



Reporte Final de Estadía

Judith Cortés Mendez

Asignar el capital humano acorde a las
necesidades de la organización



Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz

Programa Educativo
Ingeniería en Desarrollo e Innovación Empresarial

Reporte para obtener título de
Ingeniera en Desarrollo e Innovación Empresarial

Proyecto de estadía realizado en la empresa
Secretaría de Educación de Veracruz
Supervisión de Educación Física Federalizada #39T

Nombre del proyecto
Asignar el capital humano acorde a las necesidades de la
organización

Presenta
Judith Cortés Mendez

Cuitláhuac Ver., a 18 de abril de 2018.



Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz

Programa Educativo
Ingeniería en Desarrollo e Innovación Empresarial

Nombre del Asesor Industrial
LEF. René Herrera Ortiz

Nombre del Asesor Académico
MII. Ramón Vallejo Gallego

Jefe de Carrera
MAI. Carlos Alberto Ruíz López

Nombre del Alumno
Judith Cortés Mendez

AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo de tesis principalmente me gustaría agradecer a Dios por bendecirme, por haberme permitido vivir hasta este día, para llegar hasta donde he llegado, porque hizo realidad este sueño anhelado, por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo de felicidad.

Le doy gracias a mis padres Humberto y Lucía por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, por darme la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Sobre todo por ser un excelente ejemplo a seguir.

A mis hermanas Liliana y Astrid Anabel por ser parte importante en mi vida y representar a una familia unida, por ser un ejemplo de desarrollo profesional a seguir y por llenar mi vida de alegrías y amor cuando más lo necesito junto con mis padres.

Le agradezco la confianza, apoyo y dedicación de tiempo a mis profesores, jefe de carrera, a mi asesor académico, por haber compartido conmigo sus conocimientos. Porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación.

Debo agradecer de manera especial y sincera al L.E.F René Herrera Ortiz por aceptarme realizar esta tesis bajo su dirección. Su apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte invaluable. Así como también de manera especial y sincera le agradezco a mi asesor académico el profesor Ramón Vallejo Gallego, por seguir al pie de la letra conmigo esta tesis, aportándome ideas, siempre enmarcadas en su orientación y rigurosidad.

A mis amigos por todos los momentos que pasamos juntos. Por las tareas que juntos realizamos y por todas las veces que a mí me explicaron gracias.

RESUMEN

Este trabajo de tesis trata sobre la asignación del capital humano acorde a las necesidades de la organización, donde la gestión del talento humano se encuentra basado en competencias laborales requeridas y aplicadas en la Supervisión de Educación Física Federalizada #39T. En cuatro capítulos se encuentra realizada esta tesis que contendrá lo siguiente:

En el capítulo uno, veremos la introducción que con lleva la tesis, así como también en el estado del arte citaremos fundamentos teóricos relacionados con la gestión del talento humano. Se verá el planteamiento del problema, con sus objetivos a resolver. La hipótesis que es una suposición hecha a partir de datos que sirven para iniciar la investigación. Datos relevantes de la empresa. La justificación del proyecto, limitaciones y alcances.

En el capítulo dos se dará una breve descripción de lo que se realizará en la empresa, luego se llevara a cabo el diagnóstico de la situación actual de la empresa, mediante el análisis FODA y análisis funcional, que nos permitirá plantear estrategias para mejorar la mencionada jefatura.

En el capítulo tres vamos a realizar el desarrollo del proyecto, se hará la propuesta del modelo de asignación del capital humano, desarrollando un mapa funcional en donde se detallaran las funciones a realizar en la empresa, el análisis DAFO que son las estrategias sacadas del análisis FODA, se realizara una encuesta de satisfacción a los empleados de la supervisión y se realizara un organigrama que presente de forma gráfica la jerarquía de la organización.

En el capítulo cuatro se darán a conocer los resultados obtenidos de dicho proyecto, así como sus respectivas conclusiones. Dando también a conocer los trabajos futuros y recomendaciones de beneficio para la supervisión y sus trabajadores.

Palabras claves:

- ✓ Gestión por competencias
- ✓ Talento humano
- ✓ Capacidad intelectual
- ✓ Habilidades

ABSTRACT

This thesis is about the allocation of human capital according to the needs of the organization, in which the management of human talent is based on the needs of educational standards and applied in the Supervision of Federalized Physical Education # 39T. This thesis is developed in four chapters that will contain the following:

In the first chapter we will see the introduction that leads the thesis, as well as in the state of the art we will cite theoretical foundations related to the management of human talent. You will see the approach to the problem, with its objectives to be solved. The hypothesis that is an assumption made from data that serve to initiate the investigation. Relevant data of the company. The justification of the project, limitations and significance.

In chapter two there will be a brief description of what will be done in the company, then the diagnosis of the current situation of the company will be carried out, through the FODA analysis and functional analysis, which will allow us to propose strategies to improve the aforementioned leadership.

In chapter three we will carry out the development of the project, we will make the proposal of the human capital allocation model, developing a functional map detailing the functions to be performed in the company, the DAFO analysis that are the strategies taken from the FODA

analysis, a satisfaction survey will be carried out for the employees of the supervision and an organizational chart will be made which will graphically present the hierarchy of the organization.

In chapter four, the results obtained from the said project will be presented, as well as their respective conclusions. Giving also to know the future works and the recommendations of benefits for the supervision and their workers.

Keywords:

- ✓ Management by competences
- ✓ Human talent
- ✓ Intellectual capacity
- ✓ Abilities



Tabla de contenido

AGRADECIMIENTOS	1
RESUMEN	2
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	5
1.1 <i>Estado del Arte</i>	7
1.2 <i>Planteamiento del Problema</i>	26
1.3 <i>Objetivos</i>	27
1.4 <i>Definición de variables</i>	28
1.5 <i>Hipótesis</i>	28
1.6 <i>Justificación del Proyecto</i>	28
1.7 <i>Limitaciones y Alcances</i>	29
1.8 <i>La Empresa (Supervisión de Educación Física Federalizada #39T)</i>	29
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA	38
CAPÍTULO 3. DESARROLLO DEL PROYECTO	48
CAPÍTULO 4. RESULTADOS Y CONCLUSIONES	59
4.1 <i>Resultados</i>	59
4.2 <i>Trabajos Futuros</i>	72
4.3 <i>Recomendaciones</i>	72
ANEXOS	73
BIBLIOGRAFÍA	98

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1 Esquema general de un mapa funcional.....	41
Ilustración 2 Esquema general de un organigrama	43
Ilustración 3 Imagen de un Análisis DAFO	45
Ilustración 4 Imagen de una encuesta	47
Ilustración 5 Organización de la tesina	49
Ilustración 6 Esquema general del análisis funcional de la Supervisión.....	50
Ilustración 7 Desegregación sucesiva del análisis funcional	51
Ilustración 8 Representación gráfica de la estructura de la Supervisión #39T	52
Ilustración 9 Esquema de situación en la Supervisión	54
Ilustración 10 Técnicas de reclutamiento y selección.....	61
Ilustración 11 Proceso del programa de inducción	62
Ilustración 12 Imagen de las categorías de la Supervisión	70
Ilustración 13 Gráfico de las características del talento humano en la Supervisión	71

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

El presente documento es una investigación que tiene como objetivo analizar cómo en las empresas se podrá asignar al capital humano acorde a las necesidades de la organización, con el propósito de que estén mejor ubicadas, posicionadas y que sobre todo lleven a cabo el control dentro de la misma, para que de esta manera tengan una buena administración dentro de las áreas específicas siguiendo un orden u organigrama de los colaboradores con el que estén ubicados en la organización. Ya que para toda organización resulta necesario conocer los recursos y capacidades con que cuenta a fin de saber cómo emplearlos para enfrentar o superar las adversidades o bien, aprovechar las oportunidades.

Este análisis busca desarrollar tanto los recursos como las capacidades con los que cuenta la empresa, pues de ellos dependerá, principalmente, el éxito de la misma. Para que una organización pueda obtener ese éxito, traducido en ventaja competitiva, es necesario que cuente con personal capaz de llevar a cabo actividades donde se administren las metas de la organización, haciendo uso de una efectiva dirección de los grupos de personas y una eficiente asignación de los recursos disponibles.

Se puede decir que el recurso humano es un factor predominante en la obtención de las ventajas competitivas. Éste no sólo se debe considerar vital para las empresas, sino se debe valorar como un elemento constituyente y de gran importancia para la productividad de éstas. El recurso humano se ve traducido en las organizaciones como el Capital Humano. Por lo tanto, se considera a este capital como un recurso valioso y escaso en las empresas y difícil de administrar debido a la gran complejidad y variabilidad de características que pueden existir en los miembros de una organización, por lo que se deben hacer grandes esfuerzos por estudiarlo y comprenderlo.

Por lo que es indispensable conocer las competencias que tienen los miembros de las organizaciones, para conocer tanto los aspectos negativos como positivos en el ámbito humano, esto con el fin de distinguir los elementos que se deben mantener y desarrollar de aquellos que se deban solucionar o eliminar.

La evaluación del desempeño, según (Alveiro, 2009) se presenta en las organizaciones como un punto clave para la identificación de las competencias que presenta el personal, pues es a través de ésta que se puede identificar los aspectos más importantes y que generan impacto en el servicio y el desarrollo organizacional; una herramienta que le brindara unos resultados que no son el final del proceso, por el contrario son el inicio de un plan de intervención transversal que abarcará toda la organización tanto de los equipos de trabajo como a las personas, permitiendo así que se ajusten los comportamientos y desempeños que se esperan en toda la organización según los resultados de los participantes en el proceso de evaluación.

Primera etapa: planeación del desempeño. En esta primera etapa es preciso identificar de manera concisa y objetiva.

Segunda etapa: la evaluación del desempeño en las organizaciones se debe enfocar a los objetivos fijados y apoyados con las políticas de la empresa. La empresa debe desarrollar a través del área de gestión humana un sistema específico conforme al nivel y a las áreas de distribución de su personal, y la descripción de las funciones y responsabilidades.

Tercera etapa: control y seguimiento del desempeño. La evaluación hecha por los superiores es más objetiva y ofrece una perspectiva más amplia del desempeño del empleado. Además, en esa etapa los superiores deben estar conscientes de los tipos de errores de evaluación y de los perjuicios que pudieran surgir. El éxito del sistema de evaluación del desempeño depende de la utilización y retroalimentación de la información resultante de la ejecución de la evaluación. Tal información es igualmente valiosa para hacer cambios en los diversos programas de la dirección de la gestión humana.

1.1 Estado del Arte

Introducción

El capital humano es el más importante dentro de una organización y se remite a la productividad de los trabajadores en función de su formación y experiencia laboral. Usado en ciertas teorías económicas del crecimiento para designar a un hipotético factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad, del grado de formación y de la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo. A partir de ese uso inicialmente técnico, se ha extendido para designar el conjunto de recursos humanos que posee una empresa o institución económica. Igualmente se habla de modo informal de "mejora en el capital humano" cuando aumenta el grado de destreza, experiencia o formación de las personas de dicha institución económica.

Desde la psicología empresarial según (Alveiro, 2009), el capital humano son las personas que integran una empresa, son quienes mueven y quienes dan valor a la empresa, y que gracias a ellas es posible cumplir con los objetivos establecidos. En las instituciones educativas se designa al "conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y talentos que posee una persona y la hacen apta para desarrollar actividades específicas".

Esta teoría se sustenta en una doble interpretación y fundamentación. La primera de carácter economicista: la productividad del trabajador está en función de la educación recibida. La mayor especialización (vía sistema educativo formal), vía trabajo (no formal) aumenta la productividad y se ve compensada por los salarios más altos. La segunda de carácter asignacionista: la educación tiene fundamentalmente funciones de «asignación». Las calificaciones escolares proporcionan un criterio de «selección personal» a los empresarios. La educación tiene efectos «no cognitivos»: influye en la actitud y comportamiento de los trabajadores.

Descripción según autores

De acuerdo a la problemática detectada dentro de la Supervisión de Educación Física #39T se analizarán las posibles soluciones y técnicas o herramientas que efectuaron algunos autores en las empresas con un problema similar, siendo el Capital Humano el principal factor a examinar.

- 1) Theodore Schultz y Gary Becker Consideraban que es como cualquier otro tipo de capital, que si se invierte en él puede traer múltiples beneficios para la sociedad. En su estudio argumentan que gran parte del crecimiento económico de las sociedades se puede explicar introduciendo la variable del capital humano. Ya que hasta entonces no se conseguía explicar el crecimiento económico utilizando los factores de producción tradicionales, tierra, trabajo y capital. Mediante la inversión en capital humano se aumenta la productividad de los factores y se impulsa el progreso tecnológico. Además, invirtiendo en él se pueden obtener múltiples beneficios en otras áreas, tales como beneficios sociales o científicos, entre otras cosas.
- 2) Adam Smith planteo una serie de necesidades entre la que destacó detenerse no sólo en los factores técnicos sino también humanos al momento de establecer reglas de funcionamiento de la empresa. Por lo que el capital humano apareció como el gran elemento diferenciador y más importante, dado que es éste el que realiza las tareas y habilidades de cada área económica.
- 3) Skandia es una empresa de seguros e inversiones a largo plazo de origen sueco que comenzó su actividad en 1885. Es una de las pioneras en cuanto a Gestión del Conocimiento y en la Gestión del Capital Intelectual. Leif Édison fijo las bases para determinar el verdadero valor del Capital Intelectual en el seno de una organización. Los principios fundamentales del modelo que diseño pueden resumirse en:

- Identificar y optimizar la visibilidad de los activos intangibles y no materiales de la organización
- Capturar y empaquetar estos activos y transferirlos a los usuarios
- Cultivar y desarrollar los activos identificados a través de la formación y el establecimiento de redes de conocimiento
- Capitalizar y dar valor de negocio a los activos a través del reciclado rápido del conocimiento y el aumento en la comercialización

El aspecto en el que más destaca Skandia está relacionado con la medida del valor de los activos de Capital Intelectual, una de las disciplinas más complejas en la Gestión del Conocimiento. Su modelo conocido como "Skandia Valué Schema" y las herramientas que lo soportan: "Skandia Navigator" (para ofrecer de forma estructurada información sobre los activos), "Dolphin" (un cuadro de mando de indicadores basado en la herramienta anterior) e "IC Índice" (mediciones del valor de los activos a lo largo del tiempo) están completamente integradas en el negocio, un logro del que pocas organizaciones pueden presumir.

- 4) Accenture es una de las consultoras que destaca en cuanto a la gestión del Capital Humano, aunque también dedica ingentes esfuerzos a la gestión del Capital Intelectual Interno y Externo. La misión de la gestión del conocimiento en Accenture es "obtener valor del conocimiento para mejorar los beneficios, reducir costes y fomentar la innovación". Su visión: "crear una cultura de compartición del conocimiento que soporte el éxito de la compañía y se convierta en un referente mundial en su clase". Para ello han establecido un modelo que cubre el ciclo completo de vida de todos los productos y servicios, desde la fase establecimiento del proyecto hasta la entrega al cliente. Sus objetivos son:

- Crear una cultura de compartición efectiva y sostenible del conocimiento

- Reducir el tiempo que necesitan las nuevas incorporaciones para adquirir las competencias necesarias
- Mejorar las capacidades de venta
- Asegurar el ROI en las actividades de KM
- Mejorar los márgenes y la calidad de la entrega en los proyectos

Esto asegura el cambio cultural, la gestión de las competencias, apoyar el desarrollo del negocio y mejorar la productividad y calidad de los productos ofrecidos a los clientes. Destaca también la necesidad de justificar el Retorno de la Inversión de las acciones emprendidas, unos de los aspectos más complejos en la Gestión del Conocimiento como ya he comentado.

- 5) Nike dejando aparte sus procesos internos, ha creado una comunidad Online en la que participan activamente más de un millón de entusiastas de sus productos. Los miembros de esta comunidad han registrado las experiencias vividas recorriendo cerca de dos millones de kilómetros gracias al producto Nike+, desarrollado en colaboración con Apple para conectar el iPod con las zapatillas. Es un buen ejemplo de la co-creación de conocimiento entre empresas y clientes. El modelo, definido por Venkat Ramaswamy y Francis Guillard, en lugar de proponer valor y esperar la respuesta de los clientes, les hace partícipes en las diferentes fases del desarrollo del producto. Además, la plataforma ofrece a Nike un feedback continuo sobre las preferencias de los corredores (se han abierto ya más de 200.000 discusiones) y favorece la captura de nuevas ideas para el desarrollo de productos.
- 6) Apple es una empresa disruptiva también en cuanto a su enfoque de la Gestión del Conocimiento, más centrada en entender su negocio para favorecer la creatividad y la innovación (la verdadera misión de Apple) que en establecer procesos y metodologías sistemáticas. En su modelo, la filosofía de Steve Jobs aparece por doquier: huir de las normas, dejar fluir la creatividad, hacer las cosas con pasión, simplicidad, sentido

común, buscar la diferencia, trabajar con personas excelentes. un modelo centrado en las personas, en aprovechar sus capacidades, en fomentar la colaboración entre los diferentes equipos, en potenciar su evolución profesional. Hace, también, una concesión al entorno reconociendo la necesidad establecer una fuerte conexión con el mundo real y, especialmente, con los clientes.

El objetivo de la Gestión del Conocimiento en Apple es, en definitiva, crear un clima (una cultura) que permita que el conocimiento se socialice y comparta en aras de fomentar la innovación en todos los niveles.

- 7) British Petroleum es otra de las empresas con más experiencia en la Gestión del Conocimiento. Su modelo se basa en dos simples premisas: incorporar el conocimiento a las rutinas de trabajo y crear nuevo conocimiento para mejorar radicalmente los resultados en los negocios. Los esfuerzos de BP se han centrado principalmente en fomentar la Socialización del Conocimiento al reconocer que el conocimiento está en las personas y no en documentos. Para ello ha fomentado la creación de Comunidades de Práctica, las herramientas para Localizar Expertos y la implantación de sistemas de Trabajo Compartido a los que se incorporan socios y proveedores. Según Kent Greenes, el director del programa en los 90, el valor agregado que puede atribuirse a la gestión del conocimiento en BP ronda los 100 millones de dólares.

- 8) Hewlett Packard es otra de las empresas habituales en MAKE. Ya en 1997 mostró una gran preocupación por la Gestión del Conocimiento a pesar de ser una compañía muy descentralizada lo que dificultaba (y dificulta) este proceso. En 2010, se redefinieron los objetivos de la Gestión del Conocimiento en HP (consecuencia de unas políticas previas no del todo exitosas):
 - Aportar mayor valor a los clientes incrementando el capital intelectual en los productos y servicios entregados

- Crear un entorno en el que cada empleado comparta el conocimiento de forma entusiasta
- Consolidar y fomentar la reutilización del conocimiento adquirido

Esto se realizó por la necesidad de un cambio cultural que facilite la difusión del conocimiento adquirido como principal mecanismo para ofrecer a los clientes productos con un valor añadido. Y, como casi siempre, especial énfasis en la Formación, la Gestión de Competencias, las Lecciones Aprendidas y las herramientas para la Resolución de Problemas y Toma de Decisiones.

9) REPSOL ocupó el quinto lugar en 2008 en los premios MAKE europeos (detrás de BP, British Broadcast, Heineken y Nokia). Definen la Gestión del Conocimiento como un medio para convertir el conocimiento individual en un bien compartido accesible para el conjunto de la organización. Es un objetivo encaminado a compartir ideas, gestionar las lecciones aprendidas, facilitar la transmisión de las mejores prácticas y, en consecuencia, centrado en el establecimiento de Comunidades Virtuales y Redes Sociales. También se ha preocupado en la definición de mecanismos que permitan determinar las causas del éxito o fracaso de cada una de las acciones emprendidas (Análisis Post-mortem). Mapas Conceptuales, Mapas de Conocimiento y sistemas de Vigilancia Tecnológica son otras de las herramientas implantadas en esta organización.

10) Si hay una empresa mítica en cuanto a gestión del conocimiento, ésta es, sin duda, Xerox. A principios de los 90, John Seely Brown, director del PARC (el Centro de Investigación de Xerox en Palo Alto), creó un grupo de especialistas (con antropólogos entre ellos) para intentar mejorar el servicio de reparaciones de impresora que ofrecía a sus clientes. El grupo descubrió que los técnicos lograban una gran efectividad gracias a la información que compartían mientras conversaban junto a la máquina de café.

Los objetivos que Xerox persigue con su modelo:

- Hacer que el conocimiento de los empleados emerja para poder codificarlo
- Localizar los medios más adecuados para decodificar el conocimiento que es compartido por toda la organización
- Permitir un acceso sencillo y rápido al conocimiento
- Motivar a los empleados para que consideren al conocimiento como una ventaja exclusiva para su desarrollo personal, lo compartan y promuevan la creación de nuevas soluciones y estrategias para mejorar el negocio

Un último apunte, Eureka hace ya tiempo que se ha subido a la nube apoyada en los Xerox Cloud Services, un producto comercial de Xerox desarrollado por CISCO.

11) La empresa Nestlé considera a su equipo humano como un factor clave del éxito y dedica importantes recursos a proporcionar herramientas de desarrollo personal y profesional a sus empleados. Los recursos humanos desempeñan un papel esencial en la concepción y puesta en marcha de estrategias que tengan un impacto sobre los resultados económicos, financieros y sobre la reputación de la empresa. El objetivo de la dirección de Recursos Humanos de Nestlé es la atracción y la retención del talento, potenciando los valores de la compañía. Para realizar lo antes mencionado ocupa realizar:

- Una buena administración
- Selección, formación y un buen desarrollo
- Remuneraciones y beneficios extrasalariales
- Relaciones laborales

12) La empresa Google constituye un modelo de gestión muy comentado y difundido por las innovaciones que plantea, una cultura en el tratamiento de sus empleados, que ha sorprendido gratamente a todos. Está basada en las prácticas que la empresa realiza sobre sus recursos primero estableciendo el nivel de talento que desean contratar y luego brindando un trato y creando un ambiente laboral para este talento.

Los ejemplos que maneja Google son:

- Reclutamiento
- Beneficios económicos directos
- Beneficios no económicos
- Motivación
- Clima laboral
- Evaluación y seguimiento
- Formación

Google ha implementado prácticas notablemente innovadoras para maximizar el potencial de sus empleados. Con estas prácticas Google apuesta a la inversión en capital humano como elemento de éxito de su estrategia de desarrollo y por supuesto, en su crecimiento económico.

13) Un artículo presentado por Claudia Aguilar, comento sobre administración de recursos humanos, considerando en las organizaciones un cambio continuo y que no permanezcan estáticas, enfrentando los retos de diversas maneras; por tanto, cada uno de los recursos que integran las organizaciones, debe moverse y ajustarse para enfrentar dichos cambios de manera exitosa y ajustarse debidamente a ellos.

- Capital: Cantidad de dinero o valor que produce interés o utilidad.
- Humano: Relativo al hombre o propio de él.
- Gestión: Efectuar acciones para el logro de objetivos.
- Capital Humano: Aumento en la capacidad de la producción del trabajo, alcanzada con mejoras en las capacidades y competencias de los trabajadores.

Dichos elementos por separado, no nos dan mucha claridad sobre su utilización en el tema de administración de recursos humanos, pero si los integramos nos ayudan a buscar herramientas para encontrar la mejor manera de aumentar la capacidad de los individuos dentro de la organización, de tal manera que podamos

llegar a los resultados esperados, a través de su contribución y del desarrollo de habilidades para adquirir conocimientos.

- 14) Según Gary Becker (1964), define la teoría del capital humano “como el conjunto de las capacidades que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos, de savoir-faire, etc.”. La teoría del capital humano distingue dos formas posibles de formación: La formación general, adquirida en el sistema educativo, formativo. La formación específica adquirida en el seno de una unidad de producción o de servicio, permite desarrollar al trabajador su productividad dentro de la empresa, pero nada, o bien poco, fuera de ésta. En este caso, la financiación se asegura al mismo tiempo por la firma y por el trabajador. Se pretende con dicho proyecto satisfacer las necesidades que requiere cubrir el capital humano dentro de la organización, estableciendo las mejores maneras en las que el recurso humano sea seleccionado para formar parte de esta y tenga las herramientas para su desarrollo laboral y se logre llevar a cabo estrategias en las que el personal sepa optimizar y organizar mejor el recurso a tiempo.
- 15) Según Alhama Belamaric, Rafael, en su artículo: Capital Humano. Concepto e Instrumentación, nos dice que el significado del concepto actual extendido de capital humano, no ha variado mucho en los últimos años, aunque se ha tratado de mejorar, pero desde hace cuatro décadas fue definido como el conocimiento y las habilidades que forman parte de las personas, su salud y la calidad de sus hábitos de trabajo (Becker, G.); o es el aprovechamiento al máximo del aporte humano, que como activo intangible se le asigna un valor y se considera como parte del capital.
- 16) Según el periodista Thomas Stewart, para administrar y desarrollar el capital humano, las empresas deben despojarse de todo sentimentalismo y reconocer que ciertos empleados, aunque inteligentes y talentosos, no representan ventajas: la riqueza se crea en torno de destrezas y talentos, que son: propios, en el sentido de que nadie los

hace mejor y estratégicos, porque su trabajo crea el valor por el cual pagan los clientes. Las personas que poseen esos talentos son bienes en los cuales se debe invertir. Los demás son costos a minimizar; acaso, sus destrezas resulten valiosas en otra.

- 17) De acuerdo con Mary Parker Follett, cuando definió la Administración como “lograr resultados a través de las personas”, el éxito o fracaso de las organizaciones es consecuencia del compromiso, habilidades, conocimiento y aporte de sus empleados. Pero para hablar de compromiso la empresa tiene que brindar a las personas espacios de participación, lugares donde puedan aportar su creatividad, su energía y su “buen hacer”, ya que estas son el recurso estratégico en la empresa.
- 18) Hernández, Fernández y Baptista (2000) definen el estudio exploratorio como aquel que se efectúa, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Previamente las descripciones de puestos ya han sido analizadas, sin embargo, nunca desde la perspectiva de hacerlas específicas a cada empresa considerando las características propias y los factores de cambio, a través del uso de una metodología.
- 19) Según Naresh K. Malhotra en su libro: Investigación de mercados: Las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado, dicho cuestionario está diseñado para obtener información específica.
- 20) Para Richard L. Sandhusen, experto en mercadotecnia, autor de Mercadotecnia Global, Mercadotecnia Internacional y Mercadotecnia: Las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas. Estas pueden ser encuestas en línea, personales o por teléfono.
- 21) La estructura organizacional, niveles de gestión y objetivos

Según (Crespo2, 2013). Se pueden definir como metas asignadas y aceptadas, las cuales requieren de actividades de mantenimiento, cada una de ellas perteneciente a uno de los diferentes niveles de control, desde el estratégico hasta el nivel operativo de mantenimiento. En términos generales, las estrategias direccionan y definen el plan organizacional para lograr los objetivos, enfocándose en el "cómo" se lograrán.

La dirección de la unidad de mantenimiento debe ser coherente con los objetivos de producción y las metas estratégicas generales de la compañía y, del mismo modo, debe existir coherencia en la definición de estrategias, políticas, procedimientos, estructura organizacional y decisiones en los diferentes niveles (Planificación y Estructuración del trabajo de mantenimiento).

Dando énfasis al nivel de Disponibilidad, éste se define a partir de un nivel de servicio o producción esperada (objetivo/meta), comprometida por la alta dirección de la empresa y en consonancia con el presupuesto real. De esta forma, el nivel de disponibilidad requerido es definido en función de la estrategia fijada. En consecuencia, la lectura de este indicador se transforma en un input para el siguiente nivel jerárquico (táctico), cuyas principales competencias apuntan a la eficaz asignación de los recursos disponibles (dinero, tiempo, personal de trabajo, etc.) y evidentemente la planificación de las actividades de mantenimiento. Consecuentemente, el nivel operativo, que tiene como input las decisiones tácticas, busca la eficiente utilización de los recursos, considerando aspectos técnicos y organizacionales.

22) Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización:

La comprensión del fenómeno organizacional, según (Pérez, 2013). Es una necesidad de todos los profesionales que tienen alguna responsabilidad en el manejo de personas y recursos en una sociedad moderna donde el avance acelerado de la ciencia y la técnica la obliga a competir dentro de un mercado cuya dinámica está pautada fundamentalmente por el desarrollo.

En la sociedad moderna los sistemas organizacionales marchan a la par de los procesos de transformaciones sociales y han alcanzado una gran difusión de manera tal que constituyen un medio a través del cual la sociedad busca soluciones a los problemas que enfrenta.

La organización, considera a la sociedad como el sistema más amplio, que la limita, le pone condiciones y la transforma teniendo en cuenta el entorno con el que interacciona constantemente de tal manera que contribuya a la mejora continua del sistema de gestión de calidad.

La calidad de la vida laboral de una organización está mediada por el entorno, el ambiente, el aire que se respira en una organización. Los esfuerzos para mejorar la vida laboral constituyen tareas sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los trabajadores una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la institución en un ambiente de mayor profesionalidad, confianza y respeto.

El clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización, su origen está en la sociología en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas, enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social. Las organizaciones están compuestas de personas que viven en ambientes complejos y dinámicos, lo que genera comportamientos diversos que influyen en el funcionamiento de los sistemas, que se organizan en grupos y colectividades, el resultado de esta interacción media en el ambiente que se respira en la organización. El diagnóstico del clima proporciona retroalimentación acerca de los procesos que afectan el comportamiento organizacional y permite desarrollar planes de mejoramiento orientados al cambio de actitudes y conductas de los involucrados a través del mejoramiento de los factores diagnosticados, con el fin de elevar los niveles de motivación y rendimiento profesional, incluso, algunas de las herramientas examinan las causas y permiten a los encuestados plantear sus propias soluciones.

23) La autoevaluación escolar y su impacto en el comportamiento docente, individual y grupal, en la organización educativa:

Según (Saldaña, 2005). La medida en que crece la necesidad de una mayor autonomía en el trabajo escolar se requiere ser efectivamente responsable por los resultados acompañada con una transferencia creciente de responsabilidades hacia las escuelas, mayores serán las expectativas que la comunidad colocará en el desempeño de sus directivos. La gestión escolar pasa entonces a ser considerada como un componente fundamental en lo que refiere al manejo de los recursos, a la efectividad en el desempeño interno y externo, y con resultados de aprendizaje cuantificables para sus estudiantes. Frente a esta mayor responsabilidad surge la necesidad de realizar evaluaciones periódicas, buscando siempre los mejores resultados, generando información relevante que permita identificar todo aquello que incide en una gestión efectiva y de buena calidad. Cuando dicha calidad se convierte en un objetivo institucional, corresponde entonces crear una cultura de autoevaluación en cada unidad educativa, de modo de asegurar que la preocupación por la calidad se instala en la escuela y, como consecuencia, la organización escolar pasa a asumir la responsabilidad por su propio trabajo.

Las personas vinculadas a la organización, interna o externamente, representan la estructura vital de la gestión de calidad y su desempeño dentro de la organización permite explicar el éxito o fracaso de aquella. En esta concepción de la gestión, la calidad está definida como la satisfacción de las necesidades del cliente (persona) y de sus expectativas razonables. El Modelo Europeo de Gestión de Calidad, adaptado y aplicado a las escuelas públicas, constituye un instrumento para la autoevaluación y el mejoramiento de las instituciones educativas, tanto en términos de sus procesos como de sus resultados (Ministerio de Educación y Cultura de España 1998). Dicho modelo se ha elaborado a partir de los nueve criterios recomendados por la Fundación Europea para la Gestión de Calidad. Estos son:

Liderazgo: entendido como el comportamiento y la actuación del equipo directivo y de los docentes para conducir a la unidad educativa hacia la gestión de calidad.

Planificación y estrategia: referido a la visión, misión, valores y dirección estratégica de la escuela y a la forma como se plasman en los proyectos educativos.

Gestión del personal: centrado en cómo se utiliza todo el potencial del personal para el mejoramiento continuo del centro educativo.

Recursos: preocupado de la gestión, utilización y conservación de los recursos materiales que llegan a la escuela.

Procesos: referido a cómo se identifican, gestionan y revisan los procesos y a cómo se corrigen a fin de asegurar el mejoramiento continuo de la organización.

Satisfacción del cliente: preocupado de los progresos del centro educativo en cuanto a la satisfacción de sus clientes.

Satisfacción del personal: entendido como los avances obtenidos por la escuela respecto a la satisfacción de su personal.

Impacto en la sociedad: referido a qué ha conseguido el centro educativo para satisfacer las necesidades y expectativas de la sociedad y del entorno en que se encuentra inserto.

Resultados: entendido como logros de la unidad educativa en cuanto a su planificación y estrategia y también en relación a la satisfacción de las necesidades y expectativas de los estudiantes, sus familias y en general de las comunidades.

A la luz de los antecedentes ya expuestos, esta investigación-acción pretende contrastar la siguiente hipótesis general: si se realiza un proceso de autoevaluación de la institución educativa, con apoyo de agentes externos especializados, se percibirán efectos en las personas y en la organización que necesitan ser considerados y controlados previamente, si se aspira a la obtención de resultados satisfactorios para la organización.

En la medida en que los participantes perciben un mejoramiento de la capacidad de planificación, toma de decisiones, asignación de recursos y, en general, la calidad del accionar de la escuela, se puede esperar una tendencia a orientar su conducta en congruencia con esta percepción. El proceso de autoevaluación requiere necesariamente de la asesoría y acompañamiento de especialistas en el tema.

24) Identificación de necesidades de aprendizaje

La determinación de las necesidades de aprendizaje según (Perea, 2003). Es indispensable para poder garantizar la calidad de los programas de superación profesional en cualquiera de sus variantes.

En el modelo propuesto para el incremento permanente de la calidad de los recursos humanos en salud, siempre se debe partir del análisis de los procesos de salud y de trabajo en instituciones concretas, a fin de poder comprender cuál es la situación existente en el contexto valorado, siguiendo con la evaluación del factor “recurso humano”, o sea, de su desempeño profesional; empleando en todos los casos como eje metodológico el de la problematización.

La visión por problemas, integradora e interdisciplinaria, se nutre permanentemente de la realidad y de su valoración colectiva y participativa, ya que se construye colectivamente, lo que genera el compromiso por el cambio. Coincidimos con Rovere⁴ de que un problema es la “brecha” existente entre una realidad o un aspecto de la realidad observada, y un valor o deseo de cómo debe ser esa realidad para un determinado observador.

Una vez determinados los problemas esenciales, estaremos en condiciones de identificar las necesidades de cada individuo y grupo estudiado. Por necesidad se entiende “la condición en que algo es necesario, deseable, útil o buscado, algo que uno desea o debe tener” o “el impulso irresistible que hace que las causas obren infaliblemente en cierto sentido”; y como sinónimos se establecen: escasez, carencia, pobreza y estrechez, entre otros.

- Necesidades sociales
- Necesidades administrativas
- Necesidades individuales

Las necesidades sociales se determinan en el ámbito de la comunidad, en correspondencia con el contexto social, político, económico y epidemiológico. Las

necesidades administrativas reflejan los requerimientos del Sistema de Salud y de la fuerza laboral. Las necesidades individuales indican las aspiraciones y expectativas de los diferentes grupos de trabajadores para incrementar la calidad de su competencia y desempeño profesionales.

La determinación de las necesidades de aprendizaje permitirá a los directivos y educadores organizar los procesos educacionales de posgrado, de forma tal que permita compatibilizar los intereses sociales e institucionales con los individuales, así como apreciar cambios en los niveles de salud, calidad y pertinencia del desempeño, el grado de satisfacción de los trabajadores, de la población y de la comunidad.

Haddad señala que no hay una necesidad educativa “pura”, como tampoco se encuentra una que responda solamente a determinantes políticos o administrativos; por lo que recomienda redimensionar la concepción de “necesidad de aprendizaje”, ampliando su alcance y denominándola “necesidad de intervención”. Esto permitiría interrelacionar las diferentes dimensiones de la calidad de los procesos educacionales de posgrado, a saber:

- Dimensión técnico-profesional
- Dimensión interpersonal
- Dimensión ambiental,
- Dimensión social

La necesidad del aprendizaje o de capacitación se puede definir como la desviación real entre el desempeño práctico del individuo y el que el Sistema de Salud tiene previsto en esa función o puesto de trabajo, siempre que esta diferencia obedezca a falta de conocimientos, preparación o entrenamiento. Cuando el desempeño es inferior por otras causas (organizativas, materiales, psicosociales u otras, ajenas al conocimiento, aptitud y calificación) el problema no tiene solución con la capacitación.

25) La autoevaluación escolar y su impacto en el comportamiento docente, individual y grupal, en la organización educativa

Según (Saldaña, 2005). La medida en que crece la necesidad de una mayor autonomía en el trabajo escolar si es que se quiere ser efectivamente responsable por los resultados- acompañada con una transferencia creciente de responsabilidades hacia las escuelas, mayores serán las expectativas que la comunidad colocará en el desempeño de sus directivos. La gestión escolar pasa entonces a ser considerada como un componente fundamental en lo que refiere al manejo de los recursos, a la efectividad en el desempeño interno y externo, y con resultados de aprendizaje cuantificables para sus estudiantes. Frente a esta mayor responsabilidad surge la necesidad de realizar evaluaciones periódicas, buscando siempre los mejores resultados, generando información relevante que permita identificar todo aquello que incide en una gestión efectiva y de buena calidad. Cuando dicha calidad se convierte en un objetivo institucional, corresponde entonces crear una cultura de autoevaluación en cada unidad educativa, de modo de asegurar que la preocupación por la calidad se instala en la escuela y, como consecuencia, la organización escolar pasa a asumir la responsabilidad por su propio trabajo.

Las personas vinculadas a la organización, interna o externamente, representan la estructura vital de la gestión de calidad y su desempeño dentro de la organización permite explicar el éxito o fracaso de aquella. En esta concepción de la gestión, la calidad está definida como la satisfacción de las necesidades del cliente (persona) y de sus expectativas razonables. El Modelo Europeo de Gestión de Calidad, adaptado y aplicado a las escuelas públicas, constituye un instrumento para la autoevaluación y el mejoramiento de las instituciones educativas, tanto en términos de sus procesos como de sus resultados (Ministerio de Educación y Cultura de España 1998). Dicho modelo se ha elaborado a partir de los nueve criterios recomendados por la Fundación Europea para la Gestión de Calidad. Estos son:

Liderazgo: entendido como el comportamiento y la actuación del equipo directivo y de los docentes para conducir a la unidad educativa hacia la gestión de calidad.

Planificación y estrategia: referido a la visión, misión, valores y dirección estratégica de la escuela y a la forma como se plasman en los proyectos educativos.

Gestión del personal: centrado en cómo se utiliza todo el potencial del personal para el mejoramiento continuo del centro educativo.

Recursos: preocupado de la gestión, utilización y conservación de los recursos materiales que llegan a la escuela.

Procesos: referido a cómo se identifican, gestionan y revisan los procesos y a cómo se corrigen a fin de asegurar el mejoramiento continuo de la organización.

Satisfacción del cliente: preocupado de los progresos del centro educativo en cuanto a la satisfacción de sus clientes.

Satisfacción del personal: entendido como los avances obtenidos por la escuela respecto a la satisfacción de su personal.

Impacto en la sociedad: referido a qué ha conseguido el centro educativo para satisfacer las necesidades y expectativas de la sociedad y del entorno en que se encuentra inserto.

Resultados: entendido como logros de la unidad educativa en cuanto a su planificación y estrategia y también en relación a la satisfacción de las necesidades y expectativas de los estudiantes, sus familias y en general de las comunidades.

A la luz de los antecedentes ya expuestos, esta investigación-acción pretende contrastar la siguiente hipótesis general: si se realiza un proceso de autoevaluación de la institución educativa, con apoyo de agentes externos especializados, se percibirán efectos en las personas y en la organización que necesitan ser considerados y controlados previamente, si se aspira a la obtención de resultados satisfactorios para la organización.

En la medida en que los participantes perciben un mejoramiento de la capacidad de planificación, toma de decisiones, asignación de recursos y, en general, la calidad del accionar de la escuela, se puede esperar una tendencia a orientar su conducta en congruencia con esta percepción. El proceso de autoevaluación requiere de la asesoría y acompañamiento de especialistas en el tema

Conclusiones

Hoy en día muchos procesos de capacitación de personal se llevan a cabo por las compañías con el fin de que el personal sea mucho más competente y productivo. Para designar el capital humano de una organización se utiliza el concepto de recursos humanos. Las empresas dependen en absoluto de la capacidad y el talento de sus empleados, que son claves para que la compañía logre el éxito. Muchas veces se dice que una empresa es tan buena como buenos sean sus empleados, y por eso los departamentos de recursos humanos ponen mucha atención en la selección, gestión y optimización del personal.

De acuerdo a las soluciones dadas por los autores citados anteriormente el presente trabajo tiene por objetivo el asignar el capital humano acorde a las necesidades de la organización, evaluando el comportamiento de las organizaciones que han presentado una problemática similar y la forma en que han dado solución algunos autores. Con base a los resultados se deben realizar una serie de pasos generales para la asignación del capital humano. A continuación, se presentan:

1. Reclutamiento y selección
2. Administrar sueldos y salarios
3. Planeación y evaluación del capital humano
4. Evaluación del desempeño
5. Administración de retribuciones
6. Relaciones laborales
7. Servicios y prestaciones
8. Higiene y seguridad
9. Capacitación, desarrollo y aprendizaje organizacional
10. Análisis de puestos

La administración del capital humano consiste en lograr un mejor desempeño, aprovechamiento, acrecentamiento y mejora en las capacidades, habilidades, experiencias, conocimientos y competencias del personal, con la finalidad de establecer un clima organizacional óptimo que mejore el desarrollo de la organización. Es lo que deberá realizar la Supervisión de Educación Física, que fomente la asignación del capital acorde a sus necesidades.

1.2 Planteamiento del Problema

Al realizar un análisis FODA en la Supervisión de Educación Física Federalizada #39T, se pudo visualizar la situación actual en la que se encuentra, el problema radica que los reglamentos no están satisfaciendo las necesidades de la supervisión y es por eso que se necesita realizar un cambio en la organización, realizando un proyecto en el área de recursos humanos el cual es asignar el capital humano acorde a las necesidades de la organización. De igual manera al no contar la supervisión con un organigrama establecido, no tienen bien definido qué tipo de personas necesitan para llevar a cabo las actividades de la empresa, realizando un organigrama específico, se representaría la estructura en la que está conformada la supervisión y así se mostraría las relaciones entre sus diferentes partes y la función de cada uno de ellos, así como las personas que trabajan en la misma. El tiempo establecido para darle solución a los inconvenientes mencionados, sería de cuatro meses, iniciando el 08 de enero y terminando 06 de abril.

Preguntas de investigación

- ¿Cuáles estrategias y líneas de acción se deben implementar para la optimización del capital humano?

- ¿Cómo lograr identificar las técnicas de reclutamiento y selección del personal apropiado?
- ¿Qué análisis será el correcto para la identificación de las necesidades de la organización?
- ¿Cómo dirigir al personal de nuevo ingreso o en proceso de rotación?

1.3 Objetivos

Objetivo general

Implementar la asignación del capital humano en la Supervisión de Educación Física Federalizada 39T, mediante un análisis de las necesidades de la organización, para realizar un cambio y lograr la estabilización de la empresa en un lapso de 4 meses.

Objetivos específicos

- Realizar un análisis DAFO para detectar las necesidades de la organización, e implementar la asignación del capital humano dentro de la supervisión.
- Detallar estrategias y líneas de acción para la optimización del capital humano.
- Diseñar un programa de inducción dirigido al personal de nuevo ingreso o en proceso de rotación.
- Establecer técnicas de reclutamiento y selección de personal más apropiadas para la supervisión.

1.4 Definición de variables

En esta investigación se definen las variables como Necesidades, Recursos Humanos y Organización, ya que con el desarrollo de estas palabras se irá describiendo la información recabada.

1.5 Hipótesis

Si se establece la asignación del capital humano y la implementación de un organigrama específico dentro de la organización, tomando en cuenta las condiciones del entorno en el cual es desempeñado, se logrará seleccionar y optimizar de mejor manera el recurso humano, cubriendo las necesidades de dicha organización.

1.6 Justificación del Proyecto

El capital humano de una empresa es sin duda alguna uno de los elementos más importantes a la hora de evaluar los rendimientos generales de la misma y también de proyectar sus posibilidades a futuro, porque se refiere al valor económico, potencial de la mayor capacidad productiva, siendo la suma total de conocimientos y habilidades de los trabajadores que la empresa puede utilizar para promover sus objetivos. Es por ello que el proyecto que se tiene planeado llevar a cabo en la Supervisión de Educación Física Federalizada #39T, es de mucha utilidad porque se asignará el capital humano acorde a las necesidades que presenta la organización. Esperando que dicho proyecto aporte beneficios satisfactorios, los cuales permitan mejorar el ámbito laboral de la supervisión, impactando de forma positiva en el personal de trabajo, haciéndolos mucho más eficientes y productivos. Lo novedoso de este

proyecto es que se reasignará el personal, llevando cambios en la dinámica organizacional o en la distribución de tareas, realizando junto con ellos, las funciones que ejercen cada uno y vean quienes son las personas que están involucradas en la organización.

1.7 Limitaciones y Alcances

El presente estudio explorará la situación en la que se encuentra la Supervisión de Educación Física Federalizada #39T, para la asignación del capital humano acorde a las necesidades de la supervisión. El periodo de tiempo de recolección de la información comprende un cuatrimestre de duración a partir de enero de 2018.

1.8 La Empresa (Supervisión de Educación Física Federalizada #39T)

Descripción de los siguientes puntos:

a) Historia

La Secretaría de Educación de Veracruz, es un balance contemporáneo sobre lo que ha representado y representa la educación para México y en particular para nuestra entidad, ya que la educación es la base firme de toda sociedad, en ella descansan los ideales más altos de prosperidad, igualdad y bienestar. Un pueblo educado conoce las raíces que lo sostienen y aspira a mejorar el porvenir de su comunidad. La educación física es aquella disciplina que abarca todo lo relacionado con el uso del cuerpo humano, ayudando a la formación integral de cada ser humano. Antiguamente la educación física consistía en hacer gimnasia para aumentar la fuerza, agilidad, flexibilidad y resistencia. Nació a principios del siglo XIX en Suiza

y Alemania. La educación física como hoy la entendemos se origina a través de las actividades físicas que el hombre trato de sistematizar en la antigüedad para mejorar su condición física. En el año de 1959 se autoriza la creación de escuela normal de educación física, hoy facultad de educación física, perteneciente a la universidad veracruzana, región Veracruz – Boca del Río, siendo fundada en el año 1960.

Es por ello que la secretaria de educación de Veracruz se encuentra de la siguiente manera:

- Secretaría de Educación de Veracruz
- Subsecretaría de Educación Básica
- Dirección General de Educación Básica
- Dirección General de Educación Física Federalizada
- Jefatura de Sector de Educación Física Federalizada
- Supervisión de Educación Física Federalizada
- Docentes a clase directa

Antes del 2009 existían 13 inspecciones generales de educación física federalizadas en el estado de Veracruz. El 05 de noviembre del mismo año se realizó una restructuración en el sistema educativo federal, por lo que se crearon 2 inspecciones más, siendo un total de 15, creándolos con las claves 30FZF correspondientes a las inspecciones generales, cada una es integrada por 4 coordinaciones o supervisiones d educación física con clave 30FFS.

Es así como se crea el centro de trabajo 30FFS0039T de Córdoba, junto con otras 3, con claves 30FFS0037V, 30FFS0038U Y 30FFS0040I, integrando la inspección general 30FZF0010Y de Córdoba.

El proyecto que se eligió para llevar a cabo fue en la Supervisión de Educación Física Federalizada #39T, el cual es asignar el capital humano acorde a las necesidades de la organización. La Supervisión #39T se encuentra ubicada en la calle 28 N° 1908 Col. Nuevo San José.

Misión

La Dirección de Educación Física federal en el Estado de Veracruz tiene como propósito la formación y apoyo integral de docentes y alumnos en las ciencias aplicadas a la Educación Física, para atender con eficiencia, ética, equidad, respeto y responsabilidad las actividades docentes para coadyuvar en el perfil de egreso de la Educación Básica, la cultura física, el deporte y la recreación.

Visión

Para el año 2016 La Dirección de Educación Física federal en el Estado de Veracruz es reconocida a nivel nacional, regional y local, por difundir educación para la salud, a través del deporte y la recreación, el conocimiento en las ciencias aplicadas a la actividad física, a través del fortalecimiento en las áreas de docencia, gestión académica, investigación, vinculación, extensión de servicios, recreación, difusión de la cultura física; dirigida a atender las necesidades de formación y actualización de sus docentes, así como satisfacer las demandas del sector educativo, social y gubernamental.

Valores

-  Disciplina
-  Respeto
-  Amor
-  Equidad

Supervisar el trabajo docente realizando un análisis Interno de la empresa identificando

FORTALEZAS:

- Talento humano
- Participación y compromiso por parte del cuerpo laboral
- Experiencias previas

- Diseños de instrumentos de evaluación

Análisis Interno de la empresa identificando **DEBILIDADES:**

- Disminución en el interés y motivación del cuerpo estudiantil para lograr los objetivos planeados
- Posible reforma de reglamentos
- Limitaciones en el factor tiempo
- No contar con un organigrama específico

Análisis Externo de la empresa identificando **OPORTUNIDADES:**

- Identificación de habilidades individuales de liderazgo
- Cohesión de grupo de trabajo
- Oportunidad de crecimiento

Análisis Externo de la empresa identificando **AMENAZAS:**

- Tiempo y lapsos de entrega de correcciones
- Aumento en los costos regulares
- Aumento en los procesos administrativos
- Falta de compromiso en los equipos de supervisión

Se puede observar que de acuerdo al análisis FODA realizado, que se requiere optimizar sus horarios y tiempos para la mayor la organización en la que se encuentran dentro del área en la que se desempeñan, dando más prioridad a otros asuntos que se pretendan realizar durante sus horas laborales.

b) Procesos que realizan en la empresa

La Educación Física es la disciplina pedagógica que busca intervenir intencional y sistemáticamente en la formación integral de los alumnos a través de su incidencia específica en la constitución y desarrollo de su corporeidad y motricidad, en la relación con los otros y con el ambiente.

El proceso que realizan en la Supervisión Federalizada 39T, junto con las demás de la zona es trabajar con los demás supervisores para conferir sentido y significación a las diversas tareas que desarrolla cada integrante del equipo con las instituciones de su área.

Elaboran una planificación estratégica, que implique la identificación de problemas, entendidos como ámbitos de intervención posible a partir de los que se diseñen y prioricen las acciones necesarias para el logro de las metas propuestas.

En cuanto a gestión curricular, es imprescindible que el supervisor propicie junto a los profesores la construcción de acuerdos respecto de los proyectos pedagógicos a implementar a nivel de la institución, del distrito y de la región. Además, que asesora a los equipos de conducción y a la comunidad en relación con el sentido formativo del área en cada nivel, así como también brinde herramientas para fortalecer las posibilidades de orientación del director.

Por otra parte, dentro de su gestión institucional, fortalece las redes de comunicación para optimizar la circulación de la información con sus pares, directivos y docentes.

Gestiona junto a los equipos de conducción los lugares alternativos para el dictado de la clase cuando estos son insuficientes en las instituciones, da a conocer la documentación vigente referida a la normativa y al diseño de los proyectos. Asesora a directivos y docentes respecto de la conformación de los horarios y el uso de los espacios, la normativa vigente, y los enfoques disciplinarios y didácticos para la tarea pedagógica específica.

En cuanto al eje político social, el supervisor promueve la construcción de redes interinstitucionales como, por ejemplo, acuerdos con directores de deportes, y otros representantes del municipio para tareas colaborativas que posibilitan la concreción de los lineamientos de la Política Educativa Jurisdiccional y optimiza la realización de los proyectos pedagógicos.

Propicia acuerdos con organismos de gobierno e instituciones privadas de su municipio para optimizar los espacios disponibles para las clases del área. Como, por ejemplo, eventos deportivos y concursos de escolta.

Asesora a los docentes en la implementación de estrategias que atiendan a la diversidad, contribuyan a la permanencia, fortalezcan la relación entre la escuela y la familia y aseguren la inclusión a partir de propuestas que tomen en cuenta a los alumnos en las que cada uno sea reconocido en su singularidad, sus intereses, posibilidades y limitaciones.

El supervisor lleva adelante una gestión democrática y participativa, facilita la comunicación, tiene la capacidad de escuchar, favorece procesos reflexivos, respeta el disenso, construye consensos a través de la argumentación y de la justificación de las posiciones que se asuman y las decisiones que se toman. Este accionar facilita la pertenencia de los docentes a un proyecto pedagógico distrital, colectiva y solidariamente construido.

Estos procesos posibilitan a los docentes la apropiación de estrategias para una gestión participativa de las clases que permite avanzar en una democratización de las prácticas escolares, donde la voz de los alumnos sea escuchada y la organización participativa se fortalezca.

c) Impacto en el área de mercadotecnia

Una de las dimensiones esenciales del proceso de organización social de la educación física, se trata del colectivo, condición que modifica el comportamiento humano que se relaciona con indicadores tales como: la capacidad de relacionarse en colectivo, la interculturalidad y la

comunicación intergrupala, de las cuales se desprenden múltiples indicadores de impacto en dependencia de la intencionalidad u objetivo de los investigadores.

En la contemporaneidad el desarrollo científico-tecnológico en las ideas pedagógicas, relacionadas con la educación física, pretende tecnificar los procesos educativos donde la relación recursos-esfuerzos-resultados se enfoca principalmente en la eficacia de los indicadores de análisis preestablecido, que a su vez son los que se tienen en cuenta para evaluar el impacto social de los que participan en dicho proceso.

La concepción de Educación Física Plural, es defendida por Jocimar Daolio, a partir de sus incursiones teóricas en el campo de la Antropología Social, parte de la interpretación del movimiento humano en cuanto manifestación de cultura, de una cultura propia, definida por la historia del cuerpo y de las vivencias de cada uno, para hacer una crítica a la gran mayoría de los profesionales de la Educación Física. Estos profesionales, según él, no tienen la costumbre de observar y valorar las diferentes formas de expresión de movimientos presentes en un aula, desconsiderando todas las diferencias culturales existentes entre grupos de estudiantes. Aunque esta corriente limita su estudio al movimiento humano en el orden del cuerpo, no deja de ser un acercamiento importante que asume el complejo de significados del movimiento corporal, desde esta perspectiva se puede penetrar en las interioridades expresivas concebidas como indicadores para comprender el comportamiento de los diversos grupos humanos.

La Educación Física es definida por Grupper, como "el ejercicio físico elegido de conformidad con unos criterios pedagógicos, el cual abarca formas de juego, de gimnasia y deporte individual y colectivo" donde se destaca la estrecha interrelación entre educación física y deporte y el papel del deporte no solo como un fin en sí mismo sino como un medio educativo de la Educación Física.

De este concepto se pueden considerar como criterios para evaluar impacto los indicadores a través de los cuales puede medirse el nivel de influencia educativa de las actividades físicas,

desde lo didáctico y pedagógico. Para adentrarnos en este análisis debe saberse qué entender por indicador en esta valoración y como pueden clasificarse los mismos.

Según Sánchez (2003) indicador es “Una señal que muestra tendencia. Una herramienta para simplificar, medir y comunicar información. Un indicador permite representar un conjunto de datos en el tiempo y así visualizar los cambios generados por el accionar del SCIT. Es parte de la vida cotidiana, no nos muestra todo, pero nos puede ayudar a ver cómo hemos mejorado en el tiempo. Es una guía para nuestras acciones y decisiones.”

Desde el punto de vista científico Arnold (1992,) interpreta la educación física o el "movimiento" como un campo de estudio como un área de conocimiento que, para lograr su desarrollo teórico y práctico, implica necesariamente a otras disciplinas tales como: antropología, fisiología, psicología, biomecánica, estética, ética, sociología, historia y filosofía, entre otras. Ello evidencia que la educación física además de tener un carácter particular y específico de disciplina, también presenta características multidisciplinares e interdisciplinares. Desde esta perspectiva se amplía el universo de impacto social y cultural de esta disciplina; es decir, lo físico funciona como lo fenoménico y el resto de las aristas del saber cómo lo consustancial que debe ser evaluado en calidad de impacto.

La dimensión externa de lo físico es solo una arista de la finalidad de los ejercicios, desde este punto de vista responde a la finalidad educativa del cuerpo, aspecto que forma parte del complejo de indicadores a tener en cuenta en la formación integral del individuo.

Por otra parte, la actividad física como eje central de la educación física y el deporte, como afirma Pedraz (2009) “es una cualidad sustancial al ser vivo, que en el hombre ha adquirido una dimensión más allá de lo puramente biológico y funcional. En este sentido, el movimiento humano hay que entenderlo como fuente de conocimiento y comunicación, de sentimientos y emociones, de placer, de salud o de ocio. Estos aspectos distintivos del comportamiento humano, unidos a los puramente biológicos, anatómicos y mecánicos están siendo estudiados, cada vez más por la ciencia. En esta concepción se revelan nuevos elementos que evidencian la necesidad de evaluar nuevos indicadores de impacto, es decir, el

conocimiento que se puede transmitir en el marco de la actividad física, el aspecto comunicológico y los sentimientos que se manifiestan”.

La planificación, medición del impacto de la educación física es un elemento importante a considerar en la evaluación del nivel de satisfacción de las necesidades prioritarias del desarrollo social, económico y productivo del país y por tanto en la planificación de las acciones para lograr los objetivos que se pretenden alcanzar estratégicamente desde esta disciplina. En este sentido, resulta necesario tener una herramienta que facilite la medición del impacto de los resultados de la mercadotecnia aplicados en la educación física y que deben estar a disposición de todos los elementos que integran el Sistema de Ciencia y Técnica en todos los niveles de la sociedad.

d) Mercado de impacto de los productos o servicios brindados por la empresa

Es la experiencia de aprendizaje planificada, progresiva e inclusiva que forma parte del currículo en educación infantil, primaria y secundaria. En este sentido, la EFC actúa como punto de partida de un compromiso con la actividad física y deporte a lo largo de la vida. La experiencia de aprendizaje que se ofrece a los niños y jóvenes a través de las clases de educación física debe ser apropiada para ayudarles a adquirir las habilidades psicomotrices, la comprensión cognitiva y las aptitudes sociales y emocionales que necesitan para llevar una vida físicamente activa.

El producto son todas las clases de actividad física que contribuyen a la buena forma física, al bienestar mental y a la interacción social. Incluyen el juego, el esparcimiento, el deporte organizado, improvisado o competitivo y los juegos o deportes tradicionales, dirigidos al educado. El impacto es referente al público objetivo de los programas, que en este caso es la experiencia que él educado va ejerciendo.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

Introducción

A lo largo de este capítulo determinaremos el método mediante el cual propondremos un modelo más adecuado para la generación de descripciones de puestos, asignando de este modo el capital humano acorde a las necesidades de la Supervisión; asimismo se definirá el tipo de investigación a realizarse. Se realizará un organigrama que presente de forma gráfica la jerarquía de la organización. Al igual que con el análisis FODA realizado anteriormente, se mostrarán las estrategias obtenidas de dicho análisis. También se realizará una encuesta de satisfacción a los empleados de la Supervisión. Finalmente, se establecerán nuestras necesidades de información y la manera en la que esta será recopilada.

Necesidad de obtener información

La descripción de puestos según (Ponce, 1952) es un tema fundamental en la literatura sobre el área de recursos humanos y de administración de personal, sin embargo, la teoría, en el mayor de los casos, hace referencia a un formato estandarizado que no cumple ya con las necesidades en constante cambio y evolución. Es la razón por la que consideramos la importancia de revisar las teorías y proponer una metodología que permita incorporar los cambios de las empresas en la medida en las que éstas evolucionan.

Especificación de los objetivos de investigación

Tras haber detectado la necesidad de generar descripciones de puestos para asignar el capital humano acorde a las necesidades de la empresa, han sido planeados los siguientes objetivos:

Objetivo general:

Implementar la asignación del capital humano en la Supervisión de Educación Física Federalizada 39T, mediante un análisis de las necesidades de la organización, para realizar un cambio y lograr la estabilización de la empresa en un lapso de 4 meses.

Determinación del diseño de la investigación y fuentes de datos

Dada la finalidad de la metodología de describir los puestos de las empresas, podría considerarse el presente proyecto como descriptivo, sin embargo, como la finalidad del proyecto es la asignación del capital humano acorde a las necesidades de la organización, este estudio es de carácter exploratorio y no descriptivo.

Hernández, Fernández y Baptista (2000) definen el estudio exploratorio como aquel que se efectúa, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes.

La información para el desarrollo del proyecto de fuentes principalmente primarias, como son libros y artículos. Es importante enfatizar que parte de la es proporcionada por la empresa en estudio.

Procedimiento de recolección de datos

Para realizar la recolección de datos Hernández, Fernández y Batista (2000) sugieren tres puntos importantes a considerar, los instrumentos de medición, la aplicación de los mismos y por último, la codificación.

Análisis funcional

El análisis funcional según (Rudin, 2002) es producto de la escuela funcionalista de Inglaterra, surgió de la intención de desarrollar y adaptar un adecuado sistema de formación y capacitación en ese país en el año de 1980. Para el año de 1986 se formó el Sistema Nacional de Competencias, NVQ por sus siglas en inglés, así como el Consejo Nacional (NCVQ). Sin embargo, este modelo se fue adecuando y mejorando conforme se encontraron sus límites y deficiencias de la propuesta original.

El objetivo primordial de la herramienta es el de analizar y comprender las relaciones entre el sistema y el entorno. Es importante enfatizar que si bien analiza a la organización o función busca destacar la importancia de su entorno, y con ello no nos referimos solo al entorno interno, si no al mercado, la tecnología, las relaciones sociales e institucionales.

Problema resultado y posibles soluciones son las fuentes de información que permiten el desarrollo del análisis funcional, al buscar estas causalidades entre estrategias de solución y resultados. En resumen, el análisis funcional es un instrumento comparativo.

Técnica de función de puestos

De acuerdo con Fletcher (2000) esta técnica es útil cuando se analizan puestos. Utilízelo si desea dividir los puestos en las tareas que lo constituyen. Si bien el nombre correcto de esta técnica es función de puesto, lo que identifica son habilidades. Este instrumento tendrá la finalidad de corroborar la información obtenida en el análisis funcional.

Análisis fundamental

De acuerdo con (Rudin, 2002) consiste principalmente en detectar el propósito fundamental de cada uno de los puestos y comenzar a desglosarla en funciones cada vez más pequeñas y específicas, que darán como resultado los elementos de competencias.

Se comienza por determinar primero cuales son las funciones claves para que se lleve a cabo el propósito fundamental. Una vez que se obtienen las funciones claves se determinan cuáles son las funciones principales correspondientes a cada una de las funciones claves, siguiendo el mismo proceso se obtienen las unidades de competencia (funciones básicas) a partir de las funciones principales, a continuación se presenta un modelo que aclara de forma gráfica este proceso.

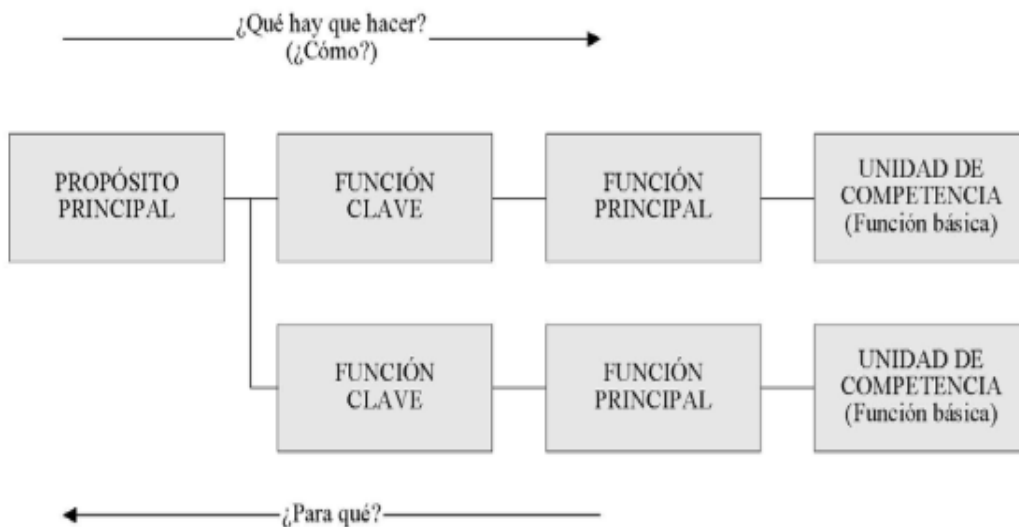


Ilustración 1 Esquema general de un mapa funcional

El esquema anterior representa un mapa funcional, el cual desglosa el propósito principal en las funciones claves, las cuales posteriormente se profundizan por medio de las funciones principales, quienes finalmente son explicadas por medio de las unidades de competencia. De acuerdo con Vargas, Casanova y Montanaro (2001) si este esquema se lee hacia la derecha nos dice cómo y qué es necesario hacer, si lo leemos en el sentido opuesto nos contesta el para qué.

De acuerdo con Mertens (1996) de este análisis surgirán cuatro grupos de competencias laborales:

- Resultados de las tareas
- Gestión / Organización de las tareas
- Gestión de situaciones imprevistas
- Ambiente y condiciones de trabajo

Los cuatro elementos anteriores tienen que surgir siempre que se haya llevado correctamente el instrumento.

El objetivo final de este instrumento es la obtención de elementos de competencia, es decir las competencias específicas motivo de nuestro estudio.

Organigrama

Un organigrama según (Ponce, 1952) es un esquema de la organización de una empresa, entidad o de una actividad. El término también se utiliza para nombrar a la representación gráfica de las operaciones que se realizan en el marco de un proceso industrial o informático.

Permite analizar la estructura de la organización representada y cumple con un rol informativo, al ofrecer datos sobre las características generales de la organización.

Los organigramas pueden incluir los nombres de las personas que dirigen cada departamento o división de la entidad, para explicitar las relaciones jerárquicas y competencias vigentes.

De esta manera, los organigramas deben representar de forma gráfica o esquemática los distintos niveles de jerarquía y la relación existente entre ellos. No tienen que abundar en detalles, sino que su misión es ofrecer información fácil de comprender y sencilla de utilizar.

Pueden mencionarse tres tipos de organigrama. Los organigramas generales son aquellos que ofrecen una visión simplificada de la organización, ya que sólo exhiben la información más importante. Los organigramas analíticos, en cambio, muestran datos más detallados y son más específicos. Por último, los organigramas suplementarios son un complemento de los analíticos.

Se puede decir que cualquier empresa, entidad o institución cuenta con su propio organigrama. Así, existe el mismo tanto en cualquier ayuntamiento como en cualquier compañía privada o en los diversos ministerios gubernamentales.

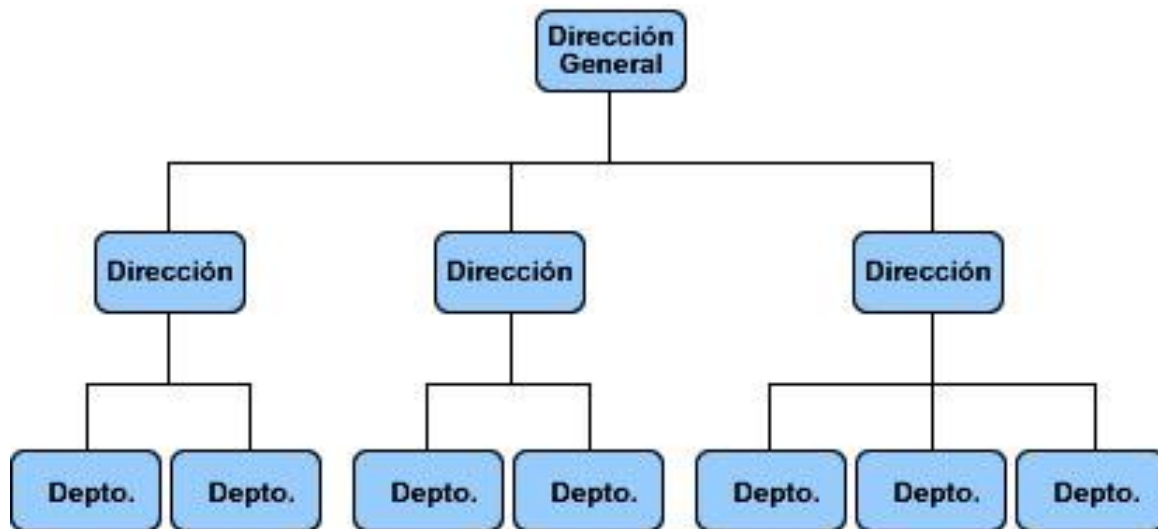


Ilustración 2 Esquema general de un organigrama

Análisis DAFO

El DAFO (iniciales de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades), según Roberto Espinosa (2013) es una herramienta que permite al empresario analizar la realidad de su empresa, marca o producto para poder tomar decisiones de futuro.

Ayuda a plantearnos las acciones que deberíamos poner en marcha para aprovechar las oportunidades detectadas y eliminar o preparar a la empresa contra las amenazas, teniendo conciencia de nuestras debilidades y fortalezas.

El análisis DAFO se divide en dos partes:

- ♣ Análisis interno: (Fortalezas y Debilidades)

En esta fase se realiza una fotografía de la situación de la empresa o proyecto empresarial considerando sus Fortalezas y sus Debilidades.

- ♣ Análisis externo: (Amenazas y Oportunidades)

Definición de estrategias a partir del Análisis DAFO		INTERNOS	
		Fuerzas <ul style="list-style-type: none"> • Deseo de cambio en el claustro • Localización del centro buena • Percepción de educación de calidad 	Debilidades <ul style="list-style-type: none"> • Poca motivación en el personal • Edificio pequeño • Abundante burocracia
EXTERNOS	Oportunidades <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo del ayuntamiento • Apoyo de AMPA • Concesión de un proyecto autonómico 	Opciones FO <ul style="list-style-type: none"> • Formación del profesorado para la realización del proyecto • Coordinación con AMPA y Ayto. 	Opciones DO <ul style="list-style-type: none"> • Mejoras en el edificio con fondos locales y del AMPA
	Amenazas <ul style="list-style-type: none"> • Padres poco implicados • Malos accesos 	Opciones FA <ul style="list-style-type: none"> • Campaña de difusión de actividades y resultados 	Opciones DA <ul style="list-style-type: none"> • Información sobre el centro y sus necesidades a padres y Ayto.

Ilustración 3 Imagen de un Análisis DAFO

Tanto las Amenazas como las Oportunidades pertenecen al mundo exterior de la empresa pero deberían ser tenidas en cuenta bien para superarlas, en el caso de las amenazas, o bien para aprovechar las oportunidades que brinda el mercado exterior.

Una vez realizado el análisis, es necesario definir una estrategia que lleve a potenciar las fortalezas, superar las debilidades, controlar las amenazas y beneficiarse de las oportunidades.

Encuesta

Las encuestas según Etzel y Walker, son un método de investigación y recopilación de datos, utilizadas para obtener información de personas sobre diversos temas. Las encuestas tienen una variedad de propósitos y se pueden llevar a cabo de muchas maneras dependiendo de la metodología elegida y los objetivos que se deseen alcanzar.

Los datos suelen obtenerse mediante el uso de procedimientos estandarizados, esto con la finalidad de que cada persona encuestada responda las preguntas en una igualdad de condiciones para evitar opiniones sesgadas que pudieran influir en el resultado de la investigación o estudio. Una encuesta implica solicitar a las personas información a través de un cuestionario, este puede distribuirse en papel aunque con la llegada de nuevas tecnologías es más común distribuir las utilizando medios digitales como redes sociales, correo electrónico, códigos QR o URLs.

La encuesta es uno de los métodos más utilizados en la investigación de mercado porque permite obtener información real directamente de los consumidores. Por ello, es indispensable que los profesionales de la mercadotecnia e investigadores sepan exactamente la definición de encuesta.

Según Naresh K. Malhotra en su libro: Investigación de mercados: Las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado, dicho cuestionario está diseñado para obtener información específica.

Para Richard L. Sandhusen, experto en mercadotecnia, autor de Mercadotecnia Global, Mercadotecnia Internacional y Mercadotecnia: Las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas. Estas pueden ser encuestas en línea, personales o por teléfono.

En síntesis una encuesta es una técnica o método de recolección de información en donde se interroga de manera verbal, escrita o digitalmente a un grupo de personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación.

ENCUESTA

Encuesta:

Encuesta de satisfacción con el curso

Comentario:

Déjanos tus opiniones y comentarios acerca del curso que has realizado.

Sobre el curso

Envíanos tu opinión sobre el curso.

1. En tu opinión, el curso ha sido...

Seleccione la respuesta adecuada (obligatorio)

- Muy interesante
- Interesante
- Poco interesante
- Nada interesante
- Otros

0/25

Entregar la encuesta

Ilustración 4 Imagen de una encuesta

CAPÍTULO 3. DESARROLLO DEL PROYECTO

Organización de la tesina

Se presenta a continuación un cronograma de actividades, donde se visualiza el proceso a seguir para elaborar la propuesta del proyecto “Asignar al capital humano acorde a las necesidades de la organización”, en el cual se describen las etapas de la realización de la propuesta conforme a las actividades y fechas establecidas para su entrega.

N°	Actividad	Descripción	Tiempo													Responsable	
			Enero			Febrero				Marzo					Abril		
			S1	S2	S3	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S5	S1		
1	1.Marco contextual 2.Descripción del problema	El marco contextual describe de forma general la historia de la empresa y se realiza un análisis FODA. La descripción del problema se detalla la problemática detectada en el diagnóstico.															Judith
2	3.Preguntas de investigación 4.Objetivos a. General b. Específicos 5.Hipótesis	Las preguntas deben de plantear de manera clara lo que se quiere investigar. El objetivo general debe describir de forma clara que, como y para que se pretende lograr. Los específicos deben ser claros, para que sean evaluables al término de la estadía. Y la hipótesis indica lo que se trata de aprobar y se definen explicaciones tentativas de lo investigado.															Judith
3	6.Justificación	Incluyen las razones académicas y prácticas que justifican la realización del proyecto.															Judith
4	7.Organizacion de la tesina	Se presenta un gráfico donde se visualiza el proceso a seguir para elaborar la propuesta del proyecto de estadía.															Judith
5	8.Estado del arte	Incluye la descripción de la situación de problemática y la revisión de las soluciones con efectividad de las mismas.															Judith
6	9.Marco teórico	En esta parte se muestra que la tesina ha tenido información suficiente para emprender un trabajo que no será redundante.															Judith

Asignar el capital humano acorde a las necesidades de la organización

7	10. Metodología	general para lograr de manera precisa el objetivo de la organización.																Judith
Periodo de evaluación																		Asesores
8	11. Resultados y análisis	Esta sección resalta cuales fueron los resultados de proyecto de estadía.																Judith
9	12. Conclusiones y recomendaciones	Conclusiones sobre los objetivos alcanzados, las limitaciones encontradas, aportaciones encontradas y trabajos futuros que pueden derivarse.																Judith
10	13. Referencias 14. Anexos	Las referencias deben ser ordenadas alfabéticamente de acuerdo con el primer autor, deben ser citadas de acuerdo al año de publicación. Los anexos de la tesina incluirán material de apoyo a los capítulos.																Judith
11	15. Resumen 16. Palabras clave 17. Abstract 18. Introducción	El resumen debe ser conciso que describa brevemente el objetivo, los resultados y conclusiones de trabajo. Incluir 4 palabras clave máximo después del resumen, evitando términos generales, plurales y multiplicidad de conceptos. El abstract traducir el resumen en inglés. Introducción al tema tratado, dando diversas aportaciones previas y justificando la aportación que se presenta.																Judith
12	19. Hoja de presentación 20. Dedicatoria 21. Agradecimiento 22. Índice temático 23. Índice de figuras 24. Índice de gráfica 25. Índice de tablas	Las tablas, ecuaciones serán como texto editable y no como imágenes.																Judith
13	26. Revisión final	Revisar que este correctamente la tesina.																Asesores
Periodo de evaluación																		Asesores

Ilustración 5 Organización de la tesina

Análisis de funciones

La siguiente herramienta se utilizó para analizar y comprender las relaciones que existen entre el sistema y el entorno de la Supervisión de Educación Física Federalizada # 39T:

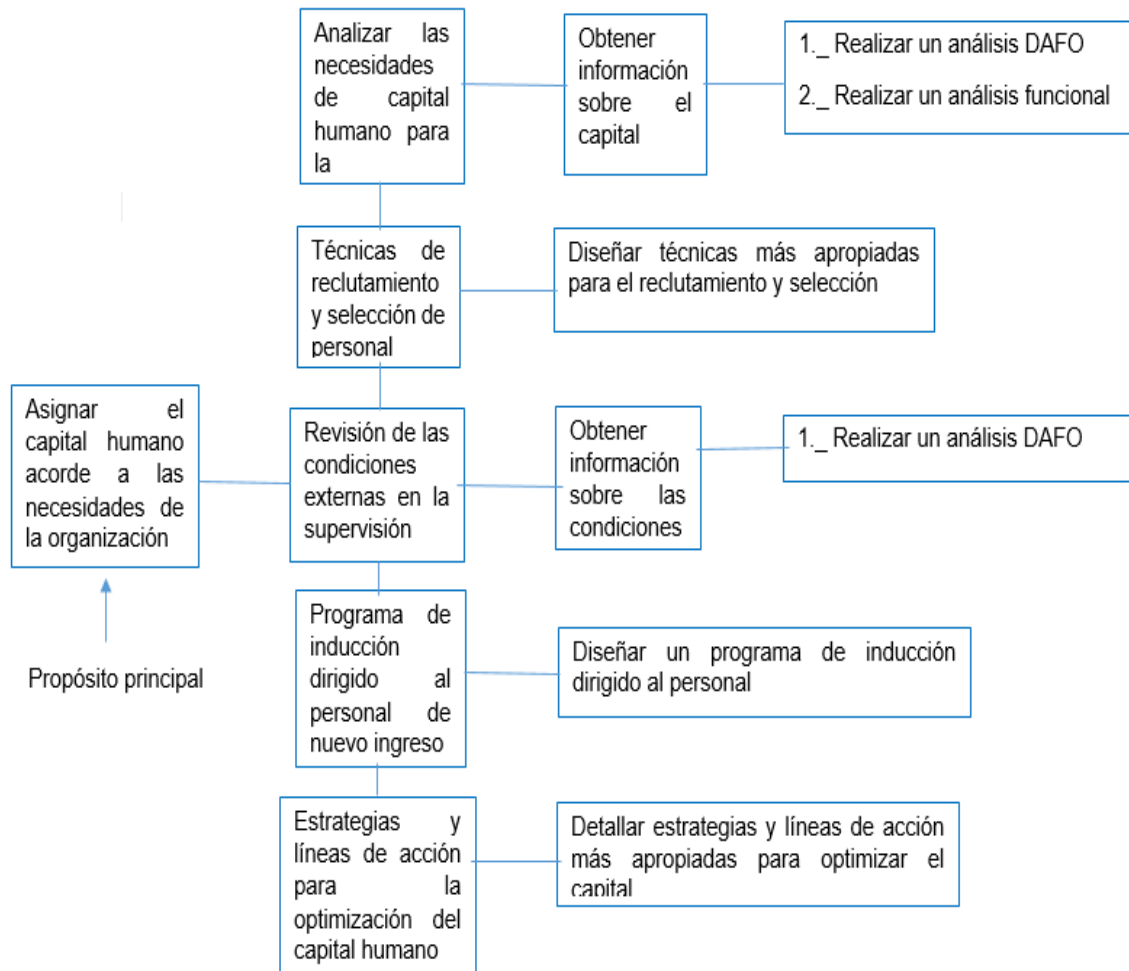


Ilustración 6 Esquema general del análisis funcional de la Supervisión

Designación sucesiva en el análisis funcional

Con la intención de comprender más a detalle el proceso para la formación del mapa funcional, se muestra un ejemplo sobre cómo se desagregar el mapa realizado en la Supervisión #39T:

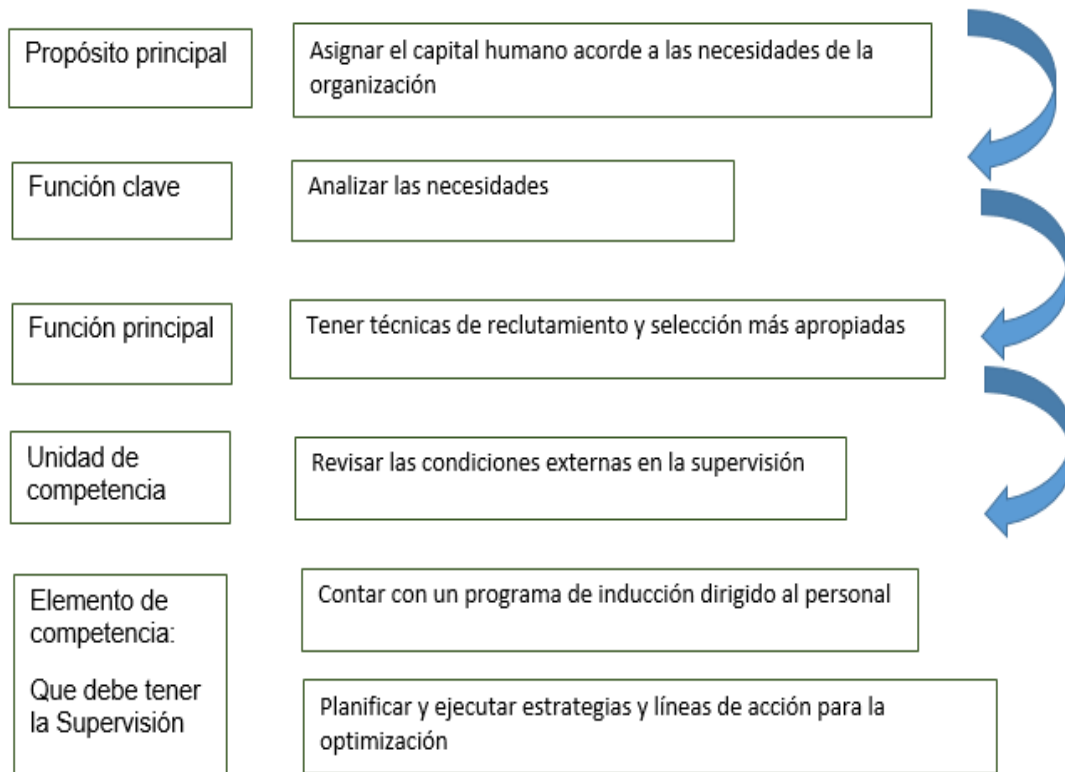


Ilustración 7 Desegregación sucesiva del análisis funcional

Organigrama de la Supervisión

La siguiente herramienta se utilizó para representar de forma gráfica la jerarquía que existe en la Supervisión de Educación Física Federalizada #39T, así como también identificar quienes son los jefes con los que tienen que tratar y no saltarse los niveles otorgados por la SEV:



Ilustración 8 Representación gráfica de la estructura de la Supervisión #39T

Análisis DAFO

La siguiente herramienta de recopilación de información, es el análisis FODA, el cual fue aplicado al personal de la supervisión de Educación física federalizada 39T. Donde se muestran las estrategias obtenidas de dicho análisis, tomando en ellas cuales son las principales y más importantes estrategias que ayudaran a mejorar de manera interna y externa

tanto sus oportunidades de crecimiento como fortalezas que deben mantener, así mismo como fortalezas que deben mantener, amenazas que deben ser excluidas y tratar de minimizar las debilidades que esta organización presenta.

<p>Supervisión de Educación Física Federalizada 39T</p>	<p>Fortalezas (F)</p> <p>Talento humano</p> <p>Participación y compromiso por parte del cuerpo laboral</p> <p>Experiencias previas</p> <p>Diseños de instrumentos de evaluación</p>	<p>Debilidades (D)</p> <p>Disminución en el interés y motivación del cuerpo estudiantil para lograr los objetivos planeados</p> <p>Posible reforma de reglamentos</p> <p>Limitaciones en el factor tiempo</p> <p>No contar con un organigrama específico</p>
<p>Oportunidades (O)</p> <p>Identificación de habilidades individuales de liderazgo</p> <p>Cohesión de grupo de trabajo</p>	<p>Estrategia (FO)</p> <p>Acción rápida de identificación del talento humano</p>	<p>Estrategia (DO)</p> <p>Realizar un organograma donde se represente la jerarquía que existe en el grupo de trabajo</p>

Oportunidad de crecimiento	de Coordinación en el grupo de trabajo para obtener una mejor participación y compromiso	Promover la motivación del cuerpo estudiantil para obtener oportunidad de crecimiento en la zona
Amenazas (A) Tiempo y lapsos de entrega de correcciones Aumento en los costos regulares Aumento en los procesos administrativos Falta de compromiso en los equipos de supervisión	Estrategia (FA) Buscar medios alternos para organizar al equipo Se tratará de fomentar el tiempo de entrega de las correcciones para generar un mayor compromiso	Estrategia (DA) escasos medios alternos la falta de compromiso de algunos empleados

Ilustración 9 Esquema de situación en la Supervisión

Encuesta

La siguiente herramienta de recopilación de datos, es una encuesta que fue aplicada al personal de la Supervisión de Educación Física Federalizada 39T. Para detectar la información necesaria para la organización.

Nombre: Héctor Gracia Villaseñor

Edad: 70 años

Cargo: Inspector

Tiempo de laborar: 42 años

- 1) ¿Cuál es la función que desempeña en la Supervisión?
Jefe del sector de Educación Física Federalizada de la ciudad de Córdoba Veracruz
- 2) ¿Cuántos colaboradores tiene a cargo?
Total de 111 (6 atps, 4supervisores, 1inspector y 100 profesores de clase directa)
- 3) ¿Cuáles cree que sean las necesidades que tiene la Supervisión?
Material, solvencia económica para resolver muchas necesidades de la inspección
- 4) ¿Encuentra inconformidades en su entorno de labor?
Algunos pero la función es solucionarlas
- 5) ¿El ambiente donde se desempeña es adecuado?
Si
- 6) ¿Qué tipo de problemáticas existen en donde usted tenga que solucionarlas?
Cambio de inspección, algunos conflictos entre personal docente y directivos
- 7) ¿Considera aceptable el desarrollo laboral del personal?
Si porque laboran bien
- 8) ¿Cómo considera la comunicación dentro de la supervisión?

Excelente

9) ¿Llevan a cabo los lineamientos dentro de la organización?

Si

10) En la escala del 1 al 5, siendo el 1 como menos puntaje ¿se encuentra satisfecho con su labor?

a)1

b)2

c)3

d)4

e)5x

Nombre: Francisco Gerardo Calvario Hermida

Edad: 56 años

Cargo: Supervisor

Tiempo de laborar: 25 años

1) ¿Cuál es la función que desempeña en la Supervisión?

Supervisar al personal

2) ¿Cuántos colaboradores tiene a cargo?

Total 21

3) ¿Cuáles cree que sean las necesidades que tiene la Supervisión?

Faltan más maestros de Educación Física

4) ¿Encuentra inconformidades en su entorno de labor?

No

5) ¿El ambiente donde se desempeña es adecuado?

Si

6) ¿Qué tipo de problemáticas existen en donde usted tenga que solucionarlas?

En la asistencia de los maestros y falta de material en clase

7) ¿Considera aceptable el desarrollo laboral del personal?

Si

8) ¿Cómo considera la comunicación dentro de la supervisión?

Aceptable

9) ¿Llevan a cabo los lineamientos dentro de la organización?

Si

10) En la escala del 1 al 5, siendo el 1 como menos puntaje ¿se encuentra satisfecho con su labor?

a)1

b)2

c)3

d)4

e)5x

Nombre: René Herrera Ortiz

Edad: 31 años

Cargo: Supervisor

Tiempo de laborar: 8 años

1) ¿Cuál es la función que desempeña en la Supervisión?

Supervisar, asesorar, dar acompañamiento, realizar procesos administrativos, técnicas pedagógicas a los docentes de Educación Física y maestros de grupo de escuelas públicas y privadas.

- 2) ¿Cuántos colaboradores tiene a cargo?
33
- 3) ¿Cuáles cree que sean las necesidades que tiene la Supervisión?
Cubrir en su totalidad a las escuelas de Córdoba y las comunidades aledañas
- 4) ¿Encuentra inconformidades en su entorno de labor?
No
- 5) ¿El ambiente donde se desempeña es adecuado?
Si
- 6) ¿Qué tipo de problemáticas existen en donde usted tenga que solucionarlas?
Extensiva territorial, pocos docentes de acuerdo al número escuelas, poco material de trabajo
- 7) ¿Considera aceptable el desarrollo laboral del personal?
Si
- 8) ¿Cómo considera la comunicación dentro de la supervisión?
Aceptable
- 9) ¿Llevan a cabo los lineamientos dentro de la organización?
Si
- 10) En la escala del 1 al 5, siendo el 1 como menos puntaje ¿se encuentra satisfecho con su labor?
 - a)1
 - b)2
 - c)3
 - d)4x
 - e)5

CAPÍTULO 4. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

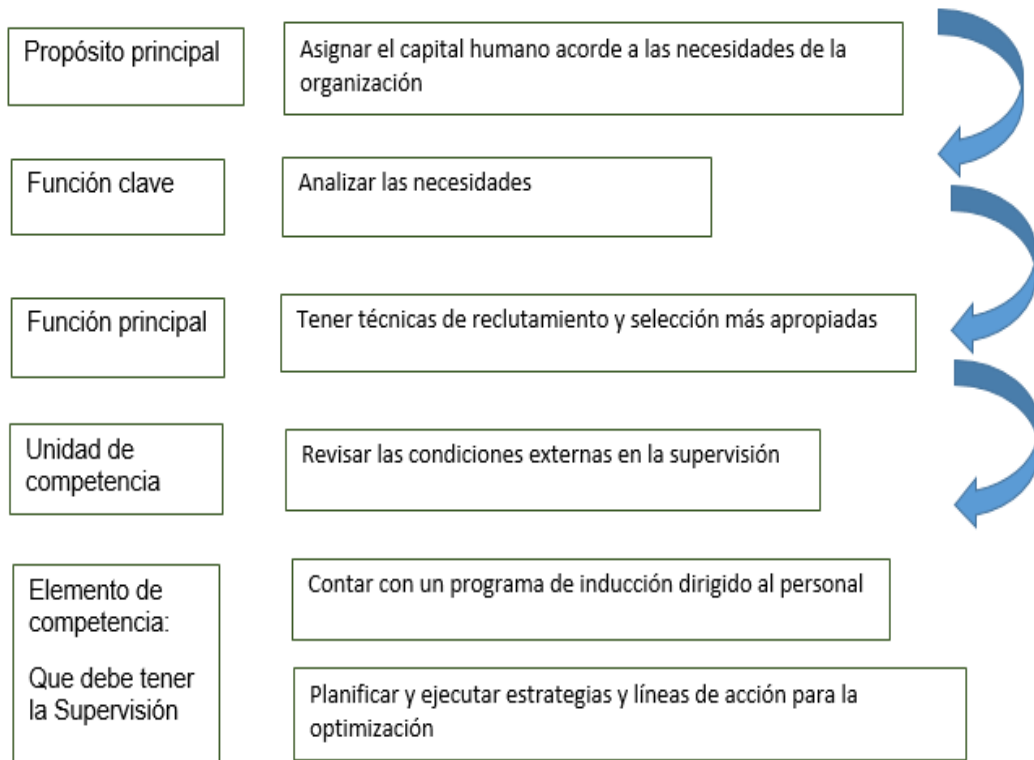
En el presente trabajo se propusieron herramientas y una metodología para el desarrollo e identificación del conocimiento de la Supervisión #39T, considerando los procesos clave de la organización, partiendo de como ejercen el trabajo los empleados y basándose principalmente en la optimización del capital humano. De la misma manera, se propuso cómo mejorar la situación de la supervisión previamente identificado a través de las herramientas utilizadas, con el fin de que éste pueda ser satisfactorio para la organización.

A continuación se describirán las conclusiones y resultados del presente trabajo y algunos de los posibles trabajos futuros que pueden continuar desarrollándose como resultado de la investigación, así como sus recomendaciones.

4.1 Resultados

Los resultados obtenidos de las herramientas que fueron utilizadas para la obtención de información de la Supervisión de Educación Física Federalizada #39T son los siguientes:

Del análisis funcional que se llevó a cabo, se hizo la designación sucesiva para una mejor comprensión del análisis, donde dio como resultado lo siguiente:



El análisis de las necesidades para la optimización del capital humano se llevó a cabo mediante el análisis DAFO, donde se obtuvieron las estrategias que más adelante se hablará de ello. Para tener las técnicas de reclutamiento y selección más apropiadas dentro de la organización, se acordaron los siguientes pasos, donde muestra el proceso a seguir y lograr una correcta, eficiente y eficaz formación en la Supervisión Federalizada #39T:

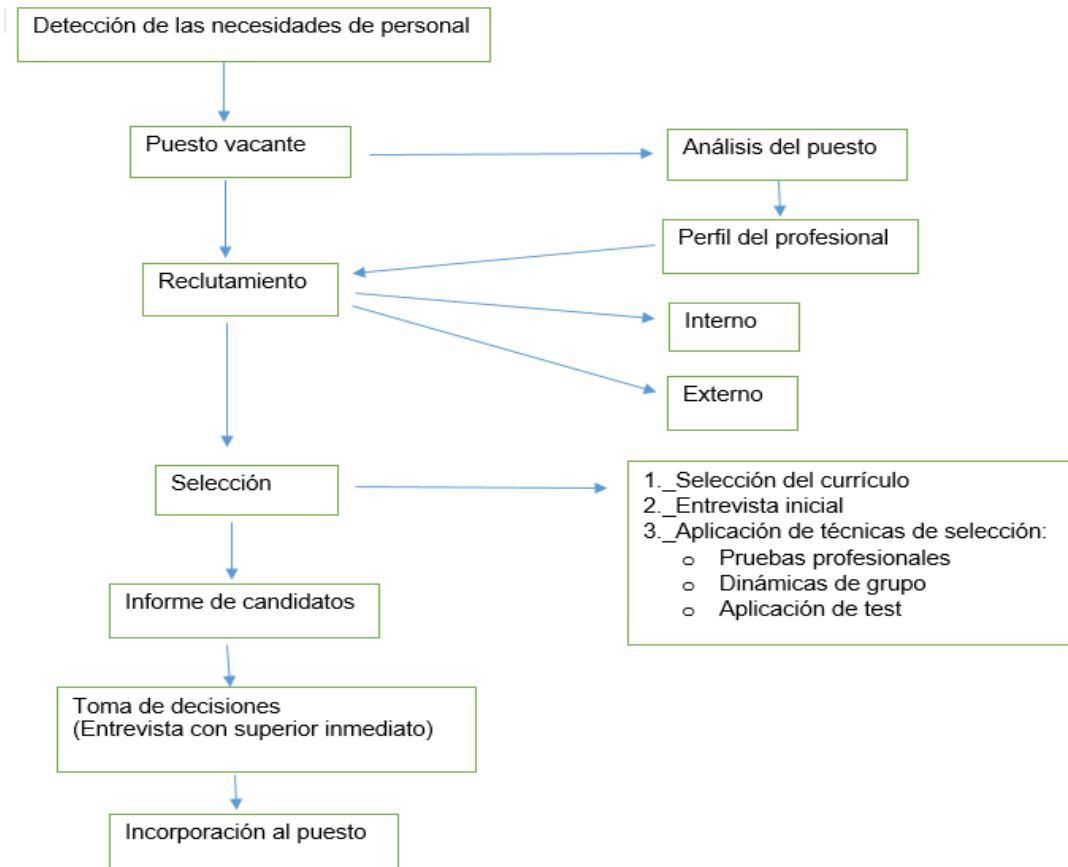


Ilustración 10 Técnicas de reclutamiento y selección

A continuación se presenta el proceso del programa de inducción dirigido al personal acordado con los jefes de la Supervisión Federalizada #39T, sería el siguiente:

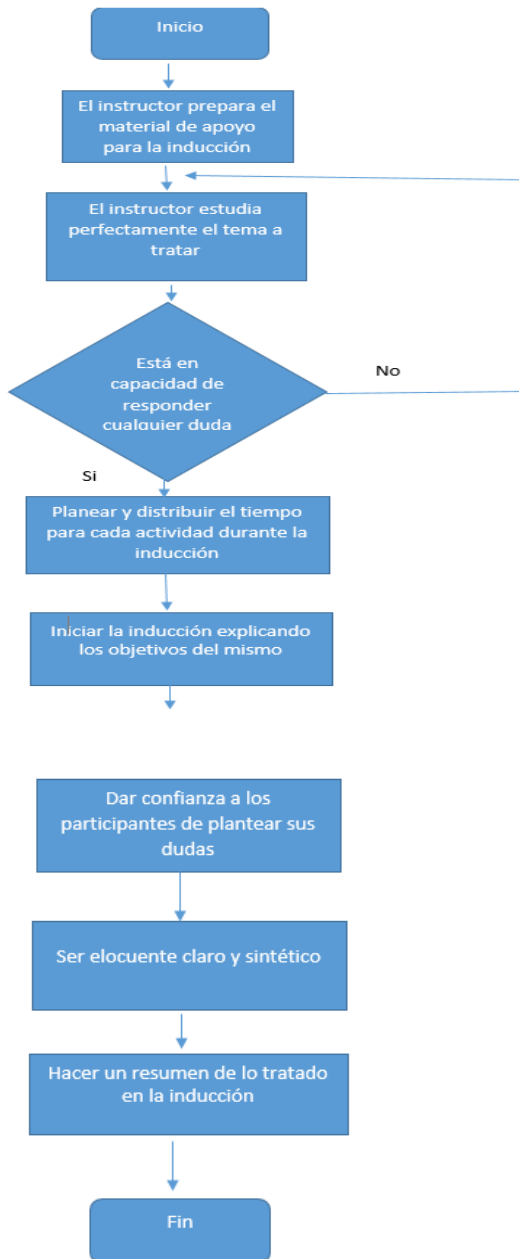
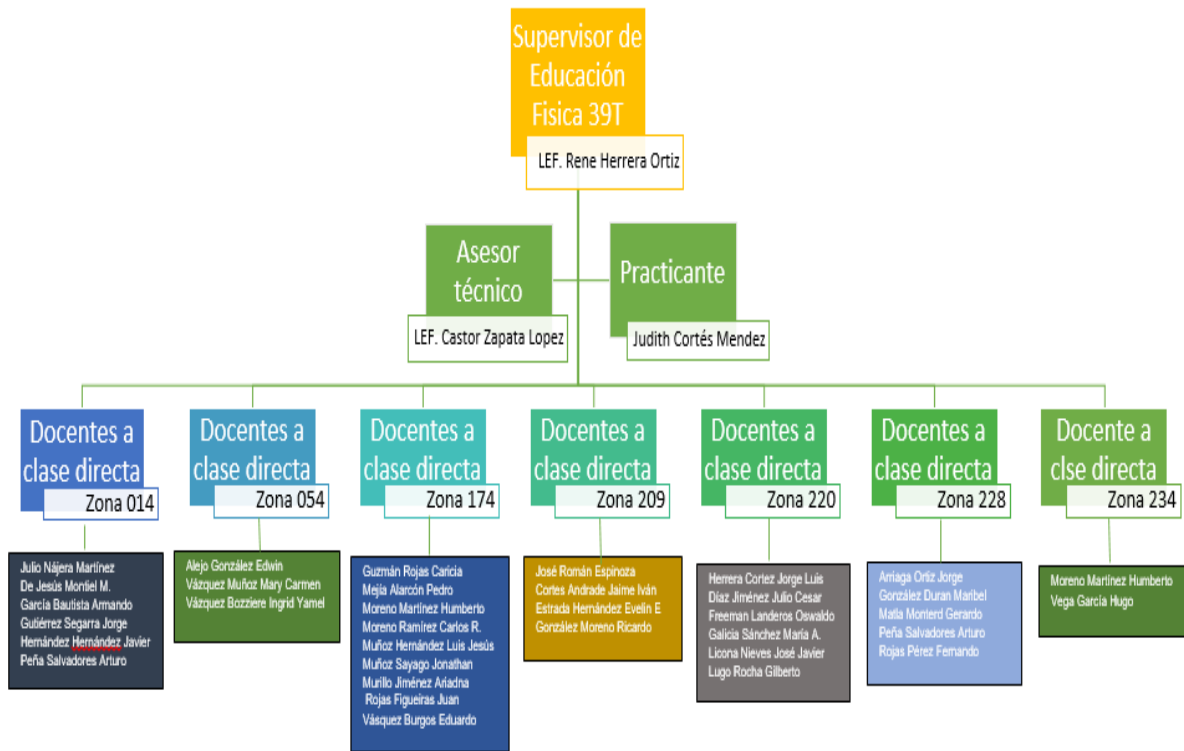


Ilustración 11 Proceso del programa de inducción

En el análisis DAFO realizado se obtuvieron las siguientes estrategias:

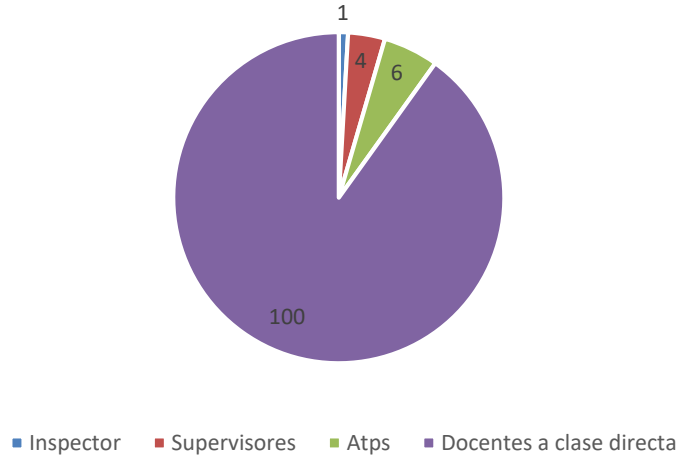
- Acción rápida de identificación del talento humano
- Coordinación en el grupo de trabajo para obtener una mejor participación y compromiso
- Realizar un organigrama donde se represente la jerarquía que existe en el grupo de trabajo
- Promover la motivación del cuerpo estudiantil para obtener oportunidad de crecimiento en la zona
- Buscar medios alternos para organizar al equipo
- Se tratará de fomentar el tiempo de entrega de las correcciones para generar un mayor compromiso
- Escasos medios alternos
- La falta de compromiso de algunos empleados

Ha sido de gran utilidad para la Supervisión de Educación Física Federalizada #39T, el realizar el organigrama de la organización, ya que cuentan con una representación gráfica de la jerarquía que existe, así como el saber quiénes son las personas específicas con las que deben relacionarse y tratar los asuntos con los que se encuentren relacionados, en las diferentes situaciones por las que se presenten. Para que de este modo no se salten niveles, ni surjan inconformidades, por parte de los miembros que lo conforman:



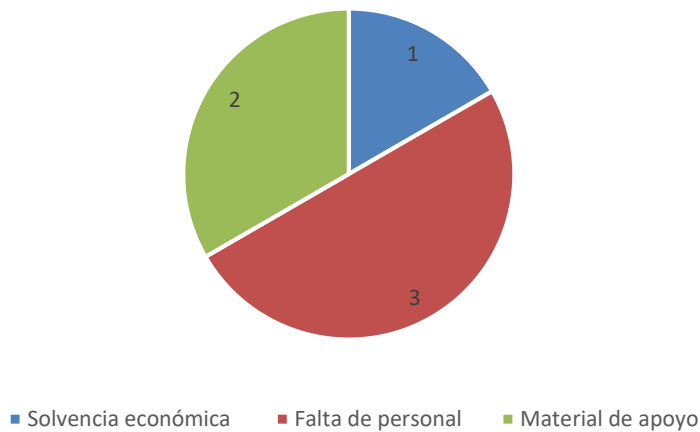
La encuesta de satisfacción se realizó fue dirigida al personal directivo y administrativo de la organización, con el objetivo de que se saber lo que piensan, saben de la Supervisión y de especificar qué relación tienen dentro de ella, ya sea socioeducativo o el ambiente laboral en el que se desempeñan. Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

¿Cargos que se desempeña en la supervisión?



En la pregunta de qué cargos tienen en la supervisión, hay un inspector, cuatro supervisores, seis ATP's y 100 docentes a clase directa.

¿Necesidades que presenta la Supervisión?

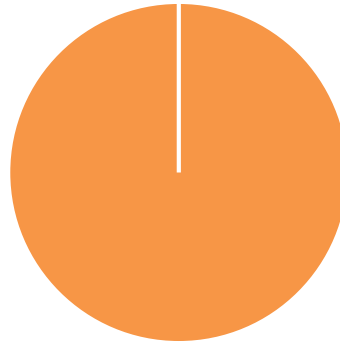


En la pregunta de qué necesidades presenta la supervisión, los maestros contestaron falta de solvencia económica, falta de personal y falta de material de apoyo. La mayoría indico la falta de personal.



En la pregunta de qué inconformidades existen dentro de la supervisión, los maestros a los que se les aplicó la encuesta contestaron que no existen inconformidades en su entorno laboral, ni tanto en su trabajo, ni con las demás personas, con las que tienen que tratar para llevar a cabo la ejecución de sus actividades.

¿El ambiente donde se desempeña es el adecuado?



■ Adecuado

En la pregunta del ambiente donde se desempeña es el adecuado. Los maestros a los que se les aplicó la encuesta contestaron que es adecuado.

¿Considera aceptable el desarrollo del personal?



■ Aceptable

En la pregunta si considera aceptable el desarrollo del personal, contestaron que es aceptable, todos los maestros a los cuales se les aplicó la encuesta.



En la pregunta como considera la comunicación dentro de la supervisión, contestaron que es aceptable, todos los maestros encuestados.

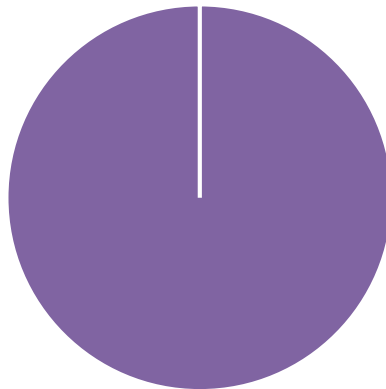
¿Llevan a cabo los lineamientos dentro de la organización?



■ si

En la pregunta llevan a cabo los lineamientos dentro de la organización, los encuestados contestaron que si realizan bien los lineamientos.

¿Se encuentra satisfecho con su labor?



■ Satisfecho

En la pregunta se encuentra satisfecho en su labor, los maestros encuestados contestaron que si se sienten satisfechos.

El proyecto propuesto, como ya se explicó, consta de cuatro herramientas de estudio, en cada una de ellas se obtiene información de mucha utilidad para el logro de los objetivos de este trabajo, los cuales se esperan cumplir para dar solución al problema planteado.

El análisis para obtener la información se realiza clasificando 4 grupos: directivos, administrativos, docentes y otros funcionarios, se establecen las categorías que surgen con base a los datos recopilados, posteriormente se describen las categorías dividiéndose en Dimensiones y Subdimensiones en donde se describen en canto a las relaciones laborales, cultura y los procesos de adaptación de las personas que se encuentran en la organización.

CATEGORIAS	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES
RELACIONES LABORALES	Compromiso Laboral	Percepción
	Apoyo entre las Áreas Funcionales	Manejo del Entorno
	Relaciones con los Compañeros	Actitud ante el Trabajo
	Satisfacción Laboral e Institucional	Manejo del Tiempo
Comunicación		
CULTURA E INTERCULTURALIDAD	Identidad Colectiva	Aceptación del Otro
	Tolerancia	Discriminación Cultural
	Reconocimiento	Valores
	Respeto	Nivel Educativo
Costumbres		
SOCIOEDUCATIVA	Trabajo en Equipo	Integración y Cambio
ADAPTACION	Adaptación Simbólica	Aculturación
	Adaptación Social	Relaciones
		Inconformidad

Ilustración 12 Imagen de las categorías de la Supervisión

Los factores dominantes en el talento humano con base en las investigaciones obtenidas del trabajo de campo se puede apreciar cuales son las fuentes primordiales para que este siga en función de labores por parte de la administración de la Supervisión de Educación Física Federalizada en donde se valora la institución una vez que forma parte de ella, comprometiéndose a las metas cumpliendo las exigencias de su entorno, reconociendo el

desempeño de compañeros a pesar de diferencias, considerando el trabajo en equipo para alcanzar la consolidación. En ellos se representa conforme a un gráfico donde se describen las características que manejan como talento humano dentro de la Supervisión de Educación Física Federalizada.



Ilustración 13 Gráfico de las características del talento humano en la Supervisión

4.2 Trabajos Futuros

En este apartado se hace referencia a los proyectos que continuarán del presente proyecto, como:

- ❖ Implementar nuevos talleres de aprendizaje

Como por ejemplo un taller sobre el concurso de escoltas, ya que solo ensayan las escoltas cuando van a participar, pero no es algo que realicen a diario.

- ❖ Implementar sanciones para todo aquel empleado que no cumpla con lo requerido

Por ejemplo sanciones que le permitan al empleado ser más comprometido con su trabajo y cumplir con todo lo que los directivos les pidan.





4.3 Recomendaciones

De acuerdo con los resultados del estudio, las sugerencias que se recomiendan seguir en la Supervisión de Educación Física Federalizada #39T son:



- ✚ Respetar la jerarquía que existe en la organización
- ✚ Respetar los lineamientos establecidos
- ✚ Brindar más apoyo a la organización por parte de los empleados
- ✚ Ser más comprometidos y responsables los empleados con sus jefes inmediatos
- ✚ Los directivos ser más exigentes con el personal que tienen a cargo

ANEXOS

La Supervisión de Educación Física Federalizada, está compuesta por un inspector el cual es el Mtro. Héctor Gracia Villaseñor, cuatro supervisores con diferente zona, los cuales son los maestros:

-  Francisco Calvario Hermida
-  Héctor Vicentin Martínez
-  Carlos Junco López
-  Rene Herrera Ortiz

Ellos tienen a cargo un determinado grupo de profesores de clase directa de educación física. El inspector tiene dos atps, los cuales les ayudan a elaborar las actividades que tienen asignado llevar a cabo, son los maestros:

-  Juan Manuel Serrano Cruz
-  Rafael Rivera Díaz

La supervisión en la que se está trabajando la tesis es la #39T, a cargo del supervisor de educación física Rene Herrera Ortiz, el cual tiene a su cargo profesores a clase directa, los cuales son:

- Edwin Alejo Gonzales
- Jorge Arriaga Ortiz
- Jaime Iván Cortes Andrade
- Miguel Ángel de Jesús Montiel
- Julio Cesar Díaz Jiménez
- Evelyn Elizabeth Estrada Hernández
- Oswaldo Agustín Freeman Landero

- María Angélica Galicia Sánchez
- Jorge Armando García Bautista
- Enrique Garrido Gómez
- Maribel Duran Gonzales
- Ricardo Gonzales Moreno
- Jorge Alberto Gutiérrez Segarra
- Caricia Anamin Guzmán Rojas
- Javier Hernández Hernández
- Jorge Herrera Cortés
- Gilberto Lugo Rocha
- Gerardo Matla Montero
- Pedro Mejía Alarcón
- Francisco Montiel Fernández
- Humberto Moreno Ramírez
- Carlos Roberto Moreno Ramírez
- Luis Jesús Muñoz Hernández
- Jonathan de Jesús Muñoz Sayago
- Ariadna Yeniséi Murillo Jiménez
- Arturo Armando Peña Salvadores
- Juan Rojas Figueiras
- Fernando Rojas Pérez
- Eduardo Vásquez Burgos
- Mary Carmen Nallely Vásquez Muñoz
- Ingrid Yamel Vázquez Bozziere
- Hugo Vega García
- Castor Zapata López

Todos los que integran la supervisión de educación física participan en eventos como lo son las etapas de:

- ❖ Intramuros
- ❖ Zona
- ❖ Coordinación
- ❖ Inspección
- ❖ Regional
- ❖ Preestatal
- ❖ Estatal
- ❖ Nacional

Los eventos en los que participan son juegos deportivos, primero preparan los maestros a los niños para obtener los mejores y así puedan salir a concursar contra las demás escuelas en las etapas mencionadas anteriormente. Los juegos deportivos son:

- Vólibol
- Básquet
- Fútbol
- Balón mano
- Tenis de mesa
- Batmiton
- Ajedrez
- Individual
- Por equipos
- Beisbol
- Tauqueando
- Atletismo
 - Pruebas de pista
 - 75 metros
 - 150 metros
 - 300 metros

- 600 metros
- Relevos

- Pruebas de campo
 - Lanzamiento de pelota
 - Lanzamiento de disco
 - Impulso de bala
 - Salto de longitud
 - Pruebas combinadas

Se describe a continuación brevemente en que consiste cada uno de los juegos deportivos e imágenes utilizadas como evidencia de la realización del evento:

Voleibol

El voleibol o vóley según Tillman, Hass, Brunt y Bennett (2004), es un deporte de equipo que consiste en hacer pasar la pelota al campo contrario por encima de una red colocada transversalmente en medio de la pista, principalmente mediante las manos, aunque las reglas también permiten hacerlo con cualquier otra parte del cuerpo.

El balón puede ser tocado o impulsado con golpes limpios, pero no puede ser parado, sujetado, retenido o acompañada. Para anotar un punto hay que conseguir que la pelota toque el suelo dentro del terreno de juego del equipo rival, respetando el reglamento.

El objetivo del voleibol es ganar 3 de los 5 sets del partido. Hay varias modalidades según la superficie en que se juegue, cuando se practica en una pista es voleibol, si la superficie es arena se llama voleibol playa. Las reglas son las mismas respecto a la rotación de jugadores, ya que se hace cuando se cambia de servicio. No es un deporte de contacto.





Básquet

Popularmente conocido como baloncesto, para Pino (1999) es un deporte practicado entre dos equipos de cinco jugadores en juego cada uno, que buscan introducir una pelota dentro de la canasta defendida por el equipo contrario, con el objetivo de conseguir más puntos que el adversario, respetando las reglas del juego.

El baloncesto nació en los Estados Unidos en el año 1891o, inventado por James Naismith, profesor de educación física de la YMCA Training School de Springfield (Massachusetts) a quien se encargó la invención de un deporte que se jugara en una pista cubierta, ya que los inviernos en esa zona dificultaban cualquier actividad en el exterior.

Durante el siglo XX el baloncesto se difundió por todo el mundo gracias a la creación de la Federación Internacional de Baloncesto el 1932, y es deporte olímpico desde los Juegos Olímpicos de verano de 1936, celebrados en Berlín.

Fue durante la Primera Guerra Mundial, con la llegada de soldados americanos, que practicaban mucho este deporte, cuando el baloncesto comenzó a popularizarse por toda Europa.





Futbol

Para Eduardo Galeano (1995), el futbol es un deporte en el que dos equipos compuestos por once jugadores se enfrentan entre sí. Cada equipo, que dispone de diez jugadores que se mueven por el campo y de un portero (también conocido como arquero o guardameta), tratará de lograr que la pelota (balón) ingrese en el arco (portería) del equipo rival, respetando diversas reglas.

Este deporte, que en España también recibe el nombre de balompié y que en los Estados Unidos se conoce como soccer, tiene como regla más importante que los jugadores, con la excepción del arquero en su área, no pueden tocar la pelota con las manos o los brazos.

Cada vez que la pelota entra en el arco rival, se consigue un gol (una anotación). El equipo ganador es el que marca más goles en el tiempo reglamentario (dos tiempos de 45 minutos), aunque el empate (la igualdad de goles) es un resultado posible.

El campo de juego en el fútbol es rectangular y está cubierto de césped, por lo general natural. Los arcos se encuentran a cada lado del campo, y cada equipo debe defender uno y anotar (hacer goles) en el otro.

El origen del fútbol tuvo lugar en Inglaterra. La Football Association desarrolló, en 1863, la mayoría de las reglas que, aún hoy, rigen este deporte. En la actualidad, la Fédération Internationale de Football Association (cuya sigla es FIFA) es el organismo que se encarga de regir el fútbol a nivel mundial.





Balonmano

El balonmano, handball o hándbol (términos procedentes del término alemán Handball), según Ánton J (1990) es un deporte de pelota en el que se enfrentan dos equipos. Cada equipo se compone de siete jugadores (seis jugadores y un portero), pudiendo el equipo contar con otros siete jugadores reservas que pueden intercambiarse en cualquier momento con sus compañeros. Se juega en un campo rectangular, con una portería a cada lado del campo. El objetivo del juego es desplazar una pelota a través del campo, valiéndose fundamentalmente de las manos, para intentar introducirla dentro de la meta contraria, acción que se denomina gol. El equipo que marque más goles al concluir el partido, que consta de dos partes de treinta minutos, es el que resulta ganador, pudiendo darse también el empate.

Han sido numerosos los juegos de pelota que han utilizado las manos a lo largo de la historia; no obstante, el balonmano moderno es relativamente reciente, pues sus primeras

reglamentaciones se remontan a los últimos años del siglo XIX y la estandarización definitiva de las mismas no llegó hasta 1926, año en que se uniformizaron las reglas para el juego entre equipos de once jugadores y al aire libre, el denominado balonmano a 11.1 Dicha modalidad llegó a participar en los Juegos Olímpicos de Berlín 1936, pero con el paso de los años, el balonmano comenzó a practicarse en pista cubierta, lo que hizo que el número de jugadores se redujera a siete. Pese a que durante un tiempo convivieron el balonmano a once y a siete, solo este último pervivió, debutando como deporte olímpico en los Juegos Olímpicos de Múnich 1972.



Tenis de mesa

El tenis de mesa (también conocido popularmente como ping-pong o pimpón), es un deporte de raqueta que se disputa entre dos jugadores o dos parejas (dobles). Para Tepper (2003) es un deporte olímpico desde Seúl 1988, y el deporte con mayor número de practicantes, con 40 millones de jugadores compitiendo en todo el mundo. Según un estudio realizado por la nasa,

es el deporte más complicado que un ser humano puede practicar a nivel profesional. Diversos estudios han demostrado que la práctica de este deporte mejora, entre otras, la capacidad y el tiempo de reacción, la coordinación ojo-mano, la concentración y la memoria.

La regulación a nivel mundial de este deporte corre a cargo de la Federación Internacional de Tenis de Mesa (ITTF, por sus siglas en inglés), que agrupa a más de 200 organizaciones nacionales y 33 millones de federados a todos los niveles de competición, desde torneos de clubs hasta los campeonatos del mundo, que se celebran anualmente desde 1926 y bianualmente desde 1957, o el World Tour, un conjunto de torneos organizados por la ITTF que se celebran en todos los continentes y que reúne a los profesionales del más alto nivel.

Nació en la década de 1870 en Inglaterra como una derivación del tenis. La historia de este deporte está marcada por una serie de evoluciones técnicas, como la naturaleza de los revestimientos de las raquetas, aumento del tamaño de la pelota, la reducción del número de tantos por juego o la introducción y posterior prohibición del uso de pegamentos rápidos, evoluciones que condujeron a innovaciones en el estilo de juego, como la utilización de la presa asiática o «de lapicero», originalmente por los húngaros y posteriormente por los asiáticos, y en las tácticas empleadas, como la aparición del tops pin a finales de los años 1980. El tenis de mesa moderno permite una gran variedad de sistemas de juego, tanto ofensivos como defensivos.



Bádminton

El bádminton para Hector Dennery (2013) es un deporte de raqueta en el que se enfrentan dos jugadores (individuales o solos) o dos parejas (dobles) situadas en las mitades opuestas de una pista rectangular dividida por una red.

A diferencia de otros deportes de raqueta, en el bádminton no se juega con pelota, sino con un volante.

Los jugadores deben golpear con sus raquetas el volante para que este cruce la pista por encima de la red y caiga en el sector oponente. El punto finaliza cuando el volante toca el suelo, después de sobrepasar la red.

El bádminton es, desde los Juegos Olímpicos de Barcelona (1992), un deporte olímpico en cinco modalidades: individuales masculino y femenino, dobles masculino y femenino y dobles mixto. En esta última, la pareja está compuesta por un hombre y una mujer. Este deporte está fuertemente dominado por los deportistas asiáticos: China, Indonesia y Corea del Sur consiguieron 28 medallas de oro sobre 29.



Ajedrez

El ajedrez según Huerta (2007) es un juego entre dos personas, de las cuales, cada una dispone de 16 piezas móviles que se colocan sobre un tablero¹ dividido en 64 casillas o escaques. En su versión de competición³ está considerado como un deporte.

Originalmente inventado como un juego para personas, a partir de la creación de computadoras y programas comerciales de ajedrez, una partida de ajedrez puede ser jugada

también por una persona contra un programa de ajedrez o por dos programas de ajedrez entre sí.

Se juega sobre un tablero cuadrulado de 8x8 casillas (llamadas escaques), alternadas en colores blancos y negro, que constituyen las 64 posibles posiciones de las piezas para el desarrollo del juego. Al principio del juego cada jugador tiene dieciséis piezas: un rey, una dama, dos alfiles, dos caballos, dos torres y ocho peones. Se trata de un juego de estrategia en el que el objetivo es «derrocar» al rey del oponente. Esto se hace amenazando la casilla que ocupa el rey con alguna de las piezas propias sin que el otro jugador pueda proteger a su rey interponiendo una pieza entre su rey y la pieza que lo amenaza, mover su rey a un escaque libre o capturar a la pieza que lo está amenazando, lo que trae como resultado el jaque mate y el fin de la partida.

Este deporte, tal como se conoce actualmente, surgió en Europa durante el siglo XV, como evolución del juego persa, que a su vez surgió a partir del más antiguo chaturanga, 6789 que se practicaba en la India en el siglo VI. La tradición de organizar competiciones de ajedrez empezó en el siglo XVI. El primer campeonato oficial del mundo de ajedrez se organizó en 1886. El ajedrez está considerado por el Comité Olímpico Internacional como un deporte, y las competiciones internacionales están reguladas por la FIDE. Los jugadores compiten a nivel individual en diferentes torneos, aunque también existen competiciones por equipos, siendo una de las más importantes las Olimpíadas de ajedrez.

En diciembre del 2017, Alphazero supera a Stockfish 8 y otros programas superiores de ajedrez, y Shōgi después de solo 24 horas de juego. Y después de 4 horas de juego adquirió un nivel superhumano.¹⁰¹¹. A diferencia de otros programas, Alpha Zero, la inteligencia artificial creada por Deep Mind, propiedad de Google desde 2014, no está basado en el conocimiento humano. Su comprensión sobre el ajedrez, más allá de las reglas básicas, proviene únicamente de su capacidad de autoaprendizaje. Tras jugar casi cinco millones de partidas durante cuatro horas contra sí mismo, Alpha Zero obtuvo el mismo conocimiento que los humanos en casi 1.400 años.





Beisbol

Para Rafael Bervín (2008) el béisbol es un deporte de equipo jugado entre dos conjuntos de nueve jugadores cada uno.

Es considerado uno de los deportes más populares en Australia, Canadá, Colombia, Corea del Sur, Cuba, Estados Unidos, Italia, Japón, México, Nicaragua, Países Bajos, Panamá, Puerto Rico, República Dominicana, Sudáfrica, Taiwán y Venezuela. Los países considerados potencias de este deporte se encuentran concentrados en América (Norte, Central, Caribe) y en Asia, siendo los continentes europeos y africano los más rezagados. [Cita requerida] Sin embargo Europa cuenta con dos buenos exponentes (Países Bajos Italia); y en África cabe destacar a la selección de Sudáfrica.

Se juega en un extenso campo cubierto completamente por césped natural o artificial, con excepción de la zona llamada línea del corredor, donde los jugadores de la ofensiva corren para alcanzar las bases (ubicadas en los vértices del área cuadrangular llamada diamante) y anotar, así como el área del lanzador (donde el terreno es una loma de tierra).

El objetivo del juego es golpear una pelota con un bate (batear), desplazando la pelota a través del campo y correr por el campo interno de tierra (infield) buscando alcanzar la mayor cantidad de bases posibles hasta dar la vuelta a la base desde donde se bateó (home) y lograr anotar el tanto conocido como carrera, mientras los jugadores defensivos buscan la pelota bateada para eliminar al jugador que bateó la pelota o a otros corredores, antes que éstos lleguen primero a alguna de las bases o consigan anotar la carrera (véase Reglas para más detalles del juego).

El equipo que anote más carreras al cabo de los nueve (9) episodios, llamados innings (o entradas) que dura el encuentro, es el que resulta ganador. Si al término de las nueve entradas regulares persiste un marcador igualado en carreras, el encuentro se extiende cuanto sea necesario para que haya un ganador, ya que según las reglas básicas del juego no existe el empate, permitido solo en ligas amateurs e infantiles para limitar el desgaste de los jugadores.

Escena típica de béisbol.

A diferencia de otros deportes que se juegan con pelota, tales como el fútbol, al que también se le conoce como balompié, o el baloncesto conocido también como básquetbol; a pesar de que "béisbol" podría traducirse al español, la costumbre del uso de su forma de raíz inglesa se debe a la sensación de un nombre fonéticamente extraño: la traducción tendría que ser pelotabase o bolabase, aunque en algunos países de habla hispana se le acostumbra denominar coloquialmente como el juego de pelota o sencillamente pelota.

Por otro lado, una de las características que diferencian al béisbol de otros deportes de conjunto, es que en éste, la defensa es la que tiene la pelota, aparte de que las anotaciones las determinan los jugadores del equipo a la ofensiva y no la pelota.



Taekwondo

Es un arte marcial y deporte de combate moderno, el cual fue dado a conocer como "Taekwondo" en el año 1955 por El General Choi, siendo convertido en deporte olímpico de combate desde el año de 1988, en los J.J.O.O. de Seúl, Corea. Donde fue presentado como deporte de exhibición hasta su reconocimiento deportivo olímpico en los Juegos Olímpicos de Sidney 2000. Si bien, hay dos modalidades de competiciones, el taekwondo promovido por la WTF (World Taekwondo Federation) es reconocido como deporte olímpico, el arte promovido por la ITF (International Taekwon-Do Federation) también desarrolla sus propios campeonatos como disciplina deportiva, teniendo amplia repercusión y reconocimiento alrededor del mundo

Dentro de las artes marciales y deportes de combate, el Taekwondo destaca por la variedad y espectacularidad de sus técnicas de patadas, y actualmente, es uno de los deportes de combate más conocidos, y el más popular del planeta. Para su creación, el General Choi se

basó en el taekkyon coreano (de este derivan la forma de realización de varios de los golpes con el pie y el trabajo táctico o de pasos y desplazamientos), así como en el karate-Do japonés (de donde provienen los golpes con el puño y a mano abierta, la planimetría o división por zonas del cuerpo humano, los bloqueos, las posiciones y el sistema de grados por cinturones de colores). De esta disciplina también se derivan su primer uniforme y sus primeras formas o "poomsae" conocidas como "Hyong" en la ITF (International Taekwon-Do Federation) y como "Palgwe" en la WTF (World Taekwondo Federation). Hoy en día, estas formas básicas han sido reemplazadas por las formas "Tul" en la ITF, y por las formas "Taeguk" en la WTF, con el fin de afianzar aún más su propia identidad.

Los beneficios de la práctica continua del Taekwondo son innumerables. Muchos estudios han revelado que las personas que se ejercitan regularmente en una disciplina deportiva, a lo largo de su vida, tienen menos riesgos de obesidad, desarrollo de enfermedades crónicas, drogadicción, entre otras condiciones que afectan la salud física, mental y emocional. Las investigaciones realizadas en adolescentes, mostraron que la práctica continua del taekwondo como arte marcial, ayuda a mejorar la salud en general, y condiciona de forma apropiada los reflejos, mejorando el tiempo de reacción.

Asimismo, un estudio realizado con personas mayores de cuarenta años mostró que la práctica cotidiana de las artes marciales tradicionales de naturaleza "dura", mejora el balance y el tiempo de reacción de las personas.³ Por esta razón, se puede concluir que el taekwondo no es simplemente un deporte más que otorga una óptima condición física y buenos hábitos de vida, sino que además otorga a los practicantes dedicados a explorar la totalidad del arte, la posibilidad de reaccionar con eficacia ante una amenaza o situación adversa.

Como en otras artes marciales tradicionales, en el Taekwondo, los grados son representados por las llamados cinturones de colores, (otorgadas no solo por la destreza física, sino por su crecimiento personal), los significados de estas se basan en los ciclos de la naturaleza, en definitiva: el entrenamiento en artes marciales es un proceso continuo de maduración emocional, enmarcado dentro del respeto, la constancia y la disciplina.



Atletismo

El atletismo para Polischuk Vitaly (2015) es considerado el deporte organizado más antiguo del mundo. Abarca numerosas disciplinas agrupadas en carreras, saltos, lanzamientos, pruebas combinadas y marcha.

El vocablo atletismo procede de la palabra griega atletas, que se define como «aquella persona que compete en una prueba determinada por un premio», haciendo notar que dicha palabra griega, está relacionada con el vocablo aethos que es sinónimo de la palabra «esfuerzo».

El atletismo es el arte de superar el rendimiento de los adversarios en velocidad o en resistencia llamado también fondo, en distancia o en mayor altura. El número de pruebas, y los tipos ya sean individuales o en grupos, ha variado con el paso del tiempo. El atletismo es uno de los pocos deportes practicados universalmente, ya sea entre aficionados o en

competiciones de todos los niveles. La simplicidad y los pocos medios necesarios para su práctica explican este éxito.

La primera referencia histórica al atletismo se remonta al año 776 a. C. en Grecia, con una lista de los atletas ganadores de una competencia. Dentro del atletismo existen diversas modalidades de pruebas. Así, están las carreras a pie (velocidad, media distancia, fondo, carreras con vallas, campo a través, relevos...), los saltos de longitud o altura, los lanzamientos (peso, jabalina, martillo...), la marcha atlética, y las pruebas combinadas. Estas últimas también se conocen como decatión y, como su propio nombre indica, se compone de diez pruebas: tres de lanzamiento, tres de saltos y cuatro de carreras.

La disciplina fue desarrollándose a lo largo de los siglos, desde las primeras pruebas hasta su reglamentación. Los Juegos Olímpicos son el evento internacional más prestigioso y visto por todo el planeta. Los Juegos Olímpicos se celebran cada cuatro años desde 1896 y el atletismo es la disciplina más importante en ellos. Desde 1982, la Asociación Internacional de Federaciones de Atletismo (IAAF), que es el organismo responsable de la regulación de la disciplina, ha flexibilizado sus normas acabando con el periodo amateur de la disciplina. El primer Campeonato Mundial de Atletismo se organizó en 1983 y tienen lugar cada dos años desde 1991.



En la supervisión de educación física federalizada también llevan a su cargo el apoyar con el concurso de escoltas, que son a nivel:

- Zona
- Sector

Donde los profesores de educación física que se encuentran en clase directa dentro de sus respectivas escuelas, ensayen con sus alumnos la escolta y puedan participar en dicho evento. Si les surge alguna duda sobre ello, los supervisores y el inspector brindan asesorías para que puedan llevar a cabo el manejo de los pasos que se deben seguir y respetar los puntos de evaluación que se otorgan para obtener el primer segundo tercer lugar en las etapas mencionadas.

Los supervisores de educación física así como el inspector y los atps, se ponen de acuerdo en buscar a los profesores con mayor experiencia para calificar este concurso y puedan ser los jueces que lleven a cabo la realización del evento y otorguen la asignación de los tres primeros lugares. Dando medallas y reconocimientos como premio.

Esto se realiza con la finalidad de fomentar y fortalecer entre la niñez el amor y el respeto a los Símbolos Patrios, que son parte fundamental de nuestra realidad histórica y nuestra identidad nacional.





BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, C. (Abril de 12 de 2015). *Síntesis* . Obtenido de <https://www.sintesis.mx/author/claudia-aguilar/>
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. México: GRANICA.
- Alveiro, M. C. (2009). Evaluación del Desempeño como Herramienta para el Análisis del Capital Humano . *SCIELO*, 6.
- Becker, G. (1984). *El Capital Humano*. Madrid: ALIANZA.
- Casado, A. P. (2015). *Conectar talento, proyectar eficacia*. México: PROFIT.
- Catalán, E. L. (2018). *Educación Física y Pedagogía Crítica*. México: EDICIONS DE LA UNIVERSITAT DE LLEIDA EBOOK.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Octava edición .
- Crespo2, P. V. (2013). Propuesta de un modelo de gestión de mantenimiento y sus principales herramientas de apoyo. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 125-138.
- Dirección y gestión de recursos humanos*. (1993). México: Diaz de Santos.
- Drucker, P. F. (1699). *El ejecutivo eficaz*. México: DEBOLSILLO.
- Fernández, J. (1999). *Dirigir personas en la empresa*. México: ECOE EDICION.
- Gelabert, M. P. (2007). *Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano*. México: PROFIT.
- Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento : construyendo compromiso*. México: PROFIT.
- Jiménez, D. P. (2007). *Manual de recursos humanos*. México: ECOE EDITORIAL.
- Mcgregor. (2006). *El lado humano de las empresas*. México: Mc graw-hill.
- Munch, L. (2006). *Administración de capital humano : la gestión del activo más valioso de la organización*. México: Mad, S.L.
- NareshK.Malhotra. (2008). *Investigación de mercados*. México: PEARSON EDUCACIÓN.

- Perea, D. R. (2003). La identificación de necesidades de aprendizaje. *Educ Med Super* .
- Pérez, D. A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Rev Cubana Salud Pública vol.39 no.2* .
- Pilar, I. M. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Educación.
- Ponce, A. R. (1952). *El análisis de puestos*. México: PROIT.
- Porter, M. (1982). *Estrategia Competitiva*. México: GRUPO EDITORIAL PATRIA.
- Puchol, L. (2005). *Nuevos casos en dirección y gestión de recursos humanos*. Mézixo: PIZZI.
- Rafael, A. B. (21 de Junio de 2016). *Concepto e instrumentación*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/author/rafaelalhamabelamaric/>
- Ramos, K. (2017). La norma que mantendrá segura a tu empresa. *Recursos Humanos*, 50-62.
- Recursos Humanos*. (22 de Noviembre de 2013). Obtenido de Selección y capacitación: <https://revistarecursoshumanos.com/>
- Rudin, W. (2002). *Análisis funcional*. México: Reverté, S.A.
- Saldaña, G. N. (2005). LA AUTOEVALUACION ESCOLAR Y SU IMPACTO EN EL COMPORTAMIENTO DOCENTE, INDIVIDUAL Y GRUPAL, EN LA ORGANIZACION EDUCATIVA. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 57-69.
- Sandhusen, R. L. (2002). *Mercadotecnica* . México : CECSA.
- Santos, A. C. (2011). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. México: ECOE EDICIONES .
- Stewart, T. (28 de Octubre de 2017). *Recurso humano*. Obtenido de <https://www.recursohumano.cl/single-post/2017/10/30/Thomas-Stewart-Capital-Intelectual-la-nueva-riqueza-de-las-organizaciones>
- Villanueva, M. A. (16 de mayo de 2014). *Calidad y Tecnología*. Obtenido de <http://www.calidadytecnologia.com/2014/05/Gestion-Conocimiento-Mejores-Empresas.html>