



UNIVERSIDAD VERACRUZANA
Facultad de Contaduría y Administración
CAMPUS COATZACOALCOS

“ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA”

TESINA

QUE PARA ACREDITAR LA
EXPERIENCIA RECEPCIONAL DEL
PROGRAMA EDUCATIVO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA:

ALGER DE JESÚS PULIDO HERNÁNDEZ

DIRECTOR DEL TRABAJO RECEPCIONAL:

MTRO. MIGUEL SÁNCHEZ Y LARA

COATZACOALCOS, VER A 3 DE ENERO DE 2012

DEDICATORIAS

A DIOS

Que siempre está ahí sosteniéndome cuando quiero caer,
que sin su bendición de cada día no estaría cumpliendo
una de mis metas, GRACIAS.

A MIS PADRES

Que siempre me han dado apoyo, amor y confianza en cada etapa de mi vida, dándome
consejos y dejándome ser libre al mismo tiempo, con todo mi cariño para ellos, MUCHAS
GRACIAS.

A TODA MI FAMILIA

Que me han brindado su apoyo y me han alentado para
seguir adelante, a todos y cada uno de ellos, GRACIAS.

AGRADECIMIENTOS

A todos los maestros que me impartieron clases a lo largo de toda la carrera, porque de cada
uno aprendí algo, GRACIAS.

A mis profesores de deportes que me brindaron siempre su apoyo y sobre todo su valiosa
amistad.

Jaime Serena Rebolledo

Juana Beatriz Martínez Sánchez

María Eugenia Ramírez Cobos

Genny Daniella Báez Hernández

MUCHAS GRACIAS.

A mi asesor de la tesina por su tiempo y dedicación el
Mtro. Miguel Sánchez Y Lara.

MUCHAS GRACIAS.

ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA.

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO 1. LA ADMINISTRACIÓN	10
1.1 Concepto	11
1.1.1 Elementos del concepto	11
1.2 Características	12
1.3 Importancia	12
1.4 Valores institucionales de la administración	13
1.4.1 Sociales	13
1.4.2 Organizacionales	13
1.4.3 Económicos	13
1.5 El proceso administrativo	14
1.6 Planeación	16
1.6.1 Concepto	16
1.6.2 Importancia	16
1.6.3 Principios	16
1.6.4 Tipología de la planeación	17
1.6.5 Elementos de la planeación	18
1.6.5.1 Misión y visión	19
1.6.5.2 Propósitos	19
1.6.5.3 Investigación	19
1.6.5.4 Premisas	20
1.6.5.5 Evaluación de amenazas y oportunidades	20
1.6.5.6 Puntos fuertes y débiles de la empresa	20
1.6.5.7 Objetivos	21
1.6.5.8 Estrategias	22
1.6.5.9 Políticas	22

1.6.5.10 Programas	22
1.6.5.11 Presupuestos	23
1.6.5.12 Procedimientos	23
1.7 Organización	23
1.7.1 Concepto	23
1.7.2 Importancia	23
1.7.3 Principios	24
1.7.4 Etapas de organización	24
1.7.4.1 División del trabajo	25
1.7.4.2 Coordinación	25
1.7.5 Tipología de la organización	25
1.7.6 Técnicas de organización	26
1.7.6.1 Organigramas	26
1.7.6.2 Manuales	26
1.7.6.3 Diagramas de flujo	26
1.7.7 Análisis de puestos	27
1.8 Dirección	27
1.8.1 Concepto	27
1.8.2 Importancia	27
1.8.3 Principios	28
1.8.4 Etapas de dirección	28
1.8.4.1 Toma de decisiones	29
1.8.4.2 Integración	29
1.8.4.3 Motivación	30
1.8.4.4 Comunicación	30
1.8.4.5 Liderazgo-supervisión	31
1.9 Control	32
1.9.1 Concepto	32
1.9.2 Importancia	32
1.9.3 Principios	33
1.9.4 Proceso de control	33

1.9.4.1	Identificación del estándar	34
1.9.4.2	Medición de resultados	34
1.9.4.3	Comparación	34
1.9.4.4	Detección de desviaciones	34
1.9.4.5	Corrección	34
1.9.4.6	Retroalimentación	34
1.9.4.7	Implantación de un sistema de control	34
1.9.5	Características	35
1.9.6	Factores que comprende el control	35
1.9.7	El control y su periodicidad	35
CAPITULO 2. ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA		37
2.1	El deporte	38
2.1.1	Historia	38
2.1.2	Profesionalidad	39
2.1.3	Arte físico	40
2.1.4	Tecnología	40
2.2	Concepto de administración deportiva	42
2.3	Objetivos generales	42
2.4	Objetivos específicos	42
2.5	Gestión deportiva	43
2.5.1	Administrador ¿otro perfil del educador físico?	44
2.5.2	Tareas de un administrador	44
2.5.3	Aplicación	45
2.6	Organización (empresa) deportiva	46
2.6.1	Tipos	47
2.7	Organización de eventos deportivos	47
2.8	Dirección por competencias y coaching	50
2.9	Ética deportiva	51
2.10	Marco legal del deporte en México	52
2.10.1	Constitución política de los estados unidos mexicanos	52

2.10.2 Ley Orgánica De La Administracion Publica Federal	53
2.10.3 Ley General De Cultura Física y Deporte	53
2.10.4 Ley Del Instituto Mexicano De La Juventud	54
2.11 Opciones de educación superior en administración deportiva	55
2.11.1 Licenciatura en Administración y Dirección del Deporte (Universidad Marista)	56
2.11.1.1 Campo de trabajo	56
2.11.1.2 Que te ofrece la licenciatura	57
2.11.1.3 Características de la licenciatura	57
2.11.2 Licenciatura en administración deportiva (Universidad Regiomontana)	57
2.11.2.1 Perfil de ingreso	57
2.11.2.2 Perfil de egreso	58
2.11.3 Licenciatura en Administracion del Deporte y Recreación (Universidad del Valle de México)	59
2.11.3.1 ¿Qué me ofrece esta carrera?	59
2.11.3.2 Perfil de ingreso	59
2.11.3.3 ¿Cuáles habilidades profesionales desarrollaré?	60
2.11.3.4 ¿Dónde trabajaré?	60
 CAPITULO 3. ORIGENES DE LA ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA EN LA UV CAMPUS COATZACOALCOS	 61
3.1 Quienes somos (Dirección de actividades Deportivas de la Universidad Veracruzana, DADUV)	62
3.1.1 Antecedentes	62
3.1.2 Misión	62
3.1.3 Visión	62
3.1.4 Objetivos	63
3.1.5 Organigrama (Vigente)	64
3.2 Programas Deportivos	64
3.2.1 AFEL	64

3.2.2 Promoción deportiva	65
3.2.3 Deporte de competencia	66
3.2.4 Programa de atención médica	67
3.2.5 Programas de becas	67
3.3 Región Coahuila-Coahuila-Coahuila	68
3.3.1 Programas de estudio de AFEL	68
3.3.2 Infraestructura deportiva	68
3.3.3 Personal académico y deportes que imparten	69
CONCLUSIÓN	71
BIBLIOGRAFÍA	73
GLOSARIO	75



Universidad Veracruzana



DICTAMEN

Nombre del Estudiante: ALGER DE JESÚS PULIDO HERNÁNDEZ

Nombre del trabajo recepcional: ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA

Título a Recibir: LICENCIADO EN ADMINITRACIÓN

Av. Universidad Km.
7.5
C. P. 96538
Coatzacoalcos,
Veracruz
México

Fecha: 03 DE ENERO DE 2012

Tel. (921) 21.15700
Fax. (921) 21.15714

fcacoatza@uv.mx
www.uv.mx/coatza/admo
n

Quién(es) suscribe(n) acreditados por la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana como tutor-asesor del trabajo recepcional DICTAMINA(N) que la TESINA arriba mencionada , cumple con todos los requisitos de fondo y forma establecidos por la normatividad de la Universidad Veracruzana para optar por el grado de Licenciatura. Se autoriza al alumno presentarla ante la Dirección de la Facultad para su acreditación

Atentamente

Mtro. Miguel Sánchez y Lara

INTRODUCCIÓN

La presente tesina es una investigación que tiene como objetivo primordial ampliar el conocimiento sobre La Administración Deportiva a los alumnos, docentes y público en general de la Universidad Veracruzana Campus Coatzacoalcos y a todos los que puedan tener acceso a esta información.

El Deporte y la Cultura son actividades indispensables en la persona para su desarrollo integral y su identidad social y nacional. Cada vez es más claro que la educación física, la recreación y el deporte comienzan a vislumbrarse como campos de intervención para el mejoramiento de la calidad de vida personal y de nuestras comunidades.

Este trabajo presenta los siguientes capítulos:

En el Capítulo 1 se presentan las generalidades de la administración como: el concepto, las características, la importancia y sus valores. También se describe el proceso administrativo que es la base de la administración deportiva.

En el Capítulo 2 se abordan de lleno los aspectos teóricos de la administración deportiva como son: el deporte y su historia, el concepto, sus objetivos, la gestión y la empresa deportiva; la organización de eventos deportivos y la dirección por competencias; así mismo la ética deportiva y el marco legal en México. También se da una lista de instituciones de educación superior donde se puede estudiar la Licenciatura en Administración deportiva y afines.

En el Capítulo 3 se presenta información sobre la Dirección de Actividades Deportivas de la Universidad Veracruzana (DADUV) y más en específico del campus Coatzacoalcos-Minatitlán. Se informa de las actividades, los programas deportivos, las instalaciones y los deportes que se imparten en este campus.

CAPITULO 1

LA ADMINISTRACIÓN

CAPITULO 1. LA ADMINISTRACIÓN

1.1 Concepto

La administración es una actividad inherente a cualquier grupo social, a partir de esto es posible conceptualizar la administración como:

“El esfuerzo coordinado de un grupo social para obtener un fin con la mayor eficiencia y el menor esfuerzo posibles (Münch Galindo, 2009)”.

Comúnmente se dice que: “administración es hacer algo a través de otros” (Pulido, 2011). Sin embargo, es conveniente emitir una definición de la administración como disciplina, para tener un concepto más formal de la misma.

1.1.1 Elementos del concepto

1. *Objetivo.* Es decir, que la administración siempre está enfocada a lograr los fines o resultados.
2. *Eficacia:* consiste en lograr los objetivos satisfaciendo los requerimientos del producto o servicio en términos de cantidad y tiempo.
3. *Eficiencia.* Se refiere a “hacer las cosas bien”. Es lograr los objetivos garantizando los recursos disponibles al mínimo costo y con la máxima calidad.
4. *Grupo social.* Para que la administración exista, es necesario que se dé siempre dentro de un grupo social.
5. *Coordinación de recursos.* Para administrar, se requiere combinar, sistematizar y analizar los diferentes recursos que intervienen en el logro de un fin común.
6. *Productividad.* Es la relación entre la cantidad de insumos necesarios para producir un determinado bien o servicio. Es la obtención de los máximos resultados con el mínimo de recursos, en términos de eficiencia y eficacia.

Con los elementos anteriores es posible emitir una definición integral de la administración:

“Proceso cuyo objeto es la coordinación eficaz y eficiente de los recursos de un grupo social para lograr sus objetivos con la máxima productividad, eficiencia y calidad (Münch Galindo, 2009)”.

1.2 Características

La administración posee ciertas características inherentes que la diferencian de otras disciplinas:

- a) Universalidad.
- b) Valor instrumental.
- c) Unidad temporal.
- d) Amplitud de ejercicio.
- e) Especificidad.
- f) Interdisciplinariedad.
- g) Flexibilidad.

1.3 Importancia

Es necesario enunciar algunos de los argumentos más relevantes que fundamentan la importancia de esta disciplina:

1. Con la universalidad de la administración se demuestra que ésta es imprescindible para el adecuado funcionamiento de cualquier organismo social aunque, lógicamente, sea más necesaria en los grupos más grandes.
2. Simplifica el trabajo al establecer los principios, métodos y procedimientos, para lograr mayor rapidez y efectividad.
3. La productividad y eficiencia de cualquier empresa están en relación directa con la aplicación de una buena administración.
4. A través de sus principios la administración contribuye al bienestar de la comunidad, ya que proporciona lineamientos para optimizar el aprovechamiento de los recursos, para mejorar las relaciones humanas y generar empleos, todo lo cual tiene múltiples connotaciones en diversas actividades del hombre.

1.4 Valores institucionales de la administración

La administración, de carácter eminentemente social, se rige por una serie de valores que le proporcionan no sólo una validez moral ante el mundo, sino también información ética que debe orientar la conducta del administrador en la sociedad. La observancia de estos valores influye directamente en el incremento de la eficiencia en cualquier grupo social. Los valores institucionales de la administración pueden ser: sociales, organizacionales y económicos.

1.4.1 Sociales

Estos son los de mayor importancia, ya que contribuyen al bienestar de la sociedad a través del:

- Mejoramiento de la calidad y precio del producto y/o servicio.
- Mejoramiento de la situación socioeconómica de la población.
- Cumplimiento de las obligaciones fiscales.
- Evitar la competencia desleal.
- Promoción del desarrollo a través de la creación de fuentes de trabajo.
- Incrementar y preservar las riquezas naturales y culturales de la sociedad.

1.4.2 Organizacionales

Aquellos que tienden a mejorar la organización de los recursos con que cuenta el grupo social:

- Impulsar la innovación, investigación y desarrollo tecnológicos.
- Optimizar la coordinación de recursos.
- Maximizar la eficiencia en métodos, sistemas y procedimientos.
- Conciliar intereses entre los diferentes miembros del grupo social.

1.4.3 Económicos

Son los que orientan a la obtención de beneficios económicos:

- Generar riqueza.

- Máxima obtención de utilidades.
- Manejo adecuado de recursos financieros.
- Desarrollo económico del grupo social.
- Promover la inversión.

1.5 El proceso administrativo

Un proceso es el conjunto de pasos o etapas necesarias para llevar a cabo una actividad.

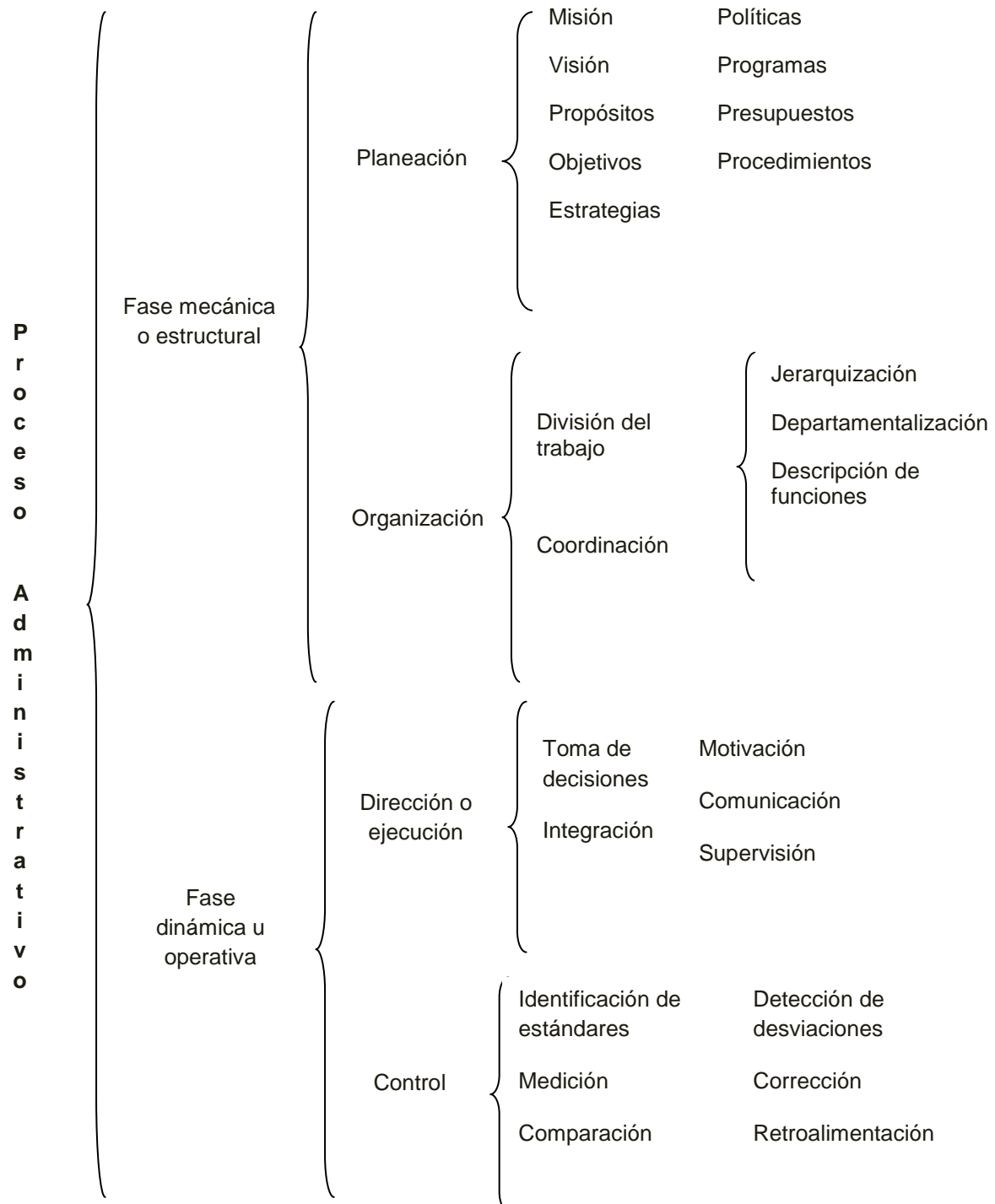
Al estudiar la unidad temporal de la administración se mencionó que ésta comprende varias fases, etapas o funciones, cuyo conocimiento exhaustivo es indispensable a fin de aplicar correctamente el método, los principios y las técnicas de esta disciplina.

En su concepción más sencilla se puede definir el proceso administrativo como la administración en acción, o también como:

“El conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral (Münch Galindo, 2009)”.

Dentro de un organismo o grupo social se pueden distinguir dos fases o etapas primordiales: una estructural, en la que a partir de uno o más fines se determina la mejor forma de obtenerlos, y otra operativa, en la que se ejecutan todas las actividades necesarias para lograr lo establecido durante el periodo de estructuración.

A estas dos fases, (Lyndall F. Urwick, 2009) les llama: *mecánica y dinámica de la administración*. Para este autor la mecánica administrativa es la parte teórica de la administración en la que se establece lo que *debe hacerse*, es decir, se dirige siempre al futuro. Mientras que la dinámica se refiere a *cómo manejar de hecho* el organismo social (cuadro sinóptico 1.1). Aparte, (George Terry, 2009) establece que estas fases están constituidas por distintas etapas que dan respuesta a cinco cuestionamientos básicos de la administración (figura 1.1).



Cuadro sinóptico 1.1

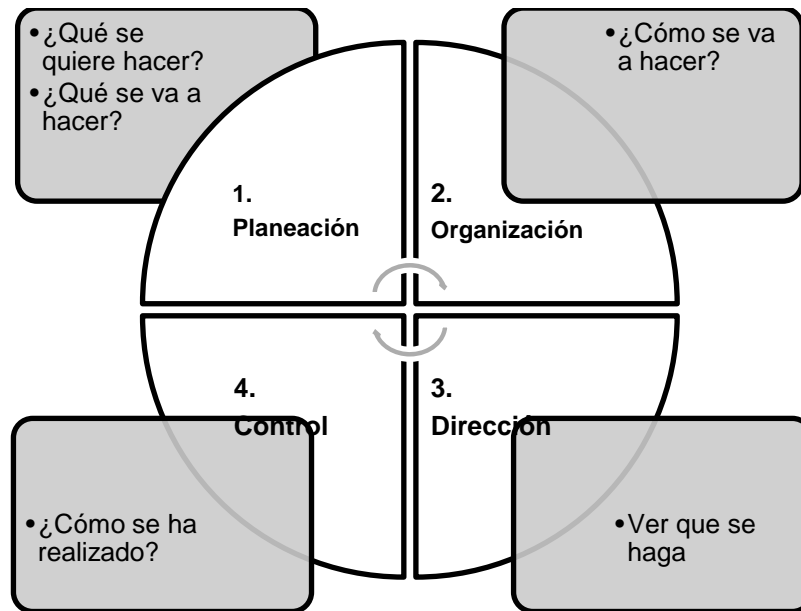


Figura 1.1

1.6 Planeación

1.6.1 Concepto

Es posible definir a la planeación como:

“La determinación de los objetivos y elección de los cursos de acción para lograrlos, con base en la investigación y elaboración de un esquema detallado (Münch Galindo, 2009)”.

1.6.2 Importancia

La planeación es esencial para el adecuado funcionamiento de cualquier grupo social, ya que a través de ella se prevén las contingencias y cambios que puede deparar el futuro, y se establecen las medidas necesarias para afrontarlas. Por otra parte, el reconocer hacia dónde se dirige la acción, permite encaminar y aprovechar mejor los esfuerzos.

1.6.3 Principios

Cada etapa del proceso administrativo se rige por una serie de principios cuya aplicación es indispensable para lograr una administración racional.

Los principios de la administración son disposiciones que orientan al pensamiento a observarse en la acción administrativa.

1. *Factibilidad*. Lo que se planea debe ser realizable, debe adaptarse a la realidad y a las condiciones objetivas que actúan en el medio.
2. *Objetividad y cuantificación*. Cuando se planea es necesario basarse en datos reales y nunca en opiniones subjetivas. La planeación será más confiable en tanto pueda ser cuantificada.
3. *Flexibilidad*. Es conveniente establecer márgenes de holgura que permitan afrontar situaciones imprevistas, y que proporcionen nuevos cursos de acción que se ajusten fácilmente a las condiciones.
4. *Unidad*. Todos los planes específicos de la empresa deben integrarse a un plan general, y dirigirse al logro de los propósitos y objetivos generales.
5. *Del cambio de estrategias*. Cuando un plan se extiende en relación con el tiempo (largo plazo), será necesario rehacerlo completamente.

1.6.4 Tipología de la planeación

Requisito previo para entender la tipología de la planeación es estudiar el concepto del plan y su clasificación en cuanto al tiempo.

Los planes son el resultado del proceso de la planeación y pueden definirse como diseños o esquemas detallados de lo que habrá de hacerse en el futuro, y las especificaciones necesarias para realizarlos.

Los planes, en cuanto al periodo establecido para su realización, se pueden clasificar en:

- a) *Corto plazo*. Cuando se determinan para realizarse en un término menor a un año. Éstos a su vez pueden ser:
 - Inmediatos: hasta seis meses.
 - Mediatos: mayor de seis meses o menor de doce meses
- b) *Mediano plazo*. Es por un periodo de uno a tres años.
- c) *Largo plazo*. Se proyectan a un tiempo mayor de tres años.

Algunos autores se refieren a la planeación como *planeación integral* o como *planeación total*, en los casos en que dicha planeación abarca a la empresa en su totalidad, integrando todos los planes de la organización. Ésta, a su vez, puede ser:

1. *Estratégica*. Establece los lineamientos generales de la planeación, sirviendo de base a los demás planes. Es diseñada por los miembros de mayor jerarquía en la empresa, es a largo plazo y comprende toda la empresa.
2. *Táctica o funcional*. Determina planes más específicos, que se refiere a cada uno de los departamentos de la empresa y que se subordinan a los planes estratégicos. Es establecida y coordinada por los directivos de nivel medio (gerentes funcionales). Se dan a mediano y corto plazo.
3. *Operativa*. Se rige por la planeación táctica, y formula y asigna actividades más detalladas que deben ejecutar los últimos niveles jerárquicos de la empresa. Son a corto plazo.

1.6.5 Elementos de planeación

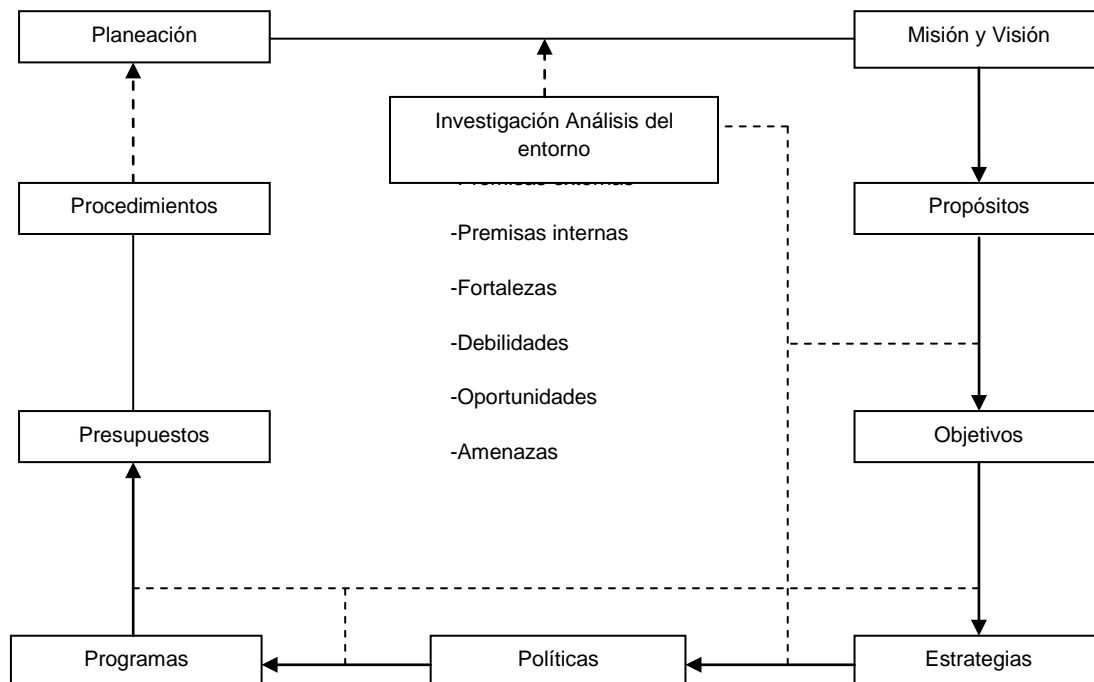


Figura 1.2

1.6.5.1 Misión y visión

Se define a la misión en cuanto: describe la actividad o función básica de producción o servicio que desarrolla la empresa y que es la razón de su existencia; expone a lo que se dedica la empresa.

Una misión debe contener al menos los siguientes puntos: producto y/o servicio, el mercado y los valores de la empresa.

Al determinar la misión, también se está en condiciones de determinar la visión lo que permitirá que ambos conceptos sean la base para darle una dirección a la vida de la empresa a largo plazo. En el medio empresarial el término *visión*, expresa las aspiraciones futuras y fundamentales de cualquier tipo de empresa o en otras palabras, es la proyección a futuro de la misma.

La visión contesta a la pregunta ¿qué se desea que sea la empresa en un futuro? Está relacionada a un estado futuro, posible y deseable de la empresa que sirve para que se determinen aspiraciones cualitativas (propósitos) y cuantitativas (objetivos).

1.6.5.2 Propósitos

Los propósitos son un complemento de la misión. La planeación se continúa a partir de la definición de los propósitos los cuales pueden ser conceptualizados como:

“Las aspiraciones cualitativas básicas en el orden moral que mueve a emprender acciones de tipo socioeconómico y que se establecen en forma permanente o semipermanente en un grupo social (Münch Galindo, 2009)”.

1.6.5.3 Investigación

La investigación es un proceso que procura obtener información relevante y fidedigna con el fin de explicar, describir y predecir cualquier situación administrativa que afecte o beneficie a la empresa.

La investigación aplicada a la planeación consiste en la determinación de todos los factores que influyen en el logro de los propósitos y objetivos, así como de los medios óptimos para conseguirlos.

1.6.5.4 Premisas

Las premisas son suposiciones que se deben considerar ante aquellas circunstancias o condiciones futuras que afectarán el curso en que va a desarrollarse un plan.

Las premisas, de acuerdo a su naturaleza, pueden ser:

1. *Internas*. Cuando se originan dentro de la empresa y pueden influir en el logro de la misión.
2. *Externas*. Factores o condiciones cuyo origen es ajeno a la empresa.

1.6.5.5 Evaluación de amenazas y oportunidades

Los planes efectivos son aquellos que explotan las oportunidades y evitan las amenazas. En ambos casos, los puntos a cubrir abarcan cuestiones tales como:

- Estabilidad del régimen de gobierno en turno.
- Tasa de inflación
- Tasa de interés.
- Niveles de precios y salarios.
- Ingreso personal.
- Política fiscal.
- Acciones legislativas.
- Tendencias del mercado actual.
- Participación del mercado de los competidores.

1.6.5.6 Puntos fuertes y débiles de la empresa

Estos pueden ser:

- Acceso a las fuentes de financiamiento.

- Liquidez.
- Nivel de utilidades.
- Imagen de la empresa.
- Relaciones con los clientes.
- Habilidad administrativa.
- Tecnología disponible.
- Fuentes de abastecimiento.
- Capacidad y habilidad del personal.
- Eficiencia de equipo e instalaciones.
- Calidad del producto o servicio, etcétera.

1.6.5.7 Objetivos

Los objetivos representan los resultados que la empresa espera obtener; son fines por alcanzar, establecidos cuantitativamente y determinados para realizarse transcurrido un tiempo específico.

Los objetivos poseen dos características primordiales que permiten diferenciarlos de cualquier otra etapa de la planeación:

- a) Se establecen a un tiempo específico.
- b) Se determinan cuantitativamente.

En función del área que abarquen y del tiempo al que se establezcan, pueden ser:

1. *Estratégicos o generales.* Comprenden toda la empresa y se establecen a largo plazo.
2. *Tácticos o departamentales.* Se refieren a un área o departamento, se subordinan a los objetivos generales, y se establecen a corto o mediano plazo.
3. *Operacionales o específicos.* Se establecen en niveles más específicos de la empresa, se refieren a actividades más detalladas, y son a corto plazo.

1.6.5.8 Estrategias

Las estrategias son cursos de acción general o alternativas, que muestran la dirección y el empleo general de los recursos y esfuerzos, para lograr los objetivos en las condiciones más ventajosas.

Al establecer estrategias es conveniente seguir tres etapas:

1. Determinación de los recursos.
2. Evaluación.
3. Selección de alternativas.

1.6.5.9 Políticas

Las políticas son disposiciones del pensamiento administrativo que orientan o regulan la conducta que hay que seguir en la toma de decisiones, acerca de acciones o actividades que se repitan una y otra vez dentro de una organización.

En este sentido las políticas son criterios que guían hacia la correcta acción y decisión del personal en sus actividades. En ocasiones se confunden las políticas con las reglas. La diferencia es que las reglas son estrictas y las políticas son flexibles.

1.6.5.10 Programas

Una vez que se han determinado las anteriores etapas de la planeación, es necesario elaborar un programa, el cual puede definirse como:

“Un esquema en donde se establecen: la secuencia de actividades específicas que habrán de realizarse para alcanzar los objetivos, y el tiempo requerido para efectuar cada una de sus partes y todos aquellos eventos involucrados en su consecución (Münch Galindo, 2009)”.

La elaboración técnica de un programa debe apegarse al siguiente procedimiento.

1. Identificar y determinar las actividades comprendidas.
2. Ordenar cronológicamente la realización de las actividades.

3. Asignar a cada actividad la unidad de tiempo de su duración, así como los recursos necesarios.

1.6.5.11 Presupuestos

Los presupuestos, en esencia, son programas en los que se les asignan cifras a las actividades, refiriéndose básicamente al flujo de dinero dentro de la organización; implican una estimación del capital, de los costos, de los ingresos y de las unidades o productos, requeridos para lograr los objetivos.

1.6.5.12 Procedimientos

Los procedimientos establecen el orden cronológico y la secuencia de actividades que deben seguirse en la realización de un trabajo repetitivo.

El procedimiento determina el orden en que debe realizarse un conjunto de actividades; no indica la manera en que debe realizarse, pues de eso se encargan los métodos, mismos que van implícitos en el procedimiento.

1.7 Organización

1.7.1 Concepto

Una vez que se ha establecido “lo que se debe hacer”, será necesario determinar “cómo hacerlo”, qué medidas utilizar para lograr lo que se desea; esto sólo es posible a través de la organización.

Se puede definir a la organización como: “el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social (Münch Galindo, 2009)”.

1.7.2 Importancia

Los fundamentos básicos que demuestran la importancia de la organización son:

1. Es de carácter continuo; dado que la empresa y sus recursos están sujetos a cambios constantes.
2. Es un medio a través del cual se establece la mejor manera de lograr los objetivos del grupo social.
3. Suministra los métodos para que se puedan desempeñar las actividades eficientemente, con un mínimo de esfuerzos.
4. Evita la lentitud e ineficiencia en las actividades, reduciendo los costos e incrementando la productividad.
5. Reduce o elimina la duplicidad de esfuerzos, al delimitar funciones y responsabilidades.

1.7.3 Principios

Existen nueve principios que proporcionan la pauta para establecer una organización racional, se encuentran íntimamente relacionados y son:

1. Del objetivo.
2. Especialización.
3. Jerarquía.
4. Paridad de autoridad y responsabilidad.
5. Unidad de mando.
6. Difusión.
7. Amplitud o tramo de control.
8. De la coordinación.
9. Continuidad.

1.7.4 Etapas de organización

- División del trabajo.
- Coordinación.

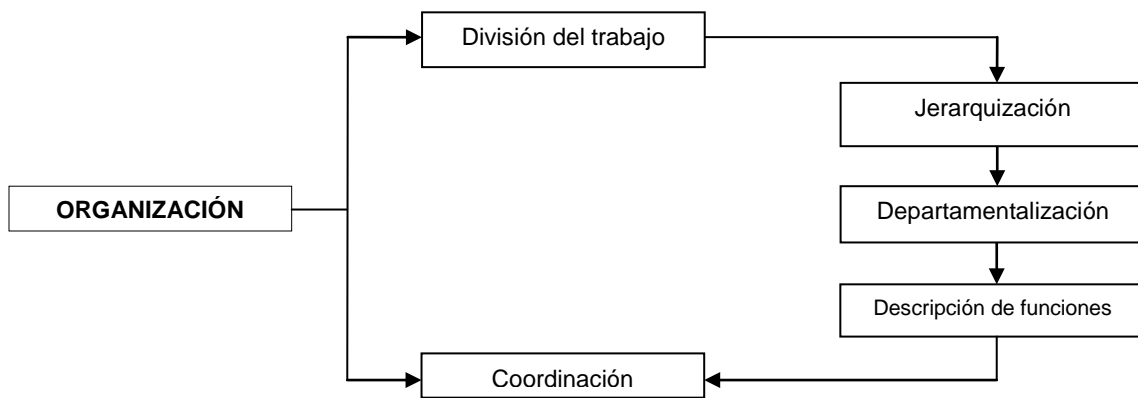


Figura 1.3 proceso de organización

1.7.4.1 División del trabajo

Es la separación y delimitación de las actividades, con el fin de realizar una función con la mayor precisión, eficiencia y el mínimo esfuerzo, dando lugar a la especialización y perfeccionamiento en el trabajo.

Para dividir el trabajo es necesario seguir una secuencia que abarca las siguientes etapas: jerarquización, departamentalización y descripción de funciones.

1.7.4.2 Coordinación

La eficiencia de cualquier sistema organizacional estará en relación directa con la coordinación, misma que se obtiene a través del establecimiento de líneas de comunicación y autoridad fluidas.

La coordinación es la sincronización de los recursos y los esfuerzos de un grupo social, con el fin de lograr oportunidad, unidad, armonía y rapidez, en el desarrollo y la consecución de los objetivos.

1.7.5 Tipología de la organización

La determinación de la clase de organización más adecuada, depende de factores tales como el giro y magnitud de la empresa, recursos, objetivos, tipo y volumen de producción, etcétera.

Los tipos de organización más usuales son los siguientes:

- Organización lineal o militar.
- Organización funcional o de Taylor.
- Organización lineo-funcional.
- Organización estaf.
- Organización por comités.
- Organización matricial.

1.7.6 Técnicas de organización

Son las herramientas necesarias para llevar a cabo una organización racional: son indispensables durante el proceso de organización y aplicables de acuerdo con las necesidades de cada grupo social.

1.7.6.1 Organigramas

Son representaciones gráficas de la estructura formal de una organización, que muestran las interrelaciones, las funciones, los niveles jerárquicos, las obligaciones y la autoridad, existentes dentro de ella. Existen tres formas de representarlos: vertical, horizontal, mixto y circular.

1.7.6.2 Manuales

Son documentos detallados que contienen en forma ordenada y sistemática, información acerca de la organización de la empresa. Los manuales de acuerdo con su contenido, pueden ser: a) de políticas, b) departamentales, c) de bienvenida, d) de organización, e) de procedimientos, f) de contenido múltiple, g) de técnicas o h) de puesto.

1.7.6.3 Diagramas de flujo

Se pueden definir como la representación simbólica y gráfica de la secuencia lógica que se sigue en un conjunto de actividades, documentos, archivos y los puestos de trabajo que intervienen en un procedimiento detallado.

Los diagramas de flujo facilitan comprender el movimiento de cada una de las actividades de un procedimiento. Para esta comprensión será necesario seguir

símbolos convencionales para tener un significado preciso y convenir en ciertas reglas en cuanto a su aplicación.

1.7.7 Análisis de puestos

El análisis de puestos es un cuestionario que sirve para obtener información sobre los componentes del puesto. El contenido del cuestionario es:

- a) *Identificación del puesto.* Contiene: título del puesto, de quién depende, departamento del que depende, contactos y posición del puesto en el organigrama.
- b) *Descripción genérica.* Definición breve y precisa de las actividades del puesto.
- c) *Descripción específica.* Exposición detallada de las actividades del puesto.
- d) *Requerimientos del puesto.* Requisitos que debe satisfacer el trabajador para desempeñar el puesto.
- e) *Perfil del puesto.* Características necesarias que una persona debe tener para desempeñar el puesto óptimamente.

La aplicación del cuestionario, su proceso de análisis y la identificación precisa de los componentes del puesto dan como producto o resultado la descripción del puesto.

1.8 Dirección

1.8.1 Concepto

Podemos definir a la dirección como:

“La ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, la comunicación y la supervisión (Münch Galindo, 2009)”.

1.8.2 Importancia

La dirección es trascendental porque:

1. Pone en marcha todos los lineamientos establecidos durante la planeación y la organización.
2. A través de ella se logran las formas de conducta más deseables en los miembros de la estructura organizacional.
3. La dirección eficiente es determinante en la moral de los empleados y, consecuentemente, en la productividad.
4. Su calidad se refleja en el logro de los objetivos, la implementación de métodos de organización, y en la eficacia de los sistemas de control.
5. A través de ella se establece la comunicación necesaria para que la organización funciones.

1.8.3 Principios

1. De la armonía del objetivo o coordinación de intereses.
2. Impersonalidad de mando.
3. De la supervisión directa.
4. De la vía jerárquica.
5. De la resolución del conflicto.
6. Aprovechamiento del conflicto.

1.8.4 Etapas de dirección

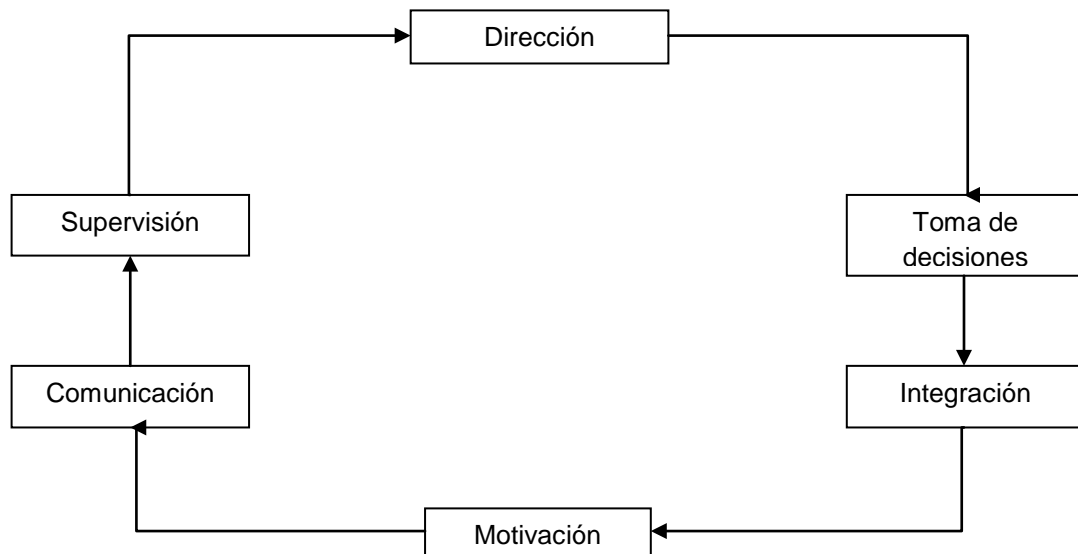


Figura 1.4

1.8.4.1 Toma de decisiones

Una decisión es la elección de un curso de acción entre varias alternativas.

La responsabilidad más importante del administrador es la toma de decisiones. Una decisión puede variar en trascendencia y connotación. Sea cual fuere su implicación, al tomar decisiones es necesario:

1. Definir el problema.
2. Analizar el problema.
3. Evaluar las alternativas.
4. Elegir entre las alternativas.
5. Aplicar la decisión.

1.8.4.2 Integración

Comprende la función a través de la cual el administrador elige y se allega, de los recursos necesarios para poner en marcha las decisiones previamente establecidas para ejecutar los planes. Comprende recursos materiales como humanos.

Existen ciertas reglas de administración, necesarias para lograr efectividad en la integración:

1. El hombre adecuado para el puesto adecuado.
2. De la provisión de elementos necesarios.
3. De la importancia de la introducción adecuada.

La integración comprende cuatro etapas:

- Reclutamiento.
- Selección.
- Introducción o inducción.
- Capacitación y desarrollo.

1.8.4.3 Motivación

En su acepción más sencilla, motivar significa “mover, conducir, impulsar a la acción”. La motivación es la labor más importante de la dirección, a la vez que la más compleja, pues a través de ella se logra la ejecución del trabajo tendiente a la obtención de los objetivos. Múltiples son las teorías que existen en relación con la motivación, pero todas pueden agruparse en dos grandes tendencias:

- Teorías de contenido o de explicación interna. Éstas tratan de especificar lo que impulsa la conducta; han sido las de mayor difusión por ello se les llama también teorías tradicionales; explican la conducta con base en procesos internos.
- Teorías de aprendizaje o del enfoque externo. Parten del supuesto de que la conducta observable en las organizaciones, así como sus consecuencias, son la clave para explicar la motivación; relacionan los efectos que ejercen el ambiente sobre la conducta de los individuos.

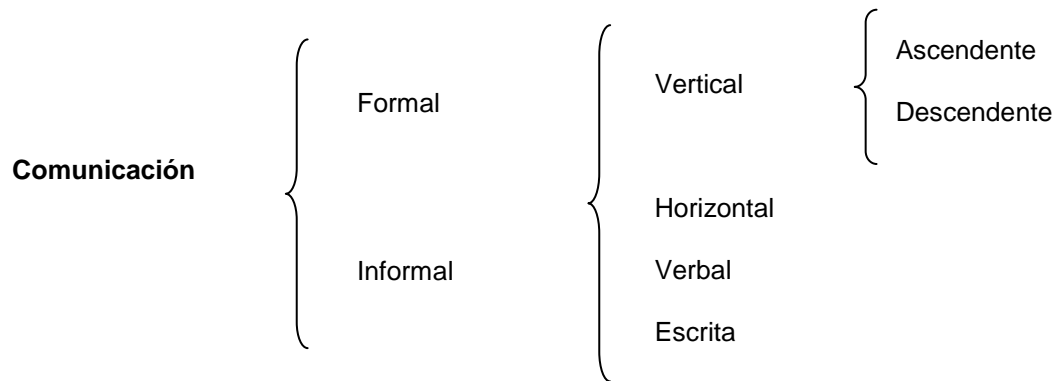
1.8.4.4 Comunicación

La comunicación puede ser definida como el proceso a través del cual se transmite y recibe información en un grupo social.

La comunicación consta de tres elementos básicos:

- *Emisor*, en donde se origina la información.
- *Transmisor*, a través del cual fluye la comunicación.
- *Receptor*, que recibe y debe entender la información.

Cualquier mínima falla en esta red de comunicación implica la desvirtuación de la información. Con el fin de facilitar el entendimiento de la comunicación, se mencionará la clasificación más sencilla:



Cuadro sinóptico 1.2

Requisitos de la comunicación efectiva

1. Claridad.
2. Integridad.
3. Aprovechamiento de la organización informal.
4. Equilibrio.
5. Moderación.
6. Difusión.
7. Evaluación.

Autoridad

Es el derecho de mandar y el poder de hacerse obedecer.

Elementos:

- *Mando*. Ejercicio de la autoridad.
- *Delegación*. La concesión de autoridad y responsabilidad por parte de un superior hacia un subordinado.

1.8.4.5 Liderazgo-supervisión

La supervisión consiste en vigilar y guiar a los subordinados de tal forma que las actividades se realicen adecuadamente.

En esta función confluyen todas las etapas de dirección anteriormente estudiadas, y su importancia radica en que de una supervisión efectiva dependerán:

- La productividad del personal para lograr los objetivos.
- La observancia de la comunicación.
- La relación entre jefe-subordinado.
- La corrección de errores.
- La observancia de la motivación y del marco formal de disciplina.

1.9 Control

1.9.1 Concepto

Se puede definir al control como:

“La evaluación y medición de la ejecución de los planes, con el fin de detectar y prever desviaciones, para establecer las medidas correctivas necesarias (Münch Galindo, 2009)”.

1.9.2 Importancia

El control es de vital importancia dado que:

1. Establece medidas para corregir las actividades, de tal forma que se alcancen los planes exitosamente.
2. Se aplica a todo: a las cosas, a las personas, y a los actos.
3. Determina y analiza rápidamente las causas que pueden originar desviaciones, para que no se vuelvan a presentar en el futuro.
4. Localiza a los sectores responsables de la administración, desde el momento en que se establecen medidas correctivas.
5. Proporciona información acerca de la situación de la ejecución de los planes, sirviendo como fundamento al reiniciarse el proceso de planeación.
6. Reduce costos y ahorra tiempo al evitar errores.

7. Su aplicación incide directamente en la racionalización de la administración y consecuentemente, en el logro de la productividad de todos los recursos de la empresa.

1.9.3 Principios

1. *Equilibrio*. A cada grupo de delegación conferido debe proporcionarse el grado de control correspondiente.
2. *De los estándares*. Se refiere a que el control existe en función de la identificación de los estándares.
3. *De la oportunidad*. El control, para que sea eficaz, necesita ser oportuno, es decir, debe aplicarse antes que se efectúe el error.
4. *De las desviaciones*. Todas las variaciones o desviaciones que se presenten en relación con los planes deben ser analizadas detalladamente.
5. *Costeabilidad*. El establecimiento de un sistema de control debe justificar el costo que éste represente en tiempo y dinero, en relación con las ventajas reales que éste reporte.
6. *De excepción*. El control debe aplicarse, preferentemente, a las actividades excepcionales y representativas, a fin de reducir costos y tiempo, delimitando adecuadamente cuáles funciones estratégicas requieren control.
7. *De la función controlada*. La función controladora por ningún motivo debe comprender a la función controlada, ya que pierde efectividad el control.

1.9.4 Proceso de control

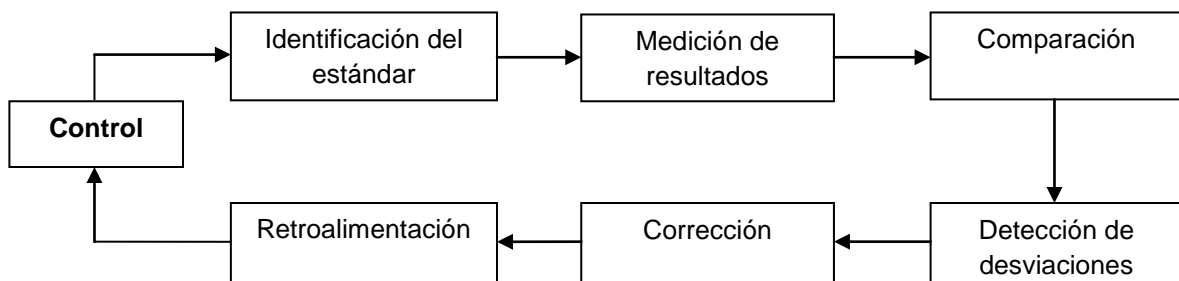


Figura 1.5

1.9.4.1 Identificación del estándar

La identificación de los estándares representa el estado de ejecución deseado en su aplicación.

1.9.4.2 Medición de resultados

Consiste en medir la ejecución y los resultados, mediante la aplicación de unidades de medida, que deben definirse de acuerdo con los estándares.

1.9.4.3 Comparación

Una vez efectuada la medición y obtenida esta información, será necesario comparar los resultados medidos en relación con los estándares preestablecidos.

1.9.4.4 Detección de desviaciones

El resultado de la comparación de la determinación de las desviaciones entre el desempeño real y el estándar, mismas que deberán reportarse inmediatamente.

1.9.4.5 Corrección

La utilidad concreta y tangible del control está en la acción correctiva para integrar las desviaciones en relación con los estándares.

1.9.4.6 Retroalimentación

A través de la retroalimentación la información obtenida se ajusta al sistema administrativo al correr el tiempo.

1.9.4.7 Implantación de un sistema de control

Antes de establecer un sistema de control se requiere:

1. Contar con objetivos y estándares que sean estables.
2. Que el personal clave comprenda y esté de acuerdo con los controles.
3. Que los resultados finales de cada actividad se establezcan en relación con los objetivos.

4. Evaluar la efectividad de los controles: eliminando aquellos que no sirven, simplificándolos y combinándolos para perfeccionarlos.

1.9.5 Características

Puesto que el control es un factor imprescindible para el logro de los objetivos, éste debe reunir ciertas características para ser efectivo:

- Reflejar la naturaleza de la estructura organizacional.
- Debe ser oportuno.
- Debe ser accesible.
- Una ubicación específica en la empresa.

1.9.6 Factores que comprende el control

Existen cuatro factores que deben ser considerados al aplicar el proceso de control:

- a) Cantidad.
- b) Tiempo.
- c) Costo.
- d) Calidad.

El factor *cantidad* se aplica en actividades en las que el volumen es importante; a través del factor *tiempo* se controlan las fechas programadas; el *costo* es utilizado como un indicador de la eficacia administrativa, ya que por medio de él se determinan las erogaciones de ciertas actividades. Por último, la *calidad* se refiere a las especificaciones que deben reunir un determinado producto o ciertas funciones de la empresa.

1.9.7 El control y su periodicidad

- A. *Control preliminar*. Es aquel que se efectúa antes de realizar las actividades.
- B. *Control concurrente*. Se ejerce de manera simultánea a la realización de actividades, como un proceso continuo.
- C. *Control posterior*. Se aplica después de haber realizado las actividades planeadas.

CAPITULO 2

ADMINISTRACION DEPORTIVA

CAPITULO 2. ADMINISTRACION DEPORTIVA

El Deporte y la Cultura son actividades indispensables en la persona para su desarrollo integral y su identidad social y nacional.

Estas actividades deben ser aprendidas y conocidas por toda persona para realizarlas con satisfacción ya sea que se oriente al perfeccionamiento o a la simple acción recreativa. Por tanto, de una u otra forma, las actividades deben tener sus espacios competitivos, los mismos que deben ser organizados con compromiso y eficacia.

Cada vez es más claro que la educación física, la recreación y el deporte comienzan a vislumbrarse como campos de intervención para el mejoramiento de la calidad de vida personal y de nuestras comunidades. Ya varias universidades del país, reflexionan sobre la manera de llegar a satisfacer las demandas de una sociedad que apenas está desarrollando el sector servicios, y que lo está haciendo en el marco de la actual coyuntura en lo tocante al fenómeno de la globalización de la economía, que ha suscitado la necesidad de ir reacomodando todas nuestras estructuras institucionales para poder competir en los mercados nacionales e internacionales.

La educación física, el deporte y la recreación tampoco escapan a esta tendencia y es a través de la administración deportiva que tenemos que abordar las estrategias que nos permitan dar las soluciones más adecuadas a este sector.

Tradicionalmente, en nuestro país se ha aceptado el hecho de que cualquier persona, independientemente de su formación académica (médico, ingeniero, contador.etc.), puede desempeñar funciones relacionadas con el campo de la administración deportiva. Sin embargo, hoy en día es más difícil realizar una buena intervención si se carece de los elementos académicos requeridos en este campo específico del saber. De ahí la importancia de compartir algunas inquietudes en este sentido.

Esta reflexión tiene como fin invitarlos a que construyamos una cultura organizacional de la estructura administrativa de la educación física, la recreación y el deporte de nuestro país, en la medida en que tomar consciencia de los vacíos que tenemos en este campo, nos permite reconstruir los objetivos de dicha estructura y avanzar en el logro de metas.

2.1 El deporte

El deporte es toda aquella actividad física que involucra una serie de reglas o normas a desempeñar dentro de un espacio o área determinada (campo de juego, cancha, tablero, mesa, entre otros). A menudo asociada a la competitividad deportiva. Por lo general debe estar institucionalizado (federaciones, clubes), requiere competición con uno mismo o con los demás. Como término solitario, el deporte se refiere normalmente a actividades en las cuales la capacidad física pulmonar del competidor son la forma primordial para determinar el resultado (ganar o perder); sin embargo, también se usa para incluir actividades donde otras capacidades externas o no directamente ligadas al físico del deportista son factores decisivos, como la agudeza mental o el equipamiento. Tal es el caso de, por ejemplo, los deportes mentales o los deportes de motor. Los deportes son un entretenimiento tanto para quien lo realiza como para quien observa su práctica.

Aunque frecuentemente se confunden los términos deporte y actividad física/Fitness, en realidad no significan exactamente lo mismo. La diferencia radica en el carácter competitivo del primero, en contra del mero hecho de la práctica del segundo.

2.1.1 Historia

Hermes, Dios olímpico y patrón del deporte. Existen utensilios y estructuras que sugieren que chinos realizaron actividades deportivas ya en el año 3000 a. C. La gimnasia parece haber sido un popular deporte en la Antigua China. Los monumentos a los Faraones indican que una cierta cantidad de deportes, incluyendo la natación y la pesca, fueron ya diseñados y regulados hace miles de años en el Antiguo Egipto. Otros deportes egipcios incluyen el lanzamiento de jabalina,

el salto de altura y la lucha grecorromana. Algunos deportes de la Antigua Persia como el arte marcial iraní de Zourkhaneh están ligados a las habilidades en la batalla. Entre otros deportes originales de Persia están el polo y **la justa**. Por otra parte en América las culturas mesoamericanas como los mayas practicaban el llamado juego de pelota el cual a su vez era un ritual.

Una amplia variedad de deportes estaban ya establecidos en la época de la Antigua Grecia, y la cultura militar y el desarrollo de los deportes en Grecia se influyeron mutuamente. Los deportes se convirtieron en una parte tan importante de su cultura que los griegos crearon los Juegos Olímpicos, una competición que se disputó desde el año 776 a. C. hasta el año 394 d. C. cada cuatro años en Olimpia, una pequeña población en el Peloponeso griego. Los deportes han visto aumentada su capacidad de organización y regulación desde los tiempos de la Antigua Grecia hasta la actualidad. La industrialización ha incrementado el tiempo de ocio de los ciudadanos en los países desarrollados, conduciendo a una mayor dedicación del tiempo a ver competiciones deportivas y más participación en actividades deportivas, facilitada por una mayor accesibilidad a instalaciones deportivas. Estas pautas continúan con la llegada de los medios de comunicación masivos.

La profesionalidad en el deporte se convirtió en algo común conforme aumentaba la popularidad de los deportes y el número de aficionados que seguían las hazañas de los atletas profesionales a través de los medios de información.

En la actualidad muchas personas hacen ejercicio para mejorar su salud y modo de vida; el deporte se considera una actividad saludable que ayuda a mantenerse en forma psicológica y físicamente, especialmente en la tercera edad.

2.1.2 Profesionalidad

El aspecto de entretenimiento del deporte, junto al crecimiento de los medios de comunicación y el incremento del tiempo de ocio, ha provocado que se profesionalice el mundo del deporte. Esto ha conducido a cierta polémica, ya que para el deportista profesional puede llegar a ser más importante el dinero o la fama que el propio acto deportivo en sí. Al mismo tiempo, algunos deportes han evolucionado para conseguir

mayores beneficios o ser más populares, en ocasiones perdiéndose algunas valiosas tradiciones.

El fútbol en Europa y América Latina, o el fútbol americano y el béisbol en Estados Unidos, son ejemplos de deportes que mueven al año enormes cantidades de dinero.

Esta evolución conduce a un aumento de la competitividad, dado que la lucha por la victoria adquiere otro significado al incluirse también el apartado económico. Este aumento, asimismo, lleva a la aparición de un importante lado negativo de la profesionalidad, el uso de diversas **argucias** o trampas, como la práctica del **dopaje** por parte de los deportistas.

2.1.3 Arte físico

Los deportes comparten un alto grado de afinidad con el arte. Disciplinas como el patinaje sobre hielo así como el hockey sobre patines, la gimnasia rítmica y artística o el **taichí**, son deportes muy cercanos a espectáculos artísticos en sí mismos. Actividades tradicionales como la gimnasia y el yoga, o más recientes como el **culturismo**, el **tricking** y el **parkour** también comparten elementos propios del deporte con elementos artísticos.

El hecho de que el arte sea tan cercano al deporte en algunas situaciones está probablemente relacionado con la naturaleza de los deportes. La definición de deporte establece la idea de ejecutar una actividad no solo para el propósito habitual; por ejemplo, no correr solo para llegar a alguna parte, sino correr por propia voluntad, con el fin de mantener el estado físico.

Esto es similar a una visión común de la estética, que contempla los objetos más allá de su utilidad. Por ejemplo, valorar un coche no por llevarnos de un sitio a otro, sino por su forma, figura, etc. Del mismo modo, una actividad deportiva como el salto no se valora solo como un modo efectivo de evitar obstáculos; también cuentan la habilidad, la destreza y el estilo.

2.1.4 Tecnología

Las ganas de jugar interpretan un importante papel en el deporte, bien aplicada a la salud del atleta, a la técnica o a su equipación.

Salud. La tecnología se encuentra presente desde la nutrición hasta el tratamiento de lesiones, incrementando el potencial del deportista. Los atletas contemporáneos son capaces de practicar deporte a mayores edades, recuperarse más rápidamente de lesiones y entrenar de forma más efectiva que en generaciones anteriores. Un aspecto negativo de la tecnología aplicada al deporte consiste en el diseño y consumo de sustancias dopantes, las cuales mejoran el rendimiento del deportista hasta muy altos niveles, en ocasiones llegando a afectar seriamente a la salud del mismo, pudiendo ocasionar daños irreversibles en el cuerpo o incluso la muerte. Por esta razón, en un gran número de deportes, dichas sustancias están prohibidas por los distintos órganos reguladores del deporte a nivel profesional, pudiendo significar su consumo la descalificación o la inhabilitación del infractor.

Instrucción. Los avances de la tecnología han creado nuevas oportunidades en la investigación deportiva. Ahora es posible analizar aspectos del deporte que antes se encontraban fuera del alcance de nuestra comprensión. Técnicas como la captura de movimientos o las simulaciones por ordenador han incrementado el conocimiento acerca de las acciones de los atletas y el modo en que estas pueden mejorarse. Las mejoras en tecnología también han servido para mejorar los sistemas de entrenamiento, en ocasiones asistidas por máquinas diseñadas para tal efecto. Caso práctico se encuentra en el ciclismo. A la fecha, se han realizado una serie de investigaciones en túneles de viento con el objeto de mejorar la postura sobre la bicicleta, de esta forma alcanzar una **aerodinámica** perfecta en la cual la resistencia al viento sea la menor posible.

Equipamiento. En ciertas categorías deportivas, el deportista se vale de diverso instrumental para llevar a cabo la actividad, como los bates empleados en béisbol o los balones usados en fútbol o baloncesto. Todos ellos han visto cómo sus características han ido variando con el paso de los años para mejorar el rendimiento

deportivo, alterándose factores como la dureza o el peso de los mismos. Asimismo, en algunos deportes de contacto físico se hace necesario el uso de equipo protector por parte del deportista, como por ejemplo en fútbol americano. Estas protecciones también han ido evolucionando con el paso de los años y la propia evolución de la tecnología, dirigiéndose hacia elementos más cómodos y seguros para la práctica deportiva.

2.2 Concepto de administración deportiva

Especialización de la administración que se dedica a "aquel conjunto de actividades y medios necesarios para una correcta utilización de los espacios del deporte, con la meta de permitir a los usuarios el desarrollo de sus actividades en las mejores condiciones posibles, adoptando las medidas recomendables con criterios de economía, entendiendo esta última palabra en el sentido más complejo del término: es decir, empleo racional de los recursos disponibles para obtener máximos resultados" (Andes, 2000).

Se observa que no se aparta en nada del significado común de administrar, pero en el país la concepción de administración deportiva es limitada y se confunde con la ejecución de presupuestos o simplemente con la consecución de objetivos netamente deportivos.

2.3 Objetivos generales

- Potenciar habilidades para administrar con óptima efectividad empresas y proyectos deportivos y recreativos.
- Identificar las oportunidades para liderar una empresa deportiva propia sostenible.
- Captar la dimensión organizacional y empresarial en los sectores educativo, deportivo, de bienestar social.
- Interactuar y compartir experiencias, saberes y actitudes de carácter gerencial.

2.4 Objetivos específicos

- Reforzar la gestión del deporte como una actividad que si bien tiene dimensiones sociales, humanas, también lo es su dimensión empresarial.
- Fortalecer la cultura de la gestión deportiva como una actividad que exige responsabilidad; el uso eficiente y riguroso de recurso y autosostenible, que garantice los resultados en el mediano y largo plazo.
- Conocer los principales elementos y fases para el desarrollo de un proyecto de inversión con énfasis en el área deportiva.
- Desarrollar habilidades para identificar, preparar, y evaluar un proyecto de inversión en el sector del deporte.
- Recibir entrenamiento para el uso de herramientas que permitan una óptima gestión de proyectos.
- Conocer algunos aspectos relacionados con la presentación de proyectos a organismos públicos y organizaciones privadas del orden nacional o internacional.
- Permitir que el participante elabore un proyecto de inversión para su idea empresarial.
- Discutir y apropiarse de los aspectos éticos que existen en los procesos de preparación, ejecución y evaluación de los proyectos en el campo del deporte.

2.5 Gestión deportiva

Se puede definir como la suma de operaciones, técnicas comerciales y de mercadeo, que se desarrollan para lograr un grado máximo de funcionamiento y de calidad en la entidad deportiva.

Teniendo definidas las etapas del proceso administrativo como tal, pensemos en cualquier tipo de organización, club, liga, equipo, corporación deportiva, en fin. Cualquier ente vinculado a la promoción del deporte o manifestación similar tendrá que velar básicamente por:

- Alcanzar los objetivos y metas organizacionales

- Manejar el recurso humano, y
- Manejar el recurso financiero, en términos generales.

2.5.1 Administrador: ¿otro perfil del educador físico?

Se acepta el hecho de que en las economías más desarrolladas el número de empleos generados por el sector de servicios supera ampliamente los generados por el sector de la producción. También se piensa que el sector del deporte está inscrito en esta dinámica.

En este sentido se podrá presentar el deporte como una actividad de múltiples manifestaciones: fútbol, béisbol, volibol, entre otras, pero también como una actividad con variedad de fines: educativo, recreativo, competitivo, económico. En consecuencia, se proponen múltiples vías de acceso a él, múltiples caminos para abordar su estructuración, organización y gestión.

2.5.2 Tareas de un administrador deportivo

Los grandes entrenadores insisten en lo fundamental: las habilidades y las jugadas básicas que hacen que un equipo sea ganador constante. Los grandes administradores o gerentes generales hacen lo mismo. Andrail E. Person define como tareas básicas de los gerentes generales, las siguientes: "moldear el ambiente de trabajo, fijar las estrategias, asignar los recursos, formar gerentes (líderes), crear la organización y supervisar las operaciones.

Estas tareas son las que en última instancia ayudan a definir el alcance del trabajo, a fijar prioridades y a ver las relaciones importantes entre estas áreas de actividad. En nuestro caso específico, estas conceptualizaciones podrían extrapolarse de la siguiente manera:

- Moldear el ambiente de trabajo implicaría establecer normas de rendimiento que definiesen la calidad del esfuerzo que hace la organización deportiva.
- Indagar y responder conjuntamente con nuestro personal qué clase de organización queremos, cómo puede ser mejor. Definir claramente el perfil

ocupacional de nuestros campaneros en términos del sentido de pertenencia organizacional.

- Dirigir el esfuerzo constantemente hacia metas concretas, teniendo en cuenta la competitividad en servicios, productos o características de estos.
- Asignar los recursos pensando como si fuésemos los propietarios de dicha organización.
- Seleccionar un personal con características de liderazgo y darle participación conformando grupos primarios como apoyo al proceso administrativo.
- Organizar en torno a las personas más que en torno a los principios o conceptos.
- Supervisar las operaciones y la ejecución.

Estas tareas no pueden estar descontextualizadas de factores externos legales, políticos, antropológicos, sociales, culturales, ni de factores internos como los procedimientos, el sistema de valores de la organización y los objetivos organizacionales.

2.5.3 Aplicación

Es lógico pensar que en nuestro medio, en nuestras instituciones, sea una misma persona la que generalmente tenga encomendadas las funciones de gestión y dirección. Para ejercer dichas funciones deberá partir de un conocimiento de la organización, y para ello deberá hacerse respecto a ella preguntas como: ¿Tiene buena reputación la instalación que dirige o va a dirigir?, ¿es conocida dentro del mundo deportivo?, ¿la calidad de sus servicios es reconocida?, ¿es vista por otras organizaciones como una institución competitiva?, ¿encaja uno mismo dentro del perfil de dicha institución?, ¿los empleados se ven satisfechos?.

Para este tipo de análisis es necesario por tanto evaluar la organización desde varios puntos de vista:

- La imagen externa en cuanto a servicios, instalaciones, equipos y personal.
- El estado físico de las instalaciones.
- Evaluar las condiciones laborales del personal.

- Los programas que se ofrecen.

Estas reflexiones nos llevarán a definir la selección del personal, los programas de formación del mismo según el comportamiento de la oferta y la demanda, el trato específico con los usuarios o beneficiarios, el tipo de instalaciones e implementos requeridos, el tipo de estratos y la relación con el personal, y el tipo de mercadeo; nos llevarán, en fin, a establecer una cultura de empresa, una cultura organizacional.

2.6 Organización (Empresa) deportiva

Una organización deportiva es una organización que tiene una función reguladora del deporte. Tienen diversas formas y una variedad de funciones, como pueden ser la acción disciplinaria para infracciones de normas o los cambios de reglas en el deporte que gobiernan. Además tienen alcances diferentes, ya que pueden cubrir desde un grupo de deportes a nivel internacional, como el Comité Olímpico Internacional, o sólo un deporte a nivel nacional, como la CONADE o el Comité Olímpico Mexicano en México.

Las empresas del deporte tienen a su cargo la administración y desarrollo de un talento especial del ser humano, el cual debe ser administrado eficientemente como un recurso económico.

- En nuestro país se ha identificado la falta de preparación técnica y rigurosa de los líderes y gestores deportivos para acceder a los recursos de los que dispone el sistema del deporte tanto el sector privado como público.
- Una de las razones específicas de esta ineficiencia es la falta de conocimientos y competencias en la dirección y gestión de la organización deportiva, que no ha permitido el éxito y excelencia del talento deportivo.
- Además es importante resaltar la abundancia de talentos deportivos que no se canalizan, hacia la promoción, excelencia y permanencia en la actividad deportiva.

- Para lograr mejores resultados en esta actividad se debe profundizar el trabajo a largo plazo, y forjar una visión y fortalecimiento técnico de los gestores deportivos.
- Por todo lo anterior es necesario consolidar la empresa del deporte con un enfoque de eficiencia administrativa, financiera, social, de recreación y de alta competencia deportiva.

2.6.1 Tipos

- Federaciones internacionales.
- Federaciones nacionales
- Ligas profesionales

Las federaciones internacionales y nacionales son organizaciones responsables de un deporte (o un grupo de disciplinas deportivas similares) a nivel internacional o nacional. Crean el conjunto de reglas comunes y organizan las competiciones oficiales. Promocionar el deporte, ayudar a su desarrollo y evitar el dopaje son otros de sus objetivos.

2.7 Organización de eventos deportivos

La organización de eventos deportivos es una pilar de la administración y gestión deportiva ya que en muchas ocasiones el desempeño de un especialista de esta área se mide por su capacidad para llevar a buen término un certamen. Por dicha razón en esta ocasión se va a hablar sobre la clasificación de los eventos deportivos y recreativos, los comités de trabajo entre otros.

En la planeación del evento se debe tener en cuenta el número de participantes, escenarios, rentabilidad económica y social, la duración del certamen y el tiempo que nos tomara poner en marcha el proyecto. También es primordial definir las metas y objetivos que nos proponemos.

Un punto importante es lo referente a la fijación del precio en lo cual van a influir los costos de publicidad, la promoción, el monto que debe pagar el participante y todo lo que compete a la venta del evento ya que de esto depende el éxito del mismo. Es tan relevante lo que tiene que ver con los valores de la venta del evento como los costos para llevarlo a cabo, se debe tener en cuenta el margen de utilidad, los patrocinadores con los que se cuenta, los materiales, gastos de funcionamiento, mano de obra y los imprevistos.

Las personas que van a trabajar para organizar y llevar a feliz término el evento se deben organizar en diferentes comités y cada uno de estos debe tener unas funciones establecidas previamente y un organigrama. Los comités de trabajo son los siguientes: organizador, financiero, comunicaciones, logística y técnico.

El comité organizador como su nombre lo dice es el encargado de organizar el evento, desde la planeación hasta la ejecución, hacer el cronograma y el programa y de coordinar a los otros comités. El comité financiero es el encargado del manejo del dinero, de realizar el presupuesto, comercialización, gestión ante empresas y rendición de cuentas. El comité de comunicaciones trabaja con la difusión, la promoción, venta y las relaciones publicas con los medios de comunicación desde la prensa, radio y si la magnitud del evento lo requiere con la televisión. El comité técnico trabaja en la programación, el cumplimiento de los horarios, todos los aspectos técnicos, la implementación y todos los materiales necesarios.

Ya teniendo en cuenta lo concerniente a la fijación del precio y los comités que van a trabajar es necesario hablar sobre la clasificación del evento el cual se divide de acuerdo a lo que se busca con el certamen. Por consiguiente se puede hablar de eventos de capacitación, recreativos y competitivos.

Los eventos de capacitación se dividen en talleres, seminarios, congresos, y ponencias y estos consisten en capacitar a los participantes en un tema de interés para ellos, por eso en el proceso de planeación es importante indagar sobre temas que puedan tener mucha acogida entre el grupo objeto por ejemplo un congreso internacional de recreación y tiempo libre o un seminario taller de ciencias aplicadas

al deporte. Otro punto clave es la buena escogencia de los ponentes, que sean personas capacitadas y con mucha experiencia en el tema que van a tratar de tal forma que sea llamativo para el participante, que y no se puede dejar a un lado lo relacionado con las ponencias, estas no deben ser repetitivas y deben estar actualizadas.

En la planeación es necesario buscar patrocinadores que colaboren con lo referente a la publicidad, la merienda y los certificados de asistencia, si es posible se debe hacer una lista de posibles clientes e invitarlos y entregar carteles relacionados con el evento y publicarlo por medios de comunicación, de la misma forma es necesario tener con anterioridad asignado el escenario que se va a utilizar que tenga un buen espacio y revisar el sonido y las luces. De este modo se va a llevar a cabo un excelente seminario o congreso con la participación del grupo que se logro captar mediante la publicidad y con la participación de ponentes que hablen sobre temas que le interesen al público asistente.

Entre los eventos recreativos se encuentran los campamentos, **gymkhanas** y actividades acuáticas para su organización se debe tener en cuenta el staff o grupo de trabajo, logística para los materiales a utilizar y el paramédico para el cuidado de los participantes. Los certámenes recreativos se venden a empresas por medio de propuestas que incluyen todo lo necesario durante el tiempo que el grupo este con el staff de recreadores.

En los eventos deportivos se pueden resaltar los campeonatos y torneos, en estos debe haber un reglamento en el cual quede especificado el sistema de juego a utilizar, las inscripciones, la premiación y todo lo relacionado con las faltas y sanciones, en estos se enfrentan delegaciones de forma grupal e individual, se debe tener en cuenta que se busca ganar, integrar los participantes y la formación de valores por medio de la práctica deportiva. El grupo organizativo debe tener en cuenta la organización de los equipos, la atención a los delegados, la información oportuna sobre las fechas y jornadas que se van a realizar, la buena selección del

cuerpo arbitral que va a estar a cargo de los partidos, la premiación, el costo de la inscripción y la acreditación de deportistas, entrenadores y delegados.

En la organización de eventos cabe resaltar la importancia del marketing, publicidad, patrocinio y de una buena prestación del servicio ya que de esta forma se mantendrán los clientes para próximos certámenes y se lograra un posicionamiento en el área. Por último quiero terminar resaltando que el organizador de eventos deportivos debe ser una persona dinámica, proactiva y con la capacidad de solucionar problemas al instante, de esta forma se lograra cumplir con lo esperado y se obtendrán los beneficios personales, sociales y económicos esperados y se tendrá el agrado de brindar a las personas un evento que cumpla con sus expectativas y de esta forma valdrá la pena el tiempo dedicado en la planeación y la organización del mismo y saber que si apostamos con pasión y amor por lo que se está realizando siempre se va a culminar con mucho éxito.

2.8 Dirección por competencias y coaching

La dirección por competencias consiste en dirigir desarrollando, llegar al resultado sin descuidar el proceso y cambiar la mentalidad de jefe por la de entrenador (coach). En la actualidad la supervivencia de las empresas depende de las capacidades de sus empleados para prever el futuro, poder crearlo y ser competentes. El término de competencias empezó a usarse en el contexto de la empresa a partir de McClelland. Las competencias son los comportamientos observables que sirven para que una persona tenga éxito al desarrollar una tarea o actividad. Hay dos tipos de competencias: técnicas que son las que incluyen conocimiento para desempeñar una tarea concreta y las competencias directivas que son los comportamientos observables que llevan al éxito en la función directiva.

Existen competencias básicas pero cada empresa decide que competencias necesita desarrollar en sus directivos. Competencias estratégicas (Relación con el entorno externo de la empresa): Visión de negocio, orientación interfuncional, gestión de recursos, orientación al cliente, rol de relaciones y negociación. Competencias

intratégicas (Relación con el entorno interno de la empresa): Comunicación, dirección de personas, liderazgo, delegación, coaching y trabajo en equipo. Competencias de eficacia personal: Se refiere a los hábitos propios del liderazgo personal, estas potencian las competencias directivas: estratégicas e intratégicas.

Son cuatro competencias que se deben tener en cuenta; productividad: iniciativa, creatividad y optimismo; gestión personal: gestión de tiempo, gestión de la atención y del estrés; desarrollo personal: autocrítica, autoconocimiento y aprendizaje; acción personal: toma de decisiones, autocontrol, inteligencia emocional e integridad.

Las competencias por ser comportamientos habituales son un resultado de las características innatas que son los aspectos genéticos que afectan el comportamiento y son difíciles de cambiar; los conocimientos que se obtienen a través de la adquisición de información de la realidad mediante cursos, lecturas y vivencias; las motivaciones son los impulsos que tienen las personas frente a la acción y se produce a través del ejemplo de otras personas y los valores que promueve la cultura que rodea a las personas. Las habilidades que son capacidades operativas y el desarrollo de estas se da mediante el entrenamiento hasta adquirir hábitos y modos de actuar más eficientes. Los conocimientos, motivaciones y habilidades interactúan de forma dinámica en la formación de competencias con bases en las características innatas de una persona y son llamadas las metacompetencias ya que son necesarias para adquirir cualquier competencia.

Un elemento clave en la dirección por competencias es el coaching ya que el desarrollo de competencias como cualquier hábito requiere esfuerzo personal para probar nuevos conocimientos y desarraigar hábitos contrarios, para orientar este proceso es indispensable la ayuda de un coach (entrenador). El coaching consiste en proponer a las personas que queremos que desarrollen competencias, aquellos trabajos adecuados para su desarrollo y de esta forma poder poner en práctica las competencias adquiridas; también se debe hacer un seguimiento de cómo el subordinado realiza las tareas y apoyarlo cuando sea necesario.

2.9 Ética deportiva

El deporte es una actividad sociocultural que permite el enriquecimiento del individuo en el seno de la sociedad y que potencia la amistad entre los seres humanos, el intercambio entre los pueblos y regiones y en suma, el conocimiento y la relación entre las personas.

El deporte contribuye a mejorar la relación, el conocimiento y las expresiones personales. Es un factor de integración social, fuente de disfrute, salud y bienestar. La realización de estos valores permite la participación en la sociedad desde unas pautas distintas de las que a menudo constituyen las actitudes sociales más convencionales.

Estas pautas de participación y relación social deben contribuir al desarrollo de determinadas sensibilidades como la del respeto a las distintas nacionalidades y razas, a la preferencia deportiva, al medio ambiente y a la calidad de vida como factores de convivencia social.

La preservación de estos valores hace necesario que el deporte recupere algunos de sus elementos tradicionales y que por tanto, el respeto a las reglas del juego, a los reglamentos, a la lealtad, la ética y el juego limpio sean elementos de vertebración de los participantes en el mismo.

El código parte de la consideración de que el comportamiento ético es esencial tanto en la actividad como en la gestión deportiva. Dicho comportamiento permite encauzar la rivalidad y la controversia deportiva desde unas pautas diferente y socialmente aceptables que puedan producir ejemplaridad frente a otras formas de relación social.

2.10 Marco legal del deporte en México

2.10.1 Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos

El deporte, de conformidad con la opinión de los tratadistas en derecho constitucional, se encuentra implícito en el artículo tercero de la Carta Magna, al ser una de las actividades que desarrolla armónicamente todas las facultades del ser humano. Asimismo, se establece entre otros aspectos, que todo individuo tiene derecho a recibir educación, y que la educación que imparte el estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano.

De igual forma, en su artículo 73, fracción XXIX-J, se establece que el Congreso de la Unión, tiene entre sus facultades la de legislar en materia de deporte, estableciendo las bases generales de coordinación de la facultad concurrente entre la federación, los estados, el Distrito Federal y los Municipios.

2.10.2 Ley Orgánica De La Administración Pública Federal

En su Artículo 38, se establecen las atribuciones de la Secretaría de Educación Pública en materia de Cultura Física y Deporte, en sus fracciones XXIII, XXIV y principalmente XXV, y también se señala la competencia que la SEP tiene en materia deportiva para promover, formular, normar, programar y ejecutar acciones que promuevan la educación física, y el deporte en sus distintas prioridades.

2.10.3 Ley General De Cultura Física Y Deporte (24 de Febrero de 2003)

Esta ley es de orden e interés público y observancia general en toda la República, tiene por objeto establecer las bases generales de coordinación y colaboración entre la Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios, así como de la concertación para la participación de los sectores social y privado en materia de cultura física y deporte.

Esta ley tiene los siguientes objetivos generales:

- I. Fomentar el óptimo y ordenado desarrollo de la cultura física y el deporte en todas sus manifestaciones y expresiones;
- II. Elevar, por medio de la cultura física y el deporte, el nivel de vida social y cultural de los habitantes en las entidades federativas, distrito federal y municipios;
- III. Fomentar la creación, conservación, mejoramiento, protección, difusión, promoción, investigación y aprovechamiento de los recursos humanos, materiales y financieros destinados a la cultura física y el deporte;
- IV. Fomentar el desarrollo de la cultura física y el deporte, como medio importante en la prevención del delito;
- V. Incentivar la inversión social y privada para el desarrollo de la cultura física y el deporte, como complemento de la actuación pública;
- VI. Promover las medidas necesarias para erradicar la violencia y reducir los riesgos en la práctica de actividades físicas, recreativas o deportivas que pudieran derivarse del doping, así como de otros métodos no reglamentarios;
- VII. Fomentar, ordenar y regular a las asociaciones y sociedades deportivas, deportivo-recreativas, del deporte en la rehabilitación y de cultura física-deportiva;
- VIII. Promover en la práctica de actividades físicas, recreativas y deportivas el aprovechamiento, protección y conservación adecuada del medio ambiente;
- IX. Garantizar a todas las personas, la igualdad de oportunidades dentro de los programas de desarrollo que en materia de cultura física y deporte se implementen, y
- X. Los deportistas con algún tipo de discapacidad no serán objeto de discriminación alguna, siempre que las actividades a realizar no pongan en peligro su integridad.

2.10.4 Ley Del Instituto Mexicano De La Juventud

El Instituto Mexicano de la Juventud como organismo público descentralizado, con personalidad jurídica, patrimonio propio y domicilio en el Distrito Federal. Para

efectos de esta ley se establece que la población cuya edad quede comprendida entre los 12 y 29 años que, por su importancia estratégica para el desarrollo del país, es objeto de los programas, servicios y acciones que el Instituto lleve a cabo.

El instituto tiene como objeto fundamental:

- I. Definir e instrumentar una política nacional de juventud, que permita incorporar plenamente a los jóvenes al desarrollo del país;
- II. Asesorar al Ejecutivo Federal en la planeación y programación de las políticas y acciones relacionadas con el desarrollo de la juventud, de acuerdo al plan nacional de desarrollo;
- III. Actuar como órgano de consulta y asesoría de las dependencias y entidades de la administración pública federal, así como de las autoridades estatales, municipales, y de los sectores social y privado cuando así lo requieran;
- IV. Promover coordinadamente con las dependencias y entidades de la administración pública federal, en el ámbito de sus respectivas competencias, las acciones destinadas a mejorar el nivel de vida de la juventud, así como sus expectativas sociales, económicas, culturales y derechos, y
- V. Fungir como representante del gobierno federal en materia de juventud, ante los gobiernos estatales y municipales, organizaciones privadas, sociales y organismos internacionales, así como en foros, convenciones, encuentros y demás reuniones en las que el ejecutivo solicite su participación.

2.11 Opciones de educación superior en administración deportiva

- Universidad Marista (Ciudad de México): Licenciatura en Administración y Dirección Deportiva.
- Universidad Regiomontana (Monterrey, NL): Licenciatura en Administración Deportiva.
- Universidad del Centro de México (San Luis Potosí, S.L.P.): Licenciatura en Administración del Deporte.

- Universidad del Valle de México (Coyoacán, Edomex., Guadalajara, Jalisco y Lomas Verdes, D.F.): Licenciatura en Administración del Deporte y Recreación.
- Universidad Bancaria de México (Teoloyucan, Estado de México). Licenciatura en Administración y Dirección del Deporte.
- Universidad Autónoma de Chihuahua (Chihuahua, Chihuahua): Maestría en Administración Deportiva.
- Universidad del valle de México (Santa Fe, Ciudad de México): Maestría en Gestión y Dirección de Entidades Deportivas.
- Universidad de La Salle Bajío (Guanajuato, Guanajuato): Maestría en Gestión Deportiva.
- Universidad del Valle de Cuernavaca (Cuernavaca, Morelos). Maestría en Administración y Dirección Deportiva.

2.11.1 Licenciatura en administración y dirección del deporte (universidad Marista)

Hoy el deporte está presente en todas las sociedades y culturas, con el paso de los años se ha convertido en parte importante de la vida cotidiana, por su constante transformación ha logrado formar una estructura amplia y diversificada.

Por tal razón el deporte representa un campo cada vez más amplio, donde se requiere de profesionistas altamente preparados y especializados que sustenten sus conocimientos por medio de la Licenciatura en Administración y Dirección del Deporte que ofrece nuestra Universidad. Y que tiene como objetivo fundamental el formar profesionistas de alto nivel en las áreas de Administración y Dirección del Deporte con bases teóricas metodológicas y prácticas que les permitan desarrollar actividades de servicio en las diferentes áreas y entidades deportivas como sería: gestión, administración, dirección, programación, evaluación jurídica e investigación tanto en el ámbito nacional como internacional.

2.11.1.1 Campo de trabajo

El egresado de esta carrera está preparado para enfrentar cualquier actividad de Planeación, Organización, Integración, Dirección y Control relativa al deporte.

Hoy en día existen muchas alternativas donde desarrollarse profesionalmente como:

- Gestión deportiva
- Organización de eventos deportivos
- Mercadotecnia deportiva
- Administración deportiva
- Consultoría deportiva
- Administración deportiva en sector público y privado
- Asociaciones deportivas
- Federaciones deportivas
- Organismos afines dedicados al deporte
- Clubes deportivos
- Empresas con programas deportivos
- Instituciones educativas en todos los niveles
- Dirigentes de un negocio propio

2.11.1.2 Que te ofrece la licenciatura

La Licenciatura en Administración y Dirección del Deporte te ofrece esa preparación para dirigir grandes organizaciones deportivas con el manejo especializado de todos aquellos factores que englobe una organización o empresa deportiva, satisfaciendo las necesidades que hoy en día nos exige el deporte.

2.11.1.3 Características de la licenciatura

- El campo del administrador del deporte es muy amplio la cual imprime a la carrera alta viabilidad de existencia, proyección y desarrollo a corto, mediano y largo plazo.
- Tenemos un plan de estudio especializado para la administración en el deporte.
- Buen ambiente Universitario

- Profesorado altamente capacitado
- Bolsa de trabajo

2.11.2 Licenciatura en Administración deportiva (universidad Regiomontana)

2.11.2.1 Perfil de ingreso

El aspirante a la carrera de Licenciado en Administración Deportiva, además de haber cursado el bachillerato, deberá de contar con las siguientes características:

Conocimientos

- Conocimientos básicos de administración
- Manejo Office (Word, Excel)
- Lectura del idioma inglés
- Manejo general de la redacción y procesamientos de información

Habilidades y destrezas

- Facilidad para la comunicación oral y escrita
- Capacidad de análisis y síntesis de información
- Capacidad de integración
- Trabajo de equipo e interdisciplinario
- Interés en el área de administración de personal
- Habilidad para realizar y coordinar eventos deportivos

Actitudes

- Actitud de servicio
- Compromiso a alcanzar las metas y objetivos que se proponen
- Conocimientos generales del deporte
- Motivación para el manejo y administración de personal
- Respeto
- Ético
- Honestidad

2.11.2.2 Perfil de egreso

El egresado de la Licenciatura en Administración Deportiva será un profesional competente en:

- Tendrá un conocimiento teórico Metodológico que les permita coordinar actividades deportivas
- Tendrán los conocimientos generales de las diferentes disciplinas deportivas
- Contarán con los conocimientos prácticos para la realización e implementación de actividades deportivas en cualquier organización
- Contarán con los conocimientos necesarios para desarrollar e implementar programas de educación de las disciplinas deportivas
- Tendrá las bases administrativas para el manejo de personal
- Contará con un conjunto teórico metodológico para la realización de investigaciones en el área administrativa y deportiva
- Tendrá las bases para desarrollar programas de salud integral en las organizaciones
- Tendrá las bases para conocer la legislación deportiva vigente.

2.11.3 Licenciatura en Administración del Deporte y Recreación. (Universidad del Valle de México)

2.11.3.1 ¿Qué me ofrece esta carrera?

Desarrollarte para que maximices los recursos financieros, materiales y humanos de empresas, instituciones y organismos públicos y privados relacionados con el deporte, la recreación y actividades afines. El objetivo es que interactúes con decisiones que den respuesta a las necesidades que en materia de cultura física demanda la sociedad tanto nacional como internacional, utilizando tu habilidad para integrarte a los cambios y circunstancias que genera la globalización.

2.11.3.2 Perfil de Ingreso

- Disponer de plena salud física y mental.

- Tiempo completo para comprometerse en las labores de investigación, estudio y prácticas profesionales.
- Mostrar voluntad e interés para adquirir aprendizajes significativos que le ayuden a transformar las diferentes problemáticas que se presenten en el ejercicio profesional.
- Conocer de aspectos culturales con los cuales será capaz de innovar los esquemas tradicionales y paradigmáticos que le establece el contexto globalizado a escala mundial y nacional.

2.11.3.3 ¿Cuáles habilidades profesionales desarrollaré?

Al término de esta licenciatura serás capaz de:

- Integrar a los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos un conjunto de actitudes y habilidades que le permitan incidir profesionalmente en el ámbito de la administración y dirección de empresas e instituciones de carácter deportivo.
- Planear, organizar, coordinar y dirigir los recursos humanos, materiales y financieros que conforman la creación de empresas y organismos dedicados a la promoción del deporte.
- Desarrollar sistemas administrativos orientados a la organización de eventos, gestión, adecuación de áreas y toma de decisiones que eleven la calidad y productividad de los servicios que ofrece las empresas y organismos dedicados al deporte y la recreación.
- Realizar planes de inversión a corto y mediano plazo.
- Diseñar y aplicar estudios de mercado para la creación de nuevos productos y servicios.

2.11.3.4 ¿Dónde trabajaré?

Como Licenciado en Administración del Deporte y Recreación podrás desempeñarte en los siguientes ámbitos:

- Instituciones públicas y privadas.

- Clubes deportivos públicos y privados.
- Gimnasios y centros de acondicionamiento físico.
- Centros, parques y campamentos recreativos.
- Escuelas de enseñanza técnico deportiva.
- Ligas deportivas.
- Centros de capacitación en deporte y fitness.
- SPAs.

CAPITULO 3

**ORIGENES DE LA ADMINISTRACIÓN
DEPORTIVA EN LA UV CAMPUS
COATZACOALCOS**

CAPITULO 3. ORIGENES DE LA ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA EN LA UV CAMPUS COATZACOALCOS

3.1 Quienes somos (Dirección de Actividades Deportivas de la Universidad Veracruzana, DADUV)

3.1.1 Antecedentes

El 11 de Septiembre de 1944, quedo constituida y solemnemente inaugurada la Universidad Veracruzana. En el año de 1951, se creó la Dirección de Educación Física de la Universidad Veracruzana. En el mes de Agosto del mismo año, se convocó a los primeros Juegos Deportivos Estudiantiles y de esa fecha al presente, se ha mantenido el espíritu del deporte.

El deporte estudiantil es la actividad física que se realiza en los distintos grados y Niveles del Sistema Educativo Nacional, con el propósito de contribuir a la formación y desarrollo integral del estudiante.

3.1.2 Misión

Somos la Dirección de Actividades Deportivas de la Universidad Veracruzana que organiza, promueve y desarrolla la cultura física, dirigida a la comunidad universitaria con la finalidad de contribuir a la formación integral de los estudiantes y la sociedad, a través de programas diseñados por un equipo de profesionales comprometidos con la calidad, eficiencia y responsabilidad.

3.1.3 Visión

Ser una entidad académica de prestigio, líder de educación superior, reconocida a nivel nacional e internacional comprometida cabalmente con la comunidad universitaria y la calidad deportiva sustentable e innovadora que fomenta la integridad en un ambiente democrático, ético, profesional, de cordialidad y respeto.

3.1.4 Objetivos

1. Mantener como prioridad la Promoción del deporte a través de los programas que ofrece la D.A.D.U.V.. Y fortalecer la cultura de la extensión y vinculación de los mismos en el ámbito institucional y en el entorno social.
2. Ofrecer programas de calidad preservando la integridad física y mental de los participantes para mejorar la preparación integral de la comunidad y la sociedad en general.
3. Promover estrategias y acciones que permitan un desarrollo sustentable de la D.A.D.U.V.
4. Fortalecer y consolidar el Modelo Educativo Integral y Flexible en su área de Elección Libre.
5. Promover la investigación-acción para la generación de conocimientos que fortalezcan el buen funcionamiento de los programas de la dirección.
6. Mantener y mejorar el prestigio deportivo a nivel Estatal, Regional, Nacional e Internacional.
7. Modernizar, crear, rehabilitar y mantener la infraestructura física de las instalaciones deportivas.
8. Actualizar la legislación del deporte con la participación de la comunidad universitaria.

3.1.5 Organigrama (Vigente)



3.2 Programas deportivos

3.2.1 AFEL

Los programas deportivos del Modelo Educativo Integral Flexible, (“MEIF”) conocido también como el área de formación de elección libre, el “AFEL,” oferta 14 disciplinas

deportivas, donde los alumnos tienen la oportunidad de elegir libremente alguna de ellas.

Las experiencias educativas que se ofertan son: Atletismo, Balonmano, Baloncesto, Béisbol, Fútbol Rápido, Fútbol Asociación, Gimnasia Aeróbica, Halterofilia, Iniciación deportiva, Natación, Softbol, Tae Kwon Do, Voleibol y Karate–Do.

Estas experiencias educativas buscan brindar al estudiante una nueva expectativa en la práctica deportiva, cuya actividad contribuye a vencer su inactividad física mejorando su estado personal y su formación integral, mental, social y física.

La importancia de estas experiencias educativas, además de contribuir con aspectos académicos, ya que cada disciplina arroja un valor curricular de 4 créditos (4 horas prácticas) a los estudiantes, también es parte fundamental en la formación integral, ya que estimula el desarrollo de las destrezas motrices, las habilidades físicas las cuales nos ayudaran a tener un óptimo rendimiento físico.

MEIF (Requisitos de inscripción)

- Solicitar en la Facultad de Procedencia un Formato de Movilidad Estudiantil, traerlo firmado y sellado por el secretario académico de la misma en original y dos copias.
- Comprobante de inscripción en original.

Todos los cursos son de 4hrs. que equivalen a 4 créditos.

3.2.2 Promoción deportiva

Torneo Nuevos Valores: Se realiza cada año, para la detección de talentos en alumnos de nuevo ingreso.

Torneos Interiores: Se hacen durante todo el ciclo escolar para promoción de todas las disciplinas con participación masiva en las diferentes facultades. Cada torneo es exclusivo de la facultad donde se realiza y se pueden formar equipos de alumnos por

grupos o amigos. El equipo ganador se hace merecedor a representar a su facultad en el torneo interfacultades.

Torneos Interfacultades: Es un selectivo regional eliminatorio por facultad y deporte. Los mejores equipos de cada facultad, de los diferentes deportes, compiten entre sí para coronarse campeones.

Semanas Deportivas: Actividades y torneos de participación masiva programadas en coordinación con las mesas directivas estudiantiles. Generalmente se realizan durante la semana del estudiante de cada facultad, solicitando a la Dirección de Actividades Deportivas ayuda para la organización, el arbitraje y/o trofeos de sus actividades. En el caso del campus Coatzacoalcos se pide el apoyo a la Coordinación Deportiva de éste.

Torneos de Empleados: Se desarrollan a solicitud de los empleados, académicos y cualquier grupo de trabajadores de la U.V. Por lo general se desarrollan durante la noche. Desafortunadamente en el Campus Coatzacoalcos este tipo de torneos no se lleva a cabo porque la plantilla de docentes del campus no es muy grande y también por la falta del interés y tiempo de los mismos.

Festival Deportivo Estatal Universitario: Encuentro de selecciones de las diferentes regiones de la Universidad Veracruzana. Se realiza cada año para elegir al representativo de la Universidad en las Competencias Estatales y las posteriores, en caso de calificar a ellas.

3.2.3 Deporte de competencia

Selección, Integración y Consolidación de los equipos y selecciones de la U.V. que participan en los deportes y calendario de competencias oficiales CONDDE.

Competencia Estatal De Educación Superior (CONDDE)

Se realiza durante los meses de Febrero-Marzo con todas la Instituciones de Educación Superior del Estado de Veracruz. Únicamente los primeros lugares de cada deporte pasan a la competencia regional.

Competencia Regional De Educación Superior (CONDDE)

Se realiza durante los meses de Marzo-Abril con todas las Instituciones de Educación Superior ganadoras de los Estados de Veracruz, Hidalgo, Puebla, Oaxaca y Tlaxcala. Únicamente los primeros y segundos lugares de cada deporte pasan a la competencia nacional.

Universiada Nacional De Educación Superior (CONDDE)

Se realiza durante los meses de Abril-Mayo con todas las Instituciones de Educación Superior del País. Únicamente los primeros lugares tienen derecho a participar en los mundiales de cada deporte.

Asistencia a Campeonatos Nacionales por invitación de deportes que convoca el CONDDE (14 disciplinas) y los no convocados por el CONDDE, como: Triatlón, Lucha, Balonmano, Porristas Universitarias, Ecoturismo, Natación, etc.

3.2.4 Programa de atención médica

Sin lugar a dudas uno de los programas prioritarios en la Universidad Veracruzana, es nada menos que el de atención médica, para el que cuenta con un equipo de profesionales orientados a la atención médica de los principales problemas que afectan la salud de la población, mediante el otorgamiento de servicios con calidad y calidez. El cual año tras año ha dado seguimiento a la comunidad estudiantil y también al público en general. Aunque este solo se lleva a cabo en algunos campus y sobre todo en las competencias del Festival Deportivo Estatal Universitario y en las posteriores, en caso de calificarse a las mismas.

3.2.5 Programas de becas

El programa de becas con el que cuenta la Universidad Veracruzana es parte fundamental, para estimular a los deportistas universitarios, que dan resultados relevantes en eventos de corte estatal, nacional e internacional, así como los que reconoce el consejo nacional del deporte de la educación, el CONDDE. Dichos estímulos también son repartidos a entrenadores en reconocimiento al trabajo

realizado. Y que son respaldados por la fundación de la Universidad Veracruzana. Desafortunadamente estos estímulos se dan solo a algunos deportistas que representan a la Universidad Veracruzana y que llegan a ganar en competencias nacionales.

3.3 Región Coatzacoalcos-Minatitlán

3.3.1 Programas de Estudio de AFEL

- Atletismo
- Karate Do
- Baloncesto
- Acondicionamiento Físico y Salud
- Iniciación Deportiva
- Fútbol Asociación
- Gimnasia Aeróbica
- Voleibol
- Balonmano
- Béisbol

Estas disciplinas no se contemplan dentro de las actividades que promueve y fomenta el personal académico, pero si son sujeto de evaluación para la posible integración de selecciones.

3.3.2 Infraestructura deportiva

Campus Coatzacoalcos

1. Cancha de usos múltiples con barda
2. Campo de usos múltiples.

3. Elefante blanco.

Cancha de usos múltiples: se utiliza para practicar el fútbol rápido, voleibol, baloncesto y balonmano.

Campo de usos múltiples: es ocupado para el fútbol asociación, el softbol y el béisbol.

Elefante blanco: este es una estructura obsoleta que antes eran laboratorios y que al desocuparse y a falta de espacios deportivos, fue habilitado por docentes y alumnos del campus para poner una cancha de voleibol y usarse para realizar cualquier tipo actividad física.

Campus Minatitlán

1. Campo de fútbol Asociación
2. Campo de Softbol
3. Cancha de usos múltiples

Instalaciones Extrauniversitarias

Campus Coatzacoalcos

1. Campo de Fútbol " Hernández Ochoa"
2. Gimnasio "20 de Noviembre"

Campus Minatitlán

1. Canchas del Casino Petrolero

Personal académico y deportes que imparten

- T.A. Jaime Serena Rebolledo, Coordinador Técnico Regional Campus Coatzacoalcos- Minatitlán. Imparte las clases de Atletismo, Béisbol, Fútbol asociación, Fútbol rápido, Baloncesto, Gimnasia aeróbica, Iniciación deportiva y Acondicionamiento Físico y Salud.

- T.A. Juana Beatriz Martínez Sánchez. Imparte las clases de Voleibol, Atletismo, Iniciación Deportiva, Gimnasia Aeróbica, Fútbol rápido y Acondicionamiento Físico y Salud.
- T.A. María Eugenia Ramírez Cobos. Imparte las clases de Voleibol, Gimnasia aeróbica, Iniciación deportiva y Acondicionamiento Físico y Salud.
- T.A. Genny Daniella Báez Hernández. Imparte las clases de Karate-Do, Atletismo, Béisbol, Gimnasia aeróbica, Iniciación deportiva y Acondicionamiento Físico y Salud.

La promoción se desarrolla de manera personal en cada facultad; y aula por aula a través de invitación directa y por medio de carteles.

CONCLUSIÓN

De la presente investigación se desprenden una serie de conclusiones relevantes no tan sólo para entender el papel de la Administración Deportiva en el desarrollo integral, social y nacional de las personas y las organizaciones, sino, incluso, para valorar el grado de importancia que ya varias Universidades del país le están dando a esta rama de la administración.

Este trabajo también me ha permitido darme cuenta de que en el país la concepción de administración deportiva es limitada y se confunde con la ejecución de presupuestos o simplemente con la consecución de objetivos netamente deportivos. En consecuencia, se proponen múltiples vías de acceso a ella, múltiples caminos para abordar su estructuración, organización y gestión.

En cuanto a la Administración Deportiva en la Universidad Veracruzana puedo concluir que se encuentra centralizada en el campus Xalapa ya que en él cuentan con todas las facilidades y el apoyo para que ésta se pueda desarrollar de la mejor manera, porque es el único campus del estado donde cuentan con la infraestructura necesaria en todos los deportes, pudiendo desarrollarse así todos los torneos y preparación de los competidores que a la postre pueden darle mayor reconocimiento a nuestra Universidad a nivel Nacional y por qué no Internacional. Otro punto importante es el aspecto de las becas deportivas que pienso son la manera en que la los buenos deportistas del Estado no tengan que buscar esa opción en otras Universidades del país y que deportistas de otros Estados también vengan a nuestra Universidad y así se pueda sobresalir a nivel Nacional en materia deportiva como lo hacen otras Universidades las cuales brindan a los deportistas todo para que sean ganadores, siendo este un factor, sino el único y el principal, si el más crucial y el de mayor motivación para los estudiantes que tienen talento para el deporte.

Esta investigación tiene como fin invitarlos a que construyamos una Cultura Organizacional de la Estructura Administrativa de la Educación Física, la recreación y el deporte de nuestro país, en la medida en que tomar consciencia de los vacíos que

tenemos en este campo, nos permite reconstruir los objetivos de dicha estructura y avanzar en el logro de metas.

Y por último recuerda que:

“Mente Sana en Cuerpo Sano”

(Juvenal y Platón)

**La poesía alimenta tu espíritu,
el ejercicio alimenta tu cuerpo...**

BIBLIOGRAFÍA

Münch Galindo, Lourdes: *“Fundamentos de Administración”*, Trillas, octava edición, 2009.

<http://www.buenastareas.com/ensayos/Condigo-De-Etica-Deportiva/112300.html>.
Ética Deportiva.

http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/008_comisioneslx/001_ordinarias/023_juventud_y_deporte/005_programa_de_trabajo/003_marco_legal_del_deporte_en_mexico. Marco legal del deporte en México.

<http://www.gamosuma.com/ladd.html>. Universidad Marista Ciudad de México, Licenciatura en Administración y Dirección del Deporte.

http://www.emagister.com.mx/licenciatura/s/administracion_deportiva-313089_3.htm.

<http://www.educaedu.com.mx/maestria/direccion-administracion-deportiva>. Catálogo de Universidades que cuentan con la Licenciatura en Administración Deportiva y afines.

<http://es.wikipedia.org/wiki/Deporte>. El deporte.

<http://www.buenastareas.com/ensayos/Administracion-Deportiva/234422.html>.
Administración Deportiva.

<http://www.buenastareas.com/ensayos/Administracion-Deportiva/1989632.html>
Administración deportiva, Juan Francisco Gutiérrez Betancur.

<http://administraciondeldeporte.blogspot.com/>. Organización de eventos deportivos.
Coaching y dirección por competencias.

http://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_deportiva. Organización (Empresa) deportiva.

<http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/planeacion-y-gerencia-de-proyectos-deportivos.htm>. Objetivos generales y específicos.

<http://revinut.udea.edu.co/index.php/educacionfisicaydeporte/article/viewFile/4568/40>
12. Administración Deportiva, Juan Francisco Gutiérrez Betancour.

<http://www.ur.mx/Default.aspx?tabid=3644>. Licenciatura en Administración Deportiva, Universidad Regiomontana.

<http://www.uvmnet.edu/licenciatura/deporte.asp>. Licenciatura en Administración del Deporte y Recreación, Universidad del Valle de México.

es.wikipedia.org. Glosario de términos.

<http://www.uv.mx/daduv/>. Dirección de Actividades Deportivas de la Universidad Veracruzana.

GLOSARIO

La justa: En la Edad Media se denominó *justa* al combate singular que se hacía entre dos contendientes, a caballo y con lanza, para justificar el derecho de alguno. De ahí viene el nombre de *justa* que luego se extendió a los juegos o ejercicios de caballería. En ella los caballeros acreditaban su destreza en el manejo de las armas.

Taichí: El *Tàijíquán*, también llamado *T'ai-Chi-Ch'uan* o a veces, abreviando, solamente *Tai Chi*, es un arte marcial desarrollado en el Imperio de China, practicado actualmente por varios millones de personas en el mundo entero, por lo que se cuenta entre las artes marciales que se practican más masivamente. En la República Popular China el Taijiquan es una actividad muy popular y en los parques de las ciudades se puede observar por las mañanas a miles de personas ejercitando sus movimientos lentos y fluidos.

Culturismo: El *culturismo* o *fisicoculturismo* (*bodybuilding* en inglés) es un tipo de deporte basado generalmente en ejercicio físico intenso, generalmente anaeróbico, consistente la mayoría de veces en el entrenamiento, actividad que se suele realizar en gimnasios, y cuyo fin suele ser la obtención de una musculatura fuerte y definida, sin olvidar mantener la mayor definición y simetría posible al músculo (es decir las proporciones de sus piernas con respecto a sus brazos, su torso, los brazos comparados con su espalda, los bíceps con sus tríceps, etc). También se suele llamar *musculación* a la actividad encaminada a hipertrofiar el músculo (su diferencia con el culturismo radica en que la musculación no exige poses como objetivo del trabajo muscular), este deporte lo rige la IFBB (International Federation of BodyBuilders) y no debe confundirse con la halterofilia ni con el atletismo ni con el powerlifting.

Tricking: Es el nombre informal de un relativamente nuevo pseudodeporte callejero, combinando artes marciales, gimnasia artística, y otras actividades para crear estéticos giros, patadas y volteretas. El tricking incorpora una variedad de movimientos de diferentes disciplinas como volteretas de gimnasia artística, patadas del Taekwondo, el butterfly twist del Wushu y el Double Leg del Capoeira. El tricking

es reconocible por sus llamativas patadas, complejos giros y volteretas; y su nivel de alto estilo, los cuales están separados de otras artes. El individuo que practica el tricking normalmente es denominado como "tricker" o "trickster".

Parkour: También conocido como *l'art du déplacement* (el arte del desplazamiento), es una disciplina o filosofía que consiste en desplazarse de un punto a otro lo más fluidamente posible, usando principalmente las habilidades del cuerpo humano. Esto significa superar obstáculos que se presenten en el recorrido, tales como vallas, muros, paredes, etc. (en ambientes urbanos) e incluso árboles, formaciones rocosas, ríos, etc. (en ambientes rurales). Los practicantes del parkour son denominados como *traceurs* (*traceuses* en el caso de las mujeres).

Dopaje: La *Agencia Mundial Antidopaje* define el *dopaje* o *doping* como la violación de cualquiera de estas reglas:

1. La presencia de una sustancia prohibida, sus metabólicos o marcadores, en el cuerpo de un atleta.
2. El uso, o intento de uso, de una sustancia o métodos prohibidos.
3. Rehusarse a suministrar una muestra, no hacerlo sin causa justificada, o evadir de cualquier modo la recolección de muestras.
4. No estar disponible para las pruebas fuera de competición, no presentar los papeles debidos, o no indicar dónde se encuentra en todo momento (en tres ocasiones a lo largo de 18 meses)
5. Hacer trampa, o intentar hacer trampa de cualquier forma durante los controles.
6. La posesión de sustancias prohibidas o de métodos prohibidos.
7. La compraventa o intento de compraventa de sustancias prohibidas o de métodos prohibidos.
8. Administrar o intentar administrar sustancias o métodos prohibidos a un atleta, o ayudar, alentar, asistir, encubrir o entrar en cualquier tipo de complicidad que involucre una violación o intento de violación de una regla antidopaje.

Aerodinámica: Es la rama de la mecánica de fluidos que estudia las acciones que aparecen sobre los cuerpos sólidos cuando existe un movimiento relativo entre éstos y el fluido que los baña, siendo éste último un gas y no un líquido, caso éste que se estudia en hidrodinámica.

Gymkhanas: *Yincana* es el nombre genérico adaptado gráficamente al español que se da actualmente a los juegos en los que se realizan numerosas pruebas de competición. La palabra gymkhana proviene del término hindi y persa khana (khāneh en persa), que significa 'lugar de reunión', y de gend, que significa 'pelota': gēdkhāna, juego de pelota. El significado actual designa un lugar en el que se celebran concursos de habilidad, y al propio concurso. En el subcontinente indio, y en otros países asiáticos como Malasia, Tailandia, Birmania y en Singapur, así como en el este de África, gymkana se refiere a un club deportivo y social.

Argucias: Argumento falso presentado con habilidad e ingenio para hacerlo pasar por verdadero.