

Caracterización del mercado laboral de los graduados del programa de licenciatura en
Educación Física de la Universidad de Córdoba promoción 2017 a 2022.

Estudiante

Jerónimo Andrés Benítez Gutiérrez

Directores:

Fernando de la Espriella Arenas. PhD.

Jesús María Pinillos García. MsC.

Universidad de Córdoba

Departamento de Cultura Física

Facultad de Educación y Ciencias Humanas

Programa de licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte

Montería-Córdoba

2022

NOTA DE ACEPTACIÓN

Presidente del Jurado

Jurado

Montería, 2023

AGRADECIMIENTOS

En esta sección, el autor de la investigación a continuación expresa sus más altos agradecimiento a Tatiana Gutiérrez Sánchez, por ser un apoyo incondicional, la psicóloga, maestra, amiga, consejera y madre que estimulo las ganas de seguir avanzado y cumplir los propósitos deseados, quien estuvo al frente de todas las necesidades e hizo posible la continuidad del proceso.

A los doctores de la universidad de Córdoba del programa Licenciatura en Educación Física Recreación y Deportes, Jesús María Pinillos García y Fernando de la Espriella Arenas. Asesores de tesis que hicieron posible la culminación del proyecto en cuestión, a ellos muchas gracias por compartir conocimiento, experiencias y espacios de mejoramiento, porque ayudaron a tener una perspectiva diferente de la vida y de percibir la educación física, recreación y deportes.

A la Universidad de Córdoba por supuesto, por brindarnos los espacios, herramientas y docentes quienes de una u otra forma desde su personalidad y perfil profesional aportaron a formación de un miembro de la sociedad.

Agradecimientos también a los colegas Anny Zaray Muñoz Ortega en su importante colaboración de divulgación y análisis cuantitativo de las encuestas aplicadas, y Kevin Gómez Vesga por la divulgación de formulario y palabras de aliento constante.

Y por último y no menos importante a los graduados y empleadores que tuvieron la amabilidad y disponibilidad de participar con el diligenciamiento de las encuestas para la recolección de información, así mismo, a los MsC Jairo Rosas Tibabuzo y Felix Benjamin Santana Lobo por sus aportes en la validación de los instrumentos.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
OBJETIVOS	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos	12
JUSTIFICACIÓN	13
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	16
Internacionales	16
Nacionales.....	17
Locales	20
REFERENTE TEÓRICO	21
Mercado laboral	21
Epistemología de la Educación Física, la Recreación, el Deporte y la Actividad Física	22
la formación de profesionales en Educación Física, Recreación, Deporte y Actividad Física.....	23
Política de seguimiento a egresados	26
METODOLOGÍA	27
Enfoque de investigación.....	27
Diseño metodológico	27
Población	28
Muestra	28
Variables	28
Instrumentos para la recolección de la información	30
Instrumentos para el análisis de la información.....	30

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
GRADUADOS	31
Variables Sociodemográficas	31
Variable de formación académica.....	33
Variable Oferta laboral	36
Aplicabilidad del Pensum académico en su desempeño laboral.....	48
EMPLEADORES	64
Variables Sociodemográficas	64
Variable de formación académica.....	67
Variable Demanda laboral	70
Competencias generales y específicas del empleado.....	73
Análisis general.....	73
Segundo análisis	81
CONCLUSIONES	83
BIBLIOGRAFIA	85
ANEXOS	90
Anexo 1: Encuesta	90
Graduados	90
Empleadores.....	91
Anexo 2: Secuencia	92
Solicitud.....	92
Respuesta	92
Correos.....	93

TABLA DE ILUSTRACIONES

Figura 1 Genero	32
Figura 2 Edad.....	32
Figura 3 Estrato Socioeconómico	32
Figura 4 País de residencia	33
Figura 5 Departamento	33
Figura 6 Estado actual de formación	36
Figura 7 Tipo de formación	36
Figura 8 Situación laboral.....	38
Figura 9 Formas de trabajo	38
Figura 10 Tipo de empresa	39
Figura 11 Sector general de la empresa.....	39
Figura 12 Cargo o servicio que ofrece en su desempeño	40
Figura 13 Tipo de contrato	41
Figura 14 Horas de contratación laboral.....	41
Figura 15 Rango de ingreso Salarial.....	42
Figura 16 Nivel de satisfacción en el empleo actual	42
Figura 17 Pago de seguridad social	43
Figura 18 Sector al que corresponde la empresa	44
Figura 19 Servicio que ofrece.....	44
Figura 20 Rango de ingreso salarial	45
Figura 21 Nivel de satisfacción	45
Figura 22 Sector general al que corresponde el servicio que ofrece	46
Figura 23 Servicio que ofrece.....	47
Figura 24 Rango de ingreso salarial	47
Figura 25 Nivel de satisfacción con el servicio que ofrece	48
Figura 26 Ciencias de la actividad física	49
Figura 27 Educación física	50
Figura 28 Recreación	52

Figura 29 Deporte	53
Figura 30 Pedagógica	55
Figura 31 Practica pedagógica investigativa	56
Figura 32 Comunicación.....	58
Figura 33 Complementarias.....	59
Figura 34 Institucionales.....	60
Figura 35 Genero	65
Figura 36 Edad.....	65
Figura 37 País de residencia	66
Figura 38 Departamento	66
Figura 39 Estrato Socioeconómico	66
Figura 40 Estado actual de formación	68
Figura 41 Tipo de titulación	69
Figura 42 Formación complementaria.....	69
Figura 43 Tipo de empresa	71
Figura 44 Sector general al que corresponde la empresa	71
Figura 45 Tipo de contrato que ofrece.....	71
Figura 46 Horas de contratación Semanal	72
Figura 47 Oferta salarial	72
Figura 48 Competencias generales	73
Figura 49 Competencias generales	75
Figura 50 Competencias administrativas.....	76
Figura 51 Competencias administrativas.....	77
Figura 52 Competencias pedagógicas	78
Figura 53 Competencias Didácticas	79
Figura 54 Competencias Didácticas	80

RESUMEN

La presente investigación hace parte del macroproyecto de investigación titulado “Criterios para la formación de licenciados y profesionales de la Educación Física, la Recreación y el Deporte en la región caribe colombiana” (Pinillos, De la Espriella, Lema. et al. 2019) y tiene como objetivo principal analizar el comportamiento del mercado laboral de los graduados del programa de Licenciatura en Educación física, Recreación y Deporte de la Universidad de Córdoba en las cohortes 2017 a 2022. Para ello se apoyó en el enfoque de investigación cuantitativo y como diseño metodológico el descriptivo; para la recolección de datos se aplicó una encuesta en noviembre del año 2022; tuvieron la disponibilidad para colaborar 81 graduados y 9 empleadores. Para el análisis de datos se usó la estadística descriptiva. Se resalta dentro de los resultados que de 81 graduados el 28% se encuentra desempleado; de los que se encuentran laborando, el 43% está en empleo formal, el 16% en trabajo independiente y el otro 15% en trabajo informal. En cuanto al empleo formal el 61% trabaja en aspectos relacionados con el Deporte, Recreación, Educación física, Actividad Física- DRAEF- el 6% en Educación (Básica primaria y Artística) y 32% no relacionados con su formación profesional.

Los trabajadores independientes, el 38,5% ofrece servicios como Entrenador Deportivo (Club deportivo), el 8% Preparador Físico (Club Deportivo), el 8%, Administrador Deportivo, el 15,4% como Instructor de Actividad Física Fitness (Gimnasio), el 8% Instructor de Actividad Física Orientado a la Salud, el 7% como profesor de Educación Física y el 16%, ofrece servicios en actividades diferentes a su formación profesional: Venta de comida y Agricultor.

En trabajo informal, el 25% de los servicios ofrecidos corresponde a Entrenador Deportivo (Club deportivo), el 16,7% a Instructor Deportivo (Escuela de iniciación deportiva), el 8% profesor de Educación Física, el 8% instructor de Actividad Física Fitness (Gimnasio), el 8% Instructor de Acondicionamiento Físico (clases grupales), el 9% Instructor de Yoga, el 8% Instructor en Recreación, y en servicios diferentes a la formación profesional esta Atención al cliente con 8% y comercio con 9%.

Dentro de los tipos de contrato en el sector formal el 44,1% corresponde a indefinido, el otro 44% a definido, y el 11,8% a temporal. En cuanto al rango de ingreso salarial el 61,8% está entre 1 a 1,5 SMMLV, el 23,5% entre 1,5 a 2 SMMLV, el 2,9% entre 2,5 a 3 SMMLV y un 2,9% menos de 1SMMLV (\$420.000).

En cuanto al trabajo independiente el 46,2% entre 1 a 1,5 SMMLV, el 30,8% entre 1,5 a 2 SMMLV y el 23,1% de 3 SMMLV en adelante; mientras que 100% de los que laboran de manera informal obtiene menos de 1 SMMLV.

Referente a las competencias que demandan los empleadores en los graduados, se resaltan las que tuvieron una valoración entre importante y muy importante por parte los empleadores encuestados a saber: Aplicar valores y ética a su desempeño laboral; Capacidad para asumir liderazgo y tomar decisiones; Manejo de talento humano; recursos de infraestructura, equipos, materiales relacionados con el DRAEF.

Finalmente se hace alusión a las asignaturas que se consideran muy importantes en el plan de estudios del PLEFRD por parte de los graduados: Actividad física y salud; Práctica docente II; Actividad al aire libre; Masaje y rehabilitación; Expresión lúdica y artística; Expresiones motrices comunitarias; Opción de grado modalidad investigación; Practica pedagógica investigativa III; Atletismo; Competencias comunicativas.

Palabras claves: Mercado laboral, trayectoria académica, seguimiento, egresados, variables sociodemográficas, competencias profesionales.

INTRODUCCIÓN

La oferta y la demanda de licenciados en Educación Física, Recreación y Deporte en la sociedad moderna pinta un interesante panorama pese a todas las circunstancias y sucesos a nivel global que se vienen presentando. La perspectiva a su vez está sufriendo cambios significativos en correlación con años pasados, el perfil profesional, el concepto del profesor de Educación Física, los beneficios en todas las dimensiones del ser humano, la influencia como medio gestor para la paz y muchos otros aspectos que han propiciado una visión diferente en los ciudadanos con respecto a sus campos de intervención.

La Universidad de Córdoba como alma mater y pionera del programa de licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte -PLEFRD- en el año 1996 ha contribuido fuertemente desde entonces a la construcción del modelo de profesional del egresado para la sociedad, sus principios, misión y visión le han permitido conseguir tales logros a nivel de reconocimiento como la acreditación de alta calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional Colombiano. Todo esto ha sido posible al trabajo conjunto de los miembros que conforman esta comunidad educativa.

La evaluación constante de los procesos de formación con respecto a la oferta y demanda ha sido de vital importancia en lo que concierne a la reestructuración curricular y desarrollo de competencias del licenciado, esto en conjunto a las políticas internas del programa donde el seguimiento y evaluación a sus graduados son pilares que conllevan a la excelencia académica.

Por tal motivo, la presente investigación tiene como propósito analizar el comportamiento del mercado laboral de los graduados del programa de licenciatura en Educación Física de la Universidad de Córdoba en las cohortes 2017 a 2022, con el fin de darle continuidad a los estudios de seguimientos realizados anteriormente por (De la Ossa & De la Espriella, 2011) y (Mendoza, M. Zúñiga, O & De la Espriella. 2016).

A continuación, se presenta el informe de esta investigación compuesto por dos capítulos, uno en el que se presenta el diseño del proyecto de investigación y el segundo, en el que se presentan los resultados del análisis de la información obtenida.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los aspectos planteados a continuación tienen su origen del macroproyecto de investigación titulado Criterios para la formación de licenciados y profesionales de la Educación Física, la Recreación y el Deporte en la región caribe colombiana (Pinillos, De la Espriella, Lema. et al. 2019). El cual, fue aprobado en la convocatoria interna de la Universidad de Córdoba para la sostenibilidad de los grupos de investigación de este año.

La formación de profesionales en los campos de la Educación Física, la Recreación y el Deporte y la Actividad Física (DRAEF) en Colombia, tiene sus orígenes en el año de 1936, con la creación del Instituto Nacional de Educación Física, según el decreto 1528 de junio 25 de 1936, adscrito a la Dirección Nacional de Educación Física del Ministerio de Educación Nacional. Es decir, donde se expidieron los primeros títulos en los que se diferenciaba este tipo de formación en Colombia: “Profesores de Educación Física y aquellos que hacían “cursos rápidos” con el fin de obtener el grado de “Institutores de Educación Física, Entrenadores deportivos y atléticos, Masajistas y encargados de plazas de deportes y juegos infantiles”, artículo 3 del decreto, citado por (Gómez, A. & Parra, L. 1986).

Ello, sin desconocer, que en el texto guía para la formación de maestros en Colombia en las Escuelas Normales, La Educación Física, estaba considerada, al lado de la educación moral y la intelectual; en el manual denominado: “Elementos de Pedagogía Moderna”. Según (Rúa & Pinillos, 2014), fue elaborado por los hermanos Restrepo, de nacionalidad colombiana y fue adoptado por el gobierno de la época, en su cuarta edición en el año de 1911.

La Universidad de Córdoba en el año 1996 da apertura del programa en licenciatura en Educación Física, Recreación y Deportes con 45 personas inscritas y en el año 2001 emiten su primera lista de graduados, desde entonces, se ha trabajado por una transformación y apropiamiento de los escenarios deportivos por parte de los profesionales en el área.

Sin embargo, pese a las múltiples instituciones que brindan un servicio formativo en DRAEF, como técnicos, tecnólogos, cursos, seminarios entre otros, los cuales certifican de forma rápida a la persona, dando a entender ser apta para cumplir roles en los escenarios propios de un licenciado; debido a circunstancias como estas, existe una alta demanda de

prestación de servicios de forma independiente e inclusive de manera informal, así como también, de personas sin titulación profesional, lo que genera desequilibrio en el mercado laboral y debilidad en la calidad de los servicios ofrecidos.

En consecuencia, se hizo necesario el reconocimiento y la evaluación de la oferta y demanda del mercado laboral en el DRAEF, teniendo en cuenta el entorno laboral, el tipo de formación académica, factor sociodemográfico y demandas de las empresas en DRAEF. Lo que dio cabida a la formulación de la siguiente pregunta problema:

¿Cuál es el comportamiento del mercado laboral de los graduados del programa de licenciatura en Educación Física de la Universidad de Córdoba promoción 2017 a 2022?

De esta pregunta general se derivan las siguientes:

¿Cómo es el entorno laboral y el tipo de formación académica de quienes ofrecen servicios relacionados con el DRAEF?

¿Cuáles son las demandas de las empresas que ofrecen servicios relacionados con el DRAEF?

OBJETIVOS

Objetivo General

- Analizar el comportamiento del mercado laboral de los graduados del programa de licenciatura en Educación Física de la Universidad de Córdoba en las cohortes 2017 a 2022, usando un diseño metodológico de tipo descriptivo con el fin de contribuir a caracterizar el mercado laboral en la región caribe colombiana.

Objetivos Específicos

- Identificar el entorno laboral y el tipo de formación académica de quienes ofrecen servicios relacionados con el DRAEF
- Describir las demandas de las empresas que ofrecen servicios relacionados con el DRAEF
- Reconocer el valor que se le otorga a las asignaturas que más han contribuido en el desempeño laboral de los graduados

JUSTIFICACIÓN

La presente justificación toma aspectos planteados en el macroproyecto de investigación titulado Criterios para la formación de licenciados y profesionales de la Educación Física, la Recreación y el Deporte en la región caribe colombiana (Pinillos, De la Espriella, Lema. et al. 2019).

Como es de esperarse, la formación de profesionales en Colombia ha estado relacionada con las características del contexto social y comunitario, tanto a nivel local, como global. Por tanto, aspectos de tipo económico, cultural y político, son determinantes para atender a los aspectos misionales de las Instituciones formadoras de profesionales, como son denominados en la actualidad.

Por ello, desde el punto de vista social existen razones que justifican esta investigación debido a que la oferta de este tipo de programas, “muestra transformaciones en la denominación, de estos centros de formación, en el sector, que los ampara, así como en los niveles de formación y el tipo de titulación exigido para el desempeño profesional” (Pinillos, 2013)

De igual forma, desde el campo conceptual, se han generado grandes debates académicos en torno a la fundamentación teórica y las denominaciones de estos campos de saber, sus objetos de estudio, las necesidades sociales que deben atender, así como los fundamentos teóricos y metodológicos en que se apoyan sus investigaciones. Por supuesto, el campo aplicado, muestra también, una gran diversificación de sus prácticas de intervención social (Pinillos, 2011).

Este tipo de situaciones exige entonces, la necesidad de acuerdos relacionados con el campo conceptual, el del desempeño laboral y de tipo administrativo. Ejemplos al respecto, se pueden conocer en Brasil, con la reglamentación de la intervención del profesional de la Educación Física, liderada por la organización de profesionales denominada Consejo Nacional de Educación Física (CONFEF, 2002) y el acuerdo realizado en España, para la unificación de la titulación en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, liderada por la Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación (2007).

Se resalta en Colombia casos, como la caracterización del mercado laboral en el sector del deporte, la recreación y la actividad física para la Ciudad de Medellín (López, M., Escobar, J. et al. 2013). Trayectoria académica de los egresados y las necesidades actuales de capacitación y/o actualización, relacionadas con su área de formación específica del departamento de cultura física de la Universidad de Córdoba (De la Ossa & De la Espriella, 2011), y el proyecto de ley por medio del cual se reglamenta la actividad del entrenador (a) deportivo, liderado por los directivos de ARCOFADER (Cámara de Representantes, 2019).

Con la creación de la Asociación Red de Facultades de Educación Física, Deportes y Recreación ARCOFADER, desde el año 2010, además del proyecto en mención, se ha mostrado interés en la caracterización de los programas de formación de licenciados, profesionales, tecnólogos y técnicos del sector en razón a la diversidad de oferta de programas y diversidad de titulaciones, convocando a la autorregulación de los procesos de formación de los denominados campos de la Educación Física, la Recreación, el Deporte y la Actividad Física (Ministerio de Cultura, Coldeportes, 2009), así como la visibilización en el sector laboral de los aportes que estas prácticas, tienen en el desarrollo humano y social.

Una primera concreción de esta caracterización fue elaborada con base al registro de los programas en el SNIES (González, 2014). Entre los resultados se identificaron 96 programas, discriminados de la siguiente manera: 37 programas de licenciatura con 12 nominaciones diferentes; 22 programas de profesionales del deporte, cultura física y afines con 18 nominaciones diferentes; 22 programas de formación tecnológica con 16 diferentes denominaciones y 15 programas de formación técnica con 7 denominaciones diferentes.

Esta variedad de titulaciones y nominaciones de los programas devela una realidad compleja del sector, refleja la ausencia de acuerdos para definir la formación, el perfil del egresado y los ambientes de desempeño laboral, en razón a que todos los graduados de los programas, indistintamente de la titulación, compiten generalmente por los mismos espacios laborales.

En la actualidad, con la resolución 18583 (Ministerio de Educación Nacional, 2017), se redujo las nominaciones de los programas de licenciaturas a cinco (5) titulaciones, como un intento de regular y unificar algunos elementos académicos en los programas de formación de licenciados; estableciendo esas titulaciones como condición necesaria para ingresar al

magisterio del estado. Dos años después de expedida la norma, el panorama parece no haber cambiado en la cantidad y diversidad de programas, en especial en las universidades de carácter privado, ni tampoco en el contexto laboral en donde no se reconocen los perfiles de formación y la disputa por el mercado laboral conlleva a la ocupación laboral en forma indistinta.

Cabe mencionar que el presente proyecto de investigación aporta información valiosa en lo que compete a la autoevaluación y acreditación del programa en cuestión de la Universidad de Córdoba y también genera un aporte significativo del macroproyecto (Pinillos, De la Espriella, Lema. et al. 2019). En lo que respecta a su tercer objetivo específico, el cual, hace alusión a la caracterización del mercado laboral de los licenciados y profesionales en Educación Física, Recreación, Deporte y Actividad Física en la región caribe colombiana.

La investigación es relevante debido a que en la época contemporánea la Educación Física, Recreación y Deporte -DRAEF- ha cobrado importancia a raíz de la transición a la virtualidad, la forma en cómo deben llevar una infancia los niños, una adolescencia los jóvenes y una vida saludable con buenos hábitos en los adultos; problemas como las enfermedades crónicas no transmisibles a corta y temprana edad, son consecuencias de la pérdida esencial del estilo de vida activo, adicionalmente, ratificando cada día más la gran influencia sobre el aprendizaje desde una perspectiva vivencial y significativa. Dice (Bernate, J. 2021, p. 656) en su publicación que “el área se debe convertir una herramienta para la vida, desarrollando en los niños el acervo motriz pero también en formar integralmente en valores a los mismos para articular holísticamente los procesos de aprendizaje.” y eso es posible si desde las instituciones formadoras se llevan a cabo procesos de calidad en sus graduados, quienes posteriormente serán los estén a la vanguardia de todos los retos que presenta la sociedad actual.

Para finalizar es importante resaltar que la EDFRD yace sus miradas más allá del contexto escolar y de las concepciones antiguas, y se convierte un medio de vital importancia en la sociedad, tomando roles para la integración, para el fomento de la paz, reconocimiento por altos logros a nivel deportivo, preservación de la identidad cultural y una serie de componentes que hacen de la sociedad un lugar mejor.

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Los antecedentes investigativos abordados a continuación responden a una revisión sistemática de estudios ya finalizados y publicados cuyo objeto de ser, gira en torno al seguimiento de sus graduados, teniendo en cuenta características sociodemográficas que permiten el análisis de la información y por ende el impacto social de los mismos.

Internacionales

(Hernández, C. Tavera, M. & Jiménez, M. 2012). Realizaron un estudio que les permitiría conocer cuál es el efecto que genera culminar un posgrado (Maestría) en términos de mejoras tanto en el campo laboral como en el salarial. Para llevar a cabo el estudio, los autores tuvieron como población tres programas de maestrías (Maestría en administración, en ingeniería industrial y en informática) de cinco generaciones de la escuela de educación superior perteneciente al instituto politécnico Nacional en la ciudad de México.

El método de la investigación fue cuantitativo con un carácter descriptivo y transversal, utilizando el cuestionario, el cual, fue diseñado tomando en cuenta algunos factores del esquema básico de estudios de egresados propuesto por la asociación nacional de Universidades e instituciones de educación superior.

El estudio arrojó como conclusión general que los egresados de las tres maestrías consiguen mejorar su situación laboral después de terminar sus estudios, Los ingresos de los exalumnos tienen una mejoría que varía según el programa que hayan cursado. Sin embargo, aclaran que, para continuar el seguimiento de los egresados, es importante tener una base de datos actualizada que permita tener contacto con ellos y con sus empleadores.

Recientemente (Colquehuanca Achulli, J. 2020). En sus tesis para la obtención del título de maestría en gerencia social se propuso como objetivo identificar los factores que dificultan el desarrollo de la información de los egresados del proyecto “Diseño de un sistema de seguimiento” en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Chimbote que fue desarrollado en el año 2018, así mismo, identificar la estructura organizacional y logros del proyecto, examinando los efectos, evaluando la gestión del proyecto, revisando los resultados obtenidos e identificando la valoración de los beneficiarios directos.

El método de investigación fue mixto, utilizando la ficha de entrevista semiestructurada, el informe de revisión documentaria y la encuesta como principales instrumentos para la recolección de datos.

Dentro de las conclusiones hubo muchos puntos negativos, pero se resalta el siguiente

los factores fueron externos e internos, los factores internos: la no adecuación del IESPPCh a la nueva estructura organizacional que exige el Estado; factores internos: la baja captación de registros de información de empleabilidad (evitó analizar los efectos), personal no especializado, una nula presencia de pautas de gestión de proyecto y la valoración de los actores involucrado. (Colquehuanca Achulli, J. 2020, p.88).

Dicha conclusión justifica la decisión de presentar una propuesta de mejoramiento por parte del investigador titulada “Articulación de los instrumentos de gestión y la mejora de la gestión del SISEI “que como bien lo expresa, estará encaminada al cumplimiento de los objetivos planteados en el estudio de investigación.

Adicionalmente el estudio realizado en España por (Carratalá, V., Mayorga, J. et al. 2004) titulado, Estudio del mercado laboral y de las competencias profesionales del titulado, tuvo como objetivo reconocer la situación de los licenciados en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, comparándola a su vez con la de los países aledaños. Este estudio tuvo una muestra real de 524 graduados en los años 1999, 2000 y 2001 de las Facultades de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte e INEFs, para ello se realizó un muestreo probabilístico simple y monoetápico, utilizando el cuestionario como instrumento para la recolección de datos, el cual fue diligenciado de forma telefónica.

Nacionales

(Galvis, J. Botero, E. et al., 2010) en aras del mejoramiento continuo, búsqueda de acreditación, la pertinencia y congruencia curricular, publicaron un artículo titulado Caracterización de egresados de la Universidad CES en las cohortes de 2003, 2005, 2007 y momento “0” cuyo propósito básicamente se centró en analizar la trayectoria de sus egresados. Aspectos como lugar, desarrollo profesional, coherencia entre formación desempeño laboral, y aspectos misionales, son el foco principal del estudio.

La metodología utilizada por los investigadores fue la descriptiva cualitativa con un sustento hermenéutico, siendo su población de estudio los graduados de las facultades de Medicina, Odontología, Medicina Veterinaria y Zootecnia, Derecho, Psicología y Atención Prehospitalaria. Por otro lado, el instrumento de recolección de datos fue la encuesta del Ministerio de Educación colombiana (MEN).

Las conclusiones de este estudio fueron múltiples, sin embargo, se destaca la número 1 (Uno) la cual, resalta la importancia del seguimiento a los egresados de los programas ya que, permite un acercamiento de la Institución de educación superior a los egresados, a su vez, conocer el pensamiento en tiempo presente a la hora de la graduación, su nivel de satisfacción laboral con respecto a las competencias desarrolladas durante el proceso de formación y por supuesto las perspectivas de formación posgradual.

Por otro lado, (Betancu, P. & Arango, M. 2010) elaboraron un artículo titulado “Perfil del egresado de la facultad de trabajo social de la universidad pontificia bolivariana 2003-2009”. El presente artículo fue el resultado de la “Creación de un sistema piloto de información para seguimiento a los graduados de la Universidad Pontificia Bolivariana de la Facultad de Trabajo Social” todo esto con el objetivo de exponer el comportamiento en el mercado laboral con respecto a su perfil profesional, así mismo, dar a conocer la importancia que tiene el seguimiento del graduado en el marco de mejorar los procesos de formación y el compromiso institución-sociedad.

Para la recolección de información tuvieron el apoyo del Ministerio de Educación Nacional a través del observatorio laboral, por lo tanto, la metodología utilizada por los investigadores fue de tipo descriptiva cuantitativa, considerando para el análisis de la información, variables como trayectoria académica, trayectoria laboral, la evaluación del programa en respuesta a las necesidades nacionales y locales, las competencias adquiridas en el programa y la Universidad, el nivel de identidad con la institución y características sociodemográficas.

Los resultados de esta investigación fueron muy interesantes y múltiples debido a las distintas variables que se tuvieron en cuenta, no obstante, se resalta el fragmento donde muestra la importancia de continuar con este tipo de investigaciones si de calidad educativa se habla.

En estos estudios resultan particularmente importantes los egresados quienes, en su cotidianidad laboral y profesional, dan un dictamen de si el diseño curricular del programa y el énfasis disciplinar de su profesión, es coherente con la realidad, y si la cultura académica y la visión del mundo comunicadas por la institución educativa les permitió el bienestar, la integración social y laboral y les ayudó a armonizar un proyecto de vida satisfactorio para sí y para su sociedad (Betancu, P. & Arango, M. 2010, p. 49).

Por consiguiente, es de mucha importancia dar reconocimiento a la Universidad EAFIT (Escuela de Administración, Finanzas e Instituto Tecnológico) quien se ha convertido en un gran referente cuando de estudios de impacto y seguimiento a graduados se habla. Se data que “desde el año 1999.Hasta 2005 se elaboraron 23 trabajos relacionados con el tema” (Mendoza, M. Zúñiga, O & De la Espriella. 2016, p.17)

En el año 2009 (Almonacid, P., Montes, I., & Vásquez, J. 2009) publicaron un artículo en el cual plantea un sistema de 2 (dos) modelos que evalúa especialmente la pertinencia de un programa académico desde la perspectiva de los graduados. Cada modelo tiene sus particularidades, los investigadores lo exponen de la siguiente manera:

i) la percepción de los graduados acerca de la pertinencia individual de su formación (en los ámbitos: personal, laboral y de desarrollo profesional) y ii) la percepción de los graduados acerca de la pertinencia social de su formación. El segundo modelo está constituido, igualmente, por dos factores o variables latentes concernientes a las competencias de los graduados: i) la percepción de su nivel de competencias instrumentales y ii) la percepción de su nivel de competencias sistémicas. (Almonacid, P., Montes, I., & Vásquez, J. 2009, p.98).

Así mismo investigaciones como Caracterización del Mercado Laboral en el Sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física para la Ciudad de Medellín (López, M., Escobar, J. et al. 2013) la cual, estableció dentro de su desarrollo, elementos que ayudaron a tener un panorama basado en sus variables (Mercado laboral, tasa de desempleo, tasa de sub empleo, subempleo por insuficiencia de horas, sub empleo por competencias y subempleo

por ingresos), sobre las características del mercado laboral en el sector del deporte, la recreación y la educación física.

Locales

Adicional a todos estos, también se registra que (De la Ossa & De la Espriella, 2011) llevaron a cabo un estudio para determinar el impacto que ha tenido el programa de Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte de la Universidad de Córdoba en la sociedad cordobesa. Este estudio fue de carácter cuantitativo con un diseño metodológico de corte transversal que tuvo en cuenta a los graduados comprendidos en el rango de cohortes 2001 hasta 2006; analizando variables como la trayectoria académica, trayectoria laboral, factor socioeconómico y de satisfacción por parte de los graduados.

No obstante, (Mendoza, M. Zúñiga, O & De la Espriella. 2016) desarrollan la segunda parte teniendo en cuenta esta vez los graduados del programa de licenciatura en Educación, Física, Recreación y Deporte, comprendido en las cohortes 2007 a 2013, trazándose no solo el objetivo de identificar de la trayectoria laboral, socioeconómica y el grado de satisfacción, sino, de analizar también la compatibilidad existente entre los conocimientos adquiridos y las necesidades sociales para las que se formaron, conservando el mismo enfoque cuantitativo con un diseño metodológico de corte transversal.

Todas estas investigaciones toman lugar de importancia al momento de desarrollar la presente investigación; gracias a estos referentes se hizo posible la reestructuración de objetivos, adaptación de criterios para la recolección de información, parámetros para la elaboración de las encuestas, referentes en las variables para el análisis de los datos, lo que constituye en gran medida a la elaboración del acápite metodología, y por ultimo puntos de partida para enriquecer el discurso investigativo.

REFERENTE TEÓRICO

El siguiente apartado toma aspectos planteados en el macroproyecto de investigación titulado Criterios para la formación de licenciados y profesionales de la Educación Física, la Recreación y el Deporte en la región caribe colombiana (Pinillos, De la Espriella, Lema. et al. 2019). Macroproyecto del cual se me extendió la invitación para ser participe en el desarrollo del tercer objetivo, así mismo, como oportunidad para enriquecer mi proceso formativo de pregrado y lograr la obtención del título profesional, por lo tanto, cuento con la autorización de los directores para tomar fragmentos teóricos como parte de la fundamentación teórica en la presente investigación, que sin duda alguna aporta significativamente al macroproyecto.

Mercado laboral

La Formación de profesionales, no tendría sentido, si su campo conceptual, no encuentra aplicaciones concretas en la sociedad. Es decir, si no ofreciera oportunidades para el desempeño laboral, en un contexto determinado. Ello exige, el reconocimiento de los componentes que caracterizan el mercado laboral, en este caso, de las practicas relacionadas con el Deporte, la Educación Física, la Recreación, y la Actividad Física. En la investigación este, es entendido como:

El entorno en el que se interrelacionan las ofertas de trabajo y las demandas de empleo. Por tanto, constituye el ámbito en el que se define y desarrolla todo lo relacionado con las ocupaciones: empresas, personas que buscan empleo, contratos instituciones, etc.” (Santomé, 2004; 1). Es decir, que está constituido básicamente por dos grandes temáticas: la oferta del mercado laboral y la demanda del mercado laboral.

Para analizar la información referente al ámbito laboral en el sector formal se tendrán en cuenta los siguientes tipos de empleo según lo establece el (Ministerio de Trabajo, S.F.)

Contrato Indefinido: hace referencia aquel que no tiene “estipulada una fecha de culminación de la obligación contractual, cuya duración no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o servicio que debe ejecutarse. Puede hacerse por escrito o de forma verbal”.

Contrato definido: “Se caracteriza por tener una fecha de inicio y de terminación que no puede superar 3 años, es fundamental que sea por escrito. Puede ser prorrogado indefinidamente cuando su vigencia sea superior a un (1) año”.

Contrato Temporal: se entiendo “como aquel no mayor de 30 días, y cuyas labores sean distintas de las actividades normales del empleador. Esta forma de contratación puede hacerse por escrito o verbalmente; recomendamos hacerlo por escrito, estableciendo la tarea específica del trabajador”.

El estudio de mercado permitirá entonces, recoger información ofrecida por graduados comprendidos en las cohortes 2017 a 2022 y empleadores para retroalimentar los procesos de formación que se realizan en la actualidad, pensar en nuevas ofertas de formación y contribuir a la necesaria reglamentación de las profesiones relacionadas con la Educación Física, la Recreación, el Deporte y la Actividad Física.

Finalmente es importante mencionar en este referente teórico, que, desde una perspectiva amplia del concepto de Didáctica, la formación y el desarrollo profesional de los profesores, hacen parte la actividad científica de la Didáctica de la Educación Física, donde se incluyen la formación inicial de los docentes, el inicio a la socialización y el desarrollo profesionales.

Epistemología de la Educación Física, la Recreación, el Deporte y la Actividad

Física

Indagar sobre los procesos de formación de profesionales en las practicas relacionadas con la Educación Física, la Recreación, el Deporte y la Actividad Física, implican adentrarse tanto en su campo conceptual, como en su campo aplicado. Es así, que cuando nos preguntamos por las orientaciones epistemológicas de estos campos, como ámbitos de conocimiento científico, se hace referencia al campo conceptual, es decir, en términos epistemológicos, en sus fundamentos teóricos y metodológicos, o en términos de la historia crítica, por las condiciones de posibilidad y las condiciones de existencia que permiten la emergencia de los discursos y prácticas que dan cuenta de la naturaleza de estos campos de saber y de poder (Pinillos y Ortiz, 2008).

Es posible entonces, que, al indagar sobre el campo conceptual de este tipo de prácticas en nuestro país, se encuentren pocas referencias directas a la Epistemología. Sin embargo, si

se profundiza en la búsqueda, se hacen visibles muchos trabajos que son de corte epistemológico; ello debido a que no existe una sola visión de la Epistemología, ni tampoco un único campo de saber que se pueda tomar la atribución de ser el fundamento para validar el conocimiento científico, máxime si atendemos a planteamientos como el de (Habermas, 1982), quien expresa que la construcción de conocimiento responde a varios tipos de interés, de los que se desprenden diferentes enfoques de investigación, los cuales, si bien pueden ser complementarios, generalmente se convierten en irreconciliables o dicho de otra manera, responden a lógicas diferentes.

Atendiendo a este modo de acceder a la Epistemología, podemos decir que el incremento de investigaciones, debido a iniciativas particulares, creación de Grupos de Investigación o a los requerimientos en los procesos de formación de pregrado y posgrado de profesionales de la Educación Física, la Recreación, el Deporte y la Actividad Física, , expresan la emergencia en nuestro país, de una diversidad de enfoques teóricos y metodológicos, que favorecen condiciones de posibilidad para visibilizar la naturaleza de prácticas y discursos.

Por ello en esta investigación, para acordar los criterios que deben orientar los diversos niveles de formación en estos campos de saber, se considera pertinente, hacer el reconocimiento de desarrollos científicos, que surgen de la producción de grupos de investigación de carácter nacional, así como de carácter nacional y por supuesto, lo enunciado en la construcción de los documentos que soportan la creación de los diferentes programas de formación en la región Caribe Colombiana.

la formación de profesionales en Educación Física, Recreación, Deporte y

Actividad Física

Para el caso de Colombia desde el punto de vista de la legislación educativa, para regular las características específicas de calidad para la oferta y desarrollo de programas orientados a la formación de profesionales relacionados con la Educación Física, la Recreación, el Deporte y la Actividad Física. Se diferencia, a los que optan por la denominación de “Licenciatura”, es decir, centrados en la Educación y que es común para todos los profesionales, cuyo campo de intervención son la Instituciones educativas o la educación formal (Ministerio de Educación Nacional. 2015). De los que optan por la denominación de

“Profesional” en Deporte, Recreación o Actividad Física” (Ministerio de Educación Nacional, 2006).

Sin embargo y es uno de los motivos de esta investigación, solo existen avances, sobre acuerdos para la reglamentación de los perfiles profesionales, relacionados con estos campos de saber, a excepción de la Educación Física, que es la que cuenta con mayor consenso internacional, sobre su perfil profesional, como se aprecia en el siguiente texto español:

Qué es un docente en EF. El término “docente” hace alusión al que enseña (profesor, enseñante, maestro); es decir, la persona que, en posesión del título académico correspondiente, se dedica a enseñar. Cuando aludimos a “EF” nos referimos al área curricular que se imparte en los centros educativos, tanto en la Educación Primaria como en la Educación Secundaria. Por tanto, la práctica de la EF se corresponde con el mundo profesional de la enseñanza, desarrollada en el contexto escolar y su objetivo es la educación de los niños y jóvenes. En este sentido, diferenciamos claramente un campo profesional “la EF” frente a otras acciones a través de las actividades físicas (práctica deportiva, actividades recreativas o de mantenimiento físico, etc.) que se pueden realizar en diferentes lugares y que pueden ser atendidos por otros profesionales (Entrenadores, Técnicos Deportivos, Técnico de Animación...). Por ello, es necesario establecer y saber cuál es la intencionalidad con que se efectúa la práctica profesional y donde se desarrolla. En nuestro caso, habría que contextualizarla en el centro educativo, lo que daría lugar a un campo profesional claramente diferenciado. (Romero, C. 2004, p.1).

A propósito del área curricular que se imparte en los centros educativos, en Colombia, en los lineamientos curriculares, esta área es entendida como una: unidad, como proceso permanente de formación personal y social, cuya esencia es el sentido pedagógico en función del desarrollo humano.

No se trata de un currículo que comprenda de manera aislada el deporte y la recreación pues desde el punto de vista educativo, ellos son pilares y se integran en la educación física. A ella corresponde ubicarlos unas veces como medios, otras como fines, otras como prácticas culturales. Por lo tanto, cuando

se habla de educación física, desde la perspectiva de formación humana y social, están contenidos el deporte y la recreación, si bien cada uno puede jugar funciones distintas en el proceso de formación. Mientras que la recreación es un principio esencial, permanente y fundante de la educación física, el deporte es una práctica cultural que puede caracterizarse como medio o como fin, de acuerdo con el contexto y el significado educativo que se le asigne. (MEN, 2000, P.6)

Esta denominación y definición de esta área de conocimiento escolar, no deja de generar cierta confusión a la hora de pensar en la formación de profesionales, en estos campos de saber, lo cual exige, una revisión de la producción científica, para establecer un dialogo con el mercado laboral, lo cual es uno de los objetivos de esta investigación.

Ello permite tener una mayor comprensión, por ejemplo, del avance en la reglamentación de la profesión del entrenador deportivo en Colombia, la cual, en el texto de ley, que cumple con los trámites administrativos exigidos, para su promulgación, expresa lo siguiente:

Artículo 2°. Definición. Entrenador (a) deportivo (a) es el responsable de orientar con idoneidad procesos pedagógicos de enseñanza, educación y perfeccionamiento de la capacidad motriz específica de individuos que practican un determinado tipo de deporte, disciplina o modalidad deportiva. Esta orientación se realiza en niveles de formación deportiva, perfeccionamiento deportivo y de altos logros deportivos.

Artículo 3°. Naturaleza y propósito. La actividad del entrenador (a) deportivo (a), es de naturaleza pedagógica e interdisciplinaria; y tiene el propósito de desarrollar las capacidades de los practicantes de un determinado tipo de deporte o disciplina o modalidad deportiva de manera individual o colectiva, se desarrolla mediante la práctica organizada, planificada y controlada, bajo la orientación de principios de la teoría y metodología del entrenamiento deportivo.

Este tipo de diligencias de tipo administrativo y académico, debe ser también analizada desde el interés colombiano en la formación técnica y tecnológica, que incluye por supuesto, la Educación Física, el Deporte, la Recreación y la Actividad Física; Expuesta en la guía No. 32 como el “conjunto de orientaciones, destinadas fundamentalmente a las instituciones de

educación superior que decidan incorporar en sus planes de desarrollo líneas de acción para el diseño o transformación de programas pertinentes y de calidad en los niveles técnico profesional y tecnológico”. (MEN, 2008, p. 9).

Política de seguimiento a egresados

Los aspectos misionales de las Instituciones de educación superior (IES) son de vital importancia porque es gracias al seguimiento a egresados que se permite la validación de los procesos formativos y un adecuado aporte de sus experiencias profesionales al programa como estrategia para ejecutar ajustes, teniendo en cuenta las demandas de la sociedad (MEN, 2013, pp.16,53), y así garantizar evolución constante en todos los sectores de producción.

Por tal motivo, para que esto sea posible, las IES llevan cabo procesos de seguimiento y evaluación a egresados que responden a políticas internas de proyección social y divulgación “La evaluación de seguimiento e impacto de los egresados en el entorno, se constituye en una actividad permanente de la Universidad” (Unicordoba, 2004, p. 18).

Por otro lado, es válido tener en cuenta que, a su vez, dichas políticas obedecen a normativas colombianas como la ley 1188 del 2008 cuyo objetivo es regular el registro calificado de programas de educación superior. “El Registro Calificado (RC) es el reconocimiento que poseen los programas de educación superior y la Institución de Educación Superior (IES), para ofrecer programas de calidad” (Cruz, D. 2017), es decir, que todo programa para ofrecer servicios académicos debe ser poseedor de su registro calificado como lo manifiesta el Art.1 del decreto 1295 del 2010. Siendo la acreditación el boleto de excepción porque podrá ser otorgado sin necesidad de adelantar el procedimiento de verificación y evaluación, como se expone en el presente decreto.

Por consiguiente, de acuerdo con la ley general de educación artículo No.6

La comunidad educativa está conformada por estudiantes o educandos, educadores, padres de familia o acudientes de los estudiantes, egresados, directivos docentes y administradores escolares. Todos ellos, según su competencia, participarán en el diseño, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional y en la buena marcha del respectivo establecimiento educativo. (MEN, 1994, p. 2).

La Universidad de Córdoba está en toda libertad de tener una línea de acción que permita la evaluación y seguimiento para determinar la efectividad de su quehacer profesional fuera de las estructuras educativas, y así mismo la interacción constante entre institución-estudiante, “Para tal efecto, la institución podrá apoyarse en la información que brinda el Ministerio de Educación Nacional a través del Observatorio Laboral para la Educación y los demás sistemas de información disponibles” (De la Ossa & De la Espriella, 2011). A continuación, se describe la metodología que se utilizó para el desarrollo del proyecto de investigación.

METODOLOGÍA

Enfoque de investigación

Para analizar el comportamiento del mercado laboral en el sector deporte, recreación, actividad física y educación física, -DRAEF- de los graduados del programa de Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte de la Universidad de Córdoba se utilizó el enfoque de investigación cuantitativo, con el fin de identificar el entorno laboral y el tipo de formación académica y describir las demandas de las empresas que ofrecen servicios relacionados con el DRAEF.

De acuerdo con (Sampieri et al., 2014, p. 4). El enfoque de investigación cuantitativo es un procesos deductivo y secuencial que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento, probar teorías y analizar realidades.

Diseño metodológico

En el enfoque de investigación cuantitativo se utilizó el diseño metodológico, de tipo descriptivo, el cual “Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos” (Tamayo, 2004, p. 46) es decir, que el diseño metodológico descriptivo se basa en hechos y su particularidad esencial es brindar explicaciones correctas y precisas. Todo esto con el fin de analizar el comportamiento del mercado laboral.

Población

Luego de obtener el listado de graduados del programa de licenciatura en Educación Física, por parte de la oficina de atención al egresado, se procedió a realizar un filtro para seleccionar las cohortes comprendida entre 2017 y 2022. Esto dio como resultado 505 graduados que corresponde a 48 mujeres y 457 hombres, siendo en porcentajes 9,5% para sexo femenino y 90% al sexo masculino. Por otro lado, en el caso de los empleadores, se tuvo en cuenta las empresas clasificadas en el sector deporte, educación, recreación y actividad física.

Muestra

Se tuvo en cuenta a los graduados del programa de licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte de la Universidad de Córdoba y los empleadores de servicios en DRAEF que tuvieron la disponibilidad para colaborar con la investigación.

Variables

Para dar cumplimiento al objetivo, analizar el comportamiento del mercado laboral en el sector deporte, recreación, actividad física y educación física, -DRAEF- de los graduados del programa de licenciatura en Educación Física de la Universidad de Córdoba. Promoción 2017 a 2022.

En esta encuesta se precisaron las siguientes variables:

Variable	Dimensiones
Oferta laboral	Situación laboral Formas de trabajo Tipo de empresa Sector general al que corresponde la empresa Cargo o servicio que ofrece en su desempeño laboral Tipo de contrato Horas de contratación semanal Rango de ingreso salarial Nivel de satisfacción con su empleo o labor actual

	Pago de seguridad social
Variable	Dimensiones
Demanda laboral	Nombre de la empresa Tipo de empresa Sector general al que corresponde la empresa Oferta para la contratación laboral Tipo de contrato Horas de contratación semanal Oferta salarial Competencias generales y específicas
Variable	Dimensiones
Sociodemográficas	Genero Edad Estrato socioeconómico País y departamento de residencia.
Variable	Dimensiones
Formación académica	Estado actual de formación Tipo de titulación Tipo de formación complementaria
Variable	Dimensiones
Aplicabilidad del Pensum académico en su desempeño laboral	1 nada 2 poco 3 regular 4 bastante 5 bastante

Instrumentos para la recolección de la información

Para la recolección de información de tipo cuantitativo se elaboró dos encuestas, una para graduados y la otra para empleadores (Ver Anexo 1).

Es clave resaltar que el diseño de las encuestas son el producto de los espacios de debate en múltiples ocasiones, de investigaciones y referentes puntuales como: Observatorio laboral para la educación del Ministerio de Educación Nacional, encuesta a egresados de la Universidad de Córdoba. Caracterización del Mercado Laboral en el Sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física para la Ciudad de Medellín (López, M., Escobar, J. et al. 2013). Caracterización ocupacional Deporte, recreación y educación física (Sena, 2006). Estudio del mercado laboral y de las competencias profesionales del titulado (Carratalá, V., Mayorga, J. et al. 2004). Encuesta para Egresados Universidad del Pacifico. Encuesta a empleadores (Bedoya, JF. 2010) y Seguimiento a egresados del departamento de cultura física de la Universidad de Córdoba. la trayectoria profesional después de la educación superior (Mendoza, M. Zúñiga, O & De la Espriella. 2016).

Por otro lado, artículos de Efdesporte como: Las competencias del licenciado en Educación Física de Panamá (Parra, J. Machado, E. & Ruiz, J. 2012). Competencias profesionales del profesor de educación física y del entrenador deportivo (Isla, S. 2006.).

Este proceso se llevó a cabo en primera instancia solicitando el listado de los graduados del programa de licenciatura en Educación, Física, Recreación y Deporte en la oficina de atención al egresado de la Universidad de Córdoba y posteriormente se hizo uso de la información que compete a los correos electrónicos para hacer llegar la información, la cual, está compuesta por un encabezado formal donde refleja un cordial saludo, nombre del estudiante a cargo, nombre y objetivo de la encuesta, nombre de los asesores de investigación y por ultimo un link de Google From que conduce a su diligenciamiento. Este proceso se realizó múltiples veces llevando un filtro de quienes ya habían participado para no enviar de nuevo el correo electrónico. (Ver Anexo 2)

Instrumentos para el análisis de la información

Para el análisis de la información de tipo cuantitativo se utilizó la estadística descriptiva, la cual, “está orientada a la presentación de datos mediante tablas y gráficas que permiten

resumir o describir el comportamiento de estos, sin realizar inferencias sobre ellos debido a que son obtenidos de una parte de la población” (Hernández, 2016, p.14).

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

GRADUADOS

Para el desarrollo del proyecto de investigación se tuvo como guía los objetivos específicos; por tanto, para identificar el entorno laboral y el tipo de formación académica de quienes ofrecen servicios relacionados con el DRAEF, se elaboró una encuesta para graduados del PLEFRD de la Universidad de Córdoba en las cohortes 2017 a 2022, la cual fue respondida por 81 de 505 graduados, cabe mencionar que la encuesta fue respondida por dos estudiantes activos laboralmente del PLEFD. A continuación, se presentan los resultados del análisis.

Variables Sociodemográficas

Se evidencio que dentro de los encuestados el valor mayoritario de 79% corresponde al sexo masculino mientras que el 21% al sexo femenino (Ver Figura 1), esta muestra, en términos de edad presento su mayor contracción en los 23 años con un 19%, y los 27 y 29 años con un 13% y 14% (Ver Figura 2). Por otro lado, el 70% pertenecen al estrato 1, el 21% al estrato 2 y un 9% al estrato 3 (Ver Figura 3).

Cabe resaltar que actualmente el 98% de los graduados que diligenciaron el formulario radican en Colombia y el 2% en México (Ver Figura 4), por lo tanto, el 86%% reside en el departamento de Córdoba, un 5% en Antioquia, un 4% en Sucre, 2% en Bolívar, y un 1% Baja California del Sur, entre otro (Ver Figura 5).

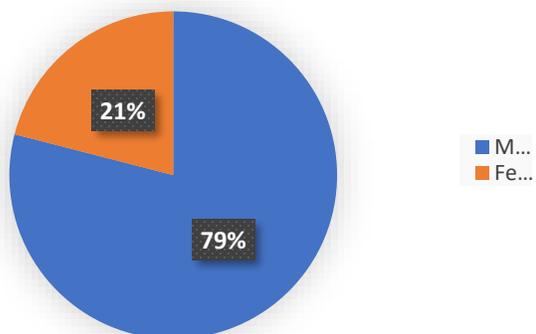
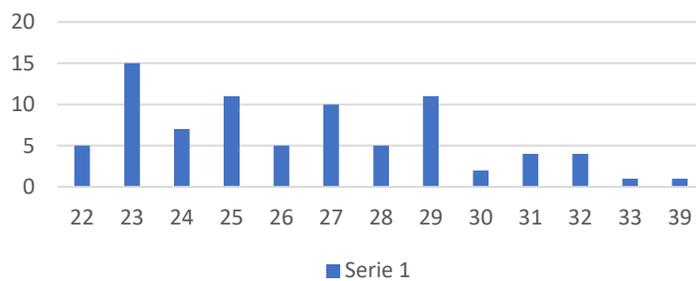
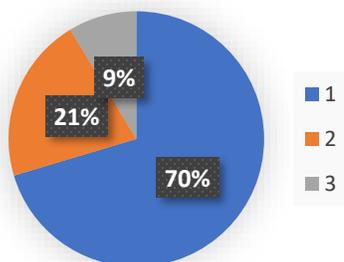
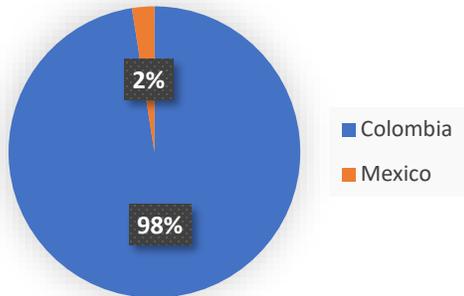
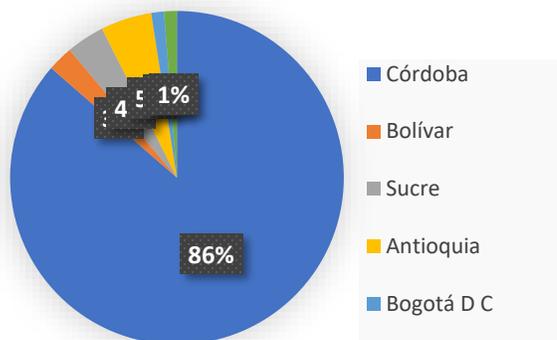
Figura 1*Genero***Figura 2***Edad***Figura 3***Estrato Socioeconómico*

Figura 4*País de residencia***Figura 5***Departamento***Variable de formación académica**

El estado actual de formación compete en 96% a graduados y un 4% a estudiantes (Ver Figura 6). En cuanto a titulación profesional, el 100% corresponde a la licenciatura en Educación Física, Recreación Deporte. Sin embargo, se evidencio que hay otros tipos de titulación como lo son:

- Escuela Naval de Cadetes Almirante Padilla, Cadete Profesional de infantería de Marina
- Uniremington- Contaduría publica
- Instituto Tecnológico San Agustín - Auxiliar Administrativo Organizacional
- Técnico en Nutrición y salud

- Tecnólogo en Entrenamiento Deportivo
- Especialización
- Magister

En la formación complementaria se registró que 53% cuenta con diplomado, el 13% con cursos, el 7,8% con seminarios, el 1,3% cursando una maestría, entre otros (Ver Figura 7).

Maestría en:

- Maestría en Ciencias del deporte y la actividad Física en la Universidad de Antioquia

Diplomados en:

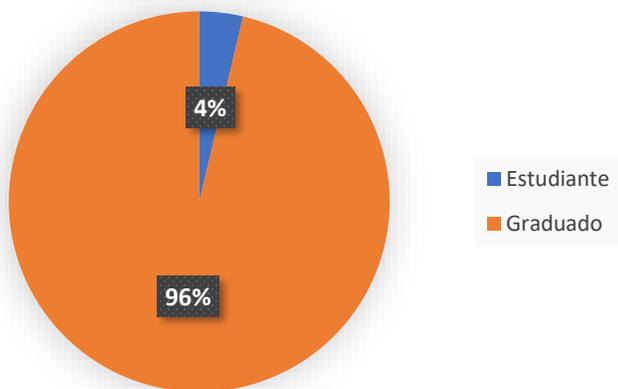
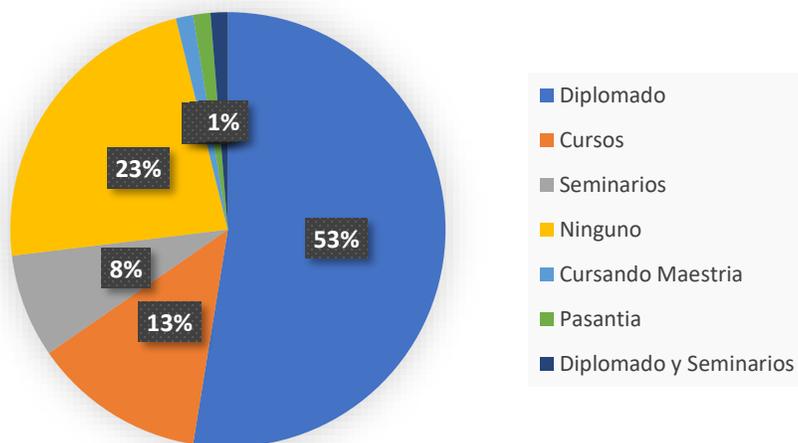
- Diplomado en Creación de Escuelas Deportivas.
- Diplomado en Escuelas de Formación del inicio al Perfeccionamiento
- Diplomado Internacional en Entrenamiento Personalizado con énfasis en ECNT
- Diplomado en Proyecto en escuelas de formación deportiva
- Diplomado en Entrenamiento Deportivo y Tendencia Fitness
- Diplomado en etnoeducación de la Universidad de Córdoba
- Diplomado en Entrenamiento Muscular del Politécnico superior
- Diplomado en Pedagogía y Educación Infantil
- Diplomado en Fundamentos del Fitness
- Diplomado en Ciencias de la actividad física y el deporte
- Diplomado en Actividad Física
- Diplomado en Actividad Física y Salud
- Diplomado en Ciencias de la Actividad Física y Salud
- Diplomado en Formación Deportiva
- Diplomado en Ciencias aplicadas a la Actividad Física, Recreación y Deportes
- Diplomado en Docencia Universitaria
- Diplomado en Estrategias de la Educación
- Diplomado en Iniciación Deportiva
- Diplomado en Innovación Pedagógica

Cursos en:

- Actividad física para adultos mayores del SENA
- Pedagogía humana del SENA
- Ofimática y manejo del internet del SENA
- Nutrición y salud del SENA
- Cuentas Contables SENA
- Cursos inglés nivel 1 SENA
- Estrategias pedagógicas para el desarrollo del pensamiento SENA
- Actividad física y salud SENA
- Mesa y bar del SENA
- Inducción a procesos pedagógicos del SENA
- Liderazgo en actividad deportiva SENA
- Estrategias para el acceso y USP de la información SENA
- Alimentación, Hábitos y estilos de vida saludables para la salud SENA
- Primeros auxilios con énfasis en primera infancia del SENA
- Fundamentos del entrenamiento deportivo del SENA
- Gerencia de la educación. Politécnico Superior,
- English dot Works SENA

Seminario en:

- ✓ EAFYS Universidad de Córdoba
- ✓ Expo motricidad en la Universidad de Antioquia
- ✓ Escuela latinoamericana de deporte paralímpico del Comité paralímpico colombiano
- ✓ Seminario en hidroterapia de la Liga de natación de Antioquia
- ✓ Seminario en Montaje a las Escuelas encaminadas al Perfeccionamiento Deportivo Universidad de Córdoba

Figura 6*Estado actual de formación***Figura 7***Tipo de formación***Variable Oferta laboral****Empleo Formal**

La encuesta arrojó que el 72% de los participantes se encuentra laborando mientras que el 28% está desempleado (Ver Figura 8). Por lo tanto, el 43% sitúan en empleo formal, el 16% en trabajo independiente y el otro 15% en trabajo informal, mientras que el 27% está en desempleo (Ver Figura 9).

Dentro del sector formal, la encuesta arroja los nombres de las empresas en la que actualmente laboran los licenciados en Educación Física, Recreación y Deporte: Lr Fitness, Liceo montería, Jerónimo Martins S.A.S, Armada Nacional, Tele taxi, GENERACION FIT, Alcaldía Municipal de La Unión Sucre, I.E. Antonia Santos, Instituto tecnológico San Agustín, Institución Educativa Gimnasio Valle del San Jorge, Ejército nacional, Liceo Altos del Líbano, Institución Educativa Antonia Santos, Instituto Freinet, Colegio Trinitario, Gimnasio Animal X sede Montería, Sports world Club promotor, Cuadro GYM, Corporación Club Campestre de Montería, Cootramed, UCI sabana salud de Sahagún, Gimnasio Faro de Luz, Inversiones Área Chica SAS, Liceo Mundo futuro, M J A SAS, Área Chica, Instituto la Unión, Escuela de fútbol El Rey Pelé, RYH prestadora de servicios agrícolas S.A.S, Archies, Universidad del Sinú y La plata joyas. No obstante, el 76% de estas entidades resulto ser de carácter privado y el 24% de carácter público (Ver Figura 10).

El 38% de las empresas mencionadas anteriormente se categorizan en el sector educación, el 23% en el sector deporte, el otro 15% en comercio y el otro 48% sectores jurídicos, salud, TIC, Recreación y Finanzas (Ver Figura 11).

En cuanto al empleo formal el 61% trabaja en aspectos relacionados con el Deporte, Recreación, Educación física, Actividad Física- DRAEF- el 6% en Educación (Básica primaria y Artística) y 32% no relacionados con su formación profesional (Ver Figura 12).

Dentro de los tipos de contrato en el sector formal el 44,1% corresponde a indefinido, el otro 44% a definido, y el 11,8% a temporal (Ver Figura 13); para las horas de contratación semanal, la encuesta arroja un porcentaje del 26,5% al rango de 30 a 48 horas y del 26,5% más de 48 horas, el 20,6% al rango de 20 a 30 horas, el 11,8% al rango entre 10 y 20 horas y el 11,8% al rango de 1 a 12 horas de trabajo semanal (Ver Figura 14). Por lo tanto, el rango de ingreso salarial correspondiente al 61,8% está entre 1 a 1,5 SMMLV, el 23,5% entre 1,5 a 2 SMMLV, el 2,9% entre 2,5 a 3 SMMLV y un 2,9% menos de 1SMMLV (\$420.000), (Ver Figura 15).

Por último, en lo concerniente al nivel de satisfacción del empleo actual, se registró con un 62% el nivel satisfecho, el 23,5% en muy satisfecho, sin embargo, se refleja un porcentaje de 12% en niveles de insatisfacción y un 3% en muy insatisfecho (Ver Figura 16).

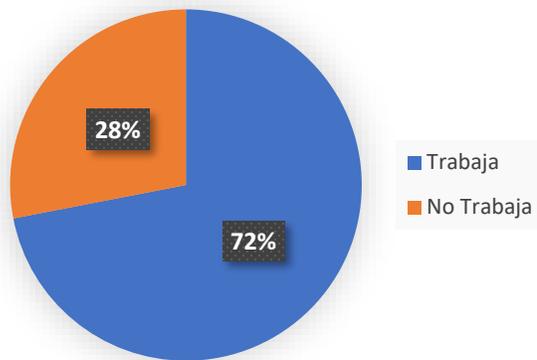
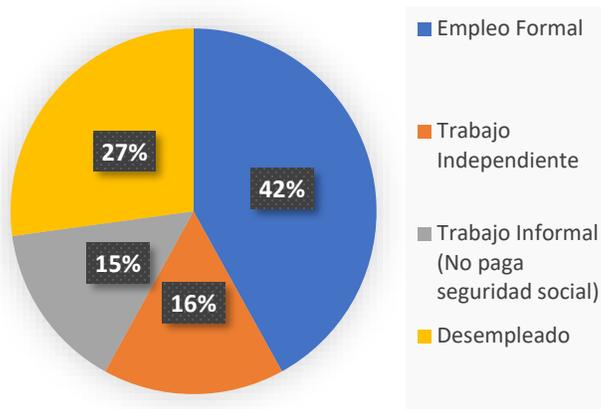
Figura 8*Situación laboral***Figura 9***Formas de trabajo*

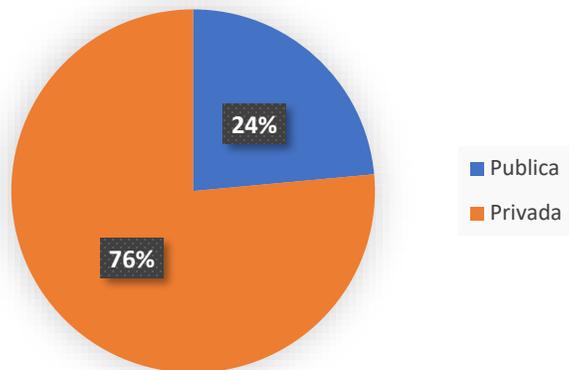
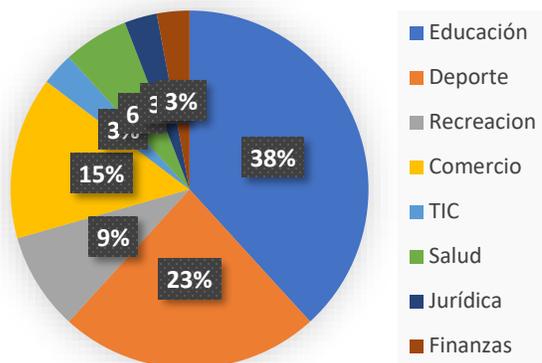
Figura 10*Tipo de empresa***Figura 11***Sector general de la empresa*

Figura 12

Cargo o servicio que ofrece en su desempeño

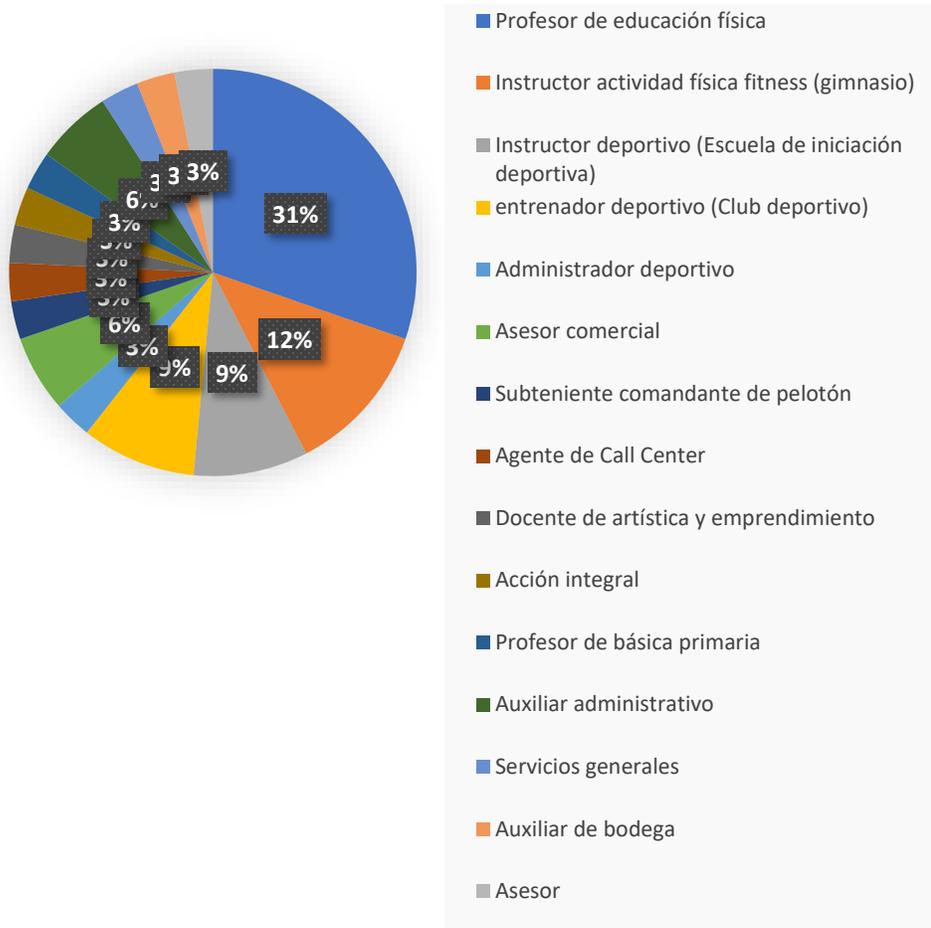


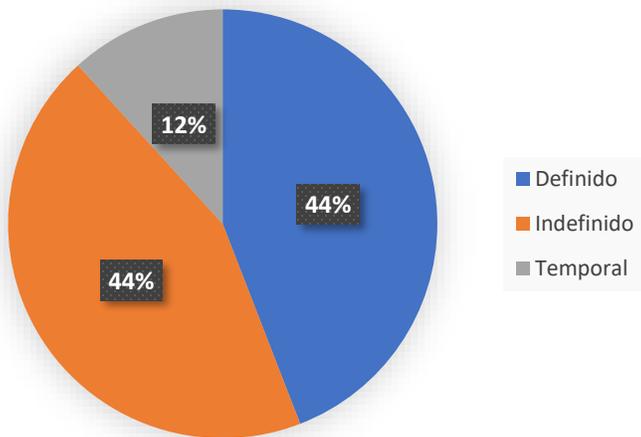
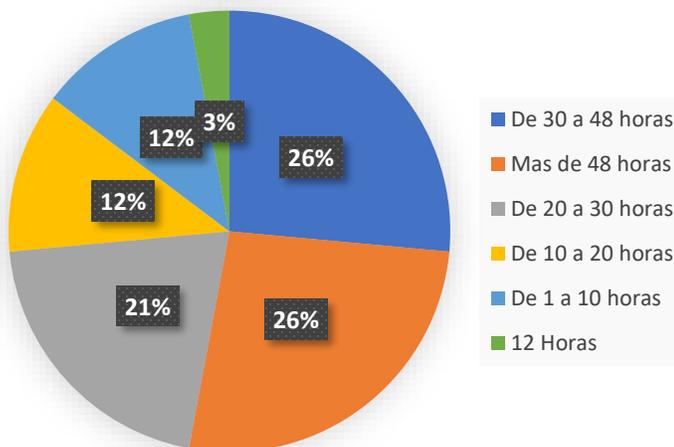
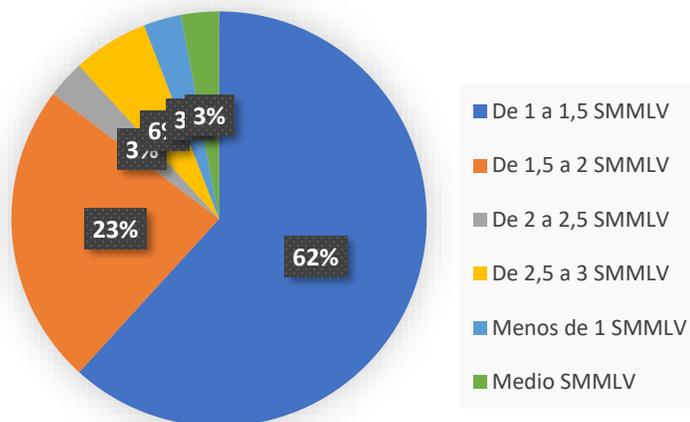
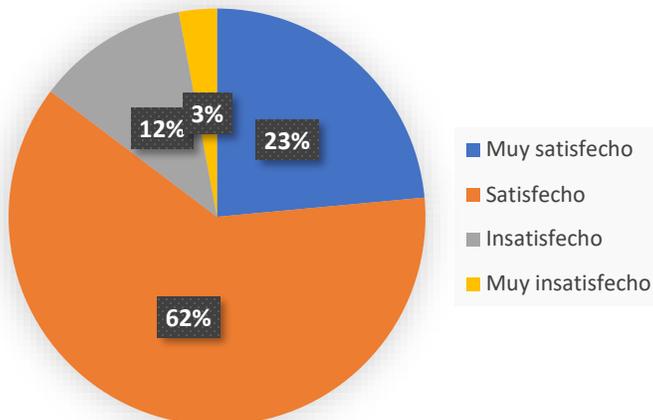
Figura 13*Tipo de contrato***Figura 14***Horas de contratación laboral*

Figura 15*Rango de ingreso Salarial***Figura 16***Nivel de satisfacción en el empleo actual***Empleo Independiente**

La encuesta arrojó que el 69,2% no paga seguridad social, mientras que el 31% si lo hace (Ver Figura 17). Las empresas donde laboran son: Entrenamiento personalizado, Eventos La Tía Toña, Instituto deporte departamental, Asociación de árbitros de fútbol de Córdoba, Iglesia cristiana Jehová edifica, Seven Fit, Club promotor academia Delfines Sport Córdoba y Rio Runners mtr. De estas, el 75% se ubica el sector deporte, mientras que el 25% radican

en educación y comercio (Ver Figura 18), por lo tanto, los trabajadores independientes, el 38,5% ofrece servicios como Entrenador Deportivo (Club deportivo), el 8% Preparador Físico (Club Deportivo), el 8%, Administrador Deportivo, el 15,4% como Instructor de Actividad Física Fitness (Gimnasio), el 8% Instructor de Actividad Física Orientado a la Salud, el 7% como profesor de Educación Física y el 16%, ofrece servicios en actividades diferentes a su formación profesional: Venta de comida y Agricultor (Ver Figura 19).

En cuanto al rango de ingreso salarial el 46,2% entre 1 a 1,5 SMMLV, el 30,8% entre 1,5 a 2 SMMLV y el 23,1% de 3 SMMLV en adelante; mientras que 100% de los que laboran de manera informal obtiene menos de 1 SMMLV (Ver Figura 20).

Por último, en lo concerniente al nivel de satisfacción con el servicio que ofrece, en esta dimensión solo se registró dos niveles de satisfacción, lo cual, muy satisfecho compete a un 53,8% y satisfecho a 46,2% (Ver Figura 21).

Figura 17

Pago de seguridad social

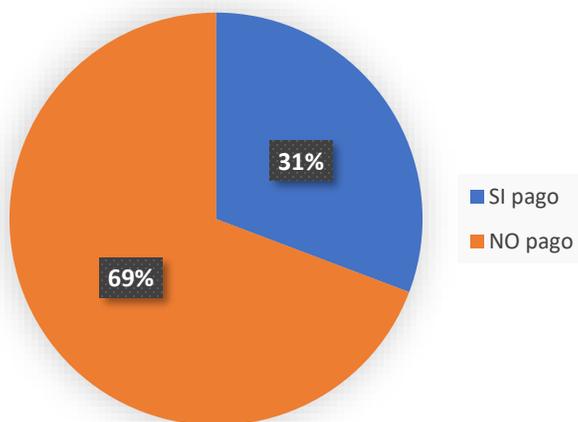


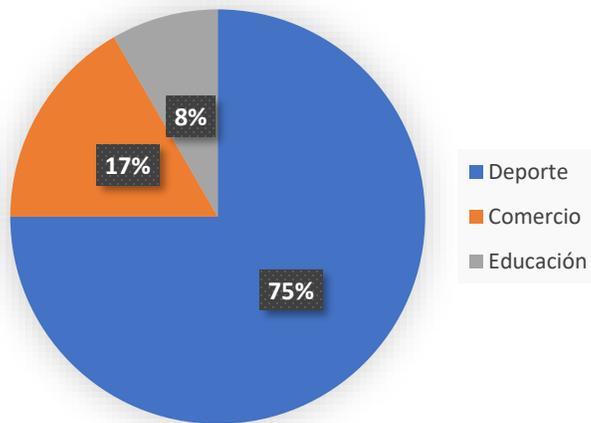
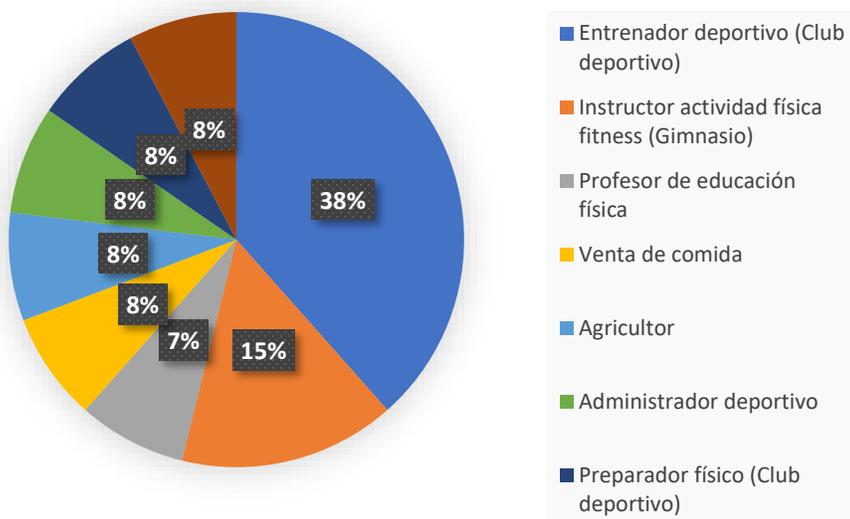
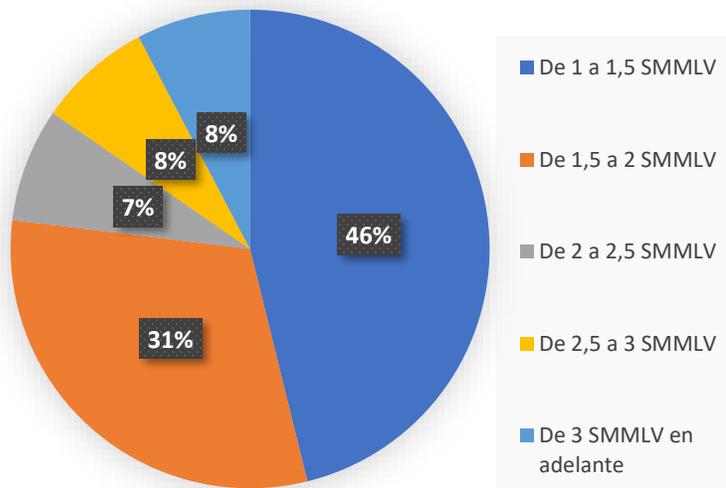
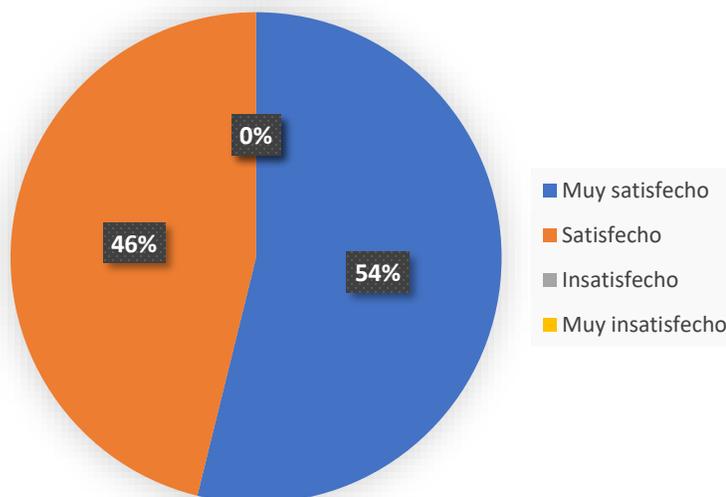
Figura 18*Sector al que corresponde la empresa***Figura 19***Servicio que ofrece*

Figura 20*Rango de ingreso salarial***Figura 21***Nivel de satisfacción***Trabajador Informal**

De acuerdo con el trabajo informal (no pagan seguridad social), se encontró que el sector deporte predomina con un 58,3% mientras que el comercio se queda con el 17% y sectores como salud, recreación y educación representa el 25% (Ver Figura 22). Por lo cual dentro de

los servicios ofrecidos el 25% corresponde a Entrenador Deportivo (Club deportivo), el 16,7% a Instructor Deportivo (Escuela de iniciación deportiva), el 8% profesor de Educación Física, el 8% instructor de Actividad Física Fitness (Gimnasio), el 8% Instructor de Acondicionamiento Físico (clases grupales), el 9% Instructor de Yoga, el 8% Instructor en Recreación, y en servicios diferentes a la formación profesional esta Atención al cliente con 8% y comercio con 9% (Ver Figura 23).

Cabe resaltar que el 100% del rango de ingreso salarial obtuvo una respuesta unánime que se ubica de 0 a 1 SMMLV (Ver Figura 24); Por último, en lo concerniente al nivel de satisfacción con el servicio que ofrece, en esta dimensión se registro que el 33,3% respondió muy satisfecho, mientras que el otro 41,7% se enmarca en insatisfecho, y el 25% marco satisfecho (Ver Figura 25).

Figura 22

Sector general al que corresponde el servicio que ofrece

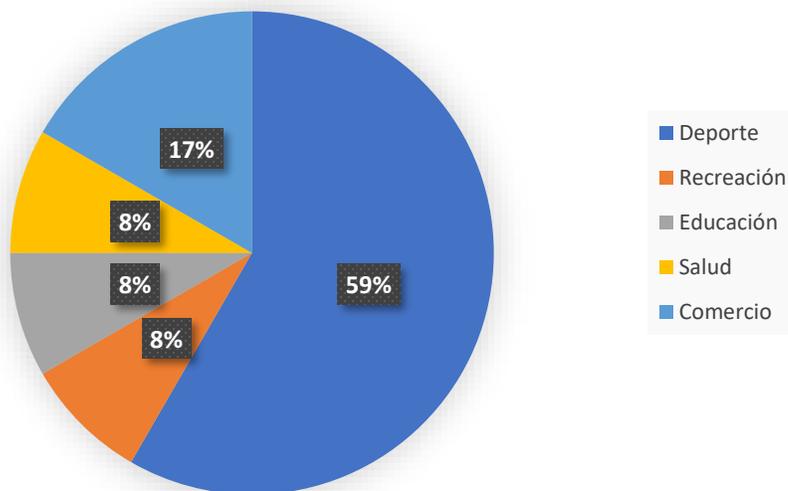


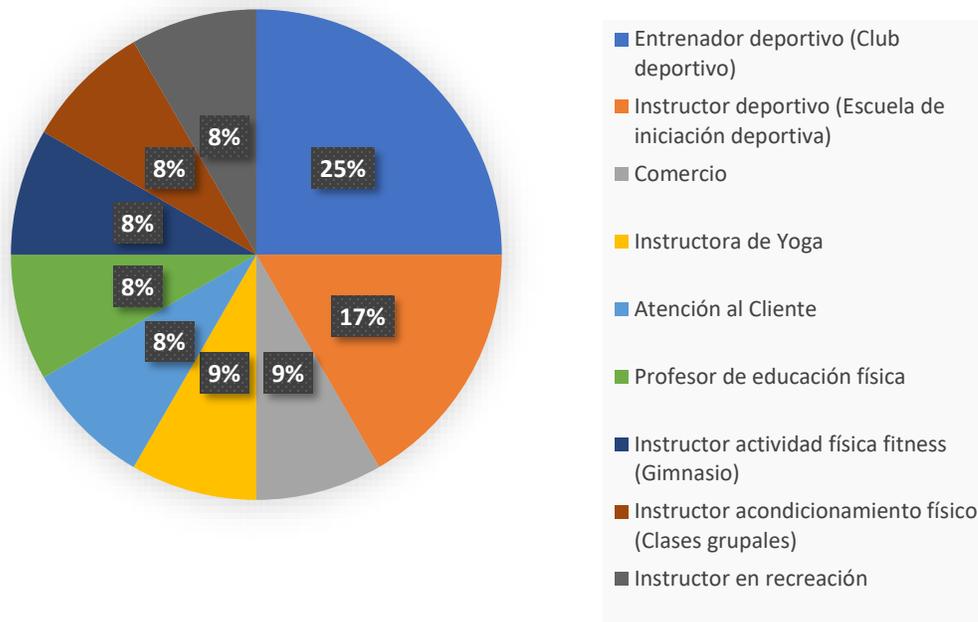
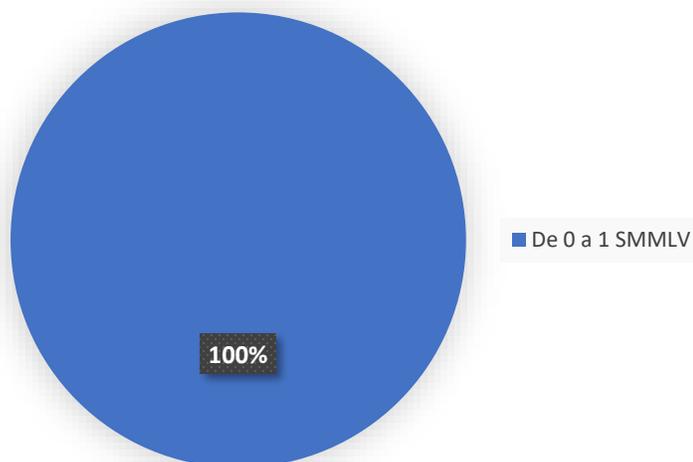
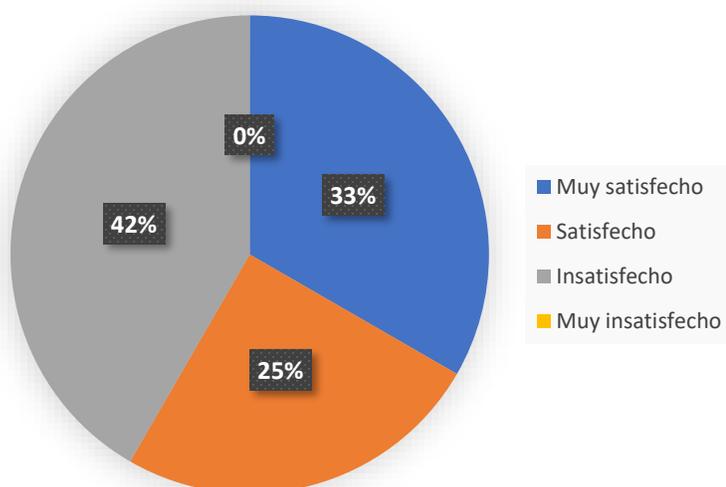
Figura 23*Servicio que ofrece***Figura 24***Rango de ingreso salarial*

Figura 25

Nivel de satisfacción con el servicio que ofrece

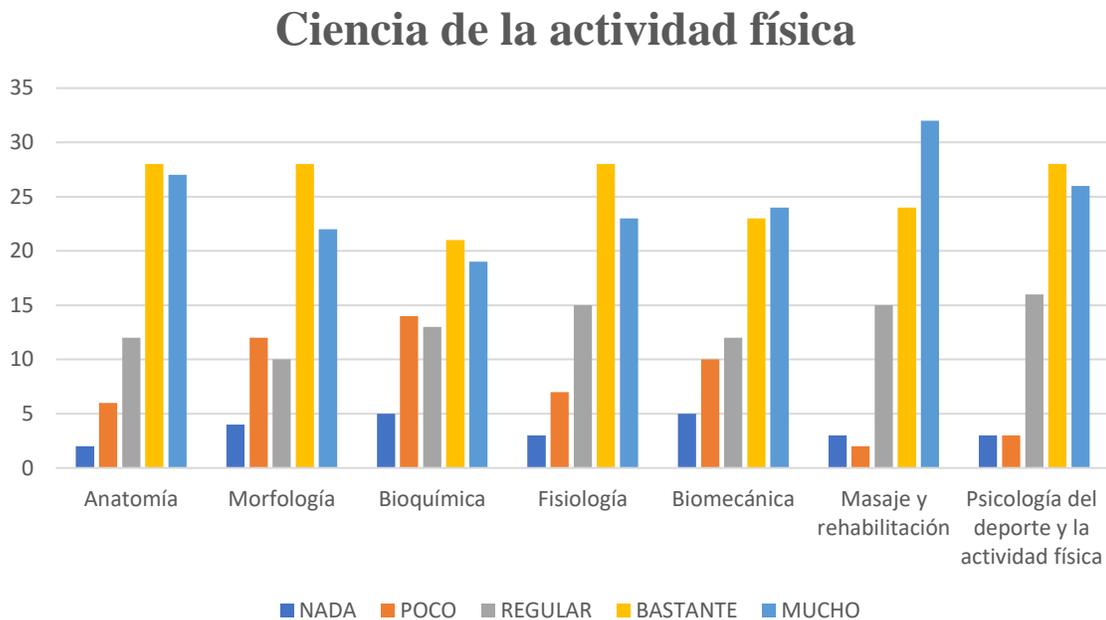


Los hallazgos de esta la caracterización del mercado laboral en el sector del DRAEF, realizada a los graduados de la Universidad de Córdoba, en concordancia con las conclusiones de la investigación realizada en la ciudad de Medellín (López, M., Escobar, J. et al. 2013), es importante, debido a que, permite la identificación del perfil de las personas que participan en el mercado laboral del sector, dentro de las que se destacan aspectos como la diferenciación salarial que se presenta entre algunas organizaciones que contratan a este tipo de profesionales.

Aplicabilidad del Pensum académico en su desempeño laboral

Análisis general

Para mostrar la aplicabilidad del nuevo pensum académico del PLEFRD de la Universidad de Córdoba en el desempeño laboral, los graduados de acuerdo con su interés realizaron una valoración de cada una de las asignaturas; por ende, en el análisis descriptivo se incluye el número de personas real que otorgaron la valoración, en este informe se tuvieron en cuenta solo las siguientes dimensiones: 1 (Nada), 3 (Regular) y 5 (Mucho). A continuación, se presentan los resultados:

Figura 26*Ciencias de la actividad física*

La asignatura de Anatomía deportiva fue valorada por 75 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 37% corresponde a 4 (Bastante), el 2,6% a 1 (Nada), mientras que el 16% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura de morfología deportiva fue valorada por 76 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 36,8% corresponde a 4 (Bastante), el 5,2% a 1 (Nada), mientras que el 13,1% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura de Bioquímica fue valorada por 72 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 29,1% corresponde a 4 (Bastante), el 6,9% a 1 (Nada), mientras que el 18% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura de Fisiología fue valorada por 76 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 36,8% corresponde a 4 (Bastante), el 3,9% a 1 (Nada), mientras que el 19,7% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

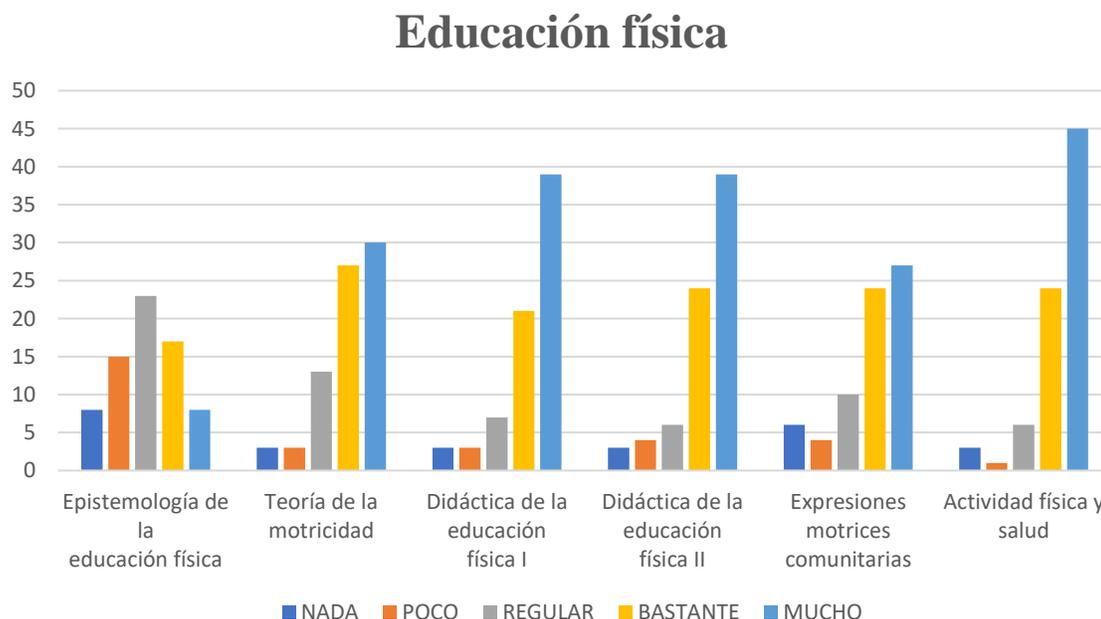
La asignatura de Biomecánica fue valorada por 74 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 32,4% corresponde a 5 (Mucho), el 6,7% a 1 (Nada), mientras que el 16,2% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura de Masaje y rehabilitación fue valorada por 76 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 42,1% corresponde a 5 (Mucho), el 3,9% a 1 (Nada), mientras que el 19,7% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura de Psicología del deporte fue valorada por 76 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 36,8% corresponde a 4 (Bastante), el 3,9% a 1 (Nada), mientras que el 21% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

Figura 27

Educación física



La asignatura de Epistemología de la educación física fue valorada por 71 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 32,3% corresponde a 3(Regular), el 11,2% a 1 (Nada), mientras que el otro 11,2% se inclinó a una calificación de 5 (Mucho).

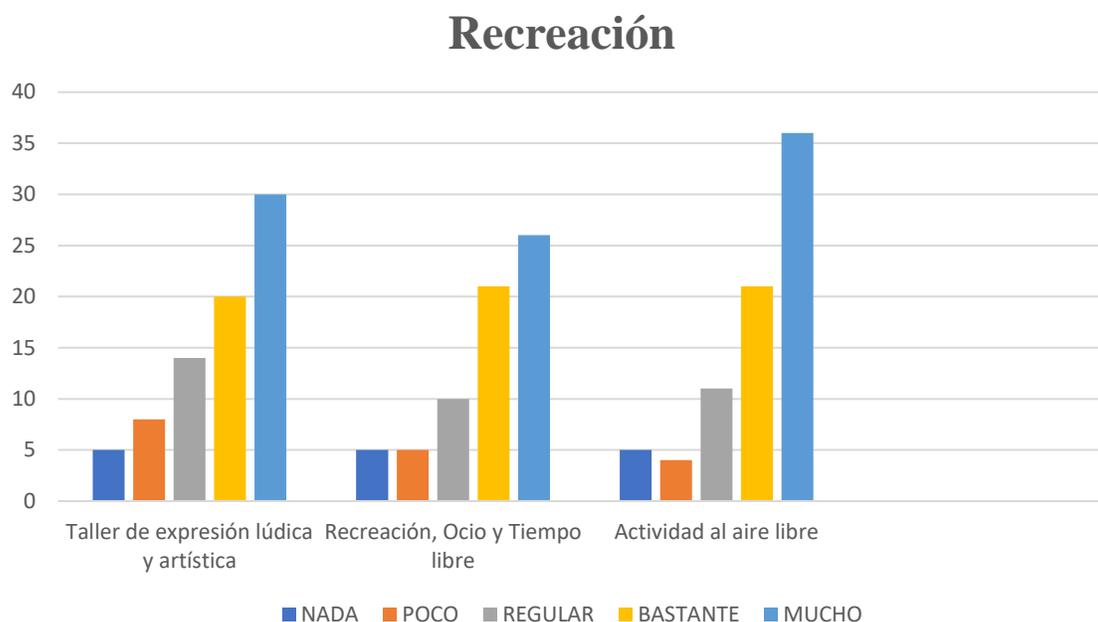
La asignatura de Teoría de la motricidad fue valorada por 76 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 36,4% corresponde a 5 (Mucho), el 3,9% a 1 (Nada), mientras que el 17,1% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Didáctica de la actividad física I fue valorada por 73 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 53,4% corresponde a 5 (Mucho), el 4,1% a 1 (Nada), mientras que el 8,2% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Didáctica de la actividad física II fue valorada por 76 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 51,3% corresponde a 5 (Mucho), el 3,9% a 1 (Nada), mientras que el 7,8% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Expresiones motrices comunitaria fue valorada por 71 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 38% corresponde a 5 (Mucho), el 8,4% a 1 (Nada), mientras que el 14% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

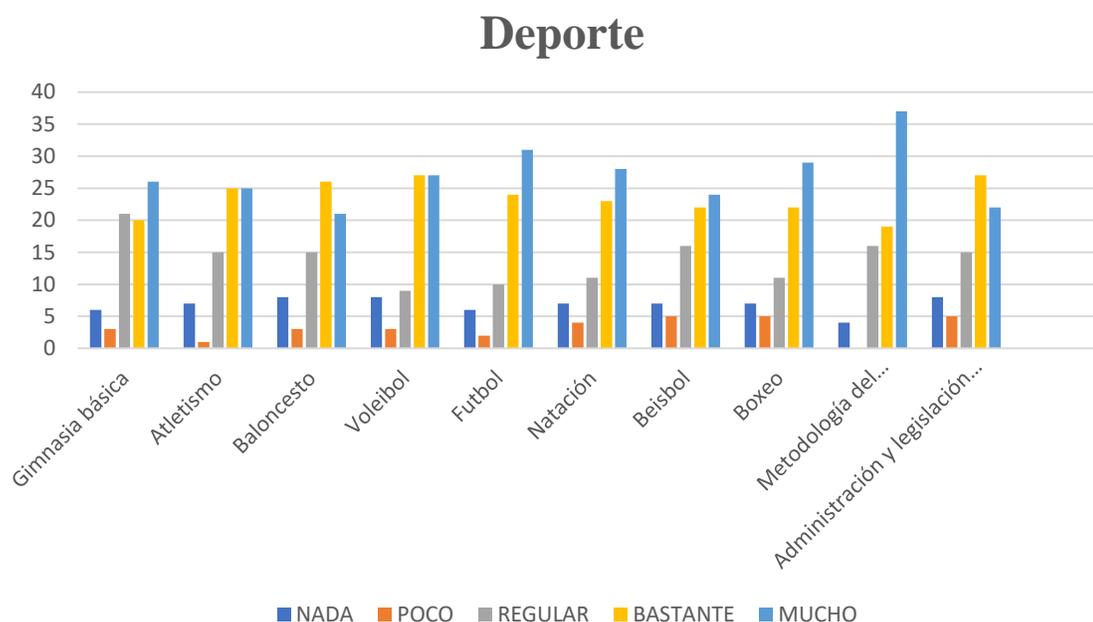
La asignatura Actividad física y salud fue valorada por 79 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 56,9% corresponde a 5 (Mucho), el 3,7% a 1 (Nada), mientras que el 7,5% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

Figura 28*Recreación*

La asignatura Taller de expresión lúdica y artística fue valorada por 77 personas que calificaron su importancia con respecto a su desempeño laboral. Se encontró que el 38,9% corresponde a 5 (Mucho), el 6,4% a 1 (Nada), mientras que el 18% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Recreación ocio y tiempo libre fue valorada por 77 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 46,7% corresponde a 5 (Mucho), el 6,4% a 1 (Nada), mientras que el 13% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Actividad al aire libre fue valorada por 77 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 46,7% corresponde a 5 (Mucho), el 6,4% a 1 (Nada), mientras que el 14,2% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

Figura 29*Deporte*

La asignatura Gimnasia básica fue valorada por 76 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 34,2 % corresponde a 5 (Mucho), el 7,8% a 1 (Nada), mientras que el 27,6% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Atletismo fue valorada por 73 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 34,2 % corresponde a 5 (Mucho), el 9,5% a 1 (Nada), mientras que el 20,5% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Baloncesto fue valorada por 73 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 35,6 % corresponde a 4 (Bastante), el 11% a 1 (Nada), mientras que el 20,5% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Voleibol fue valorada por 74 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 36,4 % corresponde a 4 (Bastante), el 11% a 1 (Nada), mientras que el 12,1% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Fútbol fue valorada por 73 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 42,4 % corresponde a 5 (Mucho), el 8,2% a 1 (Nada), mientras que el 13,6% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

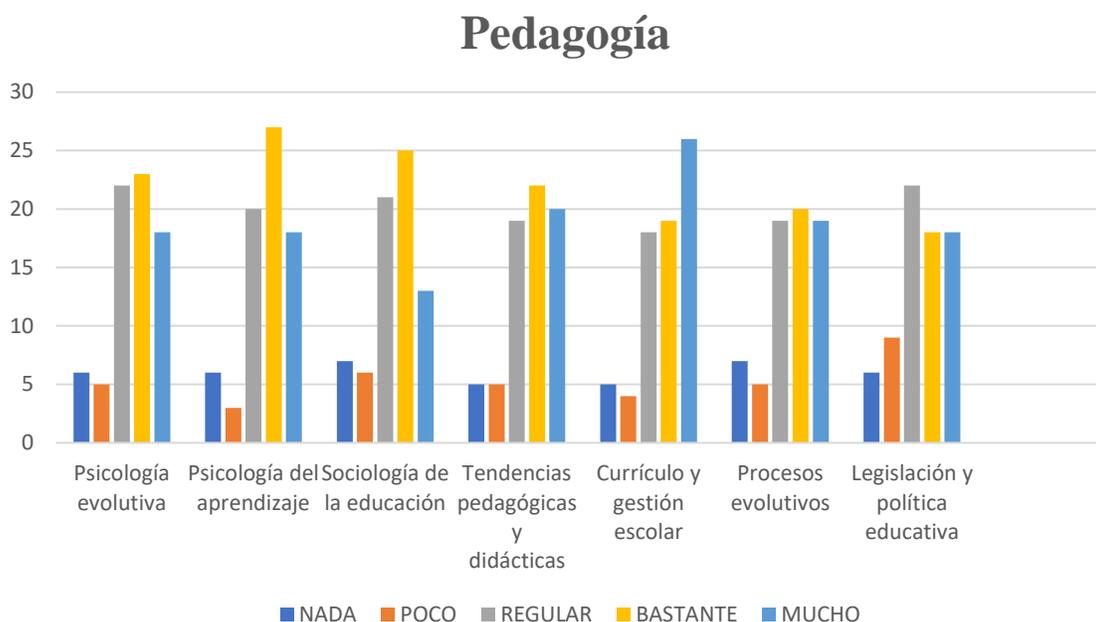
La asignatura Natación fue valorada por 73 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 38,3 % corresponde a 5 (Mucho), el 9,5% a 1 (Nada), mientras que el 15% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Béisbol fue valorada por 74 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 32,4 % corresponde a 5 (Mucho), el 9,4% a 1 (Nada), mientras que el 21,6% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Boxeo fue valorada por 74 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 39 % corresponde a 5 (Mucho), el 9,4% a 1 (Nada), mientras que el 15% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Metodología del entrenamiento deportivo fue valorada por 76 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 49% corresponde a 5 (Mucho), el 5,2% a 1 (Nada), mientras que el 21% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Administración y legislación deportiva fue valorada por 77 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 35% corresponde a 4 (Bastante), el 10% a 1 (Nada), mientras que el 19,4% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

Figura 30*Pedagógica*

La asignatura Psicología evolutiva fue valorada por 74 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 31% corresponde a 4 (Bastante), el 8% a 1 (Nada), mientras que el 30% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Psicología del aprendizaje fue valorada por 74 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 36,4% corresponde a 4 (Bastante), el 8% a 1 (Nada), mientras que el 27% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Sociología de la educación fue valorada por 72 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 35% corresponde a 4 (Bastante), el 10% a 1 (Nada), mientras que el 29% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Tendencias pedagógicas y didácticas fue valorada por 71 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 31% corresponde a 4 (Bastante), el 7% a 1 (Nada), mientras que el 27% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

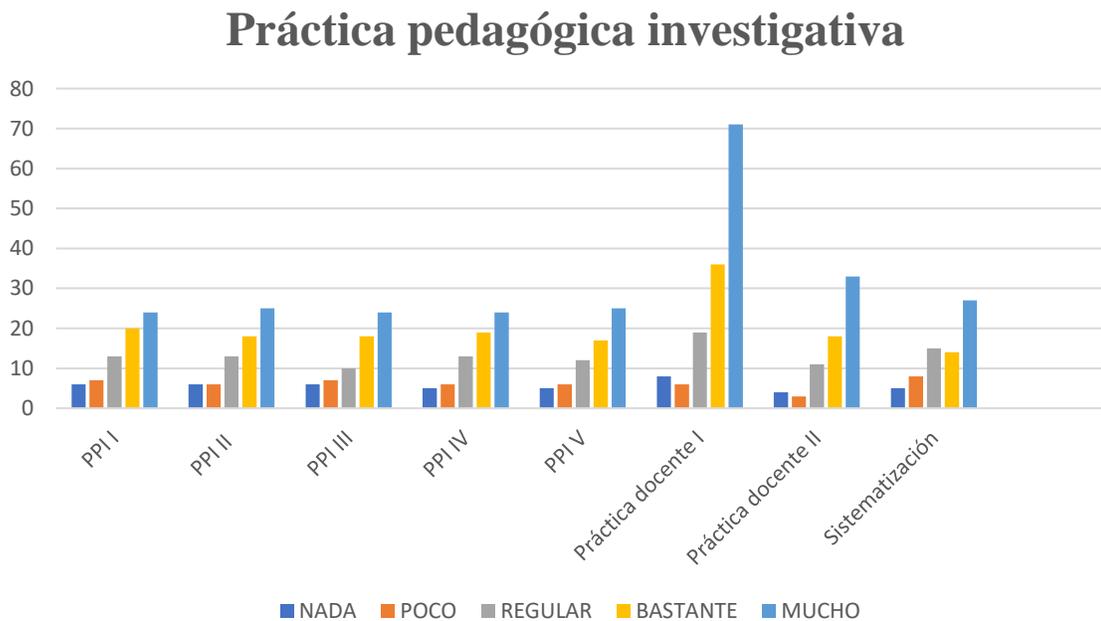
La asignatura Currículo y gestión escolar fue valorada por 72 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 36% corresponde a 5 (Mucho), el 7% a 1 (Nada), mientras que el 25% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Procesos evaluativos fue valorada por 70 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 28,5% corresponde a 4 (Bastante), el 10% a 1 (Nada), mientras que el 27% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Legislación y política educativa fue valorada por 73 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 30% corresponde a 3 (Regular), el 8% a 1 (Nada), mientras que el 25% se inclinó a una calificación de 4 o 5 (Mucho o Bastante).

Figura 31

Practica pedagógica investigativa



La asignatura PPI I fue valorada por 70 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 34,2% corresponde a 5 (Mucho), el 8,5% a 1 (Nada), mientras que el 18,5% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura PPI II fue valorada por 68 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 37% corresponde a 5 (Mucho), el 9% a 1 (Nada), mientras que el 19% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura PPI III fue valorada por 65 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 37% corresponde a 5 (Mucho), el 9,2% a 1 (Nada), mientras que el 15,3% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

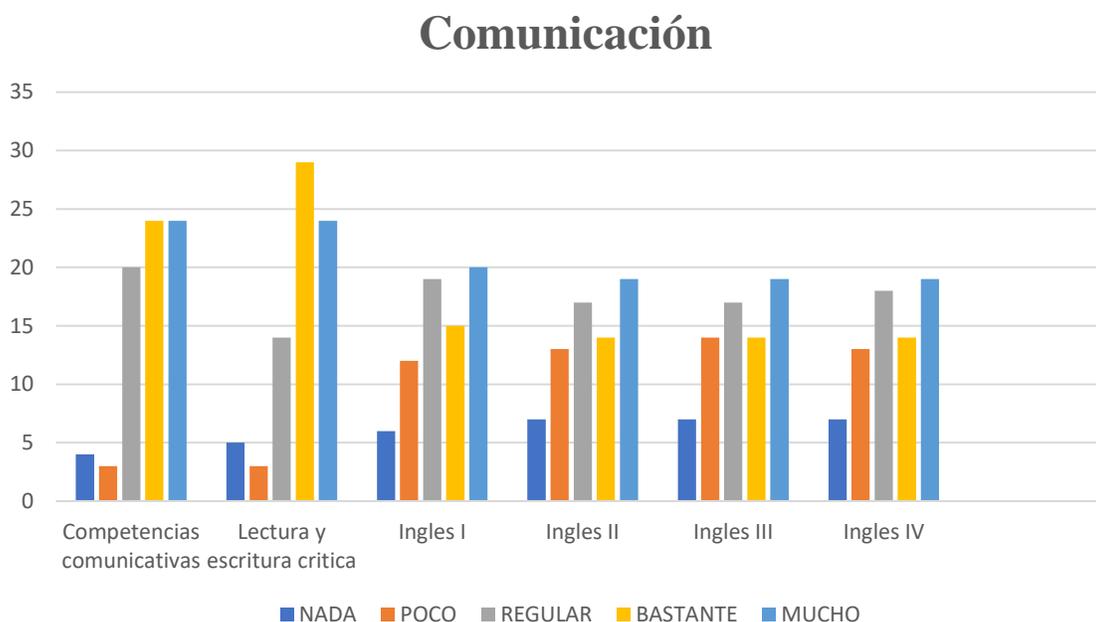
La asignatura PPI IV fue valorada por 67 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 36% corresponde a 5 (Mucho), el 7,4% a 1 (Nada), mientras que el 19,4% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura PPI V fue valorada por 65 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 38,4% corresponde a 5 (Mucho), el 8% a 1 (Nada), mientras que el 18,4% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Práctica docente I fue valorada por 71 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 53,5% corresponde a 5 (Mucho), el 6% a 1 (Nada), mientras que el 11,2% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Práctica docente II fue valorada por 71 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 51% corresponde a 5 (Mucho), el 6% a 1 (Nada), mientras que el 15,4% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Sistematización de la practica pedagógica fue valorada por 69 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 39% corresponde a 5 (Mucho), el 7,2% a 1 (Nada), mientras que el 21,7% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

Figura 32*Comunicación*

La asignatura Competencias comunicativas fue valorada por 75 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 32% corresponde a 5 (Mucho), el 5,3% a 1 (Nada), mientras que el 27% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Lectura y escritura critica fue valorada por 67 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 43,2% corresponde a 4 (Bastante), el 7,4% a 1 (Nada), mientras que el 21% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Ingles I un valor real de 72 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 28% corresponde a 5 (Mucho), el 8,3% a 1 (Nada), mientras que el 26,3% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

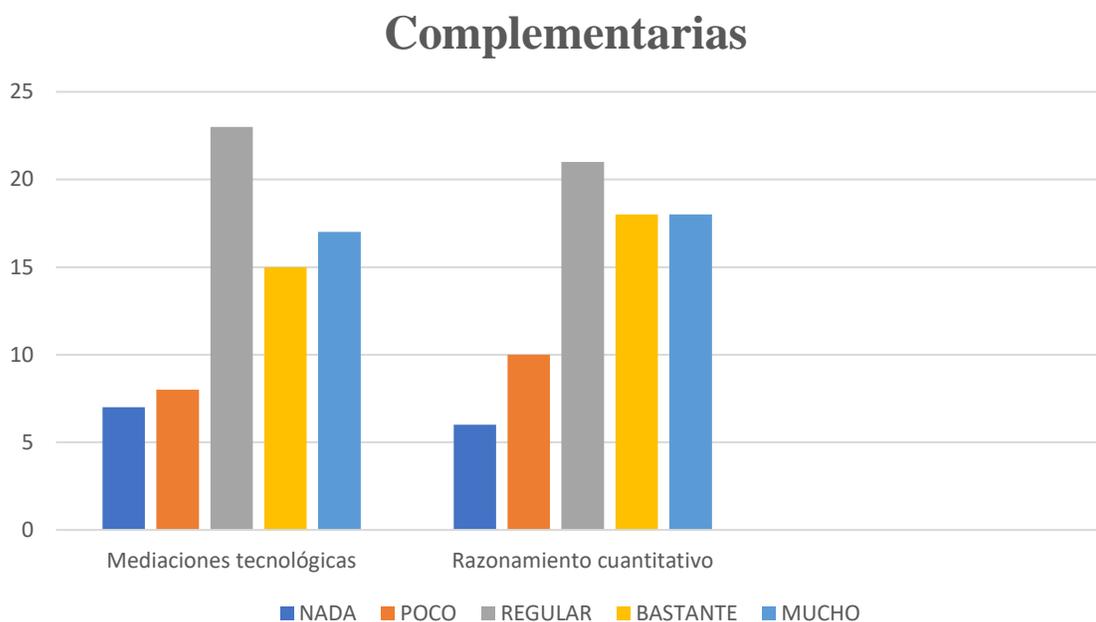
La asignatura Ingles II un valor real de 70 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 27% corresponde a 5 (Mucho), el 10% a 1 (Nada), mientras que el 24,2% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Ingles III un valor real de 71 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 27% corresponde a 5 (Mucho), el 10% a 1 (Nada), mientras que el 24% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Ingles IV un valor real de 71 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 27% corresponde a 5 (Mucho), el 10% a 1 (Nada), mientras que el 25,3% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

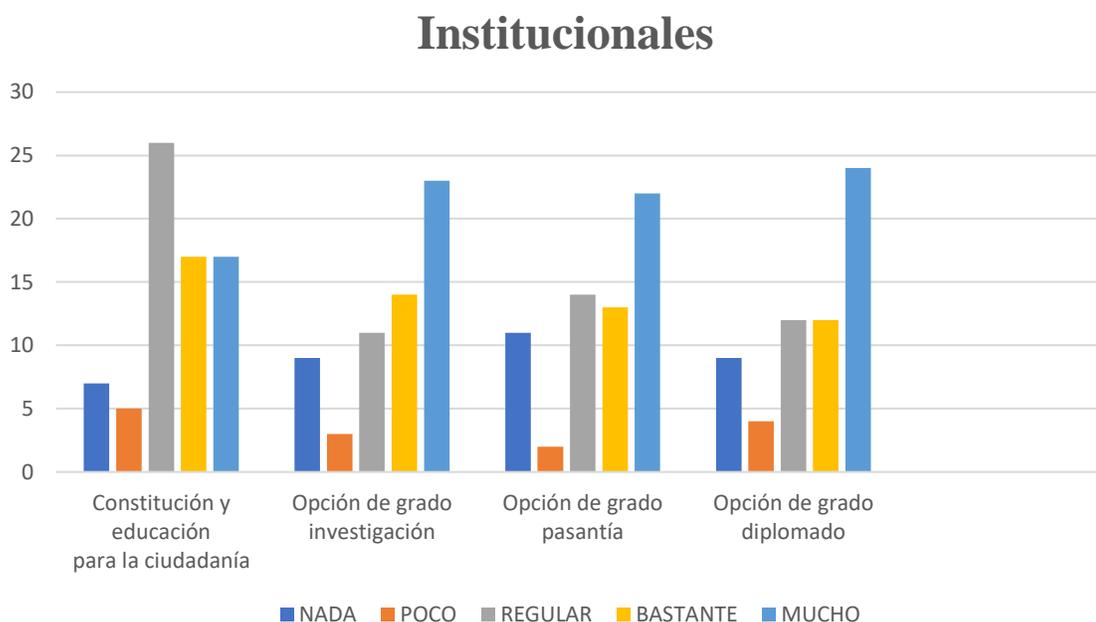
Figura 33

Complementarias



La asignatura Mediaciones tecnológicas un valor real de 70 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 32,8% corresponde a 3 (Regular), el 10% a 1 (Nada), mientras que el 24% se inclinó a una calificación de 5 (Mucho).

La asignatura Razonamiento cuantitativo un valor real de 73 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 29% corresponde a 3 (Regular), el 8,2% a 1 (Nada), mientras que el 25% se inclinó a una calificación de 5 (Mucho).

Figura 34*Institucionales*

La asignatura Constitución y educación para la ciudadanía un valor real de 69 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 38% corresponde a 3 (Regular), el 10% a 1 (Nada), mientras que el 25% se inclinó a una calificación de 5 (Mucho).

La asignatura Opción de grado investigación un valor real de 60 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 38,3% corresponde a 5 (Mucho), el 15% a 1 (Nada), mientras que el 18,3% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Opción de grado pasantía un valor real de 62 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 35,4% corresponde a 5 (Mucho), el 18% a 1 (Nada), mientras que el 22,5% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Opción de grado diplomado un valor real de 61 personas, de acuerdo con la importancia en su desempeño laboral. Se encontró que el 39,3% corresponde a 5 (Mucho), el 15% a 1 (Nada), mientras que el 20% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

Segundo análisis

La aplicabilidad de las asignaturas del nuevo pensum académico del PLEFRD de la Universidad de Córdoba en el desempeño laboral arrojó múltiples respuestas, ello debido a que los encuestados no estuvieron condicionados a valorarlas todas. A continuación, se resalta la valoración otorgada a estas, de acuerdo con su categoría, teniendo en cuenta el mayor y menor número de personas.

Ciencias de la actividad física

La asignatura de morfología deportiva fue valorada por 76 personas. Se encontró que el 36,8% corresponde a 4 (Bastante), el 5,2% a 1 (Nada), mientras que el 13,1% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura de Fisiología fue valorada por 76 personas. Se encontró que el 36,8% corresponde a 4 (Bastante), el 3,9% a 1 (Nada), mientras que el 19,7% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura de Masaje y rehabilitación fue valorada por 76 personas. Se encontró que el 42,1% corresponde a 5 (Mucho), el 3,9% a 1 (Nada), mientras que el 19,7% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura de Psicología del deporte fue valorada por 76 personas. Se encontró que el 36,8% corresponde a 4 (Bastante), el 3,9% a 1 (Nada), mientras que el 21% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

Y en la menos valorada se encontró la asignatura de Bioquímica con 72 personas. Se encontró que el 29,1% corresponde a 4 (Bastante), el 6,9% a 1 (Nada), mientras que el 18% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

Educación física

La asignatura Actividad física y salud fue valorada por 79 personas. Se encontró que el 56,9% corresponde a 5 (Mucho), el 3,7% a 1 (Nada), mientras que el 7,5% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura de Epistemología de la educación física fue valorada por 71 personas. Se encontró que el 32,3% corresponde a 3(Regular), el 11,2% a 1 (Nada), mientras que el otro 11,2% se inclinó a una calificación de 5 (Mucho).

La asignatura Expresiones motrices comunitaria fue valorada por 71 personas. Se encontró que el 38% corresponde a 5 (Mucho), el 8,4% a 1 (Nada), mientras que el 14% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

Recreación

En esta categoría todas las asignaturas fueron valoradas por 77 personas, sin embargo, la primera asignatura a continuación tuvo mejores calificaciones y la segunda calificación deficientes.

La asignatura Actividad al aire libre fue valorada por 77 personas. Se encontró que el 46,7% corresponde a 5 (Mucho), el 6,4% a 1 (Nada), mientras que el 14,2% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Taller de expresión lúdica y artística fue valorada por 77 personas. Se encontró que el 38,9% corresponde a 5 (Mucho), el 6,4% a 1 (Nada), mientras que el 18% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

Deporte

La asignatura Administración y legislación deportiva fue valorada por 77 personas. Se encontró que el 35% corresponde a 4 (Bastante), el 10% a 1 (Nada), mientras que el 19,4% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Atletismo fue valorada por 73 personas. Se encontró que el 34,2 % corresponde a 5 (Mucho), el 9,5% a 1 (Nada), mientras que el 20,5% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

Pedagogía

En esta categoría las asignaturas psicología evolutiva y del aprendizaje obtuvieron la misma cantidad valorativa, sin embargo, psicología del aprendizaje tuvo mejores calificaciones generales mientras que procesos evaluativos obtuvo calificaciones deficientes.

La asignatura Psicología del aprendizaje fue valorada por 74 personas. Se encontró que el 36,4% corresponde a 4 (Bastante), el 8% a 1 (Nada), mientras que el 27% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Procesos evaluativos fue valorada por 70 personas. Se encontró que el 28,5% corresponde a 4 (Bastante), el 10% a 1 (Nada), mientras que el 27% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

PPI

En esta categoría las asignaturas Práctica docente I y II obtuvieron la misma cantidad valorativa, sin embargo, Práctica docente II tuvo mejores calificaciones generales. Por otro lado, PPI III Y PPI V igualaron en porcentajes deficientes siendo la III quien tuvo menores números.

La asignatura Práctica docente II fue valorada por 71 personas. Se encontró que el 51% corresponde a 5 (Mucho), el 6% a 1 (Nada), mientras que el 15,4% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura PPI III fue valorada por 65 personas. Se encontró que el 37% corresponde a 5 (Mucho), el 9,2% a 1 (Nada), mientras que el 15,3% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

Comunicación

La asignatura Competencias comunicativas fue valorada por 75 personas. Se encontró que el 32% corresponde a 5 (Mucho), el 5,3% a 1 (Nada), mientras que el 27% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

La asignatura Lectura y escritura crítica fue valorada por 67 personas. Se encontró que el 43,2% corresponde a 4 (Bastante), el 7,4% a 1 (Nada), mientras que el 21% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

Complementarias

La asignatura Mediaciones tecnológicas fue valorada por 70 personas. Se encontró que el 32,8% corresponde a 3 (Regular), el 10% a 1 (Nada), mientras que el 24% se inclinó a una calificación de 5 (Mucho).

La asignatura Razonamiento cuantitativo fue valorada por 73 personas. Se encontró que el 29% corresponde a 3 (Regular), el 8,2% a 1 (Nada), mientras que el 25% se inclinó a una calificación de 5 (Mucho).

Institucionales

La asignatura Constitución y educación para la ciudadanía fue valorada por 69 personas. Se encontró que el 38% corresponde a 3 (Regular), el 10% a 1 (Nada), mientras que el 25% se inclinó a una calificación de 5 (Mucho).

La asignatura Opción de grado fue valorada por 60 personas. Se encontró que el 38,3% corresponde a 5 (Mucho), el 15% a 1 (Nada), mientras que el 18,3% se inclinó a una calificación de 3 (Regular).

EMPLEADORES

Para describir las demandas de las empresas que ofrecen servicios relacionados con el DRAEF, se elaboró una encuesta a empleadores donde se tuvo en consideración aquellas personas que tuvieron la disponibilidad de diligenciar el formulario Google Form; 9 participantes fue la muestra total.

Variables Sociodemográficas

Se evidencio que dentro de los encuestados el 100% corresponde al sexo masculino (Ver Figura 35), de esta muestra, el rango de edad de los empleadores estuvo entre 27 y 56, siendo un porcentaje del 11% aproximadamente para cada uno de ellos debido a que no se repiten las edades (Ver Figura 36); en cuanto al país de residencia el 100% radica en Colombia (Ver Figura 37), de lo cual, el 89% se encuentra el departamento de Córdoba mientras que el 11% radica en Antioquia (Ver Figura 38).

Por otro lado, el 45% pertenece a estratos 2 y el 33% al estrato 3 y 22% a estrato 1 (Ver Figura 39).

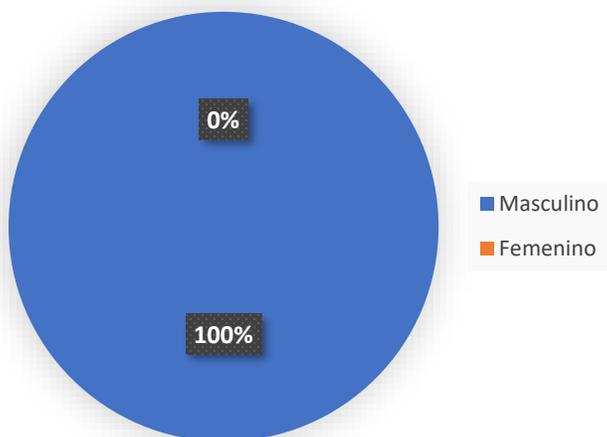
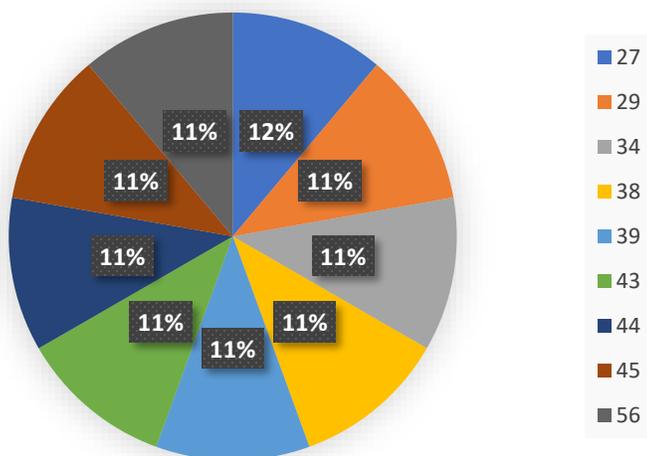
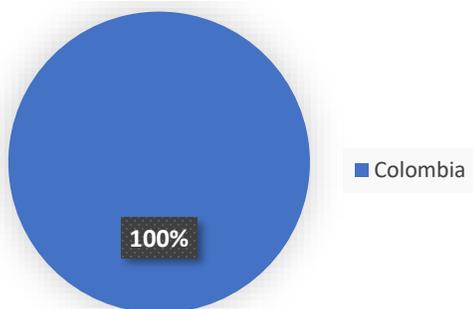
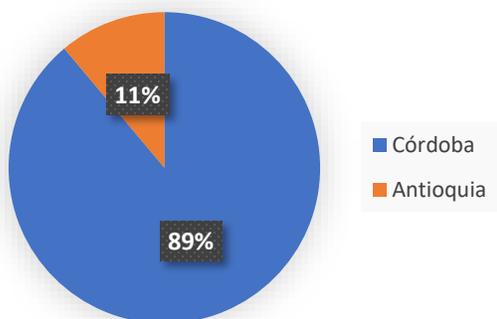
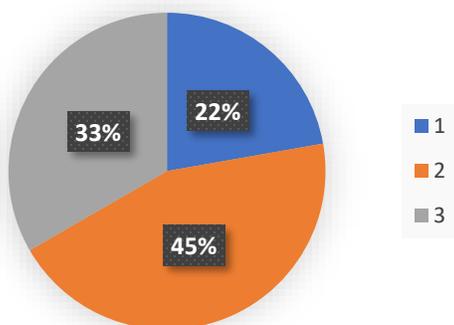
Figura 35*Genero***Figura 36***Edad*

Figura 37*País de residencia***Figura 38***Departamento***Figura 39***Estrato Socioeconómico*

Variable de formación académica

Respecto al estado de formación, el 100% estuvo en el ítem de graduado (Ver Figura 40), adicionalmente, se registró que el 56% son Licenciados en Educación Física, Recreación y Deportes, adicional un 22% son Especialistas, el 11% correspondió a Tecnólogo y el 11% a posgrado (Ver Figura 41), dentro de las instituciones educativas se encontró la Universidad de Córdoba con programas de Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deportes, y especialización en actividad física y salud, también, la Universidad Pontificia Bolivariana y el SENA con su programa de Administración Moderna y Gestión empresarial.

En cuanto a la formación complementaria se evidencio que el 67% es poseedor de diplomado, el 22% a cursos y seminarios y el 11% restante no goza de ninguna formación complementaria (Ver Figura 42).

Diplomados

- Diplomado en Derecho Penal
- Diplomado en Actividad física y salud
- Diplomado en Ciencias de la actividad física y el deporte
- Diplomado en Escuelas deportivas
- Diplomado en Fitness y Wellness
- Diplomado en Actividad física musicalizada
- Diplomado en Pedagogía de la obesidad Universidad de Argentina.
- Diplomado en Nutrición deportiva en DBSS

Cursos

- Curso en Habilidades del instructor
- Curso en Planeación Pedagógica

Seminarios

- Seminario en Administración deportiva

Por otro lado,

La encuesta arrojó los nombres de las empresas, gimnasios, clubes deportivos entre otros, donde actualmente contrata servicios en DRAEF

- Corporación deportiva Real Montería- 900914162-2
- Body X-treme- 1065003266
- Wfitness salud y bienestar- 98687620-1
- Iron Fit- 1069472307
- Cerete Sport Club
- Club Delfines Sport Córdoba
- Popeye gym
- AFYHS

Figura 40

Estado actual de formación

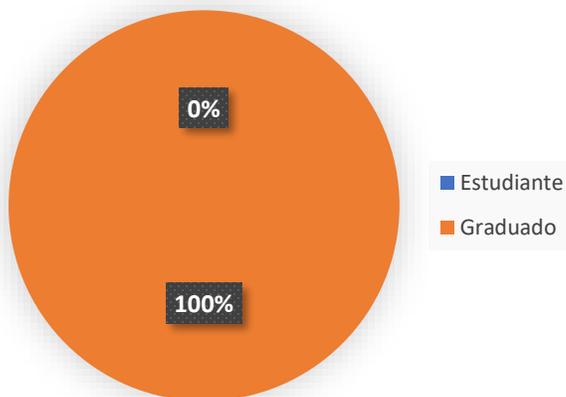
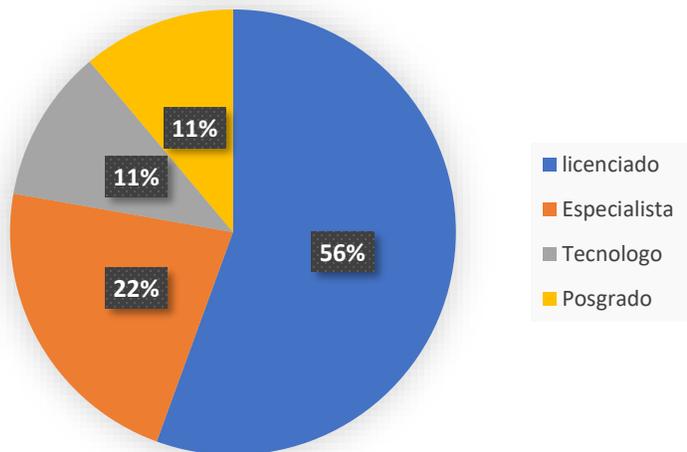
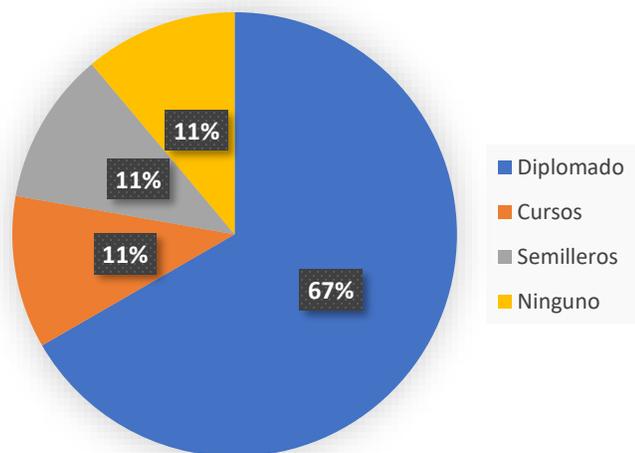


Figura 41*Tipo de titulación***Figura 42***Formación complementaria*

Variable Demanda laboral

Corporación deportiva Real Montería, Body X-treme, Wfitness salud y bienestar, Iron Fit, Cerete Sport Club, Club Delfines Sport Córdoba, Popeye Gym y AFYHS, son los nombres de las empresas que arrojó la encuesta, siendo el 89% de estas empresas de carácter privado y el 11% de carácter público (Ver Figura 43).

En cuanto al sector general el 56% corresponde al sector deporte y el 44% al sector recreación, Cultura y Salud (Ver Figura 44), por lo tanto, la oferta de contratación laboral radica en Profesor de educación física, Instructor deportivo (Escuela de iniciación deportiva), Instructor actividad física fitness (Gimnasio), Instructor acondicionamiento físico (Clases grupales), Instructor de actividad física orientado a la salud, Instructor en recreación, Entrenador deportivo (Club deportivo), Preparador físico (Club deportivo) y Metodólogo deportivo.

Cabe resaltar que el tipo de contrato laboral registrado corresponde a prestación de servicios con un 67%, por horas diarias con un 22% y finalmente indefinido con un 11%, siendo el tiempo de contratación semanal, alrededor de 1 a más de 48 horas (Ver Figura 45).

Adicionalmente, lo que respecta a las horas de contratación semanal, de 1 a 10 horas con un 62% es la de mayor predominancia frente a 12% que corresponde de 10 a 20 horas, de 20 a 30 horas con el 13% y 13% a más de 48 horas (Ver Figura 46).

Por último, en lo concerniente al rango de oferta salarial, este oscila entre 0 a 1 SMMLV con 37%, de 1 a 1,5 SMMLV con un 50% y un 14,3% de 13 a 2 SMMLV (Ver Figura 47), sin mencionar que las empresas tuvieron preferencia en la adquisición de título profesional por parte del empleado, pero también hubo opciones como examen de selección, y principios y valores.

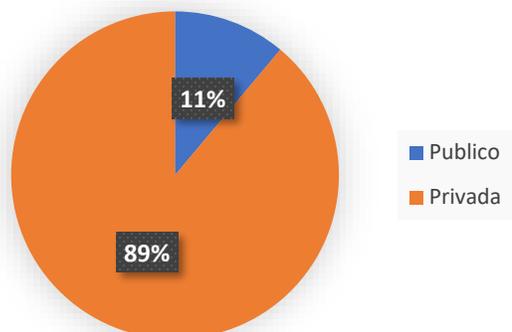
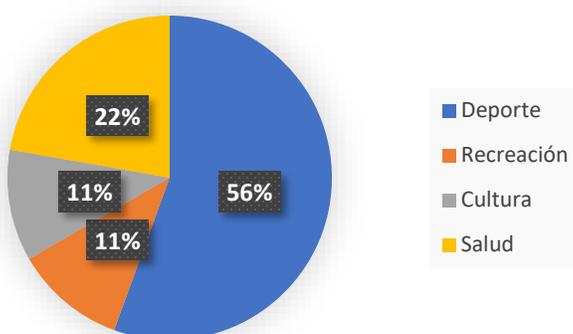
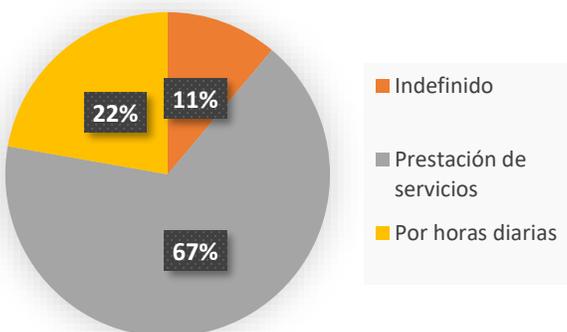
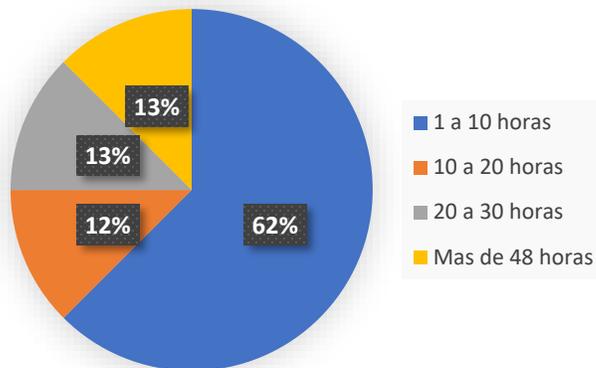
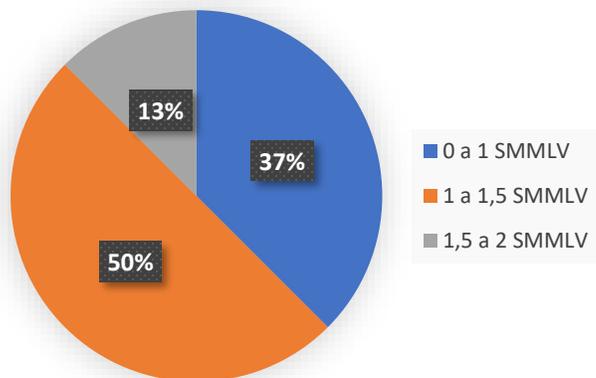
Figura 43*Tipo de empresa***Figura 44***Sector general al que corresponde la empresa***Figura 45***Tipo de contrato que ofrece*

Figura 46*Horas de contratación Semanal***Figura 47***Oferta salarial*

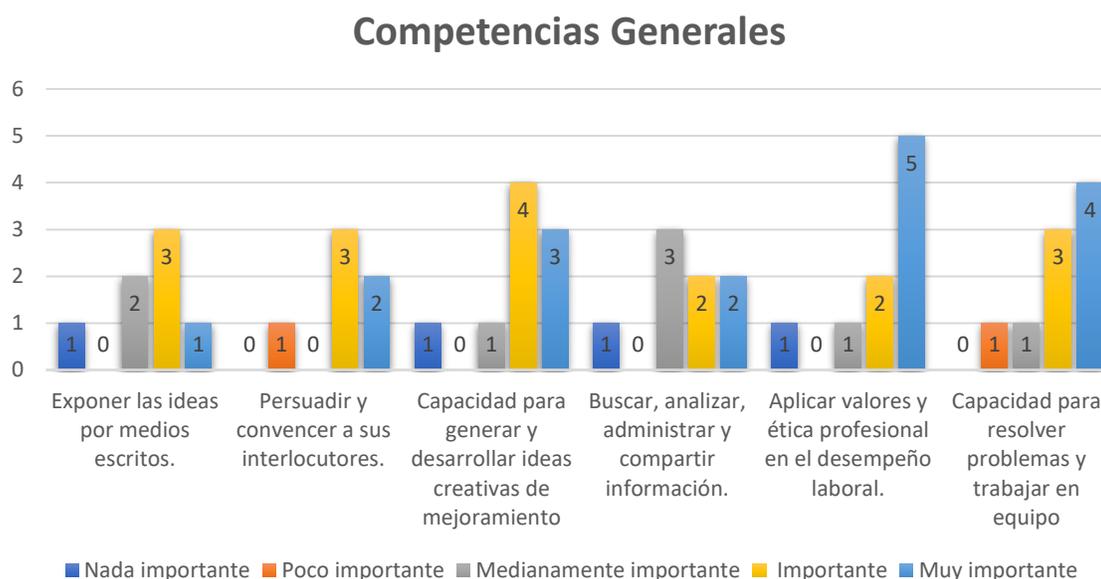
Competencias generales y específicas del empleado

Análisis general

Para llevar a cabo el análisis sobre las demandas de competencias generales y específicas, los empleadores de acuerdo con su interés realizaron una valoración de cada una, por ende, en el análisis descriptivo se incluye el número de personas real que otorgaron la valoración. En este informe se tuvieron en cuenta solo las siguientes dimensiones: 1 (Nada importante), 3 (Medianamente importante) y 5 (Muy importante).

Figura 48

Competencias generales



La competencia Exponer las ideas por medios escritos fue valorada por 7 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 50% corresponde a 4 (Importante), el 17% a 1 (Nada importante), mientras que el 33,3% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

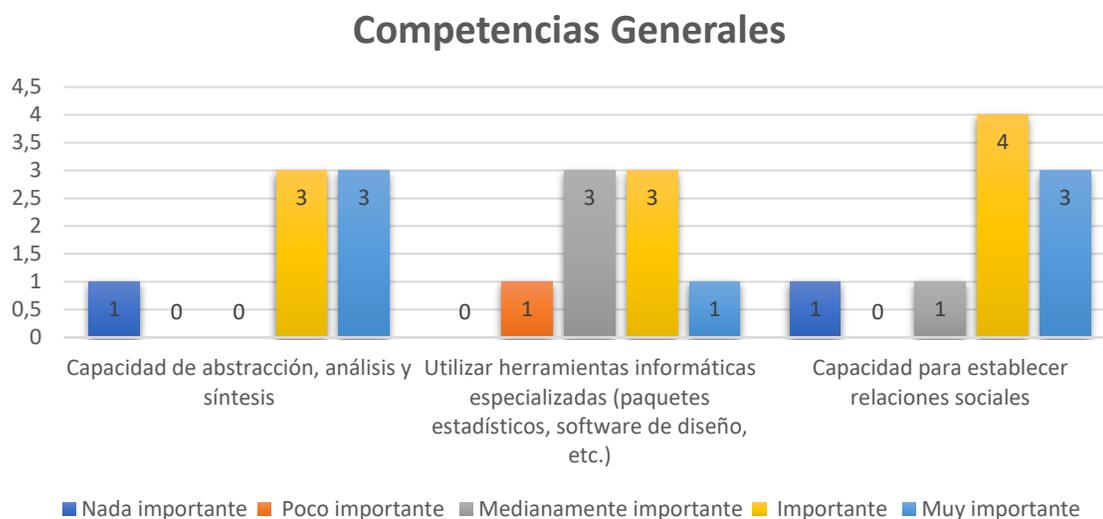
La competencia Persuadir y convencer a sus interlocutores fue valorada por 6 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 50% corresponde a 3 (Medianamente importante), el 0% a 1 (Nada importante), mientras que el 33,3% se inclinó a una calificación de 5 (Muy importante).

La competencia Capacidad para generar y desarrollar ideas creativas de mejoramiento fue valorada por 9 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 44,4% corresponde a 4 (Importante), el 11% a 1 (Nada importante), mientras que el 11% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

La competencia Buscar, analizar, administrar y compartir información fue valorada por 8 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 37,5% corresponde a 3 (Medianamente importante), el 12% a 1 (Nada importante), mientras que el 25% se inclinó a una calificación de 5 (Muy importante).

La competencia Aplicar valores y ética a su desempeño laboral fue valorada por 9 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 55,5% corresponde a 5 (Muy importante), el 11% a 1 (Nada importante), mientras que el 8% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

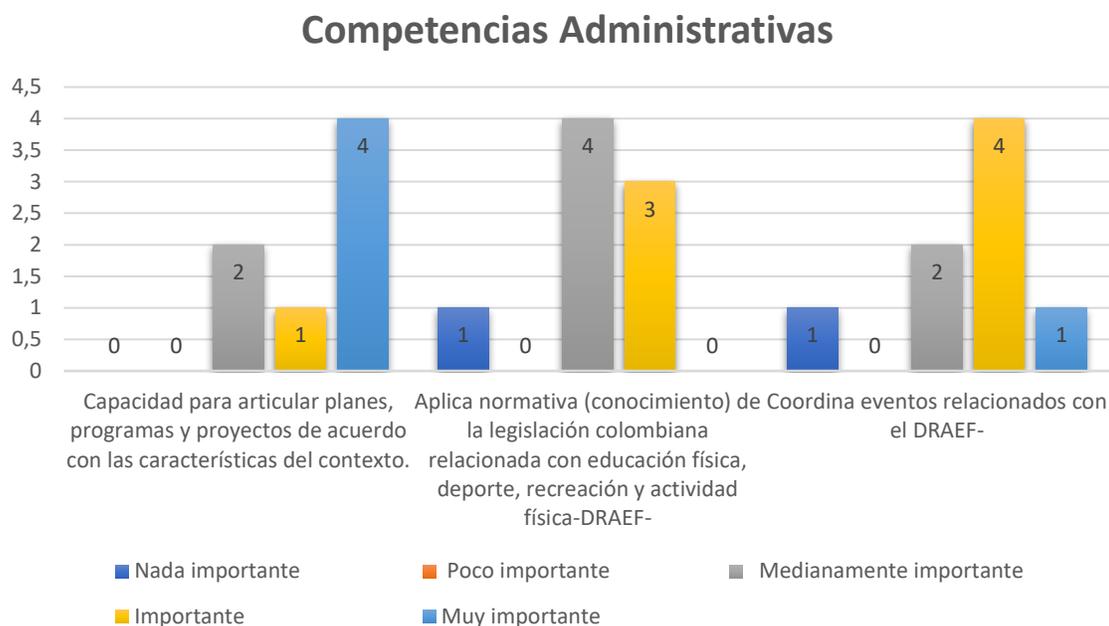
La competencia Capacidad para resolver problemas y trabajar en equipo fue valorada por 9 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 44,4 % corresponde a 5 (Muy importante), el 0% a 1 (Nada importante), mientras que el 11% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

Figura 49*Competencias generales*

La competencia Capacidad de abstracción, análisis y síntesis fue valorada por 7 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 43% corresponde a 5 (Muy importante), el 14,2% a 1 (Nada importante), mientras que el 0% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

La competencia Utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, software de diseño etc.) fue valorada por 8 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 37,5% corresponde a 4 (Importante), el 0% a 1 (Nada importante), mientras que el 37,5% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

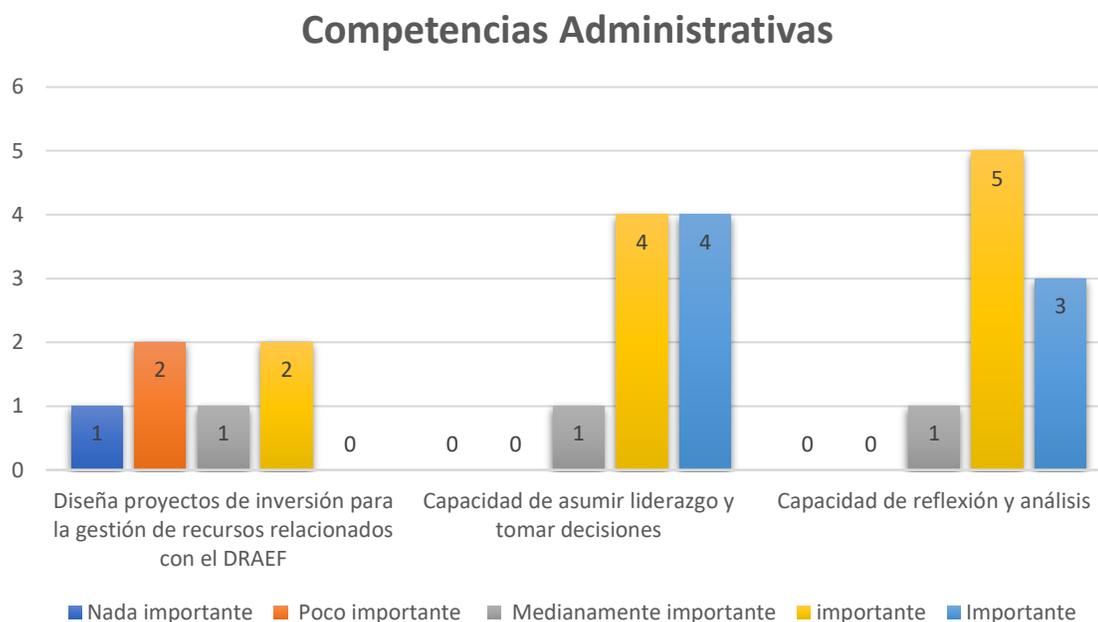
La competencia Capacidad para establecer relaciones sociales fue valorada por 9 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 4,4% corresponde a 4 (Importante), el 11% a 1 (Nada importante), mientras que el 11% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

Figura 50*Competencias administrativas*

La competencia Capacidad para articular planes, programas y proyectos de acuerdo con las características del contexto fue valorada por 7 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 57% corresponde a 5 (Muy Importante), el 0% a 1 (Nada importante), mientras que el 28,5% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

La competencia Aplica normativa (conocimiento) de la legislación colombiana relacionada con la educación física, recreación física y actividad física -DRAEF- fue valorada por 8 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 50% corresponde a 3 (Medianamente importante), el 12% a 1 (Nada importante), mientras que el 0% se inclinó a una calificación de 5 (Muy importante).

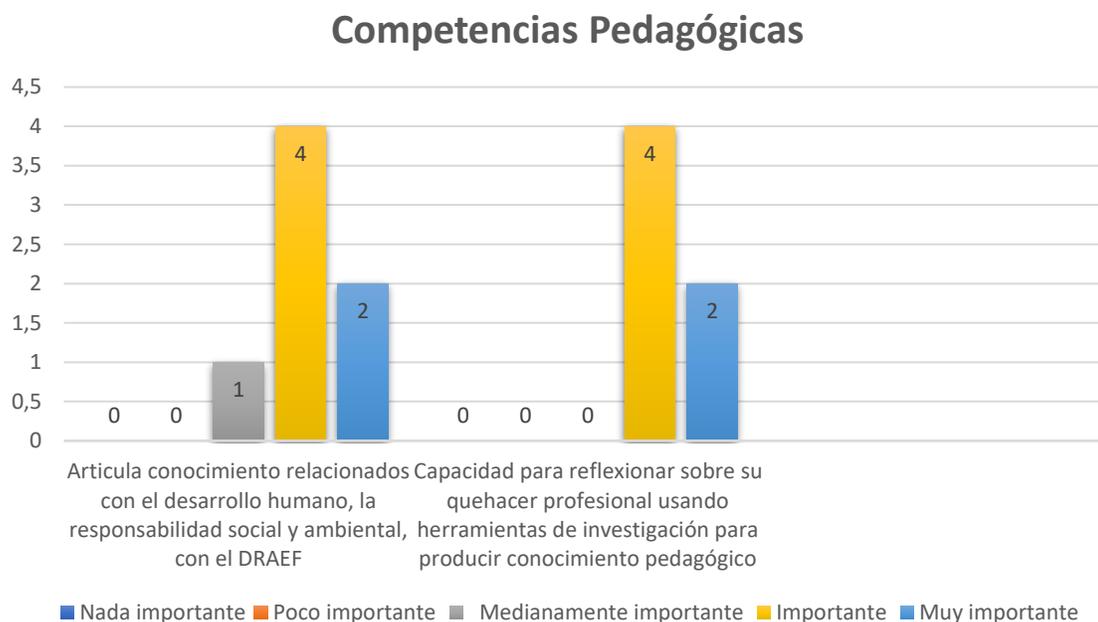
La competencia Coordina eventos relacionados con el -DRAEF- fue valorada por 9 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 44,4% corresponde a 4 (Importante), el 0% a 1 (Nada importante), mientras que el 22,2% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

Figura 51*Competencias administrativas*

La competencia Diseña proyectos de inversión para la gestión de recursos relacionados con el -DRAEF- fue valorada por 6 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 33,3% corresponde a 4 (Importante), el 17% a 1 (Nada importante), mientras que el 17% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

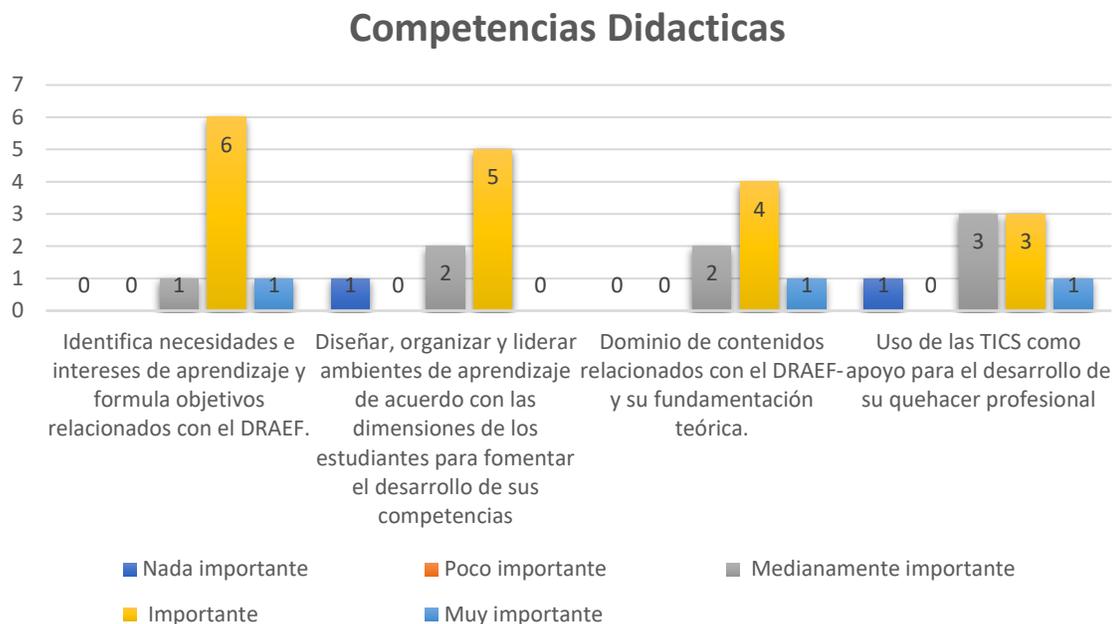
La competencia Capacidad para asumir liderazgo y tomar decisiones fue valorada por 9 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 44,4% corresponde a 5 (Muy importante), el 0% a 1 (Nada importante), mientras que el 11% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

La competencia Capacidad de reflexión y análisis fue valorada por 9 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 55,5% corresponde a 4 (Importante), el 0% a 1 (Nada importante), mientras que el 11% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

Figura 52*Competencias pedagógicas*

La competencia Articula conocimiento relacionados con el desarrollo humano, la responsabilidad social y ambiental, con el DRAEF fue valorada por 7 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 57% corresponde a 4 (Importante), el 0% a 1 (Nada importante), mientras que el 14,2% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

La competencia Capacidad para reflexionar sobre su quehacer profesional usando herramientas de investigación para producir conocimiento pedagógico fue valorada por 6 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 67% corresponde a 4 (Importante), el 0% a 1 (Nada importante), mientras que el 0% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

Figura 53*Competencias Didácticas*

La competencia Identifica necesidades e intereses de aprendizaje y formula objetivos relacionados con el DRAEF. fue valorada por 8 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 75% corresponde a 4 (Importante), el 0% a 1 (Nada importante), mientras que el 12,5% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

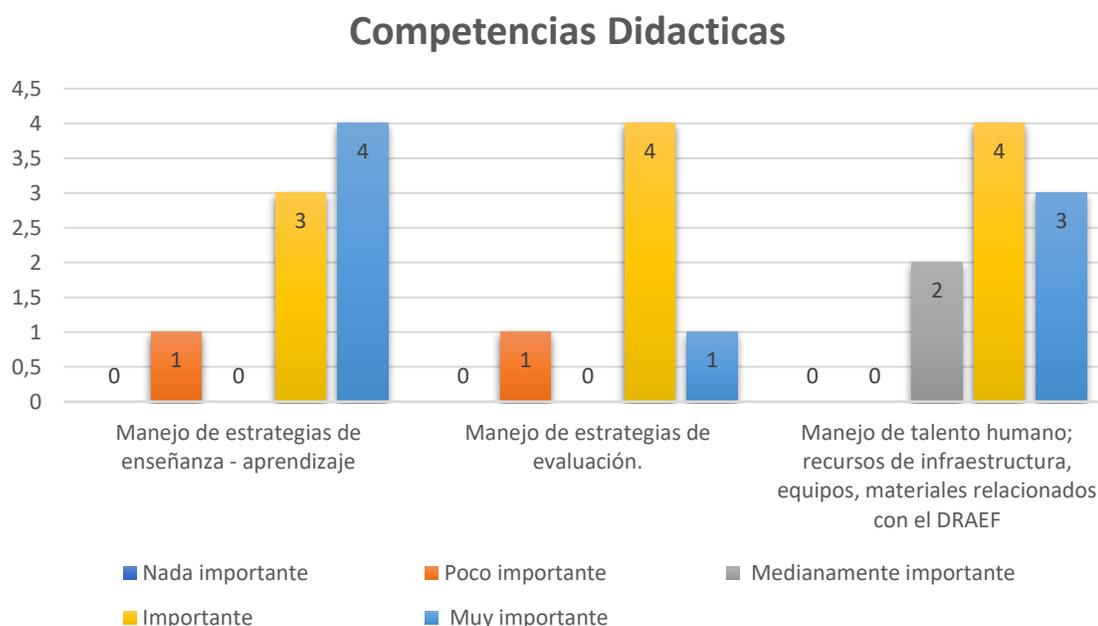
La competencia Diseñar, organizar y liderar ambientes de aprendizaje de acuerdo con las dimensiones de los estudiantes para fomentar el desarrollo de sus competencias. fue valorada por 8 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 62,5% corresponde a 4 (Importante), el 12,5% a 1 (Nada importante), mientras que el 25% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

La competencia Dominio de contenidos relacionados con el DRAEF- y su fundamentación teórica. fue valorada por 7 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 57% corresponde a 4 (Importante), el 0% a 1 (Nada importante), mientras que el 28,5% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

La competencia Uso de las TICS como apoyo para el desarrollo de su quehacer profesional. fue valorada por 8 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 37,5% corresponde a 4 (Importante), el 12,5% a 1 (Nada importante), mientras que el 37,5% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

Figura 54

Competencias Didácticas



La competencia Manejo de estrategias de enseñanza - aprendizaje. fue valorada por 8 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 50% corresponde a 5 (Muy importante), el 0% a 1 (Nada importante), mientras que el 0% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

La competencia Manejo de estrategias de evaluación. fue valorada por 6 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 67% corresponde a 4 (Importante), el 0% a 1 (Nada importante), mientras que el 0% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

La competencia Manejo de talento humano; recursos de infraestructura, equipos, materiales relacionados con el DRAEF. fue valorada por 9 empleadores de acuerdo con la

importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 44,4% corresponde a 4 (Importante), el 0% a 1 (Nada importante), mientras que el 22,2% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

Segundo análisis

Debido a la libertad de los encuestados al no estar condicionados a valorar cada competencia; A continuación, se resalta la valoración otorgada a estas, de acuerdo con su categoría, teniendo en cuenta el mayor y menor número de personas.

Competencias generales

La competencia Aplicar valores y ética a su desempeño laboral fue valorada por 9 empleadores de acuerdo con la importancia para la contratación de profesionales. Se encontró que el 55,5% corresponde a 5 (Muy importante), el 11% a 1 (Nada importante), mientras que el 8% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

La competencia Persuadir y convencer a sus interlocutores fue valorada por 6 empleadores. Se encontró que el 50% corresponde a 3 (Medianamente importante), el 0% a 1 (Nada importante), mientras que el 33,3% se inclinó a una calificación de 5 (Muy importante).

Administrativas

La competencia Capacidad para asumir liderazgo y tomar decisiones fue valorada por 9 empleadores. Se encontró que el 44,4% corresponde a 5 (Muy importante), el 0% a 1 (Nada importante), mientras que el 11% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

La competencia Diseña proyectos de inversión para la gestión de recursos relacionados con el -DRAEF- fue valorada por 6 empleadores. Se encontró que el 33,3% corresponde a 4 (Importante), el 17% a 1 (Nada importante), mientras que el 17% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

Pedagógicas

La competencia Articula conocimiento relacionados con el desarrollo humano, la responsabilidad social y ambiental, con el DRAEF fue valorada por 7 empleadores. Se

encontró que el 57% corresponde a 4 (Importante), el 0% a 1 (Nada importante), mientras que el 14,2% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

La competencia Capacidad para reflexionar sobre su quehacer profesional usando herramientas de investigación para producir conocimiento pedagógico fue valorada por 6 empleadores. Se encontró que el 67% corresponde a 4 (Importante), el 0% a 1 (Nada importante), mientras que el 0% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

Didácticas

La competencia Manejo de talento humano; recursos de infraestructura, equipos, materiales relacionados con el DRAEF. fue valorada por 9 empleadores. Se encontró que el 44,4% corresponde a 4 (Importante), el 0% a 1 (Nada importante), mientras que el 22,2% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

La competencia Manejo de estrategias de evaluación. fue valorada por 6 empleadores. Se encontró que el 67% corresponde a 4 (Importante), el 0% a 1 (Nada importante), mientras que el 0% se inclinó a una calificación de 3 (Medianamente importante).

CONCLUSIONES

Se resalta dentro de los resultados que de 81 graduados el 28% se encuentra desempleado; de los que se encuentran laborando, el 43% está en empleo formal, el 16% en trabajo independiente y el otro 15% en trabajo informal. En cuanto al empleo formal el 61% trabaja en aspectos relacionados con el Deporte, Recreación, Educación física, Actividad Física-DRAEF- el 6% en Educación (Básica primaria y Artística) y 32% no relacionados con su formación profesional.

Los trabajadores independientes, el 38,5% ofrece servicios como Entrenador Deportivo (Club deportivo), el 8% Preparador Físico (Club Deportivo), el 8%, Administrador Deportivo, el 15,4% como Instructor de Actividad Física Fitness (Gimnasio), el 8% Instructor de Actividad Física Orientado a la Salud, el 7% como profesor de Educación Física y el 16%, ofrece servicios en actividades diferentes a su formación profesional: Venta de comida y Agricultor.

En trabajo informal, el 25% de los servicios ofrecidos corresponde a Entrenador Deportivo (Club deportivo), el 16,7% a Instructor Deportivo (Escuela de iniciación deportiva), el 8% profesor de Educación Física, el 8% instructor de Actividad Física Fitness (Gimnasio), el 8% Instructor de Acondicionamiento Físico (clases grupales), el 9% Instructor de Yoga, el 8% Instructor en Recreación, y en servicios diferentes a la formación profesional esta Atención al cliente con 8% y comercio con 9%.

Dentro de los tipos de contrato en el sector formal el 44,1% corresponde a indefinido, el otro 44% a definido, y el 11,8% a temporal. En cuanto al rango de ingreso salarial el 61,8% está entre 1 a 1,5 SMMLV, el 23,5% entre 1,5 a 2 SMMLV, el 2,9% entre 2,5 a 3 SMMLV y un 2,9% menos de 1SMMLV (\$420.000).

En cuanto al trabajo independiente el 46,2% entre 1 a 1,5 SMMLV, el 30,8% entre 1,5 a 2 SMMLV y el 23,1% de 3 SMMLV en adelante; mientras que 100% de los que laboran de manera informal obtiene menos de 1 SMMLV.

Referente a las competencias que demandan los empleadores en los graduados, se resaltan las que tuvieron una valoración entre importante y muy importante por parte los empleadores encuestados a saber: Aplicar valores y ética a su desempeño laboral; Capacidad para asumir

liderazgo y tomar decisiones; Manejo de talento humano; recursos de infraestructura, equipos, materiales relacionados con el DRAEF.

Finalmente se hace alusión a las asignaturas que se consideran muy importantes en el plan de estudios del PLEFRD por parte de los graduados: Actividad física y salud; Práctica docente II; Actividad al aire libre; Masaje y rehabilitación; Expresión lúdica y artística; Expresiones motrices comunitarias; Opción de grado modalidad investigación; Practica pedagógica investigativa III; Atletismo; Competencias comunicativas.

BIBLIOGRAFIA

Almonacid, P., Montes, I. C., & Vásquez, J. J. (2009). Un análisis factorial para evaluar la pertinencia de un programa académico desde la perspectiva de los graduados: un estudio de caso. *Ecos de Economía: A Latin American journal of applied economics*, 13(29), 97-126.

ARCOFADER, (2019). Censo programas de educación superior del área de: educación física, recreación, actividad física y deporte.

Bedoya, JF. 2010. Anexo A. Encuesta a empleadores. https://repositorio.utp.edu.co/bitstream/11059/2010/2/37071B412_anexo.pdf

Bernate, J. (2021). Educación Física y su contribución al desarrollo integral de la motricidad. *Podium. Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 16(2), 643-661

Betancu, P. L. C., & Arango, M. E. C. (2010). Perfil del egresado de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Pontificia Bolivariana 2003-2009. *Revista de la Facultad de Trabajo Social*, 26(26), 28-51.

Boletín educación superior en cifras. (2016). Encuesta a empleadores de recién graduados de nivel pregrado, Mini educación <https://ole.mineducacion.gov.co/portal/BOLETINES/380205:Encuesta-a-empleadores-de-recien-graduados-de-nivel-pregrado>

Cámara de Representantes de Colombia. (2019). Texto rehecho al proyecto ley número 166 de 2016 Senado, 104 De 2015 Cámara. Por medio de la cual se reglamenta la actividad del entrenador (a) deportivo (a) y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: <http://svrpubindc.imprenta.gov.co/senado/view/gestion/gacetaPublica.xhtml>

Carratalá, V., Mayorga, J., Mestre, J., Montesinos, J. M., & Rubio, S. (2004). Estudio del mercado laboral y de las competencias profesionales del titulado. *Propuesta de grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. Cáceres: Universidad de Extremadura*.

Colquehuanca Achulli, J. R. (2020). Sistema de información de egresados del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Chimbote y mejora de la empleabilidad. Estudio de Caso a partir del Proyecto “Diseño de un sistema de seguimiento a egresados” en la Provincia del Santa-Chimbote.

Conselho Federal De Educação Física – CONFEF – (2002). Resolução CONFEF nº 046/2002. Dispõe sobre a Intervenção do Profissional de Educação Física e respectivas competências e define os seus campos de atuação profissional. Recuperado de: <https://www.confef.org.br/confef/resolucoes/82>

De la Ossa, R. & De La Espriella Arenas, F. (2011). Trayectoria académica de los egresados y las necesidades actuales de capacitación y/o actualización, relacionadas con su área de formación específica del departamento de cultura física de la universidad de córdoba.

Decreto 1295 del 2010.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=39363#0>

Duque Cruz, J. C. (2017). Registro Calificado: Estrategia para la acreditación de programas de posgrados.

Encuesta para Egresados Universidad del Pacifico. (S.F.).
<http://www.unipacifico.edu.co:8095/unipaportal/documentos/ENCUESTAEGRESADOS.pdf>

Galvis, J. C. M., Botero, E. O., Vásquez, N. S. M., & Rojas, A. P. A. (2010). Caracterización de egresados de la Universidad CES en las cohortes de 2003, 2005, 2007 y momento 0. *Revista CES psicología*, 3(1), 4.

Gómez, A. y Parra, L. (1986). Historia de la Educación Física en Colombia como profesión 1936-1986. Bogotá: Publicaciones Universidad Central.

González, E. (2014). II Encuentro Nacional de Currículo. ARCOFADER.

Grajales, T. (2000). Tipos de investigación. *Online* (27/03/2.000). *Revisado el*, 14.

Guerra, J. I. M., & Herrera, M. E. H. (2012). Aproximación al estado del arte sobre los estudios de desempeño de graduados de programas de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (36), 127-157.

Habermas, J. (1982). Conocimiento e Interés. Madrid: Editorial Taurus.

Hernández, C. Tavera, M. & Jiménez, M. (2012). Seguimiento de egresados en tres programas de maestría en una escuela del Instituto Politécnico Nacional en México. *Formación universitaria*, 5(2), 41-52.

Hernández, G. J. (2016). Elementos Básicos de Estadística Descriptiva.

Isla, S. (2006.) Competencias profesionales del profesor de educación física y del entrenador deportivo. *Efdeporte*, N.º 100. <https://www.efdeportes.com/efd100/compe.htm>

Ley 115 de 1994. Recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

López, M., Gutiérrez, M., Torres, E., Barrera, J. M. E., & García, N. G. (2013). Caracterización del Mercado Laboral en el Sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física para la Ciudad de Medellín. *Expomotricidad*.

MEN (2013). Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado. Recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-342684_recurso_1.pdf

MEN. (2000) Serie lineamientos curriculares Educación Física, Recreación y Deporte. Recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-339975_recurso_10.pdf

Mendoza, M., Zúñiga. O., & De la Espriella, F. (2016) Seguimiento a egresados del departamento de cultura física de la universidad de córdoba. la trayectoria profesional después de la educación superior.

Ministerio de Cultura, Coldeportes, (2009). Plan Decenal del Deporte, la Recreación, la Educación Física y la Actividad Física, para el Desarrollo Humano, La Convivencia y La Paz. Recuperado de <https://coldeportes.gov.co/index.php?idcategoria=57928>

Ministerio de Educación Nacional, (2017). Resolución 18583. Por la cual se ajustan las características específicas de calidad de los programas de Licenciatura para la obtención, renovación o modificación del registro calificado, y se deroga la Resolución 2041 de 2016. Recuperado de https://www.usbcali.edu.co/sites/default/files/resolucion_final_18583_de_2017deroga_2041.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (2006). Resolución, 1962 de 2006. Por la cual se definen las características específicas de calidad para la oferta y desarrollo de los programas académicos del nivel de formación profesional en Deporte o en Recreación. Recuperado de: https://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-98661_archivo_pdf.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (2008). Educación técnica y tecnológica para la competitividad. Recuperado de: <https://www.mineduccion.gov.co/1621/w3-article-176787.html>

Ministerio de Educación Nacional. (2015). Decreto Numero 2450. «Por el cual se reglamentan las condiciones de calidad para el otorgamiento y renovación del registro calificado de los programas académicos de licenciatura y los enfocados a la educación, y se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación» Recuperado de: https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-357048_recurso_1.pdf

Parra, J. Machado, E. & Ruiz, J. (2012) Las competencias del licenciado en Educación Física de Panamá. Efdeporte, N.º 172. <https://efdeportes.com/efd172/las-competencias-del-licenciado-en-educacion-fisica.htm>

Pinillos, J. (2011) La Constitución del campo de la Educación Física en Colombia en el periodo comprendido entre 1968 y 1991. Recorde. Volumen 4 (2). <https://revistas.ufrj.br/index.php/Recorde/article/view/714>

Pinillos, J. (2013). La formación de profesionales en los campos de la Educación Física, el Deporte, la Recreación y la Actividad Física en Colombia. Recuperado de <http://viref.udea.edu.co/contenido/publicaciones/expo2013/Compilacion-memorias-digitales-expomotricidad2013.pdf>

Pinillos, J. y Ortiz, J. (2008). La Historia de los Conceptos, una posibilidad para indagar por la Constitución del Campo de la Educación Física en Colombia. Popayán. Primer Congreso Nacional en Epistemología de la Educación Física, la Recreación, el Deporte y la Motricidad Humana. Popayán (Cauca). Universidad del Cauca.

Romero Cerezo, C. (2004). Argumentos sobre la formación inicial de los docentes en educación física. *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado*. Recuperado de: <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/42105/24066>

Romero, C. (2007). Delimitación del campo didáctico de la Educación Física y de su actividad científica. Profesorado. Revista de Curriculum y formación del profesorado. Educación física: perspectivas y líneas de investigación en el campo del currículum y la formación del profesorado. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev112ART1.pdf>

Rúa, J. y Pinillos, J. (2014). La Educación Física y el Deporte en Colombia: un diálogo entre la Religión y la Pedagogía en los inicios del siglo XX. Recuperado de <https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RFunlam/article/view/1200>

Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *RH Sampieri, Metodología de la Investigación*, 11-1

Santomé, N. (2004). Información y orientación para la inserción laboral. El mercado de trabajo. Madrid, España: Ideas Propias

Sena, (2006). Caracterización ocupacional Deporte, Recreación y Educación Física.

Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. Editorial Limusa.

Unicordoba, (2004). Proyecto Educativo Institucional (PEI). Recuperado de: <http://limav.www3.unicordoba.edu.co/acreditacion/sites/default/files/A4.%20PEI.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta

Graduados

Archivo Inicio Insertar Dibujar Diseño Disposición Referencias Correspondencia Revisar Vista Ayuda

Comentarios Edición Compartir

Normal Sin espaciado Título 1

Desahacer Portapapeles Fuente Párrafo Estilos Edición Voz Editor

Navegación

Buscar en documento

Títulos Páginas Resultados

1. OBJETIVO

1.1 Recolectar información para identificación d...

2. IDENTIFICACIÓN

2.1 Nombre y apellido

2.2 Edad

2.3 Genero

2.4 Tipo de identificación

2.5 País de residencia

3. TRAYECTORIA ACADÉMICA

3.1 Estado actual de formación

3.2 Institución de formación, nombre del progra...

3.3 Nombre de la formación complementaria, Ti...

4. ENTORNO LABORAL (ESTADO ACTUAL)

4.1 ¿En estos momentos trabaja?

4.2 ¿Cuál de las siguientes formas de trabajo real...

5. PENSUM ACADEMICO DEL LICENCIADO EN EDU...

5.1 Valore las materias que más han contribuido...

ENCUESTA SOBRE LAS CARACTERISTICAS DEL MERCADO LABORAL EN DEPORTE, RECREACION, ACTIVIDAD FISICA Y EDUCACION FISICA -DRAEF-, EGRESADOS Y ESTUDIANTES

1. OBJETIVO

1.1 Recolectar información para identificación de las características sobre el entorno laboral y el tipo de formación académica de quienes ofrecen servicios relacionados con el DRAEF

2. IDENTIFICACIÓN

2.1 Nombre y apellido

2.2 Edad

2.3 Genero

2.4 Tipo de identificación

2.4.1 Número de identificación

2.5 País de residencia

2.5.1 Departamento

2.5.2 Ciudad

3. TRAYECTORIA ACADÉMICA

3.1 Estado actual de formación

3.1.1 Estudiante

3.1.2 Graduado

Página 2 de 15 1460 palabras Español (España - alfabetización tradicional) Accesibilidad: todo correcto

Archivo Inicio Insertar Dibujar Diseño Disposición Referencias Correspondencia Revisar Vista Ayuda

Comentarios Edición Compartir

Normal Sin espaciado Título 1

Desahacer Portapapeles Fuente Párrafo Estilos Edición Voz Editor

Navegación

Buscar en documento

Títulos Páginas Resultados

1. OBJETIVO

1.1 Recolectar información para identificación d...

2. IDENTIFICACIÓN

2.1 Nombre y apellido

2.2 Edad

2.3 Genero

2.4 Tipo de identificación

2.5 País de residencia

3. TRAYECTORIA ACADÉMICA

3.1 Estado actual de formación

3.2 Institución de formación, nombre del progra...

3.3 Nombre de la formación complementaria, Ti...

4. ENTORNO LABORAL (ESTADO ACTUAL)

4.1 ¿En estos momentos trabaja?

4.2 ¿Cuál de las siguientes formas de trabajo real...

5. PENSUM ACADEMICO DEL LICENCIADO EN EDU...

5.1 Valore las materias que más han contribuido...

ENCUESTA SOBRE LAS CARACTERISTICAS DEL MERCADO LABORAL EN DEPORTE, RECREACION, ACTIVIDAD FISICA Y EDUCACION FISICA -DRAEF-, EGRESADOS Y ESTUDIANTES

5. PENSUM ACADÉMICO DEL LICENCIADO EN EDUCACIÓN FÍSICA

5.1 Valore las materias que más han contribuido a su desarrollo laboral teniendo en cuenta la siguiente escala: 1: nada, 2: poco, 3: regular, 4: bastante y 5: mucho.

5.1.1 Ciencia de la actividad física

5.1.1.1 Anatomía

5.1.1.2 Morfología

5.1.1.3 Bioquímica

5.1.1.4 Fisiología

5.1.1.5 Biomecánica

5.1.1.6 Masaje y rehabilitación

5.1.1.7 Psicología del deporte y la actividad física

5.1.1.8 Otra materia 1 _____

5.1.1.9 Otra materia 2 _____

5.1.1.10 Otra materia 3 _____

5.1.2 Educación física

5.1.2.1 Epistemología de la educación física

5.1.2.2 Teoría de la motricidad

5.1.2.3 Didáctica de la educación física I

Página 11 de 15 1460 palabras Español (España - alfabetización tradicional) Accesibilidad: todo correcto

Empleadores

Archivo Inicio Insertar Dibujar Diseño Disposición Referencias Correspondencia Revisar Vista Ayuda

Comentarios Edición Compartir

Normal Sin espaciado Título 1

Buscar Reemplazar Dictar Editor

Reemplazar Seleccionar

Desahcer Portapapeles Fuente Párrafo Estilos Edición Voz Editor

Navegación

Buscar en documento

Títulos Páginas Resultados

2. IDENTIFICACIÓN

2.1 Nombre y apellido

2.2 Edad

2.3 Genero

2.4 País de residencia

3. COMPONENTE ACADÉMICO

3.1 Estado actual de formación

3.2 Institución de formación, nombre del título a...

3.3 Formación complementaria (Diplomado, Cur... ENTORNO EMPRESARIAL

4. COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECIFICAS

ENCUESTA SOBRE LAS CARACTERISTICAS DEL MERCADO LABORAL EN DEPORTE, RECREACION, ACTIVIDAD FISICA Y EDUCACION FISICA - DRAEF, EMPLEADORES

1. OBJETIVO

1.1 Identificar las demandas de las empresas que ofrecen servicios relacionados con el DRAEF

2. IDENTIFICACIÓN

2.1 Nombre y apellido

2.2 Edad

2.3 Genero

2.4 País de residencia

2.4.1 Departamento

2.4.2 Ciudad

3. COMPONENTE ACADÉMICO

3.1 Estado actual de formación

3.1.1 Estudiante

3.1.2 Graduado

3.1.2.1 Fecha de grado

3.2 Institución de formación, nombre del título adquirido o semestre cursado (Post Doctorado, Doctor, Magister, Especialista, Profesional, Licenciado, Tecnólogo, Técnico)

3.2.1 Título 1 _____ Lugar _____ Modalidad _____

Página 1 de 7 796 palabras Español (Colombia) Accesibilidad: todo correcto Concentración 70%

Archivo Inicio Insertar Dibujar Diseño Disposición Referencias Correspondencia Revisar Vista Ayuda

Comentarios Edición Compartir

Normal Sin espaciado Título 1

Buscar Reemplazar Dictar Editor

Reemplazar Seleccionar

Desahcer Portapapeles Fuente Párrafo Estilos Edición Voz Editor

Navegación

Buscar en documento

Títulos Páginas Resultados

2. IDENTIFICACIÓN

2.1 Nombre y apellido

2.2 Edad

2.3 Genero

2.4 País de residencia

3. COMPONENTE ACADÉMICO

3.1 Estado actual de formación

3.2 Institución de formación, nombre del título a...

3.3 Formación complementaria (Diplomado, Cur... ENTORNO EMPRESARIAL

4. COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECIFICAS

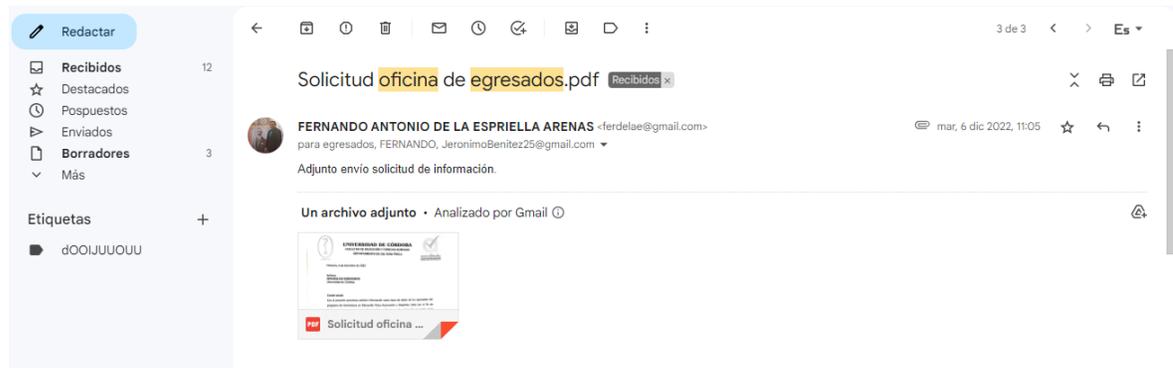
Marque con una (X) el nivel de importancia que tienen las competencias generales y específicas del empleado, para alcanzar los objetivos misionales de su empresa, teniendo en cuenta la escala de valoración que se enuncia a continuación. (5) Muy importante (4) Importante (3) Medianamente importante (2) Poco importante (1) Nada importante

COMPETENCIAS GENERALES	1	2	3	4	5
• Exponer las ideas por medios escritos.					
• Persuadir y convencer a sus interlocutores.					
• Capacidad para generar y desarrollar ideas creativas de mejoramiento					
• Capacidad de abstracción, análisis y síntesis					
• Buscar, analizar, administrar y compartir información.					
• Utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, software de diseño, etc.)					
• Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral.					
• Capacidad para resolver problemas y					

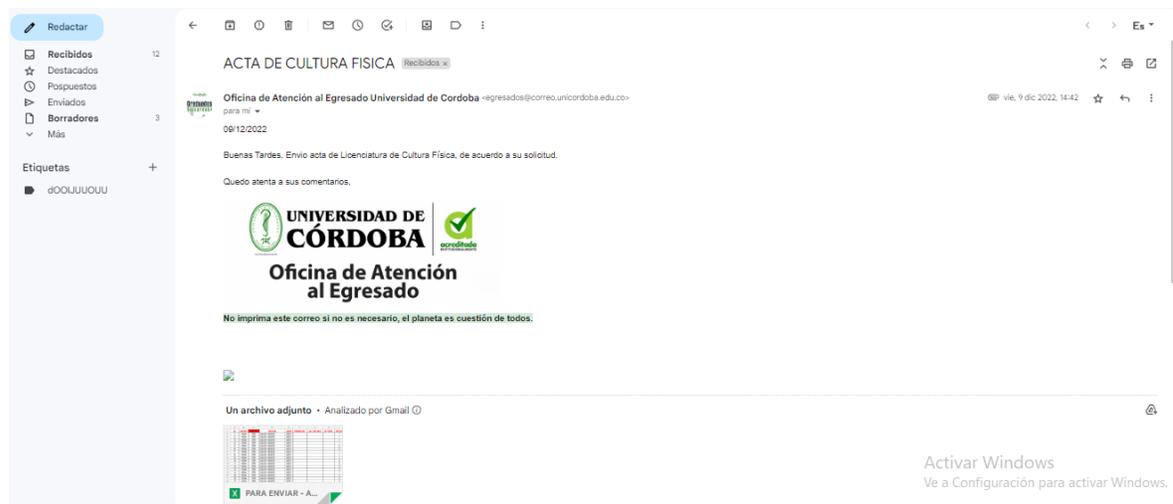
Página 5 de 7 796 palabras Español (Colombia) Accesibilidad: todo correcto Concentración 90%

Anexo 2: Secuencia

Solicitud



Respuesta



Correos

← 📄 ⌚ 🗑️ 📧 ⌚ 🔄 📧 📧 📧 1 de 58 < > Es ▾

ENCUESTA SOBRE LAS CARACTERISTICAS DEL MERCADO LABORAL EN DEPORTE, RECREACION, ACTIVIDAD FISICA Y EDUCACION FISICA -DRAEF-, EGRESADOS Y GRADUADOS Recibidos x



Jeronimo Benitez <jeronimobenitez25@gmail.com>

vie, 20 ene, 17:08 (hace 4 días) ☆ ↶ ⋮

para caristizabalaristizabal87, arrietahernandez, cbarreramedrano, ronyblancoperez, Jcardonapineda20, danielcasi1999, luedcohe-14, dazajuan, jorgefuentes.28

Feliz y próspero año Nuevo Licenciados promoción 2022, mi nombre es **Jerónimo Benítez**, estudiante de pregrado del programa de Licenciatura en Educación Física, recreación y deporte.

Actualmente me encuentro realizando mi proyecto de grado titulado CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL DE LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA DE LICENCIATURA EN EDUCACIÓN FÍSICA DE LA UNIVERSIDAD DE CORDOBA PROMOCION 2017 A 2022, bajo la asesoría del los **Ph.D Jesus María Pinillo y Fernando de la Espriella**.

Requerimos su valiosa colaboración en el diligenciamiento de este formulario para recolectar información sobre la realidad del Licenciado.

Por favor no haga caso omiso si llega a usted esta información y aún no la ha diligenciado. Su colaboración es importante **De antemano, Muchas gracias**.

<https://forms.gle/be2B6RALE8yK8xSe8>



Jeronimo Benitez <jeronimobenitez25@gmail.com>

lun, 12 dic 2022, 11:57 ☆ ↶ ⋮

para luisalfre ▾

Buen día Licenciados promoción 2021-2022, mi nombre es **Jerónimo Benítez**, estudiante de pregrado del programa de Licenciatura en Educación Física, recreación y deporte.

Actualmente me encuentro realizando mi proyecto de grado titulado CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN EL SECTOR DEPORTE, LA RECREACIÓN Y LA EDUCACIÓN FÍSICA EN LA REGIÓN CARIBE COLOMBIANA, bajo la asesoría del los **Ph.D Jesus María Pinillo y Fernando de la Espriella**.

Requerimos su valiosa colaboración en el diligenciamiento de este formulario para recolectar información sobre la realidad del Licenciado.

Por favor no haga caso omiso si llega a usted esta información. Su colaboración es importante **De antemano, Muchas gracias**.

<https://forms.gle/be2B6RALE8yK8xSe8>

↶ Responder

↷ Reenviar

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows