

**INSTITUTO UNIVERSITARIO ASOCIACIÓN CRISTIANA DE JÓVENES
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE**

**ESTRATEGIAS PARA LA RETENCIÓN DE SOCIOS EN UN
CENTRO DE FITNESS EN LA ÉPOCA POSTERIOR AL
VERANO**

Trabajo Final de Grado presentado Instituto Universitario Asociación Cristiana de Jóvenes, como parte de los requisitos para la obtención del Diploma de Graduación en la Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte.

Tutora: Eliana Díaz

FEDERICO MOREIRA

MARTÍN JAUREGUI

MONTEVIDEO

2019

DECLARACIÓN DE AUTORIA

“Los abajo firmantes, Federico Moreira y Martín Jauregui, somos los autores y los responsables de todos los contenidos y de las opiniones expresadas en este documento, que no necesariamente son compartidos por el Instituto Universitario Asociación Cristiana de Jóvenes.”

Federico Moreira & Martín Jauregui (Estudiantes del IUACJ)

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
2. ENCUADRE TEÓRICO.....	7
2.1 Organizaciones deportivas	7
2.1.1 Importancia de la actividad física para el desarrollo integral de los socios	8
2.2 Abandono deportivo	9
2.2.1 Motivación	11
2.3 Herramientas y estrategias de intervención	12
2.3.1 Planificación docente y coordinación en el ámbito deportivo	13
2.3.2 Innovación del rol docente	15
3. EL CASO EN ESTUDIO.....	18
4. METODOLOGÍA.....	20
4.1 Paradigma	20
4.2 Estudio de caso.....	21
4.3 Universo y muestra	22
4.4 Preguntas de investigación.....	22
4.5 Técnicas de recolección de datos	23
4.5.1 Entrevista exploratoria	23
4.5.2 Entrevista semi-estructurada	24
4.5.3 Observación	24
4.6 Fases del estudio y duración	25
4.6.1 Aproximación Diagnóstica	25
4.6.2 Proyecto de mejora	26
5. ANÁLISIS DE DATOS.....	28
5.1 Aproximación diagnóstica	28
5.1.1 Entrevista exploratoria	28
5.1.2 Primera colecta de datos	30
5.1.3 Segunda colecta de datos	36
5.2 Desarrollo de las respuestas a las preguntas de investigación	40
5.3 Propuesta de mejora.....	42
5.3.1 Implementar un programa de capacitación y especialización docente	42

5.3.2 Generar instancias de coordinación y planificación que articule los contenidos a trabajar en el año	45
5.3.3 Cronograma	46
6. RESULTADOS Y CONCLUSIONES	48
6.1 Resultados	48
6.2 Conclusiones.....	48
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXOS.....	li
ANEXO 1 APROXIMACIÓN DIAGNOSTICA	lii
ANEXO 2 PLAN DE MEJORA	cxiv

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Primer modelo de análisis. Elaboración propia	36
Ilustración 2. Segundo modelo de análisis y final. Elaboración propia	39
Ilustración 3. Planilla operativa. Elaboración propia.....	44
Ilustración 4. Planilla operativa. Elaboración propia.....	44
Ilustración 5. Planilla operativa. Elaboración propia.....	44
Ilustración 6. Cronograma. Elaboración propia	47

RESUMEN

El presente estudio, corresponde al trabajo final de grado de la Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte, correspondiente al Instituto Universitario Asociación Cristiana de Jóvenes. Se realizó un trabajo de forma conjunta con una institución deportiva ubicada en un barrio de contexto socio-económico medio-alto que se dedica al Fitness, tanto en sala de musculación como en clases dirigidas. Dicho trabajo corresponde a un estudio de caso de corte cualitativo que fue elaborado en dos instancias a lo largo del año lectivo. El tema central en estudio fue el abandono de los alumnos en la época posterior al verano, este se desprendió del proceso de Aproximación Diagnóstica, primera instancia del año, mediante la utilización de herramientas de recolección de datos y su posterior análisis. La segunda instancia corresponde a la presentación del plan de mejora, en él se establecen estrategias con el objetivo de trabajar sobre el tema central de estudio. Todo esto articulado mediante una planilla operativa, en ella se fijaron los objetivos generales y específicos, las metas a cumplir, las actividades necesarias para que todo lo anteriormente mencionado se pueda cumplir y el presupuesto necesario para llevar todo a cabo. Todo acordado previamente con la institución en cuestión mediante reuniones de forma presencial. El Trabajo Final de Grado contiene además bibliografía académica pertinente articulada con los contenidos abordados.

Palabras clave: retención, abandono, motivación, actividad física.

1. INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo es realizado en el marco de la asignatura Proyecto Final I y II, con el objetivo de la elaboración del Trabajo Final de Grado para la obtención del título de la Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte, en el Instituto Universitario Asociación Cristiana de Jóvenes. El propósito de este estudio se ve fundamentado en relación al trayecto seleccionado, el cual es Entrenamiento y Deporte, siendo este el campo en donde más se enfatiza el trabajo, esto debido a que es un plan de mejora enfocado desde dicho trayecto hacia una institución deportiva.

La institución elegida para llevar a cabo el proceso de trabajo corresponde a un gimnasio privado que se dedica a dictar clases de fitness. Se encuentra ubicado en la zona metropolitana de la ciudad de Montevideo, en un barrio cuyo contexto socio-económico es medio - alto.

Este proceso fue la elaboración de un informe de Aproximación Diagnóstica y la realización de un Plan de Mejora, donde se utilizó un paradigma interpretativo. Se utilizó una metodología de estudio de caso de corte cualitativo, lo que implica que los resultados arrojados serán únicamente aplicables a este contexto.

Definiendo el proceso de investigación, la primera fase constó de acuerdos institucionales donde se realizó una primera fase exploratoria y posteriormente se aplicaron distintas colectas de datos (entrevistas semi-estructuradas y grillas de observación) para definir el tema central de estudio, las preguntas que guiaron el proceso y el informe final, mediante la implementación de una Matriz y Modelo de Análisis en base a dimensiones institucionales. En función a la segunda fase, se trabajó en base a una planilla operativa, la cual establecía los objetivos generales y específicos, las metas, las actividades necesarias para cumplir lo anteriormente mencionado y el presupuesto y necesidades materiales para poder llevar todo esto a cabo. Todo ello en trabajo conjunto con la institución de práctica, para finalmente dar lugar a la elaboración del Plan de Mejora.

Una vez terminada la etapa de Aproximación Diagnóstica y la propuesta del Plan de Mejora se prosigue a la creación del Trabajo Final de Grado. Esta muestra los resultados obtenidos producto del análisis de la información recolectada en todo el proceso proporcionándole a su vez sustento teórico.

2. ENCUADRE TEÓRICO

En el siguiente apartado es presentado el encuadre teórico del estudio mencionado anteriormente, en el mismo se comprenderán las temáticas que resultan con mayor relevancia para el logro de una mejor comprensión del estudio en cuestión. Se abordaran organizaciones deportivas, abandono deportivo, herramientas y estrategias de intervención.

2.1 Organizaciones deportivas

Para comenzar, en relación al marco en que es realizada esta investigación, es pertinente mencionar que se entiende por organización institucional y posteriormente ligarlo directamente al deporte. Quesada y Dolores (2007) dicen que una empresa deportiva existe por y para los clientes, además, tanto para los externos que son el público al que se apunta para que la institución siga creciendo, así como también los internos que son el motor que atrae al resto de los socios en relación a la conformidad. Por su parte, comentan que una institución se puede organizar de forma tradicional y vertical, estableciendo las responsabilidades de los distintos actores institucionales, así como también la prevención de los medios necesarios para cumplirlo (humanos, económicos, materiales y tecnológicos). Por otro lado, la organización horizontal se basa en delimitar los niveles de autoridad, pero de manera más leve, y por lo mismo priorizar el trabajo en equipo para llevar a cabo los distintos procesos. Este último es el más beneficioso, ya que se toman los puntos positivos del primer modelo, pero se añade protagonismo a todos los integrantes. Por esto último, el dialogo fluye con facilidad y se genera una mejor coordinación que ayuda a cumplir los objetivos en común para con la institución.

En adición, las organizaciones deportivas son aquellas que desarrollan la práctica en cualquier faceta que el mismo abarque, ejemplificando con la práctica, competición o la definición de las normas que guían la práctica de la actividad. A partir de ello, las organizaciones deben tener en cuenta las necesidades y demandas del público que acude para así crear programas deportivos que logren satisfacer al individuo, ya sea de carácter recreativo, competitivo entre otros (Gómez, Opazo y Marti, 2007). En el mismo orden de ideas, Schvarstein (2002) añade que se debe realizar una lectura crítica de la realidad, para de esta forma tomar conciencia de la situación de los otros y emprender acciones en relación a ello, refiriéndose en este caso a las necesidades que tienen los socios según la edad que tengan.

Por su parte, Acosta (2005) aporta que una organización deportiva para ser exitosa debe tener desde un principio claro el perfil al cual se va a dedicar. El fin de plantear objetivos, metas y actividades acordes y viables al contexto. A su vez, comenta que las reuniones son un factor fundamental para el buen desarrollo de las organizaciones

deportivas, de esta forma todos los actores institucionales pueden aportar prioridades que sientan como necesarias según el momento que se transite.

Posteriormente, las organizaciones deportivas tienen la necesidad de la existencia de otras instituciones ya que se retroalimentan, aunque sean competencia entre sí, al existir organizaciones cercanas, cada una busca mejorar y brindar un servicio integral para atraer a los participantes a su organización. Por otro lado, hay actividades deportivas que requieren de otra organización para promover la competencia y ello no llevaría al mismo puerto dentro de la institución (Gómez, Opazo y Martí 2007).

Por último, en las bases para la organización de centros deportivos, es importante tener en cuenta la demanda de los socios, pero también posibles futuras necesidades y ofertarlas con anterioridad, de esta forma se llega a la satisfacción del socio. Para saciar la demanda de los clientes, se debe escucharlos en los medios que ellos se manifiesten, pero también es necesario crear nuevas ofertas antes de que surjan como necesidad. Para lo mismo, se debe innovar continuamente y a su vez, tener los medios necesarios para crear propuestas motivantes. La oferta de una institución debe tener como objetivo la satisfacción del socio y para lo mismo se deben planificar actividades que vayan acompañadas con equipos de trabajo que se encarguen de cumplirlos (Quesada y Dolores, 2007).

2.1.1 Importancia de la actividad física para el desarrollo integral de los socios

El siguiente punto a desarrollar es relevante en la investigación ya que incide directamente con la asistencia de las personas a los distintos centros donde se realiza actividad física y deporte. En el caso de que el público dimensione la importancia que es realizar de forma constante las actividades, sin dudas influirá en su continuidad.

Para comenzar con el apartado, es pertinente mencionar que la salud se refiere a los hábitos de vida que se adquieren mediante la transmisión de valores o de forma personal que conllevan a un bienestar. El mismo, debe incluir las tres conductas que corresponden al individuo, biológico, psicológico y social. La actividad física cumple en distintas medidas con ello por lo que contribuye a la salud integra de los individuos. (Pastor, Perez, Gallego y Mayor, 2007)

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) considera a la actividad física como a cualquier movimiento que genere un gasto energético en los individuos. Además, cumple un rol importante ya que la falta de actividad física es el cuarto factor de riesgo con respecto a la mortalidad mundial, a su vez, es uno de los factores que lleva a distintas enfermedades como la diabetes, enfermedades cardíacas y distintos tipos de cáncer.

En el mismo lineamiento, aproximadamente un 70% de la población de los países desarrollados no realiza la suficiente actividad física como para mantenerse saludables, por

lo que en un futuro cercano este porcentaje aumentara si no se toman medidas. Por su parte, la práctica de actividad física sirve para evitar el sedentarismo, sobrepeso y reducir las posibilidades de adquirir distintas enfermedades de riesgo. En adición, se tiene como beneficio la mejora en la salud mental y el ámbito social que desencadenan con el bienestar integral del individuo (Márquez y Garatachea, 2013; Tejada, Nuviala y Díaz, 2016).

Continuando con las ideas planteadas por los anteriores autores, Toscano y Rodríguez (2008) afirman:

En la actualidad, está comprobado que la actividad física es uno de los principales agentes que se utilizan para mantener la salud y prevenir enfermedades, siempre y cuando esté oportunamente dosificada y planificada de acuerdo a las necesidades del sujeto, ya que de esta forma pueden llegar a mejorar sus funciones vitales (respiratoria, cardiovascular y metabólica) (p.8).

Asimismo, los autores expresan que la ejecución y desarrollo de actividad física constante es un factor fundamental para aumentar la calidad de vida. A su vez, se destaca que la misma se relaciona directamente con el bienestar subjetivo de los individuos, ejemplificando con estudios realizados. Por lo mismo, concluyen que es fundamental la práctica continua de actividad física ya que mejoran varias de las facetas del individuo de una forma integral.

En congruencia con los conceptos manejados anteriormente, concuerdan en absoluto Moreno, Moreno y Cervelló (2007) pero en este caso adhieren a ello que la práctica de actividad física incrementa la autoestima de los individuos y por defecto motiva a la continuidad. La actividad física promovida en adolescentes y niños conlleva una gran importancia, destacando que generar hábitos en esta población remitirá en la continuidad, viéndose así los que genera la actividad física.

En continuidad con la perspectiva mencionada, es común que las personas de mayor edad tiendan a abandonar la práctica de actividad física por distintos motivos como pueden ser dolores y cansancio entre otros. Estudios demuestran que la continuidad en la práctica de actividad física de forma moderada y continua con objetivos específicos en relación a la situación siguen siendo beneficiosos incluso en enfermedades ya existentes, como lo son la presión arterial, la tolerancia a la glucosa y la composición de la masa corporal (Alemán, Esparza y Valencia, 1999).

2.2 Abandono deportivo

Refiriéndose al abandono deportivo, este está ligado directamente con la presente investigación ya que es lo que sucede en la institución posterior al verano. Diversas son las razones por las que ocurren tanto en la institución como en términos generales, a continuación se intentará contextualizar lo mismo.

Es de común conocimiento que el abandono deportivo se da a lo largo de las distintas etapas de la vida de las personas y muchos estudios revelan las distintas causas de ello. Salguero, Tuero y Márquez (2003) describen al abandono deportivo como a la ausencia de compromiso con la realización de una actividad deportiva por parte de los sujetos, a su vez mencionan que es un proceso que se da y no tiene por qué ser definitivo, dependiendo así de las siguientes experiencias que tengan los sujetos que comenzaron con este proceso. El abandono deportivo puede ser únicamente de una disciplina si durante este proceso se logra motivar al sujeto con otra.

En cuanto a los motivos, distintos estudios demuestran como principal causa los diferentes cambios de las personas en sus vidas, destacando los cambios en ambientes escolares, trabajos y familia. A partir de ello, se manifiesta la falta de tiempo o el interés en realizar otras actividades en lugar de la actividad física. Dichas actitudes se pueden catalogar como personales y actitudinales, en el orden mencionado, el último es aquel que debe ser un factor a trabajar por los guías en las distintas actividades (Ruíz, García y Díaz, 2007; Macarro, Romero y Torres, 2008)

En el mismo lineamiento, Carlin (2015) menciona al cambio de intereses y a la relación entre costo y beneficio que conlleva el deporte con el abandono deportivo. A su vez, destaca que cuantas más experiencias negativas tengan los sujetos en las prácticas deportivas, más probable es el abandono de las mismas, por lo que las experiencias positivas o favorables impulsarían a la continuidad. Otra causa que añade, es la saturación de una actividad en concreto, afirmando que algo que le generaba satisfacción al individuo paso a generarle estrés, pérdida de ganas o fatigas prematuras al mantenerse tan repetitivo.

En el mismo orden, se pone como rol fundamental al docente. Salguero et al. (2003) dicen que los mismos son grandes responsables de la continuidad en la práctica del deporte ya que afirman que los deportistas valoran más la relación con el docente en el aspecto personal que el conocimiento técnico. Por el mismo lado, destaca proporcionar al deportista distintas actividades en relación al nivel en que se encuentre. Algo similar proponen Cecchini, Méndez y Contreras (2005) al afirmar que cuando un objetivo no se logra, los costes exceden los beneficios por lo que hay que individualizar lo más posible los objetivos para generar así sensación de éxito en todos los participantes y de esta forma evitar el abandono.

En contraposición a lo anteriormente mencionado que se ve directamente ligado a la actuación de los docentes y el entrenamiento, existen factores que impulsan a los sujetos al abandono de forma externa o no tan implicada con el plan de entrenamiento. Lo anterior es mencionado por Cervelló (2002) como causas incontrolables, donde habla de las lesiones, estudios, exclusión de equipos entre otros.

Las causas incontrolables exigen al profesorado de la razón de abandono de forma directa, algunas de esas causas son evidenciadas en distintos estudios y pueden ser la reiteración de lesiones así como también el estudio, este último relacionado a los adolescentes sobre todo (Ruiz, García y Díaz, 2007; Gómez, Gálvez, Escribá, Tárraga, y Tárraga, 2017; Martínez, Macarro y Torres, 2012).

En adición a los últimos tres estudios mencionados, concuerdan nuevamente en la segunda causa de abandono deportivo el cual se relaciona directamente con la actuación del entrenador o docente y es la pereza. Ambos estudios concluyen con que los motivos para la práctica de actividad física o deporte son en su mayoría de carácter extrínseco por lo que el entrenador cumple un rol fundamental. (Gómez et al. 2017; Martínez et al 2012).

Centrándose nuevamente en la adolescencia, se identifica como un causal de abandono deportivo el consumo de tabaco y distintas drogas recreacionales. Un estudio demuestra que cuando los jóvenes comienzan a consumir dichas sustancias, se inicia a ser físicamente inactivo. A su vez, aquel adolescente que realiza actividad física, tiende a consumir eventualmente las drogas o directamente no hacerlo. Por lo mismo, parece fundamental incentivar la práctica de actividad física constante desde temprana edad, lo que concluirá en menor índice de abandono posterior por factores externos como el tabaco (Tercedor, P. et al, 2007).

2.2.1 Motivación

Este apartado está ligado al abandono deportivo el cual resulta la problemática en este proyecto, por la misma razón parece importante contextualizar esta temática para así comprender con mayor profundidad.

Según Ospina (2006) “uno de los aspectos más relevantes para que se dé el aprendizaje es la motivación y no hay duda alguna acerca de que cuando esta no existe, los estudiantes difícilmente aprenden” (p. 158). Destaca además, dos tipos de motivaciones, intrínseca y extrínseca. La primera procede del interior de cada persona, relacionándose con el deseo de autorrealización logrando alguna meta o deseando el descubrimiento de distintas cosas. Por otro lado, la motivación extrínseca se da por estímulos generados por personas o hechos que ocurren fuera. En referencia a esto último, el autor menciona al papel del docente como importante para actuar de mediador entre la motivación y el aprendizaje.

Moreno y Cervelló (2010) dicen que en el mundo del deporte los motivos para la práctica se distribuyen en factores sociales, ambientales y por supuesto personales, estos motivos también influyen en la continuidad, intensidad y persistencia en la actividad por lo

que es importante el reconocimiento de ellos. Los autores, destacan también la distinta importancia que se le da al deporte según la edad, diferenciando que según la importancia que se le da en la juventud se verá reflejada la persistencia en la edad adulta.

Asimismo, Jara (2012) comenta que los niños de 8 a 11 años realizan actividad física en su mayoría por deseo a mejorar sus habilidades y también para lograr una aprobación por parte de los adultos que los rodean, por su parte de los 11 a los 13 los niños lo hacen con la intención de compararse con sus compañeros y así sentirse parte de los grupos. Por último, culminando la etapa de formación de los 13 a los 17 años se intensifica la necesidad de competencia, pero también el perfeccionamiento de las distintas habilidades relacionadas al deporte. A partir de lo mismo, se cuestiona si en los clubes y centros de formación relacionados a la actividad física se tiene en cuenta estas necesidades para así motivar a la práctica del deporte o si por otra parte se reflejan más las inquietudes del deporte en la edad adulta.

En el mismo lineamiento, Moreno, Zomeño, Marín, Ruíz y Cervelló (2013) afirman que los motivos para la práctica de actividad física vienen de forma implícita o explícita con señales dictadas por los distintos actores del entorno de la persona, como pueden serlo entrenador, compañeros o los medios de comunicación de cualquier tipo. Por otro lado, comentan que de forma personal cada individuo tendrá su propia motivación relacionada a la comparación que se da con sus pares. En este caso menciona al docente o entrenador responsable en generar actividades que contemplen las distintas habilidades de todos, ya que en esa competencia interna que se mantiene entre compañeros, el fracaso puede relacionarse con la falta de habilidad.

2.3 Herramientas y estrategias de intervención

Este trabajo de grado tiene como objetivo realizar un proyecto de intervención en la institución seleccionada, que a su vez, conlleva ciertas herramientas y estrategias. Por ello, parece importante contextualizarlo en este apartado.

Lavín y Del Solar (2000) afirman que un proyecto son acciones organizadas de forma creativa por una o más personas que persiguen el mismo fin. Para que un proyecto sea efectivo debe tener en cuenta las necesidades y expectativas de todos los actores. En congruencia con los autores, Casal (2006) comenta que un proyecto consta de actividades coordinadas que tienen fecha de inicio y de fin, el mismo tiene un fin en particular que va ligado de distintos requerimientos y requisitos donde se ejemplifica con el tiempo, coste y recursos. Además, un proyecto tiene constante evolución con respecto a las distintas situaciones que van surgiendo, así como que su final debe estar previsto con anterioridad. Por otro lado, se mencionan a la identificación de las actividades, cuantificación de recursos

necesarios como fundamentales para comenzar con un proyecto, incluyendo en lo último mencionado a los costes (ya sean materiales o humanos).

Adentrándose ahora en un proyecto de intervención, Espinar (quien es citado por Zea y Loja, 2014) comenta que es un plan o acción que surge a partir de una necesidad o problemática de una institución y tiene como fin obtener mejores resultados en ello. En adición, destacan que el proyecto de intervención debe tener una duración determinada con un proceso continuo, así como también tener en cuenta los recursos a utilizar y finalmente se deben alcanzar los objetivos planteados al principio del proyecto. En continuidad con las ideas planteadas, para un proyecto de intervención se debe tener en cuenta el contexto en donde se va a realizar, ejemplificando con las características físicas del centro, posibilidades económicas y el contexto en donde se encuentra.

2.3.1 Planificación docente y coordinación en el ámbito deportivo

Es importante destacar la planificación y coordinación ya que su ausencia en la institución abordada derivó en un factor causal de la problemática que es tema central de estudio. Además la coordinación entre docentes en cualquier ámbito es fundamental, a su vez, lo mismo se ve ligado directamente con la planificación de las distintas clases ya que comparten participantes. Por dichas razones, es imprescindible interpretar la importancia que tienen en base a distintos autores.

En cuanto a la planificación, Díaz (1995) afirma que “Debemos entender a la planificación como una continua y secuencial toma de decisiones en base al resultado de un sistemático proceso de análisis de la realidad en la que se está operando” (p.16). En el mismo lineamiento, planificar, es diseñar y utilizar distintas estrategias para llevar a cabo con el mayor éxito posible el proceso de la enseñanza, por lo que la principal característica es que no puede ser intuitiva. Además, para realizar una planificación adecuada se deben plantear ciertos aspectos, ejemplificando con determinar previamente qué objetivos se buscan, los mismos deben estar relacionados a las necesidades de la clase y deben ser alcanzables. Para ello, se tienen que plantear actividades relacionadas, pensando en los recursos necesarios y evaluar los resultados para así ir modificando los objetivos en cuestión. A partir de ello, se concluye que la planificación conlleva un proceso secuencial y ordenado, que debe tener en cuenta el ambiente por lo que no puede ser utilizada en distintos ámbitos (Yaníz, 2006, Mestre, 2004).

En cuanto a la coordinación, es pertinente comenzar con el concepto mencionado por Bolarín y Moreno (2015) cuando afirman que:

La coordinación es un elemento fundamental para la mejora de la enseñanza y para el desarrollo profesional y organizativo. Para comprender su importancia ha de ser

entendida como un mecanismo capaz de promover y dinamizar la autonomía, la creatividad y actividad cooperativa por parte de docentes “intencionalmente” involucrados (p.320)

La coordinación es de extrema importancia ya que es beneficiosa para imponer objetivos en común que se tienen entre docentes con los distintos socios , ya que al aislarse, podrían converger objetivos que se sobreponen. Además, estas instancias tienen que ser de carácter obligatorio, para de esta manera poder constatar de manera tangible que ocurran con el fin adecuado. (Bolarín y Moreno, 2015; Cárdenas, Terrón y Monreal; 2015).

En adición, Bolarín, Moreno y Porto (2013) profundizan cuando dicen que el foco en el proceso de enseñanza-aprendizaje debe ser el alumno, por lo que los docentes deben tener en cuenta el progreso individualizado de cada uno de ellos en las clases, pero además añaden que la coordinación aporta a la planificación individualizada de una forma íntegra en todas las disciplinas que se desarrollan. En continuación con la idea, el planteamiento de situaciones que se resuelvan con un mismo hilo conductor en las distintas clases ayudan al participante a usar el aprendizaje en los diferentes momentos de forma constante, se refleja cuando afirman “Se precisa de formas de colaboración, cooperación y coordinación entre docentes, asumiendo la importancia y la pertenencia de relacionarse profesionalmente con el objetivo de plantear actuaciones conjuntas...” (p.446).

Posteriormente Bolarín y Moreno (2015) comentan que existen dos tipos de coordinación, una es la vertical que incluye todas las clases y niveles, además, la horizontal que involucra del mismo grupo en la misma clase. En referencia a la horizontal, García (2015) afirma que sirve para adaptar la carga del curso en relación a lo pautado a principio de año, en la misma se debe evaluar el progreso de los participantes y así restablecer los objetivos, por su parte la vertical tiene como fin darle una coherencia entre sí a todas las clases en conjunto y revisar las planificaciones de los docentes en sus clases y así poder generar una retroalimentación. Con ello, se relacionan las distintas concepciones de planificación que plantea Díaz (1995). Mencionando a la planificación estratégica como aquella que suele ser realizada por las distintas autoridades de los centros y marca grandes lineamientos a trabajar. Prosiguiendo con la táctica, se menciona como una más específica en relación al grupo en particular y las necesidades que se detectan. Culminando con la planificación operativa, que destaca a la diaria que se realiza para cada sesión ya en este momento teniendo en cuenta el progreso y objetivos en las distintas clases. Cada una de estas planificaciones tienen un distinto nivel jerárquico que aunque pueden sobreponerse por momentos, ayudarán a establecer un orden que favorece al desarrollo óptimo de las clases.

2.3.2 Innovación del rol docente

En este apartado, se mencionara al docente como agente con herramientas para influir en la no deserción de la práctica de actividad física en los socios del gimnasio. Destacar el rol docente en la actualidad es fundamental ya que con el correr de los años se fue modificando, a su vez, la innovación que se le da a las sesiones contribuye a la motivación y asistencia de los socios. Estos factores tienen estrecha relación con la actualización docente, la cual se vio reflejada como uno de los factores causales del abandono de la actividad.

Para comenzar resulta pertinente definir la importancia del docente, para así contextualizar con las sesiones que se dictan. El docente cumple con un rol fundamental en cualquier clase ya que actúa como el mediador entre el conocimiento y el alumno, asimismo, cuanto mejor sea la relación entre estos se facilitará el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que se puede determinar que estrategias funcionan mejor con él. Por su parte, el docente debe disponer ciertas características como la capacidad reflexiva, la autocrítica, capacidad de adaptación a los cambios, entre otras, ya que ello desemboca en una enseñanza de calidad (Cebrian, M., 2008, Alemañy, N. 2009).

En otra perspectiva, Torres (2004) afirma que el rol docente ha cambiado en muchos aspectos en los últimos tiempos por los avances tecnológicos, por lo que deben estar adaptados para poder seguir dictando clases que guíen a la educación integral. Por el mismo lado, destaca que el profesor debe adaptarse a las nuevas tendencias que van surgiendo para de esta forma mantener activas las ganas de realizar la actividad por los individuos a los que apunta la actividad, ejemplificando con tareas innovadoras. Esas pueden ser la utilización de distintas aplicaciones ya sea durante el transcurso de la clase como una vez finalizada, para la posterior utilización en sus casas u otro ambiente, lo que promueva el aprendizaje a todos los ámbitos de la vida del individuo.

En el mismo lineamiento, la innovación genera motivación tanto en los participantes como en los docentes al desarrollo de las actividades. Generar nuevas instancias desde lo pedagógico, tecnológico o distintos factores externos ayudan a crear un clima de enseñanza apto para el aprendizaje (Cañal 2005; Michavila 2009). En continuación con la idea, Cañal (2005) aporta que la innovación debe ser tomada como un proceso ya que no sirve de mucho poner en práctica solamente una clase innovadora si no se continúa constantemente buscando la motivación recíproca por ese lado. Además, añade que este proceso siempre actúa de una forma subjetiva, por lo que tener en cuenta distintas opiniones, de todos los participantes, para realizar propuestas innovadoras, ayudará aún más a que las mismas aporten calidad a la clase.

Un factor positivo de la innovación, es la individualización del aprendizaje ya que con propuestas de esta índole se suele centrar más la resolución de los problemas por el ambiente que generan. Además, obligará a los docentes a actualizarse tanto en lo pedagógico como en la rama en la cual dan sus clases, lo que genera también un mayor piezo de las clases que desemboca en buena calidad. Para finalizar, define a la innovación como “Un cambio con mejora, con respecto a un objetivo previamente determinado...” (p.150). Se destaca, que este cambio se puede dar en cualquier detalle de la clase como lo puede ser la metodología, utilización de distintos materiales entre otros y aun así será beneficioso. Asimismo, nuevamente se comenta que la innovación debe darse mediante un proceso aunque los cambios no sean excesivamente grandes en todas las clases, incluyendo innovación reducida ya logra el cometido (Cuenca et al., 2007).

Para lograr generar un docente competente que cumpla con lo anteriormente mencionado, son necesarias instancias de actualización. Además, ello se vio reflejado como un factor causal de la problemática abordada en la institución, por lo que es pertinente profundizarlo.

La actualización docente incide favorablemente en la calidad de la educación, así como también en el autoestima y seguridad de los docentes para dictar las clases. Además, es necesaria ya que en la actualidad existe una continua evolución científica, por su parte, la misma se puede dar de forma autónoma leyendo o investigando por la cuenta de cada uno o también mediante cursos de actualización (Jiménez, 1986; De Benito et al., 2013).

En el mismo lineamiento, Herdoiza (2015) afirma que la actualización docente es fundamental ya que la educación debe atender a las necesidades de la sociedad y las mismas van cambiando todo el tiempo. Además, comenta que no importa la calidad de un proyecto institucional sea bueno si el docente que lo lleva adelante no es competente. En adición, el autor dice que:

No es suficiente que un maestro haya concluido satisfactoriamente su formación inicial en una universidad, instituto tecnológico o escuela normal, es necesario que se actualice permanentemente y participe en programas de capacitación que le permitan mantenerse al día en los enfoques educativos, metodologías y didácticas, como también en los avances de la ciencia y la tecnología en diferentes campos relacionados con la educación (p.5)

En el mismo orden de ideas, es necesario para los docentes actualizarse constantemente de forma consciente y autónoma destacando que la teoría ayuda a comprender las distintas situaciones para así tener una intervención más beneficiosa con los participantes. A su vez, lo mismo tiende a generar una reflexión que es productiva para todos los actores. Además, la formación básica de los docentes no genera a seres críticos y reflexivos. Por lo mismo, los cursos de actualización son necesarios para cambiar esa

percepción primaria de los docentes que consta en repetir saberes y añadiendo que con más bases teóricas se puede generar una construcción de saberes para posteriormente plasmar en las sesiones (Dubois, 2011; Morales, 2002).

3. EL CASO EN ESTUDIO

El establecimiento donde fue llevado a cabo el proyecto corresponde a una institución privada de carácter social y deportivo, cuyos asociados abonan mensualmente una cuota y se imparten clases de fitness. Se encuentra ubicado en un barrio costero de la zona metropolitana de la ciudad cuyo contexto socio económico es medio-alto, con una antigüedad de 20 años instalado en el mismo recinto. Las clases de fitness, se encuentran guiadas por distintos docentes en los horarios de la mañana (de 7:00 hs a 12:00 hs) y la tarde-noche (de 17:00 hs a 22:00 hs) teniendo distintos objetivos y con libre participación para cualquier socio de la institución. Lo mismo sucede en la sala de musculación que incluye docentes para realización de un plan guiado de entrenamiento según las capacidades y objetivos del alumno, el horario en que funciona esta es completo y se comprende entre las 7:00 hs y las 22:00 hs de lunes a sábados.

La población que acude a la institución es heterogénea, comprendida en términos generales entre los 15 y 70 años, destacando una mayor concurrencia a las clases de fitness por parte del sexo femenino, caso opuesto al que ocurre en la sala de musculación. La población incluye desde jóvenes estudiantes con residencias linderas, hasta adultos mayores de ambos sexos, completando un total aproximado de 300 socios.

La institución se encuentra conformada por un staff de once funcionarios distribuidos en distintos cargos, comenzando con la propietaria y coordinadora que además es Profesora en Educación Física y dicta clases guiadas de fitness por la mañana. En el organigrama la acompaña su esposo y copropietario, el cual se encarga de la administración del gimnasio controlando la entrada, el marketing institucional y la atención al socio. El mismo actúa de recepcionista y permite la entrada de las personas mediante una activación eléctrica de la puerta. Ambos se encargan de la limpieza, los servicios de higiene y manutención del local cada noche posterior al cierre al público. Completan a la institución las nueve restantes personas que actúan como docentes distribuidos tres en la sala de musculación y los seis restantes en las clases de fitness con distintos horarios cada uno de ellos. En concordancia con la formación de los docentes, es variada al igual que su experiencia dictando clases, sin embargo el común denominador es que en su totalidad están ligados a la educación física, ya sean licenciados, técnicos o con cursos en el área.

En relación a la infraestructura, se encuentra situado en una casa modificada para el uso, destacando una sala de musculación en la planta baja y una amplia sala adecuada con espejos para las clases de fitness. La primera incluye una considerable cantidad de aparatos de musculación para los distintos grupos musculares, así como también mancuernas variadas, barras y discos para ejecutar ejercicios de peso libre, en esta zona también se incluyen caminadoras y bicis fijas para realizar ejercicios de carácter aeróbico. Este sector

dispone de dos baños, uno femenino y otro masculino para la utilización del público. Como negativo, se puede destacar que el espacio libre entre las maquinas es bastante pequeño y que estas son antiguas. Por otro lado, en el segundo piso la sala de fitness es amplia para abarcar al menos a 20 personas con comodidad, aunque en el medio dispone de algunas columnas que perjudican la visibilidad hacia todo el espacio. En adición, se encuentra un cuarto que dispone de tratamientos de belleza y estética como lo son manicura, pedicura, depilación, entre otros. Este espacio está habilitado para cualquier persona, pero los socios del club tienen descuento si quieren utilizarlo. En este piso hay dos baños que a su vez tienen vestuarios con duchas para la utilización de los funcionarios y socios. Además, aquí se dispone una gran variedad de materiales para la utilización en las clases, como steps, mini tramps, pelotas de pilates, escaleras de entrenamiento, conos de varios tamaños, colchonetas, medicine balls, pesas rusas, bandas elásticas, rolos y bosu.

4. METODOLOGÍA

En este apartado se detallará que tipo de investigación aplicada y cuál es su diseño. La Real Academia Española (2019) define al método como el “procedimiento que se sigue en las ciencias para hallar la verdad y enseñarla”. En esa línea de pensamiento en la metodología se describió teóricamente el paradigma en el que está implicada esta investigación, cómo y con qué finalidad se aplicaron las distintas herramientas de recolección de datos, sus procesos de análisis y el universo y muestra con el que se trabajó.

Se establecieron como forma de iniciar este estudio las preguntas de investigación, estas surgieron a partir de lo obtenido en la aproximación diagnóstica, al identificar los principales problemas que aquejan a la institución. Estas fueron: ¿Cuáles son las estrategias de la institución para que los socios continúen en la asistencia al club posterior al verano? Y ¿Cómo influye en la institución la falta de continuidad y motivación de los socios?

4.1 Paradigma

Toda investigación debe estar amparada bajo un paradigma, existen distintos tipos de estos según el enfoque aplicado en la investigación, según la forma en que son aplicados y teniendo en cuenta del objetivo que esta persigue. Khun (1988) define a los paradigmas como: “realizaciones científicas universalmente reconocidas que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica” (p.13). A su vez, Bermúdez (2001) agrega que un paradigma dirige hacia la creación de un esquema con un fin aclaratorio, estableciendo de qué forma se pueden utilizar las herramientas y que además brinda un marco teórico. Este estudio podría clasificarse en el marco de un paradigma interpretativo, ya que como afirma González (2001) se entiende a la realidad como una construcción, que da énfasis sobre lo cualitativo y va más allá de la simple interacción cuantificable entre el sujeto que conocer y el objetivo a conocer.

Como se mencionó anteriormente, hay varios tipos de investigaciones, esta se enmarca en una metodología de tipo cualitativo, Sampieri, Collado y Lucio (2004) establecen que las descripciones y observaciones tienden a ser los instrumentos más utilizados y no aquellos con mediciones numéricas. Además, los estudios cualitativos utilizan herramientas de recolección de datos que no tienen como fin medir números, sino que busca interpretar la realidad mediante datos no cuantificables, en ese sentido Balbestre y Ugalde (2013) afirman que en estas investigaciones se “dejan de lado las visiones unificadas que no se pueden aplicar al hecho social donde no hay leyes generalizadas, sino sentimientos, pensamientos e historias de los actores sociales que son captados a través de sus testimonios.” (p.183). Este tipo de trabajos, se persiguen fines interpretativos, buscando entender una realidad en un momento y lugar determinado y conocer los hechos que lo

generan, esto lo afirma Mesias (2010) cuando dice que: “este enfoque se caracteriza por ser descriptivo, inductivo, holístico, fenomenológico, estructural-sistémico y ante todo flexible, destaca más la validez que la replicabilidad, trata ante todo de identificar la naturaleza profunda de las realidades y su estructura dinámica” (p.1).

Este proyecto se basó en el análisis subjetivo de los datos obtenidos mediante herramientas de recolección de datos como entrevistas y observaciones, analizando los datos de forma cualitativa con el objetivo de describir la realidad institucional desde un punto de vista exploratorio.

4.2 Estudio de caso

El método aplicado a la investigación fue el estudio de caso, Yin (1994) define a este como una investigación que se centra en un fenómeno actual e implicado en la vida real. Además, el mismo autor afirma que en este tipo de investigaciones hay más variables de interés que los propios datos observacionales, por lo tanto se basa en evidencia proveniente de distintos orígenes pero que luego deben converger. La utilización de este método según Yacuzzi (2005) es válida ya que es un caso en el que “Se presentan preguntas del tipo “cómo” o “por qué”, cuando el investigador tiene poco control sobre los acontecimientos y cuando el tema es contemporáneo” (p.7). Citando nuevamente a Yacuzzi (2005), este afirma que un estudio de caso tiene como objetivo realizar intervenciones validas en función de la investigación que no se realizar en un laboratorio, sino en la vida real, de todas formas, se espera que genere un conocimiento científico. En el mismo orden, Martínez (2006) afirma que este tipo de investigación es una estrategia de investigación con el objetivo de conocer los procesos que se dan en contexto particulares, además al ser un caso único permite que el estudio sea destinado a entender las dinámicas presentes en contextos singulares. Utiliza diferentes técnicas para obtener evidencia cualitativa y/o cuantitativa con el fin de describir, verificar o generar una teoría.

Contemplando los aportes de Sampieri, Collazo y Lucio (2014) en la metodología de un estudio de caso se utilizan los siguientes pasos, primero se debe plantear un problema que dé lugar a una investigación, luego generar una hipótesis seguida la elección de la unidad de análisis, una vez esto realizado es necesario definir el contexto del caso que luego dará lugar la elección de los instrumentos de recolección de datos, esto último dará lugar a la vinculación de los datos con las preguntas y proposiciones que generará como paso siguiente el análisis de toda la información relevante. Para finalizar se interpretarán los datos obtenidos y se generará un reporte del caso con sus resultados.

Por otro lado, el universo y la muestra seleccionada será no probabilística ya que, como mencionan Sampieri, Collazo y Lucio (2014), la selección no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación.

4.3 Universo y muestra

Rojas (2002) define al universo de estudio como a todos los elementos que tienen aspectos en común que pueden ser investigados. Reafirmando esto, López (2004) dice que es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. Aplicándolo en esta investigación, se podría englobar en este a todos los actores institucionales implicados en el dictado de clases, es decir directivos, profesores y socios.

Entrando específicamente en la muestra que se tomará para investigar, López (2004) afirma que esta "Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación (...) La muestra es una parte representativa de la población". (p.1). En esta investigación la muestra la formaron, la coordinadora de la institución en la primera colecta de datos, dos profesores seleccionados en la segunda colecta de datos y cuatro profesores y sus alumnos que participaran en las clases que se observaron en la tercera y última colecta de datos. Teniendo en cuenta lo anterior, la muestra seleccionada será no probabilística ya que, como mencionan Sampieri, Collazo y Lucio (2014), la selección no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación.

Entrando específicamente en el universo y muestra de esta investigación, se tomó como universo a todos los actores institucionales implicados en dar clase, como muestra representativa se optó por elegir cuatro docentes. Estos debían entre todos abarcar los distintos horarios en los que funciona el gimnasio y dictar distintas disciplinas entre sí. Esto responde a un tipo de selección no probabilística ya que como afirman Sampieri, Collado y Lucio (2014) en las muestras no probabilísticas, los elementos elegidos no dependen de la probabilidad, en su lugar responden a causas que dependen del tipo de investigación o los propósitos de la misma.

4.4 Preguntas de investigación

Las preguntas de investigación fueron el puntapié inicial que derivó en este trabajo, fueron planteadas en la fase de aproximación diagnóstica y sirvieron como guía a lo largo de esta, además en base a ellas, fueron diseñados y aplicados las distintas herramientas de recolección de datos utilizadas anteriormente y por ende fueron recogidos datos útiles para poder ser contestadas.

Sampieri, Collado y Lucio (2010) afirman que las preguntas de investigación deben perseguir un fin concreto y deben ser directas, deben estar orientadas hacia el objetivo de la investigación y que deben generar límites espaciales y temporales. En este sentido Dalle, Boniolo, Sautu y Elbert (2005) dicen que, si bien las preguntas no deben tener respuestas de antemano, deben llevar implícitas en ellas perspectivas teóricas que ayuden a la recolección de evidencia.

Preguntas de investigación:

1. ¿Cuáles son las estrategias de la institución para que los socios continúen en la asistencia al club posterior al verano?
2. ¿Cómo influye en la institución la falta de continuidad y motivación de los socios?

4.5 Técnicas de recolección de datos

En esta investigación se utilizaron distintas herramientas que permitieron recabar datos para su posterior análisis. Torres, Paz y Salazar (2014) destacan la importancia de la recolección en de datos en cualquier tipo de investigación diciendo que “Es imprescindible realizar un proceso de recolección de datos en forma planificada y teniendo claros objetivos sobre el nivel y profundidad de la información a recolectar” (p.1).

En una primera instancia y con el objetivo de conocer a la institución, se realizó una entrevista exploratoria a la dueña de la institución, luego, con el objetivo de conocer la profundidad los principales problemas que aquejan a la institución, se hicieron entrevistas semi-estructuradas a algunos docentes y a la coordinadora nuevamente, finalmente y como última instancia de recolección de datos se hicieron observaciones a distintas clases. Para Sabino (1986) "Un instrumento de recolección de datos es, en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información" (p.129).

4.5.1 Entrevista exploratoria

La primera colecta de datos aplicada en este trabajo fue una entrevista exploratoria. Kvale (2008) señala que las entrevistas tienen como objetivo encontrar conocimiento cualitativo a través del lenguaje normal y que estas no se encaminan a la cuantificación de los datos. Definiendo específicamente en las entrevistas de tipo exploratorio, Torrecilla (2006) agrega que las entrevistas exploratorias son sumamente importantes ya que su objetivo principal es conocer características presentes y relevantes en una situación determinada que genera una primera visualización de la misma. En concordancia con este pensamiento Sampieri,

Collazo y Lucio (2014) dice que la entrevista exploratoria es utilizada al comienzo de una investigación y tiene como objetivo mediante una guía de preguntas recabar una amplia cantidad de información no tan específica sino por lo contrario general. Como se mencionó anteriormente, esta entrevista se le realizó a la coordinadora de la institución ya que se partió de la base de que es quien más sabe de la institución a través de su historia y su presente.

4.5.2 Entrevista semi-estructurada

La segunda colecta de datos de este proceso de investigación consistió en la aplicación de entrevistas a tres profesores de la institución que trabajan en distintos turnos y nuevamente a la coordinadora del gimnasio. Esta vez, con el objetivo de encontrar puntos en común entre los datos recabados que pudieran identificar los principales problemas, y que a su vez fueran abordables para llevar a cabo este plan de mejora. Las entrevistas en estos casos fueron de tipo semi-estructuradas, estas según Sampieri, Hernández y Lucio (2014) responden a una guía de preguntas en las cuales entrevistador tiene la ventaja de poder agregar preguntas extras afirmar conceptos u obtener más información sobre los temas tratados. Aguirre (2011) afirma como ventaja que la este tipo de entrevistas ya que las “Entrevista semi – estructurada, (...) está basada en un guión que permite dirigir puntos y cuestiones que serán exploradas” (p.4). Además, Torres, Paz y Salazar (2014) agregan como ventaja que “el entrevistador puede notar reacciones específicas y eliminar malos entendidos sobre alguna pregunta hecha” (p.7). Esta herramienta fue probada antes de su utilización mediante una prueba de instrumento, esta fue dirigida hacia un Licenciado En Educación Física, Recreación y Deporte y no arrojó problemas en su aplicación. (Ver anexo 1)

4.5.3 Observación

La tercera instancia de recolección de datos consistió en observaciones a distintas clases dictadas en la institución, se tomó como criterio que fuesen actividades diferentes, a cargo de docentes distintos y a contra turno entre sí. Para ello se generó una planilla con varias cosas a observar (ver anexo 1) y una grilla con niveles de cumplimiento o no de estas. Marshall y Rossman (1989) definen la observación como la descripción de forma ordenada de eventos y comportamientos en un escenario social determinado. A su vez, Kawulich (2005) dice que las observaciones “proporcionan a los investigadores métodos para revisar expresiones no verbales de sentimientos, determinan quién interactúa con quién, permiten comprender cómo los participantes se comunican entre ellos, y verifican cuánto tiempo se está gastando en determinadas actividades” (p.4)

4.6 Fases del estudio y duración

Este trabajo tuvo dos etapas bien marcadas en el proceso de investigación, un primer estudio que implicó la realización de una aproximación diagnóstica y uno final donde se trabajó concretamente en el plan de mejora. Cada una de estas partes contó varias etapas, en las que se utilizaron distintas herramientas de recolección de datos para luego ser analizadas y generar conocimiento utilizable para el análisis.

Estas instancias fueron abordadas en distintos semestres, el primero abrió este proceso de trabajo, en él se estableció la institución en la cual se trabajaría, vale la pena destacar en este punto que un trabajo con un objetivo positivo, como generar un plan de mejora que beneficie a la institución, fue muy bien recibido, lo cual generó un excelente clima de trabajo que permitió indagar y obtener mucha y muy buena información en todas las colectas de datos.

Una vez recolectada y analizada dicha información, se elaboró una aproximación diagnóstica cuyo objetivo fue lograr describir las principales problemáticas del gimnasio y en qué dimensión institucional estas se encontraban, a su vez buscaba identificar los factores causales. Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992) distinguen cuatro distintas dimensiones institucionales que permiten organizar la información, nombran una primer dimensión llamada organizacional que es donde se reflejan los organigramas que se manejan, la utilización de los espacios y el tiempo, una segunda llamada administrativa en la cual entran los recursos humanos y financieros, una tercera bajo el nombre de identitaria, esta se refleja por ejemplo en los modelos de enseñanza y todo lo que esto implica que se observan a la hora del dictado de clase. La última dimensión, la comunitaria, hace referencia al grado de involucramiento de todos los actores institucionales en las actividades y decisiones de la institución. Esto permitió identificar la dimensión más comprometida del gimnasio, esta era la organizacional.

4.6.1 Aproximación Diagnóstica

El trabajo de aproximación diagnóstica se inició con una entrevista de carácter exploratorio en el gimnasio, como se mencionó anteriormente, se decidió entrevistar a la coordinadora del gimnasio ya que es quien se encarga del gimnasio y quien más conocimiento acerca de este tiene. Vale la pena destacar que es quien fundó el gimnasio y por lo tanto trabaja en él desde que se creó, hace unos 40 años. A pesar de ello, la entrevista resultó bastante objetiva y ella fue crítica con muchas situaciones habituales que suceden en el gimnasio, dando a entender, además, que podrían ser solucionables.

Una vez realizada la entrevista exploratoria, se procedió a generar una matriz exploratoria, en ella se desglosó la información obtenida y se comenzó a analizarla. En esta, se obtuvieron las fortalezas y dificultades propias de la institución y que actores institucionales estaban involucrados en ellas. A su vez se identificaron los problemas que estaban asociados al trayecto Entrenamiento y Deporte, correspondiente al 4to año de la Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte. Al terminar con esta fase se inició con el proceso de armado del anteproyecto, en él se fijó el tema central de estudio, el cual es la continuidad de los socios en la asistencia al club posterior al verano, también se establecieron las preguntas guías de investigación, el encuadre teórico que posteriormente justificaría el proceso de investigación y por último se fijaron también, las técnicas de recolección de datos a utilizar. Vale la pena destacar que, en el caso de los instrumentos de recolección, se debió diseñarlos, es decir redactar las preguntas en el caso de la entrevista, siempre teniendo en cuenta lo que se pretendía conocer. Además, se hizo una prueba de instrumento a alguien involucrado en el ámbito de la actividad física. En el caso de las observaciones, que fueron la segunda colecta de datos, se creó una planilla de observación que destacara entre sus pautas lo imprescindible a observar.

4.6.2 Proyecto de mejora

El proyecto de mejora fue diseñado en el segundo semestre lectivo del año, este consta de sumarle a lo realizado anteriormente un apartado consistente de nuevas estrategias que implican nuevas actividades a llevar a cabo, sugerencias y nuevas formas organizativas con el fin de potenciar lo máximo posible a la institución en el ámbito pertinente a los problemas estudiados, permitiendo encontrar y justificar las soluciones encontradas de la forma más coherente posible

Se realizaron dos reuniones con los responsables de la institución en cuestión, la primera con el objetivo de mostrar lo trabajado en el primer semestre a través del cuadro de aproximación diagnóstica. A su vez, se tuvo un intercambio sobre los resultados del mismo, específicamente en los causantes de los problemas establecidos y sus posibles soluciones. En la segunda reunión se presentó la planilla operativa, mediante la cual se discutió lo establecido por el equipo de trabajo como actividades para solucionar los problemas de la institución y la visión de los encargados de esta y si consideraban correcto o no la forma de proceder y atacar dichos problemas. Vale la pena destacar que se utilizaron estas instancias para ajustar las estrategias de mejora.

El primer paso dentro de este apartado consistió en la elaboración de una planilla operativa, en ella se establecieron varias pautas fundamentales para la elaboración del proyecto de mejora. Como primer paso se fijó el objetivo general, este consistió en elaborar una propuesta dentro del ámbito del entrenamiento para la continuidad de los socios

posterior al verano. A su vez, se plantearon objetivos específicos, correspondientes a actividades más pequeñas y precisas que desglosan el objetivo general, estos eran implementar un programa de capacitación y especialización para docentes y generar instancias de coordinación y planificación que articulen los contenidos a trabajar en el año. Cada uno de estos objetivos, junto al general debían cumplir metas, estas debían ser tangibles y alcanzables. La primera meta, que respondía al objetivo principal, consistió en mantener la continuidad del 50% de los socios que asisten a las distintas clases posterior al verano. Con respecto a los objetivos específicos, sus metas establecían concretar cuatro instancias de capacitación docentes anuales y realizar instancias trimestrales para ajustar planificación y de coordinación docente respectivamente. Cada uno de los objetivos específicos establecidos, generaron la necesidad de fijar actividades que ordenaran y sirvieran de guía para la realización de los mismos (ver anexo 2). A su vez, dichas actividades implicarían gastos materiales y operacionales, lo cual se establecieron en la misma planilla junto con las fechas del año en las que se llevarían a cabo.

Una vez realizada dicha planilla operativa y teniendo el aval correspondiente de la institución, se procedió a la realización del plan de mejora, en este, se redactó junto con bibliografía académica actualizada y coherente con los temas en cuestión, con el fin de justificar lo realizado, todo lo desarrollado en la planilla operativa.

5. ANÁLISIS DE DATOS

En el siguiente apartado se describió el proceso de análisis de los datos obtenidos durante la investigación. En continuación, se detallarán las distintas fases realizadas y la información recabada que fue de utilidad para la investigación. Por otro lado, se especificará en detalle el plan de mejora.

5.1 Aproximación diagnóstica

En el inicio de la investigación, se generó un acercamiento a la institución para poder identificar diferentes características de la misma y concluir en una problemática pertinente al trayecto. Lo mismo fue realizado mediante una entrevista exploratoria que actuó como nexo entre los investigadores y la institución. Luego se llevaron a cabo distintas colectas de datos a actores institucionales que facilitarían la comprensión de la problemática en cuestión.

5.1.1 Entrevista exploratoria

Este momento fue registrado como el primer acercamiento a la institución y el punto de partida para la investigación llevada a cabo. La misma fue realizada con la coordinadora y propietaria del gimnasio y tuvo como objetivo identificar las características y problemas que presentaba la institución al momento. En ese sentido, se pudieron evidenciar diversas problemáticas asociadas al trayecto, como menciona la coordinadora “Nosotros hacemos un corte al mediodía donde no hay clases por un hecho de que, de que es difícil formar un grupo...” (EE1, p2). Otro problema asociado, la falta de tipos de clases demandadas por los socios, quedo evidenciando cuando la propietaria afirma que “Piden también por, por clases de box, pero nosotros no tenemos...” (EE1, p3). A su vez, justifica este problema afirmando “...no tener más horas para tener otro tipo de clases (...) por ejemplo en este momento no tenemos espacio para tener una clase de yoga(...) no tengo yoga , no tengo horarios para tener clase de acrobacias en telas (...) falta de horario para tener otras clases...” (EE1, p.1), a su vez, aclara no tener intención de escuchar los pedidos de los socios diciendo que “...porque no, no forma parte de las clases de fitness...” (EE1, p.3). También aclara, que por ejemplo las clases de yogas no se dan no solamente por un limitante de horas cuando dice que “...clases de yoga nos estarían faltando por una cuestión de que el yoga necesita de un silencio total y es muy difícil que en un gimnasio que siempre hay movimiento y hay gente se tenga e, un lugar totalmente tranquilo, por eso es que se hace difícil...” (EE1, p.3). Relacionado a ello, se puede identificar la falta de consideración en la demanda de los socios y a su vez la oferta limitada que dispone el centro. Quesada y Dolores (2017), mencionan que dentro de las bases de organización de un centro deportivo se debe tener en

cuenta las demandas de los socios. En el mismo orden de ideas, las demandas se pueden identificar mediante el pedido de los socios, como lo es en este caso, pero también se deben generar ofertas innovadoras para saciar las demandas antes que estas se manifiesten y así generar satisfacción. Por último la referente institucional menciona un problema que fue el seleccionado para continuar en la investigación cuando dice “Está aquel otro socio, golondrina que lo llamo yo, que viene en las épocas que, cuando se empiezan a sacar la ropa y a verse que tienen unos kilitos de más, quieren estar bien para el verano y quieren que se haga ese milagro que por supuesto que no se hace y aparece tipo en setiembre y después de las vacaciones, o antes de las vacaciones ya desaparecen” (EE1, p2). Esta problemática fue la elegida para continuar con el proceso de investigación ya que se relaciona directamente con el abandono deportivo, esto lo respaldan Salguero, Turo & Márquez (2003) describiendo al abandono deportivo a la ausencia de compromiso con la realización de una actividad deportiva por parte de los sujetos.

En contraposición es pertinente destacar algunas de las fortalezas que se evidenciaron en esta entrevista. La propietaria afirma que el gimnasio existe “Desde hace 20 años con un gimnasio dando todo lo que es el fitness...” (EE1, p1), en adición a lo mismo menciona que “Este gimnasio durante muchos años nos dedicamos solo a la parte fitness, entendiéndose por fitness todo lo que es clases de aeróbic, diferentes especialidades ya sea trabajos localizados, trabajos con stop, box, pilates, clases de ritmos, bueno todas las variedades de entrenamiento funcional este, intervalo training que son intercalado, donde entrenamos sobre, donde entrenamos e, trabajamos mucho el ritmo cardiaco, el corazón y de hace unos 8 años para acá también estamos con toda la sala de musculación” (EE1, p1).

Prosiguiendo con las fortalezas del gimnasio, la coordinadora comenta que “Tenemos un buzón de sugerencias y de quejas...” (EE1, p3), lo que se destaca como una virtud ya que el socio tiene la posibilidad de aportar en fin del beneficio personal y de la institución. Vale la pena comentar que de dicho buzo surgió la idea de poner un nutricionista “...si el nutricionista fue una de las, de las, de las ideas que salió...” (EE1, p.3), dejando entrever su intención de apuntar a una salud integral que comprenda actividad física controlada, nutrición adecuada y un doctor en medicina regulando, esto lo aclara cuando dice querer “...tener un médico laboral...” (EE1, p.3) y “el nutricionista fue una de las ideas que salió (...)porque en esta época como yo te decía hoy, en esta época de gran preocupación de parte de médicos y de nosotros como, como, como profesionales en el área de la actividad física, vemos con preocupación todo lo que es a nivel mundial lo que está pasando con el tema del sobrepeso y la obesidad, que ya no es un sobrepeso u obesidad hereditaria como antiguamente era sino que es adquirida y es adquirida por todo, todo lo que pasa en el mundo hoy en día que antes no pasaba, que hay deliverys y uno va al supermercado y te llena de marcas, cosas que antes no era, no era tan abundante, con el

tema de que ahora sin salir de tu cuarto tenés todita la información por medio de computadora, vivís con un celular en la mano, la vida es hasta demasiado sedentaria, todo eso acarrea un montón de problemas, no solo de sobrepeso y físico sino un montón de problemas a nivel de la salud, ..." (EE1, p.4)

En otra reunión previa a la primera colecta de datos con la institución se plantearon los posibles lineamientos a continuar con este trabajo, teniendo el visto bueno de la coordinadora y teniendo en cuenta el problema seleccionado para la continuidad de la investigación, surgieron dos preguntas que guiaron la misma. ¿Cómo influye en la institución la falta de continuidad y motivación de los socios? y ¿Cuáles son las estrategias de la institución para que los socios continúen en la asistencia al club posterior al verano? Las preguntas fueron el punto de partida para las colectas de datos realizadas posteriormente, que se dieron mediante entrevistas semi-estructuradas y observaciones.

5.1.2 Primera colecta de datos

En esta oportunidad fue tomada la decisión de realizar entrevistas semi-estructuradas por las ventajas que esta trae. Sampieri, Hernández y Lucio (2014) comentan que tiene como ventaja poder re-preguntar y afirmar conceptos en caso de ser necesario, pudiendo de esta forma guiar la entrevista hacia donde al entrevistador le resulte conveniente.

En concreto fueron realizadas tres entrevistas, una de ella con la coordinadora y propietaria de la institución que tiene acceso a una cantidad de información relevante que resultará beneficiosa para la investigación. Los dos restantes, fueron realizadas a docentes con antigüedad en la institución que participan en distintas áreas de la institución, uno de ellos dictando clases de fitness y el otro se desempeña en la sala de musculación. Pareció importante que se realicen a docentes con larga trayectoria dentro de la institución ya que conocen a la misma, además Salguero et al. (2003) dice que el docente cumple un rol fundamental en el abandono deportivo ya que su estudio demuestra que la mayoría de los deportistas valoran más la relación humana con el entrenador que la deportiva.

Las preguntas realizadas fueron iguales para los dos actores institucionales, a excepción de algunas extras a la propietaria de la institución quien consideramos tendría insumos para responder consultas en función a la organización institucional. A partir de ello, surgieron distintas premisas que se establecieron como causales del problema, estos se denominan factores causales, en el primero que todos los actores concuerdan y era la falta de coordinación entre docentes. Con respecto a ello, uno de los docentes comenta; "Estaría bueno que nos juntáramos hasta más, como para compartir, acá en algún momento se hizo (...) por ejemplo yo a la chica de la mañana la veo dos veces por año (...) después se te

pasa el año y puede que a lo mejor la de la mañana nunca más vino, la cambiaron y no te enteraste...” (ED2, p2). El mismo docente dice con respecto al tópico “acá cada uno viene a su hora y ya cada uno sabe lo que tiene que hacer (...) no va a necesitar una instancia de una reunión o preparar algo” (ED2, p1). En el mismo lineamiento continúa la coordinadora y propietaria de la institución cuando dice “Si existen, existen, de repente no tan seguido como se debería pero cada 3 meses nosotros buscamos hacer una reunión con todos los profesores (...)” (EC1, p2), dejando en evidencia que las reuniones deberían ser más frecuentes para lograr unificar los lineamientos de las clases. Posteriormente comenta “ellos hacen una planificación, los profesores que son las rutinas, con las rutinas que le van cambiando a los alumnos de acuerdo al objetivo de cada alumno, van esté haciendo diferentes rutinas y este y para ver un progreso y para que el alumno vaya viendo el resultado no, ellos si llevan esta una planificación cada uno...” (EC1, p2) evidenciando que no existe el intercambio fluido en las posibles reuniones. A su vez dice “está en cada docente hablarles, incentivarlos y decirles que importantes, hacerles ver de la importancia que tiene la actividad física para la vida de ellos (EC1, p5), dejando en claro que esta temática queda a libre albedrío de cada docente en lugar de ser compartida por todos los actores institucionales en alguna instancia de reunión. Por último, el docente que participa en la sala de musculación comentó que únicamente se comunica con su par en la disciplina y no con todos los actores institucionales, diciendo “Bueno entre los profesores siempre comunicación de todo tipo, porque no estamos todo el día...” (ED1, p1). El mismo docente comenta “Cada profesor tiene una forma de trabajo” (ED1, p1).

Las instancias de coordinación son fundamentales para promover el aprendizaje y progreso de los socios, Bolarín, Moreno y Porto (2013) comentan que el foco en un proceso de aprendizaje-enseñanza es a quien es dirigida la clase, por lo mismo los docentes deben tener en cuenta los procesos y avances de los mismos de forma individualizada dentro de la clase, pero además y de igual importancia mencionan a las coordinaciones para planificar en relación a los asistentes a las clases y sus distintas capacidades para promover un aprendizaje íntegro en todas las disciplinas. En el mismo lineamiento, los autores mencionan al planteamiento de situaciones que se resuelvan de formas similares para así los socios pueden utilizar los contenidos de distintas clases en forma constante, para ello dicen “Se precisa de formas de colaboración, cooperación y coordinación entre docentes, asumiendo la importancia y la pertinencia de relacionarse profesionalmente con el objetivo de plantear actuaciones conjuntas...” (p.446). Relacionado a ello, la ausencia de coordinación en esta institución puede derivar en aspectos negativos como el sobre entrenamiento por realizar clases de alta intensidad contiguas. De existir la coordinación, se podría analizar las propuestas de clases seguidas para adecuarlas a los alumnos que suelen realizarlas, produciendo así una calidad de entrenamiento mayor en su totalidad ya que se tiene en

cuenta las individualidades de los socios. Lo mismo afirman Cárdenas, Terrón y Monreal (2015) cuando dicen que la coordinación es fundamental y una necesidad del profesorado que suele ser muy individualista, con el afán de mejorar la calidad de enseñanza con los alumnos. Asimismo, dicen que todos los docentes tienen un objetivo en común con los concurrentes a sus clases por lo que realizar reuniones de coordinación ayuda a fomentar una retroalimentación entre docentes para mejorar así en los distintos aspectos relacionados a un grupo o individuo en particular. En este caso el objetivo en común es la continuidad en la práctica de actividad física en la institución, por lo que las reuniones de profesores pueden ayudar a encontrar estrategias según el grupo y la relación que mantienen los docentes con los distintos grupos, que de no tener instancias de coordinación se dificultaría ese intercambio y por ende la mejora en las clases.

En concordancia a las ideas planteadas por los autores, Bolarín y Moreno (2015) comentan que existen dos tipos de coordinación entre docentes, una es la coordinación vertical que involucra todas las clases y niveles, y otra horizontal que consta de un mismo grupo en la clase en cuestión. En cuanto a la coordinación horizontal, García (2015) afirma que sirve para adaptar la carga de trabajo en los grupos en relación a lo pactado a principio de curso, a su vez comenta que la vertical tiene como fin dar coherencia a todas las clases en conjunto, así como también para revisar las planificaciones de los docentes en las distintas disciplinas. Nuevamente Bolarín y Moreno (2015) dicen que estas coordinaciones deben estar establecidas formalmente para que los docentes establezcan vínculos certeros y así puedan trabajar de una forma seria en relación a los participantes de las clases. En la institución en estudio tal formalidad no existe, y como se evidencio anteriormente sucede en escasas oportunidades de manera informal. A partir de ello se imposibilita trabajar las particularidades de todos los socios de una forma conjunta, para así incrementar el nivel de las clases. Para finalizar y destacar la importancia de la coordinación docente, es pertinente citar a los autores cuando afirman que “la coordinación es un elemento fundamental para la mejora de la enseñanza y para el desarrollo profesional y organizativo” (p. 320)

El segundo factor causal que se vio reflejado en esta colecta de datos fue la falta de actuación en relación a la disminución de socios próximo a las fiestas. Uno de los docentes entrevistados comenta que es algo que no se puede cambiar cuando dice “es algo que yo ya lo tomo como algo natural, no es algo de acá, es algo muy normal y va a seguir pasando, no cambia, no hay un cambio que yo diga: Pa mira a partir de este año se terminó.” (ED1, p2). (...) “yo veo que es un boom que se da de repente en setiembre, octubre, noviembre y después vienen las despedidas y se deja, las fiestas y se deja todo” (ED1, p2). Por su parte, el otro docente, hablando de este mismo aspecto “Hay un motivo, hay mucha estudiante en el entorno de este gimnasio por la colonia que hay acá y por la colonia que hay ahí, que vienen exclusivamente a estudiar durante el año, entonces cuando termina la facultad, ella

vuelven a su departamento natal, entonces están todo el verano o de vacaciones o en la casa de Mamá y Papá, entonces el verano acá, Enero desaparece, ósea podes venir y encontrarte con 2 alumnas y si hace calor ni que hablar” (ED2, p3), evidenciando que ese era el único factor por el que ocurría la deserción. Esto lo reitera cuando afirma “yo he trabajado en eneros y Silvia saca clases por todo el calor y a las 7:30 de la tarde hay 2 alumnas. Y te dice no puede ser que vengan 2 y podríamos estar en la playa. Ese es el motivo, el motivo es ese” (ED2, p3). Por último, la propietaria de la institución dice “Pasa por varias cosas, el socio se muda, cambia de trabajo, queda sin trabajo, y por ahí desaparece...” (EC1, p5), dejando en claro que se le imposibilita realizar algo que evite esa realidad. Reitera la mismo afirmando “cuando empieza la previa de las fiestas y todo, ahí nos quedamos con mucho menos gente, enero y febrero sobrevivimos (...) trabajamos prácticamente que en rojo, porque queda muy poca gente...” (EC1, p3).

Esto parece estar relacionado directamente con la importancia que le dan los actores institucionales a la necesidad de la actividad física constante, esto queda en evidencia cuando los docentes comentan al abandono como algo naturalizado y que no se puede cambiar. En relación a la importancia de la actividad física Tejada et al (2016) dicen que contribuye a disminuir el sedentarismo, el sobrepeso, así como también prevenir las enfermedades de riesgo, a su vez comenta que ayuda al desarrollo social del individuo que cumple un rol fundamental para el bienestar del individuo. Por su parte Toscano y Rodríguez (2008) afirman:

En la actualidad, está comprobado que la actividad física es uno de los principales agentes que se utilizan para mantener la salud y prevenir enfermedades, siempre y cuando esté oportunamente dosificada y planificada de acuerdo a las necesidades del sujeto, ya que de esta forma pueden llegar a mejorar sus funciones vitales (respiratoria, cardiovascular y metabólica) (p.8).

A partir de esto, se ve reflejada la importancia que se le debe dar a la actividad física continua. El docente cumple una función fundamental ya que actúa como mediador entre el conocimiento y el alumno. Relacionado a ello Salguero et al. (2003) dicen que el entrenador es importante en la continuidad del individuo en la actividad física ya que en su estudio, afirma que la mayoría antepone la relación con el entrenador por encima de la calidad del entrenamiento. Esto resulta interesante, ya que como se evidenció los docentes entrevistados le quitan importancia al abandono en cierta época del año argumentando que es algo que les excede a ellos. En concordancia, Cecchini et al. (2005) dicen que una gran cantidad de individuos abandona la actividad física cuando los objetivos que proponen los docentes los exceden en capacidad, por lo mismo, resulta fundamental la actuación y concientización del docente en su papel con respecto al abandono de la actividad física,

algo que según los actores institucionales excede a sus posibilidades por la situación que rodea al centro. Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado es alarmante que ninguno de los docentes entrevistados haya mencionado su posible responsabilidad en la deserción de los alumnos siendo un factor causal importante

El último factor causal identificado en esta colecta de datos fue la falta de planificación. Para comenzar un docente manifiesta que no tiene tiempo para realizarla cuando comenta “De hecho yo por ejemplo no tengo el tiempo para preparar nada, yo ya vengo con las clases metidas adentro...” (ED2, p1). A su vez, el mismo dice cuando es consultado por la planificación de sus clases “Tengo planificación de horarios en los trabajos, es decir yo, Silvia me dice: ¿Gabriel cuento contigo para el 2020?, si, listo entonces me quedo con mi bloque de clases” (ED2, p2). Por su parte, otro docente decía con respecto al cumplimiento de objetivos de sus alumnos “es simplemente que no se va a poder osea darle a la persona la seguridad de poder llegar a lo que busca” (ED1, p2). En referencia a lo mismo dice “el 2 de enero arrancan de nuevo para de repente llegar a objetivos que no se pueden hacer...” (ED1, p2) lo que evidencia una falta de planificación ya que con la misma se pueden generar tiempos de descanso. Por último el docente cuando es cuestionado por la planificación mensual evade una respuesta cuando dice “Cada profesor tiene una forma de trabajo, nosotros acá, por ejemplo con el profesor de la mañana, tenemos una base muy similar de trabajo, porque estudiamos maso menos en institutos muy similares, pero a veces vienen también otros profesores con otras ideas, tenemos hoy en día también una población extranjera que viene de otros países, tenemos acá en el gimnasio una cantidad profesores que traen sus ideas pero tampoco es nada diferente no, ni mejor ni peor, diferente” (ED1, p1).

Por su parte, en las entrevistas aplicadas a la coordinadora, ella establece que la planificación en términos generales no tiene en cuenta las particularidades de cada socio, cuando comenta “Principalmente lo de la sala de musculación para que tengan, para que tengan un objetivo común ellos, para que una planificación, para que un profesor vaya y de una cosa y después el otro va y dice no, ahora hace de esta manera y el otro le había dicho diferente” (EC1, p2). A su vez comenta que la planificación es individualizada sólo en ciertos casos, “a veces hay un seguimiento, cuando el socio lo requiere si hay, han venido socios con trastornos alimenticios...” (EC1, p6). En adición menciona a la experiencia en lugar de la planificación de las clases diciendo “De repente haces una clase muy elaborada con una coreografía por decirte, una coreografía de aeróbica o de step y el socio nuevo, el socio que vino ayer y viene por un periodo corto de tiempo, no va a agarrar nada, entonces cómo hacer para que no se aburra el socio viejo y no se me vaya el socio nuevo. Ahí hay que jugar un poco con la experiencia de conformar a todos y hacer una clase que no sea muy elemental ni muy elaborada” (EC1, p4).

Con respecto a la planificación Díaz (1995) afirma que “debemos entender a la planificación como una continua y secuencial toma de decisiones en base al resultado de un sistemático proceso de análisis de la realidad en la que se está operando” (p.16) a raíz de eso, resulta fundamental que los docentes conozcan la realidad del grupo con el que trabajan para adaptar el proceso de la clase a ello, una falta de planificación como la evidenciada en las entrevistas implicaría desligarse del proceso continuo que tienen los alumnos Mestre (2004) comenta que la planificación de la clase debe estar adecuada a los objetivos de los participantes, añadiendo que, al pensar previamente la clase, la misma tendrá una secuencia determinada para el cumplimiento de objetivos, lo mismo influye directamente en la calidad que ofrece la clase y por ende en la posible deserción de los socios. La planificación no puede ser intuitiva ni dejarse al azar, lo que difiere totalmente con lo que menciona uno de los docentes en las entrevistas, alegando que por su experiencia no realiza una programación previa de las clases. A su vez, Yaniz (2006) dice que al planificar además se previenen los materiales a utilizar, a raíz de lo mismo se optimizará el tiempo de trabajo por lo que la falta de planificación atenta con el tiempo de entrenamiento de los socios en cada clase. Las razones mencionadas anteriormente evidencian la importancia de la planificación que se ausenta en las clases dictadas por los docentes en la institución, por lo mismo tanto la calidad general y aún más individualizada de las clases se ve totalmente imposibilitada y resulta finalmente en un factor causal de deserción.

En continuidad con el proceso, fue realizado un modelo de análisis de la primera colecta de datos (Ver imagen 1).El mismo tuvo en cuenta la dimensión más implicada, esta fue la Organizacional en función a las respuestas otorgadas por los actores institucionales. Esto se observó al realizar una matriz de análisis en la que se resumieron los factores más destacables de las entrevistas ordenados en función de cada dimensión institucional. Una vez esto realizado y habiendo elegido a la dimensión organizacional como la más comprometida, se identificaron los actores involucrados, que en este caso fueron la coordinadora, los docentes y los socios. A su vez, se establecieron los factores causales desprendidos de los datos adjuntados en la matriz de análisis.

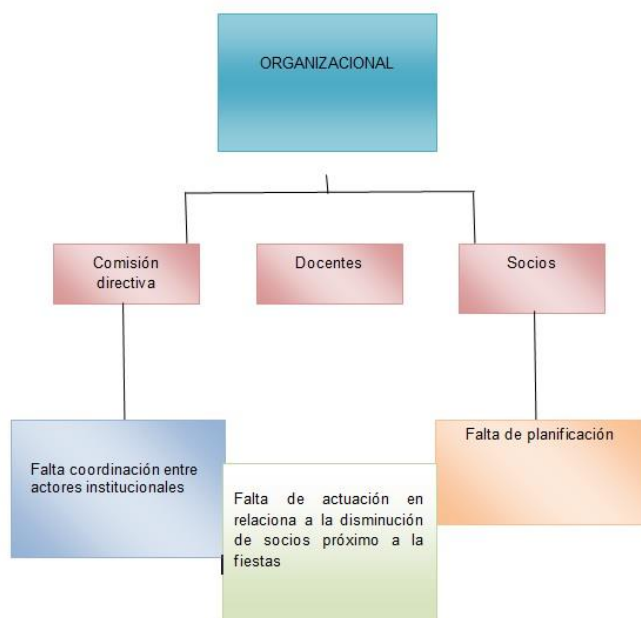


Ilustración 1. Primer modelo de análisis. Elaboración propia

5.1.3 Segunda colecta de datos

En esta instancia de recolección de datos se optó por realizar observaciones a algunas clases dictadas en la institución, como se mencionó anteriormente las observaciones tienen la ventaja de poder obtener información en su contexto natural y por sobre todo poder observar las formas de actuar de las personas involucradas.

En total se realizaron seis planillas de observación de clases, correspondientes a docentes distintos, de disciplinas diferentes y a contra turnos, buscando abarcar la mayor diversidad posible. La grilla utilizada para la observación de las clases fue común para todas, con el objetivo de poder triangular datos y obtener información más exacta. Fue en base a estos que se detectaron varios problemas, afirmando además, que lo observado sigue en la misma línea de lo arrojado en las entrevistas.

Se pueda afirmar que en más de una ocasión alumnos que ingresaron tarde a las clases (OD2), se unieron a la par de sus compañeros, no respetando la debida entrada en calor, práctica peligrosa en cuanto al cuidado del cuerpo en la actividad física. Esto debió ser mediado por los profesores a cargo de la clase, algo que no sucedió (OD1). También se observó que los tiempos asignados las partes de las clases no son del todo correctamente balanceados, partes principales excesivamente largas, sin entradas en calor o vueltas a la calma bien marcadas (OD3), (OD4). Siguiendo en la misma línea de pensamiento se encontró que en más de una clase, se utilizan ejercicios y metodologías de trabajo desactualizadas y refutadas por la ciencia, entre ellas encontramos por ejemplo, la utilización de ejercicios de flexión de tronco para el trabajo de zona media (OD1), (OD2)

(OD3), (OD4), Heredia y Costa (2008) en una investigación sobre el entrenamiento de la musculatura abdominal señalan que la principal función de este conjunto de músculos es estabilizar el cuerpo permitiendo movimiento de los miembros inferiores y superiores a través de este como sostén, y a su vez como trasmisor de energía entre piernas y brazos. Tiene sentido entonces afirmar que se debería trabajar el Core desde un punto de vista estático, es decir, a través ejercicios isométricos y no a través del movimiento, en este caso la flexión.

Otro punto destacable fue la mala aplicación de los estiramientos (OD1), Antúnez (2007) afirma que “Estudios realizados han indicado que un aumento de la flexibilidad del sistema músculo-esquelético, tiende a reducir lesiones, afirmándose que también contribuye a una mejor actuación deportiva.” (p.2), pero al mismo tiempo aclara que la utilización de estos cuando la musculatura está inactiva y/o sin la temperatura adecuada puede ser peligrosamente lesivo, se vio en más de una clase de la institución como se aplicaban estiramientos al inicio de la clase, cuando aún el cuerpo de los alumnos no estaba preparado para ello.

Otro problema técnico visualizado en más de una clase fue la mala utilización de los principios deportivos aplicados a las áreas funcionales del entrenamiento, Álvarez (2003) afirma que las distintas intensidades de trabajo utilizan áreas funcionales distintas provocando modificaciones cardiovasculares, respiratorias, neurales y metabólicas propias, teniendo esto en cuenta, sería lógico secuenciar la clase y sus distintos trabajos según las necesidades metabólicas requeridas, este error se presentó en la observación al encontrar que se utilizaban ejercicios de altas necesidades metabólicas y neurales al finalizar la clase (OD3), (OD4), atentando contra la correcta ejecución y alejándose del objetivo específico de dichos ejercicios. También se detectó ese mismo problema en otro docente cuando afirmó que estaba trabajando de forma cardiovascular mediante el trabajo de resistencia muscular (OD3).

Todos estos errores conceptuales observados pertenecen al factor causal falta de actualización docente, Herdoiza (2005) dice que:

“No es suficiente que un maestro haya concluido satisfactoriamente su formación inicial en una universidad, instituto tecnológico o escuela normal, es necesario que se actualice permanentemente y participe en programas de capacitación que le permitan mantenerse al día en los enfoques educativos, metodologías y didácticas, como también en los avances de la ciencia y la tecnología en diferentes campos relacionados con la educación” (p.5).

Teniendo esto en cuenta resulta fundamental entonces que los docentes de la institución realicen actualizaciones constantes y serias para aplicar nuevos conocimientos

en las clases dictadas, corrigiendo errores metodológicos producto en nuestro país hay infinidad de ofertas de estudio en el ámbito del fitness, todas con distinto grado de profundidad y/o actualización académica. En ese sentido Dubois (2011) afirma la importancia en el ámbito educativo de estar constantemente actualizado y de tener una conducta de forma consciente que tienda a utilizar nuevas teorías para aplicar nueva información en distintas situaciones que ocurren durante las clases. Vale la pena destacar en este punto que por momentos algunos profesores ante quejas recibidas por parte de los alumnos sobre lo realizado, hacían caso omiso, quizás por falta de conocimiento para cambiar sobre la marcha lo que se venía realizando en clase.

Resulta fundamental que desde el punto de vista metodológico los docentes tengan una relación lo más cercana posible con los alumnos, Cebrian (2008) dice que es fundamental para determinar que estrategias son las más correctas para cada alumno tener una relación de confianza con este, facilitando así el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto mismo fue una gran fortaleza en un docente observado pero un gran problema en otros, ya que se observó gestos de desaprobación y molestia por parte de algunos alumnos que nunca fueron contemplados por el docente a cargo.

El siguiente factor causal detectado en esta instancia de recolección de datos fue la falta de planificación de las clases, esto quedó evidenciado en la desmotivación por momentos de varios alumnos al no poder realizar lo ejecutado por el profesor, esto debido a que presentaba cierta dificultad y no había tiempos de explicación, simplemente el docente ejecutaba y los alumnos debían copiar (OD1), (OD3). También se encontró con faltas de hilos conductores en algunas clases, lo que llevaba a realizar actividades muy complejas en las primeras partes de la clase, no conocían el nombre de la inmensa mayoría de sus alumnas por lo que menos aún se realizaban ajustes puntuales según la necesidad de cada uno de ellos (OD1). A su vez, las clases resultaron muy tradicionales, dejando de lado partes lúdicas perfectamente compatibles con el entrenamiento en el ámbito social, algo que resulta atrapante para los alumnos (OD1), (OD2), (OD3), (OD4). Otro aspecto a destacar sobre este factor causal fue el olvido de materiales para iniciar la clase por parte del docente.

Entrando en el tercer y último factor causal, la falta de coordinación docente, esta quedó evidenciada con el contenido trabajado en las clases. En clases contiguas observadas, aun sabiendo que una importante cantidad de alumnas realizaban ambas clases, se trabajaron cosas muy similares, generando estímulos negativos y excesivos (OD1), (OD2). Esto refleja que los docentes no tienen conocimiento de lo trabajado por sus colegas, aun siendo este quien dicta la clase siguiente o anterior a la suya.

El modelo de análisis utilizado en la segunda colecta de datos tiene como dimensión institucional más implicada la organizacional. Expresada en los distintos factores causales. A

partir de ello se identificaron los actores involucrados en ellos, que en este caso fueron, la coordinadora, los docentes y los socios. Cabe destacar que este modelo de análisis fue el definitivo en la investigación ya que los factores causales fueron más exactos. Intercambiando el factor falta de actuación en relación a la disminución de socios próximo a las fiestas por la falta de formación y actualización docente. Esto debido a que se considera fundamental en la retención de socios por parte de la institución el dictado de clases con metodologías y contenidos actualizados constantemente, como sucede en instituciones importantes en el rubro.

El modelo de análisis de la segunda colecta de datos (Ver imagen 2) tuvo en cuenta la dimensión más implicada, esta fue la Organizacional en función los observado. Se realizó la matriz de análisis en la que se redactaron los factores más destacables obtenidos mediante la observación. Una vez esto realizado y habiendo elegido a la dimensión organizacional como la más comprometida, se identificaron los actores involucrados, que en este caso fueron la coordinadora, los docentes y los socios. A su vez, se establecieron los factores causales desprendidos de los datos adjuntados en la matriz de análisis. Cabe destacar, que dicha matriz de análisis fue elegida como la matriz final, ya que el factor causal que difiere a la primera matriz se considera más pertinente.

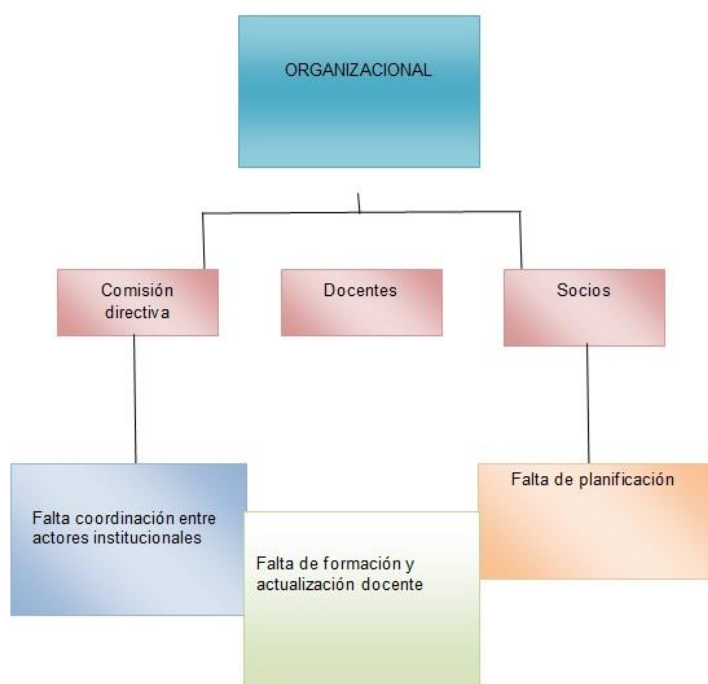


Ilustración 2. Segundo modelo de análisis y modelo final. Elaboración propia

5.2 Desarrollo de las respuestas a las preguntas de investigación

A través de las distintas herramientas de recolección de datos a los distintos actores institucionales, su posterior análisis a través de las herramientas como las matrices y de las conclusiones obtenidas de la información recabada se puede afirmar la falta de continuidad de los socios en determinados momentos del año puede deberse a la falta de motivación por ir al gimnasio, ya que como se expresó anteriormente se ven algunas carencias en las clases dictadas.

Relacionado a la primera pregunta de investigación, ¿Cuáles son las estrategias de la institución para que los socios continúen en la asistencia al club posterior al verano?

Se puede determinar que el gimnasio implementa algunas estrategias para la continuidad de los socios, pero estas no refieren directamente a las clases dictadas, una de ellas como comenta la coordinadora del gimnasio es lo siguiente, “También si el socio no paga un mes solo, sí pagar tres meses o si paga seis meses también hay una diferenciación importante en la cuota para hacer que el socio siga viniendo (...) Benefitness es una app que la tenemos acá en el gimnasio, que está muy buena, son regalos que recibís solamente por la asistencia al gimnasio” (EC1, p5.). Por su parte, uno de los docentes comentó que para lo mismo no se realiza nada que es algo que pasa usualmente y no lo ve como posible cambiar, cuando se le consulta por la deserción de los socios dice”...es algo que yo ya lo tomo como algo natural, no es algo de acá, es algo muy normal y va a seguir pasando, no cambia, no hay un cambio que yo diga: Pa mira a partir de este año se terminó.” (ED1, p2). A partir de esto se puede determinar que el mismo docente no busca generar alguna estrategia para ese grupo de socios que suele ser intermitente. Otro docente entrevistado toma como totalmente externo el problema en cuestión, cuando comenta, “Hay un motivo, hay mucha estudiante en el entorno de este gimnasio por la colonia que hay acá y por la colonia que hay ahí, que vienen exclusivamente a estudiar durante el año, entonces cuando termina la facultad, ella vuelven a su departamento natal, entonces están todo el verano o de vacaciones o en la casa de mamá y papá, entonces el verano acá, Enero desaparece, ósea podes venir y encontrarte con 2 alumnas y si hace calor ni que hablar” (ED2, p3), lo que seguramente también provoque una falta de actuación en sus clases para intentar la continuidad de estos socios.

A su vez, las observaciones realizadas muestran ciertos factores que determinan en parte la falta de actuación para el problema de continuidad en los socios. Referenciando directamente, la totalidad de las clases observadas no mostraron innovación, lo que hace monótonas y conocidas a las mismas por parte de las alumnas. Esto, sumado a la falta de capacitación de los docentes es un factor que probablemente no ayude a la continuidad de los mismos. Se le puede a su vez, añadir a lo anterior la falta de planificación en las clases

de algunos docentes que se notó claramente al observar las clases y fue confirmado por uno de los docentes en su entrevista. El mismo afirmó; "De hecho yo por ejemplo no tengo el tiempo para preparar nada, yo ya vengo con las clases metidas adentro..." (ED2, p1). Otra causa de la deserción se muestra en la falta de estrategias metodológicas por parte de los docentes en relación a los objetivos de los socios, los mismos por momentos vienen con uno en particular que no se va a poder lograr al menos a corto plazo y el docente en lugar de adaptar el mismo comenta que no se podrá realizar. Lo anteriormente descrito, fue mencionado por un docente "es simplemente que no se va a poder ósea darle a la persona la seguridad de poder llegar a lo que busca" (ED1, p2).

Para continuar, en referencia a la segunda pregunta de investigación que es ¿Cómo influye en la institución la falta de continuidad y motivación de los socios?, se puede ver identificado en diferentes aspectos, desde el punto de vista institucional así como en relación a los actores institucionales, denominando tanto a los socios como a los docentes y coordinación en ello.

En relación al primer punto a abordar, se logró identificar que este emergente se vincula ampliamente al tema financiero de la institución, lo dijo en este caso la coordinadora "...Enero y Febrero sobrevivimos (...) trabajamos prácticamente que en rojo, porque queda muy poca gente..." (EC1, p.3).

Lo mismo también afecta directamente tanto a los profesores como a los socios ya que hay clases que se distorsionan a partir de la cantidad de alumnos que asisten, lo mismo fue comentado por uno de los docentes, "Y yo he trabajado en Eneiros y Silvia saca clases por todo el calor y a las 7:30 de la tarde hay 2 alumnas" (ED2, p.3). Esto genera una desmotivación en los alumnos que continúan concurriendo ya que las clases dictadas a las que asisten probablemente por ser grupales se reducen a individualizadas si las mismas no se suspenden. A su vez, en algunos momentos del año, hay un cambio totalmente abrupto para todas las partes, ya que como se comentó anteriormente en los meses previos a la deserción el aumento de alumnado incrementa exponencialmente. Esto quedo expresado cuando un docente afirma que "...Yo veo que es un boom que se da de repente en setiembre, octubre, Noviembre y después vienen las despedidas y se deja..." (ED1, p.2) .Sin duda, esto afecta a las planificaciones de los distintos docentes para sus respectivas disciplinas. En la misma línea, se notó la falta de planificación en ciertas clases, esto afectaría aún más a este tipo de docentes y por consiguiente a sus clases que se tendrían que adaptar rápidamente al distinto número de alumnos lo cual se verá dificultado sin una previa planificación de la clase. Lo anteriormente mencionado afectará a los alumnos ya que seguramente la calidad de la clase disminuya.

5.3 Propuesta de mejora

En relación a la propuesta presentada a la institución estudiada (Ver anexo 2), la misma se compone de dos grandes actividades que estarán divididas en varias facetas. La institución tiene la ventaja de disponer a la propietaria de la institución a su vez como coordinadora en todos los aspectos, por lo que no deberá designar a una persona extra para llevar a cabo las actividades planteadas.

Por lo mencionado anteriormente, en esta instancia fue realizada una reunión (ver anexo 2) con la propietaria de la institución, donde se comentaron las líneas a seguir en el futuro para así poder prosperar con la propuesta. En esta reunión se presentó el informe de la aproximación diagnóstica. Posteriormente, se realizó una nueva reunión (Ver anexo 2) con la propietaria para así plantear los objetivos, metas, actividades y el presupuesto necesario. En dicho encuentro se hicieron ciertas modificaciones en conjunto al referente institucional para adaptar el plan de mejora a la realidad institucional y así convertirse en una posibilidad real de aplicación en la institución.

El objetivo general del plan de mejora es elaborar una propuesta dentro del ámbito del entrenamiento para la continuidad de los socios en la época posterior al verano, cuyo objetivo se refleja en la meta, esta es mantener la continuidad del 50% de los socios que asisten a las distintas clases posterior al verano. (Ver anexo 2.). Para todas las actividades implicadas en dicho objetivo se fijó un presupuesto de \$U47045, correspondientes a la compra de lapiceras, hoja A4, café, vasos descartables, sillas, impresora, proyector, para pagar las horas docentes necesarias (70 hs) y la contratación de especialistas para dictar los cursos.

5.3.1 Implementar un programa de capacitación y especialización docente

Una de las actividades elaboradas con el fin de dar solución a la problemática planteada, tiene como objetivo específico implementar un programa de capacitación y especialización para docentes (ver imagen 3). Además, tiene como meta concretar cuatro instancias de capacitación docente anuales, en las cuales se cumplirá con dicho objetivo (ver imagen 3).

Como se puede observar en la planilla operativa (ver imagen 3,4 y 5). Se plantearon varios pasos previas indispensables para poder llevar a cabo dicha actividad de forma ordenada, correcta y eficiente, buscando cumplir así el objetivo planteado. Estas, están descritas en dicha planilla como actividades. La primera, es coordinar un encuentro entre los actores institucionales que se verán involucrados con el fin de ponerlos en corriente con el plan que se llevara a cabo y para conocer en qué temas consideran necesario formarse y/o actualizarse. Luego, realizar una lista de temáticas específicas y ejes a ser abordado, estos

temas se establecerán a partir de los datos obtenidos en las herramientas de recolección de datos, se elegirán aquellos en los que se notó falta de formación correcta, la necesidad de adaptarse a nuevas técnicas y/o metodologías fundamentadas por nuevos paradigmas del entrenamiento, pero además, se tomara en cuenta lo que sugerirán los profesores como se mencionó anteriormente. Estas actividades se realizarán en los meses de marzo, Mayo, Julio y Setiembre. Tejada (2002) afirma que los contenidos trabajados entre otras características siempre deben ser pertinentes, entendiendo como parte de la pertinencia la actualidad, es necesario evitar la obsolencia de los contenidos. Los temas elegidos directamente en función de lo analizado serán sobre la metodología del entrenamiento de la flexibilidad, sobre el trabajo de la zona media y también acerca de los sistemas energéticos utilizados en el entrenamiento. El cuarto taller surgirá de la reunión entre los actores institucionales, aunque también allí se sugerirán temáticas que fueron realizadas de manera deficiente en el dictado de las clases. En ese sentido, Morales (2002) aclara que la formación básica no siempre forma docentes críticos y que son necesarias constantes actualizaciones para que los docentes dejen de repetir saberes y puedan generar bases teóricas que permitan reflexiones sobre nuevos conocimientos, que a la postre enriquecerán las clases en las cuales actúan.

Una vez realizada dicha lista temática, se debe proceder a la contratación de especialistas en cada una de las materias que se trabajaran en cada instancia de capacitación y se dará a conocer el cronograma en el que quedaron establecidos todos estos talleres. Todo lo mencionado hasta este punto debe realizarse en el mes de enero, lo que permitirá hacer las cosas con tiempo suficiente ante eventuales problemas que puedan surgir. A la hora de la realización de las actividades se deberá llevar a cabo una planilla de registro y posteriormente se entregarán certificados de asistencia.

OBJETIVOS	General: Elaborar una propuesta dentro del ámbito del entrenamiento para la continuidad de los socios posterior al verano.	Metas Mantener la continuidad del 50% de los socios que asisten a las distintas clases posterior al verano.
	Específicos: 1. Implementar un programa de capacitación y especialización para docentes. 2. Generar instancias de coordinación y planificación que articule los contenidos a trabajar en el año.	1. Concretar 4 instancias de capacitación docente anuales. 2. Realizar instancias trimestrales para ajustar planificación y de coordinación docente
ACTIVIDADES	1.1 Coordinar un encuentro entre actores institucionales 1.2 Realizar una lista de temáticas específicas y ejes a ser abordadas 1.3 Contratar especialistas 1.4 Definir cronograma de jornadas de capacitaciones 1.5 Llevar un registro de cada una de las capacitaciones 1.6 Entrega de certificado de participación 2.1 Elaborar planificación anual por parte de docente encargada 2.2 Coordinar una primera reunión con los docentes para presentar y discutir planificación 2.3 Definir cronograma de las instancias de ajuste de la planificación y coordinación docente 2.4 Llevar un registro de cada una de las reuniones	

Ilustración 3. Planilla operativa. Elaboración propia

ACTIV.	¿QUIÉN/QUIÉNES?	¿CUÁNDO?	¿QUÉ SE NECESITA?
1.1	Coordinadora y docentes	Enero	Lugar para 12 personas, sillas, computadora, proyector, impresora, hojas y lapiceras
1.2	Coordinadora y docentes	Enero	Computadora, impresora
1.3	Coordinadora	Enero	Computadora, teléfono
1.4	Coordinadora, especialistas y profesores	Enero	Calendario, computadora, impresora, lugar para 12 personas, proyector, materiales para realizar prácticos, sillas, hojas, lapicera, especialistas
1.5	Coordinadora y docentes	Marzo, Mayo, Julio y Setiembre	Computadora, impresora, hojas, lapicera, proyector, café, vasos descartables
1.6	Coordinadora	Marzo, Mayo, Julio y Setiembre	Computadora, impresora
2.1	Coordinadora	Enero	Computadora, impresora, hojas
2.2	Coordinadora y docentes	Febrero	Espacio para 12 personas, hojas, lapiceras, 2 horas extra docentes y coordinadora
2.3	Coordinadora y docentes	Abril, Julio y Octubre	Espacio para 12 personas, hojas, lapiceras, 2 horas extra por cada docente y coordinadora por cada reunión, computadora, impresora
2.4	Coordinadora	Febrero, Abril, Julio y Octubre	Computadora, impresora, hojas

Ilustración 4. Planilla operativa. Elaboración propia

	RECURSOS QUE SE DEBEN ADQUIRIR	GASTOS DE INVERSIÓN	GASTOS DE OPERACIÓN
	- Recursos humanos: Especialistas, docentes, coordinadora - Recursos materiales: Computadora, sillas, impresora, proyector, hojas, lapiceras, café, vasos, teléfono.	- Proyector (USD\$150)	- Personal capacitado para 4 distintos talleres de especialización de 4 horas - Reunión de coordinación cronograma de capacitación (10 hs) - Paga de horas por cada reunión de coordinación de 2 horas por cada docente 3 veces al año (60 hs) - Hojas A4 (\$155), Café (\$350), Vasos descartables (\$360) y Lapiceras (\$120)
TOTAL: \$27045 (Falta averiguar precio de las especializaciones)			

Ilustración 5. Planilla operativa. Elaboración propia

5.3.2 Generar instancias de coordinación y planificación que articule los contenidos a trabajar en el año

La otra actividad elaborada y sugerida con el fin de poder cumplir el objetivo general y la meta anteriormente descritos consiste en generar instancias de coordinación y planificación que articulen los contenidos a trabajar en el año.

Al igual que con la actividad anterior, también se deben cumplir pasos indispensables para el correcto funcionamiento de esta (Ver imagen 4). El primer paso consiste en la elaboración de una planificación anual por parte de la docente encargada, se considera importante que este sea hecho por el docente con la formación más avanzada en la materia, en este caso coincide que la coordinadora de la institución es quien posee el título de Profesora en Educación Física, carrera de grado universitario brindada por el Instituto Superior de Educación Física. En la primera colecta de datos, un docente afirmo poseer una licenciatura en Educación Física (ver anexo 1) del Instituto Forma, pero no se encontró evidencia alguna de la existencia de esta carrera actualmente ni en la historia de dicha institución.

Ya con el paso anteriormente realizado, se debe coordinar con los docentes una reunión, en ella se planteará lo hecho por la encargada del gimnasio y se pasara a explicar cómo esto va a funcionar, si bien es quien posee mejor formación y por ende conocimiento en la materia más amplio, se buscará en esta instancia que los docentes puedan opinar y hasta discutir algún ajuste en la planificación, cabe destacar que serán ellos los encargados de dictar lo allí expuesto. Cárdenas, Terrón y Monreal (2015) afirman que las instancias de coordinación resultan beneficiosas para imponer objetivos comunes, evitando que estos caigan en contradicciones si se realizaran de forma aislada. Esto resolvería que en clases contiguas se realizaran objetivos con fines similares, evitando sobre entrenamientos.

Las instancias anteriormente mencionadas se llevarán en enero y febrero respectivamente, ya que se redactará todo lo que se realizará el resto del año. Autores como Yániz (2006) afirma que el proceso de planificación es utilizar estrategias varias para obtener el mayor éxito posible en el proceso de enseñanza, a su vez, dice que este proceso implica determinar previamente los objetivos a perseguir, los recursos necesarios y evaluar constantemente los resultados que se van obteniendo para realizar posibles ajustes. Todo este proceso deberá ser redactado por la encargada del gimnasio, pero puesto en tela de juicio el día de la reunión con los docentes, buscando posibles mejoras.

El siguiente paso consiste en definir un cronograma de las instancias de ajuste de la planificación y coordinación docente, en este punto se establecerán fechas concretas y estratégicas que permitirán evaluar y realizar posibles modificaciones a la planificación original en función de los resultados obtenidos hasta el momento. Díaz (1995) defiende esto

afirmando que se debe entender a la planificación como un proceso sistemático que toma decisiones de forma constante en base a los resultados se van obteniendo. Además, Bolarín, Moreno y Porto (2013) dicen que son necesarias distintas formas de colaboración, cooperación y coordinación entre los profesores, teniendo en cuenta la importancia de relacionarse profesionalmente y plantear actuaciones conjuntas.

Cabe destacar que, en cada una de estas instancias nombradas en el párrafo anterior, la docente coordinadora deberá llevar a cabo un registro sobre lo hablado y/o modificado durante cada reunión.

5.3.3 Cronograma

En relación a las fechas de aplicación de las distintas actividades, fueron realizadas por los investigadores teniendo en cuenta las necesidades que estas conllevan. Las decisiones fueron tomadas en base a la información recabada en las distintas colectas de datos. Las fechas fueron dispuestas para ser aplicadas en cualquier año lectivo, siendo más beneficioso tanto para la institución como para los socios de la misma que las actividades se mantengan a lo largo de los años. Vale la pena destacar, que las fechas fueron avaladas finalmente por el referente institucional en una de las reuniones realizadas ya que fueron encontradas pertinentes por todas las partes.

En el cronograma se puso un énfasis en las fechas para que las mismas no fueran muy cercanas entre sí ya que dispondría un tiempo extra en los actores a participar, se pueden ver de una forma más detallada las fechas según el mes de aplicación y actividad a concretar (ver imagen 6)

CRONOGRAMA										
MESES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
OBJETIVOS										
1	■		■		■		■		■	
2	■	■	■		■		■		■	■
1.1	■									
1.2	■									
1.3	■									
1.4	■									
1.5			■		■		■		■	
1.6			■		■		■		■	
2.1	■									
2.2		■								
2.3				■			■			■
2.4		■		■			■			■

Ilustración 6. Cronograma. Elaboración propia

6. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

6.1 Resultados

Durante la fase de Aproximación Diagnóstica y mediante la aplicación de las colectas de datos, se establecieron los factores causales al tema de estudio, la pérdida de socios en la época posterior al verano, estos son la falta de formación y/o actualización de los docentes y la falta de coordinación entre docentes a nivel institucional. En las entrevistas (Ver anexo 1) se observó que todos los docentes tenían formaciones diferentes, de distintas instituciones y de variada profundidad, a su vez quedó claro que no existía coordinación alguna entre los docentes, ni entre los que dan las mismas disciplinas ni entre los que dan clases contiguas. Sumado a esto, al realizar la segunda colecta de datos, las observaciones, se encontró que varios docentes realizaban ejercicios o utilizaban metodologías de trabajo antiguas y/o incorrectas, ya refutadas en más de una ocasión mediante estudios científicos actuales.

Hablando del Plan de mejora, este tuvo como objetivo encontrar estrategias que permitiesen actuar sobre los factores causales en cuestión, buscando así corregir el problema que aqueja a la institución. Se eligieron dos actividades, la realización de talleres de formación y actualización docente y la generación de una planificación anual de los contenidos a trabajar junto con instancias de coordinación cuatrimestrales. Todo este proceso se estableció en la planilla operativa anteriormente mencionada, para luego ser justificado mediante bibliografía académica acorde en el Plan de Mejora. Se considera que esta medida obligará a los profesores a planificar sus clases, coordinar con los demás los contenidos a abordar y los actualizara en conocimientos sobre actividad física, lo que aumentará el nivel de la clase, siendo esto un factor influyente en la retención de socios en la época posterior al verano.

En el Trabajo Final de Grado, se articuló lo anteriormente trabajado con nuevos autores que permitieron un análisis más profundo de la temática en cuestión, encontrando y justificando con más evidencias e información arrojadas en los análisis de datos.

6.2 Conclusiones

Para finalizar, parece competente mencionar que a lo largo del proceso de investigación se pusieron en manifiesto ciertas competencias, por lo tanto, se definirán las mismas. Abdón (2005) con respecto a esto, menciona que las competencias son el saber actuar y hacer relacionado a lo que ocurre, siendo responsables de ello y haciéndolo de una forma efectiva. Por su parte, Valiente y Galdeano (2008) comentan que los aprendizajes por competencias no solo tienen en cuenta al conocimiento adquiridos de forma formal, sino que

también se destacan las habilidades, conocimientos y destrezas derivados de las situaciones situaciones de aula. En el mismo lineamiento Zabalza (2007) afirma que las competencias buscan que el individuo no solamente acumule información de las distintas experiencias, sino que también pueda utilizar la información en distintas situaciones.

Las competencias que surgieron a lo largo de la elaboración del trabajo final de grado fueron necesarias para que el mismo se desarrollara de buena forma:

- La primera competencia que expresó fue el trabajo en equipo. El mismo fue necesario tanto en la dupla, así como también con la tutora para la retroalimentación y mejorar la calidad educativa. Por último, esta competencia se dio con los actores institucionales en cada visita o intercambio necesario, destacando la buena disposición de todas las partes para que el estudio se pudiera realizarse de buena calidad.
- Otra competencia destacada en el proceso, es la formación de un profesional reflexivo, mencionando en este caso un análisis crítico que se debía realizar de la realidad para así tener la capacidad de tomar decisiones pertinentes
- En continuación con las competencias, la capacidad de generar nuevas ideas, destacando el mismo sobretodo en la elaboración de un plan de mejora que requería enfrentarse a situaciones poco regulares. Sin duda alguna, también se manifestó la capacidad de análisis y síntesis como competencia en este proceso. En el momento que más se visualizó fue en las distintas colectas de datos, donde con su posterior análisis y estudio de datos se vio presente la misma.
- Por último, se debe destacar a la toma de decisiones y solución de problemas como una competencia abordada. En relación a esto último se puede ver a lo largo del estudio en cada situación que surgía tanto en la coordinación con los actores institucionales, como en las colectas de datos y la elaboración del plan de mejora, se podía ver reflejada esta competencia.

Se considera fundamental poder haber realizado esta investigación, ya que será un punto de partida a futuro en la práctica de la profesión. Generando docentes capaces de tomar decisiones y resolver situaciones vinculadas a problemas institucionales en el ámbito del entrenamiento y el deporte. Sabiendo investigar mediante la articulación de datos, ya sea de forma pasiva o activa, obtenidos mediante distintas herramientas de recolección de datos junto con bibliografías de carácter académico. También, aprendiendo a interactuar con los distintos actores institucionales de forma eficaz.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdon, I. (2003). *Aprendizaje y desarrollo de las competencias*. Bogotá, Colombia: Aula abierta, Magisterio.
- Acosta, R. (2005). *Gestión y administración de organizaciones deportivas*. Barcelona, España: Editorial Paidotribo.
- Aguirre, N. (2011). El estudio exploratorio. Mi aproximación al mundo de la investigación cualitativa. *Investigación y educación en enfermería*, 29(3), 492-499.
- Aleman, H.; Esparza, J. y Valencia, M. (1999) Antropometría y composición corporal en personas mayores de 60 años. Importancia de la actividad física. *Salud pública méxico*, 40(4), 309-316. Recuperado de <https://www.scielo.org/pdf/spm/1999.v41n4/309-316>
- Alemañy, C. (2009). Un nuevo rol docente en la era de las nuevas tecnologías. *Cuadernos de educación y desarrollo*, 1(1). Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/ced/01/cam.htm>
- Álvarez , A. (2003). Selección de los contenidos para el desarrollo óptimo de la preparación física en competidores de Taekwondo. *Revista digital Lecturas: Educación física y deportes*, 8(58). Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd58/tkwd.htm>
- Antúnez, E. (2007). Utilización de los estiramientos en el ámbito deportivo. *E-balonmano.com: Revista de Ciencias del Deporte*, 3(3), 33-37. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/865/86503302.pdf>
- Balbestre, F. y Ugalde, N. (2013). Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación. *Ciencias Económicas*, 31(2). Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/12730>
- Bermúdez, M. (2001). Paradigmas de la investigación sobre lo cuantitativo y lo cualitativo. *Ciencia e Ingeniería Neogranadina*, 10, 79-84. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/911/91101010.pdf>

- Bolarín, M. y Moreno, M. (2015). La coordinación docente en la universidad: Retos y problemas a partir de Bolonia. *Revista de currículum y formación de profesorado*, 19 (2), 319-332. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev192COL5.pdf>
- Bolarín, J.; Moreno, A. y Porto, M. (2013). Coordinación docente e interdisciplinariedad: Análisis de su contribución a la adquisición de competencias docentes y discentes. *Revista de docencia Universitaria*, 11(2), 443-462. Recuperado de <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/5584>
- Cárdenas, R.; Terrón, T. y Monreal, C. (2015). Interdisciplinariedad o multidisciplinariedad en el ámbito universitario. Desafíos para la coordinación docente. *Revista de pedagogía*, 67(3), 167-183. Recuperado de <https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/Bordon.2015.67309>
- Carlin, M. (2015). *El abandono de la práctica deportiva*. Sevilla, España: Wanceulen Editorial Deportiva.
- Casal, L. (2006). *Gestión de proyectos*. Vigo, España: Ideaspropias Editorial.
- Cañal, P. (2005). *La innovación educativa*. Universidad de Andalucía, España: Ediciones, Akal, S. A
- Cebrián, M (2008). Una mirada acerca del rol docente universitario, desde las prácticas de la enseñanza en entornos no presenciales. *Revista de medios y educación*, 1 (32), 117-129. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2572150>
- Cecchini, J., Méndez, A. y Contreras, O. (2005). *Motivos de abandono de la práctica del deporte juvenil*. Cuenca, España: Ediciones de la Universidad de Castilla- La mancha.
- Cervelló, E. (2002). Abandono deportivo: Propuestas para favorecer la adherencia a la práctica deportiva. *Psicología y rendimiento deportivo*, 175-188. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1166944>
- Cuencua, P.; Solís, M.; Guerrero, J.; Rayón, A.; Marínez, C.; Tellez, L. y Hernández, B. (2007) Modelo de innovación educativa. Un marco para la formación y el desarrollo

- de una cultura de la innovación. *Revista iberoamericana de educación a distancia*, 10(1), 145-173. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3314/331427206010.pdf>
- Dalle, R., Boniolo, P., Sautu, P., y Elbert, R. (2005). *Manual de metodología: construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. Buenos Aires, Argentina: CLACSO
- De Benito, B.; Mesquida, A.; Carrió, A.; Juarros, V.; García, J. y Ibañez, J. (2013) Agregación, filtrado y curación para la actualización docente. *Revista Medios y Educación*, 1(42), 157-169. Recuperado de https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/22662/file_1.pdf?sequence=1&isAllo wed=y
- Díaz, J. (1995). *El currículum de la Educación Física en la reforma educativa*. Barcelona, España: INDE Publicaciones.
- Dubois, E. (2011) La lectura en la formación y actualización docente. *Revista Legenda*, 15(12), 64-79. Recuperado de <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/legenda/article/view/733>
- Fernández, J. T. (2002). El docente universitario ante los nuevos escenarios: implicaciones para la innovación docente. *Acción pedagógica*, 11(2), 30-42. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2972992>
- Frigerio, G., Poggi, M. y Tiramonti, G. (1992). *Las instituciones educativas. Cara y ceca. Elementos para su comprensión*. Buenos Aires, Argentina : Troquel.
- García, A. (2015). *Coordinación docente horizontal y vertical*. Cartagena, Colombia: RAI ediciones.
- Gavilán, M. (1999). La desvalorización del rol docente. *Revista iberoamericana de educación*, 1 (19), 211-227. [Doi.org/10.35362/rie1901058](https://doi.org/10.35362/rie1901058)
- Gómez, L.; Gálvez, A.; Escribá, A.; Tárraga, P. y Tárraga, L. (2017). Revisión y análisis de los motivos de abandono de práctica de actividad física y autopercepción motriz. *Journal of negative & no positive results*, 2 (2), 56-61. doi.org/10.19230/jonnpr.1225

- Gomez, S., Opazo, M., Marti, C. (2007). *Características estructurales de las organizaciones deportivas*. Barcelona, España: IESE Business School.
- González, J. (2001). El paradigma interpretativo en la investigación social y educativa: nuevas respuestas para viejos interrogantes. *Cuestiones pedagógicas*, 15, 227-246. Recuperado de <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/12862>
- Heredia, J. y Costa, M. (2002). Entrenamiento de la Musculatura Abdominal: una Perspectiva Integradora. *Asociación Técnicos y Profesionales Actividad Física y Deporte Comunidad Valenciana*. 2-23. Recuperado de <https://www.efdeportes.com/efd98/efunc.htm>
- Herdoiza, M. (2015). *Construyendo igualdad en la educación superior: fundamentación y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente*. Quito, Ecuador: Zaynab Gates y Delaram Erfanian ediciones.
- Jara, P. (2012). *Motivación para la práctica de actividad física y deportiva*. En: Márquez, S., Garatachea, N. *Actividad física y salud*.(pp 177-191) Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos
- Jiménez, J. (1986) *Los maestros de Murcia, su actualización*. Murcia, España: Editorial Regional de Murcia.
- Lavin, S. y Del Solar, S. (2000). *El proyecto Educativo Institucional como herramienta de transformación de la vida escolar*. Santiago, Chile: PIIE.
- Loja, F. y Zea, G. (2014). *Proyectos de intervención realizados por los dobles de la provincia de Azuay* (Tesis de grado). Universidad de Cuenca, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/20941/1/Tesis.pdf>
- Macarro, J., Romero, C. y Torres, J. (2008). Motivos de abandono de la actividad físico-deportiva en los estudiantes de Bachillerato de la provincia de Granada. *Revista de Educación*. 1(353), 495-519. Recuperado de http://www.revistaeducacion.educacion.es/re353/re353_18.pdf
- Martinez, P. (2009). El método de estudio de caso estrategia metodológica de la

Investigación científica.. *Revista Pensamiento y Gestión*, 7(20), 165-193. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602005.pdf>

Martínez, A.; Chillón, P.; Mastillas, M.; Pérez, I.; Castillos, R.; Zapatera, B.; ... Delgado, M. (2012). Motivos de abandono y no práctica de actividad físico deportiva en adolescentes españoles. *Cuadernos de Psicología del deporte*. 1 (1), pp 45-54. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2270/227024646007.pdf>

Márquez, S., Garatachea, N. (2013) *Actividad física y salud*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos, S. A.

Marshall, C. & Rossman, G. (1989). *Designing qualitative research*. California, USA: Sage Publications

<https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/296.pdf>

Mestre, J. (2004). *Planificación deportiva: Teoría y práctica; bases metodológicas para una planificación de la educación física y el deporte*. Barcelona, España: INDE Publicaciones.

Michavila, F. (2009). La innovación educativa. Oportunidades y barreras. *Arbor Ciencia, Pensamiento y Cultura*, 185. doi.org/10.3989/arbor.2009.extran1201

Morales, O. (2002). Actualización docente y cambios en las concepciones teóricas sobre el aprendizaje de la lectura y la escritura de docentes. *Educere*, 6 (19), 324-330. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/356/35601911.pdf>

Moreno, J. Cervelló, E. (2010). *Motivación en la actividad física y el deporte*. Sevilla, España: WANCEULEN Editorial Deportiva, S.L.

Moreno, J., Zomeño, T., Marín, L., Ruíz, L., Cervelló, E. (2013). Percepción de la utilidad e importancia de la educación física según la motivación generada por el docente. *Revista de educación*, (362), 380-401. doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2011-362-165.

Moreno, J., Moreno, R., Cervelló, E. (2007) El autoconcepto físico como predictor de la intención de ser físicamente activo. Unidad de investigación en Educación física y deportes. Facultad de ciencias del deporte. Universidad de Murcia, España.

- Ospina, J. (2006). La motivación, motor del aprendizaje. *Revista Ciencias de la Salud*, Bogotá, 4, 158-160. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/562/56209917.pdf>
- Ozonas, L., & Perez, A. (2004). La entrevista semiestructurada. Notas sobre una práctica metodológica desde una perspectiva de género. *La Aljaba*, 9(5), 198-203. Recuperado de <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/aljaba/n09a19ozonas.pdf>
- Pastor, J., Pérez, V., Gallego, F. y Mayor, A. (2007). *Salud, estado de bienestar y actividad física. Aproximación multidimensional*. Sevilla, España: Wanceulen Editorial Deportiva, S.L.
- Peláez, A., Rodríguez, J., Ramírez, S., Pérez, L., Vázquez, A., y González, L. (2013). La entrevista. *Universidad autónoma de Madrid*.
- Quesada, S. y Dolores, M. (2007). *Dirección de centro deportivos*. Badalona, España: Editorial Paidotribo
- Ruiz F., García M., Díaz A. (2007). Análisis de las motivaciones de práctica de actividad física y de abandono deportivo en la Ciudad de La Habana. *Anales de psicología*, 23 (1), 152-166. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723119.pdf>
- Salguero, A., Tuero, C., Márquez, S. (2003). Adaptación Española del cuestionario de causas de abandono en la práctica deportiva: Validación y diferencia en jóvenes nadadores. *Revista Digital Buenos Aires*. 8(56). Recuperado de <https://www.efdeportes.com/efd56/aband.htm>
- Sampieri, R., Collado, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación. Metodología de la investigación - 5º Edición*. Ciudad de México, México: Editorial McGraw Hill
- Schvarstein, L. (2002). *La inteligencia social de las organizaciones*. Ciudad de México, México: Editorial Paidós.
- Tejada, J., Nuviala, A. y Díaz M. (2016) *Actividad física y salud*. Huelva, España: Uhu.es
- Tercedor, P., Martín, M., Chillón, P., Peréz, I., Ortega, F., Warnberg, J., Ruíz, R., Delgado, M. (2007). Incremento del consumo del tabaco y disminución del nivel de práctica de actividad física en adolescentes españoles. *Nutrición Hospitalaria*. 22 (1).

Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-16112007000100010

Torres, M. (2004). Nuevo rol docente Qué modelo de formación, para qué modelo? *Revista Colombiana de educación*, 1 (47), 1-19. doi.org/10.17227/01203916.5512

Toscano, W., Rodriguez, L. (2008) Actividad física y calidad de vida. *Revista Hologramática*, 5(9), 3-17. Recuperado de http://www.cienciarred.com.ar/ra/usr/3/484/hologramatica_n9_v1pp3_17.pdf

Khun, Thomas. (1988) *La estructura de las Revoluciones Científicas*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Fondo de cultura Económica.

Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Madrid, España: Ediciones Morata marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. Buenos Aires, Argentina: Ediciones CLACSLO

Valiente, A. Galdeano, C. (2008). La enseñanza por competencias. *Educación química*, 20(3). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2009000300010

Yacuzzi, E. (2005). El estudio de caso como metodología de investigación: teoría, mecanismos causales, validación. *Serie Documentos de Trabajo*. 2-38. Recuperado de <https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/296.pdf>

Yániz, C. (2006). Vista de planificar la enseñanza universitaria para el desarrollo de competencias. *Educatio siglo XXI*, (24), 17-34. Recuperado de <https://revistas.um.es/educatio/article/view/151>

Yin, K. (1994). *Case Study Research: Design and Methods*. California, USA: Sage Publications

Zabalza, M. (2007). *El trabajo por competencias en la enseñanza universitaria*. Santiago de Compostela, España.

ANEXOS

ANEXO 1 APROXIMACIÓN DIAGNOSTICA

**INSTITUTO UNIVERSITARIO ASOCIACIÓN CRISTIANA DE JÓVENES
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE**

APROXIMACIÓN DIAGNOSTICA

Asignatura: Taller de Proyecto I

Tutor: Lic. Eliana Diaz

FEDERICO MOREIRA

MARTÍN JAUREGUI

MONTEVIDEO

2019

DECLARACIÓN DE AUTORIA

“Los abajo firmantes, Federico Moreira y Martín Jauregui, somos los autores y los responsables de todos los contenidos y de las opiniones expresadas en este documento, que no necesariamente son compartidos por el Instituto Universitario Asociación Cristiana de Jóvenes.”

Federico Moreira & Martín Jauregui (Estudiantes del IUACJ)

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	vi
2. PROPÓSITO DE ESTUDIO.....	lvii
3. PRESENTACIÓN DEL CONTEXTO DE ESTUDIO.....	lviii
4. ENCUADRE TEÓRICO.....	lx
4.1 Motivación.....	lx
4.3 Planificación.....	lx
4.4 Coordinación docente.....	lxi
5. PROPUESTA METODOLÓGICA.....	lxiii
5.1 Estudio de caso.....	lxiii
5.2 Universo y muestra.....	lxiii
5.3 Herramientas de recolección de datos.....	lxiv
5.3.1 Entrevistas.....	lxiv
5.3.2 Observación.....	lxv
6. ANÁLISIS DE DATOS.....	lxvii
6.1 Criterios que organizan el análisis.....	lxvii
6.2 Fase exploratoria.....	lxviii
6.3 Fase primera colecta de datos.....	lxviii
6.4 Fase de segunda colecta de datos.....	lxx
6.5 Fase del modelo final.....	lxxi
6.6 Preguntas de investigación.....	lxxi
7. CONCLUSIONES GENERALES.....	lxxiv
8. BIBLIOGRAFÍA.....	lxxv
9. ANEXOS.....	lxxviii

RESUMEN

La institución de práctica seleccionada para llevar adelante el estudio de aproximación diagnóstica, es un club deportivo, especializado en el acondicionamiento físico, enseñanza y entrenamiento de diferentes disciplinas, haciendo especial énfasis en el fitness. El mismo se encuentra ubicado en un barrio de contexto socio-económico medio-alto, en la ciudad de Montevideo.

El proceso de investigación que corresponde a un estudio de caso, de corte cualitativo, se basó en la aplicación de una entrevista exploratoria, identificando fortalezas y debilidades institucionales mediante una Matriz Exploratoria. Se formula un Anteproyecto, en el cual se identifica la problemática de estudio: " Continuidad de los socios en la asistencia al club posterior al verano." Y se elaboran tres interrogantes que guiaron el proceso de estudio. Para dar respuesta a las mismas, se ponen en práctica dos colectas de datos. Por un lado, entrevistas semi-estructuradas, y por otro, la observación de diversas clases mediante una grilla previamente planificada. Finalmente se organizan los datos mediante una Matriz y Modelo de Análisis.

Palabras clave: Motivación - Coordinación docente – Planificación- Deserción

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo se enmarca como trabajo final para la aprobación de la materia Proyecto Final I, del trayecto Entrenamiento y Deporte correspondiente a la currícula de la Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte, del Instituto Universitario Asociación Cristiana de Jóvenes.

La institución como se mencionó anteriormente se encuentra en un barrio de contexto socio-económico alto y densamente poblado, esta está ubicada en el cruce de dos avenidas muy importantes de la zona por lo que tiene un importante flujo de gente diario. A su vez en la manzana de la institución y en las manzanas aledañas hay una importante cantidad de comercios de todo tipo.

El proceso de aproximación diagnóstica fue realizado Mediante un cronograma de trabajo previamente establecido y pactado. Para comenzar, se realizó una entrevista exploratoria (Ver Anexo 2) con el fin de identificar problemáticas en relación al trayecto abordado. Una vez aplicada, se analizan los datos mediante una matriz exploratoria para identificar las fortalezas, dificultades y los problemas asociados al trayecto que surgieron a partir de la entrevista. Posteriormente, Se conforma un Anteproyecto, donde se identifica el tema central de estudio que es " Continuidad de los socios en la asistencia al club posterior al verano." Y se plantean dos preguntas de investigación que guiaron el proceso.

Dando continuidad al proceso, se realizan dos colectas de datos. La primera consistía en 3 entrevistas semi-estructuradas a 3 actores institucionales, dos docentes de distintas disciplinas y la encargada del centro quien también actúa de docente. Previo a ello, se realizó un estudio piloto de la prueba para corroborar que el instrumento fuera fidedigno y realizar cambios o ajustes en el caso de ser necesario. La segunda colecta de datos, se dio mediante fichas de observación, las mismas fueron pensadas previamente con el fin de definir conceptos clave a observar y así complementar la información recabada previamente.

Una vez aplicadas las colectas, se analizan los datos recabados mediante una matriz que se divide en 4 dimensiones. Las mismas son organizacional, administrativa, identitaria y comunitaria, además de ello la matriz incluía a los actores involucrados y los

temas relacionados a la problemática en cuestión. En adición, se realiza un modelo de análisis que muestra la dimensión más involucrada con el problema, como los actores involucrados en ella y temas relacionados.

Finalmente se elabora un informe de aproximación diagnóstica que tiene como objetivo dar respuesta a las interrogantes planteadas al inicio de la investigación.

2. PROPÓSITO DE ESTUDIO

La relación que existe entre el problema identificado y el trayecto de entrenamiento y deporte se basa en que la gestión y organización deportiva incide directamente con las cantidades de alumnos que asisten a las clases.

En relación al estudio, surgió por una problemática que derivó de una primer entrevista exploratoria con la encargada y propietaria de la institución, esta dejó entrever fortalezas y debilidades propias del gimnasio que permitió identificar los problemas más relevantes para su análisis.

El emergente principal evidenciado en la entrevista es la falta de continuidad de los socios en la asistencia al club posterior al verano. El objetivo es lograr entender y explicar porque sucede dicho evento. La problemática está ligada íntegramente al entrenamiento y deporte así como también al rol docente, debido a que el docente es fundamental ya que actúa como mediador entre la actividad física y los socios. De la problemática abordada surgieron dos preguntas que guiarán la investigación:

- ¿Cómo influye en la institución la falta de continuidad y motivación de los socios?
- ¿Cuáles son las estrategias de la institución para que los socios continúen en la asistencia al club posterior al verano?

3. PRESENTACIÓN DEL CONTEXTO DE ESTUDIO

La institución de práctica seleccionada para llevar adelante el estudio de aproximación diagnóstica, es un club deportivo, especializado en el acondicionamiento físico, enseñanza y entrenamiento de diferentes disciplinas, haciendo especial énfasis en el fitness. En ella se dictan clases de aereo local, step, pilates, localizada, fitball, fightprogram, power barras, zumba, entrenamiento funcional, intense training, power GAP, pérdida de peso, ritmos y Gim Ad. Mayor.

La institución se caracteriza por tener una población de concurrencia heterogénea según informaron los actores institucionales en diferentes ocasiones, se logró apreciar en las visitas a la institución. Incluyendo desde jóvenes estudiantes del interior, cuyas residencias se encuentran linderas a la institución, hasta adultos mayores de ambos sexos, es relevante destacar que a las clases de fitness dirigidas acuden en su mayoría personas del sexo femenino, caso contrario sucede en la sala de musculación.

En la institución trabajan once personas distribuidas en los diferentes cargos, docentes, administrativos y auxiliares de servicio. En la dirección se encuentra una persona licenciada en educación física, la cual a su vez tiene una carga horaria en clases dictadas, esta misma es quien coordina al resto de los docentes durante todo el horario en el que el gimnasio se encuentra abierto. En la administración hay un solo empleado cuyo rol es contestar el teléfono, manejar los mails, asociar gente nueva y cobrar la cuota social. En relación a los profesores que actúan en la institución, es variada la formación que tienen pero siempre está ligada a la educación física. En adición, hay docentes con distinto bagaje en el área y áreas relacionadas, a su vez hay distintas nacionalidades, lo cual implica diferentes formaciones.

En cuanto a la infraestructura, el gimnasio se ubica en una casa que fue modificada para su uso como gimnasio, pero que sigue presentando características poco comunes en comparación con otros gimnasios de la zona. Esto se debe a que los gimnasios que se encuentran en la zona funcionan en locales concebidos para dicha función. En cuanto a lo material, presenta una sala de musculación completa pero que posee poco espacio entre los distintos aparatos y zonas de tránsito de usuarios. No sucede lo mismo en la planta

superior, donde se dictan las clases, esta presenta una amplia sala con una buena capacidad.

4. ENCUADRE TEÓRICO

4.1 Motivación

En relación a la problemática que surgió, sin duda se ve relacionada la motivación en la práctica de la actividad física. Es pertinente mencionar los tipos de motivación existen, según Ospina (2010) “La motivación intrínseca tiene su procedencia a partir del propio sujeto, está bajo su dominio y tiene como objetivo la experimentación de la autorrealización, por el logro de la meta, movido especialmente por la curiosidad y el descubrimiento de lo nuevo” (p.159). La misma se puede relacionar en parte a la problemática de la institución, ya que en la actualidad la estética relacionada al fitness es alta y al no lograr el cumplimiento de objetivos en los tiempos deseados se puede generar la deserción.

Por otro lado, los autores hablan de la motivación extrínseca, mencionando a los efectos que se producen en una persona luego de que algo externo motive a ello. En este apartado es donde se debe actuar desde el rol docente en gran manera, si se generan continuamente estímulos hacia los alumnos los mismos tendrán motivos para continuar con la práctica. En adición, Quevedo, Quevedo & Paz (2009) afirman que cada alumno se motiva por diferentes razones, pero que el aprendizaje de cada uno está ligado a la motivación que dispongan en relación a lo que se hace. Continuando con lo anteriormente mencionado, Gil, Cuevas, Contreras & Díaz (2012) afirman que “resulta primordial conocer las motivaciones hacia la práctica de actividad física para promover de forma eficaz la iniciación y adherencia a actividades deportivas de carácter saludable” (p.116). Desde el rol docente, se considera fundamental tener en cuenta como objetivos a los alumnos, de modo tal que se pueda crear una motivación continua a la actividad física sea cual sea el índole. En el mismo orden de ideas Macarro, Martínez, Torres (2012) destacan como fundamental promover cualquier tipo de actividad física para de esta forma fomentar la práctica de ella. En relación a lo descrito anteriormente la institución cuenta con muchas disciplinas, lo que genera la responsabilidad por parte de los actores institucionales de promocionarlas logrando así que el socio las pruebe y encuentre la actividad de su preferencia.

4.3 Planificación

Continuando con el proceso, sin duda alguna la planificación en cualquier ámbito de la educación física es fundamental para llevar a cabo una propuesta acorde al alumnado en

cuestión, Díaz (1995) afirma que "Debemos entender a la planificación como una continua y secuencial toma de decisiones en base al resultado de un sistemático proceso de análisis de la realidad en la que se está operando" (p.17). Por su parte, Mestre (2004) afirma que "La planificación debe ser entendida como un proceso encaminado a la consecución de unos resultados determinados con anterioridad, partiendo de unas necesidades y ajustándose a los medios disponibles" (p.26).

En adición a lo anteriormente mencionado, los alumnos en las distintas clases van con ciertos objetivos que buscan cumplir y de no ser así puede ser una posible causa de deserción de la actividad, nuevamente Díaz (1995) menciona que en la planificación, entre otros factores, se determinan los objetivos a seguir en las clases, así como también la selección de contenidos y las estrategias metodológicas acordes para cumplir los mismos. Asimismo, Mestre (2004) concluye que "...Resulta un hecho constatado la existencia de notables diferencias entre todos nosotros al analizar como planificamos nuestra actuación ante una situación específica, llegando a poder hablar de estilos de actuación distintos" (p.15). Por lo que sin una planificación, al menos, por clase en particular será difícil que el docente pueda involucrarse realmente en cada una de ellas.

A partir de esto, se puede identificar la importancia que tiene la planificación en las clases para que las mismas se desarrollen de forma óptima y mantengan al alumnado con intenciones de seguir en ellas.

4.4 Coordinación docente

Otro pilar fundamental en las instituciones para brindar un servicio de calidad es la coordinación entre los docentes que dictan clases en el gimnasio. Por ejemplo, clases que se repiten en distintos turnos con distintos profesores, sería adecuado manejarlas con un hilo conductor común que permite que los alumnos puedan asistir en distintos días y horarios pero que lo trabajado en clase se mantenga en los mismos parámetros. A su vez, hay muchos alumnos que realizan clases contiguas, al no existir una coordinación entre los docentes, muchas veces lo trabajado en cada clase no resulta beneficioso en combinación con lo realizado en la clase anterior o posterior. Para todo esto Bolarin, Morena y Porto (2013) afirman que "Para ello se precisa de formas de colaboración, cooperación y

coordinación entre docentes, asumiendo la importancia y la pertinencia de relacionarse profesionalmente con el objetivo de plantear actuaciones conjuntas...” (p.446)

4.5 Deserción

El abandono deportivo está ligado al tema central de la investigación. Salguero, Tuero y Marquez (2003) afirman que en relación tanto a los fracasos, como éxitos diarios en el deporte, se dará la continuidad o el abandono y resaltan dentro de ello la actuación del entrenador con respecto al destino final del deportista. Los autores resaltan que el abandono por parte de los deportistas suele estar ligado directamente con los entrenadores más que con el deporte y a su vez al aspecto humano de los mismos y no tanto del conocimiento técnico. Resulta fundamental el relacionamiento con los alumnos, deportistas o socios desde el punto de vista afectivo sin olvidar por supuesto el deportivo.

En concordancia con lo expresado por Gil et. Al.(2012), dice que “El abandono deportivo debe ser visto como un proceso que cambia gradualmente, que va de un deporte específico a un abandono general. Dicho argumento debería servir a los profesores y/o entrenadores para profundizar más de manera continuada acerca de las causas de abandono...” (p.116). Por lo que se tiene siempre como factor fundamental al docente, quien debe identificar momentos de deserción en ciertos deportes como un indicio y a partir de allí intentar actuar y motivar a los alumnos a diferentes actividades que los incentiven a continuar con la práctica desde otra área.

5. PROPUESTA METODOLÓGICA

5.1 Estudio de caso

La siguiente investigación es de corte cualitativo, según Balbestre & Ugalde (2013) cumplen con cualidades explicativas y exploratorias, además las mismas suelen ser utilizadas en las ciencias sociales. A su vez, Pita & Pértegas (2002) comentan que la metodología cualitativa no permite la cuantificación y los investigadores en la misma llevan registros de lo acontecido mediante diferentes técnicas como pueden ser entrevistas u observaciones entre otras. En este caso en particular, se utilizó un estudio de caso, tomando la definición aportada por Sampieri y Mendoza (como se cita en Sampieri, Collado y Lucio 2014, p.164) son "Estudios que al utilizar los procesos de investigación cuantitativa, cualitativa o mixta analizan profundamente una unidad holística para responder al planteamiento del problema, probar hipótesis y desarrollar alguna teoría". Por el mismo lado, el Díaz, Mendoza & Porras (2013) afirman que "Estudio de caso es un concepto plurisémico y en algunas ocasiones equivoco. De manera general lo podemos considerar como una metodología de investigación sobre un inter/sujeto/objeto específico que tiene un funcionamiento singular, no obstante su carácter particular también debe explicarse como sistema integrado".

5.2 Universo y muestra

Morone (2013) define al universo "como el conjunto total de elementos que constituyen un área de interés analítico". En este caso el universo está comprendido por todos los actores institucionales, estos son la comisión directiva, docentes y alumnos.

Prosiguiendo, la muestra será no probabilística ya que, como afirman Sampieri, Collado y Lucio (2014), la selección no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación. Por su parte la muestra está formada por todos los participantes implicados en las distintas colectas de datos realizadas, tanto las entrevistas hechas a la coordinadora y dos distintos docentes como en las observaciones donde participaron los alumnos y docentes. Criterios de selección de docentes

Esta investigación corresponde a un diseño no experimental ya que exclusivamente se observan los fenómenos en su contexto natural sin intervenir. Sampieri, Collado, Lucio, Valencia y Mendoza (2006) definen al diseño no experimental como los "estudios que se

realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (p. 155.).

5.3 Herramientas de recolección de datos

En esta investigación los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron entrevistas semi-estructuradas y observaciones, los mismos facilitaron la obtención de distintos datos útiles para la investigación mediante un proceso distinto. Para Sabino (1986) "Un instrumento de recolección de datos es, en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información" (p.129).

5.3.1 Entrevistas

En este trabajo se utilizaron dos herramientas de recolección de datos en distintos momentos, al principio y para conocer más sobre la institución realizamos una entrevista a la coordinadora, ya que esta es quien más informada está sobre la actualidad e historia de la institución de allí se desprendieron los primeros indicios que darían lugar y forma a la investigación. Torrecilla (2006) afirma que las entrevistas exploratorias tienen especial importancia ya que: "tienen por objetivo la identificación de aspectos relevantes y característicos de una situación para poder tener una primera impresión y visualización de la misma." (p.10). Posteriormente realizamos también entrevistas a dos docentes y nuevamente a la coordinadora para poder contrastar distintas opiniones y visiones sobre las mismas preguntas con respecto al gimnasio. Para finalizar utilizamos la herramienta de observación con sus respectivas planillas a distintas clases impartidas por la institución para recolectar más datos que nos permitan contestar las interrogantes anteriormente surgidas y poder realizar esta aproximación diagnóstica.

Díaz, Torruco, Martínez y Varela (2013) definen la entrevista como una "Técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos", a su vez la definen como "un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial" (p.163). La entrevista consistió en una ida y vuelta junto con los profesores o coordinadora con una base de preguntas establecidas previamente pero que muchas veces podían derivar en temas más amplios y profundos durante el intercambio. En ese sentido y siguiendo lo establecido por los autores, se puede clasificar esta entrevista como semi-estructurada ya que la definen

como un tipo de entrevista que si bien establece preguntas previamente escritas estas pueden adaptarse al entrevistado. Se seleccionaron docentes con cargas horarias importantes ya que los resultados arrojados corresponderían en mayor medida con lo que sucede en un número importante de clases.

5.3.2 Observación

A su vez se utilizó en la segunda colecta de datos a la observación como herramienta de recolección de datos, Sampieri, Collado y Lucio (2010) afirman que esta “Implica adentrarnos profundamente en situaciones sociales y mantener un papel activo, así como una reflexión permanente. Estar atento a los detalles, sucesos, eventos e interacciones.” (p.399) A su vez los autores destacan la diferencia entre ver y observar, dándole a este segundo término un sentido mucho más amplio implicando todos los sentidos. Dentro del centro de estudio, esta herramienta sirvió para profundizar algunos datos que parecían pertinente, entre ellos denotar la posición del docente con los alumnos así como la disposición de ellos en las clases en diversos sentidos, interpretar posible hilo conductor entre los docentes observados así como también indagar en la planificación de las clases por parte de los docentes. Las observaciones realizadas, buscaban corroborar ciertos causales del problema en cuestión y a su vez identificar nuevos en el caso de haberlos.

Finalmente se analizaron los datos obtenidos a través de una matriz y modelo de análisis, contemplando las dimensiones organizativa, administrativa, pedagógica didáctica/identitaria de las que habla Frigerio & Poggi (1992). Los mismos autores, comentan que la dimensión organizativa se basa en los distintos roles que existen en las instituciones, al igual de la función de ellos en relación a las distintas tareas que se realizan. También en esta dimensión toma un papel importante la delegación de tareas, la dirección de equipos y la toma de decisiones. Las planificaciones tanto anuales como de distintas actividades también se hacen presentes en la misma. Adicionalmente, los mismos autores mencionan a la dimensión pedagógica-didáctica o identitaria, de la misma resaltan que tiene como fin brindar a la institución la especificidad de la enseñanza ya que la práctica pedagógica se encuentra como pilar fundamental de la institución. A su vez, dentro de esta dimensión destaca ciertos criterios para seleccionar los contenidos, también dar cierto grado de creatividad y actualización a las propuestas. Además destaca como fundamental

darle organización a las actividades que se propongan y tomar las mismas como insumos para las siguientes clases.

Luego se encuentra la dimensión comunitaria, Frigerio, Poggi&Tiramonti (1992) hablan de la misma mencionando la relación que tiene una institución con la sociedad. Se menciona a su vez a una institución de carácter abierto a aquella que tienen a la vinculación con el medio como parte de proyecto institucional así como también tiene en cuenta las demandas para las actividades a realizar, el carácter abierto también asegura un intercambio recíproco entre ambas partes. Por último se encuentra la dimensión administrativa, los mismos autores afirman que está referida a conducir a cierta cantidad de personas. A su vez, la misma tiene en cuenta en prever los recursos que son necesarios para las distintas actividades, así sean materiales o humanos. Darle un orden de prioridad a ellos también es absolutamente necesario además de indagar en los canales más aptos para la obtención de lo anteriormente mencionado.

6. ANÁLISIS DE DATOS

6.1 Criterios que organizan el análisis

En este apartado se expondrán las fases realizadas luego de las distintas recolecciones de datos. Se comenzó realizando una entrevista exploratoria, la misma fue realizada a un actor institucional de alto cargo que fue a la coordinadora y propietaria de la institución. A partir de esta entrevista se realizó una decodificación para distribuir en fortalezas, dificultades, problemas asociados al trayecto, personas implicadas y observaciones generales del encuentro. Continuando con el proceso, se realizó un anteproyecto. En el mismo, a partir de la problemática seleccionada se realizaron dos preguntas de investigación. A su vez, en el anteproyecto se incluyeron otros datos como lo eran la institución a trabajar y un breve encuadre teórico con temáticas relacionadas al problema a abordar.

Prosiguiendo, se realizó la primera colecta de datos. La misma constó de 3 entrevistas semi-estructuradas a distintos actores institucionales, coordinadora y dos docentes de distintas disciplinas. A partir de ello, se recabó importante información que fue plasmada en una matriz identificando en las distintas dimensiones, como lo fueron la organizativa, administrativa, identitaria y comunitaria. En lo mismo, se identificó como dimensión más comprometida la organizativa, con posibles causales la falta de planificación, falta de coordinación entre docentes y la falta de actuación en relación a la disminución de socios en época de fiestas.

La última fase de la colecta de datos siguió con la segunda, la misma fue realizada mediante 4 observaciones de distintas clases. A partir de ello, los datos fueron plasmados nuevamente en la matriz y se determinó como dimensión más comprometida nuevamente a la organizativa en este caso, dos de los causales se repitieron nombrando a la falta de planificación y falta de coordinación entre docentes, pero uno difirió detectando falta de actualización o formación por parte de los docentes.

Todas las preguntas realizadas tanto en las entrevistas realizadas como a los profesores como a la coordinadora de la institución fueron orientadas en base a las preguntas de investigación, estas oficiaron como lineamiento para encontrar interrogantes cuyas respuestas por parte del personal pudieran generar información para poder responder lo

mejor posible estas preguntas guías de la investigación. Cabe recordar que las preguntas de investigación son:

- ¿Cómo influye en la institución la falta de continuidad y motivación de los socios?
- ¿Cuáles son las estrategias de la institución para que los socios continúen en la asistencia al club posterior al verano?

6.2 Fase exploratoria

En esta fase realizamos una entrevista exploratoria con la coordinadora y dueña de la institución por quien pasan todas las decisiones institucionales. A partir de dicha entrevista pudimos identificar varios problemas tratables para este trabajo, se optó por el problema enmarcado en la falta de continuidad en los socios en la época post verano. Esta situación se vio reflejado cuando la coordinadora en una de sus respuestas expresó que: “...está aquel otro socio, golondrina que lo llamo yo, que viene en las épocas que, cuando se empiezan a sacar la ropa y a verse que tienen unos kilitos de más, quieren estar bien para el verano, quieren estar bien para el verano y quieren que se haga ese milagro que por supuesto que no se hace...” (EE1, p.2)

6.3 Fase primera colecta de datos

En este momento se realizaron 3 entrevistas semi-estructuradas, a la coordinadora y a dos docentes con años de trabajo en la institución. A partir de la misma se desprendieron probables causales relacionados al problema de la situación, uno de ellos es la falta de coordinación entre los actores institucionales. Armengol, et. Al. (2009) definen este término como : “La acción dirigida a sincronizar y armonizar constantemente entre sí, y en función de los programas establecidos, las actividades, los medios y el profesorado que imparte la docencia” (p.125). Relacionado a ello se evidencia por parte de un docente; “...estaría bueno que nos juntáramos hasta más, como para compartir, acá en algún momento se hizo (...) por ejemplo yo a la chica de la mañana la veo dos veces por año (...) después se te pasa el año y puede que a lo mejor la de la mañana nunca más vino, la cambiaron y no te enteraste...” (ED2, p2). A su vez, la coordinadora dice “Si existen, existen, de repente no tan seguido como se debería pero cada 3 meses nosotros buscamos hacer una reunión con todos los profesores (...)” (EC1, p2) evidenciando que no se realiza reuniones suficientes como para determinar lineamientos. Por último, otro docente evidencio que únicamente se

comunica con docentes de su disciplina pero en otro horario, “Bueno entre los profesores siempre comunicación de todo tipo, porque no estamos todo el día...” (ED1, p1). Habiendo quedado en evidencia dicho problema se destaca la importancia de la coordinación entre los profesores de la enseñanza, esto lo defiende nuevamente Armengol, et. Al. (2009) cuando afirman que la creen necesaria “para evitar lagunas y solapamientos, la revisión del contenido, la metodología y la evaluación de todas las asignaturas” (p.126).

Continuando, otra probable causa que surgió en la primera colecta de datos fue la falta de actuación relacionada a la disminución de socios próxima a las fiestas. Uno de los docentes entrevistados lo toma como algo que pasa y no se puede cambiar, diciendo “...es algo que yo ya lo tomo como algo natural, no es algo de acá, es algo muy normal y va a seguir pasando, no cambia, no hay un cambio que yo diga: Pa mira a partir de este año se terminó.” (ED1, p2). A su vez, la coordinadora da sus razones que según evidencia excede a lo que se puede hacer para que no suceda “Pasa por varias cosas, el socio se muda, cambia de trabajo, queda sin trabajo, y por ahí desaparece (...)” (EC1, p5). Para finalizar, el último docente entrevistado también afirmó que lo mismo sucedía únicamente por causas que excedían la actuación del docente, “Hay un motivo, hay mucha estudiante en el entorno de este gimnasio por la colonia que hay acá y por la colonia que hay ahí, que vienen exclusivamente a estudiar durante el año, entonces cuando termina la facultad, ella vuelven a su departamento natal, entonces están todo el verano o de vacaciones o en la casa de Mamá y Papá, entonces el verano acá, Enero desaparece, ósea podes venir y encontrarte con 2 alumnas y si hace calor ni que hablar” (ED2, p3).

El último posible causal que surgió en esta primer colecta de datos fue la falta de planificación, un docente entrevistado dijo que no disponía del tiempo para hacerlo; “De hecho yo por ejemplo no tengo el tiempo para preparar nada, yo ya vengo con las clases metidas adentro...” (ED2, p1). Por su parte otro docente, comenta con respecto a los alumnos que no puede asegurarles que cumplirán los objetivos “es simplemente que no se va a poder ósea darle a la persona la seguridad de poder llegar a lo que busca” (ED1, p2). Por último la coordinadora, comenta con respecto a la planificación en términos generales cuando dice “Principalmente lo de la sala de musculación para que tengan, para que tengan un objetivo común ellos, para que una planificación, para que un profesor vaya y de una cosa y después el otro va y dice no, ahora hace de esta manera y el otro le había dicho diferente” (EC1, p2) y no tiene en cuenta a las individualidades de los alumnos. Con respecto a lo anteriormente mencionado, Díaz (1995) dice que la planificación sirve para

determinar un orden de ejecución a través del tiempo de la clase así como para visualizar el diseño de la clase y a partir de allí tomar decisiones al respecto, el autor también menciona que la misma te hace analizar sobre la realidad que se trabajará, lo que hará más productiva la clase. A partir de lo mismo se puede determinar la importancia que tiene la planificación para las clases.

6.4 Fase de segunda colecta de datos

En esta fase, la última de recolección de datos, se realizaron observaciones a distintas clases de la institución, a su vez, fueron cuatro los docentes en distintas disciplinas que fueron observados.

En dichas observaciones profundizamos algunos problemas encontrados anteriormente como es el caso de la falta de coordinación entre los distintos actores institucionales, evidenciado en la falta de un hilo conductor durante las clases o falta de articulación en los contenidos trabajados en clases contiguas. También se encontraron más evidencias de un problema surgido anteriormente como la falta de planificación de las clases, esto se observó por ejemplo en el olvido de los docentes de agarrar materiales que iban a ser utilizados en algún momento de la clase o en que estas por momentos eran muy monótonas.

A su vez detectamos algunos nuevos, como por ejemplo la falta de formación y/o actualización académica en los profesores. Esto último quedó evidenciado por ejemplo en algunos docentes que no demostraron tener una formación adecuada, quedando en evidencia en mando docente en algunas situaciones de discusión entre alumnas o ante pedidos de los alumnos disconformes sobre la música utilizada. Entrando en lo trabajado en clase y haciendo hincapié en el problema detectado, algunos docentes utilizan frases en clase para explicar algunas cosas que académicamente no fueron correctas, por ejemplo “cardio, 100% resistencia muscular”. También hubo algunas situaciones como por ejemplo pasar de trabajar de una intensidad alta a trabajar zona media acostados o no respetar los tres momentos (entrada en calor, parte central y vuelta a la calma) que debe haber en toda clase que tenga trabajos muy intensos. Por su parte, continuando con este punto en distintas clases, se trabajó primero el aspecto aeróbico (donde predomina lo metabólico) en lugar de la fuerza (donde predomina lo neural) que se trató posteriormente, concepto que está errado.

Entrando a la falta de actualización académica, se llegó a esta conclusión mediante la observación de algunas situaciones como la utilización del “Crunch” para trabajos de zona media en lugar de trabajos de tipo isométricos, habiéndose demostrado científicamente que estos últimos en la relación beneficio/peligro son ampliamente favorables. Esto se ve reflejado cuando los autores Heredia y Acosta (2008) afirman que “Se empezaron a aplicar los estudios de anatomía y kinesiología a las ciencias de la actividad física y se constató que dicho ejercicio no suponía el estímulo más adecuado para la musculatura abdominal.” (p.12) También y no menor, la utilización de estiramientos en frío o en lapsos de tiempo no recomendados.

6.5 Fase del modelo final

El modelo final de análisis fue realizado a partir de una conjunción entre los modelos de ambas colectas de datos. En este caso la dimensión más comprometida fue sin duda alguna la organizativa ya que la misma aparece de esta forma en ambos modelos. Por su parte, las personas implicadas en ello se delimitan entre la comisión directiva, los docentes y los socios. Por último se identificó a la falta de planificación y falta de coordinación docente como dos factores causales en común entre ambas colectas y como tercer factor causal se encuentra la falta de formación o actualización debido a que se ve como algo indispensable en un centro donde se práctica actividad física.

6.6 Preguntas de investigación

A través de las distintas herramientas de recolección de datos a los distintos actores institucionales, su posterior análisis a través de las herramientas como las matrices y de las conclusiones obtenidas de la información recabada se puede afirmar la falta de continuidad de los socios en determinados momentos del año puede deberse a la falta de motivación por ir al gimnasio, ya que como se expresó anteriormente se ven algunas carencias en las clases dictadas.

Relacionado a la primera pregunta de investigación, ¿Cuáles son las estrategias de la institución para que los socios continúen en la asistencia al club posterior al verano?

Se puede determinar que el gimnasio implementa algunas estrategias para la continuidad de los socios pero estas no refieren directamente a las clases dictadas, una de ellas como comenta la coordinadora del gimnasio es lo siguiente, “También si el socio no paga un mes

solo, sí pagar tres meses o si paga seis meses también hay una diferenciación importante en la cuota para hacer que el socio siga viniendo (...) Benefitness es una app que la tenemos acá en el gimnasio, que está muy buena, son regalos que recibís solamente por la asistencia al gimnasio” (EC1, p5.). Por su parte, uno de los docentes comentó que para lo mismo no se realiza nada que es algo que pasa usualmente y no lo ve como posible cambiar, cuando se le consulta por la deserción de los socios dice ”...es algo que yo ya lo tomo como algo natural, no es algo de acá, es algo muy normal y va a seguir pasando, no cambia, no hay un cambio que yo diga: Pa mira a partir de este año se terminó.” (ED1, p2). A partir de ello se puede determinar que el mismo docente no busca generar alguna estrategia para ese grupo de socios que suele ser intermitente. En referencia a lo mismo, otro docente entrevistado toma como totalmente externo el problema en cuestión, cuando comenta, “Hay un motivo, hay mucha estudiante en el entorno de este gimnasio por la colonia que hay acá y por la colonia que hay ahí, que vienen exclusivamente a estudiar durante el año, entonces cuando termina la facultad, ella vuelven a su departamento natal, entonces están todo el verano o de vacaciones o en la casa de Mamá y Papá, entonces el verano acá, Enero desaparece, ósea podes venir y encontrarte con 2 alumnas y si hace calor ni que hablar” (ED2, p3), lo que seguramente también provoque una falta de actuación en sus clases para intentar la continuidad de estos socios.

A su vez, las observaciones realizadas muestran ciertos factores que determinan en parte la falta de actuación para la falta de continuidad en los socios. Referenciando directamente, la totalidad de las clases observadas no mostro innovación lo que hace monótonas y conocidas a las mismas por parte de las alumnas. Lo mismo sumado a la falta de capacitación de los docentes es un factor que probablemente no ayude a la continuidad de los mismos. Se le puede a su vez, añadir a lo anterior la falta de planificación en las clases de algunos docentes que se notó claramente al observar las clases y fue confirmado por uno de los docentes en su entrevista. El mismo afirmó; “De hecho yo por ejemplo no tengo el tiempo para preparar nada, yo ya vengo con las clases metidas adentro...” (ED2, p1). Otro causal de la deserción se muestra en la falta de estrategias metodológicas por parte de los docentes en relación a los objetivos de los socios, los mismos por momentos vienen con uno en particular que no se va a poder lograr al menos a corto plazo y el docente en lugar de adaptar el mismo comenta que no se podrá realizar. Lo anteriormente descrito, fue mencionado por un docente “es simplemente que no se va a poder osea darle a la persona la seguridad de poder llegar a lo que busca” (ED1, p2).

Para continuar, en referencia a la segunda pregunta de investigación que es ¿Cómo influye en la institución la falta de continuidad y motivación de los socios?, se puede ver identificado en diferentes aspectos, desde el punto de vista institucional así como en relación a los actores institucionales, denominando tanto a los socios como a los docentes y coordinación en ello.

En relación al primer punto a abordar, se logró identificar que este emergente se vincula ampliamente al tema financiero de la institución, lo dijo en este caso la coordinadora "...Enero y Febrero sobrevivimos (...) trabajamos prácticamente que en rojo, porque queda muy poca gente..." (EC1, p.3).

Por el otro lado, lo mismo también afecta directamente tanto a los profesores como a los socios ya que hay clases que se distorsionan a partir de la cantidad de alumnos que asisten, lo mismo fue comentado por uno de los docentes, "Y yo he trabajado en Eneros y Silvia saca clases por todo el calor y a las 7:30 de la tarde hay 2 alumnas" (ED2, p.3). Lo mismo provoca probablemente una desmotivación en los alumnos que continúan concurriendo ya que las clases dictadas a las que asisten probablemente por ser grupales se reducen a individualizadas si las mismas no se suspenden. A su vez, lo mismo recibe un cambio totalmente abrupto para todas las partes, ya que como se comentó anteriormente en los meses previos a la deserción el aumento de alumnado incrementa exponencialmente. Lo mismo dice un profesor "...Yo veo que es un boom que se da de repente en setiembre, octubre, Noviembre y después vienen las despedidas y se deja..." (ED1, p.2) . Lo que sin duda afecta a las planificaciones de los distintos docentes para sus respectivas disciplinas, en relación a ello se puede nombrar a la segunda colecta de datos realizada. En la misma, se notó la falta de planificación en ciertas clases, esto afectaría aún más a este tipo de docentes y por consiguiente a sus clases que se tendrían que adaptar rápidamente al distinto número de alumnos lo cual se verá dificultado sin una previa planificación de la clase. Lo anteriormente mencionado afectará a los alumnos ya que seguramente la calidad de la clase disminuya.

7. CONCLUSIONES GENERALES

Habiendo realizado todas las instancias de recolección de datos con su posterior análisis fundamentado con bibliografía competente se puede llegar a la conclusión de que resulta fundamental un cambio en las directrices institucionales acerca de la planificación docente en las clases ya que lo mismo derivaría en clases más motivantes y adecuadas al alumnado en cuestión.

Además, a lo largo de la investigación surgieron en más de una oportunidad otros problemas relacionados al trayecto como la falta de coordinación entre docentes y la falta de actualización académica con respecto a la educación física.

El gimnasio se encuentra en una zona con un contexto socio económico alto y en una zona densamente poblada, datos no menores a la hora de considerar la posible concurrencia a la institución.

Se considera que la grilla horaria que presenta la institución es bastante balanceada, lo que genera que se pueda abarcar un amplio público con distintos gustos e intereses por la actividad física, lo mismo sucede con los horarios en los que el gimnasio permanece abierto, en ellos se contemplan los horarios donde hay más tráfico de gente por fuera de los horarios más comunes de trabajo y estudio.

De todas maneras, volviendo a los problemas detectados, consideramos una importante debilidad la falta de coordinación entre docentes, esto se reflejó en la falta armonización en los contenidos en clases contiguas, dándose trabajos localizados o aeróbicos excesivos. Además, también la falta de hilos conductores en algunas clases, no existiendo partes iniciales o entradas en calor, finales o vueltas a la calma que acompañen los trabajos en las partes centrales de las clases. La institución podría generar lineamientos que lograrían mejorar esto permitiendo que los alumnos puedan realizar más de una clases de forma continua.

Entrando en el último problema detectado, la falta de actualización docente quedo en evidencia durante la realización de algunos ejercicios y/o afirmaciones por parte del cuerpo docente. Estas mismas demostraron pertenecer a paradigmas de la actividad física antiguos y ya remplazados por nuevos lineamientos evidenciados por la ciencia, teniendo estos últimos mejores beneficios y riesgos de lesiones mucho menores. Esto podría generar en el alumno lesiones o disconformidad que generarían una respuesta negativa en ellos en cuanto a su continuidad en el gimnasio.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Armengol , C., Castro, D., Durán , M. D. M., Essomba, M. À., Feixas, M., Gairín, J., ... & Tomás, M. (2009). La coordinación académica en la Universidad. Estrategias para una educación de calidad. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 29(12-2), 121-144.
- Bolarin, M., Morena, Á., Porta,) M. (2013). Coordinación docente e interdisciplinariedad: análisis de su contribución a la adquisición de competencias docentes y discentes. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 11(2), 443-462.
- Díaz, L; Torruco, U; Martínez, M. & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167.
- Díaz, S; Mendoza, V. & Porras, C. (2011). UNA GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE ESTUDIOS DE CASO. *Razón y Palabra*, 16 (75)
- Díaz J. (1995). El currículum de la educación física en la reforma educativa (2da. Ed.). Barcelona, España. INDE publicaciones
- Frigerio, G., Póggi, M., Tiramonti, G. y Aguerro, I. (1992). Las instituciones educativas Cara y Ceca. Buenos aires, Argentina: TROQVEL.
- Gil, P; Cuevas, R; Contreras, O. y Díaz, A. (2012) Educación Física y hábitos de vida activa: percepciones de los adolescentes y relación con el abandono deportivo. *Universidad de Oviedo. Aula Abierta* 2012, Vol. 40, núm. 3.
- Heredia, J., Costa, M. (2008). Entrenamiento de la Musculatura Abdominal: una Perspectiva Integradora.
- Macarro, A. Martínez, J. Torres (2012). Motivaciones para la práctica físico-deportiva en adolescentes españoles, al terminar la Educación Secundaria Obligatoria. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, vol. 10, núm. 1, 2012, pp. 371- 396

- Mestre, J. (2004). Planificación deportiva: teoría y práctica (3ra. Ed.) Zaragoza, España. INDE publicaciones.
- Morone, G. (2013). Métodos y técnicas de la investigación científica. Documento de trabajo. Valparaíso, Chile: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Sistema de Biblioteca.
- Ospina, J. La motivación, motor del aprendizaje. *Revista Ciencias de la Salud Bogotá, Colombia*, 4 (Especial), 2010, 158-160
- Pita, S. & Pértegas, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad aten primaria*, 9, 76-78. Recuperado de https://www.fisterra.com/gestor/upload/guias/cuanti_cuali2.pdf
- Quevedo, R; Quevedo, V; Paz, M. Análisis de la motivación en la práctica de actividad físico-deportiva en adolescentes. *Revista de Investigación en Educación*, nº 6, 2009, pp. 33-42
- Sabino, C. (1986). El proceso de investigación (2da Ed.). Buenos Aires Argentina: Humanitas.
- Salguero, C; Tuero, S & Márquez. (2003) Adaptación española del cuestionario de causas de abandono en la práctica deportiva: validación y diferencias de género en jóvenes nadadores. *Revista digital. Buenos Aires. Año 8, N. 56*
- Sampieri, R. Collado, C., & Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación. (5ta Ed.) México D.F.: McGraw-Hill Education
- Sampieri, R., Collado, C. y Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ta. Ed.) México D.F.: McGraw-Hill Education
- Sampieri, R., Collado, C. y Lucio, P., Valencia, S., Mendoza, C. (2006). Metodología de la investigación. (4ta. Ed.) México D.F.: McGraw-Hill Education

Torrecilla, J. M. (2006). *La entrevista. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.*

Ugalde, N. & Balbestre, F. (2013). Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: Buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación (Vol. 31 Nro 2). Costa Rica. Universidad de Costa Rica, Revista de ciencias económicas.

9. ANEXOS**ANEXO 1- CUADRO DE SINTESES DE APROXIMACIÓN DIAGNOSTICA****COMPONENTES****CONTENIDO**

Tema central de estudio	Continuidad de los socios posterior al verano
Preguntas de investigación	<p>¿Cómo influye en la institución la falta de continuidad y motivación de los socios?</p> <p>¿Cuáles son las estrategias de la institución para que los socios continúen en la asistencia al club posterior al verano?</p>
Técnicas de relevamiento aplicadas	Entrevistas semi-estructuradas y observaciones
Dimensión institucional más comprometida	Organizativa
Posibles factores causales	Falta de planificación, falta de coordinación docente y falta de actualización docente
Aspectos a tener en cuenta en una propuesta de mejora	Talleres de actualización docente, instancias de coordinación institucionales y seguimiento sobre las planificaciones docentes

ANEXO 2- PAUTAS ENTREVISTA EXPLORATORIA

1. ¿tu nombre?
2. ¿de qué trabajas?
3. ¿qué actividades abarca la institución, el gimnasio?
4. ¿Cuáles supone que son las virtudes de la institución sin tener en Cuenta lo que es la infraestructura, la maquinaria?
5. ¿y si tienes que nombrar alguna debilidad?
6. ¿cuál le parece que es el tiempo de permanencia de los socios?
7. ¿cuál es la densidad de socios según el horario?
8. ¿los socios suelen pedir por alguna actividad que no esté en el gimnasio hasta el momento? Como me comentaste yoga o telas
9. ¿Se busca mejorar, crecer en algún área ahora mismo?

ANEXO 4- ANTEPROYECTO

INTEGRANTES DEL EQUIPO	Federico Moreira & Martín Jauregui
TRAYECTO	Entrenamiento y deporte
CENTRO DE PRÁCTICA	XXXXXXXX
TIPO DE INSTITUCIÓN	Gimnasio
FECHA DE LA ENTREVISTA	29/3
CARGO DEL ENTREVISTADO	Coordinadora y propietaria del gimnasio

COMPONENTES	CONTENIDOS
NOMBRE DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO	Federico Moreira & Martín Jauregui
TRAYECTO	Entrenamiento y deporte
CENTRO DE PRÁCTICA	XXXXXXXX
TEMA CENTRAL EN ESTUDIO(asociado al Trayecto)	Continuidad de los socios en la asistencia al club posterior al verano
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	¿Cómo influye en la institución la falta de continuidad y motivación de los socios? ¿Cuáles son las estrategias de la institución para que los socios continúen en la asistencia al club posterior al verano?
ENCUADRE TEÓRICO	Motivación Abandono deportivo Importancia de la actividad física Tal como expresa Gil et. Al. (2012) "...el abandono deportivo debe ser visto como un proceso que cambia gradualmente, que va de un deporte específico a un

	<p>abandono general. Dicho argumento debería servir a los profesores y/o entrenadores para profundizar más de manera continuada acerca de las causas de abandono...” (p.116)</p> <p>Según Moreno y Cervelló (2007) Los efectos positivos en la autoestima y el autoconcepto físico también se deben a la duración y frecuencia de la práctica físico-deportiva, ya que cuanto mayor es la frecuencia de la práctica de actividad física, mejor es la salud mental del individuo Moreno y Cervelló (2010) afirman que los motivos de práctica deportiva en los sujetos más jóvenes se relaciona con la competición, imagen corporal y estética así como en la edad más avanzada se relacionan con motivos lúdicos, relajantes y de relación.</p>
TÉCNICAS	<p>Primer colecta de datos: Entrevista a coordinadora y 2 profesores en distintos horarios.</p> <p>Segunda colecta de datos: Observación a cuatro docentes</p>

ANEXO 5- PAUTAS PRIMERA COLECTA DE DATOS

A docentes:

- ¿Cuál es tu formación en el ámbito de la educación física?
- ¿Hace cuánto trabajas en la institución y en qué funciones?
- ¿Cuáles son los objetivos a corto y largo plazo?
- ¿Existen instancias de comunicación acá entre los actores institucionales?
- ¿Se utiliza una planificación mensual o anual?
- ¿Consideras que estás en ventaja o desventajas en relación a otras? Digamos, una clase de ritmos por ponerte un ejemplo
- ¿Identificas algún problema asociado a la distinta cantidad de socios según la época del año?
- ¿Qué limitaciones le parece que puede tener la institución en relación a la motivación o continuidad de los socios?
- ¿Qué opinas acerca de la deserción de los socios en determinado momento del año?
- ¿Qué concepción creen ustedes que tienen los socios sobre la importancia de la actividad física ininterrumpida?
- ¿Qué le parece que ofrece hoy el gimnasio para la continuidad y motivación de los socios?
- ¿Qué propuestas aportaría usted para la continuidad de los socios
- ¿Hay un seguimiento individual?
- ¿Algo más que quieras agregar?

A coordinadora:

- ¿Cuál es su rol dentro de la institución?

- ¿Cómo está conformado el equipo de trabajo?
- ¿Cuántos funcionarios lo integran?
- ¿Cuentan con un equipo multidisciplinario?
- Si la respuesta es positiva:*
- ¿Trabajan de forma conjunta?
- ¿Cuáles es la misión y visión de la institución?
- ¿Existen instancias de comunicación, coordinación o planificación entre los actores institucionales?
- ¿Utilizan planificación mensual o anual?
- ¿Tienen vínculos o convenios con otras instituciones?
- ¿Qué aspectos atienden a la hora de seleccionar personal de trabajo?

- ¿Las disciplinas condicionan a la asistencia al centro?
- ¿Cuántos socios activos tiene la institución actualmente?
- ¿Cuántos socios asisten a sus clases?
- ¿Identifica algún problema asociado a la distinta cantidad de socios según la época del año?
- ¿Por qué cree que sucede esto?
- ¿Qué limitaciones considera que tiene el centro en función de la motivación y continuidad de los socios?
- ¿Qué opina acerca de la deserción en determinados momentos del año?
- ¿Qué concepción cree usted que tienen los socios sobre la importancia de la práctica de actividad física ininterrumpida?
- ¿Contemplan estrategias para incrementar el número de socios?
- ¿Qué ofrece el gimnasio hoy para la continuidad y motivación de los socios?
- ¿Se contemplan necesidades e intereses de los socios?
- ¿Tienen la infraestructura necesaria para atender las necesidades de los socios?
- ¿Qué propuestas aportaría usted para la continuidad de los socios?
- ¿Hay un seguimiento individual a los socios?
- ¿Desea agregar algo más?

ANEXO 6- PAUTA SEGUNDA COLECTA DE DATOS

	SIEMP RE	A VECES	NUN CA	COMENTARIOS
¿Comienza y termina en hora?				
¿Se permite entrar una vez comenzada la clase?				
¿Existe un buen relacionamiento docente alumno?				
¿Docentes participan de los trabajos?				
¿Hay atención a los socios?				
¿Aprovechan todo el espacio?				
¿Docentes trabajan cómodos?				
¿Alumnos entrenan cómodos?				
	1	2	4 o más	COMENTARIOS
Cantidad de docentes por clase				
Cantidad de socios por clase				
Hay un orden-hilo conductor en las propuestas				
Se constata una parte inicial, parte central y parte final.				
La clase tiene				

objetivos
generales y
específicos.
Los usuarios
están motivados.

Los alumnos
comprenden
claramente las
consignas.

Hay una
explicación
previa a cada
ejercicio.

Existe un dialogo
entre ambas
partes

Comunicación
activa, que invita
a reflexionar

Hay un
seguimiento del
docente.

Se tienen en
cuenta las
necesidades-
sugerencias de
los usuarios.

Se tienen en
cuenta
conocimientos
previos-
capacidades de
cada uno de los
usuarios.

Se constatan
estrategias para
atender a los
usuarios

Realizan
actividades
lúdico-
recreativas.

Las actividades
tienen
intencionalidad
educativa.

Las clases son
innovadoras

Se constata
trabajo sobre
prevención de
lesiones

Se visualiza
interés porque el
alumno ejecute
correctamente
las posturas

ANEXO 7- MATRIZ Y MODELO DE ANÁLISIS PRIMER COLECTA DE DATOS

	DIMENSIONES				SECTORES / ACTORES	TEMAS RELAC.
	ORG.	ADM.	IDENT.	COM.		
E C -1	<p>-”Bueno soy la titular, la directora técnica de la institución este, y mi rol es todo controlar...” (EC1, p1)</p> <p>-”...en la sala de fitness tengo varios profesores y tenemos horas, se trabaja por hora. Una hora cada clase, entonces de mañana trabajo yo las dos primeras horas, que soy la que madrugo y después tengo una profesora que da las dos clases siguientes. En la tarde arrancamos 17:30 horas que doy yo la de 17:30 y después tengo varios profes depende el día de 3, 4 profes más”. (EC1, p1)</p> <p>-”...Acá arriba somos 5, abajo son 3, y 3 serían</p>	<p>-”Bien, tenemos varios profesores, tenemos profesores que están monitoreando la sala de musculación, y ahí hay 3 turnos, tengo de 7 a 12 un profesor, de 12 del mediodía a 17 horas otro profesor y de 17 a 22 otro, ósea hay 3 turnos de profesores y en la parte de administración mi esposo, que es el que está en parte de administración que es el que controla todo lo que es entrada de socios, pago, cobranzas y todo eso...” (EC1, p1)</p> <p>-”...Acá arriba somos 5, abajo son 3, y 3</p>	<p>-”...Buscar la comodidad, el bienestar en cuanto a la salud y en cuanto a lo anímico, físico y en todas las áreas del alumno, mi rol es siempre, fue y va a ser cuidar al alumno primero y principalmente”. (EC1, p1)</p> <p>-”...Cuando hay algún alumno que lo requiera, si tenemos una nutricionista, este que trabaja con esa persona, con ese alumno, pero también tendría que haber fisioterapeuta ósea es lo ideal...” (EC1, p1)</p>	<p>-”No, tenemos por ejemplo convenio por ejemplo pero hecho este nosotros no nada formal, pero tenemos convenio con Suat que esta acá a la vuelta, que lo tenemos a media cuadra, la gente que viene de Suat tiene una cuota un poquito más, este más baja que los demás. Y hay acá también cerca, hay este una residencia de estudiantes del interior, es una residencia que se llama residencia del mar, que es del opus dei, que viene muchísima gente del interior, muchísimas chicas, chicos</p>	<p>- Comisión directiva</p> <p>- Docentes</p> <p>-Socios</p>	<p>-Falta coordinación entre actores institucionales</p> <p>-Falta equipo multidisciplinario</p> <p>-No cuentan con un proyecto institucional</p> <p>-No se contemplan intereses de los socios</p> <p>-Falta de actuación relacionada a la disminución de socios próxima a las fiestas</p>

8, más la parte administrativa 9, auxiliar de servicio 10, creo que andamos por 10 o los 11” (EC1, p1)

-”...Se apunta en un futuro, tener un equipo interdisciplinario donde se, se complete todas esas áreas, ósea se contemplen esas áreas”.(EC1, p1)

-”...Mi idea es tener un equipo interdisciplinario donde tengamos un médico, donde tengamos una nutricionista, que si la tengo la nutricionista pero no está tiempo completo, está cuando se la llama...” (EC1, p1)

-”...Cosas a tener en cuenta muchas, la presencia, la puntualidad, el compromiso, la responsabilidad, se les habla todo eso y es lo que siempre se está, este se está

serían 8, más la parte administrativa 9, auxiliar de servicio 10, creo que andamos por 10 o los 11” (EC1, p1)

-”...Enero y Febrero sobrevivimos, todos los gimnasios de Montevideo no solo aquí y del interior también, trabajamos prácticamente que en rojo, porque queda muy poca gente y después en Marzo vuelve a repuntar, de Marzo a Julio hay un repunte pero el mayor repunte es Setiembre a Diciembre ta. Maso menos ahora

andaremos por quizás, los 300 socios, no sé bien”. (EC1, p3)

“... las limitaciones que tengo es que lo encuentro chico, tendría que ser, físicamente, (...) no tanto de la

-”Claro, este por ejemplo siempre atendiendo al alumno que tiene alguna patología o que tenga un problema de sobrepeso o un problema de la alimentación, una distorsión alimenticia también hay personas que tienen trastornos fisiológico o un problema postural, entonces más que nada se apunta a la persona que tiene sobrepeso u obesidad que es la gran pandemia mundial...” (EC1, p1)

-”...Para mí la misión es atender al alumno desde el área de la salud primero y principalmente ta, después

también a hacer la parte de musculación y ahí se tiene una cuota diferencial con ellos”. (EC1, p2)

-”... mayoría ven nutricionista en las mutualistas, entonces también pasa eso que está perfecto, lo importante es que se atiendan también desde ese lado...” (EC1, p1)

“...pasa por varias cosas, el socio se muda, cambia de trabajo, queda sin trabajo, y por ahí desaparece y después vuelven, para mí lo interesante no es que desaparezca sino que vuelva, (...) preocupante es aquel socio que se va y no vuelve, entonces un poquito hay que saber, investigar. Tenemos correos, se manda correos, pero por lo

<p>fijando, en que no lleguen corriendo sobre la hora, que lleguen un rato antes, que tengan una buena presencia por que el alumno siempre se quiere reflejar en lo que tiene enfrente, el profesor es el modelo del alumno, este siempre va a ser así y que sea una persona amable, que sea una persona atenciosa y principalmente que sea una persona comprometida y con la vocación de docencia, eso es fundamental". (EC1, p2)</p> <p>-"Si existen, existen, de repente no tan seguido como se debería pero cada 3 meses nosotros buscamos hacer una reunión con todos los profesores, donde, esté ellos proponen, ellos dicen maso menos lo que se puede cambiar y</p>	<p>parte de acá de fitness porque hemos tirado varias paredes (...) tengo varias máquinas en la parte de arriba que no las puedo armar porque no tengo espacio. Y eso para mí es una gran limitación, me parece que es la principal..." (EC1, p4)</p> <p>"...hay momentos de bajas, de socios, en verano como yo te decía y ahí si se manda correo, 2x1, se hace grupo familiar, grupo familiar tenemos siempre igual, qué son las cuotas diferenciadas, grupo familiar de dos personas, de tres o de más de tres.(...)</p> <p>También si el socio no paga un mes solo, si paga tres meses o si paga</p>	<p>siempre contemplamos el objetivo, siempre le preguntamos al alumno cuál es su objetivo, que es lo que quiere lograr y ahí hay una gama muy amplia ta, hay personas que solamente vienen a hacer sociales por decirte algo, hay personas que vienen, que tienen como objetivo bajar de peso a corto plazo y ahí se les dice que no hay milagros que todo tiene tiempo y que es gradual (...) entonces se les sugiere, se les charla a los alumnos, hablo mucho con ellos se les sugiere que la actividad física tiene que ser en todo el año, para ver el resultado como ellos</p>	<p>general el socio no se va por disconformidad, alguno pasa pero son la amplia minoría" (EC1, p5)</p> <p>"... porque acá cada uno tiene su nombre y apellido, es como una familia, una gran familia porque nosotros ya sabemos un poquito de cada persona, bueno ellos se acercan, te cuentan sus cosas, nos terminan viendo como un amigo, nos pueden contar sus cosas, es más chico como más acogedor (...), te van corrigiendo, lo contemplan de cerca a cada uno" (EC1, p6)</p>		
---	--	--	--	--	--

<p>también nosotros como dueños del gimnasio mi esposo y yo también le decimos a ellos lo que vemos que se puede cambiar, lo que están haciendo bien ósea hay charlas también para planificar, principalmente lo de la sala de musculación para que tengan, para que tengan un objetivo común ellos, para que una planificación, para que un profesor vaya y de una cosa y después el otro va y dice no, ahora hace de esta manera y el otro le había dicho diferente. Siempre debe haber una comunicación entre los profesores para, para tener una opinión común". (EC1, p2)</p> <p>- "...es aparte de lo que podemos hacer nosotros cuando nos reunimos, es otra</p>	<p>seis meses también hay una diferenciación importante en la cuota para hacer que el socio siga viniendo. Lo que tenemos también (...) es benefittnes, (...) te incentiva a venir al gimnasio y hay regalos lindos..." (EC1, p5)</p> <p>"Sí, siempre se contempla, (...) por algo el socio viene, te paga la cuota y espera, viene con un objetivo, y espera cumplir ese objetivo, a mediano o largo plazo espera cumplir ese objetivo..." (EC1, p6)</p> <p>"... lo que le puedo ofrecer a cada socio, lo más importante es el labor de cada docente, el labor de cada docente, yo preocuparme, que soy la dueña del gimnasio, de</p>	<p>quieren, pero siempre primero el área de la salud y después contemplar el objetivo de ellos si es estético, contemplar". (EC1, p2)</p> <p>- "Si, ellos hacen una planificación, los profesores que son las rutinas, con las rutinas que le van cambiando a los alumnos de acuerdo al objetivo de cada alumno..." (EC1, p2)</p> <p>- "...Entonces si el alumno que lo requiera o lo que nosotros le proponemos, nosotros los profesores, cuidando la salud le proponemos que tenga un nutricionista y ahí se requiere el nutricionista de acá del</p>			
---	--	---	--	--	--

<p>cosa". (EC1, p2) - "...siempre se busca el docente que venga con una buena formación, que venga de un lugar que sea serio y que haga las cosas bien". (EC1, p3) "...entonces cómo hacer para que no se aburra el socio viejo y no se me vaya el socio nuevo. Ahí hay que jugar un poco con la experiencia de conformar a todos y hacer una clase que no sea muy elemental ni muy elaborada." (EC1, p4)</p> <p>"Totalmente, y hay que saber manejarlo con los profesores, yo a veces hago también reunión con los profesores porque es totalmente diferente trabajar cuando llega todos los días gente nueva (...) Entonces cómo manejar la clase con aquellos socios que vienen</p>	<p>que el docente se brinde lo mejor posible en cuanto a conocimientos y en cuanto a calidad humana, en cuanto a interés a cada socio, que se brinde de la mejor manera posible, osea asegurar al socio que no es uno más, sino que es alguien a quien nosotros nos importa" (EC1, p6)</p>	<p>gimnasio (...) siempre le decimos al alumno que la alimentación es el 70% y el 30% es la actividad física, va totalmente de la mano pero tienen que ir siempre combinadas, no sirve hacer solo actividad física o solamente atender la partes de la alimentación". (EC1, p1) - "...Hay lugares donde sabemos todos que se hacen cursitos de 3, 4 meses y ya tienen un diploma de instructor en musculación y no me parece (...) hay una gran diferencia y se nota porque he tenido profesores, he tenido instructores que vienen de distintos</p>			
--	--	---	--	--	--

hacer un tiempo (...) con esa gente nueva que sin hacer que esa gente se vaya” (EC1, p4)

“...El socio que viene hace mucho tiempo es un socio que tiene una constancia, no pasan mucho tiempo sin venir, una semana o dos por un motivo x, pero después vienen porque para ellos es vital, es vital para ellos hacer actividad física, a eso uno apunta, que la persona más allá del socio o del cliente, que la persona sienta siempre la necesidad de la actividad física...” (EC1, p5)

“...en un grupo grande de todo tipo de socios, tenes aquel que viene sin gustarle y vos te vas a dar cuenta, (...) les preguntamos ¿cómo es tu día? decime como es un día de tu alimentación, siempre nos va a

lugares y se nota cuando tienen una muy buena formación en cuanto a la parte pedagógica y a toda esa parte que es tan importante...” (EC1, p3)

-”... A mí me gusta sí que haya muchas disciplinas, cuanto más disciplinas dentro de lo que es el fitness, mas este le estas mostrando, hay un abanico más grande que le estás mostrando al alumno y el alumno va a optar por hacer clases, por hacer clases de pilates, por hacer clases de, de box ta, pero libre, sin estar encajonado en un sistema bodysystem”.

mentir, no como nada dicen y sabemos que no es así, entonces ese socio busca la mínima excusa y deja de venir, no tiene constancia, pero está en nosotros, está en cada docente hablarles, incentivarlos y decirles que importantes, hacerles ver de la importancia que tiene la actividad física para la vida de ellos...” (EC1, p5)

-”...Ustedes saben que en los gimnasios pasa mucho de los llamados golondrinas, que aparecen cuando se empiezan a sacar la ropa en setiembre y quieren estar maravillosamente bien para el verano y es algo que es bastante difícil...” (EC1, p2)
 -”Viernes hay mucha menos gente que un

(EC1, p3)

-” Si, si a veces condiciona pero eso va también en el, no se si es esto a lo que quieres llegar, al interés de cada alumno por ejemplo hay alumnos que vienen y que quieren tener el sistema bodysystem, no se si ustedes saben lo que es, todo lo que es bodypump, bodyatack, que es un sistema bodysystem, yo no estoy de acuerdo con los sistemas body porque para mí encajonan al profesor en eso (...) a mí me parece que el profesor tiene que estar capacitado y que el que sabe, una buena

lunes, (...) el lunes viene y dicen ¡Hoy empiezo! y las clases están llenas”.(EC1, p4)

institución, está capacitado como para cualquier tipo de disciplina sin encajonarse en un sistema, donde hasta la ropa tiene que ser de una manera, hasta la manera de hablar, hasta la música tiene que ser ósea lo encajonan en eso y les quitan la creatividad que pueda tener el profesor, no sé si eso les contesta a lo que, entonces yo por ejemplo no estoy de acuerdo con ese sistema de trabajo...” (EC1, p3)
- “...a veces hay un seguimiento, cuando el socio lo requiere si hay, han venido socios con trastornos

alimenticios, donde nosotros nos dimos cuenta, lo hablamos con la familia, yo he hablado con la familia, puntualmente con una chica nos han dado el número de la psicóloga y yo hable directamente con la psicóloga, para ver de qué manera yo desde mi área, ver sin hostigarla (...). Eso es un poco la preocupación de cuando vemos que lo requieren, ya sea por un trastorno alimenticio como una bulimia, como una anorexia o sea con un sobrepeso, con cualquier trastorno que pueda tener. Hacerle saber que estamos.”

			(EC1, p6)			
E D 1	<p>- "...Bueno entre los profesores siempre comunicación de todo tipo, porque no estamos todo el día..." (ED1, p1)</p> <p>- "...bueno más llegado el verano la gente se acuerda un poco de este, de que va a ir a la playa dentro de un tiempo y empieza esa desesperación por ponerse medianamente en forma, porque al estar sin ropa se ve un poco mejor, pero es algo raro no, porque últimamente yo veo que es un boom que se da de repente en setiembre, octubre, Noviembre y después vienen las despedidas y se deja, las fiestas y se deja todo..." (ED1, p2)</p> <p>- "...es algo que yo</p>	<p>"Acá creo que la que tienen es el servicio de woow, la de hacer una especie de pack que vos pagas en vez de (...) si de repente pagas por woow te sale una promoción, te llega por e-mail, tiene una promoción de 3 meses pagando \$1200 (...) creo que hacen eso, porque el año pasado les sucedió en pleno invierno cuando se supone que baja, en realidad nunca bajó (...) el clima es súper dependiente de una gran población que hace deporte y ejercicio, superehh ,(...), pero la población del Uruguay es muy clima</p>	<p>"...hay personas que a veces apuran mucho, entonces hay que ir paso a paso, hay gente que no llega a comprender eso, no pasan el filtro de tener que adaptarse..." (ED1, p. 3)</p> <p>- "...Yo soy técnico deportivo, me forme en el instituto superior de educación física, ISEF, y después hice otros cursos relacionados al fitness en el instituto de INIS, esa es mi formación y después bueno he ido a diferentes talleres y especializaciones tanto de entrenamiento</p>	<p>- "...con los medios de comunicación, internet, en el cable, los diarios, yo creo que le está llegando mucho y la gente va tomando conciencia de la importancia que tiene la realización de actividad física. Eso ya de a poquito lo va tomando como un hábito, por eso te decía en la pregunta anterior tengo gente más chica como de repente gente mayor, inclusive bajo recomendación médica están haciendo actividad física, van tomando conciencia de lo que están haciendo sirve como salud preventiva". (ED1, p2)</p> <p>- "... yo creo que</p>	<p>- Comisión directiva - Docentes - Socios</p>	<p>- Falta de coordinación entre diferentes áreas. - Falta de actuación relacionada a la disminución de socios próxima a las fiestas. - Falta de planificación. - Incumplimiento de objetivos de los socios</p>

<p>ya lo tomo como algo natural, no es algo de acá, es algo muy normal y va a seguir pasando, no cambia, no hay un cambio que yo diga: Pa mira a partir de este año se terminó. Lo que sí veo es que cada vez más gente está viniendo al gimnasio y están cambiando las franjas etarias, cada vez tenemos gente más joven, los extremos, mucha gente joven y mucha gente mayor...” (ED1, p2)</p> <p>"Cada profesor tiene una forma de trabajo...” (ED1, p. 1)</p> <p>"...vienen también otros profesores con otras ideas, tenemos hoy en día también una población extranjera que viene de otros países, tenemos acá en el gimnasio una cantidad de profesores que traen sus ideas...” (ED1, p. 2)</p>	<p>dependiente en ese sentido, muy (...), en este barrio, mate, rambla, la tengo acá nomás, voy con las amigas, que no quiere decir que no vengan, no vienen con esa regularidad, por decirlo de alguna manera.” (ED1, p.5)</p>	<p>como de la parte de nutrición”. (ED1, p1)</p> <p>-“...somos una especie de trabajo donde guiamos a la persona que de repente precisan una rutina, están iniciando se en el tema de la musculación, este, planificarle el entrenamiento”. (ED1, p1)</p> <p>-“...primero le hago una adaptación anatómica, una enseñanza de los ejercicios que pueden hacer en el gimnasio (...)</p> <p>hay que enseñarle y guiarlo en todo lo que es , la sala, como se maneja, todo lo que tiene que ver con el nivel de las posturas, los ejercicios, para que la persona vaya</p>	<p>los medios de comunicación, internet, redes, los gimnasios publiciten, mismo los médicos, hacer convenios con instituciones médicas, que lo recomienden o manden, de hecho creo que se está haciendo, hay muchas instituciones médicas como el Suat, personas que van a clínicas deportivas, que van a hacer una rehabilitación post traumática, la continuidad después sigue siendo del gimnasio...” (ED1, p3)</p>	
--	---	--	--	--

aprendiendo y formándose por si puede ir avanzando en otras cosas un poco más complejas, siempre de lo más fácil a lo más difícil”. (ED1, p1)

-”...Hay siempre comunicación (...) porque no estamos todo el día, entonces intercambiamos conocimientos o el que está un poco más viejo le da una mano al otro y así sucesivamente”.(ED1, p1)

-”... Yo me especializo en esto, a parte soy entrenador personal...” (ED1, p2)

-” ...Es simplemente que no se va a poder osea darle a la persona la seguridad de poder llegar a lo que

			<p>busca...” (ED1, p2) -”... Lo importante es que la persona que esté en la sala sepa también entender de que, lo que pide el alumno, para saber como buscar la motivación del alumno, hay profesores que son más motivadores que otros, otros menos, pero bueno por eso, eso es muy relativo, pero si lo importante es que el profesor sepa identificar a ver en qué forma le gusta trabajar al alumno...” (ED1, p2) -”... Buscarle la solución a cada una de las personas que vienen, buscarle la vuelta si viene con alguna</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>lesión, sí viene con un fin estético, sí viene simplemente social - recreacional, en el gimnasio también se genera un integración, se conoce gente, entonces por eso te digo, para mi la forma es que cada socio busque y encuentre lo que está buscando (...)</p> <p>Hay que ofrecerle variabilidad y bueno que pueda hacer por lo menos algo de actividad física, por lo menos musculación, gimnasia arriba, que vaya a hacer entrenamiento funcional al aire libre, lo importante es que como entrenadores o profesores generar el</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>hábito de hacerlos realizar una actividad física.” (ED1, p3) -”... nosotros damos un servicio bastante individualizado , eso a veces se acompleja cuando hay lugares muy grandes (...) acá es bastante cercado todo y uno puede más o menos seguir y la idea de cuando yo empecé a trabajar acá fue lo que me pidieron y trato de hacerlo lo mejor posible (...) se trata de hacer un seguimiento lo mejor posible (...) La adaptación es algo que el MEC y los docentes cuando nos recibimos nos piden que enseñemos</p>		
--	--	--	--	--	--

primero a la persona a la utilización de las pesas primero de forma correcta para después hacer cosas un poco más complejas (...)

tenes que tratar de hacerle entender a esa persona que tiene que pasar eso para seguir avanzando, pero el seguimiento es lo más personal posible siempre y cuando adaptado a la persona..."

(ED1, p3)

" Obviamente nunca se va a llegar a algo 100% personalizado porque son muchas personas..."

(ED1, p. 3).

"... no es que no se quiera hacer más por la persona

			pero todavía no están para cambiar, hay que tratar de seguir esa regla que imponen las instituciones... " (ED1, p. 4).			
E E D 2	<p>"...acá cada uno viene a su hora y ya cada uno sabe lo que tiene que hacer. En el caso de que no lo sepa, Silvia que es muy buena en eso, va a olfatear (...) de hecho yo por ejemplo no tengo el tiempo para preparar nada, yo ya vengo con las clases metidas adentro..." (ED2, p1)</p> <p>"...estaría bueno que nos juntáramos hasta más, como para compartir, acá en algún momento se hizo (...) por ejemplo yo a la chica de la mañana la veo dos veces por año (...) después se te pasa el año y puede que a lo mejor la de la</p>	<p>"capaz que una gran limitación puede ser que hay mucha competencia en la vuelta, porque hay cada 4 cuerdas 5, que te vas metiendo en todo este tipo de barrios y calles, hay algún gimnasio ya sea femenino o masculino (...) la sala de aparatos la daría totalmente vuelta, me pondría, incluso hasta lo hablé con Silvia, está el aparato uno pegado al lado del otro y eso es una limitación (...) En la sala de aparatos ahí tienes tremenda limitación de espacio, tienen una semejanza a la sala de aparatos,</p>	<p>"..tengo una licenciatura en el instituto forma, en el año 2002 que fue cuando (...), entonces es una licenciatura de educación física, no es que soy profe de educación física y paralelo a eso hice el instructorado de fitness..." (ED2, p1)</p> <p>"...trabajo desde el 2008 hasta el 2014 ininterrumpidamente, después me fui 14 y 15 (...) y en el 16 volví de nuevo hasta el día de la fecha. (...) al tener mucha experiencia doy la clase de la tarde ósea</p>	<p>"En este club en particular es el verano, y los viernes (...) acá apagan la luz y la gente se va para su casa de afuera o lo toman como que el viernes voy o no voy, voy o no voy (...) hay mucha estudiante en el entorno de este gimnasio por la colonia que hay acá y por la colonia que hay ahí, que vienen exclusivamente a estudiar durante el año, entonces cuando termina la facultad, ella vuelven a su departamento natal (...) entonces el verano acá, Enero desaparece" (ED2, p3)</p> <p>"es por eso. La gente acá no está en verano, en</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión directiva - Docentes - Socios 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de coordinación y comunicación entre actores institucionales - Falta de planificación - Falta de actuación relacionada a la disminución de socios en verano - Falta de innovación en las clases

<p>mañana nunca más vino, la cambiaron y no te enteraste...” (ED2, p2)</p> <p>“Tengo planificación de horarios en los trabajos, es decir yo, Silvia me dice: ¿Gabriel cuento contigo para el 2020?, si, listo entonces me quedo con mi bloque de clases (...) en el caso de que aparezca algo nuevo va a interferir en los horarios que ya tengo, porque yo ya estoy acá y estoy desde donde vengo y de mañana estoy en el otro lado y allá y acá...” (ED2, p2)</p> <p>“El promedio es alto, porque como te digo, acá se da que soy uno de los más conocidos y populares y arrastró multitudes, pero hay un promedio entre 15 y 18 por clase (...) hemos llegado a tener a 28 personas acá” (ED2, p2)</p> <p>“Y yo creo que los</p>	<p>super completa y está todo tan amontonado que pareciera como que no se disfruta nada.” (ED2, p3)</p>	<p>el vespertino (...) soy el que dicta las clases.” (ED2, p1)</p> <p>“...en ritmos y en gimnasia (...) después bueno, hay un trabajo de aerobox, porque también hice en el año 2004, me fui a buenos aires , estuve 48 horas pegando piñas en un instituto de boxeo, para aprender la técnica (...) no hago ritmos, les encantaría, pero no me dan los tiempos...” (ED2, p1)</p> <p>“Capaz que estoy en desventaja en no poder haber estudiado más (...) voy a cumplir 40 años, doy clase desde el 2002 ósea que tengo vasta experiencia como para</p>	<p>este barrio”(ED2, p3)</p> <p>“Acá creo que la que tienen es el servicio de woow, la de hacer una especie de pack que vos pagas en vez de (...) si de repente pagas por woow te sale una promoción, te llega por e-mail, tiene una promoción de 3 meses pagando \$1200 (...) creo que hacen eso, porque el año pasado les sucedió en pleno invierno cuando se supone que baja, en realidad nunca bajó (...) el clima es súper dependiente de una gran población que hace deporte y ejercicio, súper ehh (...), pero la población del Uruguay es muy clima dependiente en ese sentido, muy (...), en este barrio, mate, rambla, la tengo acá nomás, voy con las amigas, que no quiere decir que no</p>	
---	---	---	---	--

horarios, que se mantiene siempre los mismos, eso es un gran aporte que no te están cambiando a cada rato, el que te cambien a cada rato te expulsa (...) de que está siempre igual, creo que debería darle un poquito de rosca, a mucha cosa, empezando por la parte de abajo, que incluso esto Silvia lo sabe y Jorge también, había que darle una inyección de energía a todo eso ahí abajo, porque entiendo que había un profesor que trabajaba ahí abajo de mañana, que era muy como yo, muy pro, muy energía, y la gente viene a buscar mucho eso, viene en sí a buscar, pero si el profesor me llena esa otra parte yo compro ese producto” (ED2, p5)

“no sé si poner alguna clase nueva pero si rever la actividad, lo que venias a hacer en

saber en dónde puedo estar flaqueando” (ED2, p2)

¿Si yo hago seguimiento? Tremendo seguimiento, sé cuándo viene la alumna porque se lo pregunto, (...) yo te monitoreo. (ED2, p6)

vengan, no vienen con esa regularidad, por decirlo de alguna manera.” (ED2, p5)

“... nosotros los profes le encontramos la vuelta de que sabemos que vienen la chica que recién acaba de salir del laburo, la que está terminando de estudiar, la que sale de la clase de depilación, entonces se convierte todo en una cosa tan heterogénea dentro del mismo núcleo que el profesor es el que tiene que justamente poner aquello de lo homogéneo, (...) si es la primera vez hace lo más que puedas, yo me voy a encargar de vos, ir y venir y ver tu rendimiento, y eso es lo que ha hecho que la alumna se mantenga en este lugar, que los

cada clase, en mi área, que yo la tengo súper abierta, me manejo casi que solo, vengo y le digo a Silvia, vamos a cambiar la de los lunes a las 20:30¿se entiende? (...) vos el que tiene que mantener el termómetro allá arriba, en una sala de aparatos no (...) entonces el área, la tecnología acá capaz le podría venir bien, capaz que hasta poner otro equipo, no sé, yo qué sé, poner luces, capaz que un mimo de material.”

(ED2, p5)

“..., no me parece para nada lindo que una alumna o alumno entre el 4 de Marzo y después sabe que viene turismo, ya en turismo no viene y después como me pesa un poco el cuerpo (...) me re-engancho en Junio, vengo Junio, Julio, (...) primero porque no hay rendimiento

profes damos la clase para todos, no tenemos individualismo” (ED2, p4)

“que se sienta más en el sentido personal, no que vienen a la clase y se sienten que nadie les da bola, es horrible eso, eso sigue pasando y es tremendo, yo no, yo estoy arriba de cada una, literalmente (...) percepción de la clase, entonces yo ahí también estoy arriba de ellas, y hablamos de las comidas, hablamos de chiquilinas ojo con esto, les pongo un tiempo libre, el viernes cuando se van, tenes libre hasta el domingo a las 5, el domingo cerrame la heladera y cerrame la boca” (ED2, p6)

<p>ninguno, no hay un avance de ningún tipo y aparte te estás mintiendo a vos mismo, y la alumna por ejemplo que se les dice hace mucho tiempo la alumna gaviota, que viene 2 meses acá, se aburre, 3 meses allá, nunca le encontré la gracia. (...) que hay un caso entre mil, cuando por ejemplo la alumna tuvo un problema con el profesor, que los hay porque bueno hay un entredicho y la alumna decidió retirarse del lugar, pero si sucede esto, igual creo que ha mejorado mucho la instancia de ir al club, al gimnasio, mantenerse durante todo el año, porque asumen de que está bueno, aparte de que como la sociedad está en un tema bastante candente, de nervios, de ansiedad, de locura, entonces</p>					
---	--	--	--	--	--

	<p>ahora la gente dice listo, dame los 1500 pesos, dámelos que lo voy a pagar a la zumba, al entrenamiento funcional, al profesor de baile o al voleibol, porque sabe que funciona. Y el profesor es pilar en la clase, es fundamental, si el tipo baja 30 decibeles y el alumnado está acostumbrado a estar muy top y yo un día vengo 30 decibeles más abajo, la clase es una porquería porque vos estas en el retro alimento de ese alumno, vienen a buscar eso, la que no viene a buscar eso te lo viene a informar” (ED2, p4)</p>					
--	---	--	--	--	--	--

	DIMENSIONES				SECTORES / ACTORES	TEMAS RELAC.
	ORG.	ADM.	IDENT.	COM.		
O D1	- La clase comienza y finaliza en la hora estipulada Docentes y alumnos trabajan cómodos en relación al espacio (7 alumnos y 1		-Se realizan actividades sin hilo conductor, comienza con coreografías más complejas que las posteriores y con una gran diferencia de dificultad		- Comisión directiva	-Falta de planificación -Falta de coordinación entre

<p>docente)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alumnas disconformes porque la ventana fue abierta por otra alumna y docente no tiene en cuenta ese aspecto -Se permite el ingreso sin problemas de alumnas que llegan después de hora, pero ingresan directamente a hacer lo mismo que el resto -Propuestas sin hilo conductor, coordinadora presente en el mismo salón de la clase no actúa -No tiene en cuenta ciertas peticiones por parte de los alumnos (cambiar temas musicales) -La clase comienza en un ritmo que se mantiene hasta los últimos minutos de la misma donde se realiza vuelta a la calma, no hay una buena distribución de los tiempos -Desconoce a sus alumnas y diferentes niveles -La clase no demuestra planificación alguna, consta de musica que baila la docente para que sus alumnas la copien -Baila temas conocidos (como macarena, onda onda) 		<p>entre sí</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se denota improvisación en la clase dictada, una vez que no está bailando la docente no sabe cómo actuar -No tiene un orden la clase, unicamente cambio las canciones e improvisaba diferentes bailes -Usuarios no se veían motivados ya que era complejo que pudieran seguir la coreografía ya que no había una explicación de lo que se iba a realizar, únicamente demostración - Docente pregunta cómo se sienten a las alumnas pero sin importar la respuesta continua al ritmo de la música -La docente seguía la clase en aspecto general y solo por momentos -No tiene individualización alguna de las alumnas, por momentos algunas incluso dejan de bailar ya que no pueden seguir la coreografía y no se actúa al respecto desde un punto de vista metodológico -No se realizan correcciones cuando se pasa a la parte de zona media -Utiliza ejercicios de zona media viejos que fueron refutados como no efectivos por investigación de entrenamiento modernas -No se tiene en cuenta la prevención de lesiones, estira de manera pasiva al comenzar la clase (sin previo 	<p>Docentes - Socios</p>	<p>docentes -Falta de formación -Falta de supervisión</p>
--	--	---	------------------------------	---

			calentamiento), de forma dinámica al finalizar la clase (no relaja si no que activa el músculo), estira 3 veces mismo grupo muscular y no tiene en cuenta las posturas al realizar distintas actividades como sentadillas		
O D2	<ul style="list-style-type: none"> -Clase no comienza puntual -Se nota una distribución correcta de los tiempos con respecto a los momentos de la clase -Alumnos trabajan en la mitad del salón (dividido por columnas) por disposición del docente, por momentos no se encuentran del todo cómodas por lo materiales con el que trabajan - Docente tiene suficiente espacio para demostrar y trabajar cómoda - Hay 8 alumnas y una docente lo que permite que sea lo suficientemente individualizado -Clase conocida por las alumnas, no fueron necesarias muchas explicaciones - Docente un poco autoritaria por momentos para que alumnas cumplan con todo - Conocimiento de la mayoría de las alumnas - Docente utiliza a alumna con buena ejecución adelante del resto como ejemplo 	<ul style="list-style-type: none"> -Suficiente cantidad de material por alumno -Fallos en tarjetas de ingreso al club 	<ul style="list-style-type: none"> -Progresión, de lo más fácil a lo más complejo - Error metodológico, aeróbico antes que localizado (entrenamiento de fuerza es complejo desde punto de vista neural y aeróbico más complejo del punto de vista metabólico) -Demuestra en la marcha la mayoría de los ejercicios, lo que genera dificultad en ejecutar para las alumnas - Frena la clase para explicar ejercicios más complejos -No existe diálogo docente-alumno, unilateral por parte del docente -Se controla la postura en ejercicios de fuerza -Realiza ayudas metodológicas si identifica problemas en ejecución de la mayoría de la clase, pero no tiene en cuenta individualidades -Las clases no muestran ningún carácter innovador ni lúdico, un entrenamiento tradicional -Intenta educar a las alumnas diciendo que músculos actúan en distintos ejercicios -Se realiza mucha actividad 		<ul style="list-style-type: none"> -Falta de coordinación entre docentes -Falta de actualización

			<p>con impacto lo cual perjudica a la columna, también se realizan abdominales “crunch”, las cuales general fuerza excesiva en la columna y son nocivas para la misma</p> <p>-Se ven correcciones en ejercicios de fuerza pero de igual manera se notan errores en la ejecución</p>		
O D 3	<p>-Docente llega 15 minutos previo al inicio de la clase y culmina en hora, luego de eso ordena los materiales</p> <p>-Coordinadora llama la atención a alumna que llega tarde para integrarse a la clase</p> <p>-25 alumnas y 1 docente, se dificulta para el mismo poder visualizar al menos a todas. Muchas alumnas para el espacio del salón con los materiales.</p> <p>-Falta de espacio para la ejecución de las alumnas, mucha acumulación sobre un lado del gimnasio</p> <p>-Profesor no tiene suficiente espacio para hacer una buena demostración</p> <p>-Conocimiento de todas las alumnas</p>	-Falta de materiales para todas las alumnas	<p>-Las propuestas son iguales durante toda la clase (cambia accesorios) excepto a la parte de fortalecimiento zona media</p> <p>-No se tiene en cuenta la entrada en calor, se comienza la clase a un nivel de exigencia muy alto pero si se realiza una vuelta a la calma</p> <p>-Las alumnas no se muestran motivadas durante partes de la clase ya que no logran seguir el hilo conductor de las propuestas y allí se comportan de forma pasiva</p> <p>-No se realizan explicaciones de las actividades por lo que parece ser clases que se vienen repitiendo hace un tiempo</p> <p>-Se da un diálogo constante pero de forma unilateral Docente-alumnas</p> <p>-El docente sigue realiza un seguimiento de la clase de forma activa pero general, no hay indicaciones personalizadas</p> <p>-No se atienden individualidades y las diferencias de edad dentro de</p>		<p>-Falta de actualización</p> <p>-Falta de planificación</p> <p>-Exceso de alumnos baja calidad de la clase</p> <p>-Falta de supervisión</p>

<p>O d4</p>	<p>Docente comienza y termina la clase en hora Docente llegó al gimnasio 15 minutos antes Conoce nombre de todas las alumnas Solo 8 alumnas por lo que espacio y materiales fueron más que suficiente Acepto ingreso de alumna que llegó 10 min tarde Docente se olvidó de materiales para demostrar Docente sumamente motivador Alumnos muy motivados</p>		<p>las alumnas es muy amplia -No se realizan actividades recreativas pero se da una temática de boxeo para lograr mayor motivación en alumnas - En momentos se atiende a no trabajar sobre el impacto ya que se usan mini tramps, pero la mayor parte de la clase es de mucho impacto en el piso -El docente únicamente indica que actividades realizar pero no se realizan correcciones de posturas ni ningún otro tipo</p> <p>Se notó una parte inicial pero la progresión de intensidad fue por momentos muy fuerte. Demostró siempre ejercicios complejos, en el resto se limitó a hablar y corregir. En la parte final pasó de estar haciendo un ejercicio muy intenso a pasar a posición de cubito dorsal, algo poco recomendable. Trabajo de zona media utilizando crunchs, ejercicios poco recomendados Por momentos se observan posturas inadecuadas durante las ejecuciones Ejercicios muy complejos que demuestran experiencia previa en la disciplina por parte de las alumnas</p>			
-----------------	---	--	--	--	--	--

			Frases docentes que reflejan algo de desconocimiento "cardio, 100% resistencia muscular"			
--	--	--	--	--	--	--

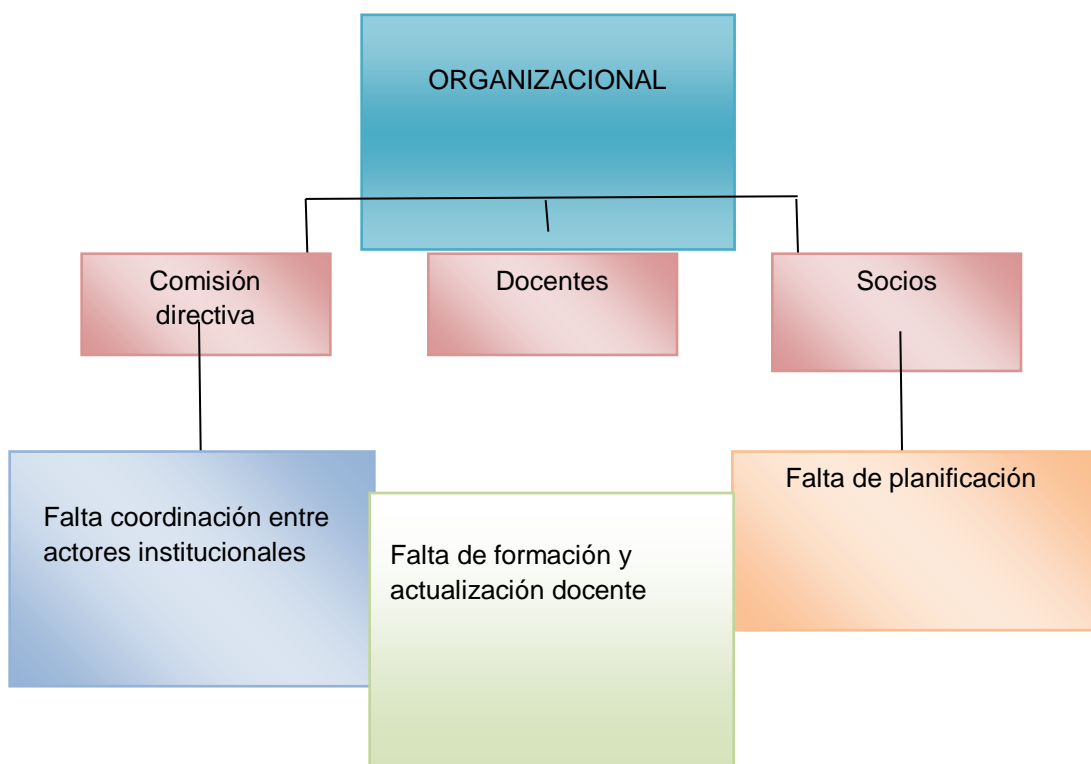
Taller: PROYECTO FINAL I
MODELO DE ANÁLISIS DE 1ERA Y 2DA COLECTA DE DATOS

Grupo: E1

Integrantes: Jauregui – Moreira

Fecha:

Tema central de estudio: Continuidad de los socios posterior al verano



ANEXO 2 PLAN DE MEJORA

**INSTITUTO UNIVERSITARIO ASOCIACIÓN CRISTIANA DE JÓVENES
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE**

PLAN DE MEJORA

Asignatura: Proyecto final II

Docente: Eliana Díaz

FEDERICO MOREIRA

MARTIN JAUREGUI

MONTEVIDEO

2019

DECLARACIÓN DE AUTORIA

“Los abajo firmantes, Federico Moreira y Martín Jauregui, somos los autores y los responsables de todos los contenidos y de las opiniones expresadas en este documento, que no necesariamente son compartidos por el Instituto Universitario Asociación Cristiana de Jóvenes.”

Federico Moreira & Martín Jauregui (Estudiantes del IUACJ)

INDICE

1.INTRODUCCIÓN.....	CXX
2. OBJETIVOS.....	CXXi
2.1 Objetivo general.....	CXXi
2.2 Objetivos y metas específicos.....	CXXi
3. DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	CXXii
4 PLANILLA OPERATIVA.....	CXXV
5. CRONOGRAMA.....	CXXvii
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	CXXviii
ANEXOS.....	¡Error!
Marcador no definido.	

RESUMEN

La problemática que da origen al el siguiente plan de mejora es la falta de continuidad de los socios de un club de fitness posterior al verano. Las temáticas a abordar consisten en fomentar una planificación anual en los docentes que ayude a generar una estructura de trabajo más organizada y que fomente a su vez la coordinación docente para evaluar el progreso en los contenidos. Por el mismo lado, se buscará promover talleres de especialización y capacitación docente en distintas áreas que ayudarán a enriquecer las clases dictadas a lo largo del año. La institución involucrada en este proyecto, es un club de fitness ubicado en un barrio de Montevideo de carácter socio-económico medio o alto, la institución tiene una antigüedad aproximada de 40 años en funcionamiento en los cuales se agregaron distintas actividades. El objetivo al que apunta este plan es poder elaborar una propuesta dentro del ámbito del entrenamiento para la continuidad de los socios en dicho periodo, lo cual es tangible a través del mantenimiento de al menos el 50% de los socios que concurren habitualmente durante el resto del año. Las estrategia a utilizar para la continuidad de los socios en el club posterior al verano, constan en enriquecer el nivel de las clases para que la motivación de los participantes no decaiga luego de esta época. Por lo anteriormente mencionado parece fundamental organizar las estructuras de todas las clases realizando una planificación que este estipulada desde un principio y se vaya adaptando a lo largo del año en relación a las necesidades de los alumnos y las distintas visiones de todo el cuerpo docente. En adición, se buscará enriquecer el nivel de las clases mediante talleres de especialización docente, que brindarán nuevas metodologías y propuestas para mantener motivado al alumnado.

Palabras clave: Capacitación docente – Planificación – Motivación

1. INTRODUCCIÓN

Este plan de mejora surge a partir de un proceso de aproximación diagnóstica, el cual a través de distintas instancias de recolección de datos y posteriores análisis arrojó un problema central el cual se pretende mejorar a con este trabajo. Dicho análisis generó un panorama acertado de la actualidad de la institución y sus problemas, lo que permitió definir los lineamientos para abordar un plan de mejora.

Se hizo un trabajo en conjunto con la institución de práctica a través de encuentros presenciales e intercambios vía telefónica. El primer encuentro que se realizó, se presentó lo trabajado a lo largo del anterior semestre, mediante un cuadro de aproximación diagnóstica indicando en qué situación se encontraba la institución luego de las distintas colectas de datos y su análisis

El segundo encuentro que se realizó fue nuevamente con la coordinadora y referente institucional. El mismo tuvo como objetivo la presentación de los objetivos, metas y actividades a través de una planilla operativa, como guía para la ejecución del plan de mejora. Una vez esto definido, se efectuó el presupuesto estimativo con las facilidades que pudo brindar la coordinadora. En consecuencia, se adaptaron algunos de los gastos que a priori se tomaban en cuenta (a modo de ejemplo, descartar la paga de horas por los cursos de formación docente). Luego de este intercambio, la coordinadora de la institución dio el aval para continuar con el proceso, visualizando un plan de mejora viable y sumamente beneficioso tanto para el club como para los actores institucionales.

En conclusión, parece pertinente destacar el acompañamiento por parte de los actores institucionales en todo el proceso, refiriéndose con esto desde las colectas de datos como también las reuniones posteriores para elaborar en conjunto un plan de mejora viable y positivo para la institución.

2. OBJETIVOS

En el segundo encuentro con la referente de la institución se plantearon tanto los objetivos metas y actividades. A partir de allí se hicieron los cambios necesarios para realizar una adaptación de lo mismo con respecto a la realidad de la institución.

2.1 Objetivo general

- Elaborar una propuesta desde el ámbito del entrenamiento para la continuidad de los socios posterior al verano

2.2 Objetivos y metas específicos

Luego de realizado el objetivo general y avalado por todas las partes, se crearon los objetivos específicos en relación directa a los factores causales de la problemática. Estos son:

- Implementar un programa de capacitación y especialización para docentes.
- Generar instancias de coordinación y planificación que articule los contenidos a trabajar en el año.

3. DESARROLLO DE LA PROPUESTA

La propuesta de mejora fue realizada a partir del problema identificado en la institución y sus respectivos factores causales, en trabajo conjunto con referentes institucionales y contemplando los emergentes detectados, se elaboró un objetivo general

En relación a los objetivos específicos que se plantearon fueron: Implementar un programa de capacitación y especialización docente y generar instancias de coordinación y planificación que articule los contenidos a trabajar en el año. Este objetivo se identificó a partir del análisis de todas las recolecciones de datos que se realizaron a los distintos actores institucionales, permitiendo detectar los principales problemas con los que hoy cuenta el gimnasio. Posteriormente, se seleccionó uno, el cual fue analizado más detalladamente en la aproximación diagnóstica. Este fue la disminución de la cantidad de socios en la época posterior al verano. Se consideró que era un problema abordable, que aplicando determinadas estrategias podría generar cambios positivos para la institución y sus afiliados.

La elaboración de los mismos así como las metas y las actividades, fueron consultados con la referente institucional así como también los cambios realizados por su recomendación con respecto a la realidad de la institución en cuestión. Las metas parecieron acorde para todas las partes. Dentro de este aspecto, se decidió en conjunto y a partir de las entrevistas y datos recabados las actualizaciones con respecto a sistemas energéticos, ejercicios de prevención para rodilla y hombro, actualización en trabajos para el CORE y por último se quedó abierto el último taller para decidir una vez realizadas pruebas e intercambio de opiniones con los docentes.

Lo anteriormente mencionado, se encuentra detallado en las actas de reunión realizadas en conjunto con la coordinadora y propietaria de la institución para poder realizar el plan de mejora adaptado en todos los aspectos con la institución en cuestión (ver anexo I y II).

Adentrándose nuevamente en la capacitación y actualización docente, este es el primer objetivo específico, el mismo se desprendió directamente de los factores causales. Para lograr que este objetivo se cumpla es importante plantear ciertas actividades, sin duda la primera será formular las distintas temáticas y ejes a abordar con las premisas anteriormente mencionadas que se visualizaron, lo mismo se debe dar en una reunión entre todos los participantes. Otra actividad fundamental es plantear las fechas en que se realizan estos talleres en conjunto con todos los actores institucionales. De esta forma, se asegura la asistencia de todos a las distintas etapas de actualización y capacitación.

La realización de estos talleres de capacitación y actualización docente es muy importante ya que Herdoiza (2015) comenta que la educación del docente debe responder a las necesidades de la sociedad y de los alumnos que asisten a el lugar, para lo mismo se pueden realizar distintos proyectos que deben sin duda estar liderados por personas competentes para el rol que cumplen, por lo que los docentes deben actualizarse para poder llevar a cabo los mismos. Con respecto a esto, parece fundamental disponer en este caso de docentes capacitados y actualizados para llevar adelante las clases y así mantener activa la motivación por la actividad física en los socios que posteriormente pueden llegar a abandonar la institución. En ese sentido Vallerand y Thill (1993) definen a la motivación como un concepto hipotético usado para describirla el resultado de las fuerzas internas y externas que producen la iniciación, la dirección, la intensidad y la persistencia del comportamiento. Queda claro entonces la importancia de la motivación en el comportamiento humano y por ende, la asiduidad y permanencia de las personas con respecto a una actividad frecuente, en este caso la práctica de actividad física en la institución. Retomando la importancia de la capacitación del personal, Herdoiza (2015) comenta que

“No es suficiente que un maestro haya concluido satisfactoriamente su formación inicial en una universidad, instituto tecnológico o escuela normal, es necesario que se actualice permanentemente y participe en programas de capacitación que le permitan mantenerse al día en los enfoques educativos, metodologías y didácticas, como también en los avances de la ciencia y la tecnología en diferentes campos relacionados con la educación” (p.5).

Dejando aún más en evidencia la importancia de la actualización docente, Montesinos (2003) dice que

“La actualización docente involucra más que conocer los nuevos planes y programas ya que los profesores deben tener amplias oportunidades para determinar que implicaciones tienen los nuevos currículos para lo que hacen y saben, llegando a determinar los nuevos saberes que tendrán que construir” (p.107).

Esto significa que es importante generar una conducta de reflexión en los docentes sobre la construcción del conocimiento en la temática.

Teniendo en cuenta lo mencionado por los autores anteriormente, parece fundamental que el docente realice talleres constantemente para poder enriquecer la calidad de sus clases y por ello lograr atrapar al alumnado con propuestas actualizadas e innovadoras.

El segundo objetivo específico, al igual que el primero, surgió a partir de los factores causales. En este caso, las entrevistas evidenciaban tanto la falta de coordinación por todas las partes consultadas, así como planificación en alguna de ellas. En consecuencia, la segunda colecta de datos corroboró el primer factor mencionado ya que no se visualizaron

clases consecuentes entre sí, así como no se mostraban clases previamente planificadas en la mayoría de los casos

A partir de ello, se confirmó en conjunto con la coordinadora y propietaria de la institución la importancia de estas instancias para mejorar la calidad de las clases. En este caso, las actividades planteadas para cumplir este objetivo comenzarían con una planificación anual para las distintas clases por parte de la coordinadora. Luego de esto, se discutirá lo mismo en conjunto con los docentes y se ajustarán las propuestas en las distintas reuniones de ser necesario.

La razón por la cual la planificación es relevante, la destaca Sancho (2004) quien afirma que planificar es alejarse lo más posible de lo improvisado y a su vez estructurar los acontecimientos con el fin de cumplir los objetivos. El mismo autor comenta que la planificación atiende a las necesidades según al público que se apunta y finalmente resalta que la misma marca mediante acciones hacia dónde se quiere ir. A partir de ello, se considera fundamental tener una estructura anual, para que de esta forma no se tenga que improvisar en ningún momento con respecto a la clase. A su vez, las reuniones de coordinación serán útiles para ir adaptando la planificación inicial con respecto a la evolución que se vaya dando a lo largo de las clases en los distintos trimestres. Teniendo en cuenta esto, la planificación pensada al público objetivo e intercambiada con los distintos docentes, sin duda alguna incrementará el nivel de las clases y motivará a los socios a continuar con la actividad física.

Además, permitirá que alumnos que por distintos motivos deban cambiar su horario de asistencia al gimnasio, ya sea a la misma clase con distinto docente o variando de disciplina no se encuentren con metodologías diferentes de trabajo. Otro aspecto destacable que permitirá mejorar la utilización de estas estrategias planteadas en el plan de mejora es sobre los contenidos trabajados en clases contiguas, permitiendo que los socios que regularmente asisten a más de una clase de forma seguida pueden hacerlo sin inconvenientes, ya que los profesores de cada clase dispondrán de lo trabajado en la clases anterior y lo que será abordado en la siguiente, evitando así realizar actividades repetitivas o enfocarse en mismas zonas del cuerpo, generando sobrecargas innecesarias.

4 PLANILLA OPERATIVA

OBJETIVOS	General: Elaborar una propuesta dentro del ámbito del entrenamiento para la continuidad de los socios posterior al verano.		Metas Mantener la continuidad del 50% de los socios que asisten a las distintas clases posterior al verano.
	Específicos: 1. Implementar un programa de capacitación y especialización para docentes. 2. Generar instancias de coordinación y planificación que articule los contenidos a trabajar en el año.		1. Concretar 4 instancias de capacitación docente anuales. 2. Realizar instancias trimestrales para ajustar planificación y de coordinación docente
ACTIVIDADES	1.1 Coordinar un encuentro entre actores institucionales 1.2 Realizar una lista de temáticas específicas y ejes a ser abordadas 1.3 Contratar especialistas 1.4 Definir cronograma de jornadas de capacitaciones 1.5 Llevar un registro de cada una de las capacitaciones 1.6 Entrega de certificado de participación. 2.1 Elaborar planificación anual por parte de docente encargada 2.2 Coordinar una primera reunión con los docentes para presentar y discutir planificación 2.3 Definir cronograma de las instancias de ajuste de la planificación y coordinación docente 2.4 Llevar un registro de cada una de las reuniones		
ACTIV.	¿QUIÉN/QUIÉNES?	¿CUÁNDO?	¿QUÉ SE NECESITA?
1.1	Coordinadora y docentes	Enero	Lugar para 12 personas, sillas, computadora, proyector, impresora, hojas y lapiceras
1.2	Coordinadora y docentes	Enero	Computadora, impresora
1.3	Coordinadora	Enero	Computadora, teléfono
1.4	Coordinadora, especialistas y profesores	Enero	Calendario, computadora, impresora, lugar para 12 personas, proyector, materiales para realizar prácticos, sillas, hojas, lapicera, especialistas
1.5	Coordinadora y docentes	Marzo, Mayo, Julio y Setiembre	Computadora, impresora, hojas, lapicera, proyector, café, vasos descartables
1.6	Coordinadora	Marzo, Mayo, Julio y Setiembre	Computadora, impresora
2.1	Coordinadora	Enero	Computadora, impresora, hojas
2.2	Coordinadora y docentes	Febrero	Espacio para 12 personas, hojas, lapiceras, 2 horas extra docentes y coordinadora
2.3	Coordinadora y docentes	Abril, Julio y Octubre	Espacio para 12 personas, hojas, lapiceras, 2 horas extra por cada docente y coordinadora por cada reunión, computadora, impresora
2.4	Coordinadora	Febrero, Abril, Julio y Octubre	Computadora, impresora, hojas

PRESUPUESTO PROYECTADO	RECURSOS QUE SE DEBEN ADQUIRIR	GASTOS DE INVERSIÓN	GASTOS DE OPERACIÓN
	<p>- Recursos humanos: Especialistas, docentes, coordinadora</p> <p>- Recursos materiales: Computadora, sillas, impresora, proyector, hojas, lapiceras, café, vasos, teléfono.</p>	<p>- Proyector (USD\$150)</p>	<p>- Personal capacitado para 4 distintos talleres de especialización de 4 horas</p> <p>- Reunión de coordinación cronograma de capacitación (10 hs)</p> <p>- Paga de horas por cada reunión de coordinación de 2 horas por cada docente 3 veces al año (60 hs)</p> <p>- Hojas A4 (\$155), Café (\$350), Vasos descartables (\$360) y Lapiceras (\$120)</p>
TOTAL: \$47000			

5. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA										
MESES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
OBJETIVOS										
1										
2										
1.1										
1.2										
1.3										
1.4										
1.5										
1.6										
2.1										
2.2										
2.3										
2.4										

1.1 al 1.4 Se llevaran a cabo en el mes de Enero debido a que es imprescindible planificar las actividades anuales a principio de año

1.5 y 1.6 Se llevaran a cabo en los meses de Marzo, Mayo, Julio y Setiembre ya que son las fechas de las capacitaciones

2.1 Se elaborara la planificación anual a llevar a cabo a lo largo del año en Enero

2.2 Se compartirá dicha planificación con el resto del cuerpo docente en el mes de Febrero para realizar posibles modificaciones

2.3 Se llevara a cabo en cada reunión de ajuste de planificación y coordinación docente, en los meses de Abril, Julio y Octubre

2.4 Se realizara el acta de reunión en cada instancia de planificación y coordinación docente y en la presentación de las mismas, en los meses de Febrero, Abril, Julio y Octubre

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Herdoiza, M. (2015). Construyendo igualdad en la educación superior: fundamentación y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente. SENESCYT

Montecinos, C. (2008). Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, 2(1), 105-128

Sancho, J. (2004). Planificación deportiva: teoría y práctica; bases metodológicas para una planificación de la educación física y el deporte. INDE

Vallerand, R. J., y Thill, E. E. (1993). Introduction au concept de motivation [Introduction to the concept of motivation]. In R. J. Vallerand y E. E. Thill (Eds.), Introduction à la psychologie de la motivation [Introduction to the psychology of motivation] (pp. 3–39). Laval, Canada: Éditions Études Vivantes.

ACTA DE REUNIÓN

Fecha: 29/8

Participan:

Federico Moreira, Martín Jauregui, Coordinadora y Propietaria

1. Objetivos del encuentro:

PRESENTAR LO TRABASADO EN EL PRIMER SEMESTRE MEDIANTE CUADRO DE APROXIMACIÓN DIAGNÓSTICA

2. Principales temáticas trabajadas:

FACTORES CAUSALES Y POSIBLES SOLUCIONES

3. Acuerdos establecidos:

TRABAJAR SOBRE LA PROBLEMÁTICA ENCONTRADA

4. Proyecciones previstas para próximo encuentro:

PRESENTAR PROPUESTAS, ACTIVIDADES, METAS Y OBJETIVOS. TENER UN PRESUPUESTO ESTIMATIVO

5. Fecha de próxima reunión:

SEMANA QUE VIENE

Otros comentarios:

ACTA DE REUNIÓN

Fecha: 6/9

Participan:

Federico Moreira, Martín Jauregui, Coordinadora y propietaria

1. Objetivos del encuentro:

PRESENTAR PLANILLA OPERATIVA

2. Principales temáticas trabajadas:

- TALLERES, CUALES TEMÁTICAS SON IMPORTANTES

- HORAS A PAGAR A LOS DOCENTES

3. Acuerdos establecidos:

- PRESUPUESTO NO MAYOR A \$50.000

- CONTINUAR CON EL PLAN DE MEJORA

4. Proyecciones previstas para próximo encuentro:

EN VEZ DE 70% DE ASISTENCIA, 50%

5. Fecha de próxima reunión:

Otros comentarios:

- SE DISPUSO NO PAGAR LAS HORAS DOCENTES PARA LOS TALLERES YA QUE ES UN BENEFICIO PARA TODOS
- PAGAR LAS HORAS DE COORDINACIÓN YA QUE A LA ENCARGADA LE PARECEN FUNDAMENTALES INSTANCIAS DE REUNIÓN Y NO ES UN GASTO EXCESIVO
- NO ES NECESARIO COMPRAR SILLAS YA QUE LA PROPIETARIA VIVE AL LADO
- SE DISMINUYÓ EL PORCENTAJE DE CONTINUIDAD PORQUE HAY MUCHO SOCIO DEL INTERIOR QUE EN VERANO SE VA