

# Procesos de selección de personal en los gimnasios de la Ciudad de Mendoza, en el 2012

M. P. Acosta<sup>2</sup> y P. Jardel<sup>1, 2</sup>

<sup>1</sup>Universidad Juan Agustín Maza

<sup>2</sup>Gimnasio Akros

## Introducción

El recurso humano debería ser considerado como un activo indispensable en toda organización ya que, sin él, ésta puede ver perjudicados o –peor aún– no cumplir sus objetivos. Cada entidad define la importancia del proceso de selección dependiendo del puesto y perfil deseado. Los gimnasios de Mendoza reclutan profesores y licenciados en educación física egresados de distintos entes formadores. Nos preocupa conocer los procesos más usados y cuáles son los elementos que se tienen en cuenta a la hora de seleccionar a los docentes de sus gimnasios.

## Objetivos

Detectar cuáles son los procesos de selección de personal docente que se realizan en los gimnasios de la Ciudad de Mendoza y realizar el análisis comparativo con lo que la teoría delimita como ideal.

## Metodología

Estudio exploratorio comparativo, no experimental transversal, realizado sobre una muestra probabilística de 24 gimnasios y seis consultoras del medio. Para la valoración de las variables se confeccionaron dos instrumentos de medición, ambos con preguntas abiertas y cerradas: encuesta a modo de entrevista a los dueños de gimnasios y entrevistas a consultoras especializadas del medio.

## Resultados

En el 79% de los gimnasios encuestados se reclutan profesores a través de recomendaciones de conocidos; el 13%, por avisos en los diarios y con una prueba de admisión, y el resto no manifestó ninguna preferencia. Para determinar la importancia que les dan a los conocimientos previos básicos que tiene el postulante se elaboró una escala de tres niveles: 0, 5 y 10. Se obtuvo un promedio de 6,6 puntos de valoración por los conocimientos básicos de anatomía, de 1,25 por los de fisiología y de 6,75 por los de biomecánica. Con el test Kruskal-Wallis (Anova para muestras no paramétricas) comparamos los niveles obtenidos en los tres requerimientos y obtuvimos lo siguiente: entre anatomía y biomecánica no existen diferencias significativas ( $p > 0,05$ ), entre anatomía y fisiología y entre biomecánica y fisiología las diferencias fueron muy significativas ( $p < 0,001$ ). El 79% de los dueños de los gimnasios de la Ciudad

de Mendoza opinan que los postulantes sí cubren estos requerimientos. El 45% prefieren egresados de la UMaza, el 41% se inclina por egresados del Instituto de Educación Física (IEF) y al resto le resulta indistinto. El 50% prefiere capacitar a sus profesores con cursos, el 27% con bibliográficas y el 23% personalmente. Ninguno llamó consultoras del medio ni utilizó las estrategias recomendadas. Se detectó que éstas buscan los recursos humanos en bases de datos y publican avisos. Las entrevistas las hace personal capacitado. Después se preseleccionan tres o cuatro candidatos y los derivan a la empresa, donde se decidirá si incorporan o no a alguno de los ternados para el puesto.

## Conclusiones

Los gimnasios no utilizan varias fuentes de reclutamiento para seleccionar su personal docente. Prefieren recomendaciones por conocidos. Hay una visión cortoplacista. Tienen una gran masa crítica de postulantes a los cuales recurrir, por lo que los recursos humanos se consiguen fácilmente y a bajos costos. Los que prefirieron a la UMaza expresaron la importancia del aspecto personal y la capacitación.