

CONDICIONES LABORALES PERCIBIDAS DE LOS GRADUADOS DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE DEL POLITÉCNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID ENTRE 2010 Y 2020

Perceived working conditions of graduates between 2010 and 2020 of the faculty of physical education, recreation and sports of the Colombian Polytechnic Jaime Isaza Cadavid

Resumen

La investigación de la que da cuenta el presente artículo tuvo como objetivo principal identificar las condiciones laborales de los graduados entre 2010 y 2020 de la Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, de los programas de Licenciatura en Educación Básica con énfasis en Educación física, Recreación y Deporte y Profesional en Deporte. El enfoque de la investigación fue mixto, no experimental con un alcance exploratorio, en tanto que se pretendió conocer la situación laboral de los graduados en los diferentes centros de actuación e indagar por sus condiciones teniendo en cuenta los tipos de contratación y la remuneración recibida por sus servicios profesionales. La información de la investigación se recogió a través de un formulario de Google para tener un alcance mayor de los graduados de la Facultad entre 2010 y 2020. De este ejercicio de recolección de datos se obtuvieron 178 respuestas correspondientes al 7.8% de la población total de graduados. Se realizó un análisis categorial que permitió la visualización de aspectos que deben reforzarse en los procesos académicos a fin de mejorar habilidades y competencias laborales en los estudiantes para que sean competitivos en el sector, que cada día es más exigente y con menos oferta.

Palabras clave: condiciones laborales, desempeño laboral, graduados, educación física.

— CÉSAR AUGUSTO CADAVID VALDERRAMA¹
MARÍA CRISTINA GARCÍA GÓMEZ²
DEISY ASTRID TORRES PENAGOS³

Artículo de reflexión
Recepción: 05/09/2024
Aceptación: 28/04/2025

PALABRAS CLAVE:
condiciones laborales, desempeño
laboral, graduados, educación física.

Keywords:
teacher training, job performance,
graduates, physical education.

- 1 Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, cesar_cadavid84111@elpoli.edu.co
- 2 Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, mariagarcia@elpoli.edu.co
- 3 Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, deysitorres@elpoli.edu.co

Abstract

The main objective of the research reported in this article was to identify the working conditions of graduates between 2010 and 2020 of the Faculty of Physical Education, Recreation and Sport of the Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, of the Bachelor's degree programs in basic education with emphasis on physical education, recreation and sport and Professional in Sport. The research approach was mixed, non-experimental with an exploratory scope, inasmuch as it was intended to know the labor situation of the graduates in the different centers of current performance and to inquire about their conditions taking into account the types of contracting and the remuneration received for their professional services. The research information was collected through a Google form in order to have a wider scope of the graduates of the Faculty between 2010 and 2020. From this data collection exercise, 178 responses were obtained corresponding to 7.8% of the total population of graduates. A categorical analysis was carried out that allowed the visualization of aspects that should be reinforced in the academic processes in order to improve students' labor skills and competencies so that they can be competitive in the sector, which is becoming more demanding and with less supply every day.

Keywords: *teacher training, job performance, graduates, physical education*

Introducción

El estilo de vida hace relación al modo de vida de una persona o grupo de la población en En la década de los 70 en Colombia, la opinión optimista que se tenía entre la educación superior y el empleo se debilitó, creciendo la preocupación en torno al aumento en número de graduados que buscaba trabajo en una época en la que había grandes problemas para ocuparse. Simultáneamente, la discusión se centró en cambios curriculares que podrían mejorar las oportunidades laborales. Ya en los 80, se hizo énfasis en asuntos convenientes para los graduados, que reflejaban tanto la diversidad de la educación superior como los distintos modos en que los estudiantes se preparan para el mundo laboral. Sin embargo, durante este período las relaciones entre la educación superior y el mundo laboral no eran una prioridad, en comparación con otros asuntos de la política de educación superior (Teichler, 1998b).

Este vínculo del que se habla entre la educación superior y el mundo laboral sigue siendo importante en dos aspectos. En primer lugar, se espera que la educación superior continúe aportando a los estudiantes en la adquisición de conocimientos, habilidades o competencias potencialmente importantes para su uso en el trabajo, por lo que se deben plantear métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios para actualizar lo que a ellos se les enseña, de acuerdo con las necesidades presentes en sus campos de actuación. En segundo lugar, los vínculos entre la educación superior y el empleo pueden describirse como parte de una meritocracia educacional. Lo ideal es que los estudiantes tengan la oportunidad de tener éxito, en lo educativo y laboral, sea cual sea su procedencia sociobiográfica. Cuanto mayor es el nivel alcanzado por la persona al final de su educación previa al trabajo, más probabilidades tendrá de éxito en el mundo laboral, aceptando las dimensiones de lo que generalmente se considera un trabajo o situación en la sociedad deseable, es decir, un buen sueldo, estatus, poder e influencia social.

En España, Puyana, Sánchez-Oliver, Rodríguez y Villalba (2017) realizaron una investigación titulada "Satisfacción laboral de trabajadores de actividades deportivas y recreativas en turismo activo", encontrando que los trabajadores de esta área en Andalucía, están satisfechos y ejercen su profesión por cuenta propia, es decir, tienen sus negocios y son mayoritariamente hombres, indicando además que la satisfacción de estos trabajadores no guarda relación con las siguientes condiciones laborales: actividad desempeñada en la organización, tipo de contrato, realización de otras funciones propias de la actividad, horas de dedicación semanal o sueldo percibido.

En Colombia, Satizabal, Cruz y Unás (2020) se plantearon estudiar las condiciones de empleo de un grupo de docentes en Cali de instituciones públicas, privadas y de cobertura con carácter privado, a través de un enfoque metodológico cuantitativo en el que participaron 202 profesores. Encontraron que existen condiciones de precarización laboral relacionadas de manera directa con jornadas laborales largas, horas de trabajo en casa no remuneradas, salarios más bajos y contratos inestables que se presentan en instituciones privadas, mientras que la estabilidad estuvo asociada con la vinculación a instituciones oficiales mediante concurso de méritos, ya que en este sistema los profesores tienen permanencia debido a su vinculación contractual y mejores salarios.

Por esto, elegir qué estudiar en el nivel de educación superior se ha convertido en una decisión difícil de tomar para los jóvenes porque ahora no solo deben pensar en hacer algo que les guste y les genere pasión, sino también en qué tan rentable puede convertirse para su futuro laboral, teniendo en cuenta que la relación oferta vs. demanda es baja para algunos programas, debido a la cantidad de profesionales que año a año se gradúan y a que en el mercado actual las posibilidades de desempeño cada vez son menores. Para las universidades se hace necesario recibir estudiantes nuevos cada semestre en todas las carreras, con el fin de cumplir con los requisitos exigidos por el Ministerio de Educación Nacional y mantenerse en el mercado, pero se está olvidando la importancia de generar control y seguimiento al hacer laboral, buscando que los profesionales encuentren empleo en lo que se prepararon.

De acuerdo al reporte que realiza el Observatorio Laboral de Educación del Ministerio de Educación Nacional, que tiene como función recopilar, analizar y hacer seguimiento a los graduados en Colombia, los graduados de las diferentes carreras hasta el año 2019 para Antioquia corresponde a un total de 63.749 hombres y mujeres; 18.592 corresponden a las áreas de salud, ciencias sociales y educación. Este último grupo incluye los graduados de la Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte que se reportan desde el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid a este sistema de medición.

Por esto, el propósito principal de la investigación de la cual se deriva este artículo fue identificar las condiciones laborales de los graduados entre 2010 y 2020 de la Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, de los programas de Licenciatura en educación básica con énfasis en educación física, recreación y deporte y Profesional en Deporte, de modo que pueda conocerse la manera en que estos dos programas han impactado en la inserción laboral de los graduados. Estos indicadores representan para el programa y la institución datos importantes para los procesos de evaluación del programa institucional, que deben hacer parte del plan de mejoramiento de los procesos internos que apunten a mantener los indicadores en cuanto a los graduados acordes a lo solicitado, de manera que aporten al proceso de acreditación del programa y de la institución. Se contemplaron, además, como objetivos específicos conocer los tipos de empresas que tienen contratados a profesionales de la Facultad y el valor de remuneración que reciben, indagando su tipo de contratación laboral, las respon-

sabilidades profesionales que les corresponde realizar y la percepción de los egresados frente a las competencias académicas recibidas durante el pregrado versus lo que exige el campo laboral.

La oficina de graduados del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid indica que entre 2010 y 2020 se graduaron 2.291 profesionales de la Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte, un promedio de 229 estudiantes por año, que suman al proceso de apertura laboral en el sector. Los recién graduados de los programas mencionados perciben un ingreso promedio entre 1.5 y 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Los datos relacionados ponen en evidencia que para el caso de los desempeños que tienen que ver con lo educativo, específicamente las licenciaturas y aquellas carreras que aportan al desarrollo del deporte y la recreación, no aparecen cercanas a las mejor remuneradas ni a una tasa de vinculación por encima del 50%; sin embargo, según el más reciente informe de desempleo del DANE, el sector educativo se encuentra dentro de las profesiones que se emplean con facilidad, pero no dentro de las mejor pagadas.

Para el sector de los licenciados y de los profesionales en deporte de la Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte, existen diferentes nichos de mercado como: instituciones educativas, clubes deportivos, ligas deportivas, institutos de deportes y recreación municipales, gimnasios, cajas de compensación, empresa privada o la posibilidad de emprender, que se está convirtiendo en la más buscada por los profesionales. Estas posibilidades de conseguir trabajo se convierten en un estímulo para los estudiantes en proceso de formación, quienes se dan cuenta que sus colegas graduados están avanzando hacia la consecución de metas personales de acuerdo a su desempeño laboral. Sin embargo, la preocupación radica en la cantidad de profesionales que hay actualmente sin ocupación, porque desafortunadamente las opciones que tienen para emplearse y las condiciones profesionales a las que se acceden no son fijas debido al tipo de contratación, por lo tanto, la inestabilidad laboral afecta de manera directa a los profesionales de este sector. Se hace importante entonces conocer cómo está el mercado laboral para los graduados de los programas ya mencionados que son objeto de este estudio, y sus condiciones laborales en el sector para continuar fortaleciendo los currículos de formación de los estudiantes que se interesan por estudiar alguna de estas carreras profesionales.

Conceptualización de las categorías

En este apartado se presentan las categorías: condiciones laborales, graduados y percepción, que fundamentan la investigación, especificando la manera en que estas son abordadas en el desarrollo teórico y temático, para su aplicación y análisis en correspondencia con los momentos de la investigación.

Para efectos del presente estudio las **condiciones laborales** son comprendidas como la relación existente entre la contratación laboral de los graduados de los programas Licenciatura en educación básica con énfasis en educación física, recreación y deporte y Profesional en deporte y su relación con el mercado laboral, específicamente con el proceso que la Universidad lleva a cabo con la formación para el desempeño laboral.

Una de las funciones importantes de la educación es preparar a las personas que eligen formarse, para desempeñar una labor en la sociedad, específicamente en el mercado laboral. Sin embargo, la situación laboral de los titulados universitarios y el papel que al respecto desempeña la educación, vienen siendo cuestionadas, en tanto que los resultados externos de la educación en relación con las oportunidades de encontrar trabajo y la correspondencia entre la educación y el trabajo y el sueldo, reflejan realidades que no son consecuentes frente a la articulación del sector educativo con el laboral.

Entre la bibliografía relativa a la relación de la educación con el mercado laboral, sobresalen dos extremos. Uno que hace referencia a las competencias generales que no están vinculadas a ningún contexto en particular, y otro que hay competencias específicas que sólo tienen sentido en un contexto concreto. Autores como Van H. y Dronkers (1980) han criticado la opinión de muchos expertos que dicen que hay una relación directa y exclusiva entre los estudios superiores y las ocupaciones. Según los autores, este modelo simplista del mercado laboral se olvida de la flexibilidad que existe a la hora de alinear la educación con el trabajo. Los graduados a menudo trabajan en una gran variedad de ocupaciones, y muchas de ellas han sido asumidas por profesionales que han cursado estudios muy distintos. El modelo simplista implica que la correspondencia entre la educación y el trabajo puede mejorarse mediante el alineamiento perfecto de los estudios superiores con las necesidades del mercado laboral. Por el contrario, el modelo de flexibilidad de Van H. y Dronkers consiste en que una ampliación del perfil de titulación de los estudiantes es el modo más adecuado de mejorar la correspondencia entre la educación y el mercado laboral. Si este es el caso, es muy importante tener una indicación del grado de flexibilidad que realmente han adquirido los titulados a lo largo de su proceso educativo.

En el sector productivo que vincula o acoge los profesionales del área del deporte, la recreación, la educación física y la actividad física, si bien es amplio, se puede observar que la demanda de profesionales actual está desbordada. Solamente en Antioquia existen seis universidades oficiales que ofertan programas técnicos, tecnológicos o profesionales que tienen que ver con estas áreas, sin tener en cuenta los institutos de educación que actualmente ofertan programas orientados a las mismas. Por lo tanto, la competencia es cada vez mayor y las condiciones laborales y de remuneración se afectan en tanto que los empleadores prefieren contratar profesionales que por costos les resulte más económico y que la contratación pueda realizarse por prestación de servicios, entendiendo que esta modalidad para el contratante se hace más manejable y menos costosa.

Esta situación preocupa a los profesionales y alerta a las universidades a generar nuevos contenidos que formen en competencias, como el emprendimiento, que se convierte en la mejor posibilidad para algunos profesionales, teniendo en cuenta que la oferta cada vez es más limitada. Así entonces se hace necesario aumentar el mercado laboral, teniendo en cuenta las condiciones de contratación y la apertura de nuevas posibilidades para los graduados que semestre a semestre salen de las diferentes universidades. Incluso también es importante pensar en la manera de regular el ingreso a estos programas profesionales y tener mayor exigencia en el perfil de ingreso.

En términos de contratación laboral, existen varios tipos que cada sector productivo asume o aplica según sus condiciones económicas, políticas y legales que le favorezcan para funcionar de acuerdo a su quehacer. Para el área del deporte, la recreación, la educación física y la actividad, los términos de contratación se hacen generalmente por prestación de servicio, a término fijo o por vinculación laboral si es sobre todo en entidades estatales o gubernamentales. A continuación, se describen los tipos de contratación que existen según el Código Sustantivo del Trabajo.

El acuerdo laboral al que llegan el trabajador y la empresa se conoce como contrato laboral. Cada contrato es un documento indispensable para cualquiera de las partes, ya que establece términos y particularidades que deben cumplir durante el tiempo que dure la relación laboral.

Específicamente en Colombia, las características y tipos de contrato de trabajo están reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo, documento que deben conocer tanto empleados como empresarios. Los tipos de contrato laboral son, según el Ministerio del Trabajo (2019): contrato por obra o labor, contrato de trabajo a término fijo, contrato de trabajo a término indefinido, contrato de aprendizaje, contrato temporal, ocasional o accidental y contrato civil por prestación de servicios.

De acuerdo a lo anterior, los Proyectos Educativos de ambos Programas (PEP) contemplan los perfiles profesionales y ocupacionales que caracterizan a los graduados de la Facultad. Para el caso de los licenciados el perfil profesional se centra en formar un profesional de la educación, con competencias para comunicarse en sus contextos de actuación de manera efectiva, capaz de reconocer y valorar la diversidad de las personas, capaz de articular los medios y tecnologías de la información y comunicación con el proceso pedagógico, y con capacidad para desarrollar habilidades de pensamiento con el fin de promover el aprendizaje autónomo de los estudiantes en el área de la educación física, la recreación y los deportes. Además, se espera que el profesional licenciado emprenda, diseñe y desarrolle proyectos pedagógicos, investigativos, comunitarios e institucionales con responsabilidad social. Es un profesional que se caracteriza por una formación desde las prácticas corporales, privilegiando el desarrollo de habilidades investigativas y transfiriendo el conocimiento para la solución de las problemáticas del entorno (Proyecto Educativo del Programa, 2020, p. 26).

El perfil ocupacional del licenciado, en cambio, define que será un profesional con formación integral y con competencias para aplicar conocimientos pedagógicos, investigativos y disciplinares, que reconoce e incorpora prácticas corporales contemporáneas con propósito formativo, de desarrollar y ejecutar proyectos en los diferentes campos de actuación y contribuir a formar estudiantes respetuosos del medio ambiente y sensibles a aplicar saberes, hábitos y prácticas que preserven las diferentes manifestaciones de la vida ((Proyecto Educativo del Programa, 2020, p. 27).

El profesional en deportes, de acuerdo al Proyecto Educativo del Programa, “tiene formación integral sobre las características biológicas, fisiológicas y psicológicas del hombre en los distintos estados de su desarrollo; sobre el movimiento, el entrenamiento deportivo y los demás procesos de carácter técnico, y sobre la fundamentación básica de los deportes individuales, de pelota, de combate y mixtos” (Proyecto Educativo del Programa, 2022, p. 10).

Su perfil profesional está orientado en tener las competencias para gestar su propia empresa deportiva, administrar programas y proyectos deportivos de organizaciones públicas y privadas, gerenciar ligas y/o clubes deportivos competitivos y de alto rendimiento, coordinar programas de mejoramiento de las condiciones de vida de la tercera edad, programas de formación deportiva para niños y jóvenes y programas de formación deportiva no formales en gimnasios, academias y clubes deportivos. Puede desempeñarse como administrador y gestor deportivo, entrenador, instructor y preparador físico (Proyecto Educativo del Programa, 2022, p. 12).

En cuanto a la categoría **percepción**, esta se aborda desde el concepto desarrollado por Fernández-Abascal, Martín y Domínguez (2010), esta se refiere a “la captura mediante

los sentidos que realizan los organismos” (p. 80), lo que conlleva al proceso de establecimiento de conexiones entre el entorno y, en este caso, los sujetos que entran en contacto con él. Por esto, la percepción depende de los estímulos físicos entendidos como cambios energéticos presentes en el medio y que pueden captar los organismos que los sienten, y de la sensación, que para Matlin y Foley (1996) tiene que ver con “experiencias inmediatas y básicas, generadas por estímulos aislados simples” (p.2), a las cuales se les da significado y organización mediante su percepción.

Vargas (1994) plantea que las percepciones son manifestaciones cognitivas que realiza cada persona de forma voluntaria y consciente; se hace esta actividad para deducir los estímulos que recibe del medio y establece un debate en el que indica que la percepción no es un proceso lineal de estímulo y respuesta sobre un sujeto pasivo, ya que la sociedad tiene un papel activo en la conformación de percepciones particulares en cada grupo social.

Cuando se habla de percepción social, esta permite comprender, por medio de diversos procesos, cómo se comportan los demás y, hasta cierto punto, por qué actúan de determinada manera (González, 2020). Por supuesto, es difícil generalizar esa comprensión, debido a que existen múltiples factores que confluyen en esa construcción de pensamientos y comportamientos, puesto que se derivan de elementos internos y externos que influyen en la conducta.

Por esto, las percepciones de los graduados de ambos programas en cuanto a su condición laboral, requieren de un abordaje preciso que permita desplegar aproximaciones en relación con los estímulos recibidos, su procesamiento y organización, para el establecimiento de significados en torno a su formación académica y las posibilidades que esta le ha brindado en el campo laboral, en el que el contacto social les ha permitido el intercambio perceptivo con su satisfacción laboral.

MÉTODO

Para esta investigación se empleó un enfoque mixto, entendiendo este como “un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación que implican la recolección y análisis de datos tanto cualitativos como cuantitativos, así como su integración y discusión conjunta” (Hernández Sampieri y Mendoza, 2008, p. 10). El estudio fue exploratorio porque se examinaron las condiciones laborales de los graduados de la Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid en los diferentes contextos de actuación y se indagó por los tipos de contratación y la remuneración recibida por los servicios profesionales. La muestra seleccionada como objeto de estudio fue de 178 graduados entre 2010 y 2020 de la Facultad, quienes respondieron la encuesta enviada por correo, aceptando su participación en el estudio como único criterio de inclusión. Las respuestas obtenidas corresponden a un 7.8% de la población total de graduados en el lapso de tiempo comprendido en los diez años, que corresponde a 2.291 personas.

Momentos de la investigación

Para el desarrollo de esta investigación se llevaron a cabo los siguientes momentos.

Momento preparatorio: inicialmente se dieron varios encuentros entre docentes, administrativos (decano y coordinadores) y estudiantes de donde surgió el interés por conocer acerca de la situación actual de los graduados en cuanto a su desempeño laboral, a fin de articular esta con los currículos de formación profesional de ambos programas. Partiendo de esta necesidad desde el Comité de Currículo Institucional con la participación de docentes investigadores, se plantea la investigación para dar respuesta especialmente a los indicadores institucionales que hacen referencia al comportamiento de los graduados del programa en el medio y, en esta ocasión, desde el punto de vista de las condiciones laborales en las que se encuentran para el periodo de tiempo analizado. Posterior a esto se procedió al diseño del cuestionario de preguntas y del formulario de Google Forms, para tener un mayor alcance y luego ser enviado a todos los graduados de la Facultad inscritos en la base de datos.

Preguntas del cuestionario.

- Programa del que se graduó
- Edad
- Género
- Municipio de residencia
- Municipio donde labora
- Su jornada laboral está entre (horas)
- Hace cuánto labora en la empresa
- Institución u organización (años)
- Sector productivo donde laboran los licenciados y los profesionales en deporte
- Carácter de la empresa (pública o privada)
- Institución u organización donde labora
- Cargo que desempeña

Las preguntas formuladas fueron abiertas y cerradas, teniendo en cuenta que en algunas interesaba conocer elementos complementarios, y en otras solo el dato preciso por lo que se preguntaba. El análisis se realizó desde la matriz de Excel que arroja el formulario, siendo reestructurada para configurar la matriz de análisis.

Momento de trabajo de campo: el enlace para diligenciar la encuesta fue enviado a través del correo institucional de la oficina de graduados al correo electrónico registrado en la base de datos de la Facultad. Vale la pena aclarar que el formulario contenía el consentimiento informado con la autorización del manejo de los datos de cada uno de los encuestados.

Momento analítico: la información fue almacenada en una hoja de Excel del formulario de Google. Una vez se tuvieron los datos allí, se dio paso al análisis cualitativo, para lo cual se configuró una matriz de triangulación en la que se dispuso la categoría, la subcategoría, la conceptualización, la información brindada por los participantes, el análisis de los resultados y la categoría emergente.

A partir del análisis de las dos categorías principales se retomaron tres subcategorías así: condiciones laborales, subcategorías: mercado laboral y contratación laboral. Graduados, subcategoría: percepción. De lo anterior, se identificaron cuatro categorías

emergentes en la categoría de condiciones laborales: entidad pública, inestabilidad laboral y clase media y competencias laborales específicas, en la categoría graduados. Además, se codificaron los nombres de los graduados para salvaguardar su identidad con la inicial G de graduados seguida del número que identifica su orden al responder la encuesta, por ejemplo: G1, G2 y G3.

Momento comunicativo: se presentaron los resultados de la investigación en los encuentros departamental y nacional de Redcolsi (Red de Colombiana de Semilleros de Investigación), y en el 1er Simposio de trabajos de grado de la Licenciatura en educación básica con énfasis en educación física, recreación y deporte, como parte de transferencia social del conocimiento.

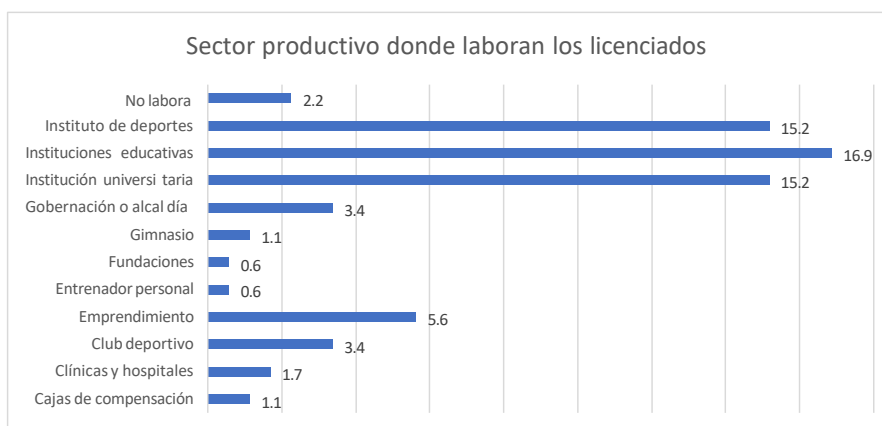
Técnicas e instrumentos de recolección de información

Se definió como técnica de recolección de información la encuesta, optando por la elaboración de un cuestionario preciso que brindara facilidad de respuesta por parte de los participantes, cuyas respuestas pudieran ser dispuestas en una matriz de análisis para su relacionamiento por categorías y su graficación, procedimiento que permitió acceder a la población sin modificar el entorno ni el fenómeno.

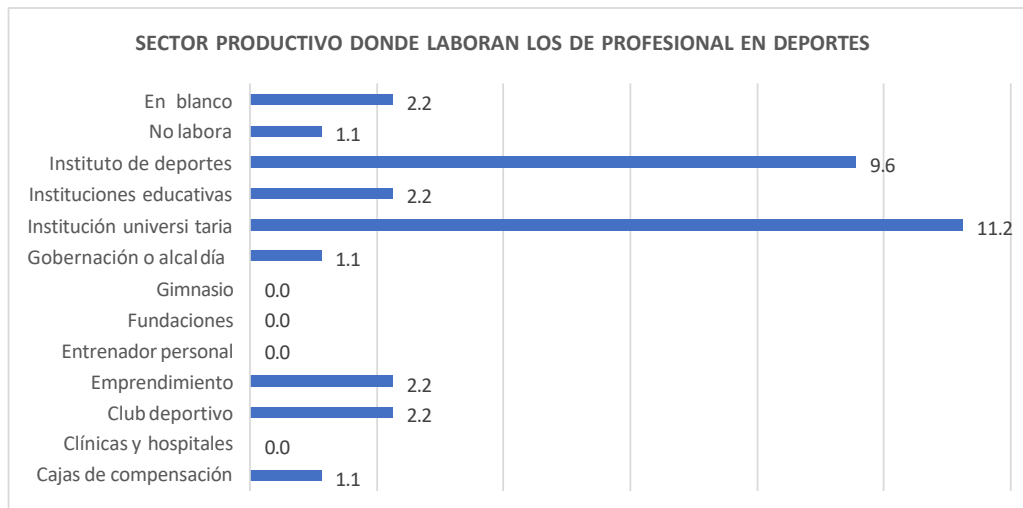
RESULTADOS

Luego de completar la base de datos con las respuestas de la encuesta, se dio paso al análisis de la información obtenida de acuerdo con los objetivos y su articulación con las categorías establecidas en la investigación. Inicialmente se tomó la categoría condiciones laborales de graduados de los programas de profesional en deporte y Licenciatura en educación básica con énfasis en educación física, recreación y deporte, donde se admitió la subcategoría de mercado laboral entendido como el escenario productivo en el que se inscriben las competencias de los graduados, que se vincula en el primer objetivo del estudio: Conocer los tipos de empresa que tienen contratados profesionales de la Facultad de educación física, recreación y deporte. En las gráficas 1 y 2 se muestran las diferentes entidades y los tipos de empresa donde laboran los profesionales.

Gráfica 1. Sector laboral licenciados



Gráfica 2. Sector laboral profesional en deporte



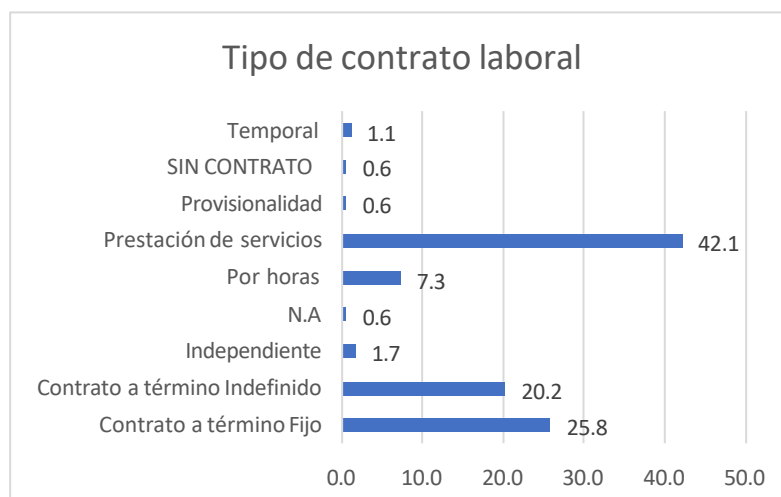
Las gráficas 1 y 2 exponen las empresas en las que están laborando actualmente los graduados que hicieron parte de esta investigación de manera diferenciada. En la Gráfica 1 se muestran los resultados de los graduados de Licenciatura en educación básica con énfasis en educación física, recreación y deporte y en la Gráfica 2 se manifiesta lo correspondiente a los graduados del programa de Profesional en deporte. Se identifica en los graduados de Licenciatura en educación básica con énfasis en educación física, recreación y deporte que el 16.9% labora actualmente en instituciones educativas, lo que permite observar la conexión directa con la formación de los licenciados, el aporte en los procesos educativos de las instituciones educativas sin ser este el único escenario donde pueden emplearse tal y como se evidencia en las gráficas 1 y 2. En el caso de instituciones educativas de educación superior los graduados de ambos programas hacen parte de este sector. En términos de participación en otros sectores de deporte, recreación y actividad física, ambos profesionales están laborando en estos escenarios, de donde puede inferirse que, en términos de diferenciación de empleabilidad es más marcado el sector educativo que tiene mayor ocupación por los licenciados, que es precisamente el contexto donde se espera que se empleen.

De acuerdo a los tipos de empresa que tienen contratados a los graduados, ante la pregunta: ¿de qué carácter es la empresa u organización donde labora? El 60% trabaja en empresas de carácter público y el 31% en empresas de carácter privado; también se encuentra un 9% de graduados que tienen ocupaciones diferentes o no trabajan. Es un dato coherente y asociado a los resultados de los lugares donde laboran actualmente los profesionales de la Facultad, teniendo en cuenta que son instituciones educativas públicas, secretarías de deportes municipales y universidades públicas que son los tres sectores más fuertes de empleabilidad para los profesionales de ambos programas.

La subcategoría **contratación laboral** responde al segundo objetivo: Indagar sobre el tipo de contratación laboral que tienen los profesionales de la Facultad. En la Gráfica 3 se puede visualizar que el tipo de contratación que se resalta en los profesionales encuestados es la prestación de servicios con un 42.1%, seguido de los contratos a término fijo 25.8% y término indefinido con un 20.2%. Quienes tienen el primer tipo de contratación

están expuestos a mayor inestabilidad laboral, ya que el contrato por prestación de servicios se da por espacios de tiempo específicos y el empleado se asume como el proveedor de un servicio al que se le paga por la prestación del mismo, siendo incluso, responsable del pago de su propia seguridad social y del informe final para recibir la remuneración por el servicio prestado. Los tipos de contratos: término indefinido y término fijo brindan mayor seguridad y estabilidad laboral al empleado.

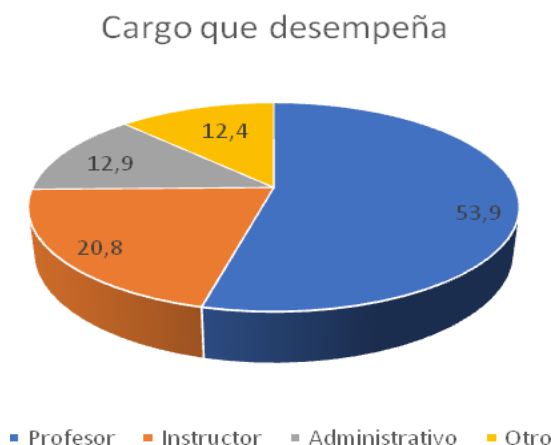
Gráfica 3. Tipo de contrato laboral



Igualmente, entre estos tipos de contratos existen diferencias respecto a la remuneración recibida por los empleados, por lo que, en concordancia con el tercer objetivo del estudio: Conocer el valor de remuneración que reciben los profesionales de la Facultad, se halló que un 72% de los encuestados gana dos salarios mínimos legales mensuales vigentes o más, es decir dos millones de pesos colombianos o más (al momento del estudio). Se puede mencionar que es un salario u honorarios aceptables, sin embargo, según lo dicho por los encuestados la razón por la que ganan más de dos salarios mínimos es porque buscan un trabajo adicional para ajustar el sueldo, constituyéndose así en parte de la clase media. Cuando se les preguntó a los graduados si estaban a gusto con su salario u honorarios, el 66% mencionaron que sí, así las jornadas laborales fueran intensas.

De acuerdo al cuarto objetivo: Describir las responsabilidades profesionales que corresponde realizar en la empresa según su contratación laboral, se presenta la Gráfica 4 en la que los encuestados respondieron que se desempeñan como profesores el 53.9%, lo que es coherente con los resultados del lugar donde laboran. En esta misma línea se ubica un 20.8% como instructores, lo que puede obedecer a las diferentes labores de formación deportiva en los contextos de actuación de los profesionales. De otro lado, se aprecia en esta gráfica que un 12.9% se desempeña en cargos administrativos, detalle que es relevante debido a que la formación de base que reciben en los programas no tiene directamente este enfoque, pero es posible busquen esta formación por fuera de los programas profesionales de la Facultad.

Gráfica 4. Cargo que desempeña



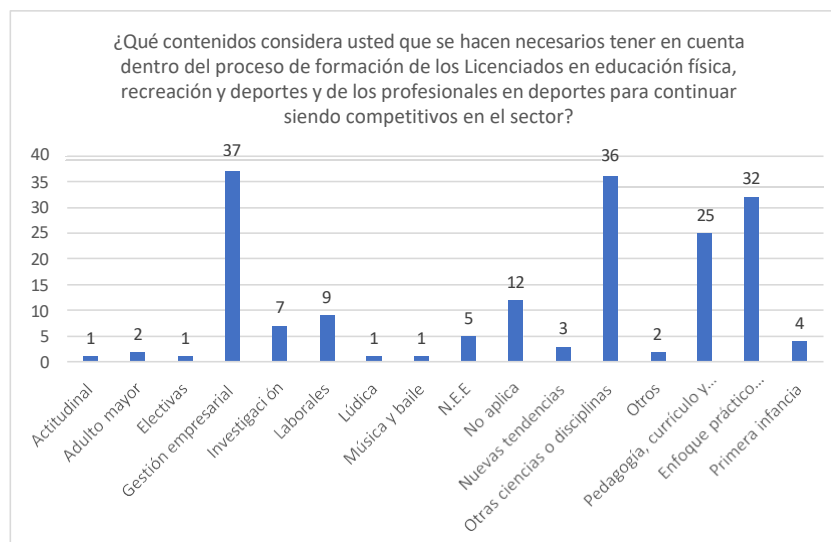
De acuerdo a la percepción que tienen los profesionales de la Facultad se resalta el quinto objetivo: Indagar sobre la percepción que tienen los graduados de la Facultad frente a las competencias académicas recibidas durante el pregrado versus lo que exige el campo laboral. El 97% de los graduados considera que sí se sienten competentes para responder a las exigencias del mercado laboral, lo que permite una reflexión positiva en términos de formación impartida en cada uno de los programas de la Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte. Los encuestados mencionan como justificación que la información recibida en cada uno de los programas les ha sido útil para desempeñarse en la actualidad donde se encuentran laborando, es decir, que los contenidos que recibieron en su proceso de formación son coherentes con lo que el medio laboral ha requerido en su desempeño y que perciben como positivo el aporte de cada uno de los programas.

Gráfica 5. Se considera un profesional competente



Sin embargo, la Gráfica 6 muestra que se hace necesario incluir en el plan de estudios de los programas las siguientes áreas priorizadas según la percepción de los graduados: gestión empresarial, otras ciencias y/o disciplinas como la psicología, sociología, enfoque práctico (preparación física y deportes), pedagogía, currículo y didáctica. Estas necesidades son compartidas tanto para los licenciados como para los profesionales en deporte, lo que implica estar atentos a la incorporación de estas áreas en los currículos de ambos programas, de acuerdo a su importancia en términos de competencia e implementación en los diferentes campos de actuación donde están actualmente los graduados.

Gráfica 6. Contenidos necesarios dentro del proceso de formación del licenciado



El mercado laboral establece para los graduados de la Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte condiciones de actuación de acuerdo a las competencias laborales específicas adquiridas en su proceso educativo, lo que les permite desempeñarse de manera adecuada ante las necesidades existentes en su contexto laboral. Sin embargo, los profesionales advierten a la institución universitaria la necesidad de incluir en los planes de estudios de cada programa las áreas priorizadas anteriormente, a fin de que los procesos formativos sean coherentes con el mercado laboral actual.

Para analizar la información proporcionada por los participantes graduados, se estableció una matriz de triangulación en la que se dispone la categoría, la subcategoría, la conceptualización, la información brindada por los participantes, el análisis de los resultados y la categoría emergente como se muestra a continuación, donde se presenta como ejemplo la categoría de condiciones laborales y específicamente la subcategoría de contratación laboral por efectos de síntesis del artículo.

Matriz de Triangulación

Categoría	Subcategoría	Conceptualización	Información de participantes (Encuesta)	Análisis de los resultados	Categorías emergentes
Condiciones laborales	Contratación laboral	Cerquera (2018) indica que "la protección de la estabilidad laboral ha ido disminuyendo de forma consecuente con las reformas laborales flexibilizadoras en virtud de políticas en donde prevalece la voluntad de las partes respecto a la duración del contrato y adicional a ello se han disminuido notablemente los montos frente a la indemnización por despido sin justa causa" (p.108).	<p>"Me siento a gusto con el contrato a término indefinido porque es uno de los contratos que permite un poco de tranquilidad por el tema de la estabilidad laboral y hay mayor beneficio de créditos en comparación con otros contratos" (G6)</p> <p>"No me siento a gusto con el contrato de prestación de servicios porque entre cada contrato que puede ser a meses, existe la posibilidad de quedar por fuera y eso genera una angustia muy grande" (G25)</p> <p>"No estoy a gusto con el contrato a término fijo porque no hay ninguna garantía al terminar el contrato de seguir" (G82)</p>	Los graduados de la facultad de educación física, recreación y deporte que ostentan el tipo de contrato a término fijo y de prestación de servicios, presentan insatisfacción ya que hay una constante inestabilidad reflejada en sus prestaciones laborales y en la remuneración que reciben a cambio de su trabajo.	Inestabilidad laboral

Específicamente en la categoría de condiciones laborales se pone en evidencia a través de la subcategoría de contratación laboral que G6, G25 y G82 tienen contratos indefinidos, de prestación de servicios y a término fijo, respectivamente. Esto permitió llevar a cabo el análisis cualitativo de la información partiendo de sus respuestas ante las preguntas abiertas formuladas en la encuesta, relacionándolas con los conceptos proporcionados por diferentes autores. En este caso, se puede decir que los graduados mencionados presentan diferentes tipos de contrato que se diferencian en cuanto a las prestaciones sociales recibidas, el tiempo de duración, los beneficios crediticios y la estabilidad laboral, lo que permite establecer como categoría emergente la inestabilidad laboral. Como ya se ha dicho, la mayoría de los graduados se contrata bajo la modalidad de prestación de servicios, haciéndolos sentir incómodos "(...) porque entre cada contrato que puede ser a meses, existe la posibilidad de quedar por fuera y eso genera una angustia muy grande" (G25).

DISCUSIÓN

En la siguiente tabla se presentan las categorías principales que corresponden con los conceptos de condiciones laborales y graduados. Así mismo se esbozan las subcategorías mercado laboral, contratación laboral y percepción, acompañadas de sus respectivas categorías emergentes: entidad pública, inestabilidad laboral, clase media y competencias laborales específicas, extraídas del proceso de recolección y análisis de la información.

Tabla 1. *Categorías de investigación*

Categorías emergentes en el análisis		
Categorías principales	Subcategorías	Categorías emergentes
Condiciones laborales	Mercado laboral	Entidad pública
	Contratación laboral	Inestabilidad laboral
		Clase media
Graduados	Percepción	Competencias laborales específicas

La categoría principal: condiciones laborales involucra la subcategoría de mercado laboral, en la cual se ha establecido como categoría emergente a las **entidades públicas**, pues es en estas donde ejercen sus funciones los graduados de la Facultad. Para Angarita, Carvajalino y Bueno (2018), la contratación pública en Colombia está estrechamente relacionada con la obligación de cumplimiento de la prestación de un servicio al Estado por parte de un particular, quien manifiesta su interés de servirlo o proveerlo. En este caso, los graduados cumplen con el rol de prestadores de servicios, ante lo cual, Velásquez y Díez (2019) indican que "cerca del 62% de los contratos que se celebren directamente por parte de las entidades estatales del orden nacional corresponde a contratos de prestación de servicios. (...) a nivel territorial, (...) puede llegar a constituir el 84% de la contratación" (p.3). Lo anterior indica que los profesionales de la Facultad se encuentran inmersos en este tipo de contratación, la cual incluye condiciones laborales inestables puesto que depende de los tiempos en los que el Estado requiera que le sea prestado un servicio, por parte de un particular.

Así mismo en la categoría principal: condiciones laborales, se encuentra la subcategoría contratación laboral, conformada por dos categorías emergentes: **inestabilidad laboral y clase media**. En cuanto a la primera categoría, Cerquera (2018) indica que “la protección de la estabilidad laboral ha ido disminuyendo de forma consecuyente con las reformas laborales flexibilizadoras, en virtud de políticas en donde prevalece la voluntad de las partes respecto a la duración del contrato y adicional a ello se han disminuido notablemente los montos frente a la indemnización por despido sin justa causa” (p.108). En la contratación pública en Colombia la voluntad de las partes obedece a la disposición para la prestación del servicio, pero no a un consenso respecto a la duración y remuneración de los contratos, puesto que las entidades públicas establecen estos ítems y los particulares deciden aceptarlos o no.

Para Quiroga (2022) el contrato por prestación de servicios es poco favorable para los particulares porque no les permite el goce de prestaciones que por ley le corresponden a todo trabajador, e igualmente impide su proceso de continuidad laboral. De esta manera, los graduados de la Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte que ostentan este tipo de contratación, se encuentran en medio de una constante inestabilidad que se ve reflejada en las prestaciones laborales percibidas y en la remuneración que reciben a cambio de la prestación de sus servicios.

Aunque las condiciones laborales de los graduados son inestables, emerge como categoría **clase media**, pues allí se sitúan de acuerdo con su nivel de ingresos. Como lo han mencionado Uribe y Ramírez (2019) “El crecimiento de la clase media en Colombia indica un descenso en la desigualdad social, y viene acompañado de una mayor vigencia de derechos sociales y políticos y de un mayor peso político de un amplio grupo de la población” (p.248). Lo que muestra que los profesionales hacen parte de un grupo con mayor capacidad adquisitiva en los periodos de contratación y de grandes dificultades cuando se encuentran cesantes. Para Mackey, Lesmes y Peña (2017) “es deber de la Nación seguir promoviendo el aumento de esta clase social y fortalecerla contra las externalidades” (p. 45), de ahí que se le pueda cuestionar al Estado de qué manera pretende promover el aumento de esta clase social si la mayor parte de la contratación de las entidades públicas se hace a través de contratos de prestación de servicios que no aseguran la estabilidad laboral y generan que específicamente los graduados de hagan parte de la clase media. Es decir, tanto de sus beneficios como de sus obligaciones al tener un contrato y, al no estarlo, tengan que continuar con sus responsabilidades adquiridas sin contar con ingresos para ello.

Finalmente, de la categoría principal graduados y de la subcategoría percepciones surgen **las competencias laborales específicas** como categoría emergente. Para de Vargas, Barrios y Santiago (2005), las competencias se refieren a saber hacer en contexto, por esto, se hace necesario examinar las propuestas curriculares y los recursos pedagógicos de la institución universitaria a la luz del mundo productivo, toda vez que allí es donde cobran relevancia las competencias laborales específicas que se refieren a las habilidades que le permiten al individuo desarrollar funciones productivas propias de una ocupación. En este caso, los graduados de la Facultad han manifestado sentirse competentes para el cumplimiento de las funciones propias de su profesión, pero hacen un llamado a la institución de educación superior para incluir áreas como: gestión empresarial, otras ciencias y/o disciplinas como la psicología, sociología, enfoque práctico (preparación física y deportes), pedagogía, currículo y didáctica en los planes curriculares de los programas de los cuales se graduaron, poniendo en evidencia las necesidades del mercado laboral en la actualidad.

CONCLUSIONES

De acuerdo con los objetivos planteados, las entidades públicas corresponden con el tipo de empresa que tiene contratado el mayor número de graduados de la Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte. El tipo de contratación laboral que predomina entre ellos es la prestación de servicios, evidenciándose una remuneración aproximada de dos salarios mínimos legales vigentes o más, a la cual acceden teniendo más de un empleo. Las empresas públicas que se resaltan son los institutos de deportes y recreación municipales y/o secretarías municipales que atienden el tema deportivo y recreativo en el municipio.

Las responsabilidades que les corresponde realizar son los cargos de profesor, instructor o administrativo. Igualmente perciben que es necesario incluir las áreas de gestión empresarial, otras ciencias y/o disciplinas como la psicología, sociología, enfoque práctico (preparación física y deportes), pedagogía, currículo y didáctica en los planes curriculares de los programas de los que se graduaron, siendo indudable que las competencias en las que fueron formados requieren actualización para mayor aptitud en el mercado laboral.

Es necesario reflexionar sobre la importancia de la empresa privada y el protagonismo que debe empezar a tener el educador físico en este gremio empresarial, teniendo en cuenta que cada vez las posibilidades de emplearse son reducidas y la competencia aumenta. Por eso, se hace necesario pensar en estrategias de emprendimiento como posibilidad de desarrollo laboral en el medio y la Universidad tendrá que pensar en fortalecer este contenido en su currículo.

En consecuencia, los graduados de la Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid perciben que sus condiciones laborales son inestables de acuerdo al tipo de contratación que tienen y a la remuneración que reciben por la prestación de sus servicios, principalmente en entidades públicas. Por tanto, es necesario que el currículo de los dos programas abordados sea replanteado a partir de las necesidades esbozadas por los graduados que participaron en este estudio, de cara a los requerimientos del mercado laboral.

Referencias

- Alcoser, S. D. I. (2006). Competencias profesionales del profesor de educación física y del entrenador deportivo. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, (100), 13.
- Angarita, R. D., Carvajalino, L. A. R., & Bueno, M. M. D. (2018). Características del sistema de contratación estatal en Colombia. *Hipótesis Libre*, (11).
- Bedoya, E., Carrillo, M., Severiche, C., & Espinosa, E. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. (*Manuscrito no publicado*).
- DANE. (2020). Boletín técnico mercado laboral - diciembre 2020. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_20.pdf

- Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 527-538.
- Cerquera, S. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia.
- Chaves, A. (2018). La utilización de una metodología mixta en investigación social. (*Manuscrito no publicado*).
- Cifuentes, C. (2014). Impacto del nuevo estatuto de profesionalización en la función docente en Colombia: Análisis de los dos estatutos vigentes: Decreto 2277 de 1979 y Decreto 1278 de 2002. *Revista Colombiana de Sociología*, 37(2), 213-250. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/51705>
- Congreso de Colombia. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 3743 de 1950. Diario Oficial No. 27.622.
- Congreso de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia.
- ANDI. (2013). Contratación: marco legal laboral y de la seguridad social. <http://proyectos.andi.com.co/es/GAI/GuiInv/VisEst/MLSS/Paginas/default.aspx>
- Cosmópolis, M. P. (1986). El salario: su protección y garantía. *Derecho PUCP*, (40), 213.
- De Vargas, M. R., Barrios, B. J., & Santiago, L. R. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe*, (16), 64-91.
- Eslava, A. (2008). *Ecos de Economía*, (27), 75-100.
- Fernández-Abascal, E., Martín, M. D., & Domínguez, J. (2010). Procesos psicológicos. Pirámide.
- González, B. (2020). Percepción social: Intentando comprender a los demás. <https://neuro-class.com/percepcion-social-intentando-comprender-a-los-demas/>
- Gómez, G., & Ferro, J. (2014). Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en docentes de una universidad privada. (*Manuscrito no publicado*).
- Montoya, M., Lesmes, Y. Y., & Peña, D. (2017). Clase media en Colombia: Componentes y evolución. *Plutos*, 6(1), 40-45. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/plou/article/view/1578>
- Manríquez, M., Rendón, L., Sánchez Fernández, M., & Guerra, J. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México. *Revista Iberoamericana de Estrategia*, 16(2), 90-103.
- Matlin, M. W., & Foley, H. J. (1996). *Sensación y percepción*. Prentice Hall.
- Ministerio de Educación Nacional. (2019). Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). Glosario.

- Ministerio de Educación Nacional. (2019). Observatorio Laboral para la Educación. Indicadores laborales 2017–2019. <https://ole.mineducacion.gov.co/portal/>
- Nigrini, G. (2004). Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados. *ANUIES*.
- Ortúzar, M., Ayala, P., Flores, C., & Milesi, C. (2016). Percepciones acerca del proceso de búsqueda y contratación de docentes en Chile: Nudos críticos e inequidad del sistema. *Calidad en la Educación*, (45), 251-287.
- Universidad de Medellín. (2023). Proyecto Educativo de Programa Profesional Deporte (Acta 13 del 17 de abril de 2023).
- Universidad de Medellín. (2020). Proyecto Educativo de Programa Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Educación Física, Recreación y Deporte (Acta 17 del 14 de mayo de 2020).
- Puyana, M. G., Sánchez-Oliver, A. J., Rodríguez, V. A., & Villalba, M. P. (2017). Satisfacción laboral de trabajadores de actividades deportivas y recreativas en turismo activo. *Espiral. Cuadernos del Profesorado*, 10(21), 140-148.
- Quiroga, B. (2022). Análisis del contrato de prestación de servicio como causa de inestabilidad y violación a los derechos laborales en el sector de la salud. (*Manuscrito no publicado*).
- Revista Semana. (2021, agosto 11). *¿Qué estudiar? Estas son las profesiones mejor pagadas en Colombia*. <https://www.semana.com/educacion/articulo/que-estudiar-estas-son-las-profesiones-mejor-pagas-en-colombia/202100/>
- Rodríguez, A., Ruíz, S., & Guerra, Y. (2007). Competencias ciudadanas aplicadas a la educación en Colombia. *Revista Educación y Desarrollo Social*, 1(2), 140-157. <https://doi.org/10.18359/reds.700>
- Rodríguez, C., & Prieto, F. (2009). La sensibilidad al emprendimiento en los estudiantes universitarios: Estudio comparativo Colombia-Francia. *Innovar*, 19, 73-89.
- Rueda, C., Salcedo, O., & Sánchez, C. (2017). Análisis de las condiciones y políticas laborales en el sector de las TIC en Colombia utilizando la teoría de juegos. *Revista Espacios*, 38(53), 5.
- Satizabal, M., Cruz, A., & Unás, V. (2020). Condiciones de empleo de un grupo de docentes en Cali, Colombia. *Entramado*, 16(1), 108-120. <https://dx.doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.6080>
- Uribe, C., & Ramírez, J. (2019). Clase media y movilidad social en Colombia. *Revista Colombiana de Sociología*, 42(2), 229-255.
- Vargas, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4(8), 47-53.
- Velásquez, A., & Díez, C. (2019). El contrato de prestación de servicios en el estatuto general de contratación de la administración pública: Un tipo contractual de compleja celebración. *Vniversitas*, 68(139).
- Zapata, M., & Zapata, N. (2015). Condiciones de trabajo de las enfermeras y las formas de contratación en Medellín, Colombia. *Universidad y Salud*.