



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

SECRETARÍA DE CULTURA,
RECREACIÓN Y DEPORTE

CARACTERÍSTICAS DE ORGANIZACIONES DEPORTIVAS, DE ACTIVIDAD FÍSICA Y RECREACIÓN EN BOGOTÁ, D.C.

Una aproximación al estado del arte de las entidades del sector
en la ciudad

ISMAEL ORTIZ MEDINA, DARIO MENDOZA ROMERO

Tabla de contenido

Tabla de contenido	1
Lista de Ilustraciones	1
Lista de Tablas	3
PRESENTACIÓN	4
INTRODUCCIÓN	6
PRINCIPALES RESULTADOS	12
1. ENTORNO ORGANIZACIONAL	12
2. ENTORNO OCUPACIONAL	18
3. ENTORNO EDUCATIVO	20
4. ENTORNO TECNOLÓGICO	22
5. ENTORNO FINANCIERO	23
6. ENTORNO AMBIENTAL	24
REFERENCIAS	27

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Número de organizaciones encuestadas en Bogotá. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional	12
Ilustración 2. Proporción de la naturaleza de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional	12
Ilustración 3. Número de organizaciones de acuerdo al área de desempeño. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional	13
Ilustración 4. Número y Proporción de organizaciones, según área de desempeño. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional	13
Ilustración 5. Proporción de organizaciones, según su constitución legal. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional	13
Ilustración 6. Proporción de tipo de organizaciones sin ánimo de lucro. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional	13
Ilustración 7. Proporción de otro tipo de organizaciones sin ánimo de lucro. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional	14
Ilustración 8. Proporción de organizaciones con ánimo de lucro. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional	14
Ilustración 9. Proporción de otro tipo de organizaciones con ánimo de lucro. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional	14

Ilustración 10. . Proporción de tipo de organización a la que pertenece. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	15
Ilustración 11. Área de servicio donde concentra su trabajo. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	15
Ilustración 12. Proporción de otro tipo de organización a la que pertenece. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	15
Ilustración 13. Grupo etario de intervención de la organización. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	16
Ilustración 14. Antigüedad de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	16
Ilustración 15. Grupo género de intervención de la organización. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	16
Ilustración 16. Grupo etnia de intervención de la organización. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	17
Ilustración 17. Grupo vulnerable de intervención de la organización. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	17
Ilustración 18. Cobertura de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	17
Ilustración 19. Número de miembros en las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	18
Ilustración 20. Proporción de género de las personas en las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	19
Ilustración 21. Proporción de oferta de educación continuada. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	20
Ilustración 22. Oferta de educación continuada. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	20
Ilustración 23. Concentración en áreas de capacitación. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	21
Ilustración 24. Competencias en la formación del recurso humano. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	21
Ilustración 25. Áreas de dificultad en formación del personal a contratar. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	21
Ilustración 26. Formas de comunicación interna de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	22
Ilustración 27. Formas de comunicación con los usuarios de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	22
Ilustración 28. Financiación de las organizaciones Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	23
Ilustración 29. Financiación de las organizaciones privadas y mixtas. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	23
Ilustración 30. Presupuesto anual de las organizaciones privadas y mixtas. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	23
Ilustración 31. Necesidades del entorno ambiental en las organizaciones Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	24
Ilustración 32. Escenarios para las actividades de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	24

Ilustración 34. Valores que consideran las organizaciones fomentar. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	25
Ilustración 33. Organizaciones con instrumentos de medición de impacto en el uso de espacios. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	25
Ilustración 35. Necesidades locativas de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	26
Ilustración 35. Recursos de emergencia de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	25

Lista de Tablas

Tabla 1. Marco Muestral de organizaciones en Bogotá.....	7
Tabla 2. Códigos CIU relacionados con el sector RDAF.	7
Tabla 3. Muestra Prevista de organizaciones de la ciudad..	7
Tabla 4. Número de organizaciones verificadas mediante llamadas telefónicas y páginas web en Bogotá.	8
Tabla 5. Razones de las organizaciones para no ingresar al estudio.	8
Tabla 6. Nivel educativo de los miembros de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	18
Tabla 7. Tipo de contrato de los miembros de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	18
Tabla 8. Número de horas a la semana de dedicación de las personas a las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	19
Tabla 9. Ingreso Mensual de las personas en las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	19
Tabla 10. Forma de vincular personas a las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	20
Tabla 11. Disponibilidad y uso de equipos tecnológicos Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	22
Tabla 12. Distribución presupuestal de distintos rubros en las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	24
Tabla 13. Tipo de sede administrativa y de prácticas de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	24
Tabla 14. Disponibilidad y usos de instalaciones en las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.....	26

PRESENTACIÓN

La Universidad Nacional de Colombia aplicó entre finales del año 2013 y principios del año 2014 un instrumento de encuestas elaborado por profesionales de la Dirección de Culturas Deportivas y Recreativas de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte de Bogotá, que tenía como propósito realizar un estudio exploratorio de las características de las organizaciones de recreación, deportes y actividad física de la ciudad (RDAF).

Este estudio entregó una primera base de datos de organizaciones e hizo una descripción de sus principales características en aspectos organizacionales que incluyó temas tales como su naturaleza jurídica y su enfoque, especialidad en el sector o tipo de servicios y prácticas que desarrolla en el sector recreación, deporte y actividad física (RDAF); esto incluía igualmente el tipo específico de grupo poblacional en el que concentra su trabajo, así como cantidad de personas atendidas entre otros.

Igualmente la encuesta preguntó sobre aspectos ocupacionales que incluyó el tipo y nivel de escolaridad de los miembros de las organizaciones, ingresos promedios, formas de vincularse e igualmente diversidad poblacional de los miembros. Otro de los capítulos del instrumento de encuesta se ocupó de la formación o el entorno educativo y con ello la oferta de servicios y demanda de capacitación permanente o formación continuada si la tiene o requiere y de las debilidades, fortalezas y requerimientos de competencias en el sector RDAF.

Además, la encuesta se ocupó del entorno tecnológico entendido este como los equipamientos especializados en RDAF con que cuentan las organizaciones, así como la presencia de Tecnologías Aplicadas a la Información y Comunicación, TICS. Igualmente se dedicó un capítulo del instrumento en aspectos financieros que incluyeron origen, distribución de los recursos según rubros, la manera de obtenerlos, el rengó promedio de recursos por año y la presencia o no de equipamiento administrativo así como para el desarrollo de prácticas de RDAF. Finalmente, el instrumento incluyó variables de temas ambientales en los que se les pregunto por el uso de los parques y entornos para el desarrollo de sus actividades y demandas y requerimientos a ese respecto.

La principal fuente de datos del estudio fue el Instituto Distrital de Recreación y Deportes IDR, entidad adscrita a la Secretaría de Cultura, Recreación y Deportes, que aunque no cuenta con un sistema de información, si tiene directorio con datos de las organizaciones de RDAF que forman parte de sus programas y proyectos. En concreto, a la Universidad Nacional se le entregó un listado de clubes, ligas, federaciones y organizaciones de actividad física para someterla a un proceso de validación. De otra parte, se brindó a la Universidad Nacional archivos filtrados de personas jurídicas de la dirección de regulación y control de la secretaria de cultura, recreación y deportes, entidad encargada del reconocimiento de este tipo de organizaciones, y finalmente se hizo una búsqueda de datos en la Cámara de Comercio de Bogotá debido a que existen organizaciones de carácter privado y con ánimo de lucro (centros de enseñanza, actividades recreativas, actividades de clubes deportivos, gimnasios, atracciones y parques, Centros de Acondicionamiento Físico, CAF y empresas de recreación), entidades que tienen su reconocimiento legal con la Cámara de Comercio.

Cabe señalar, que como parte del proceso metodológico de validación del cuestionario, la secretaria convocó a las universidades de la ciudad que cuentan con programas de formación en RDAF para efectos de someter a juicio de expertos, el formulario de encuesta; con ellos se hizo una discusión sobre cada una de las preguntas de la encuesta lo que llevó a la reformulación de buena parte de las misma. De igual manera, los resultados de la aplicación de la encuesta fueron presentados en el “Primer Seminario Internacional de Políticas Públicas en Recreación, Deporte y Actividad Física realizado en el mes de marzo del año 2014 en las instalaciones del Instituto Distrital de Recreación y Deportes de Bogotá por parte de los profesionales del equipo de la Dirección de Culturas Recreativas y Deportivas de la Secretaria de Cultura, Recreación y Deportes.

Este primer estudio de las organizaciones de RDAF es un referente para el desarrollo y profundización en estos temas especialmente para las organizaciones cuya misión tienen que ver con el sector así como las entidades públicas y privadas que desarrollan políticas, programas y proyectos de RDAF. Mientras no se tengan sistemas de información, ni bases de datos robustas y actualizadas del sector, los estudios que se hagan se constituyen en exploratorios y descriptivos sin mayor alcance que el de entregar aproximaciones a las características generales de deporte, la recreación y la actividad física en la ciudad. Es necesario señalar que no hay ni bases de datos y en consecuencia sistemas de información del sector RDAF en ninguna entidad ni pública ni privada ni a nivel local ni distrital. A lo sumo se tienen directorios bastante desactualizados y las oficinas de planeación de la entidades básicamente reportan datos en formatos de informes de gestión cuyos ejes son el cumplimiento de metas en relación con programas y proyectos, pero, más allá de los financieros y los beneficiarios es imposible encontrar datos transversales y variables que den cuenta de la ciudad en perspectiva diferentes a los planes de desarrollo locales y distritales.

INTRODUCCIÓN

Se tomó como punto de partida para la definición y construcción del universo de aplicación de la encuesta, lo que en la ley define como sistema nacional del deporte, creado en la llamada ley del deporte (ley 181 de 1995) en el cual aparecen las entidades y organizaciones que lo conforman. Esta ley precisa que forman parte del sistema un “conjunto de organismos articulados entre sí, para permitir el acceso de la comunidad al deporte, a la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre, la educación extraescolar y la educación física, teniendo como objetivo generar y brindar a la comunidad oportunidades de participación en procesos de iniciación, formación, fomento y práctica del deporte, la recreación, y el aprovechamiento del tiempo libre, como contribución al desarrollo integral del individuo y a la creación de una cultura física para el mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos”. (Ver: <http://www.coldeportes.gov.co/?idcategoria=631#sthash.RcEtZqZW.dpuf>).

Para el caso de Bogotá existe un acuerdo del concejo de la ciudad que crea el sistema distrital del deporte (acuerdo 107 de 2003) según el cual hacen parte del Sistema Distrital del Deporte, el Instituto Distrital para la Recreación y el Deporte, la Secretaría de Educación Distrital, las ligas deportivas, las escuelas de deportes, los comités locales de deporte, los clubes deportivos, clubes promotores, clubes escolares, la Secretaría de Salud Distrital, los centros de acondicionamiento y preparación física, las cajas de compensación familiar y en general, los entes que ejerzan las funciones de fomento, desarrollo y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre. No obstante que en la ciudad nunca ha funcionado este concejo distrital, es un referente en el momento de definir y trazar una ruta en el proceso de caracterización de las organizaciones de Recreación, Deporte y Actividad Física de la Ciudad.

Dado que la inexistencia del sistema distrital y de una fuente de datos de organizaciones se decidió la ubicación del universo para la muestra de las organizaciones enlistando las entidades que tienen dentro de sus funciones y misión el tema de la RDAF según la definición de la Ley ya citada. Así, hay una primera línea de demarcación o clasificación general del universo entre organizaciones públicas y privadas con misionalidad en RDAF, y dentro del mismo se incluyeron las siguientes entidades y sus directorios: IDR, SCRD, directorio de Clubes del IDR, Universidades públicas y privadas, Listado de Empresas clasificadas por la cámara de comercio según código CIU, Cajas de Compensación, Federaciones y Ligas.

A continuación se describen cada una de las bases.

Tipo de entidad	Organizaciones	Cantidad	Descripción
Publicas	Secretarías	1	Cultura.
	IDRD	1	Direcciones y subdirecciones: Recreación, Deporte, Parques.
	Alcaldías Locales	20	Encargados de recreación, deporte y actividad física
	Universidades	6	UNAL, UPN, UDISTRITAL. MILITAR, COLEGIO MAYOR CUNDINAMARCA, UNAD, Coordinadores de Deporte, Recreación y Actividad Física
Privados	Cajas	5	CAFAM, COLSUBSIDIO, COMPENSAR,

Tipo de entidad	Organizaciones	Cantidad	Descripción
			CONFACUNDI, COMCAJA
	Organizaciones SCRD	128	Corporaciones, asociaciones, comités, organizaciones, fundaciones, divisiones, etc.
	Organizaciones Cámara Comercio	1438	Empresas registradas en cámara de comercio.
	Clubes SCRD	673	Clubes con personería jurídica de la SCRD 87(Activas) 586(Inactivas)
	Universidades Privadas	32	Coordinadores de deporte, recreación y actividad física
Deporte Asociado	Ligas	50	Ligas deportivas de Bogotá vigente IDR
	Clubes Deportivos	810	Clubes con reconocimiento vigente IDR
	TOTAL	3164	Organizaciones de Bogotá

Tabla 1. Marco Muestral de organizaciones en Bogotá.

De la Cámara de Comercio de Bogotá se tomaron los siguientes códigos, Clasificación Internacional Industrial Uniforme, CIIU para temas del sector RDAF:

Código	Actividad
8552	Enseñanza deportiva y recreativa».
931	Actividades deportivas».
9311	Gestión de instalaciones deportivas.
9312	Actividades de clubes deportivos»
9319	Otras actividades deportivas».
9321	Actividades de parques de atracciones y parques temáticos
9329	Otras actividades recreativas y de esparcimiento.

Tabla 2. Códigos CIIU relacionados con el sector RDAF.

De los códigos CIIU de la cámara se excluyó el listado del Grupo 323 porque corresponde a fabricación de artículos y equipo para la práctica del deporte ya que no se refiere a organizaciones.

Se decide hacer una clasificación final y un marco de muestreo aleatorio simple, sin reemplazamiento con distribución proporcional al tipo de organización. La muestra prevista con 10% de no respuesta es la siguiente:

Tipo de institución	Frecuencia	Muestra	Previsión de no respuesta
Clubes	333,823435	334	33
Universidad	8,42380694	8	2
Gimnasios	32,732507	33	4
Empresas de recreación	11,7933297	12	3
Cajas de compensación	1,20340099	5	Inclusión forzosa
Federaciones y ligas	14,9221723	15	3
		407	45
TOTAL			452

Tabla 3. Muestra Prevista de organizaciones de la ciudad..

Para el caso del IDRD se decide hacer entrevistas en profundidad y grupos focales con los funcionarios responsables de las distintas áreas. En el caso de las 20 alcaldías locales se decide aplicar el instrumento a los responsable del sector cuando los haya.

Ya se señaló que la principal debilidad del sector es la inexistencia de sistemas de información y en consecuencia de bases de datos actualizadas y fiables. Del total de la base de datos solo se confirmaron seiscientos diez y seis organizaciones (616), es decir el 18, 68%; el 51,56% resultaron inexistentes (1700), y sin información el 29,75%, es decir 981. Esto impidió la ejecución y aplicación del instrumento con el diseño de muestra seleccionado debido a la alta tasa de elementos no ubicables. A continuación presentamos el reporte del rastreo y verificación de las bases de datos.

Estado	Frecuencia	Porcentaje
Confirmada	616	18,68%
Inexistente	1700	51,56%
Sin información	981	29,75%
Total general	3297	100,00%

Tabla 4. Número de organizaciones verificadas mediante llamadas telefónicas y páginas web en Bogotá.

Dado que menos del 25% de los elementos del marco muestral son ubicables, se decide aplicar la encuesta a toda la población de instituciones factibles de localizar dando como resultado un estudio de tipo descriptivo no probabilístico con posibilidades de desagregación por entornos en los sectores indagados.

Los días 4 y el 8 de Noviembre del 2013 se realizó la prueba piloto con 10 organizaciones seleccionas a conveniencia para la aplicación de la encuesta, y el formulario de 35 preguntas se aplica en visita a cada una de las organizaciones. Se hace una primera fase de aplicación del 23 de noviembre al 18 de diciembre de 2013 y una segunda fase del 24 de febrero al 14 de marzo de 2014. La aplicación tiene una duración promedio de 30 a 40 minutos.

De las 616 organizaciones finalmente solo se aplicó el instrumento a 381 organizaciones, la base datos de empadronamiento muestra las siguientes razones por las cuales no se pudo llegar a la totalidad de las organizaciones:

No	Razón por
63	No acepta, no le interesa
18	No fue posible concretar una cita formal
44	No fue posible comunicación
60	No se encuentra persona calificada para dar información
14	Se disolvió la organización
29	Incumplen citas
6	Temporalmente fuera de servicio

Tabla 5. Razones de las organizaciones para no ingresaron al estudio.

El cuerpo del instrumento de encuesta que finalmente se aplicó se construyó tomando como base un estudio de las organizaciones de RDAF realizado por el Sena en el año 2006. Este estudio se enmarcó

dentro de los propósitos del SENA de definir normas de competencia laboral del talento humano e identificar las áreas prioritarias de formación que requieren los integrantes del Sistema Nacional del Deporte. (Ver <http://incide.univalle.edu.co/biblioteca/CaracterizacionOcupacionalSectorDeporte-SENA%28Colombia%29.pdf>).

Para Bogotá en la medida en que se inscribía dentro del propósito más general de conocer el estado de las organizaciones de RDAF en relación con las fortalezas y debilidades de las mismas como parte de los procesos de construcción de políticas públicas, aparte de los temas competencias, talentos y formación, incluyó otros capítulos y variables tendientes a indagar aquellos elementos relacionados con la política en RDAF por lo que se consideraron temas de participación, presencia de la diversidad dentro de las organizaciones (de género, poblacional, etàrea), la relación de las organizaciones con los parques, el equipamiento, el entorno y el medio ambiente, la disponibilidad para el emprendimiento y temas de fomento, la transversalidad en sus acciones y su relación con otras áreas como salud, y los temas de emprendimientos, corresponsabilidad y autofinanciación, entre otros.

Destacaremos en esta introducción los aspectos más generales de las organizaciones según cada capítulo del instrumento de encuesta ya que más adelante se reportan los datos para cada una de las variables con su respectiva lectura e interpretación.

En los aspectos de constitución de las organizaciones destacamos el énfasis en el deporte como principal área de desempeño y su baja concentración en otros temas como la gestión de políticas, temas de formación y salud. Debemos señalar que el perfil general de las organizaciones, aunque definen su objeto y misionalidad más allá de la práctica del deporte, es el de una suerte de club deportivo (53% son clubes deportivos), que organiza y/o participa en eventos o torneos deportivos. Valga señalar que en el presente estudio no incluyó las escuelas de formación deportiva por que se consideró necesario hacer un estudio particular y detallado debido a que su objeto se enmarca en la formación. Las escuelas fueron encuestadas con otro instrumento por la misma Universidad Nacional y los resultados aún no se han divulgado.

También se puede señalar que las organizaciones en su mayoría tienen consolidado no solo su quehacer en el deporte y el entrenamiento como propósito central por encima de la formación, la venta de productos, la gestión de políticas entre otros, sino que son estables pues reportan un porcentaje de antigüedad de más diez años (ver tablas y gráficas). En cuanto al enfoque poblacional es preocupante la concentración de la población beneficiaria de las organizaciones en lo que podríamos llamar “el cuerpo de atleta” o deportista de competencia. El género masculino el sector más enfocado en las acciones de las organizaciones, de los cuales la mayoría corresponde a jóvenes muy por encima de mientras de adultos mayores y primera infancia (ver tablas y gráficas).

Lo mismo, es posible señalar para los casos de diversidad pues los datos evidencian baja presencia de algún grupo étnico (con leve peso de la población afro), grupo vulnerable (Habitantes de Calle, Personas en situación de Discapacidad, Población Desplazada) con también leve énfasis de la población con discapacidad.

El otro capítulo de la encuesta (ocupacional) se refiere al perfil de las personas de la organización; destacamos que aunque hay predominio de profesionales lo que muestra un sector con mayor presencia de niveles educativos con título de profesional cercano al cincuenta por ciento, en general hay una dispersión muy grande de los títulos reportados en la encuesta lo que muestra un sector en el que es posible encontrar desde médicos hasta chefs y agrónomos ejerciendo laborales en las organizaciones de

RDAF.

Se destaca en temas ocupacionales el predominio de los contratos de prestación de servicios como forma de vínculo laboral, el predominio de los hombres sobre las mujeres y el que una buena proporción de los miembros de las organizaciones cuentan con ingresos menores a un salario mínimo lo que podría explicarse con factores como la variabilidad en las profesiones, las formas de contratación, el nivel educativo, entre otras.

El tercer capítulo de la encuesta se indagó acerca de la demanda y oferta de programas de formación permanente y de las dificultades en las competencias requeridas en el sector; las áreas de énfasis y las carencias específicas que detectan las organizaciones entre otros. Reiteramos nuevamente que el instrumento no se aplicó a las escuelas de formación deportiva, que por su misión y tipo de actividad, fueron parte de un estudio específico contratado por la secretaria de cultura. Se destaca que la mayoría de las organizaciones no oferta ningún programada de educación continuada. En cuanto al tipo de educación continua a la que el personal de la organización asiste se destaca la asistencia a cursos, Seminarios y Talleres y que la mayoría de las organizaciones muestran especial interés en capacitar a su personal en aspectos relacionados con el Deporte por encima de políticas, salud, ambiente etc.

El cuarto capítulo de la encuesta (Tecnológico) cuenta la presencia y uso de equipos especializados en las organizaciones. Es preocupante la poca presencia de los mismos en las organizaciones pues la gran mayoría de las organizaciones encuestadas no cuenta con plataformas virtuales ni redes de trabajo interna aunque debe destacarse la presencia y uso de equipos de entrenamiento y la cada vez mayor la presencia de equipos de entrenamiento, plataformas virtuales y Software especializado como los programas para planificación, periodización y control del entrenamiento deportivo.

El quinto capítulo de la encuesta corresponde a temas financieros con el que se hizo un análisis de las fuentes de financiación propias y externas de las organizaciones (recursos publicados, privados o mitos), el monto promedio y la forma de distribución de los recursos, si cuenta o no con sede propia tanto administrativa como de prácticas. La mayor fuente de sostenibilidad de las organizaciones son los recursos privados. La mayoría de las organizaciones cuentan con presupuestos anuales por debajo de 10 millones aunque una buena proporción (casi la cuarta parte) de las organizaciones cuentan con presupuestos mayores a 91 millones lo que evidencia una gran brecha entre las mismas. En cuanto a la infraestructura con la que cuentan, tanto de sedes administrativas como de práctica, la mayoría de las organizaciones cuentan con infraestructura para sede administrativa en arriendo y cerca de la mitad de las organizaciones con infraestructura de sede de práctica en arriendo. (Ver gráficos y tablas)

El último capítulo de la encuesta da cuenta de los aspectos de tipo ambiental social que incluye acciones de corresponsabilidad, necesidades de la comunidad, requerimientos de tipo legal y también aquellos aspectos ligados con el espacio público y escenarios propios de la práctica incluidos los parques. Dentro de los espacios públicos que son utilizados por las diferentes organizaciones de RDAF se encuentran las vías públicas, alamedas, andenes, parqueaderos, puentes, zonas verdes y los parques. Se observa que la mayoría de las organizaciones requieren y utilizan con mayor frecuencia campos deportivos y gimnasios, pero son pocas las que cuentan con este tipo de infraestructura.

Como conclusión general del perfil de las organizaciones de recreación deporte y actividad física podríamos señalar que el prototipo de las organizaciones es la del club, con predominio del deporte sobre la recreación, la actividad física o de otro tipo o propósito; que son organizaciones de un cierto nivel de consolidación en tiempo (más de diez años), manejo de recursos privados (por encima de diez

millones) y que son dirigidas y que enfocan sus acciones en hombres jóvenes. Son organizaciones con bajo uso de las TIC y de recursos técnicos especializados; sin sede propia, que utilizan para sus prácticas los parques públicos de la ciudad y que en síntesis tienen muy baja diversidad en sus propósitos misionales, en sus sectores poblacionales objetivo, en los temas de formación y en su relación con otras áreas o temas de trabajo como la participación y temas de políticas públicas.

También se resalta la urgencia de trabajar en la construcción de bases de datos y sistemas de información. Los temas de formación pueden ser más diversificados de modo tal que incluya procesos de participación no solo en la dimensión deportiva sino que incluya lo recreativo, la actividad física y temas relacionados con los equipamientos y parques de la ciudad. Esto con el ánimo de construir un sector integral y acorde con las necesidades establecidas en la política pública del sector.

PRINCIPALES RESULTADOS

1. ENTORNO ORGANIZACIONAL

La encuesta de caracterización de las organizaciones en Bogotá presentó una distribución por Localidad mayormente afianzada en Engativá, Suba y Usaquén. Naturalmente son sectores de la ciudad que concentran un importante número de espacios para la práctica de actividades físicas, deportivas y recreativas. La Localidad de Barrios Unidos también se destaca por un número importante de organizaciones, principalmente por ser sede de varios clubes deportivos y la presencia de la mayor cantidad de escenarios deportivos de la ciudad. A pesar de las dificultades de garantizar una representatividad de organizaciones en la ciudad, el número de organizaciones encuestadas es coherente con la proporción de prácticas deportivas reportadas en la Encuesta Bienal de Culturas 2013, donde se evidencia que Suba (16,31%) y Engativá (14,14%) presentan la mayor participación entre todas las localidades de Bogotá.

De las 381 organizaciones encuestadas se encontraron que 317 son de naturaleza privada, 48 pública y 16 mixta. Este reporte es brindado en su mayoría por los representantes legales de la organización o en su defecto por el entrenador o profesional a cargo de los procesos deportivos, recreativos o de actividad física. Dentro de las organizaciones de naturaleza mixta se destaca la presencia de dos cajas de compensación.

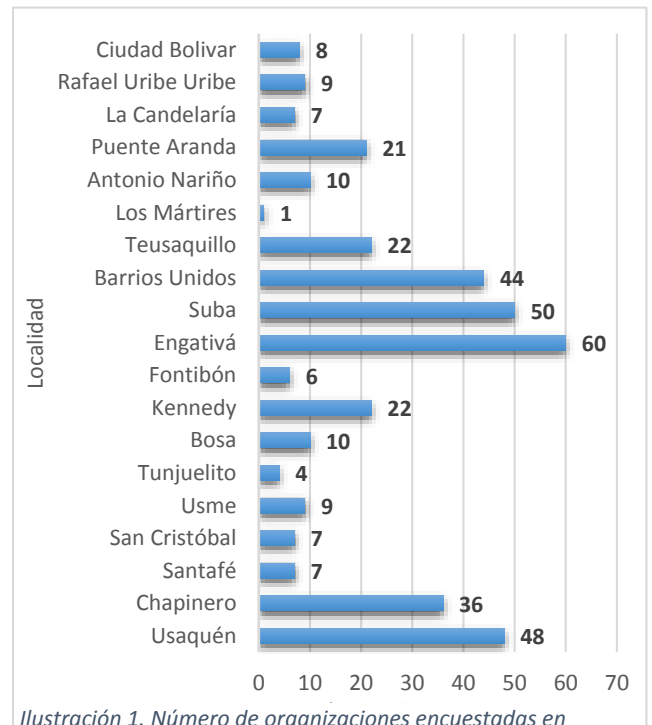


Ilustración 1. Número de organizaciones encuestadas en Bogotá. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional

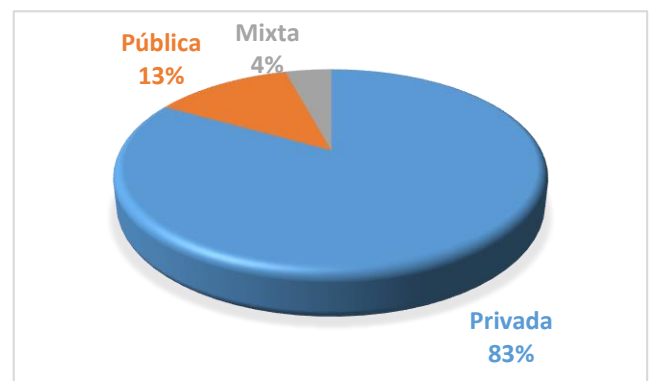


Ilustración 2. Proporción de la naturaleza de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

Las organizaciones en cuanto al área de desempeño reportadas en el estudio muestran la particularidad de dedicarse en su mayoría a una sola actividad (146 organizaciones). Ahora, de este total 94 organizaciones son exclusivamente de deportes, sin embargo del total de la muestra, 306 organizaciones se dedican a esta actividad en conjunto con otras. Es decir, además de contar con deportes como área de desempeño, pueden tener adicionalmente la actividad física, la recreación, el entrenamiento o las actividades culturales compartidas.

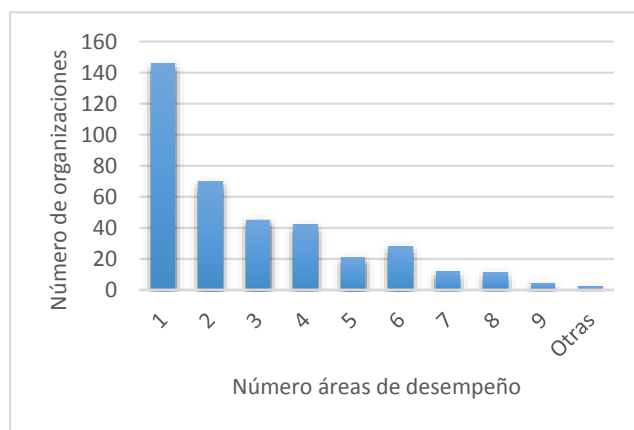


Ilustración 3. Número de organizaciones de acuerdo al área de desempeño. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

Actividades de otros sectores como el educativo y el de salud no son muy reconocidos en las organizaciones de actividad física, recreación y deporte con un 8% y 7%, respectivamente.

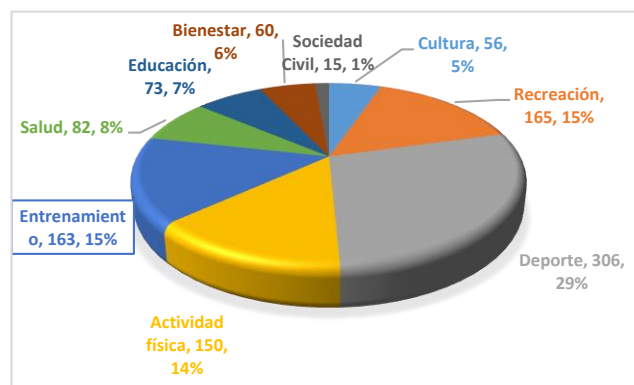


Ilustración 4. Número y Proporción de organizaciones, según área de desempeño. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

En cuanto a la constitución legal se evidencia que 234 organizaciones cuentan con personería jurídica, 99 son personas naturales con registro único tributario (RUT) y 40 trabajan desde la informalidad. Estos resultados evidencian que la mayoría de las organizaciones están legalmente constituidas, mientras un porcentaje funciona bajo la informalidad, lo que afecta su regulación y seguimiento

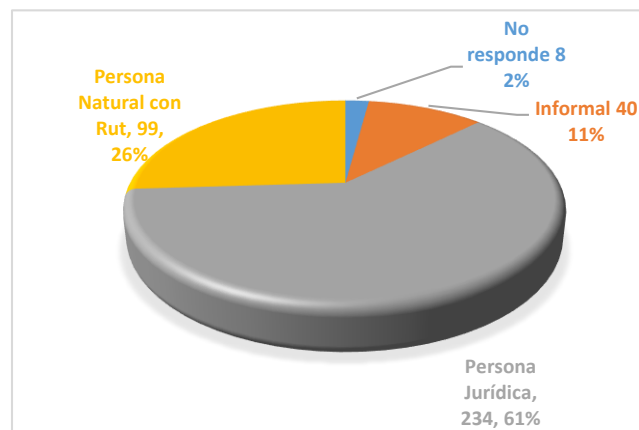


Ilustración 5. Proporción de organizaciones, según su constitución legal. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.



Ilustración 6. Proporción de tipo de organizaciones sin ánimo de lucro. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

La mayoría de las organizaciones (234) cuentan con personería jurídica, lo que evidencia una formalización del sector. Sin embargo, el estudio en la ciudad encuentra 40 organizaciones en la informalidad y 99 con registro único tributario (RUT) de persona natural (ilustración 5). Por otra parte, cabe destacar que el 73,49% de las organizaciones son sin ánimo de lucro.

De las 286 organizaciones sin ánimo de lucro, se destacan 115 asociaciones en las que se incluyen clubes, ligas y federaciones que se enmarcan dentro de la normatividad vigente. Es necesario aclarar que muchas organizaciones como los clubes deportivos se declaran dentro de la clasificación de organizaciones no gubernamentales o fundaciones, a pesar de que hagan parte del sistema nacional del deporte. Esto se hace evidente al observar dentro de la proporción de otro tipo de organización en la ilustración 7, donde se presentan 58 clubes que representan el 50%.

Las 89 organizaciones con ánimo de lucro se reportan mayoritariamente como Sociedades por acciones (30% que representan, 27 organizaciones, ver ilustración 8). También se encontraron 19 organizaciones limitadas (21%), mientras que las organizaciones comanditarias, colectivas y anónimas suman otro 21%.

A partir de la proporción de otros de la ilustración 8 de organizaciones con ánimo de lucro que representa un 28% que corresponde a 25 organizaciones, estas son representadas en la ilustración 9, destacándose la presencia de 15 empresas de carácter unipersonal y otras 10 declaradas como clubes, empresas y empresas informales. Esta des agregación se hace necesaria para profundizar en posibles realidades del sector en la ciudad.

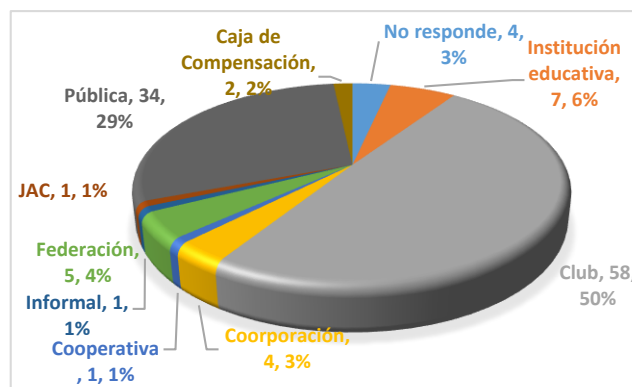


Ilustración 7. Proporción de otro tipo de organizaciones sin ánimo de lucro. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

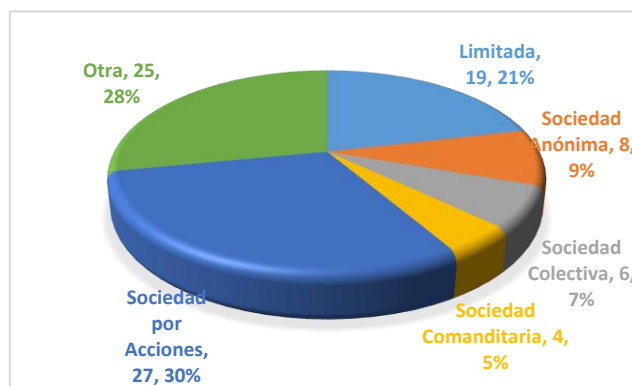


Ilustración 8. Proporción de organizaciones con ánimo de lucro. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

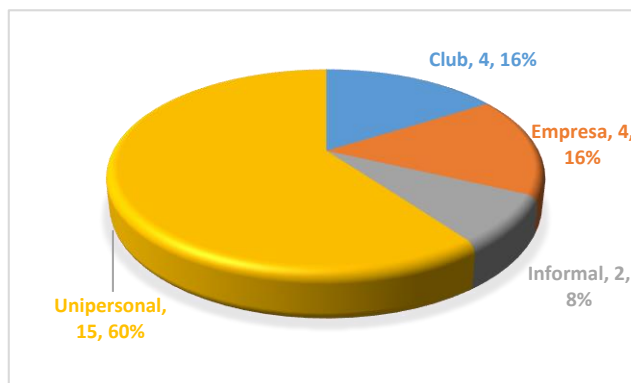


Ilustración 9. Proporción de otro tipo de organizaciones con ánimo de lucro. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

En cuanto al tipo de organización a la que pertenece las organizaciones, se destaca que más de la mitad (53%) son clubes deportivos. Es de resaltar que en el presente estudio no se tuvo en cuenta las escuelas de formación deportiva como organizaciones, ya que se describirán con mayor detalle en un próximo reporte, al considerarse que merece un análisis particular. Si bien es cierto, muchos de los clubes cuentan con escuelas de formación, el presente estudio solo indago las características como forma de organización de deporte asociado, empresa u otro tipo de las ya mencionadas y que su representante legal reportó.

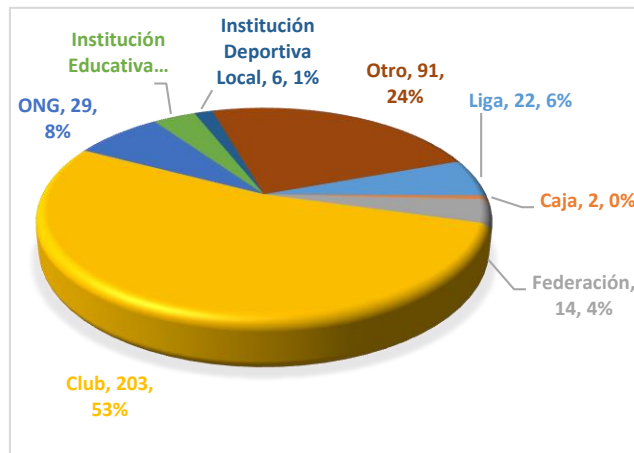


Ilustración 10. . Proporción de tipo de organización a la que pertenece. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

De las 381 organizaciones, 91 que corresponden al 24%, se declararon en otro tipo de organización que se detallan en la ilustración 11. Por tanto se puede apreciar que la muestra de estudio contemplo 29 empresas y 22 gimnasios con el 32% y 24%, respectivamente. Se destaca también 16 empresas de recreación que corresponden al 17% de los otros tipos de organización reportados.

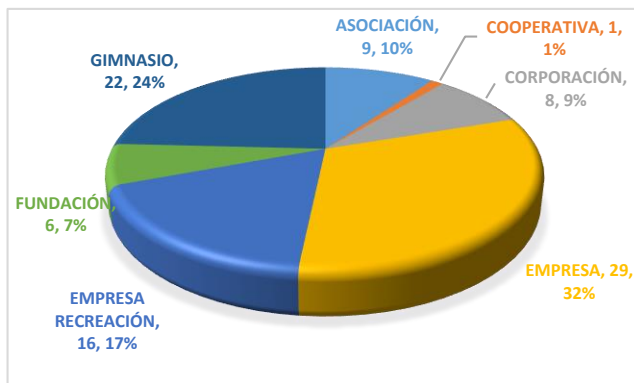


Ilustración 12. Proporción de otro tipo de organización a la que pertenece. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

A las organizaciones encuestadas se les preguntó por el área de servicios donde concentra su trabajo, buscando indagar si aparte de lo puramente deportivo y recreativo desarrollan otro tipo de actividades no menos importantes para el sector como la gestión de políticas públicas, acciones de promoción de salud, venta de productos y actividades de empen diento y estética. Aplicando una escala tipo likert donde 1 es bajo énfasis y 5 alto énfasis (Ver ilustración 12), los resultados muestran el predominio de las acciones en los temas específicamente asociados con el deporte; así, las frecuencia más altas son en formación para el deporte (62,7% de las organizaciones), entrenamiento deportivo 53,8% y el alto rendimiento y deportivo el 37,3% de otra parte los puntajes más altos en bajo énfasis (1, 2 en la escala) son para 53,5 %, el 52,8 y el 49.6%, poco concentran sus acciones en la venta de productos deportivos, en la gestión de políticas pública, y en estética. Esto

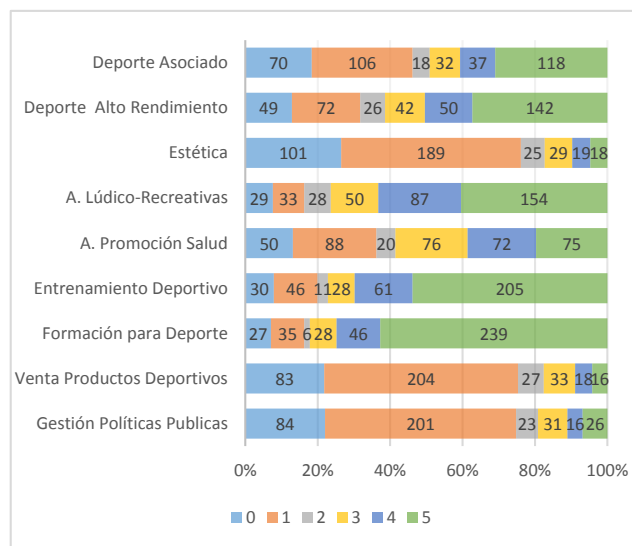


Ilustración 11. Área de servicio donde concentra su trabajo. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

muestra el carácter marcadamente deportivo y con tendencia al alto rendimiento y al entrenamiento de la mayoría de las organizaciones del sector.

El hecho que el 60% de las organizaciones reporta tener 10 o más años de actividad, (ilustración 13), evidencia que el sector tiene un nivel fuerte de consolidación que bien podría explicarse por el carácter marcadamente jerárquico y con una estructura piramidal que predomina en el sector deportivo al que pertenecen la mayoría de las organizaciones. El sector deportivo cuenta con una regulación supranacional (FIFA, Comité Olímpico, Federaciones, Ligas, Clubes) con una fuerte especialización en disciplinas que hacen que el predominio de grandes, aunque pocas estructuras jerárquicas impongan particulares formas de organización. Es así como por encima de cualquier vocación territorial, transectorial y diversificada, las estructuras del deporte producen organizaciones articuladas alrededor de una disciplina (Fútbol esencialmente) y con una particular y específica forma de relacionarse entre sí con base en vínculos desde torneos, competencias y a partir de delegaciones entre instancias de base. El club se vincula a una única liga, está a una única federación y la federación a una única confederación. La permanencia de las estructuras deportivas es alta, pero su diversidad de oficios, y transectorialidad es baja. También es difícil pensar (por la regulación internacional) que se pueda construir otro tipo de estructuras (Concejos, Mesas, Cabildos) dado el carácter marcadamente disciplinar, jerárquico y normalizado del deporte.

La ilustración 14 muestra que las poblaciones a las que están dirigidas mayoritariamente las acciones de las organizaciones del sector son los jóvenes (64,8%). Dado el carácter marcadamente predominante de lo deportivo dentro del quehacer de las organizaciones, su enfoque hacia la competencia, el alto rendimiento, el entrenamiento deportivo y finalmente su estructura vinculante desde la competencia y el torneo; hacen que la presencia de

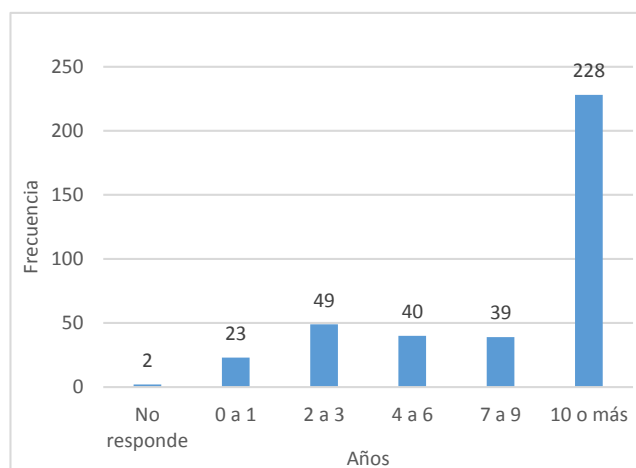


Ilustración 14. Antigüedad de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

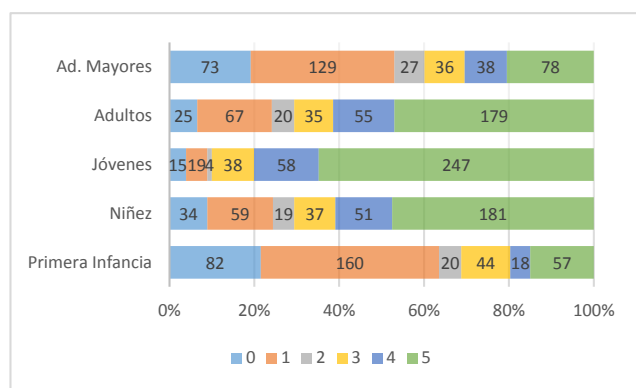


Ilustración 13. Grupo etario de intervención de la organización. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

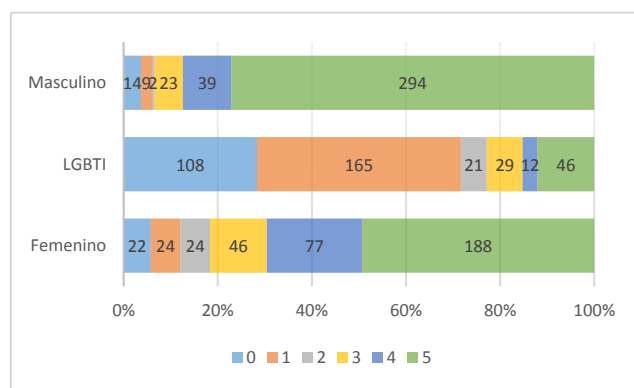


Ilustración 15. Grupo género de intervención de la organización. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

adultos mayores (20,5%) y primera infancia (menores de 6 años) (15%) sea baja.

En cuanto al trabajo específico visto desde la perspectiva de género, (ilustración 15) el 77,2% de las organizaciones enfocan sus acciones al género masculino, el 49,3% al femenino y un 12,19% a la población LGBTI. Igual conclusión podría derivarse en relación con la consolidación que han tenido las competencias deportivas protagonizadas por hombres, particularmente en el fútbol. Aunque en todas las disciplinas hay presencia de lo femenino, es claro el predominio de lo masculino en términos de la asociación en el deporte. En la ciudad hay una menor diferencia en relación con la programación de torneos y competencias femeninas frente a las masculinas, por citar solo un ejemplo.

Se preguntó por presencia de grupos étnicos (ilustración 16) en el trabajo específico de las organizaciones y está es baja: Raizal 10%, Rom 7,1%, Afro 14,2% e Indígena 10%. Aunque es necesario aclarar que el enfoque diferencial de acciones requiere de mayor información sobre características de estas poblaciones (Tamaño de población en la ciudad, Tradiciones deportivas, vocación de agremiación, entre otras), con el fin de lograr una mejor caracterización.

Igual ocurre con los grupos vulnerables, se habla de habitantes de calle, población desplazada, campesinos y población en discapacidad (Ilustración 17). La presencia de las acciones de las organizaciones en estas poblaciones es muy baja, destacándose solo las personas en condición de discapacidad con un 14%. Cabe señalar que este tipo de población forma parte del sector asociado y tiene estructuras similares a la del deporte olímpico convencional (comité para olímpico).

Por otro lado, en relación con la cobertura de las Organizaciones (ilustración 18), el 74% reportó una

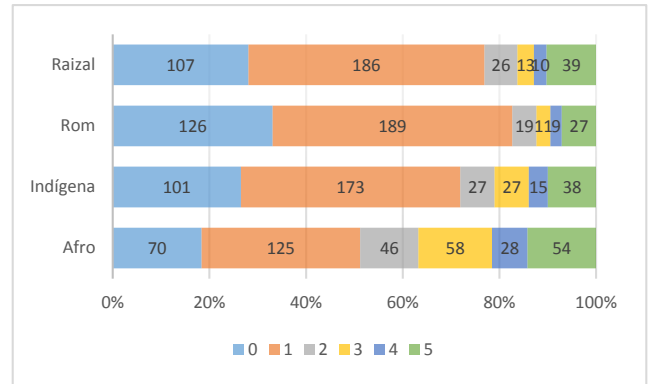


Ilustración 16. Grupo etnia de intervención de la organización. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

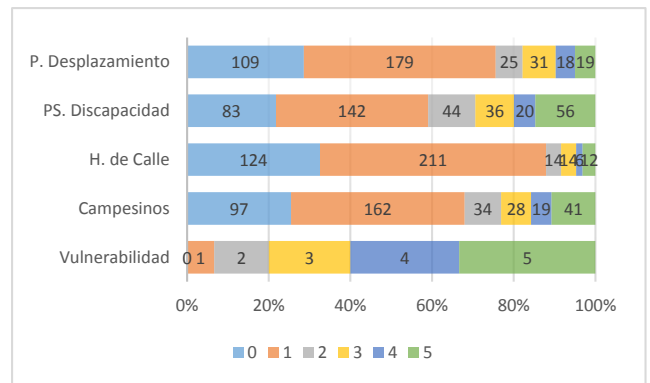


Ilustración 17. Grupo vulnerable de intervención de la organización. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

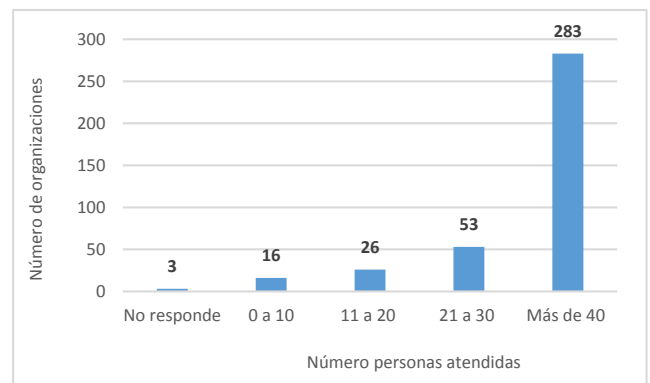


Ilustración 18. Cobertura de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

cobertura de más de 40 personas, el 14% entre 21 y 30 personas, el 7% entre 11 y 20 personas y el 4% reportaron atender 10 o menos personas. La cobertura se explica en la medida en que las organizaciones marcadamente deportivas en sus acciones y enfoques requieren de conformar equipos de competencia, lo que les exige un número mínimo de miembros. Para el caso de los torneos de fútbol se recomienda la presencia de 22 jugadores por equipo.

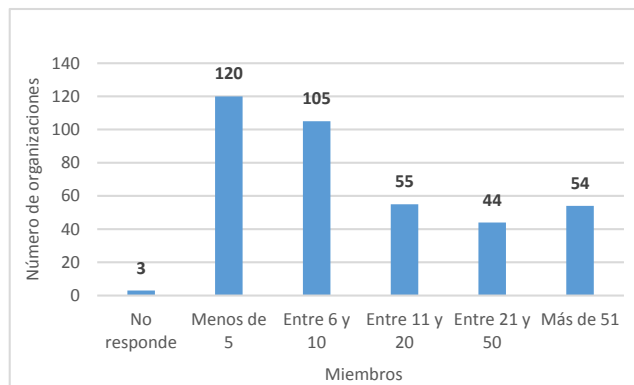


Ilustración 19. Número de miembros en las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

En referencia a la composición de las Organizaciones (ilustración 19), la mayoría reportó menos de 5 personas en su estructura (31.5%) y el 27.5% entre 6 y 10 personas. Esto es compatible con los requerimientos del deporte asociado, dado que las ligas y clubes manejan una estructura de tipo presidencialista, con una junta directiva y un número pequeño de miembros (fiscal, tesorero, secretario) tal y como lo exigen las normas y protocolos del deporte asociado.

2. ENTORNO OCUPACIONAL

En este aspecto se tuvieron en cuenta algunas características de los miembros de las organizaciones encuestadas. Por tal razón, el tamaño de muestra para este entorno aumenta a 2048 personas que pertenecen a las 381 entidades estudiadas.

En relación con el nivel educativo de los miembros de las organizaciones Tabla 1 predominan los profesionales con un 48.78% lo que muestra un sector con cada vez mayor presencia de niveles educativos altos. No obstante, se debe señalar que no fue posible una codificación de los títulos obtenidos porque la tabla de frecuencia mostraba un alto nivel de variabilidad (164 títulos), lo que muestra un sector en el que es posible encontrar desde médicos hasta agrónomos, ejerciendo laborales en las organizaciones de RDAF. También es

Título	Frecuencia	Porcentaje
Básica primaria	35	1.71%
Bachiller	378	18.46%
Técnico	141	6.88%
Tecnólogo	183	8.94%
Estudiante	3	0.15%
Profesional	999	48.78%
Especialización	167	8.15%
Maestría	38	1.86%
Doctorado	5	0.24%
No responde	99	4.83%
Total	2048	

Tabla 6. Nivel educativo de los miembros de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

Tipo de Contrato	Frecuencia	Porcentaje
Ad honorem	57	3%
Por horas	256	13%
Prestación de servicios	752	37%
Planta	486	24%
Término indefinido	24	1%
Otro	78	4%
No responde	395	19%
Total general	2048	

Tabla 7. Tipo de contrato de los miembros de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

alta la presencia de bachilleres (18.46%), técnicos (6.88%) y tecnólogos (8.94%) en el sector.

En cuanto al tipo de contrato de los miembros de las organizaciones, tabla 2, hay un alto predominio de los contratos de prestación de servicios, 37%, que no coincide con los datos que muestran las tendencias actuales de formas de vínculo laboral. Le siguen la presencia de personal de planta, 24% y una tasa alta de no respuesta sobre el tipo de vínculo 19%; esto último muestra que es probable una alta tasa de informalidad en el tipo de vínculo (contratos muy cortos o por horas), que no contradice la lógica del sector fuertemente asociada con el desarrollo y organización de torneos y eventos.

En cuanto a perspectiva de género en las organizaciones (ilustración 20) es evidente el predominio de los hombres con un 64% sobre las mujeres con un 36%, situación que como ya se planteó requiere de una profundización. No hay que desconocer el reciente proceso de posicionamiento de las mujeres en el sector deportivo, para entender en parte estas prevalencias.

En cuanto al número de horas de trabajo semanal, tabla 3, es claro el peso de las 48 horas (33%) compatible con el vínculo de planta para las personas en las organizaciones. Sin embargo, el que la segunda frecuencia sea menos de 12 horas (29%), evidencia una alta presencia de la informalidad en las organizaciones del sector. Nuevamente una alta tasa de no respuesta (13%), revela una informalidad en el grueso de las organizaciones estudiadas.

La información relacionada al ingreso que tienen las personas en las organizaciones, si bien, un notable porcentaje se abstienen de suministrarlo (14.89%), se resalta el hecho que una buena proporción cuentan con ingresos menores a un salario mínimo (25,73%) que puede deberse a diversos factores

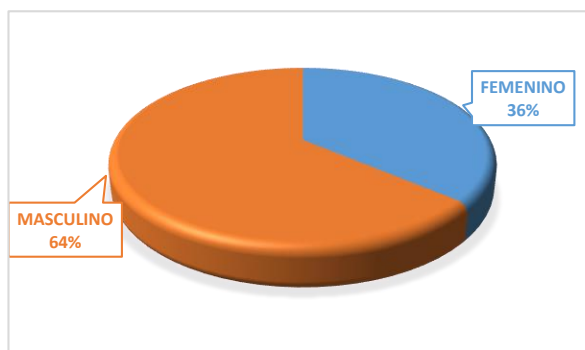


Ilustración 20. Proporción de género de las personas en las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

Horas por semana	Personas	Porcentaje
Menos de 12	584	29%
12 horas	190	9%
Entre 13 y 20	11	1%
24 horas	246	12%
Entre 25 y 47	36	2%
48 horas	673	33%
Más de 48	27	1%
No tiene	14	1%
Otro	5	0%
No responde	262	13%
Total	2048	

Tabla 8. Número de horas a la semana de dedicación de las personas a las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

Ingreso Mensual	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1	527	25.73%
Entre 1 y 2	681	33.25%
Entre 3 y 4	235	11.47%
Entre 5 y 10	47	2.29%
Más de 11	106	5.18%
No aplica	147	7.18%
No responde	305	14.89%
Total general	2048	

Tabla 9. Ingreso Mensual de las personas en las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

como la variabilidad en las profesiones, las formas de contratación, el nivel educativo, entre otras.

Las formas de vinculación a las organizaciones encuestadas son en su mayoría mediante convocatorias internas (54%). Esto puede deberse al nivel de especificidad de las disciplinas deportivas o la cultura de selección de personal del sector RDAF.

3. ENTORNO EDUCATIVO

A la pregunta sobre la capacitación y formación permanente del recurso humano tanto en términos de oferta como de demanda el 62% (235) de las organizaciones manifestó no tener oferta de educación continuada. Esto es compatible con el perfil de las entidades encuestadas, no solo porque de este estudio se excluyeron las escuelas de formación deportiva sino porque el quehacer básico está asociado con el entrenamiento y el torneo o evento deportivo.

En cuanto al tipo de programas de formación continuada se imponen los cursos en 258 entidades con un 67,7%, el 66,7% a Seminarios, el 65,4% a Talleres, el 40,2% a Congresos o Simposios; mientras que el 33,3% asiste a Diplomados y el 7,6% reportó no asistir a ningún proceso de educación continuada.

La concentración de áreas de capacitación (ilustración 23) se imponen temas relacionados con deporte en 262 entidades (69%) lo que ratifica el perfil de las organizaciones del sector que son marcadamente orientada a las actividades deportivas por encima de otras asociadas con el mismo sector como la Recreación y la actividad física y también con aquellas que han venido definiéndose como importante para el desarrollo del mismo como la gestión, la administración, la salud, entre otros.

Tipo de vinculo	Frecuencia	Porcentaje
Concurso Publico	28	7%
Convocatoria Interna	206	54%
Convocatoria Externa	110	29%
Interna y externa	4	1%
Otro	13	3%
No responde	20	5%
Total general	381	

Tabla 10. Forma de vincular personas a las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

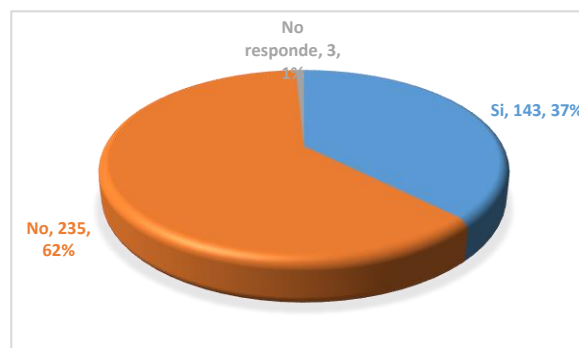


Ilustración 21. Proporción de oferta de educación continuada. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

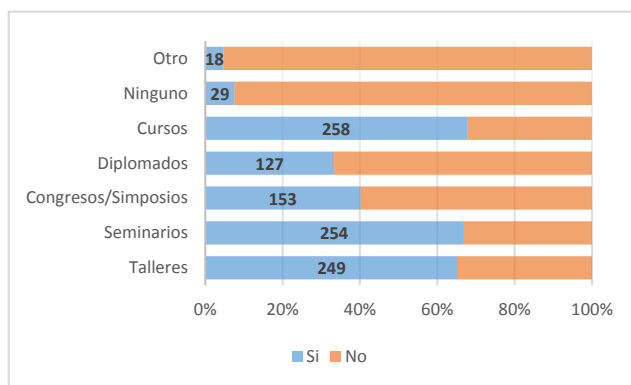


Ilustración 22. Oferta de educación continuada. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

Sobre las competencias que las entidades consideran fundamentales en la formación de recurso humano de las organizaciones (ilustración 24) se destacan 209 en pedagogía del deporte 54,94%, 187 en programación del ejercicio 49,1% y 101 en educación para la salud 34%. Aunque nuevamente destaca el tema del deporte y el ejercicio, cabe resaltar el valor que le dan a temas relacionados con la salud.

En cuanto a las áreas con dificultades en las organizaciones para la contratación del personal (ilustración 25) se destacan aspectos relacionados con administración de entidades 21%, promoción de salud 18% y pedagogía 17%. Destacamos aquí el requerimiento que hacen de mayores competencias en temas de administración.

Se presentó una gran variabilidad en temas relacionados con otras áreas de formación como competencias relacionadas con juzgamiento, actualización, seguridad industrial, clasificación funcional, cultura, procesos institucionales, entre otros. La prevalencia de necesidades de capacitación en estas otras áreas encontrada en la muestra de estudio fue de un 11%.

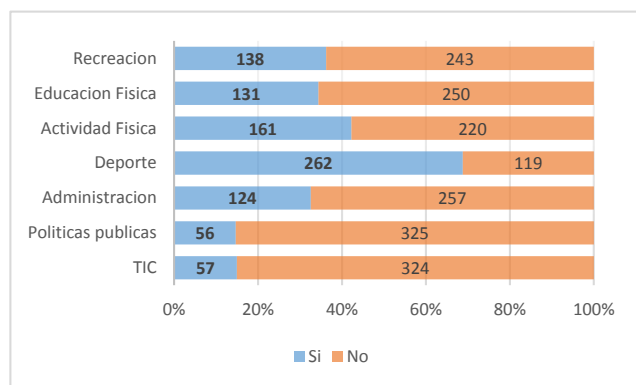


Ilustración 23. Concentración en áreas de capacitación. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

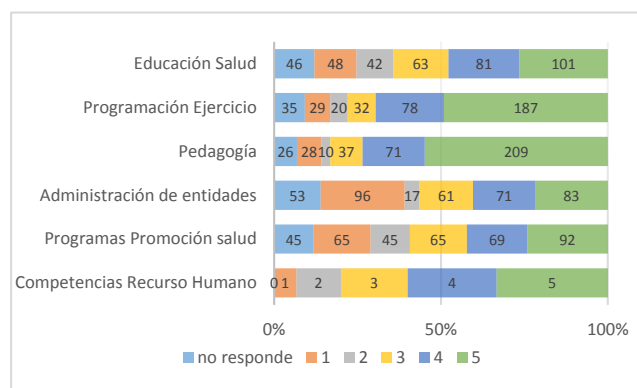


Ilustración 24. Competencias en la formación del recurso humano. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

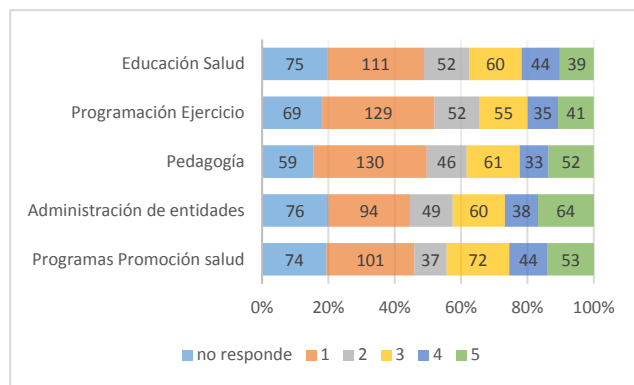


Ilustración 25. Áreas de dificultad en formación del personal a contratar. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

4. ENTORNO TECNOLÓGICO

En el tema tecnológico (Tabla 6) en relación con la disponibilidad y uso de equipos especializados y tecnologías de información y comunicación, TIC es realmente preocupante la poca presencia de los mismos en las organizaciones; 67% de las organizaciones encuestadas no cuenta con plataformas virtuales y 68% no las usa; 73% no tiene software y el 72% no lo usa; 76% no tiene equipos de evaluación y 74% no los usa. El único aspecto en que parecen destacarse las organizaciones es en la posesión y uso de equipos de entrenamiento, 53% los tienen y 54% los usa.

En cuanto a las formas de comunicación que existen en las entidades es fuerte el peso del correo electrónico 86%, el teléfono móvil 87% y las redes sociales 62%. Aunque se destaca la presencia que sigue teniendo en el teléfono fijo 62% y las reuniones 75%. Destacable también la ausencia del intranet en las organizaciones 87%.

En relación con las formas de comunicación con los usuarios de las organizaciones (Ilustración 27) destacamos el correo electrónico 84%, el teléfono fijo 80% y las redes sociales 63%, no obstante se debe destacar aquí la presencia de voz a voz 74% como forma de comunicarse con los usuarios.

Equipos especializados		Cuentan	%	Usan	%
Plataformas virtuales	Si	124	33%	122	32%
	No	257	67%	259	68%
Software	Si	103	27%	107	28%
	No	278	73%	274	72%
Equipos de evaluación	Si	91	24%	98	26%
	No	290	76%	283	74%
Equipos de entrenamiento	Si	201	53%	205	54%
	No	180	47%	176	46%

Tabla 11. Disponibilidad y uso de equipos tecnológicos Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

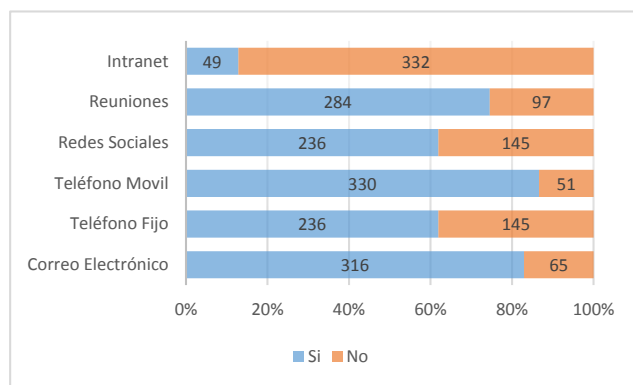


Ilustración 26. Formas de comunicación interna de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

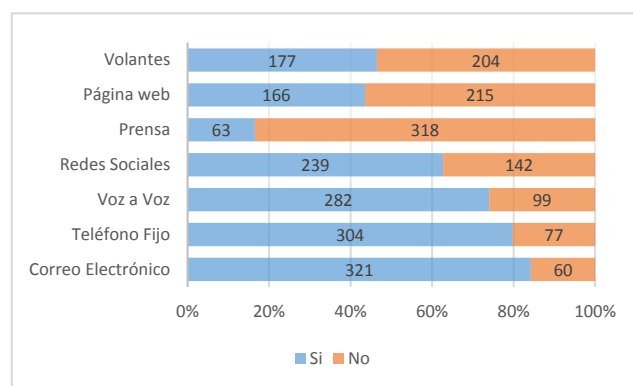


Ilustración 27. Formas de comunicación con los usuarios de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

5. ENTORNO FINANCIERO

En relación con las formas de financiación de las organizaciones (Ilustración 28) se destaca la presencia de los recursos privados en 282 entidades que corresponden a casi tres cuartas partes de la muestra evaluada. Entidades eminentemente públicas con un 10% de participación corresponden al Instituto de Recreación y Deportes, IDR y sus distintos equipos adscritos a las Localidades y Centros de formación del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

En cuanto a la modalidad de financiación se destaca las mensualidades y las cuotas como la fuente principal (Ilustración 29) en 207 entidades. Esto evidencia una característica exclusiva en la financiación de las mismas, su baja capacidad para gestionar recursos y para diversificar las fuentes de sus ingresos. Algunas entidades se apoyan en cuotas para complementar sus ingresos y la venta de servicios se evidencia en 140 entidades.

En cuanto al presupuesto anual de las organizaciones privadas y mixtas sobresale la presencia de mayor porcentaje (36%) de organizaciones con recursos por debajo de 10 millones y un contraste con un grupo considerable con recursos por encima de 90 millones de pesos (23%) en las que se incluyen algunos clubes profesionales, cajas de compensación y cadenas de gimnasios del país (Ilustración 30). Es importante destacar que organizaciones con menos de 30 millones de pesos de ingresos al año son más de la mitad de las que se lograron encuestar (57%) y que corresponden a pequeños clubes que en muchos casos no cuentan con sede propia ni apoyos del sector público.

Sobre la distribución presupuestal de distintos rubros en las organizaciones (Tabla 12) se destaca el

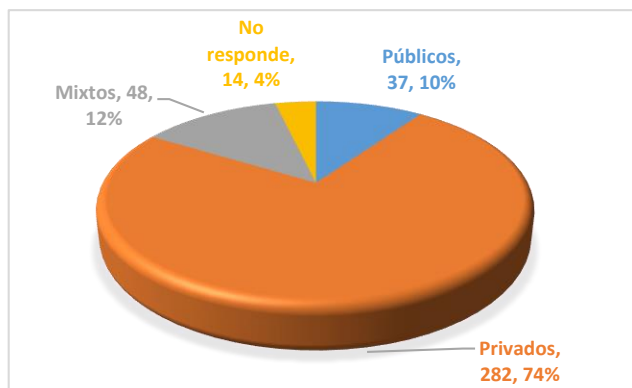


Ilustración 28. Financiación de las organizaciones Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

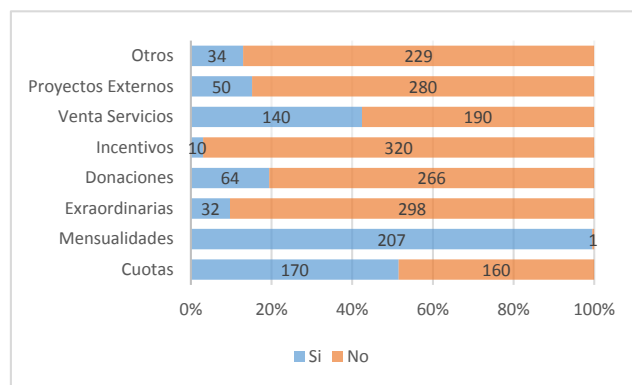


Ilustración 29. Financiación de las organizaciones privadas y mixtas. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

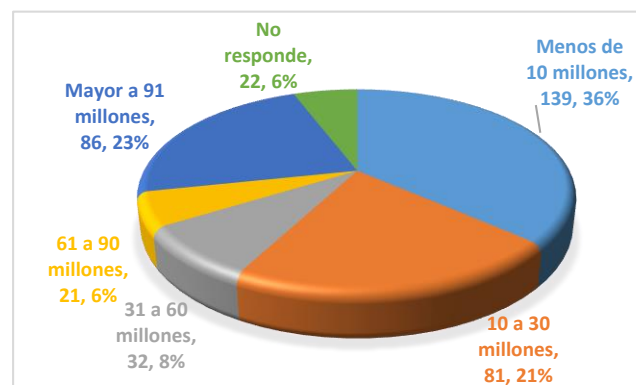


Ilustración 30. Presupuesto anual de las organizaciones privadas y mixtas. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

peso de los rubros en nómina (profesional y administrativa) y gastos operacionales. Sin embargo, se hace necesario establecer comparaciones ajustadas con los ingresos de las personas, a fin de establecer, si esto puede ser un gasto importante. Además, ninguno de estos rubros llego a tener un promedio porcentual superior al 20%.

Realizando una mirada a las instalaciones físicas con que cuentan las entidades encuestadas (tabla 8), se destaca que la mayoría de las organizaciones 44%, disponen de una sede en arriendo y el 36% disponen de una sede propia para sus labores administrativas. Ahora, si se tiene en cuenta las otras formas en que las organizaciones hacen uso de su sede para prácticas, se observa que la mayoría recurre a diversas figuras para hacer uso de los espacios, en especial el arriendo con el 51% y el comodato con un 24%.

6. ENTORNO AMBIENTAL

A las organizaciones se le pregunto por una serie de temas en término de necesidades o aspectos de su entorno o contexto de sus acciones que la entidad contempla dentro de su quehacer, entre ellos los ambientales. La ilustración 31, señala que el principal tema de entorno a considerarse son las necesidades de las comunidades, en 270 organizaciones, la institución en 178 y los temas de medio ambiente aparecen en un tercer lugar con 121 organizaciones. Esto al parecer, indica una falta de corresponsabilidad del sector en este tipo de entornos, a pesar de que la esencia misma de las prácticas deportivas, recreativas y de actividad física, se le atribuye efectos positivos en este tipo de temas.

En cuanto a los Escenarios para las actividades de las organizaciones, Ilustración 32, se destacan en primer lugar los parques zonales y metropolitanos, casi 300 organizaciones hacen uso e esto, lo que corresponde

Distribución Presupuesto	Promedio %	Cuenta
Formación	7.56	154
Nómina Administrativa	11.46	203
Nómina Profesionales	18.08	214
Compra Insumos	10.69	256
Publicidad y mercadeo	4.37	176
Máquinas y Equipos	5.69	147
Operacionales	15.75	235
Otros	21.42	62

Tabla 12. Distribución presupuestal de distintos rubros en las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

Tipo sede	Administrativa		Práctica	
Propia	138	36%	69	18%
En arriendo	166	44%	194	51%
Hipoteca	3	1%	2	1%
En comodato	37	10%	93	24%
Otra	16	4%	7	2%
No responde	21	6%	16	4%

Tabla 13. Tipo de sede administrativa y de prácticas de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

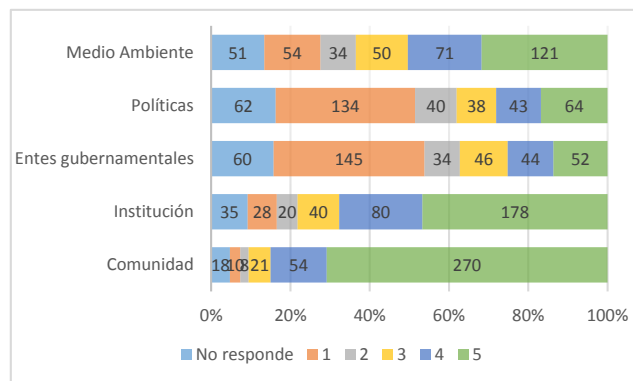


Ilustración 31. Necesidades del entorno ambiental en las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

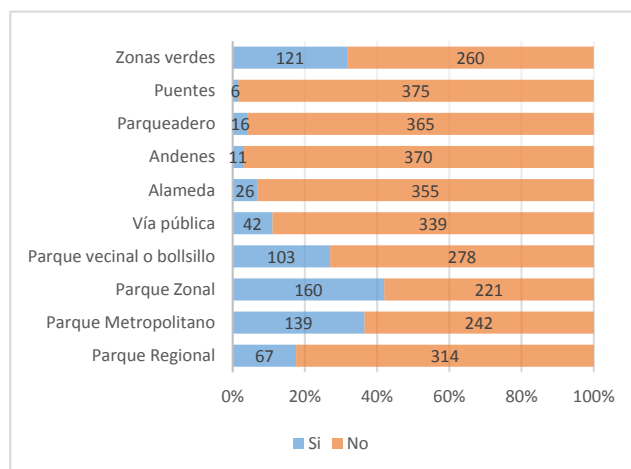


Ilustración 32. Escenarios para las actividades de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

a un 79% de la muestra, en seguida están las zonas verdes (32%) y después los parques de bolsillo (27%). Esto evidencia el peso de la red de parques distrital, en especial los parques zonales, como los escenarios de más demanda por las organizaciones, así como la baja presencia de equipamiento propio y de origen privado en la ciudad.

La ilustración 33 muestra como las organizaciones no contemplan en un 73% el impacto en el uso de espacios públicos de la ciudad. Esto debería profundizarse con otra investigación dado el alto uso de la Red de Parques, por parte de las organizaciones. El caso de las organizaciones que, no aplica, es porque exclusivamente hacen uso de espacios privados.

En cuanto a los valores que consideran las organizaciones fomentar, Ilustración 34, es paradójico ver como todas señalan altos porcentajes para todos los temas preguntados. La mayoría considera alto el fomento de la solidaridad 85%, respeto por la diferencia 86%, protección del ambiente 77%, entre otros, en su quehacer institucional y desarrollo de las acciones. Sin embargo, se observa cómo las respuestas a preguntas sobre diversidad, sobre uso instrumento de medición de impacto sobre uso y cuidado de parques parece apuntar en sentido diferente.

Sobre los recursos de emergencia de las organizaciones, Ilustración 35, se destacan en primer lugar la disponibilidad de Botiquines en el 93% de las entidades, planes de emergencia en el 77% y señales de evacuación en el 66%. Es necesario aclarar, que esta primera radiografía de las organizaciones no profundiza sobre el conocimiento de los miembros de la organización en estas temáticas, para lo que se propone ser abordados en futuras investigaciones.

La accesibilidad es un tema que merece también mirarse con detalle al considerar las organizaciones

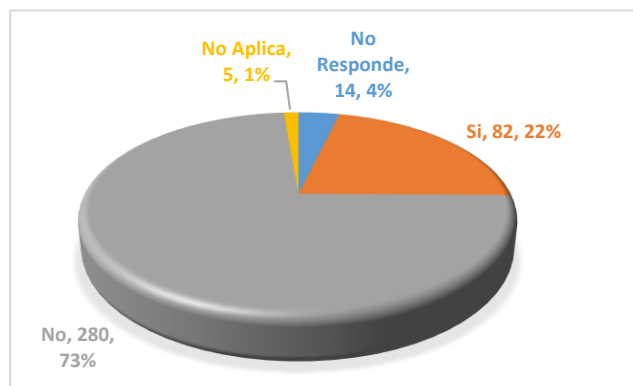


Ilustración 33. Organizaciones con instrumentos de medición de impacto en el uso de espacios. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

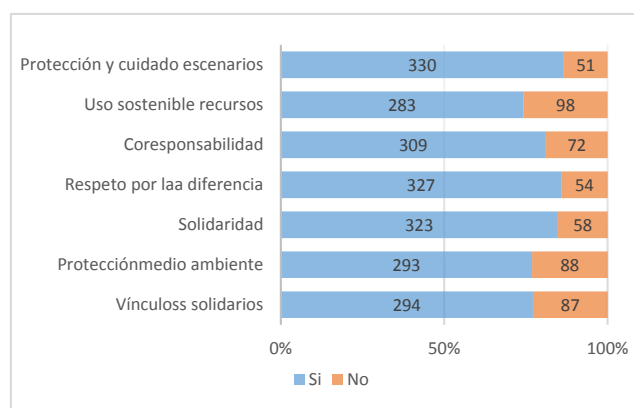


Ilustración 34. Valores que consideran las organizaciones fomentar. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

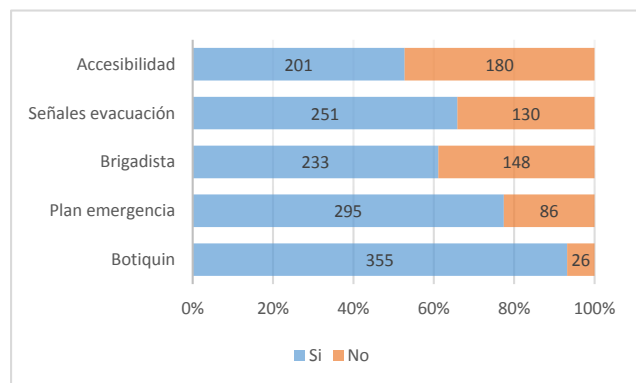


Ilustración 35. Recursos de emergencia de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

que solo un 52% cuenta con recursos para atender personas en condición de discapacidad (ilustración 35).

En relación con necesidades locativas de las organizaciones, Ilustración 36, se destaca que la mayoría requiere campos deportivos en un 64% y gimnasios con otro 64%. Estos resultados indican el carácter deportivo de la mayoría de las organizaciones y su vínculo con el entrenamiento físico al requerir gimnasios que se consideran espacios para el desarrollo de las principales capacidades físicas de fuerza y resistencia, claves en el rendimiento de la gran mayoría de las disciplinas.

La tabla 14, ofrece un comparativo entre las organizaciones que cuenta con instalaciones y su uso. Por su misma naturaleza, las entidades que cuentan con campos deportivos corresponden a un 41% y las usan un 55%, los gimnasios están disponibles en el 30% y las usan en un 39%. Los coliseos, las pistas atléticas y de patinaje principalmente, son demandadas cada una de ellas en un 29% para su uso.

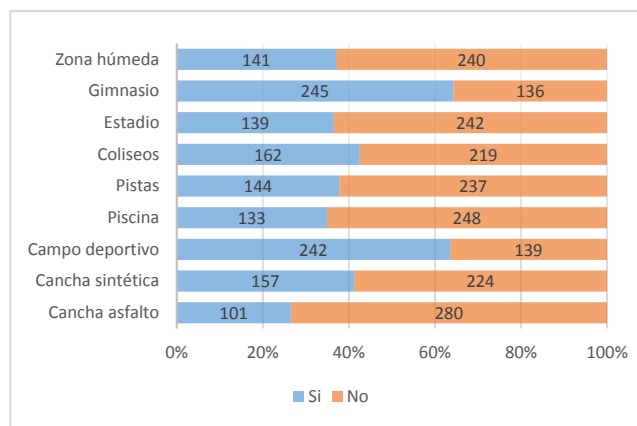


Ilustración 36. Necesidades locativas de las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

Instalaciones	Cuenta		Usa	
	Si	%	Si	%
Cancha asfalto	84	22%	110	29%
Cancha sintética	63	17%	103	27%
Campo deportivo	156	41%	210	55%
Piscina	48	13%	87	23%
Pistas	74	19%	111	29%
Coliseos	74	19%	113	30%
Estadio	50	13%	86	23%
Gimnasio	114	30%	149	39%
Zona húmeda	36	9%	54	14%

Tabla 14. Disponibilidad y usos de instalaciones en las organizaciones. Fuente: Contrato interadministrativo 248 de 2013, SCRD-Universidad Nacional.

REFERENCIAS

Instituto de Estudios sobre Desarrollo Humano (DIS) Capacidades, Diversidades, Facultad de Medicina, Universidad Nacional de Colombia y Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte. Contrato Interadministrativo 248 de 2013.

Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte. (2013). Observatorio de culturas. Encuesta Bienal de Culturas: http://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/observatorio/encuesta2013/Resultados_EBC2013.html#VII