que la práctica deportiva es de naturaleza propia, exigente, obliga a dar un máximo rendimiento y a buscar los límites del esfuerzo. Otro elemento que a menudo es olvidado dentro del deporte como tal es la generosidad del esfuerzo. Mientras la mayor parte de las acciones y gestos humanos tienen un trasfondo muy utilitario -sirven para algo, a través de ellos se obtiene alguna cosa- el deporte supone un despilfarro de energías por que sí. En un mundo técnico e instrumentalizado donde todos los valores parecen ser medidos con criterios económicos, el deporte es algo desafiante por lo que tiene de aparente desdén hacia el valor del tiempo, con su consumo de fuerzas sin otra finalidad que el puro derroche gozoso dentro de un marco competitivo. (34)

Armando Díaz Gerding expone en forma breve y concisa los reales objetivos del deporte. (35)

1.- Completar la Educación (que sin ejercicio físico no existe educación completa como lo dijo Platón) para permitir que su practicante desarrolle todo su potencial como ser humano.

(34) EDITORIAL SALVAT. Deporte y Sociedad. p. 32.

(35) DIAZ GERDING, Armando. Más allá del deporte. Propósitos y Finalidades.

2.- Preparar al individuo para la vida confiriéndole fortaleza física y moral para imponerse a las dificultades que plantea el hecho de vivir.

3.- Traspasar los valores transparentes que posee y que toman su práctica regular, con exclusión del nivel de rendimiento, hacia el comportamiento personal: honestidad, espíritu de lucha, aceptar los fracasos para salir de ellos cual Ave Fénix, perseverancia, generosidad, sentido solidario de la convivencia humana, disciplina, respeto por las normas sociales, etc.

Dentro de la esencia misma del deporte encontramos en sus principios el valor pedagógico que conlleva sin mayores elucubraciones.

"... cuento de las proyecciones de su clarividencia (del lector) humanista y dignificadora del deporte como actividad perfeccionadora del individuo... (y por ello: "lo importante en el deporte no es ganar sino competir. Lo importante en la vida no es el triunfar sino el luchar bien (Pierre de Fredi, Barón de Coubertin)". (36)

Existe un concepto que no podemos dejar de mencionar dentro de los valores pedagógicos del deporte, "el espíritu

(36) DIAZ GERDING, Armando. Más allá del deporte. La verdadera historia de una filosofía todavía vigente (a pesar de los ateos y herejes de la ignorancia).

deportivo". Este enmarca la filosofía del "saber ganar" y el "saber perder" y del papel del deporte en la formación humana por cuanto lleva implícito su espíritu de superación.

Dentro del tomo de Deporte y Sociedad de la Biblioteca Salvat de Grandes Temas se menciona que el auténtico deporte implica la utilización de sólo "buenas artes". así tenemos que la actividad deportiva es un proceso de aprendizaje para "...vencer sin humillar: perder sin rencor. aceptando la derrota como lección que induzca a una autosuperación: respeto absoluto para con el adversario: fraternidad dentro y fuera del terreno de juego: acatamiento de las decisiones de los jueces. aun en los casos en que se equivocuen claramente... Esto es lo que se ha venido denominando "espíritu deportivo" ...". (37)

La teoría axiológica que propone María Pliego contempla ocho valores. que presentados en orden son: religioso. moral. estético. intelectual. social. afectivo. económico y físico. En general esta pedagoga afirma que los ocho han de desarrollarse en forma armónica para el desarrollo integral de la persona. por ello expone " seamos ambiciosos y no nos polaricemos hacia una sola esfera si lo hiciéramos. (...). correríamos el riesgo de que una esfera de valores creciera tanto como un tumor canceroso que acabaría consumiendo nuestra personalidad". (38)

(37) EDITORIAL SALVAT. Deporte y Sociedad. p. 36.

(38) PLIEGO. María. Valores y Autoeducación. p. 38

Por lo que respecta al valor físico, que es en el que se contempla el deporte, María Pliego concluye:

"Cuántas cosas nos enseña un deporte bien vivido además de fortalecer nuestros músculos y beneficiar nuestra circulación, nos ayuda a practicar una serie de virtudes como la reciedumbre, la perseverancia y la alegría. Porque un jugador con aires de víctima, quejándose al menor golpe, que quiere ser el hombre ó la mujer equipo, o que deja plantados a los demás en algún juego, no sale avante. Otros sacrificios escondidos suponen una medalla olímpica: dietas rigurosas, no fumar, entrenamientos agotadores. Se necesita tener espíritu de equipo siendo lo suficientemente noble para desaparecer en el momento oportuno, contribuyendo con esfuerzo, a que sea otro el que anote alguna marca: saber ganar y saber perder, sin humillar al vencido ni orgullecerse por el triunfo. Y hay que comenzar y recomenzar con optimismo, poniendo en cada intento todo el ánimo y la alegría que se tenga. Si nos tomáramos la vida con más espíritu deportivo, llegaríamos a dar a los acontecimientos su justo valor". (39)

Complementando el proceso formativo que implica el ser deportista, Armando Díaz Gerding dice "...El día en que el deportista deje de poner por encima de todo la alegría de su

(39) *ibidem*, p. 93-94.

propio esfuerzo, y la embriaguez de poder y equilibrio corporal que de él se deriva; el día en que se deje dominar por las consideraciones de vanidad o de interés, ese día su ideal se acabará y el valor pedagógico de este ideal, si se puede emplear esta expresión, disminuirá irremediablemente". (40)

Para Armando Díaz Gerding, los rasgos de identidad del Deporte son: competitivo, reglamentario, leal, voluntario, perfeccionador, activador y recreativo.

Es importante aclarar las facetas que estimulan la realización del deporte a nivel de sus practicantes, según expone la Biblioteca Salvat de los Grandes Temas.

1) Es físicamente beneficioso. Los esfuerzos físicos que se llevan a cabo durante la actividad deportiva repercuten positivamente sobre el cuerpo humano: "... activan y completan el crecimiento, proporcionan reservas y recursos energéticos, eliminan toxinas, potencian la elasticidad corporal, mejoran la capacidad respiratoria, y dan fondo físico y fuerza". (41)

2) Es socializante. Muchos psicólogos aseveran que el deporte es una actividad, que en su justa medida apoya el equilibrio mental y la capacidad de relación del ser humano con su ambiente a través de fomentar las interrelaciones de grupo y al canalizar los instintos.

(40) DIAZ GERDING, Armando. El Olimpismo se expande por América Latina. p. 72-73

(41) EDITORIAL SALVAT. Deporte y Sociedad. p. 80

"El deporte fomenta el desarrollo de la voluntad, la iniciativa, el autodomínio y el coraje: obliga a conocerse a uno mismo, descubre las propias limitaciones y los valores que se poseen.

La sociabilidad llega por el hecho de que el deporte obliga por principio al sometimiento a unas reglas, fomenta el espíritu del fair play ("juego limpio") y el respeto al contrario... En las especialidades colectivas comporta la necesidad de apoyo por parte de los compañeros de equipo, a actuar en función de ellos... dicen los pedagogos que enseña a los practicantes que el más consumado no puede afrontar sólo el curso del partido, y que el deseo de prescindir de los demás desemboca en el fracaso".(42)

3) El deporte es un juego idóneo para los tiempos de ocio. La actividad deportiva se practica, en la mayoría de los casos, sin pensar conscientemente en su valor formativo, se lleva a cabo por el placer que proporciona considerándola un "... entretenimiento ameno, creativo y tan interesante para el desarrollo en los ratos de tiempo libre... (lo cual) supone como (una) liberación y desintoxicación frente a la vida alienante de las ciudades modernas..."(43)

4) Puede ser una profesión. Modalidad actual del deporte para quienes se consideran dotados, lo cual constituye o

(42) *ibidem*. p. 62.

(43) *ibidem*. p. 64

desemboca en una acepción que deja de lado los aspectos formativos del deporte para acocarse a valores económicos y en algunos casos de status.

Dando crédito a quien lo haya escrito, transcribimos las palabras del C. Don Miguel de la Madrid Hurtado en Tlaxcala el 21 de Abril de 1982, siendo Presidente de México.

"El deporte bien lo sabemos, es... una manifestación de cultura y también debe ser considerado como parte de un sistema educativo. La educación del cuerpo ayuda a la educación del espíritu, de la voluntad y del vigor del carácter; propicia prácticas sanas de la solidaridad, de coordinación de esfuerzos y de espíritu de iniciativa, perseverancia y competencia... la educación física debe tener la importancia que merece para el equilibrio adecuado del desarrollo del ser humano".(44)

De una manera general, y para resumir los valores del deporte entendido como una práctica, puede decirse que se le ha concedido siempre una importancia capital y positiva en la formación de la persona humana. La consideración de que estimule simultáneamente dos elementos esenciales, el desarrollo físico y el equilibrio mental, lo ha llevado a las escuelas y figura como asignatura o complemento en prácticamente todos los planes de estudio del mundo. Figuraba ya en el ideal platónico de la educación ("dar música al alma y gimnasia al cuerpo") y fue el

(44) DIAZ GERDING, Armando. El Olimpismo se expande por América Latina. p. 86.

poeta latino Juvenal, en su X Sátira, quien escribió una frase que luego haría escuela: Mens sana in corpore sano ("mente sana en cuerpo sano"). es decir, el ideal humano consiste en la existencia simultánea de una mente lúcida y un cuerpo en perfectas condiciones físicas". (45)

A manera de epílogo presentamos el siguiente escrito que creemos resume en la filosofía que estamos parados.

RETRATO ESCRITO DE UN VERDADERO DEPORTISTA

"Deportista es aquel que no solamente ha vigorizado sus músculos y desarrollado su resistencia en el ejercicio de algún gran deporte, sino que en la práctica de ese ejercicio ha aprendido:

- A reprimir su cólera.
- A ser tolerante con sus compañeros.
- A no aprovecharse de una vil ventaja.
- A sentir profundamente, como una deshonra, la mera sospecha de una trampa.
- A llevar con altura un semblante alegre, tras el desencanto de una derrota.

(Armando Díaz Gerding.
Tomado de REVISTA "PUNCH".
Londres, 1880.)

3. CONCEPTO DE CAPACITACION

La función de personal dentro de la empresa tiene diversas

(45) EDITORIAL SALVAT. Deporte y Sociedad. p. 65-66.

funciones. Para James Stoner⁽⁴⁶⁾ son : dotación, planeación, alistamiento, selección, instalación y orientación, adiestramiento y desarrollo, evaluación del desempeño, promociones, traslados, degradaciones y separaciones.

Para el estudio que nos compete, solo nos interesa la de adiestramiento y desarrollo, también conocida como capacitación ó entrenamiento.

Iniciemos con el análisis del término capacitación para la fundamentación del mismo.

Stoner maneja el término adiestramiento para referirse a la enseñanza de destrezas técnicas a personal no administrativo, y el de desarrollo (con el apellido de gerencial) lo utiliza para los programas que pretenden mejorar las destrezas técnicas, de relaciones humanas y conceptuales de los gerentes.

Como habremos notado, este autor establece que los niveles administrativos y operativos en una empresa solo necesitan de destrezas técnicas para llevar a cabo bien su trabajo. Ya en niveles gerenciales si habla de los tres niveles que menciona Benjamín Bloom para el aprendizaje: destrezas (habilidades), relaciones humanas (actitudes) y relaciones conceptuales (conocimientos). Hemos de aclarar que ninguna de las tres agota el contenido que establece Bloom para sus dominios.

(46) STONER, James A. F. Administración. p. 463.

Idalberto Chiavenato⁽⁴⁷⁾ comienza el capítulo de su libro Administración de Recurso Humanos sobre Entrenamiento y desarrollo de personal aclarando:

"La palabra entrenamiento tiene muchos significados. Algunos (los)...consideran como un medio para desarrollar la fuerza de trabajo dentro de los cargos particulares. Otros... como un adecuado desempeño en el cargo y extienden el concepto a una nivelación intelectual a través de la educación general. Otros ... a un área genérica llamada desarrollo, la que dividen en educación y entrenamiento: el entrenamiento, significa la preparación de la persona para el cargo, mientras que el propósito de la educación es el de preparar a la persona para el ambiente dentro y fuera de su trabajo. Es dentro de este último enfoque que se situará el presente capítulo".

Nos abocaremos a esta posición también.

El mismo autor presenta tres etapas para la educación profesional:

1. Formación profesional. Tiene como objetivo preparar y formar al hombre para el ejercicio de una profesión, en determinado mercado de trabajo.

2. Desarrollo profesional. Tiene como objetivo ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento

(47) CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. p.456

profesional en determinada carrera en la empresa, o para estimular su eficiencia y productividad en el cargo que desempeñe. Es más conocido como Desarrollo de Recursos Humanos.

3. Entrenamiento. Tiene por objetivo adaptar al hombre para el ejercicio de determinada función, o para la ejecución de una tarea específica, en determinada empresa.

Así, Idalberto Chiavenato citando a Steinmetz define: "... el entrenamiento como el proceso educativo a corto plazo que utiliza un procedimiento sistemático y organizado por el cual el personal no gerencial aprende conocimientos y habilidades técnicas para un propósito definido. El mismo autor considera el desarrollo como un proceso educativo a largo plazo que utiliza un procedimiento sistemático y organizado que facilita al personal ejecutivo el aprendizaje de conocimientos conceptuales y teóricos con fines genéricos". (48)

Los propósitos del entrenamiento son de cuatro tipos:

A) Transmisión de información. Se establece como elemento principal el contenido y por lo general refiere a informaciones genéricas.

B) Desarrollo de habilidades. Lo importante radica en las habilidades y conocimientos relacionados directamente al

(48) *ibidem.* apud. p. 458-459.

desempeño del cargo actual o futuro, pero siempre en estrecha relación con el trabajo.

C) Desarrollo o modificación de actitudes. Por lo general se maneja el cambio de actitudes negativas por más favorables para el ambiente de trabajo, el aumento de la motivación y la mejora de las relaciones humanas y laborales.

D) Desarrollo del nivel conceptual. Entrenamiento para el desarrollo de niveles de abstracción que faciliten la aplicación de conceptos en la práctica administrativa, o para elevar el nivel de generalización que forme gerentes que puedan pensar en términos globales y amplios.

Alfonso Siliceo incorpora su teoría de la capacitación dentro del marco de la educación integral, y define a la primera como "... actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador". (49)

Siliceo establece dos puntos básicos en el concepto de capacitación: a) las organizaciones deben de dar los medios para que sus integrantes tengan la preparación necesaria que les permita desempeñar con las mejores condiciones su trabajo; b) no existe mejor medio para alcanzar altos niveles de motivación y productividad.

(49) SILICEO, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. p. 20.

Por otro lado, los fines de la capacitación haciendo referencia a la educación integral son :

1. Promover el desarrollo integral del personal y, así, el desarrollo de la empresa.

2. Lograr un conocimiento técnico especializado, necesario para el desempeño eficaz del puesto.

Concluiremos con las palabras de Alfonso Siliceo que conllevan el marco referencial en el que manejares el concepto de capacitación para el desarrollo de este estudio.

"... la persona humana y su proia perfección y desarrollo es el objetivo primordial de la educación, ayudar a la persona brindándole conocimientos y desarrollando su personalidad para que, así, actualice sus habilidades y logre su perfeccionamiento. Todo esfuerzo de capacitación debe orientarse a que la persona aprenda a Aprender para aprender a Ser y así aprenda a Hacer". (50)

(50) *ibidem.* p. 16.

4. INTERRELACION FORMATIVA

Tras haber analizado los conceptos de educación, deporte y capacitación, nos encontramos ahora ante la tarea de establecer su interrelación, su interdependencia.

El fundamento de la dependencia entre cada uno de los conceptos se basa en el origen de la Naturaleza Humana hablando en un plano abstracto y filosófico. Si hemos entendido la esencia del hombre, entendemos en forma lógica, quizás incipiente, la relación de estos conceptos.

Partiremos de la premisa de que no se puede dar uno sin el otro, habiendo establecido como fundamento de esta aseveración, el concepto de persona - ente en el cual se desarrollan los procesos y actividades que estamos analizando - aquel ser dispuesto al perfeccionamiento dada una naturaleza que lo dota de facultades para el mismo.

Pongamos soportes al puente que acabamos de construir.

1. Lo que constituye al ser humano es una serie de aspectos que bajo el patrón de su Naturaleza han de desarrollarse armónicamente con miras a su perfeccionamiento, a la actualización de potencias - entiéndanse facultades - que lo convierten en un ser encaminado a su fin.

2. La educación es el proceso por el cual la persona logra su perfeccionamiento a través de la ayuda de otros y la propia mediante el proceso enseñanza-aprendizaje. Hemos dicho que la persona se conforma de varios aspectos, y a todos ellos atiende la educación como proceso integral.

3. El deporte implica el desarrollo de habilidades físicas en el plano netamente orgánico, lo cual abarca una de las esferas del desarrollo en el hombre. No olvidemos que la actividad deportiva destila un valor pedagógico más allá del fortalecimiento de músculos y el aumento de la resistencia física, es una actividad que nos lleva a modelar nuestra conducta, que nos facilita vivir la virtud de la fortaleza, la disciplina, a trabajar en equipo, a aceptar el fracaso en aras del Bien Común.

4. La capacitación entendida como proceso educativo dentro de la empresa atenderá, como todo proceso perfeccionador, a la integralidad de la persona, lo cual implica el desarrollo de todas las esferas que la conforman.

Resumamos:

- Persona Ser con una naturaleza racional que lo dispone al perfeccionamiento integral.

- Educación Proceso avocado al desarrollo integral de todas y cada una de las esferas que conforman a la persona para el logro de su perfeccionamiento.

- Deporte Actividad formativa en sí misma y tendiente a desarrollar el aspecto físico del ser humano, una de las esferas que conforman a la persona.

- Capacitación Proceso educativo dentro de la empresa que infiere el desarrollo integral de las personas que laboran en la misma.

Observemos detenidamente. ¿ Nos queda duda en la interrelación de estos conceptos ? ¿ Entendemos por qué no se puede dar uno sin el otro ?

La persona implica la integridad de la educación. La integralidad infiere diferentes aspectos, uno de ellos es el físico abarcado en parte por la actividad deportiva. La capacitación es el proceso educativo dentro de la empresa.

El deporte es una actividad formativa en sí misma y tendiente a desarrollar el potencial físico de las personas. forma parte del proceso educativo integral del hombre, que entendido como tal en la empresa, queda incluido dentro de la capacitación complementando así su función avocada al desarrollo molar de la personas que laboran en ella.

CAPITULO II

CAPACITACION Y DESARROLLO DE LAS EMPRESAS ASOCIADAS

1. ANTECEDENTES DE LA ASOCIACION DE EMPRESAS

El grupo de empresas que conforman la asociación en la que se trabajará sobre este proyecto no tienen un giro o función en común, lo que las agrupa es en principio la sustentación económica de un mismo conjunto de socios, que además concuerdan en una misma filosofía o, dicho de otra manera, en el establecimiento de lineamientos y procedimientos generales comunes: Cultura Organizacional.

Para José Luis Basurto González, la Cultura Organizacional es un "... sistema de valores compartidos y creencias que interactúan con la gente, con las estructuras de la organización y los sistemas de control de una compañía para producir un comportamiento".(51)

Cada una de la empresas es independiente y la asociación solo actúa, en su función de empresa, dando asesoría en diferentes aspectos que conforman a las compañías, así tenemos

(51) BASURTO GONZALEZ, José Luis. Apuntes inéditos de la materia de Desarrollo Organizacional impartidas por el C.P. José Luis Basurto González, Asesor Externo de Desarrollo Organizacional, en la Universidad Panamericana, Unidad Guadalajara.

que se cubren áreas como finanzas, fiscal, contabilidad, administración y recursos humanos de manera general; por otro lado también se asesora en lo específico por lo que las áreas que se dedican a la industria cuentan con un asesor responsable de área, de la misma manera el área turística, automotriz, de comercialización y de servicios (la misma de asesoría, restaurantes y abarrotera mayorista). Es importante hacer notar que la empresa que funge como corporativa supervisa las interrelaciones entre las compañías en beneficio de la productividad de las mismas empresas.

Algunos de los giros que presentan las empresas tienden a establecer vínculos de dependencia ó relación, así las empresas industriales dan sus productos a las comercializadoras para que los vendan; las de servicio ofrecen sus "funciones" en todas las empresas ya sea porque su función se avoca a ello ó a través de descuentos ó precios especiales, sobre los productos o servicios que ofrecen, para las empresas miembros de la asociación.

Entre las compañías que conforman el área industrial se establecen relaciones más directas y de interdependencia en cuanto al proceso de transformación de la materia prima: unas la obtienen en bruto y procesan para poder ser utilizada por las empresas que la transforman en algún producto final dado el giro a que se dediquen; el material que resulta de los desperdicios lógicos del proceso que se lleve a cabo se canaliza a otra empresa que lo recicla y elabora nuevos productos. Por otro lado existen empresas cuya función reside en proporcionar y proveer

partes independientes pero indispensables del productos final a vender por las compañías comercializadoras.

La asociación la constituyen un total de 29 empresas entre pequeñas y medianas cubriendo como ya se ha mencionado líneas arriba, diferentes giros: comercialización, industrial, automotriz y de servicios.

Alrededor del 55 por ciento de las empresas asociadas están en la área metropolitana de la Cd. de Guadalajara. El resto de las compañías se encuentra distribuido en diferentes puntos de la República Mexicana (Distrito Federal, Puebla, Veracruz, Baja California, Sonora, Sinaloa, Nayarit, Aguascalientes, Jalisco, Michoacán, Guanajuato, Coahuila, Nuevo León, San Luis Potosí y Oaxaca), entre empresas matrices y sucursales.

La población total de trabajadores sobrepasa los 2,143(52) y comprende en un 70% a personal entre los 20 y 30 años.

Dentro de las varias asesorías que ofrece el corporativo se encuentra la del área de Recursos Humanos.

Por lo que respecta al área de recursos humanos, en general, se dá apoyo sobre capacitación a todas las empresas para el personal ejecutivo y administrativo, cubriendo dentro del entrenamiento el avance de tres dominios: psicomotor, desarrollo de habilidades, del pragmatismo o puesta en práctica

(52) Datos del último informe de Recursos Humanos Staff al 31 de Marzo de 1990.

del conocimiento; cognoscitivo. desarrollo de capacidades intelectuales. teórico-especulativas y el afectivo. con el desarrollo de intereses, valores y actitudes⁽⁵³⁾.

Dentro de la asociación el área de recursos humanos establece los lineamientos y políticas con los cuales todas las compañías siguen un mismo parámetro de dirección, así como los procedimientos generales para la administración de personal de las distintas empresas.

La Sub-Dirección de recursos humanos da apoyo a las empresas en específico en aspectos como:

1. Selección del personal clave en las empresas: Directores. Gerentes, Jefes de Departamento y personal administrativo en estrecha relación con los niveles antes mencionados.

2. Establecimiento de parámetros para sueldos y salarios de todos los puestos de las empresas.

3. Manejo de lineamientos para las relaciones obrero-patronales con los sindicatos, federaciones de trabajadores y dependencias gubernamentales.

4. Asesoría para la aplicación de procedimientos y estatutos de la Ley del Seguro Social.

(53) cfr. BLOOM, Benjamín. Taxonomía de los Objetivos de la Educación. 8a. ed. Ed. El Ateneo. Buenos Aires, 1981. p. 8-9.

5. Asesoría para llevar a cabo los trámites necesarios, así como para el llenado de formas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

6. Capacitación para los puestos clave en las empresas, por lo general a puestos directivos o con funciones administrativas.

7. Manejo de indicadores de movimiento de personal como los índices de rotación, transferencias, promociones, finiquitos, número de accidentes, costo de los mismo en días de trabajo y en lo económico.

8. Redacción y difusión de un boletín mensual para dar información general sobre nuevos lineamientos de la asociación, como también para actualizar a las empresas en cuanto a nuevos procedimientos y disposiciones de las dependencias gubernamentales. También se incluyen editoriales, bolsa de trabajo y vacantes de las empresas de la asociación.

9. Apoyo para la elaboración de reglamentos internos de trabajo de acuerdo a las políticas generales del Staff⁽⁵⁴⁾ de recursos humanos.

Lo anterior se desarrolla mediante el seguimiento mensual en cada una de las empresas a través de los siguientes

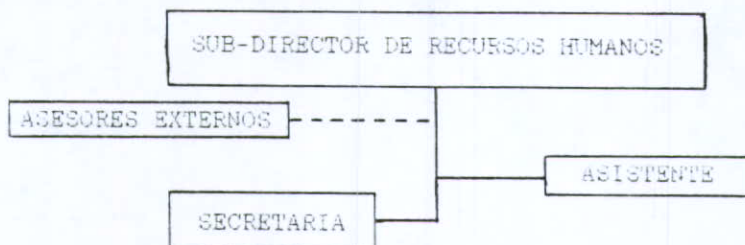
(54) Para Koontz y O'Donnell apud. A.L. Allen el staff "se refiere a aquellos elementos de la organización que ayudan a la línea a trabajar con más eficiencia para el logro de los objetivos primarios de la empresa". Así también establecen que el "staff" es una función consultiva y auxiliar.

procedimientos: visitas de supervisión por el sub-director de recursos humanos, asesorías programadas y no programadas pero necesarias que requieran las empresas con el fin de lograr objetivos según la estrategia o plan de trabajo del Departamento Staff de Recursos Humanos de grupo de empresas. Así también se maneja un control por mes en el que cada una de las empresas debe hacer llegar a la sub-dirección de personal la información sobre los movimientos de personal total y por niveles, cursos de capacitación por nivel, vacantes por nivel, finiquitos, número de días laborados, accidentes de trabajo y número de horas perdidas laborables por estos últimos.

2. ORGANIZACION DE LA SUB-DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS DE LA ASOCIACION

Es importante hacer notar que el apoyo que brinda la Asociación no pretende agotar la capacitación que se dé en cada una de las empresas: el objetivo es complementar los programas de adiestramiento y de capacitación que en forma independiente maneja cada una de las compañías al ser, en lo particular, responsables de entrenar a su personal de acuerdo a la actividad ó giro a que se dedican.

El departamento staff de Recursos Humanos cuenta con tres personas para el desempeño de sus funciones, además de asesores externos para áreas como Seguro Social, aspectos jurídicos y cuando es necesario capacitadores externos.



Al conformarse la asociación por empresas medianas y pequeñas en su mayoría, algunas de ellas no poseen estructuras completas para el área de recursos humanos por lo que dependen de otras compañías, que por su semejanza en giro o relación directa, coordinan las funciones de personal de las empresas de menor tamaño, así también se apoyan en gran parte en la asesoría del staff de Recursos Humanos del Corporativo.

En general las funciones que desempeñan las empresas en lo particular se enfocan a la atención de aspectos como Seguro Social, contrataciones de puestos operativos, sueldos, salarios y prestaciones, dejando el área de capacitación, casi podríamos decir, sin atención. Cabe aclarar que ha ido en aumento la importancia e interés que se le ha estado dando a esta área dentro de las distintas empresas como uno de los objetivos de trabajo del staff de recursos humanos de la asociación.

La Subdirección de Recursos Humanos atiende la capacitación y desarrollo de los altos ejecutivos (Directores y Gerentes) así como del personal de confianza administrativo (Jefaturas, asistentes de dirección, auxiliares, secretarías). Lo anterior se denomina dentro de la estructura de la asociación como los niveles 1, 2 y 3.

NIVEL	DESCRIPCION
1	Directores y Gerentes
2	Jefaturas
3	Personal administrativo
4	Operarios calificados
5	Operarios no calificados

Para los niveles 4 y 5, que no asisten a los programas que imparte la asociación, por lo general solamente se manejan cursos que abarcan los dominios en el desarrollo de habilidades y conocimientos. Muchos cursos se imparten internamente en las empresas por el personal de las mismas o el del staff de la asociación, en algunas ocasiones son cursos externos.

Cada empresa es responsable de la capacitación que necesita su personal, por lo que su propio programa de entrenamiento atiende al cien por cien de sus trabajadores, en teoría.

Aún con lo anterior, algunas de las empresas asociadas solo contemplan los programas que ofrece el staff de Recursos Humanos.

3. ACTIVIDADES DE LA SUB-DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS DE LA ASOCIACION

Para satisfacer un desarrollo integral, de acuerdo a los lineamientos de dirección que se manejan en el Grupo, Recursos Humanos staff ofrece cursos y actividades que fortalecen su filosofía de interés sobre el factor humano a través de:

- El desarrollo de habilidades por medio de programas impartidos en talleres, donde además del conocimiento teórico y especulativo se realizan experiencias en el plano pragmático.

- La adquisición y actualización de conocimientos mediante la impartición de cursos teóricos, conferencias, congresos y programas académicos externos.

- El desarrollo de actitudes positivas, dentro del plano personal, social y de grupo de trabajo, por medio de programas enfocados a la familia y el fomento de actividades socio-recreativas como son: paseos, convivencias, festejos y el interés por el mantenimiento de costumbres y tradiciones nacionales.

4. PROBLEMATICA DENTRO DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACION Y DESARROLLO DE LA ASOCIACION

Dentro del departamento de recursos humanos de la asociación no se cuenta con un manual de recursos humanos que establezca y defina claramente los procedimientos y lineamientos del sistema de asesoría dentro de esta área, así tampoco de las políticas de entrenamiento para todas las empresas.

Por otro lado existe un manual que trata sobre las políticas generales que en relación a la administración de recursos humanos deben observar todas las empresas que conforman la asociación.

Entre ellas podemos mencionar las siguientes:

1. Reclutar, seleccionar y contratar personal capaz e idóneo para la organización, previendo su desarrollo a futuro en base al crecimiento del Grupo.

2. Reclutar a los candidatos más viables de acuerdo al perfil de puesto para el que sea requerido atendiendo a las autorizaciones que sean pertinentes para el mismo.

3. Llevar a cabo el proceso de selección bajo parámetros de respeto, cortesía y formalidad, proyectando con ello la imagen de la asociación, así como tomando en cuenta requisitos específicos en cuanto al sexo, estado civil (y su implicación

con las diferentes situaciones laborales que se presentes), antecedentes penales, malformaciones físicas, llevar a cabo un examen médico previo, estudios psicométricos, exámenes de conocimientos, estudios socioeconómicos y chequeo de referencias.

4. Para la contratación será necesario cumplir con los requisitos antes mencionados además de incluir los lineamientos legales necesarios en cuanto a contratos y autorizaciones sindicales. Por otro lado, solo se contratará personal de otra empresa de la asociación por promoción o transferencia.

5. Se debe integrar al nuevo personal con un programa de inducción dando la información que requiera según el nivel al que ingrese.

6. Para las administración más eficiente de los recursos humanos de las empresas se deberán tomar en cuenta lineamientos como: revisión anual del cuadro básico de personal, contar con un manual de procedimientos, mantener registros sobre el récord de cada empleado de acuerdo a las disposiciones legales, elaborar calendario de trabajo a principio de año.

7. La administración de compensaciones tendrá como fin la equidad interna y la competitividad con el mercado laboral, para lo cual se contará con un sistema de valuación y evaluación de puestos interno, así como el análisis contra la realidad del mercado de trabajo, para establecer los cambios o revisiones pertinentes de sueldos y salarios.

8. Las prestaciones al personal se normarán a lo que establezcan los contratos colectivo y la Ley Federal del Trabajo.

9. Es política el mantener Programas constantes de Entrenamiento que colaboren al desarrollo de su personal en todos los niveles de la Organización. (*)

1. Son políticas de Entrenamiento:

1.1. Aplicar los programas con base a las necesidades reales de Capacitación y Adiestramiento de cada área en cada Empresa.

1.2. Fomentar dentro de la Organización la participación como Capacitadores Internos. del Personal Técnico, Administrativo y Ejecutivos en general, que puedan aportar los conocimientos que se requieran.

1.2.1. Dar prioridad a la Capacitación Interna.

1.3. Contar con programas anuales de entrenamiento que abarquen todas las áreas en cada Empresa.

1.4. Contar con un programa permanente de desarrollo de Ejecutivos a través del Corporativo de Recursos Humanos.

1.5. Diseñar, mantener e incrementar constantemente los

(*) Esta política se transcribe textualmente dada la relación directa con la materia de esta investigación.

programas de entrenamiento dentro del marco legal que establece la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

10. Se deberá mantener un sistema de promociones y transferencias que permita al personal su desarrollo dentro de la Organización atendiendo a disposiciones específicas.

11. Mantener programas de Seguridad e Higiene que brinden al personal un ambiente confortable de orden y limpieza.

12. La terminación de relaciones de trabajo se llevará a cabo de manera digna y justa, bajo los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo.

13. Mantener comunicación constante y abierta con el personal, buscando la integración del mismo con la Empresa y apoyando la imagen de grupo.

14. Las relaciones de trabajo deberán establecerse dentro de un ambiente de comunicación y buenas relaciones personales en base al respeto, confianza, orden y siempre a través del ejemplo.

15. Las relaciones laborales se mantendrán bajo un clima de trabajo sano y edificante dentro de marcos legales que establecen la Ley Federal de Trabajo y los Contratos Colectivos.

16. Es política del Corporativo, el establecer lineamientos generales para el desarrollo de aquellas actividades que atañen

a la totalidad de las Empresas, dentro de los parámetros que marca la filosofía del Grupo. (*)

Son Políticas Corporativas de Recursos Humanos:

1. Realización semestral de Diagnósticos en todas las Empresas.

2. Colaborar en la implementación de sistemas y técnicas de Administración de Recursos Humanos.

3. Participar en la medida que se requiera en el estudio y negociación de los Contratos Colectivos de Trabajo.

En relación a la capacitación dentro del grupo la política establece la atención a aspectos operativos y legales. No se menciona el término desarrollo salvo en el caso de ejecutivos, pero se entiende que la capacitación y el desarrollo se enmarcan en conocimientos que se requieren para las funciones que se desempeñan en diferentes áreas.

Por otro lado no se entiende el desarrollo y capacitación en forma integral, por lo cual inferimos que no se atienden todos los aspectos que conforman al ser humano, y que son necesarios para un sano desarrollo de sus potencialidades y facultades.

(*) Esta política se transcribe en forma textual dada su relación directa con la materia del análisis que se da en este capítulo.

Para objeto de este estudio, nos avocamos a definir como carencia dentro de las políticas de recursos humanos de la asociación, la atención al desarrollo del aspecto físico del personal, el cual es parte integral de la formación del ser humano.

CAPITULO III

DISEÑO DEL PROGRAMA DEPORTIVO DENTRO DE LA CAPACITACION

El marco teórico de esta investigación establece como punto de partida el desarrollo integral del ser humano a través de la educación, circunscrita a la capacitación como proceso formativo dentro de la empresa, y a la actividad deportiva como complemento del desarrollo mencionado abarcando el aspecto físico de la naturaleza humana.

Por otro lado, el marco de referencia sobre el cual se desarrolla este estudio presenta la carencia de una política o actividad concreta para apoyar e impulsar el deporte como actividad formativa y complementaria de la capacitación dentro de la asociación.

Por lo anterior, a continuación se presenta un programa deportivo que conjunta el aspecto teórico de esta investigación con la carencia que se encontró dentro de las políticas y actividades del staff de recursos humanos del corporativo.

1. ACTIVIDADES ANTERIORES AL DISEÑO

Para definir las disciplinas deportivas que conformarán el programa se tomaron en cuenta los criterios que más abajo señalaremos. A través de ellos se analizaron cada una de las disciplinas deportivas posibles y se fueron descartando en base

al cumplimiento de los requerimientos de los criterios que a continuación se enuncian.

- Arraigo entre el personal, para fomentar su participación.
- Posibilidad viable de conseguir instalaciones al mejor costo posible y durante los fines de semana.
- Facilidad de obtener el material necesario para la ejecución del deporte.
- Fomentar la participación de los distintos niveles del personal.
- Contribuir a la socialización mediante el trabajo en equipo.

Después del análisis de las disciplinas y establecidos los criterios a considerar, se concluye que las disciplinas más viables para integrar el programa deportivo son:

Foot-ball
Basket-ball
Volley-ball
Tenis
Squash
Atletismo (Carreras de velocidad y de fondo)

Por lo que refiere a las disciplinas, el Foot-ball se considera el deporte de más arraigo entre la población de las empresas, ya que es el que practican, en diversas ligas de la Ciudad de Guadalajara, el 90% de los trabajadores de la asociación.

Lo anterior constituye la principal razón por la que el Foot-ball se eligió como la primera disciplina para integrar el evento deportivo. Esta decisión llegó a ser de tal importancia que de ella dependía no llevar a cabo todo el evento en el caso de no tomar en cuenta la disciplina para el mismo o por el hecho de no conseguir una instalación adecuada para realizar esta competencia.

Tanto el Volley-ball como el Basket-ball son deportes de aceptación y conocimiento -aunque empírico- generalizados. Cabe enfatizar que la práctica del Volley-ball es más popular en personas del sexo femenino dentro de la asociación de empresas en la que se llevará a cabo este evento. Por estas razones, estas disciplinas se han elegido para las competencias con el fin de captar más sectores de interés y afición del personal del corporativo.

El Foot-ball, Basket-ball y Volley-ball son disciplinas de conjunto en las que se promueve la interdependencia entre los jugadores y el trabajo en equipo. Cada participante tiene que realizar un papel importante al poner en el juego distintas habilidades que lo diferencian.

Por la experiencia, en general, solo el trabajo en conjunto, con la participación que se deriva de la complementación de destrezas de los diferentes integrantes del equipo, hacen posible una buena jugada y el logro de un resultado en favor del equipo.

Retomando lo anterior sobre el trabajo en equipo a través de las disciplinas de conjunto y dándole soporte documental encontramos que, "La socialización lleva al reconocimiento de la condición social del Hombre, convencándolo de la necesidad de cooperar con sus semejantes y de reprimir su egoísmo, en beneficio de todos"⁽⁵⁵⁾.

Los grupos que trabajan en equipo solo logran resultados reales y positivos si se realizan a través del proceso de socialización, es decir, buscando a solución de problemas o necesidades comunes a través del enriquecimiento de las individualidades, bien formadas, que contribuyen con sus capacidades en favor de los intereses de armonía y prosperidad del grupo. El individuo socializado a través de este proceso, se siente miembro responsable del logro de objetivos frente a sus semejantes.

Haciendo una transferencia de los citados por Imideo Nérico acerca Glyn Morris⁽⁵⁶⁾ sobre los grupos de estudio al trabajo profesional en equipo y a la actividad deportiva, encontramos que se presentan las siguientes ventajas:

1. Ayudan al desenvolvimiento personal de los participantes.
2. Incentivan el sentimiento y la capacidad profesional.

(55) NERICI, Imideo G. Hacia una didáctica general dinámica. p. 30.

(56) ibidem. p. 260

3. Aumentan los conocimientos y la capacidad profesional.
4. Estimulan el intercambio de ideas, informaciones y sugerencias.
5. Promueven la iniciativa.
6. Consiguen mayores recursos para la solución de problemas.

Por lo criterios establecidos para la elección de disciplinas y las ventajas que presentan en general los deportes de conjunto, se eligieron el Foot-ball, Basket-ball y Volley-ball como las disciplinas de equipo para este evento.

Las disciplinas individuales como Tenis, Squash y Atletismo conforman el resto de los deportes que integrarán el programa. Algunas de las razones para elección de estas disciplinas son:

- Propiciar la participación de las personas que tienen niveles ejecutivos, con disciplinas que en forma generalizada sea más frecuente que las practiquen, en referencia al tenis y squash. Cabe aclarar que estas disciplinas no son exclusivas para estos niveles.
- Son disciplinas en las que es menor la fricción entre los participantes, ya que en ellas no se tienen tanto contacto físico.

- Fomentar la participación individual y con ello hacer posible la demostración de las capacidades físicas personales sin interdependencia con otras personas.

Antes de iniciar el diseño del programa deportivo se obtuvieron algunos datos sobre las actividades deportivas desarrolladas en el corporativo hasta el primer semestre del año de 1989.

El primer dato que se encontró fue que la asociación en algún tiempo tuvo un centro deportivo ubicado en la Colonia del Fresno de la Ciudad de Guadalajara. Las instalaciones de este centro fueron cerradas a causa de malos manejos administrativos. A raíz de este hecho, dichas instalaciones fueron donadas a un centro de capacitación que para fechas de esta investigación labora en ese lugar.

A. ENCUESTA SOBRE LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS DE LA ASOCIACION.

Para conocer el ambiente de participación en actividades deportivas del personal de cada una de las empresas del corporativo, se realizó una sencilla encuesta vía telefónica con los jefes de recursos humanos de las mismas y se obtuvieron los resultados que se describen en la siguiente tabla de la siguiente hoja.

Las preguntas para realizar la encuesta fueron:

1. ¿Qué eventos deportivos se llevaron a cabo durante 1989 con personal de la empresa?

2. ¿Qué disciplinas practica más regularmente el personal de la empresa?

3. ¿Qué apoyos brinda la empresa a los empleados que practican algún deporte?

a. RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS DE LA ASOCIACION

EMPRESA	PREGUNTA 1 EVENTOS DEPORTIVOS MANEJADOS EN 1989	PREGUNTA 2 DISCIPLINAS QUE SE PRACTICAN	PREGUNTA 3 OBSERVACIONES SOBRE EL APOYO DE LA EMPRESA
1	Ninguno	*	Existía un equipo
2		*	No información
3	Ninguno	*	A un equipo foráneo
4	Ninguno	*	*
5	Entre Empresas	Foot-ball	Pago uniformes.gastos
6	De Foot-ball y Volley-ball	Foot-ball	Pago uniformes.gastos
7	De Foot-ball y Basket-ball	Foot-ball	*
8	De Foot-ball, Basket-ball y Volley-ball	Foot-ball Volley-ball Basket-ball	Se quiere fortalecer. Ya no se participa en ligas. solo amistosos
9	Ninguno	Foot-ball	Pago de arbitraje
10	Entre empresas	Foot-ball	Pago gastos.uniformes
11			No información
12	Ninguno	*	*
13	Ninguno	*	Intento, no resultado
14	Ninguno	*	No apoyo
15	Ninguno	Foot-ball	Pago uniformes
16			No información
17			No información
18			No información
19	Ninguno	Foot-ball	Pago uniformes
20	Ninguno	*	*
21	Ninguno	*	*
22	Ninguno	*	*
23	Ninguno	*	*
24	Ninguno	*	*
25	Ninguno	*	*

B. CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA SOBRE ACTIVIDADES DEPORTIVAS

%	Sobre las empresas
20	No se tiene información
48	No manejan ninguna actividad deportiva
32	Si manejan eventos deportivos ó patrocinan equipos de su propia empresa, aún en forma informal apoyándoles con equipo o uniformes.

De este 32% los deportes que se fomentan en las empresas son:

%	Deporte
100	Foot-ball
25	Basket-ball
25	Volley-ball

Con los resultados de esta encuesta se corroboró que las disciplinas elegidas para integrar el evento deportivo eran, en un cincuenta por ciento, las practicadas por el personal de la asociación.

B. INVESTIGACION DE INSTALACIONES

En ninguna de las empresas se tienen instalaciones deportivas, por lo que se recurrió a la investigación de instalaciones propicias y accesibles en el área metropolitana de Guadalajara con los resultados que se presentan en las páginas siguientes.

a. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE INSTALACIONES DEPORTIVAS.

NOMBRE DE LA INSTALACION	REQUISITOS Y/O OBSERVACIONES
<u>UNIDADES DEL GOBIERNO</u>	
Unidad López Mateos y Unidad Revolución	Hacer petición por oficio al Consejo Estatal para el fomento Deportivo y apoyo a la Juventud.
Parque Deportivo y Cultural Iapopan	Enviar oficio al Departamento de Educación Física
Unidad Ladrón de Guevara	Apartar canchas con anticipación
Unidad Avila Camacho	Tratar con la Dirección de Fomento Deportivo
<u>ESCUELAS Y UNIVERSIDADES</u>	
ITESO	No viable, solo para estudiantes
UNIVA	No viable, solo para estudiantes
UAG	No viable, solo para estudiantes
U de G (Club)	Posibilidad en fines de semana
Cervantes Costa Rica	No viable, ya está rentada la cancha
Fray Pedro de Gante	Posibilidad de una solo fecha.
Universidad Panamericana	Posibilidades, aunque las canchas no son reglamentarias
<u>CLUB PRIVADOS</u>	
Club Jalisco	Solo con membresía
Club Providencia	Solo con membresía familiar
Club Deportivo Las Aguilas	Solo para socios
Club Atlas Colomos	Solo con certificado familiar
Club Atlas Chapalita	Solo con certificado familiar
Club Deportivo Guadalajara	Solo con membresía
Club Morelos	No viable
Club Alfalfa	Familiar aunque con opción por tener contacto de amistad.
Club Los Pinos	Solo para socios
Club San Ignacio	Solo con membresía
Club San Javier	Solo para socios
Club Atlas Tlaquepaque	Solo con membresía

(Continuación)

NOMBRE DE LA INSTALACION

REQUISITOS Y/O OBSERVACIONES

CANCHAS PRIVADAS DE TENIS Y SQUASH

Tenis Patria	Renta
Tenis del Bosque	Solo para socios
Deportivo Libanés	Renta
Tenis del Sol	Renta
Escuela de Tenis Anteca	Renta
Squash Square	Renta
Club Juárez	Renta
Club Tepatio	Renta

EMPRESAS

MOTOROLA	Solo para empleados
MULTIGAS	Dificultad, la maneja el sindicato
KODAK	Solo para empleados
Cervecería CUAUHTÉMOC	Solo para empleados
SABRITAS	Solo para empleados
CIGATAM	Solo para empleados
INDEPO	Disponibilidad

b. CONCLUSIONES SOBRE LA INVESTIGACION DE INSTALACIONES

- Las unidades del Gobierno están disponibles aunque el estado de las canchas se encuentra en medianas condiciones, además de estar supeditados a trámites burocráticos para su petición y autorización.

- Las escuelas no son viables ya sea porque sus instalaciones solo las pueden utilizar los estudiantes o no facilitan la realización del programa por estar disponibles solo entre semana (Lunes a Viernes). A excepción de la Universidad Panamericana que si facilitaría su campo de foot-ball que cabe aclarar que no cuenta con las medidas reglamentarias.

- Las canchas de renta para tenis y squash no tienen problemas para su utilización, solo hay que apartarlas con anticipación y pagar la renta que corresponda.

- Las empresas no prestan sus instalaciones pues son para el uso exclusivo de sus trabajadores. Algunas dieron facilidades para utilizar sus campos y canchas llevando a cabo competencias con equipos de sus organizaciones y solo por una o dos fechas.

Existe una empresa, el INDEPO, que ofrece disponibilidad del uso de sus instalaciones -una cancha de Basket-ball que puede ser utilizada también como de Volley-ball- haciendo el pago de una renta para su uso.

Después de analizar estas conclusiones, se deducen como instalaciones viables para llevar a cabo el evento deportivo: las instalaciones de gobierno, el INDEPO, la Universidad Panamericana y las canchas privadas de tenis y squash.

2. DISEÑO DEL PROGRAMA DEPORTIVO

Antes de iniciar la presentación del diseño del programa deportivo, cabe resaltar que se llevarán a cabo dos tipos de eventos dadas las características de la organización al tener dentro de su asociación empresas locales, dentro del área

metropolitana de la Ciudad de Guadalajara, y foráneas, en San Luis Potosí, Michoacán, Guanajuato, Navarrit, y México Distrito Federal.

Lo anterior no implica que los eventos deportivos sean para diferentes tipos de participantes en cuanto a su nivel dentro de las empresas. El evento deportivo está abierto a todo el personal de la asociación.

En el transcurso del desarrollo de la presentación del diseño se harán las aclaraciones pertinentes en relación a los factores o aspectos del mismo, que se aplicarán a los dos tipos de eventos según las empresas que involucren: locales o foráneas.

A. MINI-OLIMPIADA 1990: PROGRAMA DEL EVENTO DEPORTIVO

Para empresas locales y foráneas.

Finalidad:

Fomentar el deporte, promoviendo una actividad formativa que tienda al desarrollo integral de la persona a través de un evento inter-empresas.

Beneficios:

1. Utilizar formativamente el tiempo libre del Personal.

2. Propiciar la sana convivencia.

3. Fortalecer la imagen de las empresas fomentando el sentido de pertenencia a la empresa y a la asociación.

4. Mejorar la salud y el bienestar del personal.

5. Promover el sentido de: competencia positiva, trabajo en equipo, disciplina e integración, mediante el espíritu deportivo.

Objetivos Generales:

1. Establecer un evento con 6 disciplinas básicas: Foot-ball, Basket-ball, Volley-ball, Tenis, Squash y Atletismo (con pruebas de campo en carreras de velocidad y fondo únicamente), para beneficio de la salud y sana recreación de los trabajadores.

2. Definir una política de recursos humanos para la realización de eventos deportivos inter-empresas periódicos y consecutivos, así como la perspectiva a futuro del establecimiento de un centro deportivo para las empresas de la asociación.

Objetivos Particulares:

1. Conseguir la participación de un 50 por ciento del total del personal de la asociación.

2. Lograr la inscripción de diez equipos en cada una de las disciplinas de conjunto establecidas con un mínimo de quince jugadores en Foot-ball, 10 en Basket-ball y 6 en Volley-ball.

3. En las disciplinas individuales como Squash y Tenis lograr una participación de 20 personas en cada una de ellas.

4. Entregar una constancia de participación a cada uno de los participantes.

B. CRONOGRAMA

Para empresas locales.

I	INSCRIPCIONES	Del 15 de Diciembre de 1989 al 15 de Enero de 1990.
II	ROL DE JUEGOS	Del 16 al 20 de Enero de 1990.
III	EVENTO DEPORTIVO	Del 3 de Febrero al 30 de Abril de 1990.
IV	CLAUSURA	10. de Mayo de 1990.

Para empresas toráneas.

I	PREINSCRIPCIONES	Del 26 de Enero al 19 de Febrero de 1990.
II	INSCRIPCIONES	Del 20 al 28 de Febrero de 1990.
III	EVENTO DEPORTIVO	24 y 25 de Marzo de 1990.
IV	ATLETISMO	10. de Mayo de 1990.

Durante las etapas I y II se formarán espontáneamente los equipos en las empresas, mismos que para estos periodos pueden ya estar entrenando.

Los eventos deportivos se llevarán a cabo solamente en fines de semana a excepción del periodo de Semana Santa y Pascua que cubre del 14 al 22 de Abril de 1990.

Para empresas locales.

Las disciplinas que integrarán la Mini-Olimpiada 1990 serán:

DISCIPLINA	CATEGORIAS	DIA A EFECTUARSE	INSTALACIONES
Squash	Varonil	Viernes por la noche	Squash Tapatio
Tenis	Varonil	Sábados por la mañana	Club Alfaifa
	Femenil		
Volley-ball	Varonil	Sábados por la tarde	INDEPO
	Femenil		
Basket-ball	Varonil	Domingos por la mañana	INDEPO
	Femenil		
Foot-ball	Varonil	Domingos por la tarde	Unidad Revolución
Atletismo	Varonil	Martes 10. de Mayo	Unidad Revolución
	Femenil		

Para las empresas foráneas se utilizarán las mismas instalaciones para cada disciplina respectivamente, pero tomando en cuenta diferentes horarios. Por otro lado se tratará de respetar el día en que se lleve a cabo la disciplina en el evento local.

Inscripción:

Los requisitos de inscripción para los participantes de las empresas locales y foráneas son:

1. Entregar dos fotografías tamaño infantil.
2. Entregar constancia de pertenencia a las empresas.
3. Pago de cuota, por todo el torneo (abajo señalada).
4. Describir el uniforme que portarán para participar en el evento, en el caso de los deportes de equipo la descripción servirá para hacer los ajustes pertinentes si los uniformes de los equipos contrincantes fueran semejantes.
5. Presentar el equipo que a continuación se señala:

DISCIPLINA	MATERIAL REQUERIDO
Foot-ball	2 balones por equipo
Basket-ball	2 balones por equipo
Volley-ball	1 balones por equipo
Tenis	3 bolas por deportista
Squash	3 bolas por deportista

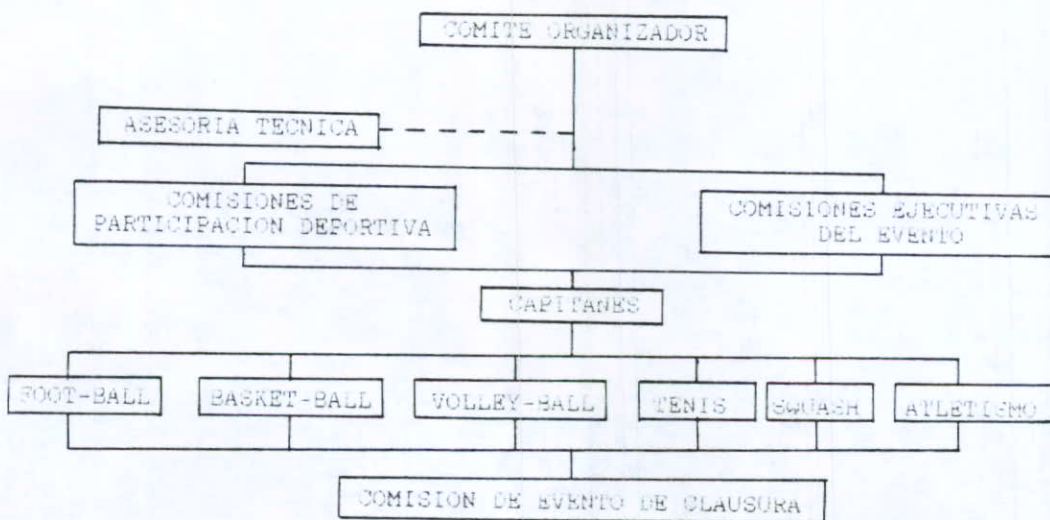
Las cuotas por participante en relación a cada disciplina serán:

DISCIPLINA	CUOTA POR PARTICIPANTE DE EMPRESAS LOCALES
Foot-ball	\$ 40.000.00
Basket-ball	\$ 40.000.00
Volley-ball	\$ 40.000.00
Tenis	\$ 80.000.00
Squash	\$ 80.000.00
Atletismo	\$ 10.000.00

Para las empresas foráneas la cuota será al 50 por ciento de las establecidas para las compañías locales, a excepción de la de Atletismo.

El evento se llevará a cabo bajo un estricto programa de disciplina, el cual será establecido por el comité organizador bajo los lineamientos de cada uno de los deportes en lo particular además de algunas reglas de orden y conducta generales; por lo que cualquier persona que falte a las normas establecidas causará baja del evento general o de la disciplina en la que se esté participando de acuerdo a las sanciones a las que se haga merecedor, las cuales estarán determinadas de antemano.

C. ORGANIGRAMA GENERAL DEL EVENTO



D. POLITICAS

1. Cada empresa tendrá derecho a participar en todos los deportes con un solo equipo en las disciplinas de conjunto y sin límite de participantes por empresa en las disciplinas individuales. Lo anterior se sujetará a los máximos generales por deporte.

2. Las empresas que no tengan el personal suficiente para participar en las disciplinas de conjunto, podrán hacerlo integrándose con otra empresa en las mismas condiciones o de mayor número de trabajadores. El equipo llevará el nombre de la empresa que mayor número de participantes tenga en el equipo.

3. Todos los participantes deberán pertenecer a alguna de las empresas de la asociación.

4. Las premiaciones se darán de la siguiente manera:

Al 100% de los participantes se les otorgarán diplomas.

Trofeos a todos los Primeros Lugares.

Medallas a los Primeros, Segundos y Terceros Lugares.

5. El evento deportivo contará con un organismo que fungirá como máxima autoridad en la planeación, organización, realización, control y evaluación del programa general. Este organismo se denominará Comité Organizador y estará formado por

los miembros del staff de recursos humanos y el asesor técnico del evento.

Este comité tendrá bajo su responsabilidad toda la fase de organización del evento: investigación de instalaciones, establecimiento de objetivos, programación de actividades, proceso de inscripción y establecimiento de los roles de juego.

Todas las decisiones no técnicas dentro de los partidos o competencias de las diferentes disciplinas a realizarse durante el programa deportivo, queden a cargo del comité organizador.

Por otro lado, este organismo será el que emita las tablas de resultados de los partidos y las sanciones que en su caso pudiesen darse durante éstos.

E. PROMOCION

Para la empresas de la Ciudad de Guadalajara la convocatoria para el evento se enviará a Gerentes Generales y a los Jefes de Recursos Humanos de todas las empresas durante la segunda semana de Diciembre.

Para la tercera semana de Enero se entregarán a cada una de las empresas locales, en los departamentos de Recursos Humanos, volantes acerca de la Mini-Olimpiada. Estos contendrán los datos generales acerca de las disciplinas que conforman el evento e

invitarán a participar a todo el personal al evento. Se sugerirá que se coloquen en un lugar donde todos los trabajadores puedan verlos (por ejemplo junto al reloj checador).

Con lo anterior se pretende cubrir el objetivo de que todo el personal de las compañías de la asociación estén enteradas de la Mini-Olimpiada.

Para finales de Enero (último viernes) se llevará a cabo una junta con los encargados de Recursos Humanos de todas las empresas de la asociación (locales y foráneas) para informar sobre los procedimientos y lineamientos generales del evento, así como para tener una plática motivacional en tanto la importancia del deporte en general y la conciencia de una actitud deportiva positiva dentro del evento para el logro de la finalidad del mismo, la obtención de los beneficios y la consecución de los objetivos.

A las empresas foráneas se les enviará una convocatoria especial para invitarles a un evento de un solo fin de semana (23 y 24 de Marzo) con los mismos requisitos y lineamientos, pero a menor costo.

Se realizarán visitas a cada una de las empresas para aclarar cualquier duda sobre los procedimientos del evento, así como para sondear la aceptación del mismo.

F. PROCEDIMIENTOS

El evento se llevará a cabo bajo un estricto reglamento de disciplina, en el cual, además se establecerán los lineamientos bajo los cuales cada una de las disciplinas se desarrollará.

Existirá un organismo integrado por el personal del staff de recursos humanos y un asesor técnico en el área de deporte, que fungirá como responsable de la organización, planeación, realización y control del evento. Por lo anterior este organismo llevará el nombre de Comité Organizador.

Para las inscripciones a la Mini-Olimpiada se tendrán dos etapas:

- Preinscripciones: para las cuales se utilizarán las listas de participación que consistirán en anotación del nombre del participante y las disciplinas a las que se inscribirán.

- Inscripciones: se utilizará la cédula de inscripción que contendrá los datos de los equipos como son: el nombre de la empresa, disciplina en la que se participará, descripción del uniforme, nombre y datos (dirección y teléfono) del responsable (capitán) del equipo; así como también los nombres, fotografías y números de Seguro Social de todos y cada uno de los jugadores que conformarán el equipo.

Con los datos de las preinscripciones se tendrán los datos para determinar los roles de juego, además de presupuestar gastos de arbitraje, premiaciones y renta de instalaciones.

Durante el periodo de inscripciones y con la información de las cédulas se elaborarán las credenciales para cada uno de los participantes. Y en base a la misma información se calcularán los costos totales de participación por empresa.

Para la realización del torneo se contará con arbitraje externo y profesional. Las decisiones técnicas de los partidos estarán a cargo de los árbitros y las decisiones fuera del campo de juego quedarán a cargo del Comité Organizador.

Por lo menos una persona del Comité Organizador estará presente en todos y cada uno de los partidos que se lleven a cabo.

El procedimiento para iniciar cada partido será:

1. Todos los participantes deberán presentarse en la instalación indicada 20 minutos antes de la hora establecida de juego.
2. Todos los jugadores portarán uniforme de acuerdo a la empresa que representen y en correspondencia al reglamentario en relación a la disciplina en la que se participe.

3. Todos los jugadores presentarán sus credenciales ante el Comité Organizador, para cotejarlas contra la cédulas de inscripción. Aquel jugador que no esté dado de alta en la cédula mencionada no podrá participar en el juego a realizarse; lo mismo sucederá con todo jugador que no presente su credencial.

4. El Comité Organizador dará a los árbitros las credenciales de aquellos jugadores que están en posibilidad de participar en el juego por haber cumplido todos los requisitos anteriores. Así también suministrará a los árbitros las formas para anotar los resultados del partido.

5. Al término de cada uno de los juegos, los árbitros marcarán el resultado final en la hoja de control dada, la cual firmarán los capitanes de los equipos, así como los mismos árbitros y jueces.

Cualquier aclaración sobre el evento y el curso del mismo se hará el día que el Comité Organizador establezca para las juntas de capitanes, en las cuales se darán los resultados de los partidos de la jornada próxima anterior, la relación de sanciones de la mismas y los cambios de horarios (si se dieran). Por otro lado se aceptarán las sugerencias de los asistentes a la junta además de que será el momento adecuado para externar opiniones o especificar puntos relacionados al evento.

También en dichas juntas se podrán llevar a cabo las altas y bajas de los equipos. Para el procedimiento de altas será

necesario presentar la fotografía de la persona que se integrará al equipo, su nombre completo, su número de Seguro Social y el nombre de la empresa a la que pertenece. Con estos datos se procederá a elaborar la credencial correspondiente si es una persona que no participa en ninguna otra disciplina, y se le dará de alta en la cédula de inscripción del equipo al que pertenecerá: si la persona ya participa en otra disciplina, solo se le dará de alta en la cédula de inscripción. Posteriormente se hará el cobro consiguiente a la alta de esta persona en cualquiera de los dos casos.

Para las bajas se presentará la credencial de la persona y se procederá a anotarla en la cédula de inscripción.

3. COMENTARIOS SOBRE LA APLICACION DEL DISEÑO DEL PROGRAMA: BREVE RESEÑA.

Siguiendo el cronograma propuesto, a continuación comentaremos brevemente la aplicación del programa deportivo Mini-Olimpiada 1990, así describiremos el seguimiento de las actividades de promoción y el acatamiento a los procedimientos.

El cronograma tuvo algunas variaciones. El inicio para el evento de las empresas locales se llevó a cabo el día sábado 10 de Enero de 1990. Dos razones conforman el cambio dado: el número de inscripciones favoreció que los roles de juegos se

ajunstaran a esas fechas: el plazo de inscripciones se alargó debido a la falta de la información requerida por lo que el procesamiento de credenciales se retrasó.

El evento para empresas foráneas también presentó cambios en los periodos de pre-inscripciones e inscripciones. Aún cuando se realizó el periodo de pre-inscripciones, no se obtuvo respuesta de las empresas por lo que se logró tener la información suficiente hasta el periodo de inscripciones que se terminó el día 20 de Marzo con el procesamiento de credenciales y cédulas de inscripción.

Como se había aclarado anteriormente no se llevaron a cabo competencias durante el periodo del 14 al 22 de Abril de 1990 debido a la época de vacaciones de primavera.

Es oportuno aclarar que el evento deportivo para las empresas locales se conformó por las seis disciplinas que integraban el programa, a excepción de la categoría femenil de la disciplina de Tenis. Los días y horarios, así como las instalaciones propuestas no tuvieron variantes.

Para el evento de empresas foráneas las inscripciones solo fueron para la disciplina de foot-ball la cual se llevó a cabo solo el día domingo 25 de Marzo de 1990 por la tarde.

Tanto las empresas locales como las foráneas participaron en el evento de Atletismo el día 10. de Mayo de 1990, al término del cual se llevó a cabo la clausura de la Mini-Olimpiada 1990.

Dentro de los requisitos de inscripción, la presentación de fotografías originales tuvo retrasos por lo que se aceptó la entrega de fotocopias de las mismas. La entrega de constancias de pertenencia a las empresas fue obsoleta y bastó la firma de autorización de una persona responsable, de la empresa en particular, para amparar las cédulas de inscripción.

La descripción del uniforme, aunque útil, no fue necesaria para realizar cambios anteriores a los partidos, ya que en caso de similitud en los uniformes, espontáneamente los participantes de los equipos decidían quien jugaba sin camiseta (solo en los partidos de foot-ball y basket-ball varonil).

Todos los equipos y participantes individuales acudían a los partidos con el material requerido y no fue necesario que lo presentaran formalmente los dos balones o tres bolas, en su caso, a los que alude el programa como requisito. Sin ser un objetivo a lograr, este punto facilitó que las empresas apoyaran a los equipos con equipo deportivo para las competencias.

En relación a las cuotas de inscripción se siguió la política que a continuación se describe.

- Para los participantes en una sola disciplina se les cobró el cien por ciento del total a pagar.

- Para los participantes en dos disciplinas se les cobró el ochenta por ciento del total a pagar.

- A los participantes en tres disciplinas se les cobró el sesenta por ciento del total a pagar.

- Participar en la disciplina de atletismo no tuvo costo y ya se participaba en cualquier otra disciplina

Todas las empresas acordaron, en lo particular, pagar un porcentaje del monto total de participación de sus trabajadores, el cual no fue menor al cincuenta por ciento. Algunas empresas cubrieron el cien por ciento del pago total de participación de sus competidores en el evento.

El programa de disciplina se mantuvo durante todo el evento. Los árbitros de cada disciplina fueron responsables del orden dentro de la competencia y el seguimiento de normas establecido para el evento en general. Solo las disciplinas de foot-ball y basket-ball varonil presentaron conflictos que pueden calificarse de mayores y que por tanto pasaron a ser sancionados por el comité organizador. Las agresiones personales dentro de los campos de juego fueron sancionadas con la baja del deportista de la disciplina en que se haya presentado el conflicto.

El organigrama propuesto para el evento fue inoperante ya que el evento no requirió tal estructura. Básicamente se integró por comité organizador (tres personas de staff de recursos humano y un asesor técnico en deportes), que tenía contacto con los representantes de las empresas y los capitanes de los equipos. No fueron necesarias ninguna de las comisiones.

En cuanto a las políticas del evento se tuvo muy buenos resultados en la reunión de participantes de diferentes empresas para conformar equipos. Los equipos que se establecieron en base a esta política se resaltaron por una sana convivencia entre sus miembros y por un gran esfuerzo de integración de grupo.

Por otro lado, toda persona que durante el evento se dio de baja de la empresa en la que participaba no pudo continuar en el equipo o equipos a los que perteneciera.

Las premiaciones se dieron de la siguiente manera: diplomas de participación al cien por ciento de todos los participantes inscritos; trofeos a los tres primeros lugares en las disciplinas de squash y tenis y al primer lugar en las de football, basket-ball y volley-ball en sus diferentes categorías; en estas tres últimas disciplinas se entregaron medalla a los dos primeros lugares dado el número de equipos inscritos, solo en la disciplina de basket-ball varonil y en el noventa por ciento de las pruebas de atletismo se dieron medallas al tercer lugar.

Todas las actividades de promoción se llevaron a cabo según el plan previsto y sin ninguna inconveniencia.

De igual forma todos los procedimientos se respetaron según lo establecido.

Las juntas de capitanes se llevaron a cabo todos los días martes a las 18:00 horas en las oficinas del staff de recursos humanos. En estas juntas se entregaban los resultados de la

jornada próxima anterior, la relación de sanciones, en su caso, los cambios de horarios; así también se presentaban sugerencias o aclaraciones por parte de los capitanes o representantes de las empresas.

Para el procedimiento de altas se estableció como fecha límite el día 15 de Marzo, después de esa fecha no se admitieron altas, a excepción de la disciplina de atletismo que cerró inscripciones hasta el 25 de Abril de 1990.

CAPITULO IV

EVALUACION DE LOS RESULTADOS DEL EVENTO DEPORTIVO

1. PRESENTACION DE RESULTADOS

Para el evento de las empresas locales se llevaron a cabo competencias en seis disciplinas, algunas con dos categorías: foot-ball, volley-ball varonil y femenino, basket-ball varonil y femenino, squash, tenis y pruebas de pista en atletismo varonil y femenino. (*)

La participación en general, de empresas locales como toráneas, por disciplina fue la siguiente:

DISCIPLINA	CATEGORIA	NUMERO DE PARTICIPANTES
Foot-ball	Varonil	12 equipos
Volley-ball	Varonil	5 equipos
	Femenil	5 equipos
Basket-ball	Varonil	7 equipos
	Femenil	2 equipos
Squash	Varonil	14 personas
Tenis	Varonil	7 personas
Atletismo	Varonil	45 personas
	Femenil	8 personas

(*) Las disciplinas en las que no se menciona alguna categoría solo se llevaron a cabo en la varonil.

La disciplina de atletismo se conformó por las siguientes pruebas de pista: 100 metros planos, 400 metros planos, 4 X 100 metros en relevos y 10.000 metros planos. Todas las pruebas tuvieron categorías femenil y varonil. En la pruebas de 10.000 metros planos la categoría femenil fue libre y la varonil tuvo dos ramas hasta 1959 y desde 1960, lo cual significó, para la primera que en esa rama se aceptaron los participantes que hayan nacido hasta el 31 de Diciembre de 1959; y para la segunda, los participantes que hubieran nacido desde el primero de Enero de 1960.

El total de trabajadores de la asociación participantes en el evento deportivo fue de 355, 295 varones y 57 mujeres.

A continuación se presentará una estadística de los partidos y competencias programados, las llevadas a cabo y las cancelaciones o defaults. (**)

DISCIPLINA	PARTIDOS O PRUEBAS PROGRAMADOS	PARTIDOS O COMPETENCIAS REALIZADAS	DEFAULTS O CANCELACIONES
Foot-ball	24	20	4
Volley-ball	34	29	5
Basket-ball	26	17	9
Squash	58	41	17
Tenis	4	1	3
Atletismo	9	9	0

(**) Argot dentro de las competencias deportivas utilizado para describir un partido programado donde solo se presenta uno de los contrincantes y por tanto se otorga a éste el resultado a su favor.

El día 23 de Mayo de 1990 se llevó a cabo una junta de evaluación del torneo deportivo, a la que se invitó a todos los gerentes generales de las empresas de la asociación, así como los representantes de las mismas ante el comité organizador del evento y los capitanes de los equipos que participaron en la Mini-Olimpiada 1990.

Transcribiremos la evaluación que sobre el evento llevaron a cabo las diferentes empresas en esta junta de evaluación. (*)

Empresa 1.

- Agradece al Comité Organizador la realización del evento.
- Aclara que los deportes de contacto físico causaron problemas.
- Sugiere la posibilidad de la participación de los hijos en las competencias.
- Propone incluir ciclismo en un siguiente evento.

Empresa 2.

- Propone que se debe establecer la existencia, para un nuevo evento, de un Comité de Sanciones que no se identifique directamente con el Comité Organizador; promoviendo con ello la imparcialidad en la toma de decisiones para las sanciones.

Empresa 3.

- Felicita al Comité Organizador por la realización del evento.
- Pide se lleve a cabo de nuevo.

(*) Por la confianza que se nos dió dentro de la asociación al presentarnos datos importantes solo para la misma y de su uso interno, no presentaremos los nombres de las empresas que participaron en el evento deportivo materia de este trabajo.

Empresa 4.

- Agradece al Comité Organizador la realización del evento: ya que, al existir dos razones sociales en esta empresa se vio más unidad al integrarse para formar los equipos.

- Al final del evento se logró la participación de la gerencia, que queda invitada a participar en un nuevo evento.

- Se sugiere se incluya para un próximo evento la disciplina de natación. Existe un contacto en esta empresa para conseguir instalaciones.

Empresa 5.

- Se dió integración entre el personal de la empresa gracias al evento.

- Existió buena coordinación en la preparación del evento.

- Hubo información oportuna durante todo el evento.

- Se tuvieron buenas instalaciones.

- Se sugiere se siga celebrando el evento cada año.

- No llevar a cabo los juegos en fin de semana solamente, pudieran ser entre semana o solo una tarde el fin de semana, evitando con ello pequeños conflictos con la familia.

- Sugiere que el evento sea más corto (30 días).

- El evento final de Basket-ball y Volley-ball fue muy largo.

Empresa 6.

- Agradece al Comité Organizador la realización del evento ya que ayudó a que los miembros de la empresa se conocieran más, así también, a conocer a otras personas en otras empresas.

- Se sugiere la realización de otro evento integrando nuevas disciplinas o actividades como: natación, ajedrez y dominó.

Empresa 7.

- Agradece la realización del evento y la oportunidad de haber integrado su equipo por varias empresas, lo que les facilitó conocerse y establecer relaciones de amistad.

- Sugieren que se dé más tiempo para coordinar y formar los equipos, así como la posibilidad de que libremente las empresas más pequeñas integren los equipos con otras empresas pero a su elección.

Empresa 8.

- Agradece la realización del evento.

- Quedan invitados a asistir a un nuevo evento.

- Ya se están dando partidos posteriores al evento y eso hace que el personal de la empresa se esté integrando.

Empresa 9.

- Felicita por la realización del evento, ya que como empresa pequeña no hubiera podido llevar a cabo el mismo para sus empleados, y a nivel grupo si se pudo organizar.

- Sugieren mayor participación en el evento de clausura.

Empresa 10.

- Felicita al Comité Organizador por la realización del evento y su buena organización.

- Sugiere la celebración de partidos amistosos entre la empresas de Guadalajara y las foráneas en puntos intermedios, evitando con ello altos costos de transportación para las empresas.

Empresa 11.

- Agradece la oportunidad de esta empresa al participar en el evento deportivo.

- Sugieren una mayor atención y orientación para los participantes de las empresas foráneas en atención al poco conocimiento de la ciudad ó de las instalaciones en que se llevaron a cabo los partidos o pruebas.

Al final de la sesión se presentaron más comentarios que transcribimos a continuación.

- Llevar a cabo partidos amistosos, sin involucrar una organización formal.

- Tener un directorio de capitanes o empresas con equipos para organizar lo anterior.

- Tener partidos informales cada dos o tres meses. No esperarse a cada año.

- Sugieren torneos por disciplina y no en conjunto de disciplinas como se llevó a cabo.

- Para dar más motivación sugieren la participación de la alta dirección de la asociación en el reconocimiento de los ganadores del evento (con un comida, por ejemplo).

- Formar una selección de la asociación por disciplina y llevar a cabo partidos con otras empresas.

- En los aniversarios de las empresas tomar en cuenta la realización de eventos culturales y deportivos.

Tras transcurrir un periodo de seis meses y medio del final del evento deportivo se llevó a cabo una encuesta(*) dirigida a los jefes de recursos humanos de la empresas participantes en el programa.

(*) Ver Anexo 1.

El cuestionario de la encuesta tuvo como finalidad una evaluación del evento sobre bases cuantitativas. La encuesta se aplicó a diez y seis de las veinte empresas participantes: las cuatro empresas restantes no estuvieron es disposición de contestar el cuestionario por desaparición de la razón social de la empresa, actitud negativa y por ya no encontrarse trabajando la persona que estuvo a cargo del evento deportivo.

Los resultados de la encuesta corroboran la evaluación verbal que se dió en la junta de evaluación, además fundamentarán la apreciación cualitativa de la evaluación de resultados contra objetivos que a continuación presentaremos.

Para manejar los resultados del cuestionario para la encuesta realizada solo se hará referencia al número de pregunta. De ser necesario podrá checarsé la misma en la sección de anexos al final de este trabajo de investigación. 54729

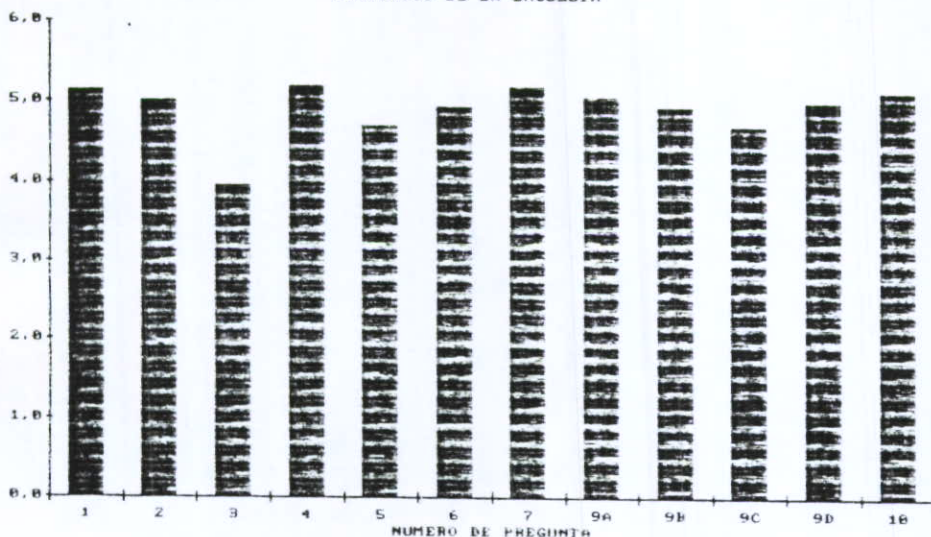
2. EVALUACION DE RESULTADOS CONTRA LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Dentro del programa diseñado para el evento deportivo se establecieron una finalidad, unos beneficios y los objetivos

generales y particulares. A continuación se comentará el alcance obtenido de los aspectos antes mencionados.

Para fortalecer la evaluación contra objetivos a establecer, en las siguientes páginas se presentan las gráficas de los resultados de la encuesta realizada con el mismo fin. La primera muestra los promedios de las preguntas que fueron evaluadas cuantitativamente. En la segunda se presentan las frecuencias de los indicadores sobre la salud y el bienestar del personal tras el evento deportivo.

EVALUACION DEL EVENTO
PROMEDIOS DE LA ENCUESTA



1 PESIMO 2 MAL 3 REGULAR 4 BIEN 5 MUY BIEN 6 EXCELENTE

Finalidad.

La actividad deportiva se fomentó ya que se tuvo una respuesta, que aunque sin ser la esperada en cantidad, en

entusiasmo, puntualidad y disposición en la participación si lo fué. La gente que se inscribió en el evento asistió a las competencias, el ambiente que en ellas se vivía siempre era agradable.

Sabemos que la integralidad del proceso de desarrollo de la persona es difícil de medir al corto plazo, pero los comentarios de la junta de evaluación demuestran que en la mayoría de las empresas fue un evento de gran aceptación y que ayudó a la integración de los miembros de las diferentes organizaciones.

En los resultados de la encuesta la pregunta número uno refería a el logro de la finalidad del evento, el promedio de las respuestas a esta pregunta fue de 5.1, lo cual indica que cae dentro del rango de muy bien a excelente.

Por otro lado se nos informó que en la práctica se están llevando a cabo partidos amistosos, aunque esporádicos, entre las empresas de la asociación posteriores al evento.

Beneficios.

El deporte es una actividad formativa por sí misma como se fundamenta en la investigación del capítulo I de este trabajo de investigación. Establecido lo anterior se presume que por ello el evento utilizó formativamente el tiempo libre de los trabajadores.

Dando más soporte a este punto, la pregunta número dos de la encuesta realizada tiene un promedio de 5 por lo que es

aceptable el logro de la utilización formativa del tiempo libre del personal de las diferentes organizaciones del corporativo.

La pregunta número tres del cuestionario refiere a la continuidad de actividades deportivas tras el evento, su promedio fue de 3.9 el cual implica un rango entre regular y bien. Esta fue la pregunta que más bajo fue calificada.

Algunos comentarios con respecto a este promedio de parte de los jefes de recursos humanos apuntan que la baja en la actividad deportiva se debe a causas como la falta de instalaciones disponibles, la falta de dirección sobre un evento formal y la falta de disciplina para hacer deporte fuera de un programa específico para ello.

En general se observó una sana convivencia entre los miembros de las empresas participantes, y una relación cordial entre personal de diferentes empresas. Cabe mencionar que sin pasar a mayores se tuvieron algunas fricciones entre personas de las empresas participantes.

La pregunta número cuatro hace referencia a la convivencia del personal de la empresa durante el evento, esta pregunta fue una de las dos que alcanzó el más alto de los promedios con 5.2.

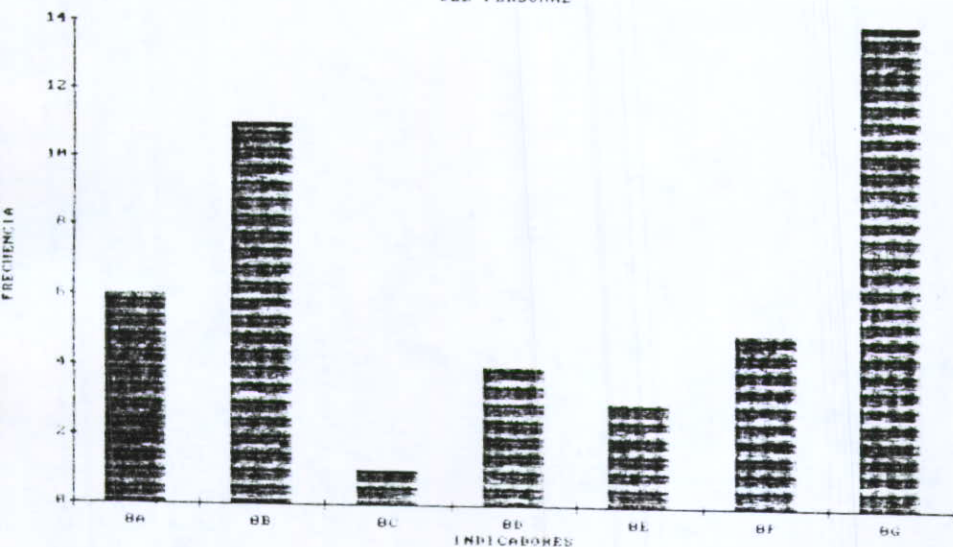
En relación a la convivencia entre empresa se redactó la pregunta número cinco, que cae dentro de un rango aceptable de bien a muy bien con un promedio de 4.7.

El asistir a las juntas de capitanes y las competencias en general fortaleció la imagen de las empresas fomentando el sentido de pertenencia a la empresa a la que se representaba y a la asociación en general. El personal tuvo la oportunidad de percatarse de que su empresa estaba dentro de una asociación y que pertenecían a ella. Esto se comprobó con el hecho de que los participantes externaron su deseo de seguir representando a sus empresas y en su oportunidad conformar una selección de la asociación.

Las preguntas seis y siete corroboran lo dicho en líneas anteriores ya que la imagen de la empresa en el promedio de respuesta obtuvo un 4.9, rango de bien a muy bien. Por lo que se infiere en el fortalecimiento de la imagen de la asociación resultó como una de las preguntas que más alto promedio obtuvo con 5.2, rango de muy bien a excelente.

Para evaluar la mejora en la salud y bienestar del personal a través de una evento deportivo se establecieron algunos indicadores de lo mismo en la pregunta número ocho de la encuesta llevada a cabo -los resultados de la misma se muestran en la gráfica de la siguiente página-. El indicador que más frecuencia obtuvo sobre una base de diez y seis empresas encuestadas fue el de actitud más positiva con una frecuencia de 14; le sigue con 11 el manejo del stress más positivamente. El indicador que resulta con menos frecuencia es el de una mejor alimentación con tan solo 1.

INDICADORES DE SALUD Y BIENESTAR
DEL PERSONAL



SE ENCUESTARON UN TOTAL DE 16 EMPRESAS

A través del espíritu deportivo que se propiciara durante el evento se pretendían lograr algunos aspectos que fueron evaluados en la encuesta mediante la pregunta número nueve. A continuación presentamos los promedios obtenidos en las respuestas: competencia positiva, 5.1; trabajo en equipo, 4.8; disciplina, 4.7; y integración, 5.0.

La pregunta número diez de la encuesta refiere a una evaluación general del evento, esta resultó con un promedio de 5.1, por lo que cae en el rango de muy bien a excelente.

Objetivos Generales.

Ciertamente se estableció un evento deportivos con seis disciplinas : foot-ball, basket-ball, volley-ball, tenis, squash y atletismo. A excepción del squash, el tenis y el foot-ball todas las disciplinas se llevaron a cabo en dos categorías, varonil y femenil.

La definición de una política de recursos humanos para la realización de eventos deportivos inter-empresas periódicos y consecutivos será una propuestas que se establezca a través de este trabajo de investigación dentro del siguiente renglón de este capítulo.

Cabe aclarar que por opinión de los participantes del evento, que se comprueba con los comentarios que externaron en la junta de evaluación, todos quedan invitados a que se sigan realizando eventos deportivos, para lo cual sugieren algunos cambios en la organización de los mismos pero no eliminan la idea de que se sigan llevando a cabo.

Lo anterior se ve aún más fortalecido con los comentarios espontáneos que surgieron al llevar a cabo la encuesta. Por la fundamentación que dan a lo mencionado se presentan a continuación:

- Existe un verdadero interes e inquietud en la gente para participar, en lo posible -es una empresa foránea-, en el siguiente evento. El cual a sentir de todos, cuál se realice.

- El personal motivado para el deporte son las personas que participaron en el pasado evento.

- ¿Cuándo hay otro evento? El personal está motivado para participar aún con las dificultades que se presentaron en el evento pasado -empresa foránea-. La mayoría sigue haciendo deporte.

- Esperamos que el próximo año continuen las actividades deportivas.

- El evento estuvo perfecto para hacer quinientos más.

- Sería formidable el proyecto de el corporativo de crear un centro deportivo, con el cual creemos se fomentaría más el deporte a nivel de inter-empresas, creando con eso una mayor cordialidad entre los miembros del grupo.

La perspectiva a futuro del establecimiento de un centro deportivo para las empresas no es muy lejana. Con información al 17 de Septiembre de 1990 se nos comunicó que durante los meses de Julio y Agosto se trabajó en un presupuesto para la construcción de una cancha de basket-ball reglamentaria (que puede ser utilizada para competencias de volley-ball) y el acondicionamiento de una campo de foot-ball, en un terreno propiedad de la asociación en el área de Zoguipan. El presupuesto fue aprobado para entrar en vigencia en el mes de Enero del año de 1991.

Objetivos Particulares.

La participación del 50 por ciento del total del personal de la asociación no fue alcanzada. Participaron 355 de 2,148 lo cual significa aproximadamente el 17 por ciento del personal. Como dato importante, los índices de la rotación del personal en toda la asociación no varía significativamente como para alterar este porcentaje.

No logramos cubrir el objetivo de llegar a una inscripción de diez equipos por las disciplinas de conjunto. Podemos decir que en foot-ball si se logró si conjuntamos el evento de empresas locales y foráneas (ocho y cuatro equipos respectivamente).

En cuanto a las disciplinas individuales se tuvo una participación de catorce personas para squash y siete personas para tenis. En las pruebas de atletismo, solo en la carrera de 10.000 metros planos en la rama desde 1960 -ya explicada en líneas anteriores- se tuvo una inscripción de más de veinte personas pero asistieron a la competencia un total de 17.

Todos los participantes recibieron una constancia de participación por parte del comité organizador, a excepción de aquellas personas que por motivos de expulsión del evento por la falta a las normas del mismo, no les fue entregada la constancia antes mencionada.

3. PROPUESTA

En base a la información presentada anteriormente y para complementar uno de los objetivos generales de este programa relacionado a establecer una política de recursos humanos que defina la realización de eventos deportivos inter-empresas periódicos y consecutivos, a continuación hacemos la siguiente propuesta.

A. POLITICAS

Es política de recursos humanos el mantener Programas constantes de Deporte que colaboren al desarrollo integral de su personal en todos los niveles de la Organización.

1. Son políticas de Deporte:

1.1. Fomentar las actividades deportivas para el personal en beneficio de la salud y bienestar del mismo.

1.2. Apoyar al personal con material deportivo para participar en competencias deportivas.

1.3. Fortalecer las relaciones entre empresas de la asociación a través de la celebración de competencias deportivas.

1.4. Apoyar la participación del personal de la empresa en competencias y evento deportivos regionales y de ser posible nacionales.

1.5. Las empresas de la asociación deberán cooperar con el corporativo en la planeación, organización, realización y control de eventos deportivos para el personal de las empresas.

1.6 Todas las actividades deportivas se establecerán en referencia a la utilización del tiempo libre del personal, no afectando su horario de trabajo.

Para la planeación, organización, ejecución y control del evento bastará con dos personas -máximo- en la operación del programa deportivo y la supervisión del staff de recursos humanos del corporativo. El personal anterior conformará el comité organizador del evento.

El diseño de los programas deportivos que se lleven a cabo se circunscribirán a tres fases: 1) actividades antes del evento; 2) actividades durante el evento; y 3) actividades al finalizar el evento. Para el seguimiento de las políticas antes mencionadas se establecen las siguientes normas de acción que estarán divididas y referidas a las fases que se mencionaron en líneas anteriores.

B. NORMAS DE ACCION

Normas de acción antes del evento.

1. Fijar la fecha de inicio del evento por lo menos con cinco meses de anticipación al mismo.

2. Cinco meses antes del inicio del evento se llevará a cabo la fase de planeación y organización del programa deportivo.

3. Cuatro meses antes del evento llevar a cabo la investigación de instalaciones.

4. Los trámites o requisitos necesarios para asegurar las instalaciones en las fechas en las que se realizará el programa deberán estar listos por lo menos dos meses antes del inicio del evento.

5. Dos meses antes del evento deberá ser lanzada la convocatoria del mismo invitando a todas las empresas del corporativo.

6. La fase de promoción del evento se iniciará al tiempo de ser lanzada la convocatoria. Durará dos semanas.

7. Dos meses antes del evento se tendrán fijados los reglamentos que regularán las competencias.

8. Mes y medios antes del inicio del evento se establecerá el periodo de inscripciones, el cual durará tres semanas.

9. Un mes antes del inicio del programa deportivo habrán de haberse contactado el personal que fungirá como árbitros. Se les entregará el rol de juegos dos semanas antes del inicio del evento.

10. Tres semanas antes del inicio del evento, teniendo las inscripciones de las empresas, en una semana se planeará el rol de juegos.

11. Una semana antes del inicio del evento se llevará a cabo una junta de información con las personas que representarán a las empresas durante el evento deportivo y ante las autoridades del mismo.

12. Una semana antes del inicio del evento se elegirá al comité de sanciones que fungirá durante todo el programa deportivo.

II. Normas de acción durante el evento.

1. En cada una de las fechas elegidas para la realización del evento en sus diferentes disciplinas, estará presente un miembro del comité organizador y del comité de sanciones.

2. El comité organizador y el comité de sanciones tabularán los resultados de las jornadas semanalmente.

3. Semanalmente se entregarán resultados de la jornada próxima anterior el día que se haya establecido para la junta.

4. Un mes antes del término del evento se tendrán preparado el material necesario para las premiaciones.

5. Un mes antes del término del evento se tendrán tramitados los permisos ó requisitos necesarios para asegurar las instalaciones en las fechas en las que se llevarán a cabo las finales del evento.

6. Dos semanas antes del término del evento se enviarán las invitaciones para las finales de las distintas competencias y la ceremonia de clausura general del evento deportivo.

III. Normas de acción después del evento.

1. Al término del evento se prepararán los diplomas de participación para todos los inscritos en el evento deportivo.

2. Dos semanas después del término del evento se llevará a cabo una junta de evaluación del mismo, en la que se invitará a participar a los representantes de las empresas ante las autoridades del comité organizador del programa deportivo.

3. Dos semanas después del evento se entregarán los diplomas de participación.

4. Un mes después del término del evento se presentarán los resultados generales de la evaluación del mismo.

C. PROCEDIMIENTOS

I. Actividades antes del evento.

1. Planeación-Organización.

NUMERO	RESPONSABLE	ACTIVIDAD
1	Comité organizador	- Fijar el periodo en el que se llevará a cabo el evento estableciendo la fecha de inicio, la duración y la fecha de término.
2	Comité organizador	- Al inicio del diseño del evento se deberán establecer las disciplinas deportivas que lo conformarán tomando en cuenta la aceptación, práctica regular y conocimiento que de ellas tenga el personal de las empresas.
3	Comité organizador	- Establecer al inicio del diseño del evento los días de la semana en los que se llevará a cabo el mismo, así mismo los horarios que se establecerán por cada una de las disciplinas.
4	Comité organizador	- Durante el diseño del evento se establecerán los máximos y mínimos de equipos a participar y de los participantes individuales.
5	Comité organizador	- Hacer un listado de los recursos materiales necesarios para la realización del evento. Los puntos principales a tomar en cuenta son: material deportivo como son balones y redes; botiquín con los medicamentos y utensilios primordiales; material de premiación (chechar el procedimiento de premiación); papelería como formas de anotación para partidos, credenciales, listas de inscripciones, convocatorias, promoción; las instalaciones adecuadas (chechar el procedimiento de instalaciones).
6	Comité organizador	- Establecer las funciones de los recursos humanos necesarios para la realización del evento: comité organizador (dos operativos y la supervisión del staff de recursos humanos), comité de sanciones y arbitraje (chechar procedimiento de arbitraje).
7	Comité organizador	- Establecer el flujo de operación de las competencias (chechar el procedimiento del mismo nombre).

- 8 Comité organizador - Especificados los requerimientos materiales y humanos para la realización del evento se procederá a investigar los costos, hacer el análisis de los mismos y decidir sobre las opciones que se adecuen al presupuesto establecido para el evento.

2. Instalaciones

NUMERO	RESPONSABLE	ACTIVIDAD
1	Personal operativo	- Sobre lo planeado, establecer las necesidades de instalaciones para la realización del evento.
2	Personal operativo	- Realizar la investigación de instalaciones basándose en los siguientes puntos: * Visitar personalmente las instalaciones. * Opciones: checar escuelas, clubes deportivos privados, unidades deportivas del gobierno, empresas que posean instalaciones deportivas. * Los puntos que se deberán checar para el análisis de instalaciones serán: costo, limpieza e higiene, disponibilidad a los requerimientos del programa (fechas, horarios), adecuación y buen estado para la realización de las competencias, requisitos y trámites para la disposición de las instalaciones.
3	Personal operativo	- Habiendo realizado la investigación de instalaciones, se deberán analizar las opciones que se tengan en relación directa a las especificaciones que se hayan establecido desde el inicio del evento.
4	Personal operativo	- Elegir las instalaciones para el evento y llevar a cabo todos los trámites necesarios (oficios, pagos) para asegurar las fechas de utilización de las mismas.
5	Personal operativo	- Teniendo aseguradas las instalaciones, ultimar los detalles de ingreso de los rayado de campos (en el caso de foot-ball), limpieza de las áreas a utilizar.

3. Convocatoria.

NUMERO	RESPONSABLE	ACTIVIDAD
1	Personal operativo	- Elaborar la convocatoria para ser lanzada dos meses antes del inicio del evento. Los puntos que deberá contener son: * Finalidad del evento, siempre enfocada al desarrollo integral del personal de la asociación.

- * Objetivos del programa.
 - * Disciplinas que conformarán el evento, días y horarios en que se llevarán a cabo, así como las instalaciones en las que se realizarán (incluir dirección de las mismas e información de transporte urbano en el que se pueda llegar a ellas, es conveniente anexas un mapa).
 - * Datos sobre las requisitos de inscripción (chequear el procedimiento de inscripción).
 - * Costo del evento por disciplina. Este se establecerá con el criterio de ganancia solo para la promoción de actividades deportivas (chequear procedimiento de costos).
 - * Información sobre las premiaciones (chequear procedimiento de premiación).
 - * Invitar a junta informativa y la formación del comité de sanciones (chequear procedimientos en relación a estos).
- 2 Personal operativo
- Elaborada la convocatoria iniciar su lanzamiento junto con la promoción del evento que se realizará visitando todas las empresas locales, y de ser posible las foráneas, entregando la convocatoria al gerente general de la empresa y al encargado del área de recursos humanos. Se pedirá que expongan la convocatoria a la vista de todo el personal de sus empresas, así también se les entregarán volantes que puedan ser tomados por los trabajadores.

4. Reglamentos.

NUMERO	RESPONSABLE	ACTIVIDAD
1	Personal operativo	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar los reglamentos para la realización de las competencias deportivas. Deberán ser dos tipos de reglamentos: <ul style="list-style-type: none"> * General, contendrá las normas de disciplina para todos el programa deportivo, las funciones y el respeto ante las autoridades del evento (comité organizador, comité de sanciones y arbitraje), el tiempo de tolerancia para los incios de competencias y los máximos de defaults que los participantes individuales o por equipo tendrán para seguir siendo parte del evento. * Por disciplina, se basará en los reglamentos vigentes que establezcan las federaciones de cada uno de los deportes que conformen el programa deportivo; así también presentarán las puntuaciones asignables a los participantes por partidos ganados, empatados o perdidos; los sistemas de

desempate en puntuación para la calificación general; la duración de los partidos (pueden no ser la reglamentaria, al adecuarse a la condición física del personal de las empresas y la disposición de instalaciones); los códigos de uniformes.
 NOTA: Para la elaboración de los reglamentos, el personal operativo podrá y deberá asesorarse en personas capacitadas en la materia.

- | | | |
|---|---------------------|---|
| 2 | Comité de sanciones | - Aplicar los reglamentos durante las competencias, en relación directa al general y como mediador en los de las diferentes disciplinas. |
| 3 | Arbitros | - Aplicar los reglamentos por disciplina vigilando que sean de manera didáctica, tendiente a la enseñanza adecuada de la disciplina que se esté arbitrando. |

5. Inscripciones. (*)

NUMERO	RESPONSABLE	ACTIVIDAD
1	Personal operativo	- Establecer el flujo de operación de las inscripciones, así como los formatos para el soporte operativo de las mismas. Los requisitos primordiales para realizar lo anterior son: el pago de inscripciones, lista de inscripciones por empresa (incluya el nombre de la misma, dirección) con los nombre de los participantes, sus números de seguro social respectivos, las fotos necesarias para las cédulas de inscripción y la credencial, el nombre de las personas que fungirán como capitanes de los equipos y, de ser otra, el representante de la empresa, las descripción del uniforme que portaran los equipos.
2	Personal operativo	- Establecer el número máximo y mínimo de personas por disciplina.
3	Personal operativo	- Elaborar el sistema de altas y bajas de inscripciones durante el evento estableciendo el límite de duración del proceso de altas, como el número máximo de las mismas, las normas para llevarlas a cabo en relación al proceso y fecha.

(*) Ver Anexos 2, 3 y 4.

6. Rol de Juegos.

NUMERO	RESPONSABLE	ACTIVIDAD
1	Personal operativo	- Con la información de inscripciones por disciplina, se elaborará el rol de juegos tomando en cuenta el número de equipos, disposición de instalaciones y tiempo de duración del evento. El criterio base será llevar a cabo el mayor número de partidos posibles dentro de los límites de duración del evento (Tipos de eliminatoria, por grupos, round robin (todos contra todos), eliminación directa)
2	Personal operativo	- Establecer los sistemas de pase para las disciplinas cuyos roles de juegos se especifiquen por fases o etapas, así como por grupos.

7. Arbitraje.

NUMERO	RESPONSABLE	ACTIVIDAD
1	Personal operativo	- Contratar el cuerpo de arbitraje para las diferentes disciplinas. Hacer el contacto establecido ya el rol de juegos con horarios y fechas. El criterio de contratación será basado en arbitraje calificado y formal; con un costo promedio en el mercado.
2	Personal operativo	- Establecer que además de las funciones inherentes al arbitraje, se añadirá la función didáctica, es decir, los árbitros señalarán las faltas que se cometan pero se explicará el por qué de las mismas. Lo anterior tiene como fin que los participantes aprendan los deportes adheriéndose a los reglamentaciones de los mismos.
3	Árbitros	- Realizar su función de arbitraje como autoridad en la cancha de juego, sin olvidar la función didáctica.
4	Árbitros	- Entregar los resultados al finalizar cada partido al representante del comité organizador que esté presente en la competencia.
5	Árbitros	- Asistir a las juntas de información, de ser necesario, para la explicación de alguna sanción dentro de la cancha.

8. Gastos y Costos.

NUMERO	RESPONSABLE	ACTIVIDAD
1	Comité organizador	- Establecer los costos del evento y sobre ello el pago de inscripciones. El criterio a utilizar será el de no pérdidas, preferencia a la igualdad entre ingresos y egresos, y solo obtener ganancias para la promoción de actividades deportivas en la asociación.
2	Personal operativo	- Cuando las empresas entreguen sus inscripciones, se establecerá el costo de participación de cada una de las empresas. Se procederá a facturar por medio de la asociación.
3	Personal operativo	- Vigilará el pago de las facturas en orden al evento deportivo.
4	Personal operativo	- Todos los gastos que se lleven a cabo en relación al programa deportivo deberán ser programados semanalmente, con por lo menos semana y media de anticipación, para cubrir a tiempo su pago atendiendo a la duración de la autorización de los mismos y la elaboración de cheques.
5	Personal operativo	- Todas las comprobaciones de gastos para la realización del evento deberán ser cubiertas a lo más en una semana de haberse entregado el cheque al proveedor.

9. Junta informativa.

NUMERO	RESPONSABLE	ACTIVIDAD
1	Comité organizador	- Establecer quiénes asistirán a la junta de información, quien la dirigirá y el contenido de la misma tomando en cuenta los siguientes puntos: * Generalidades del evento, finalidad, objetivos, fecha de inicio, término, duración. * Presentación de reglamentos, general y por disciplina. * Información de instalaciones. * Horario de las competencias. * Presentación de los roles de juego. * Procedimiento de las competencias.
2	Comité organizador	- Establecer el día de la semana en el que se llevará a cabo la junta de entrega de resultados junto con los asistentes a la junta (chequear procedimiento de entrega de resultados).
3	Comité organizador	- Elegir al comité de sanciones y establecer sus funciones junto con los participantes en la junta de información.

II. Actividades durante el evento deportivo.

1. Competencias.

NUMERO	RESPONSABLE	ACTIVIDAD
1	Comité organizador	- Establecer las reglas de inicio de las competencias.
2	Comité organizador	- Elaborar el flujo de operación de las competencias incluyendo: * Hora de presentación de los participantes que tengan programado un partido. * Presentación de credenciales por el capitán. * Ratificación de las credenciales contra la cédula de inscripción por el representante del comité organizador del evento presente en las competencias. * Elaboración de la lista de competencia y entrega de la misma a los árbitros. * El árbitro deberá entregar los resultados del partido, al término de mismos, al representante del comité organizador.
3	Comité organizador	- Establecer las autoridades presentes en las competencias deportivas y las funciones a desempeñar por cada una de ellas.

2. Resultados. (*)

NUMERO	RESPONSABLE	ACTIVIDAD
1	Comité organizador	- El representante del comité organizador en la competencia deberá llevar el material necesario para hacer la anotación de resultados, que entregará a los árbitros.
2	Árbitros	- Los árbitros llevarán a cabo la anotación de resultados y al término de la competencia entregarán los resultados al representante del comité organizador.
3	Personal operativo	- Se encargará de recibir todos los hojas de resultados de la jornada y los procesará según los puntajes establecidos por cada una de las disciplinas.
4	Comité de sanciones	- Pasará los datos al personal operativo sobre las sanciones a emitir de la jornada próxima anterior.
5	Comité organizador	- Entregará los resultados en la junta semanal con el siguiente itinerario: 1) Entrega de resultados.

(*) Ver Anexos 5 y 6.

- 2) Lectura de sanciones.
- 3) Avisos generales.
- 4) Aclaraciones.

3. Premiaciones.

NUMERO	RESPONSABLE	ACTIVIDAD:
1	Comité organizador	- Establecer los sistemas de premiación en relación directa al número de equipos o participantes individuales que tenga cada una de las disciplinas. Criterio: * Más de 8. se premiará a primer, segundo y tercer lugar. * De 4 a 7, se premiará a primer y segundo lugar. * Menos de 4. solo se premiará al primer lugar.
2	Comité organizador	- Tomar la decisión del tipo de premios a entregar: medallas, trofeos ó diplomas.
3	Personal operativo	- Establecer los costos y tras ellos, llevar a cabo la compra del material para la premiaciones.
4	Comité organizador	- Decidir sobre las personas que entregarán las premiaciones.

III. Actividades después del evento deportivo.

1. Resultados generales del evento.

NUMERO	RESPONSABLE	ACTIVIDAD
1	Comité organizador	- Llevar a cabo la junta de evaluación general del evento.
2	Personal operativo	- Elaborar el cuestionario para la evaluación por escrito del evento para aplicarse en la junta de evaluación general.
3	Personal operativo	- Procesar toda la información general de la realización del evento: número total de participantes, empresas participantes, costo del evento, empresas premiadas, récord de partidos programados, jugadores, conclados, etc.
4	Comité organizador	- Establecer la agenda para la junta de evaluación general tomando en cuenta los siguientes puntos: * Presentación de resultados generales del evento. * Evaluación mediante retroalimentación del evento, dando soluciones criticas a las

fallas del mismo.

- 5 Personal operativo
 - * Aplicación de la evaluación por escrito.
 - * Entrega de diplomas de participación.
 - Procesar la información de la junta de evaluación general junto con los resultados generales del evento y una reseña del mismo.
- 6 Comité organizador
 - Presentar los resultados del evento a los directivos de la asociación.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Dentro del primer capítulo de este estudio se desarrolló la interrelación de los conceptos de educación, capacitación y deporte: establecimos que el deporte es una actividad formativa en sí misma, que además tiende a desarrollar el potencial físico de las personas, formando parte del proceso educativo del hombre, que entendido como tal en la empresa, queda incluido dentro de la capacitación complementando así su función avocada al desarrollo integral de las personas que laboran en ella.

Dentro de lo anterior, también se enmarca la hipótesis a comprobar de este trabajo de investigación.

El marco de referencia en el que se realizó el programa deportivo tendiente a corroborar la hipótesis planteada, presentaba una problemática específica: los conceptos de desarrollo y capacitación no se visualizaban dentro de la asociación en el contexto de formación integral, por lo cual inferimos que no se atendían todos los aspectos que conforman al ser humano, y que son necesarios para un sano desarrollo de sus potencialidades y facultades.

Como consecuencia de las aseveraciones anteriores se estableció el programa deportivo con el fin de complementar la capacitación que ofrecía el corporativo -abarcando el aspecto físico a través del deporte-, y enmarcar ésta dentro del concepto perfeccionador e integral de la educación.

La conclusión es la siguiente:

En el desempeño práctico de cualquier organización, el hombre es una de las partes fundamentales, y como tal, es el blanco principal en el cual se cumplen los objetivos de la misma.

Las organizaciones modernas -una de ellas la asociación en la que se realizó esta investigación- han dado especial importancia al elemento humano y a sus necesidades y con ello han encontrado que al satisfacer éstas, la persona se vuelve más productiva y mejor persona a la vez.

Dentro del marco conceptual establecido en la introducción de este trabajo de investigación y fundamentado en el capítulo I del mismo, concluimos que al dársele especial importancia al tiempo libre del personal del corporativo en el que se realizó el evento deportivo, aplicó el concepto de persona en relación directa al sistema de vida de los trabajadores ampliando la visión de los alcances de la capacitación en tanto el desarrollo integral del ser humano.

A la luz de este concepto se dió paso a áreas de apoyo de actividades deportivas que vinieron a cumplir con el objetivo de recreación y distracción, y a fin de cuenta de formación personal.

El programa deportivo cumplió la hipótesis de este trabajo de investigación al proporcionar actividades que complementaron los programas de capacitación y desarrollo de la asociación de empresas en la que se llevó a cabo este evento. Se proporcionó la oportunidad de realizar actividades deportivas en paralelo a sus menesteres diarios, ocupando así sus horas de ocio de una manera positiva.

Se demostró que el deporte es vehículo para la formación y social del hombre, pues funciona como integrador social a través del trabajo en equipo y la integración de los trabajadores en un ambiente de convivencia.

Atender el desarrollo integral del personal por medio de una real y objetiva preocupación por los trabajadores tuvo como consecuencia lógica fortalecer la imagen de la empresa ya que está constituida por quienes la hacen productiva. Este punto se corrobora ampliamente con los resultados de la evaluación de programa deportivo que en general se calificó dentro del rango de bien a muy bien.

ANEXOS

CUESTIONARIO
MINI-OLIMPIADA 1990

Dirigido a los Jefes de Recursos Humanos de las empresas participantes en el evento deportivo que se llevó a cabo durante los meses de Febrero a Mayo de 1990.

El presente cuestionario tiene como fin hacer una evaluación del evento llevado a cabo en el periodo ya mencionado. Agradecemos que contesten a él con objetividad para que los resultados sean útiles para un nuevo evento.

Salvo en las preguntas donde se haga alguna aclaración, la escala para calificar será standard y se la presentamos a continuación.

1	Pésimo
2	Mal
3	Regular
4	Bien
5	Muy bien
6	Excelente

1. Si la finalidad de este evento fue:

"Fomentar el deporte, promoviendo una actividad formativa que tienda al desarrollo integral de la persona a través de un evento inter-empresas"

¿Cómo calificaría usted el logro de lo anterior después del evento?

1 2 3 4 5 6

2. ¿En qué grado piensa usted que durante el tiempo del evento se logró utilizar formativamente el tiempo libre del personal?

1 2 3 4 5 6

3. Al término del evento, ¿en qué medida los miembros de su personal siguieron llevando a cabo actividades deportivas?

1 2 3 4 5 6

4. Durante el evento, ¿cómo calificaría usted la sana convivencia entre el personal de su empresa?

1 2 3 4 5 6

5. Durante el evento, ¿cómo calificaría usted la sana convivencia entre su personal y el personal de las demás empresas del corporativo?

1 2 3 4 5 6

6. ¿Hasta qué punto se fortaleció la imagen de la empresa con motivo de la celebración del evento deportivo, fomentando el sentido de pertenencia a la misma?

1 2 3 4 5 6

7. ¿Hasta que punto se fortaleció la imagen del corporativo en su empresa a través de este evento?

1 2 3 4 5 6

8. Para evaluar el grado en el que se mejoró la salud y el bienestar general de los trabajadores mediante la Mini-Olimpiada 1990 hemos establecido algunos indicadores. Favor de poner una cruz en el paréntesis que señale el indicador que en su empresa se haya notado.

- A () Mayor grado de condición física
- E () Manejo del stress más positivamente
- C () Mejor alimentación
- D () Disminución del agotamiento en el trabajo
- E () Disminución de enfermedades
- F () Agilidad y rapidez en el trabajo.
- G () Actitud más positiva

Otros _____

9. Califique en qué grado se logro promover el sentido de los siguientes puntos a través del espíritu deportivo

- | | | | | | | |
|-------------------------|---|---|---|---|---|---|
| A) Competencia positiva | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| B) Trabajo en equipo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| C) Disciplina | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| D) Integración | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

10. En general, ¿cómo se evaluaría el evento?

1 2 3 4 5 6

LISTA DE INSCRIPCION

ANEXO 2

EVENTO DEPORTIVO

EMPRESA _____

NOMBRE DE L REPRESENTANTE DE LA EMPRESA _____

LISTA DE PARTICIPANTES

NO	NOMBRE	NUMERO DE SEGURO SOCIAL	DISCIPLINAS		
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					

NO.	NOMBRE	NUMERO DE SEGURO SOCIAL	DISCIPLINAS		
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					
38					
39					
40					
41					
42					
43					
44					
45					
46					
47					
48					
49					
50					
51					
52					
53					

FORMA DE CREDENCIAL

ANVERSO

FOTO	EVENTO DEPORTIVO (AÑO)
	NOMBRE _____
	NUMERO DE SEGURO SOCIAL _____
EMPRESA _____	
_____	_____
INTERESADO	COMITE ORGANIZADOR

REVERSO

ESTA CREDENCIAL ACREDITA AL TITULAR DE LA MISMA COMO PARTICIPANTE DEL TORNEO Y TENDRA VIGENCIA UNICAMENTE EN EL PERIODO EN QUE ESTE SE REALICE
DISCIPLINAS
(MARCAR EN LAS QUE SE PARTICIPE)

CEDULA DE INSCRIPCION

TORNEO DEPORTIVO

DISCIPLINA _____

EMPRESA _____

DESCRIPCION DEL UNIFORME

CAPITAN _____

DATOS :

DIRECCION _____

TELEFONO _____

RESPONSABLE DE LA EMPRESA

AUTORIZACION DE LA EMPRESA

COMITE ORGANIZADOR

EVENTO DEPORTIVO
(AÑO) _____

FOTO _____

NOMBRE _____

NUMERO DE SEGURO SOCIAL _____

EMPRESA _____

INTERESADO _____

COMITE ORGANIZADOR _____

EVENTO DEPORTIVO
(AÑO) _____

FOTO _____

NOMBRE _____

NUMERO DE SEGURO SOCIAL _____

EMPRESA _____

INTERESADO _____

COMITE ORGANIZADOR _____

EVENTO DEPORTIVO
(AÑO) _____

FOTO _____

NOMBRE _____

NUMERO DE SEGURO SOCIAL _____

EMPRESA _____

INTERESADO _____

COMITE ORGANIZADOR _____

EVENTO DEPORTIVO
(AÑO) _____

FOTO _____

NOMBRE _____

NUMERO DE SEGURO SOCIAL _____

EMPRESA _____

INTERESADO _____

COMITE ORGANIZADOR _____

EVENTO DEPORTIVO
(AÑO) _____

FOTO _____

NOMBRE _____

NUMERO DE SEGURO SOCIAL _____

EMPRESA _____

INTERESADO _____

COMITE ORGANIZADOR _____

EVENTO DEPORTIVO
(AÑO) _____

FOTO _____

NOMBRE _____

NUMERO DE SEGURO SOCIAL _____

EMPRESA _____

INTERESADO _____

COMITE ORGANIZADOR _____

BASQUET-BALL

ANEXO 5

RAMA _____ CATEGORIA _____
 CANCHA _____

EQUIPO _____

ENTRADA	SALIDA	NOMBRE	PRIMER TIEMPO ANOTACION	FAULS	SEGUNDO TIEMPO ANOTACION	TIEMPO EXTRA ANOTACION

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26
 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52
 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79

TIEMPOS 1 - 2
 PEDIDOS 1 - 2

TECNICOS DE 1 - 2
 EQUIPO 3 - 4

CAPITAN _____

EQUIPO _____

ENTRADA	SALIDA	NOMBRE	PRIMER TIEMPO ANOTACION	FAULS	SEGUNDO TIEMPO ANOTACION	TIEMPO EXTRA ANOTACION

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26
 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52
 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79

TIEMPOS 1 - 2
 PEDIDOS 1 - 2

TECNICOS DE 1 - 2
 EQUIPO 3 - 4

CAPITAN _____

ANOTADOR _____ CRONOMETRISTA _____ ARBITRO _____

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- BLANCH VALLDONA, Ricardo. Temas de preparación física. 2a. ed. Ed. Boada. España. 295p.
- BLOOM, Benjamin. Taxonomía de los Objetivos de la Educación. 8a. ed. Ed. El Ateneo. Buenos Aires. 1981. 352 p.
- CALDERON CORDOVA, Hugo. Manual para la administración del proceso de capacitación de personal. Ed. Limusa. México. 1982. 163 p.
- CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. Ed. McGraw Hill. México. 1984. 589 p.
- DIAZ GERDING, Armando. Documentos. Pedagogía y Filosofía. Material del Diplomado en Entrenamiento Deportivo del ITESM. 123 p.
- DIAZ GERDING, Armando. El Olimpismo se expande por América Latina. Material del Diplomado en Entrenamiento Deportivo del ITESM. 150 p.
- DIAZ GERDING, Armando. Más allá del deporte. La verdadera historia de una filosofía todavía vigente. La parra de los atape y heneajes de la ignorancia. (Artículo).
- DIAZ GERDING, Armando. Más allá del deporte. Propósitos y Finalidades. (Artículo).
- DIAZ GERDING, Armando. Tópicos de Filosofía y Metodología Deportiva. Pedagogía y Filosofía. Material del Diplomado en Entrenamiento Deportivo del ITESM. 87 p.
- EDITORIAL SALVAT. Deporte y Sociedad. Biblioteca Salvat de Grandes Temas. Libros GT. Tomo 78. Ed. Salvat. Barcelona. 1973. 95 p.
- FERMONSO ESTEBANEZ, Paciano. Teoría de la Educación. 2a. ed. Ed. Trillas. México. 1981. 506 p.
- GARCIA HOZ, Víctor. Educación Personalizada. 5a. ed. Ed. RIALP. Madrid. 1981. 334 p.
- GARCIA HOZ, Víctor et al. El concepto de persona. Ed. Rialp. Madrid. 1989. 293 p.

GARCIA HOZ, Victor. Pedagogía visible y educación invisible. Ed. Rialp. España, 1987. 216 p.

GARCIA HOZ, Victor. Principios de Pedagogía Sistemática. 10a. ed. Ed. RIALP. Madrid, 1981. 694 p.

KOONCE Y O'DONELL. Curso de Administración Moderna. Un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas. 6a. ed. Ed. McGraw Hill. México, 1981. 914 p.

LLANO CIFUENTES, Carlos. Análisis de la Acción Directiva. Ed. Limusa. México, 1979. 303 p.

NASSIF, Ricardo. Pedagogía de nuestro tiempo. Ed. Kapeluz. Buenos Aires, 1966. 174 p.

NERICI, Imidio G. Hacia una didáctica general dinámica. 10 ed. Ed. Kapeluz. México, 1984. 541 p.

OPTIZ DE LANDAZURI Y BURRIEL. Filosofía. 3a. ed. Ed. Magisterio Español. España, 1977. 578 p.

OTERO, Olivero F. Educación y Manipulación. 3a. ed. Ed. EUNSA. España, 1983. 224 p.

OTERO, Olivero F. La participación en los centros educativos. Ed. EUNSA. España, 1974. 341 p.

PLIEGO, María. Valores y Autoeducación. 4a. ed. Ed. Mi-nos. México, 1980. 137 p.

REDDEN Y RYAN. Pedagogía General y Filosofía de la Educación. 2a. ed. Ed. Morata. España, 1967. 415 p.

SANTO TOMÁS, S. Th., I q. 29. a. 1.

SILICEO, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. 2a. ed. Ed. Limusa. México 1983. 149 p.

STONER, James A. F. Administración. Tr. Jorge Cárdenas Nannetti. 2a. ed. Ed. Prentice Hall. México, 1988. 689 p.

WERHER Y DAVIS. Dirección de Personal y Recursos Humanos. Tr. Ing. Agustín Contin. Ed. McGraw Hill. España, 1982. 607 p.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

Detos de los informes de Recursos Humanos staff del Corporativo en el que se realizó el evento deportivo.

Gran Enciclopedia RIALP. Ed. Rialp. S.A. Madrid. 1979. 24 Tomos.

Diccionario de las Ciencias de la Educación. 2a. reimpresión. Ed. Santillana. Madrid. 1983. 2 Tomos.

S.A. de C.V.

TESIS PROFESIONALES

TESINAS • MEMORIAS • INFORMES

8 DE JULIO No. 13

(ENTRE P. MORENO Y MORELOS)

TELS. 14 - 01 - 22 y 13 - 61 - 42

GUADALAJARA, JAL.

PASAMOS SU TESIS
EN MAQUINA IBM



USAMOS EQUIPOS XEROX Y OFFSET

- TRANSCRIPCIÓN
- PROCESO IBM
- REVISIÓN DE FORMATO
- PREPARACIÓN DE BOCES
- IMPRESIÓN PROFESIONAL
- EMPASTADO

HELOGRAFICAS

- COPIAS BOND
- PAPELERIA PARA SU EMPRESA
- REDUCCIONES
- AMPLIFICACIONES

