

Perfeccionamiento del sistema de gestión de los recursos humanos del club de boxeo mas holdings, Sri Lanka.

Improvement sistem management of human resources of the boxing club mas holdings, Sri Lanka.

Dushan Lalisha-Kahatapitiya, lalisha2013@gmail.com, Sri Lanka.

Nereyda Piñeiro-Suarez.

Resumen

Las organizaciones deportivas poseen una función social importante: estimular la práctica del deporte como un tipo de actividad socialmente útil y a su vez garantizar la preparación de sus recursos humanos para el logro de tal función. En el Club de Boxeo MAS Holdings de Sri Lanka, se manifiesta insuficiencias con relación al no aprovechamiento del potencial humano que posee, pues no están delimitadas sus funciones y actividades específicas, para lograr resultados satisfactorios en la actividad deportiva y garantizar una mayor estabilidad en el desarrollo de la organización deportiva. Lo anterior genero el siguiente Problema científico ¿Cómo reestructurar el sistema de gestión de los recursos humanos del Club de Boxeo MAS Holdings de Sri Lanka de modo que se garantice mayor estabilidad en el desarrollo deportivo? Determinando como Objetivo: Proponer la reorganización del sistema de gestión de los recursos humanos del Club de Boxeo MAS Holdings de Sri Lanka, a partir de la delimitación de sus funciones y actividades, de forma que propicie una mayor estabilidad en el desarrollo deportivo de esta especialidad. Para la solución de la situación señalada se emplearon diferentes métodos: Histórico lógico, Análisis síntesis, Inductivo deductivo, Enfoque de sistema, Modelación teórica, Entrevistas, Análisis de documentos, Criterios de usuario, Estadístico descriptivo.

PALABRAS CLAVES: Recursos Humanos, Actividad deportiva

Abstract

The sport organizations possess an important social function: to stimulate the he/she

practices of the sport like a type of socially useful activity and in turn to guarantee the preparation of their human resources for the achievement of such a function. In the Club of Boxing MAS Holdings of Sri Lanka, is manifested inadequacies with relationship to the non use of the human potential that possesses, because their functions and activities are not defined you specify, to achieve satisfactory results in the sport activity and to guarantee a bigger stability in the development of the sport organization. Does the above-mentioned generate the following scientific Problem as restructuring the system management human resources of the Club of Boxing MA Holdings of Sri Lanka so bigger stability is guaranteed in the sport development? Determining as Objective: To propose the reorganization of the system management of the human resources of the Club of Boxing MAS Holdings of Sri Lanka, defining their functions and activities, so that it propitiates a bigger stability in the sport development of this specialty. For the solution of the signal situation different methods were used: Historical logical, Analysis synthesis, Inductive deductive, system Focus, theoretical Moderation, you Interview, Analysis of documents, user's Approaches, Statistical descriptive.

KEY WORDS: Human resources, sport Activity

Introducción

Las organizaciones deportivas como lo refiere Acosta Hernández, R (2005), poseen una función social importante: potenciar el deporte como un tipo de actividad socialmente útil y a su vez garantizar la preparación de sus recursos humanos para el logro de tal función.

Como se refleja en estudios por Alhama Belamaric. R (2008). esta situación la podemos encontrarla en Sri Lanka, país ubicado al sur del continente asiático, con una cultura muy tradicionalista, pero donde el deporte es concebido como una alternativa para el aprovechamiento del tiempo libre por muchas personas, así como una posibilidad de desarrollar el trabajo comunitario en función de lograr integrar a los miembros de la sociedad.

Situación problemática

En el Club de Boxeo MAS Holdings de Sri Lanka, se manifiesta insuficiencias con relación a su estructura organizativa, incidiendo en el no aprovechamiento del potencial

humano que posee, pues no están delimitadas sus funciones y actividades específicas, para lograr resultados satisfactorios en la actividad deportiva y garantizar una mayor estabilidad en el desarrollo de la organización deportiva.

Lo señalado, se evidencia en que:

- Los recursos humanos (directivos) no cuentan con manuales de normativas que definan que le corresponde a cada cual.
- No existe un nivel adecuado en la comunicación de las esferas.
- No existe una estructura jerárquica definida.
- La mayoría de las decisiones se toman al azar y no son consensuadas.

Problema científico

- ¿Cómo reestructurar el sistema de gestión de los recursos humanos del Club de Boxeo MAS Holdings de Sri Lanka de modo que se garantice mayor estabilidad en el desarrollo deportivo?

Objeto de investigación

- Gestión de los recursos humanos.

Campo de acción

- Organización de los recursos humanos del Club de Boxeo MAS Holdings de Sri Lanka.

Objetivo

- Proponer la reorganización del sistema de gestión de los recursos humanos del Club de Boxeo MAS Holdings de Sri Lanka, delimitando sus funciones y actividades, de forma que propicie una mayor estabilidad en el desarrollo deportivo de esta especialidad.

Métodos científicos empleados durante el proceso investigativo

Métodos teóricos

- Histórico lógico
- Análisis y síntesis

Perfeccionamiento del sistema de gestión...

- Inductivo deductivo
- Enfoque de sistema
- Modelación teórica

Métodos empíricos

- Entrevistas
- Análisis de documentos
- Criterios de usuario

Estadístico Matemático

- Estadístico descriptivo

La significación práctica de la presente investigación está dada por la propuesta y fundamentación de la estructura organizativa para la organización deportiva básica que se estudia, desde un enfoque científico, posibilitando a los directivos poder establecer un conjunto de relaciones internas y externas que favorezcan el desarrollo objetivo del boxeo como deporte formador de la personalidad y de valores como responsabilidad, tenacidad, sistematicidad y humanismo.

Desarrollo

Concepciones teóricas sobre la organización de los recursos humanos

¿Cómo se configura una organización? Para precisar este elemento recurrimos a los criterios de Mintzberg que considera un conjunto de acciones coordinadas para el logro de tal objetivo:

- Lo primero en la idea que se genera a partir de una persona o un grupo de personas, ellos son considerados el factor estratégico y que conforman la alta gerencia.
- El segundo momento está en función de la contratación de especialistas en la temática, los que constituyen el núcleo operativo.
- En una tercera etapa se designan responsables, llamados por Mintzberg gerentes de línea media entre el jefe máximo y los trabajadores.

- Posteriormente se requerirá de dos tipos de personal staff: los analistas que diseñen sistemas relativos a la planificación y control, la tecno estructura, y los que proveen servicios indirectos para toda la organización (jurídico, financiero, relaciones públicas, otros), el llamado personal de apoyo.

Al reflexionar sobre las diferentes formas de estructurar en una organización el capital humano, consideramos que Mintzberg, H. (1981) lo hace teniendo en cuenta el carácter socio histórico de las mismas, así como la influencia del desarrollo científico técnico, lo cual se hace sentir en el proceso de complejización de las mismas.

En el caso de las organizaciones deportivas, existe una concepción amplia para definirla, si tenemos en cuenta los elementos antes expuestos, ello nos conduce a encontrarnos con diferentes tipos de organizaciones. Gómez, S ; Opazo, M. y Martí, C. (2007) hace referencia a autores como Trevor Slack quien por su experiencia en estos tipos de estudios señala que las "organizaciones deportivas son todas aquellas entidades sociales que participan del sector del deporte, que están orientadas a objetivos, desarrollan una actividad rigurosamente estructurada y cuyos límites pueden establecerse con cierta claridad".

Entre las organizaciones de promoción y desarrollo del deporte, podemos encontrar:

- Las entidades propias de la dirección deportiva.
- Las entidades que producen eventos deportivos.
- Las entidades de provisión de la actividad deportiva.

En lo particular se asume que la organización objeto de estudio puede articular los tres elementos antes señalados, sin embargo, sus características estructurales responden básicamente a una ORGANIZACION PRODUCTORA DE EVENTOS DEPORTIVOS, destacándose los siguientes elementos:

- MISION Y OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN- Su producto es el encuentro deportivo, el evento espectáculo, además de concebir la formación y la preparación deportiva del personal que se seleccione para formar los grupos deportivos.

Perfeccionamiento del sistema de gestión...

- **CARACTERISTICAS DE SUS MIEMBROS-** Sus miembros deben cumplir con los requisitos de la organización, así como requisitos económicos financieros, deportivos, administrativo, etc.
- **CARACTERISTICAS DEL ENTORNO-** Deben establecerse relaciones con las organizaciones que se han ido incorporando al mundo del deporte: medios de comunicación, patrocinadores, además de otras empresas que de una u otra forma contribuyen a la producción de eventos.
- **RECURSOS DE LA ORGANIZACIÓN-** Se puede generar ingresos a partir de la explotación de diversas actividades comerciales que generen los eventos promovidos por la organización: derechos de TV, las licencias, otras.

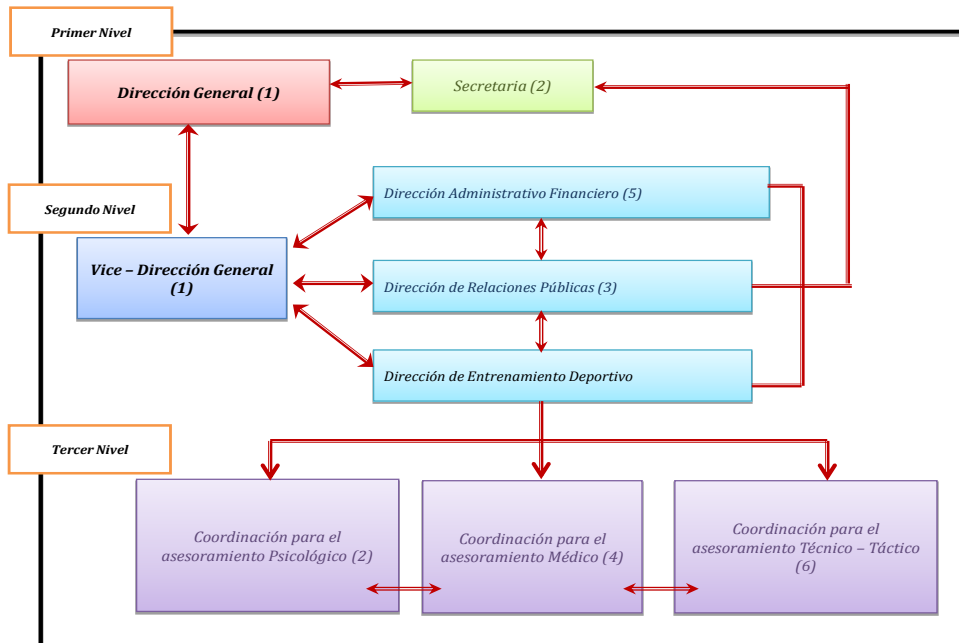
Las organizaciones emprenden importantes cambios desde el punto de vista organizacional, sin embargo existen razones para llevar a cabo estos emprendimientos (Stoner):

1. Los cambios del medio ambiente amenazan la sobrevivencia de la organización.
2. Los cambios del entorno ofrecen nuevas oportunidades para prosperar.
3. La estructura de la organización está retrasando su adaptación a los cambios del entorno.

La estructura organizacional, está relacionada con la manera en la que se dividen, organizan y coordinan las actividades de una organización y por tanto la forma en que desempeñan sus funciones los miembros de las mismas, ello proporciona una estructura estable que ayuda a los integrantes de la organización a trabajar juntos para alcanzar las metas u objetivos que se ha planteado la organización.

Diseño de la estructura organizativa del capital humano del Club de Boxeo MAS Holdings de Sri Lanka

La estructura que se plantea para el Club de Boxeo MASS Holdings de Sri Lanka se representa gráficamente de la siguiente forma:



PRIMER NIVEL

Se ubica la Dirección General (1 Director) y la Secretaría (2). Posee significativa importancia pues es donde se precisan los procesos estratégicos (Planificación Estratégica, Sistema de Gestión de la Calidad, Gestión del conocimiento)

SEGUNDO NIVEL

Lo componen la Vice- Dirección General (1 funcionario) a la que se subordinan tres (3) Direcciones:

- **Administrativa Financiera:** asume la responsabilidad de garantizar la logística para cada uno del proceso de la organización, así como llevar a cabo el control del presupuesto tanto para el pago como la recaudación de finanzas a través de las diferentes actividades que se realicen. Otra de su responsabilidad es la relacionada con el estudio de los mercados, en coordinación con Relaciones Públicas. (5 funcionarios para la atención del área)
- **Relaciones Públicas:** área que posee como función establecer los vínculos y relaciones con otras organizaciones, así como llevar a cabo la política de

marketing estratégico de la organización. A su vez tramita la documentación y otros procedimientos que se requieran para garantizar la participación de los deportistas en cualesquiera de las actividades a las que se inscriban ya sean competitiva o de exhibición. También tiene entre sus funciones las relacionadas con la gestión de los recursos humanos, así como el proceso de captación de nuevos atletas a partir de las directivas trazadas por la dirección de la organización. (3 funcionarios)

- **Entrenamiento Deportivo:** es el área específica donde se llevan a cabo las actividades de preparación de los deportistas a partir de la planificación que realicen los entrenadores, teniendo en cuenta para ello las características de la competencia a participar. Es un área que se concreta a partir de las relaciones del tercer nivel.

TERCER NIVEL

Se compone de tres coordinaciones que se subordinan a la Dirección de Entrenamiento Deportivo. Estas coordinaciones poseen una estrecha interrelación para el buen funcionamiento de la organización deportiva, ellas son: Coordinación para el asesoramiento Psicológico (requiere de 3 funcionarios con conocimientos de psicología y sociología), Coordinación para el asesoramiento Médico (requiere de 4 profesionales de ellos 2 médicos y 2 fisioterapeutas) y Coordinación para el asesoramiento Técnico Táctico (se precisan de 6 entrenadores para la atención a esta área).

Este nivel posee una responsabilidad, en tanto es donde se concretan las acciones específicas de la organización, teniendo en cuenta que el deportista se moldea a partir de las acciones de cada una de las coordinaciones de este nivel. Es un nivel de alta especialización por el personal que se encuentra en esta área.

Consideraciones para la determinación del personal a laboral en la organización

Al valorar la concepción sobre la organización de los recursos humanos para el Club de Boxeo MAS Holdings, se considera por el investigador, tener en cuenta los criterios de Cuesta Santos sobre la selección del personal para integrarse a laborar en dicho club.

Se destacan un conjunto de fases para llevar a cabo este proceso:

Fase 1- Conocimiento de la organización y reglas esenciales	Está relacionada con el conocimiento de las demandas y ofertas de los puestos de trabajo o cargos a los cuales aspira, la organización estructural de la institución, las condiciones de trabajo y de su cultura organizacional.
Fase 2- Consideración del perfil del cargo por competencias	Se deciden los indicadores que servirán de referencia para evaluar al aspirante, es decir las competencias profesionales que se exigirán para la selección de los aspirantes a los puestos en convocatorias.
Fase 3- Reclutamiento	En esta fase se tiene en cuenta los documentos que se les solicitaran a los aspirantes (formulario de solicitud, curriculum vitae, avales, evaluaciones de desempeño de trabajo que le antecede u otro elemento que se considere oportuno por la Comisión evaluadora)
Fase 4- Selección	En esta etapa se procede a: 1ro. Clasificar a los aspirantes a partir de la entrega de los documentos que se les soliciten. 2do. Aplicar diferentes instrumentos para la selección (Test psicométricos, dinámicas de grupos, ejercicios de simulación, entrevistas, pruebas físicas, otras que se consideren y sean específicas del puesto al cual aspira el solicitante) 3ro. Comprobación de datos referenciales. 4to. Comparación de datos interindividuales. 5to. Toma de decisiones sobre los candidatos que se van a seleccionar. 6to. Información a los aspirantes de quienes cumplen con las exigencias y se aceptan en la organización.
Fase 5- Incorporación y acogida	Implica la presentación del nuevo trabajador, su familiarización con el proceso en el que se desempeñará, reuniones con sus nuevos jefes, visitas a diferentes áreas de la organización, entre otras actividades de familiarización.
Fase 6- Seguimiento	Se lleva a cabo durante un periodo de 4 a 6 meses con el objetivo de verificar: la adaptación del nuevo empleado al equipo de trabajo y a la cultura organizacional, así como si cumple con las previsiones realizadas con relación a sus capacidades intelectuales aptitudes, formación, actitudes y disposición hacia el trabajo es decir, sus competencias laborales.

Conclusiones

1. En la sistematización de los referentes teóricos se constató la complejidad que posee el proceso de reorganización de los recursos humanos en cualquier organización deportiva, así como de la determinación de las funciones para cada una de las áreas en las que se desempeñen los mismos.
2. Al concebirse la organización de los recursos humanos de una organización deportiva básica, debe considerarse características como flexibilidad, dinamismo y adaptabilidad, teniendo en cuenta los movimientos que se dan en el contexto en el cual las mismas se ubican, así como los cambios en el escenario internacional de la actividad deportiva.
3. Para el caso que nos ocupa, el Club de Boxeo MAS Holdings de Sri Lanka, el diseño de la estructura organizativa de los recursos humanos se partió de la necesidad de que esta respondiera al empleo eficiente de los recursos humanos, haciendo de la misma funcional y adaptativa a los contextos en que pueden desarrollarse.

4. Se considera importante la formulación de los procedimientos para la selección del personal a partir de las competencias laborales, asumiéndose para ello los criterios de Cuesta Santos y haciendo adaptaciones al tipo de organización investigada, así como los procedimientos para la selección del personal, elemento que deberá ser tenido en cuenta por la gerencia del Club MAS Holdings de Sri Lanka como un proceso de generalización de la experiencia cubana al contexto del citado país.

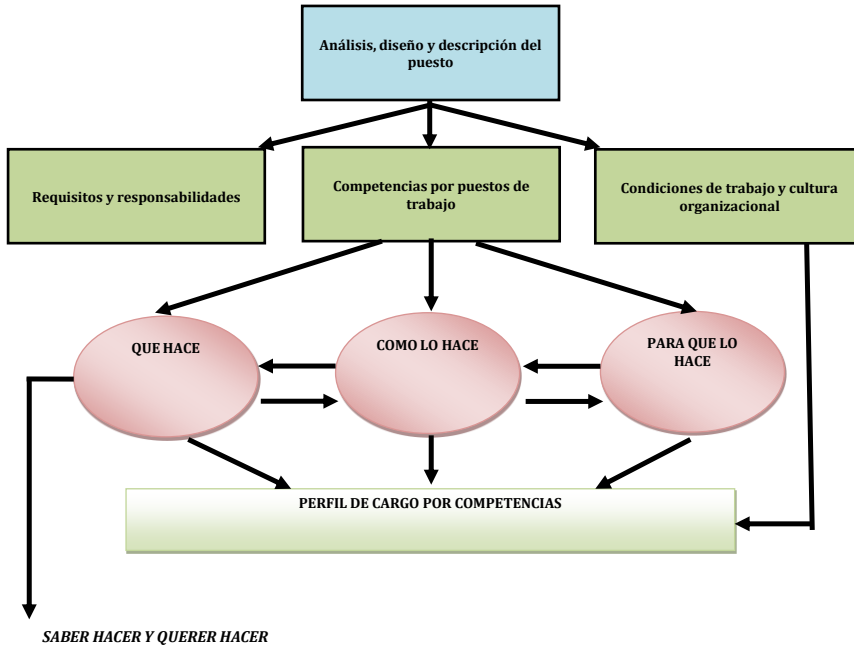
Bibliografía

- Acosta Hernández, R (2005). Gestión y administración de organizaciones deportivas. Barcelona. Editorial Paidotribo. (Versión Digital. Consultado: 24 de febrero de 2015)
- Alhama Belamaric. R (2008). Capital humano. Autorrealización y reconocimiento social. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.
- American Psychological Association (2009). Publication manual of the American Psychological Association. (6th ed.) Washington, DC: American Psychological Association.
- Borrego Díaz. O (2009). El trabajo de dirección en el socialismo. Antecedentes y enfoques actuales. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.
- Carballal del Rio, E. (2011). Las estructuras colaborativas. El tránsito de las estructuras jerárquicas a las estructuras colaborativas. Editorial Félix Varela. La Habana.
- Cuesta Santos, A (2002), Tecnología de gestión de recursos humanos. En 2 tomos. La Habana. Editorial Félix Varela.
- Cuesta Santos, A. y Valencia Rodríguez, M. (2014). Indicadores de gestión del capital humano y del conocimiento en la empresa. Editorial Academia. La Habana.

- Gárciga, R.J (2001). Formulación estratégica, un enfoque para directivos. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Gómez, S.; Opazo, M. y Martí, C. (2007) Características estructurales de las organizaciones deportivas. Documento de Investigación No. 74. IESE Business School. Universidad de Navarra. (Versión Digital. Consultado: 24 de junio de 2015)
- Gutiérrez Betancur, J.F. (2007). Fundamentos de Administración Deportiva. (Versión Digital. Consultada: 28 de febrero de 2015)
- Herrera Orúe, E (2012). Apuntes sobre las funciones de la dirección. (Versión Digital. Consultada: 10/12/2014).
- Mintzberg, H. (1981). Diseño organizacional: ¿moda o encaje?. Harvard Business Review, Enero - Febrero 1981. (Versión Digital. Consultado: 25 abril de 2015).
- Piñeiro Suárez. (2013). Propuesta de dirección educativa para la Escuela Internacional de Educación Física y Deporte, como expresión de la nueva universidad. Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. ICCP. La Habana.
- Ruiz Aguilera, A. (2007). La investigación en la educación. Editorial Aplusele. Santo Domingo. República Dominicana. Depósito Legal 194-202-2007-2348 (Versión Digital. Consultada: 15 de enero de 2015)
- Valle Lima, A (2007). Algunos modelos importantes en la investigación pedagógica. ICCP. (Versión Digital. Consultada: 15 de enero de 2015)

ANEXOS

ANEXO no. 1. Gráfico del perfil de cargo por competencia



ANEXO no. 2. Pruebas más comunes para la selección del personal

