

# El ADPT del Entrenador Personal, Gestión y Desarrollo de sus funciones



El ADPT constituye una herramienta básica para la correcta **gestión de individuos y grupos humanos** en el desarrollo de sus funciones laborales. Y por lo tanto, un concepto clave dentro de la dirección de los recursos humanos; el cual nos permite fijar un mapa sistemático y racional que plasme las **características y funciones de un puesto de trabajo**. De este modo podemos asignar correctamente las responsabilidades de cada puesto, establecer las relaciones internas y externas del mismo en nuestra empresa y asegurarnos de la eficiencia en el desempeño de las distintas tareas y funciones claramente descritas, que contarán en todo momento con un **responsable perfectamente definido**, evitando así repeticiones innecesarias.

El análisis y descripción del puesto de trabajo se desarrolla en dos partes, una primera que constituye el **análisis**, donde tendría lugar la extracción de la información necesaria de este puesto, descomponiendo en subunidades básicas las tareas. Debemos extraer la información mediante una metodología que incluya interacción directa con el personal del puesto, a través de una entrevista y un cuestionario, y una observación externa del desarrollo de sus tareas.

La segunda parte, la **descripción**, constituye el documento donde aparecerá toda la información del análisis correctamente ordenada en base a los diferentes aspectos analizados, entre los que destacamos: número, periodicidad, tarea, proceso, material empleado, finalidad, espacio, duración y relaciones tanto internas como externas. A esta herramienta se suele encontrar anexionada otros documentos y/o herramientas como exigencias y requisito del personal que desarrolle el puesto, contexto donde se ubica el puesto, protocolos de actuación y la evaluación del desempeño donde el objeto estudiado además de las tareas y funciones serán las competencias generales y

específicas del puesto evaluado.

Las tareas son la unidad básica de análisis, ya que constituyen la acción base llevada a cabo en un puesto; la cual se puede delimitar dentro de un marco temporal con un principio y un fin, y su desarrollo se encuentra directamente relacionado con la consecución de un determinado objetivo. En el ADPT debemos destacar la importancia que tiene el ordenar las tareas de forma cronológica en relación a las llevadas a cabo dentro de cada puesto, ya que muchas veces el comienzo y desarrollo de una tarea vendrá determinado por la realización de la inmediatamente anterior.

Este artículo recoge las **características del ADPT de un entrenador personal** en una instalación deportiva que cuente con una recepción, espacios de actividad necesarios y adecuados, y la figura de un coordinador como superior directo de los entrenadores. Nos encontramos frente a un servicio en pleno crecimiento impulsado entre otras cosas por una sociedad que evoluciona y demanda cada vez más un servicio de calidad e individualizado a sus características y objetivos, donde el concepto de la salud adquiere cada vez mayor importancia dentro del ámbito de la actividad física.

Después de llevar a cabo un análisis del puesto de entrenador personal hemos desarrollado la siguiente **descripción del puesto**, presentando el ADPT tipo de un entrenador personal para una instalación deportiva.

image

Image not found or type unknown

A continuación desarrollamos un pequeño **protocolo de actuación** que nos ayude a situar y comprender en mayor medida las tareas analizadas y descritas en el ADPT.

La reserva de las sesiones se realizará a través de un libro de reservas individual por cada entrenador, y este será cumplimentado correctamente por el personal de recepción del centro, los cuales deberán notificar a los entrenadores sus citas a partir del momento en las que se hagan efectivas las reservas. El medio donde tendrá lugar la sesión también ha de ser anotado en el libro según la planificación del entrenador.

Paralelo a este, existirá otro libro común de formato digital donde el coordinador podrá acceder a toda la información registrada. Cuando llegue un nuevo cliente que contrate cualquiera de las modalidades del servicio será el coordinador quien asigne el entrenador más adecuado al cliente, si el coordinador no se encuentra en el centro, se encargará el director técnico de llevar a cabo esta tarea y posteriormente será informado al coordinador para que tenga constancia de las nuevas altas.

Una vez asignado el entrenador será a partir de la primera reunión con el cliente, donde entre ellos y en base a la disponibilidad del entrenador y los espacios fijaran los siguientes entrenamientos, los cuales deben ser anotados en el libro de entrenador que se encuentra en la recepción del centro, al que tendrán acceso los entrenadores.

Cuando las sesiones han sido llevadas a cabo el entrenador es el responsable de firmar en la tarjeta de entrenamientos del cliente y en el registro de recepción como sesión impartida sobre la casilla pertinente, es un proceso importante ya que es el que nos permite constatar que las sesiones han sido impartidas y abonadas por el cliente. La sesión de valoración de la condición física y entrevista con el entrenador no computa como sesión de entrenamiento dentro del bono de entrenamientos.

Esperamos que estas indicaciones así como el cuadro de ADPT para el EP sea útil para el mejor funcionamiento y desarrollo laboral de gimnasios e instalaciones deportivas.

***Manel Valcarce y Cipriano Cobo.***

Artículo publicado en la revista Gym Factory nº58 (Mayo-Junio 2014).

**Link to Original article:** <https://www.manelvalcarce.com/blog/el-adpt-del-entrenador-personal-gestion-y-desarrollo-de-sus-funciones?elem=90207>