

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, UTOPIA O REALIDAD EN EL SECTOR

GESTÃO DO TALENTO HUMANO, UTOPIA OU REALIDADE NO SETOR ESPORTIVO

MANAGEMENT OF HUMAN TALENT, UTOPIA OR REALITY IN THE SPORTS SECTOR

Claudia Patricia Cardona Triana

Magister en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional por la Universidad Tecnológica de Pereira.

Docente Universidad Tecnológica de Pereira.

Grupo de investigación en gerencia del deporte - GIGEDE, línea de investigación gerencia del talento humano.

claudiacardona@utp.edu.co

RESUMEN

Las actuales políticas del sector deportivo pretenden lograr una mejora cualitativa y cuantitativa de sus procesos. Para alcanzar estos propósitos, las organizaciones deportivas tienen desafíos tales como satisfacer las expectativas de los clientes y suplir las diferentes demandas de la población a través de una efectiva fuerza de trabajo. En este sentido la gestión del talento humano representa un beneficio estratégico para la organización debido a que las personas son recursos intangibles que dan competitividad a las instituciones modernas, por lo tanto son indispensables para dar este salto de calidad.

Sin embargo, si las organizaciones deportivas no tienen procesos de gestión del talento humano formales, y en concreto se ciñen a procesos tradicionales y rudimentarios para administrar el personal, se establecen como consecuencia dilemas sobre si se debe contratar personal por su técnica, conocimientos o habilidades, o por sus antecedentes deportivos o sus conocimientos del deporte, así mismo se reducen las posibilidades de identificar las

necesidades de capacitación y desarrollo de acuerdo con sus debilidades, entre muchos otros problemas que acarrea no contar con procesos adecuados.

Las investigaciones demuestran que independientemente del sector o el tamaño, las organizaciones deportivas exitosas requieren de un enfoque para la gestión de personas, lo que asegura que cada individuo se dé cuenta de su potencial y que en concordancia aproveche dichas capacidades en todos los grupos de trabajo para que el ambiente de trabajo sea gratificante. En contraste la caracterización ocupacional del deporte realizada por Coldeportes en 2005, mostró que las políticas de gestión de personas se realizaban en la informalidad debido a la falta de formación de las personas en gestión deportiva.

En la actualidad el Departamento de Risaralda no cuenta con estudios en ninguno de los catorce (14) municipios que muestren datos específicos sobre la gestión de personas en los entes deportivos municipales, se hace necesaria una visión sistémica de este, que posibilite investigaciones referentes al tema, para que se generen cambios significativos que beneficien el sector.

La presente investigación se desarrolló con el objeto de contribuir al fortalecimiento de los entes deportivos municipales del departamento de Risaralda, mediante un plan de mejoramiento para los procesos de gestión del talento humano, para ello se identificó el estado actual de los procesos de admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo y posteriormente se elaboró el plan de mejoramiento para los procesos de gestión del talento humano en estos organismos.

La investigación fue empírico-analítica de tipo descriptiva. Para el estudio se tuvieron en cuenta las personas encargadas de la gestión del talento humano en los 14 entes municipales del Departamento de Risaralda, a quienes se les realizó una entrevista estructurada mediante un cuestionario, constituido por 74 preguntas y se aplicó de forma administrada. Este instrumento se validó bajo juicio de expertos y prueba piloto.

Se realizó un análisis univariado de cada característica, utilizando para ello medidas de tendencia central y dispersión y gráficas respectivas, hallando el estado actual de los procesos, se presentó el plan de mejoramiento para el ente ideal y el plan para el ente real.

PALABRAS CLAVE: gestión del talento humano, entes deportivos municipales, plan de mejoramiento, estado ideal, estado real.

RESUMO

As políticas atuais do setor esportivo tentam alcançar uma melhora qualitativa e quantitativa dos seus processos. Para atingir esses objetivos, as organizações esportivas têm desafios tais como satisfazer as expectativas dos clientes e atender as diferentes demandas da população através de uma força eficaz de trabalho (1). Nesse sentido, a gestão do talento humano oferece um benefício estratégico para a organização, sendo que as pessoas são recursos intangíveis que dão competitividade às instituições modernas, portanto, são indispensáveis para terem esse avanço na qualidade.

No entanto, se as organizações esportivas não têm processos formais de gestão do talento humano, e em particular, continuam com processos tradicionais e rudimentares para administrar o pessoal, apresentam-se como consequência dilemas sobre se devem ser contratadas pessoas pela sua técnica, conhecimentos ou habilidades, ou pelo seu currículo esportivo ou seus conhecimentos do esporte. Da mesma maneira, reduzem-se as possibilidades de identificar as necessidades de treinamento e desenvolvimento de acordo com as suas fraquezas, além de muitos outros problemas que acarreta não possuírem processos adequados.

As pesquisas demonstram que, independentemente do setor ou do tamanho do mesmo, as organizações esportivas bem sucedidas exigem uma focalização na gestão de pessoas, o que garante que cada indivíduo perceba o seu potencial e que, da mesma maneira, aproveite essas habilidades em todo grupo de trabalho para que o ambiente de trabalho seja gratificante (1). Em contraste, a caracterização profissional do esporte realizada pela Coldeportes em 2005 (2), mostrou que as políticas de gestão de pessoas se realizavam na informalidade devido à falta de formação das pessoas em gestão esportiva.

Atualmente, o Departamento de Risaralda não tem estudos em qualquer um dos (14) catorze municípios que exibam dados específicos sobre a gestão de pessoas nas entidades esportivas municipais; de modo que, é necessária uma visão sistêmica deste, que permita investigações relativas ao tópico, para que se gerem mudanças significativas que beneficiem o setor indicado.

Esta pesquisa foi desenvolvida com o intuito de contribuir para o fortalecimento das entidades esportivas municipais do Departamento de Risaralda, através de um plano de aprimoramento para os processos de gestão do talento humano, para isso se identificou o estado atual dos processos de admissão, aplicação, remuneração, desenvolvimento, manutenção e monitoramento, e posteriormente, elaborou-se o plano de aprimoramento para os processos de gestão do talento humano nestes organismos.

A pesquisa foi empírico-analítica do tipo descritiva. Para o estudo se levaram em consideração as pessoas responsáveis da gestão do talento humano nas 14 entidades municipais do Departamento de Risaralda, a quem foi realizada uma entrevista estruturada por meio de um questionário, composto por 74 perguntas e foi aplicada de forma administrada. Este instrumento foi avaliado em peritagem de experientes e piloto de testes.

Realizou-se uma análise uni-variada de cada propriedade, utilizando medidas de tendência central e de dispersão e gráficas respectivas, encontrando o estado atual dos processos, foi apresentado o plano de aprimoramento para a entidade ideal e o plano para a entidade real.

PALAVRAS-CHAVE: gestão do talento humano, entidades esportivas municipais, plano de aprimoramento, estado ideal, estado real.

ABSTRACT

The current policies of the sports industry seek to achieve qualitative and quantitative improvements in processes. To achieve this goal, sports organizations must circumvent challenges such as meeting the expectations of customers and the different demands of the population through an effective workforce (1). In this sense, human talent management is a strategic benefit for the organization because people are intangible resources that supply competitiveness to modern institutions and therefore are essential to achieve greater quality.

However, if sports organizations do not have formal human talent management processes and, in particular, adhere to traditional and rudimentary processes to manage personnel, then established dilemmas arise regarding whether staff should be hired using his technique, knowledge or skills, or based on the sports background or knowledge of sports. Likewise, there is a reduced possibility of identifying the needs of training and development in accordance with the weaknesses of personnel, in addition to many other problems that lack appropriate processes.

Research has shown that regardless of the industry or size, successful sports organizations require an approach to people management that ensures that each individual realizes his or her potential and takes advantage of these skills in all working groups to achieve a gratifying working environment (1). In contrast, the occupational characterization of sports performed by Coldeportes in 2005 (2) showed that people management policies were conducted in the informal economy because of the lack of training in sports management.

Currently, the Department of Risaralda lacks studies for any of the fourteen (14) municipalities to show specific data about people management in municipal sports entities. Thus, a systemic perspective is needed to enable investigations related to this topic to achieve significant changes that are beneficial to the sector.

This research was developed to contribute to the strengthening of the municipal sports entities in the Department of Risaralda through an improvement plan for human talent management processes so that the current state of admission, application, compensation, development and maintenance processes are identified and monitored. Subsequently, the improved plan was applied to management processes for human talent.

There was a descriptive empirical-analytical study that considered the responsible persons in human talent management in the 14 municipal entities of the Department of Risaralda. The people underwent a structured interview via a questionnaire consisting of 74 questions that was applied in a managed way. This instrument was validated by expert opinion and a pilot test.

A univariate analysis of each property was performed using measures of central tendency and dispersion, as well as respective graphics, to determine the current status of the process, and it was presented for the ideal agency improvement plan and for the plan for the real entity.

KEY WORDS: management of human talent, municipal sports entities, breeding, ideal State, actual state plan.

REFERENCIAS

1. Tracy Taylor, A. D. (2008). *Managing People in Sport Organizations*. oxford: Elsevier.
2. Coldeportes, S. N. (2005). *Caracterización Ocupacional del deporte, la recreación y educación física*. Bogota.