

**PERFIL IDEAL DEL PROFESIONAL EN CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA  
RECREACIÓN DESDE LAS PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES EN EL  
MUNICIPIO DE PEREIRA, 2015**

**ANGÉLICA MARÍA TORRES HERNÁNDEZ  
MAURICIO ALBORNOZ ARTEAGA**

Trabajo de grado para optar por el título de  
**PROFESIONAL EN CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN**

**UNIVERSIDAD TECNÓLOGICA DE PEREIRA  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN  
2015**

## LISTA DE CONTENIDO

<b>RESUMEN</b> .....	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>6</b>
<b>1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA</b> .....	<b>7</b>
<b>2. JUSTIFICACIÓN</b> .....	<b>9</b>
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	<b>11</b>
3.1. OBJETIVO GENERAL .....	11
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	11
<b>4. MARCO REFERENCIAL</b> .....	<b>12</b>
4.1. MARCO CONTEXTUAL.....	12
4.2.2 El Sistema Nacional del Deporte .....	15
4.1.1 Programa Ciencias del Deporte y la Recreación. ....	16
4.1.2 Caracterización ocupacional del Deporte, Recreación y Educación Física 18	
4.2. MARCO TEÓRICO.....	19
4.2.1 Demanda laboral.....	19
4.2.2 Tecnólogo, Técnico y Profesional. ....	20
<b>4.2.3 Competencias laborales</b> .....	<b>24</b>
4.2.3.1 Personales .....	24
4.2.3.2 Intelectuales .....	24
4.2.3.3 Empresariales y para el emprendimiento .....	24
4.2.3.4 Interpersonales .....	24
4.2.3.5 Organizacionales .....	25
4.2.3.6 Tecnológicas .....	25
4.2.4 Empresa .....	26
4.2.5 Organizaciones deportivas .....	29
4.3 MARCOS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS .....	32
<b>5. METODOLOGIA</b> .....	<b>39</b>
5.1 DISEÑO .....	39
5.2 POBLACION Y MUESTRA .....	39

5.3 VARIABLES .....	40
5.4 TÉCNICA E INSTRUMENTOS .....	48
5.4.1 Descripción del instrumento.....	49
5.5 EVALUACION BIOÉTICA .....	49
5.5.1 nivel de riesgo .....	49
<b>6. RESULTADO Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>50</b>
6.1 DATOS DE LA INSTITUCIÓN.....	50
6.1.1 Acto administrativo.....	50
6.1.2 Organización.....	51
6.2 COMPETENCIAS GENERALES.....	52
6.3 COMPETENCIAS GENERALES LABORALES .....	53
6.4 COMPETENCIAS EN SEGUNDO IDIOMA.....	54
6.4.1 Idioma importante en la organización .....	54
6.5 EXPERIENCIA LABORAL .....	55
6.5.1 Experiencia que solicita al egresado.....	55
6.5.2 Temas que requieren mayor experiencia del egresado .....	56
6.5.3 Situaciones que requiere mayor experiencia del egresado .....	57
6.6 DEMANDA LABORAL.....	58
6.6.1 Desempeño Laboral que necesita su organización .....	58
6.6.2 Características de formación profesional que necesita el egresado .....	59
6.6.3 Funciones que desarrollaría el egresado en su organización .....	60
6.6.4 Capacidades y estudios para que el profesional se mantenga actualizado .....	61
6.6.5 Retos que debe afrontar el egresado.....	62
6.6.6 Que esperan del egresado en la organización .....	63
6.6.7 Requisitos para que el empleador contrate al egresado .....	64
6.6.8 Valores que solicita al egresado .....	65
6.6.9 ¿Aceptaría al Profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación? ....	66
6.6.10 Trabajando actualmente en la organización .....	67
6.7 PRODUCTOS OBTENIDOS E IMPACTOS ESPERADOS .....	67
6.7.1 Productos.....	67

6.7.2 Impactos esperados.....	68
<b>7. CONCLUSIONES .....</b>	<b>69</b>
<b>8. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>70</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>71</b>

### TABLA DE ANEXOS

Anexo A: Información General .....	76
Anexo B: Competencias Laborales .....	77
Anexo C: Competencias Generales .....	78
Anexo D: Competencias Generales En Segundo Idioma .....	79
Anexo E: Experiencia Laboral .....	80
Anexo F: Demanda Laboral.....	81
Anexo G: Encuesta Egresados (Jefe Inmediato).....	85

## RESUMEN

Este trabajo de investigación es un análisis sobre el perfil ideal del Profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación desde la perspectiva de los empleadores en el municipio de Pereira, 2015. Inicialmente se hizo una encuesta enviada a los egresados en la cual tenían que responder donde estaban laborando, el nombre de su jefe y otros datos de importancia para la actualización de datos de los egresados y así poder sacar una muestra inicial de los empleadores, la encuesta la contestaron 236 egresados que estaban en diferentes municipios de Risaralda, de Colombia y en otros países. Posteriormente se recogió los datos de 53 empleadores del municipio de Pereira, los cuales 4 eran centros educativos de nivel media y superior, 1 liga, 2 cajas de compensación familiar, 1 secretaria de recreación y deporte y 5 centros de actividad física dando así una muestra total de 13 empleadores de contratación técnica.

Entre los resultados recogidos en la investigación, se pudo determinar que en las competencias generales los empleadores buscan personas que se expresen de una manera adecuada ante otras personas, las otras competencias tuvieron un resultado similar, lo cual quiere decir que el programa CDR debe seguir fortaleciendo esta capacidad para un mejor desempeño laboral, en las competencias laborales generales aplicar ética y valores profesionales al desempeño laboral es algo solicitado por las empresas ya que es necesario para el desarrollo organizacional. En las competencias de un segundo idioma los empleadores requieren que los PCDR tengan un nivel de inglés bueno con énfasis en comprensión de lectura, habla y escritura. Otro dato relevante es que los empleadores solicitan más egresados en el área de actividad física ya que en un gran porcentaje esas fueron las organizaciones que más respondieron la encuesta además de áreas como gerencia deportiva, recreación, investigación, deporte, promoción de la salud y docencia que tuvieron un porcentaje similar de solicitud.

Todos los empleadores están dispuestos a contratar PCDR, lo que quiere decir que muchas de las competencias y condiciones que solicita el mercado laboral el Programa se ha logrado posicionar de una forma apropiada.

Esta investigación, sirve como herramienta fundamental para evaluar los programas académicos, su pertinencia en la región y suficiencia académica, pues los empleadores son quienes contratan los profesionales y son quienes día a día viven el proceso de trabajar con egresados y ver sus fortalezas y debilidades.

## INTRODUCCIÓN

La demanda laboral es uno de los lineamientos por los cuales una persona puede o no elegir su carrera universitaria, siendo también este un tema importante para los directores de cada programa universitario, ya que, puede determinar el éxito o el fracaso del programa académico. Si no hay un pensum académico acorde a las necesidades del medio nuestros egresados podrían fracasar en su vida laboral, debido a esto se vio la necesidad en el programa Ciencias del Deporte y la Recreación, de realizar una investigación a los empleadores, los cuales tenían egresados del programa académico en su organización.

En el proceso de re acreditación del programa es indispensable contar con las observaciones de los empleadores, ellos pueden dar las opiniones mucho más acertadas de los profesionales que los mismos por directivos del programa, ya que cada organización solicita habilidades específicas en diferentes áreas de los egresados y se hace fundamental este estudio para saber que competencias se tienen que desarrollar más para ser competente en la demanda laboral.

En primer lugar, se realizó un acercamiento con los egresados, para actualizar la base de datos de sus empleadores, cuando se actualizó la base de datos se contactó a cada uno de los empleadores del municipio de Pereira por correo electrónico, llamadas telefónicas y se fue a las diferentes empresas a contactar a los empleadores para que ellos se involucraran activamente en el proyecto.

Con la investigación se quiere apoyar el crecimiento académico del Programa Ciencias del Deporte y la Recreación para que realicen los cambios correspondientes si se consideran necesarios hacerlos en el perfil profesional del egresado o plantear un enfoque diferente al programa académico, con él que se suplan las debilidades del egresado y potencialicen aquellas fortalezas del Programa, en el cual los beneficiados serían los futuros profesionales en Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira.

## 1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

El programa Ciencias del Deporte y la Recreación en los últimos años se ha caracterizado por ofrecer al mercado laboral los mejores profesionales. Teniendo en cuenta que su pensum está distribuido en 10 semestres, los cuales le aportan al profesional una preparación integral, también debido a las actualizaciones constantes que se le hacen al contenido en sus materias, donde se ofrecen unas ciencias básicas aplicadas, áreas de deporte y fortaleciéndose ahora en el área de investigación y desarrollo. (Programa Ciencias del Deporte y la Recreación, 2013). Se puede observar que gracias a todo eso y a la fuerza que adquirido el Programa es mucho más reconocido a nivel municipal y nacional por los aportes que ha hecho sus diferentes egresados y profesores que actualmente se encuentran en el establecimiento educativo.

Santana (2010:15) habla que «El ser humano vive ligado inexorablemente a etapas de transición y aunque varíe la naturaleza de las mismas (académicas, laborales, biológicas,...) los sentimientos que la acompañan son sustancialmente de zozobra, de temor ante la posibilidad de no estar preparados para afrontar con solvencia la nueva etapa, de desasosiego ante lo desconocido...Así, es necesario que desde la literatura especializada se trate el tema de la transición a la vida activa por su especial relevancia en la vida de las personas». (Campos, 2008)

Por ello se debe resaltar, que el salto a una vida laboral es bastante complicado para todo profesional, por eso es importante un estudio sobre las necesidades de los empleadores en las diferentes competencias y los demás componentes como la experiencia laboral. Ya que en antiguas investigaciones solo se han hecho con respecto al seguimiento laboral de algunos egresados del Programa Ciencias del Deporte y la Recreación, en los cuales solo hablan de los lugares donde han laborado los egresados pero no se ha tenido en cuenta que es lo que solicitan los empleadores, lo que requiere el medio para contratar profesionales en esta área, por lo tanto no hay antecedentes de investigaciones en los que se realice un análisis del perfil ideal del Profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación, a partir de esto se crea una necesidad para la Universidad Tecnológica de Pereira de aproximarse al perfil ideal que solicitan los empleadores en el Profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación.

El Programa Ciencias del Deporte y la Recreación durante muchos años ha ofrecido a sus estudiantes diferentes instituciones donde han podido realizar sus prácticas profesionales en los cuales el futuro profesional tiene un encuentro gradual con lo que es el mercado laboral y donde tienen la oportunidad de

demostrar y desarrollar todos los conocimientos adquiridos en su vida universitaria.

Además, por medio de esta investigación se observó la calidad de profesionales que existen en el municipio de Pereira, desde su primer egreso en el segundo semestre del año 1996, (según la base de datos de egresados actualizada), donde los egresados se desempeñan en diferentes áreas como entrenamiento deportivo, educación física, recreación y cargos administrativos. Por lo tanto, se vuelve fundamental mirar desde un punto de vista administrativo por medio de los empleadores que es lo que ellos le solicitan al PCDR, en el cual se realizara una encuesta con preguntas muy puntuales sobre las cualidades que tiene y debería tener un egresado.

La presente investigación consiste en aproximarse al perfil ideal del Profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación desde la perspectiva de los empleadores, con el fin de dejar un registro y una base de datos para la Universidad Tecnológica de Pereira, el PCDR y sobre todo para los próximos estudiantes que ingresen al Programa y aquellos que están cerca a egresar y quieren conocer las necesidades que las diferentes empresas tienen en el momento de contratar profesionales, además a partir de dicha investigación no solo se beneficiaran los estudiantes próximos a egresar sino que también las directivas, profesores y estudiantes encargados de la re-acreditación del programa CDR y tengan en cuenta las necesidades y las recomendaciones que se den a partir de dicha investigación.

De acuerdo a lo anterior y al vacío en el conocimiento que se desea llenar, la pregunta problema que orientara esta investigación es la siguiente:

¿Cuál es el perfil ideal del profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación desde la perspectiva de los empleadores del municipio de Pereira, 2015?



## 2. JUSTIFICACIÓN

A través de los años la práctica física y deportiva ha experimentado en la sociedad, una necesidad de formar personal cualificado para satisfacer las diferentes demandas, y así poder definir las áreas concretas de especialización que puedan abarcar en su totalidad todos los ámbitos de actuación de los profesionales de la actividad física y deportiva. (Sánchez & Rebollo, 2000)

Por lo tanto, se observa como la sociedad avanza y así mismo las empresas exigen a sus aspirantes que se adhieran a estas necesidades. Todos los profesionales en el área del deporte deben de tener la certeza de lo que demanda la sociedad y los contratistas. Además, es fundamental tener en cuenta la competencia laboral del talento humano y a partir de las áreas que se van a investigar saber cuál es la formación que requiere aquellos profesionales que pertenezcan al área de recreación, actividad física y deporte.

“Hay que crear una regulación del mercado de trabajo y las formaciones que dan acceso al mismo para ello la formación por parte de las instituciones debe ser de calidad y relacionadas con el mercado de trabajo como crear un itinerario curricular en función del área deportiva a desarrollar un segundo ciclo para esas áreas. Una solución posible es que los poderes públicos obliguen a tener una titulación específica para realizar actividades relacionadas con el ámbito profesional del deporte, para ello debe articularse un desarrollo legislativo y laboral que garantice una jerarquía coherente y una contratación adecuada” (Franco Aguirre, 2010).

A partir de lo anterior, se puede decir que al tener una investigación del perfil ideal del PCDR que requieren las empresas públicas y privadas, las universidades revisarían si hay que hacerle algún cambio al programa académico, en este caso “el programa Ciencias del Deporte y la Recreación, se encuentra que en el comienzo de su historia en el año de 1991 cuando inició actividades, contaba con 45 estudiantes, hoy en día ingresan 82 estudiantes por semestre, cuenta con 752 estudiantes y 702 egresados actualmente” (Programa Ciencias del Deporte y la Recreación, 2013). Este aumento en el número de estudiantes se debe a las políticas de cobertura de la educación superior que busca que más estudiantes tengan acceso a ésta y su aumento en la demanda laboral.

A razón que el número de estudiantes ha tenido un incremento bastante notorio tanto en los ingresan como los que egresan del Programa Ciencias del Deporte y la Recreación es importante para todos los estudiantes y directivos conozcan el perfil ideal de los empleadores del municipio de Pereira y hacer una aproximación de las necesidades que cuyas empresas tienen al momento de contratar profesionales.

También hay que tener en cuenta las políticas de empleo en el deporte, que está relacionado con los dispositivos de formación en las profesiones del deporte. Este fenómeno se debe a la vez a un desajuste del contenido de la formación con relación a las competencias profesionales esperadas por los empleadores, esto se refiere también a la evolución de la demanda deportiva, que influye directamente en las características de empleo, ya que la sociedad está basada en una economía de mercado, por lo tanto, a un comercio donde la oferta de las empresas depende de las necesidades de una sociedad.

“Para esto el sector del Deporte y la Recreación, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y el Instituto Colombiano del Deporte COLDEPORTES, en su estudio de Caracterización Ocupacional del Sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física expresan la importancia y necesidad de realizar estudios que permitan conocer el mercado laboral de los Profesionales del Deporte y la Recreación para definir las normas de competencia laboral del talento humano e identificar las áreas prioritarias de formación para orientar la en la búsqueda de proveer talento humano que pueda competir con calidad”. (SENA; COLDEPORTES, 2006)

Es importante resaltar la responsabilidad que tiene esta intervención ya que al ser una investigación que aún no ha sido realizada en otras partes es mucho más importante para el sector del deporte tanto para los empresarios como para los empleados de este medio ya que no solo los PCDR están quedándose en la ciudad, sino que están saliendo a otras partes de Colombia y el mundo a ejercer todo lo que se les han enseñado en la universidad. Además, esta investigación no solo contribuirá al municipio de Pereira mejore en su entorno laboral, sino que a nivel nacional se haga un replanteamiento de la organización laboral en el sector deporte. Por esto y por las razones antes descritas, se hace necesario realizar un estudio sobre el perfil ideal del profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación.

Este proyecto es viable ya que la investigación no tiene antecedentes en la Universidad Tecnológica de Pereira, y esta intervención podrá dar un diagnóstico previo de los profesionales prontos a egresar como se están desempeñando en el laboral, adicionalmente las directivas del Programa Ciencias del Deporte y la Recreación se darán cuenta de las falencias de los estudiantes y profesionales que actualmente están en el mercado y poder replantear alguno de esos vacíos que están teniendo y poder ofrecer así el perfil ideal del profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación que están necesitando los empleadores.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. OBJETIVO GENERAL**

Identificar el perfil ideal del Profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación desde la perspectiva de los empleadores del Área Metropolitana Centro Occidente.

#### **3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Aproximarse a las necesidades profesionales que demandan las diferentes organizaciones en el Área Metropolitana Centro Occidente.
- Exponer cuales son las competencias generales y laborales que más solicitan los empleadores del Área Metropolitana Centro Occidente.
- Proponer los resultados de la investigación como un punto importante en la re-acreditación del Programa Ciencias del Deporte y la Recreación.

## 4. MARCO REFERENCIAL

### 4.1. MARCO CONTEXTUAL

**Cuadro 1. Resumen Marco Contextual.**

Ley	Descripción	Objetivo
<b>Ley 181 de 1995</b>	“Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del Deporte, la Recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el sistema Nacional de Deporte”	Por medio de la cual se busca promover el patrocinio, el fomento, la masificación, la divulgación, la planificación, la coordinación, la ejecución y el asesoramiento de las practicas del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extraescolar de la niñez y la juventud en todos los niveles y estamentos sociales del país, en desarrollo del derecho de toda persona a tener acceso a una formación física y espiritual adecuadas, así mismo, la implantación y fomento de la educación física para contribuir a la formación integral de la persona de todas sus edades y facilitarle el cumplimiento eficaz de sus obligaciones como miembros de la sociedad.
<b>Artículo 52 de 2000</b>	Por la cual se modifica la política del Deporte la Recreación, la Actividad Física, la cual los considera un gasto público.	El ejercicio del Deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano. El Deporte y la Recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social. Se reconoce el derecho de todas las personas a la Recreación, a la práctica del Deporte y al aprovechamiento del tiempo libre. El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas
<b>Ley 934 de 2004</b>	“Por la cual se oficializa la política	ARTICULO 1º: En todos los establecimientos educativos, privados y

	de desarrollo nacional de la educación física y se dictan otras disposiciones”	oficiales, conforme a la ley 115 de 1994, se incluirá el programa para el desarrollo de la educación física ARTICULO 2º: Todo establecimiento educativo del país deberá incluir en su Proyecto Educativo Institucional, PEI, además del plan integral del área de la Educación Física, Recreación y Deporte, las acciones o proyectos pedagógicos complementarios del área.
<b>Ley 248 de 2011</b>	“Por lo cual se reconoce y reglamenta el ejercicio de la profesión del entrenador deportivo y se dictan otras disposiciones”	La presente ley reconoce y reglamenta el ejercicio de la profesión del entrenador deportivo, define la naturaleza y el propósito de la profesión. Determina el ámbito del ejercicio profesional, desarrolla los principios que la rigen, determina sus entes rectores de dirección, organización y control del ejercicio profesional.
<b>decreto 4183 de 2011</b>	Por el cual COLDEPORTES cambia a departamento administrativo	Artículo 1. NATURALEZA Y DENOMINACIÓN. Transfórmese el establecimiento público Instituto Colombiano del Deporte - COLDEPORTES-, en Departamento Administrativo, el cual se denominará Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre- COLDEPORTES, como organismo principal de la administración pública, del nivel central, rector del sector y del Sistema Nacional del Deporte.

**Fuente:** (Constitucion, 1997)

Desde la creación de la ley 181 de 1995, la cual es la encargada de regir el deporte, la recreación y la actividad física en Colombia, han surgido, varios cambios atreves del tiempo con el fin de orientar el deporte en Colombia hacia una nueva temática administrativa. En los últimos 9 años se ha reglamentado la recreación como una parte importante del desarrollo social y del niño en la escuela. (COLDEPORTES, 2014), el oficio de entrenador es reglamentado por el estado, COLDEPORTES se transforma como ente administrativo, todos estos cambios han hecho que Colombia se encuentre como una potencia a nivel de deporte en Latinoamérica, posicionándose en 4º lugar (Havas Sports &

Entertainment, Universal, 2013) y en el mundo ubicándose en 24ª ubicación. (Havas Sports & Entertainment, El espectador, 2011)

“La ley 181 de 1995, dando cumplimiento al mandato constitucional del artículo 300 numeral 10, según el cual las Asambleas Departamentales deben "regular en concurrencia con el municipio, el deporte...", desapareció la figura de la Juntas Administradoras Seccionales de Deportes que pasaron a convertirse en entes del orden departamental, distrital y municipal, comprometiéndolas a cumplir tareas para el desarrollo y ejecución de las políticas gubernamentales de masificación del deporte y la recreación.” (SENA; COLDEPORTES, 2006)

En Colombia el mercado laboral se puede observar una gran inconformidad, ya que gran parte de la población trabaja en negocios pequeños, son empleados domésticos o tienen empleos similares a los anteriores, con respecto a esto se puede notar que en materia de contratación en Colombia son más las desventajas que las ventajas.

“En materia de contratación, se tiene que alrededor de un 20% de la población asalariada –en el área metropolitana- labora sin un contrato escrito de trabajo, porcentaje que es mucho mayor a nivel nacional y, además, más del 10 por ciento se declara subcontratada. Estas condiciones generalmente están asociadas a posiciones de desventaja para los trabajadores en términos de estabilidad y de beneficios económicos y no económicos.

El subempleo, por su parte, muestra que más del 30% de los trabajadores a nivel nacional reporta inconformidad con sus ingresos, horas trabajadas o subutilizadas de sus competencias, esto refleja un desajuste entre lo que perciben las personas de lo que deberían obtener de su trabajo y lo que realmente reciben.” (Ruiz Tavera, 2012)

En lo anterior, se puede entender que Colombia crece más las necesidades de empleo y si lo hay es mal pago o con pocas posibilidades de obtener una buena remuneración en el mercado.

Además, es importante resaltar que las futuras generaciones de profesionales están buscando una carrera universitaria que sea muy rentable en el mercado para tener una vinculación más fácil a la vida laboral. Por esto, las carreras que son rentables actualmente son las administrativas y las ingenierías.” Según del año 2011, la carrera de administración de empresas es la de mayor demanda. Son requeridas por el 17,6% de las 10.000 vacantes mensuales que existían en los portales de empleo de la comunidad laboral en Colombia y, según un estudio realizada recientemente por la Universidad Externado. Es incluso la más rentable” (Universia, 2012). Las personas que se dedican al ámbito del deporte y la actividad física tienen una baja rentabilidad en mercado laboral colombiano.

Por otra parte, las universidades buscan cada día mejorar su nivel de educación, ya que a medida que el tiempo pasa la competencia laboral aumenta la tecnología aumenta y se encuentra en un auge a nivel social donde exige una preparación más especializada así se ha encargado la Universidad Tecnológica de Pereira.

#### **4.2.2 El Sistema Nacional del Deporte**

Donde enuncia y organiza en grupo las diferentes entidades del deporte.

“El Sistema Nacional de Deporte fue creado mediante la Ley 181 de 1995, también conocida como la Ley del Deporte y que enuncia que el Sistema es el conjunto de organismos articulados entre sí, para permitir el acceso de la comunidad al deporte, a la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre, la educación extraescolar y la educación física, teniendo como objetivo generar y brindar a la comunidad oportunidades de participación en procesos de iniciación, formación, fomento y práctica del deporte, la recreación, y el aprovechamiento del tiempo libre, como contribución al desarrollo integral del individuo y a la creación de una cultura física para el mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos”. (COLDEPORTES, 2010)

por lo tanto el Sistema Nacional del Deporte se considera como la jerarquización de los organismos deportivos, gracias a este sistema las entidades llevan un orden que se da desde lo municipal como los clubes que son privadas, las ligas de un origen mixto que se dan por la asociación de varios clubes, ahora a nivel nacional surgen las federaciones que son entidades mixtas y finalmente los órganos administrativos más importantes a nivel nacional e internacional COLDEPORTES y el comité olímpico colombiano terminan esta clasificación llevando una resolución común para que el deporte lleve un orden y tenga un reconocimiento deportivo

“Cualquier entidad o ente que esté relacionada con deporte, recreación, actividad física y aprovechamiento del tiempo libre y además de los organismos privados, las entidades mixtas, así como todas aquellas entidades públicas y privadas de otros sectores sociales y económicos en los aspectos que se relacionen directamente con estas actividades estarán en el sistema nacional del deporte y asociadas a organismos deportivos según sea su condición. A nivel deportivo existe una clasificación de los organismos deportivos”. (COLDEPORTES, 2010)

Para que una empresa ya sea de origen privado, público o mixto sea reconocida a nivel nacional tiene que pertenecer al sistema nacional del deporte. Pero existen organismos deportivos especiales como: el comité olímpico colombiano, comité

paralímpico colombiano y la federación deportiva militar, por cuanto no requieren reconocimiento deportivo para ser parte del Sistema Nacional del Deporte.

Por eso el Sistema Nacional del Deporte se clasifica así:

**A nivel municipal:** los clubes deportivos, clubes promotores y clubes deportivos profesionales.

**A nivel departamental:** las ligas departamentales y del distrito capital y las asociaciones deportivas departamentales y del distrito capital.

**A nivel nacional:** las federaciones deportivas nacionales.

**Organismos de personas con limitaciones físicas:** se organiza correspondientemente a la limitación.

#### **4.1.1 Programa Ciencias del Deporte y la Recreación.**

El programa Ciencias del Deporte y la Recreación hace parte de los programas académicos acreditados de la Universidad Tecnológica de Pereira, adscrito a la Facultad de Ciencias de la Salud, este fue creado en el segundo semestre de 1991.

El programa desde 1999 busca mejorar su calidad académica fortaleciéndose desde la última evaluación para adquirir la acreditación. Actualmente el programa cuenta con un pensum académico distribuido en 10 semestres y 181 créditos. Desde el segundo semestre del 2011 se ha venido haciendo diferentes modificaciones curriculares con el fin de mejorar el programa. En los últimos años se ha promovido programas de posgrado a nivel de especializaciones: gerencia del deporte y la recreación, intervención integral en discapacidad motriz.

En la actualidad se cuenta 59 docentes (14 de planta, 1 transitorio de tiempo completo, 6 transitorios de medio tiempo y 38 hora cátedra), 1 administrativo y 2 directivos, para 750 estudiantes. El PCDR poco a poco desarrollado su sentido de investigación contando con diferentes semilleros entre ellos están:

- GIGEDE grupo de investigación de gerencia y derecho deportivo.
- Artesanos de la pluma.
- Recreación y desarrollo humano.
- Prescripción del ejercicio físico para la salud y la vida.
- Rehabilitación.
- Discapacidad y movimiento.



En el segundo semestre del 2011 se cuenta con 390 egresados, que han contribuido a nivel municipal y nacional al desarrollo del Deporte, la Actividad Física y la Recreación.

#### **4.1.1.1 Perfil profesional**

El profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira podrá desempeñarse en actividades relacionadas con:

- Planeación, ejecución y evaluación de procesos deportivos y/o recreativos.
- La Administración deportivo recreativa.
- La investigación deportivo recreativa.
- La asesoría en programa deportivo y/o recreativo.
- Procesos de educación formal y no formal.

Así pues, el egresado de Ciencias del Deporte y la Recreación está en capacidad de planear, asesorar, administrar, ejecutar y evaluar procesos que impliquen el deporte y la recreación en sus diferentes manifestaciones. Estos procesos pueden ser actividades, proyectos, programas y planes. Además de obtener el conocimiento y desarrollar las competencias necesarias para participar en procesos de educación que involucren el Deporte y la Recreación. Y a partir de su formación y conocimiento adquiridos generar conocimiento y nuevas bases teóricas y prácticas desde la investigación.

#### **4.1.1.2 Perfil ocupacional**

Los ejes del programa de Ciencias del Deporte y Recreación están centrados en:

1. La formación científica e investigativa en que se fundamenta la concepción epistemológica, teórica y práctica de la Actividad Física, el Deporte, la Recreación y la Salud.
2. Los procesos y métodos que le son propios de cada actividad.
3. Los aspectos biomédicos, físicos y psíquicos, sobre los cuales se desarrolla el organismo humano.
4. La formación humanística como elemento fundamental para lograr un profesional con una posición crítica centrada en valores y transformación social.

La formación del profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación abarcan elementos teóricos y practico sobre la aplicación del Deporte y la Recreación en el desarrollo humano a nivel individual y social. Incluye el aprendizaje de los conceptos y bases teóricas fundamentales que sustentan el Deporte y la

Recreación y el conocimiento de los aspectos biológicos y síquicos del organismo humano, ya que es sobre este que el profesional interviene. Además de instruirse en estos conceptos esenciales, la formación se centra también en el conocimiento y manejo de los métodos y técnicas propias del deporte y la recreación. La formación académica se complementa con la formación humanística del profesional con el fin de formar profesionales íntegros y éticos. Finalmente, la formación en investigación Todo esto con un componente de formación en investigación permite preparar profesionales que puedan trascender de la asimilación y apropiación de conocimiento sobre el Deporte y la Recreación a su creación. (Programa Ciencias del Deporte y la Recreación, 2013)

#### **4.1.2 Caracterización ocupacional del Deporte, Recreación y Educación Física**

A nivel nacional, y específicamente en las profesiones relacionadas con el Deporte y la Recreación, se realizó un estudio llamado “Caracterización Ocupacional Deporte, Recreación y Educación Física, a cargo de la Mesa Sectorial del Deporte, la Recreación y la educación Física, conformada por el Servicio Nacional de aprendizaje –SENA- y el Instituto Colombiano del Deporte –COLDEPORTES- con el entorno ocupacional se pretende establecer cuál es la demanda laboral que existe en el mercado en este caso para profesionales en el área del Deporte, Recreación y Actividad Física, particularmente en la parte de organización del trabajo y profesiones por eso.

“El trabajo humano necesario para las actividades deportivas se reconoce desigualmente en términos de competencias específicas, de funciones particulares o de definición de verdaderos "cuerpos de oficios". Por regla general se considera que una "profesión" existe cuando dispone de un reconocimiento social basado en la existencia de: una organización profesional propia (sindicato u organización profesional); una o varias formaciones específicas; una forma de reconocimiento legal (título oficial, convenio colectivo que la menciona, otros.)”. (LE ROUX, CHANTELAT, & CAMY, 1999) Citado por (SENA; COLDEPORTES, 2006)

En el ámbito del deporte, encontramos diferentes grupos donde los profesionales en esta área se pueden desempeñar como entrenadores, guías, monitores, tener altos cargos a nivel nacional e internacional en esta investigación COLDEPORTES respetando los principios de la nomenclatura internacional de profesionales (CIUDO 88, Oficina Internacional del trabajo) la categoría de profesiones del deporte incluye todas las personas que ejercen una actividad deportiva remunerada (deportistas profesionales) y las que están involucradas en esta actividad ellos se clasifican en diferentes ámbitos como:

**Deportistas profesionales** están en un número limitado de deportes.

**Jueces Deportivos** todos los árbitros, jueces y cronometradores que supervisan e desarrollo de una competencia.

**Animadores Deportivos** estos utilizan el deporte como un medio para hacer que una población específica lo practique.

**Monitores Deportivos** enseñan actividades deportivas a públicos que las descubren o desean practicarlas.

**Entrenadores deportivos** encargados de preparar y asistir sistemáticamente los resultados de un deporte dado.

Existe otro grupo de profesionales que intervienen en el ámbito del deporte, según la CIDO 88 son:

- Médicos deportivos
- Profesores de educación física y deportiva en la escuela
- Periodistas deportivos y otros especialistas de la comunicación deportiva
- Kinesiterapeutas especializados en deporte
- Agentes o promotores de acontecimientos o de deportistas profesionales
- Vendedores de artículos deportivos
- Encargados de instalaciones deportivas y otro personal de acogida
- Obreros de mantenimiento de instalaciones deportivas (SENA & COLDEPORTES, 2006)

Es importante para el profesional en CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA RECREACION entender cuál es la situación actual de las empresas públicas y privadas a nivel municipal y nacional por eso se tiene que definir conceptos básicos para seguir con esta investigación.

## **4.2. MARCO TEÓRICO**

Con respecto a la actual investigación, se hace indispensable tener en cuenta que las diferentes instituciones requieren de profesionales en áreas especializadas, por lo tanto, deben de cubrir todas las necesidades que esta requiera, por eso se debe considerar las diferentes competencias laborales ya sea de un profesional, técnico y tecnólogo dependiendo de su formación académica. Por ende las instituciones de formación superior están mandando a sus próximos profesionales que tengan un primer encuentro con el mercado laboral.

### **4.2.1 Demanda laboral**

Es importante saber cuáles son los conceptos básicos en la investigación, por lo tanto, se puede mirar desde el punto de vista teórico lo siguiente:

“Demanda laboral: son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ellas. La demanda constituye la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores” (Fontana Núñez, 2003).

Las empresas están constituidas por un conjunto de trabajadores donde se demanda diferentes manos de obra a cambio de esto se les ofrece un salario para que puedan subsistir.

Entrando un poco más en lo que es el tema de demanda laboral, las empresas requieren cada día más, las personas que deseen obtener un puesto sean más competentes. Según Fontana el mercado laboral los puestos que demandan las empresas, los trabajadores deben cumplir todos los requisitos. Para que allá una demanda laboral las empresas deben de ofrecer varias vacantes al mercado.

Entonces a partir de los binomios trabajo salario y empleador empleado se originan diferentes situaciones y relaciones determinantes en el estudio de mercado laboral. Entre estos se encuentran: el contrato, el salario, los factores de motivación, la situación de empleo y desempleo, entre otros. Así pues, se entiende el mercado laboral como el conjunto de operaciones de compra y venta de trabajo, donde los principales implicados son los empleadores como oferentes de trabajo y empleados como demandantes.

El estudio y conocimiento de mercado laboral en las instituciones de educación superior es importante para ofrecer formación pertinente, ya que el objetivo de la educación de la institución superior es proveer de recurso humano al mercado laboral. El mercado laboral a su vez está determinado por diversos factores entre ellos se encuentra el entorno político, la economía de la región, la historia, la cultura, las características geográficas, entre otros.

#### **4.2.2 Tecnólogo, Técnico y Profesional.**

Para la presente investigación se hace fundamental tener en cuenta la diferencia entre profesional, tecnólogo y técnico para obtener un conocimiento más claro con respecto al tipo de demanda y oferta que se necesita actualmente en el campo laboral por eso a continuación se explicara cada uno de esto tipos de educación.

##### **Tecnológico:**

Es aquella que ofrece programas de formación en ocupaciones, programas de formación académica en profesiones o disciplinas y programas de especialización. (Mineducación, s.f.)

Se puede decir que la educación tecnológica es una modalidad de formación con una estructura y elementos parecidos a una educación profesional sino que su ciclo es mucho más corto, por lo tanto una persona que reciba el título de “tecnólogo” es porque su formación es de primer ciclo, pero estas tecnologías se enfatizan más en la solución de problemas, su fundamentación y metodología es muy parecida a la profesional ya que las personas que salgan con ese nivel de estudio entraran más rápido al mundo laboral por lo tanto estas competencias son fortalecidas rápidamente.

La educación tecnológica es una modalidad educativa de creciente importancia en todos los países por su decisiva y particular contribución al desarrollo económico y social, en el actual momento en que el desarrollo de las fuerzas productivas depende cada vez más del conocimiento científico y tecnológico.

De lo anterior podemos discernir que la formación tecnológica intenta progresos y generación de capacidad científica a menor plazo para poder salir a laborar, por eso en este tipo de aprendizaje se hace fundamental su énfasis en la solución de problemas e interacción con el medio social ya que su formación esta fortalecida en estos campos.

El nivel tecnológico implica la aplicación de conocimientos científicos para la resolución de problemas concretos. Requiere la formulación de hipótesis abstractas que puedan ser experimentadas o verificadas, el control o manipulación sistemática de determinadas variables conceptualmente relacionadas con los resultados esperados y la capacidad de diagnóstico e interpretación de los eventos observados.

Se puede entender que la tecnología pretende que todos los conocimientos y las bases científicas que son enseñadas, se puedan aplicar de una manera fácil y comprensiva con el fin de resolver diferentes situaciones y dar los medios adecuados para su ejecución. Por lo tanto, el tecnólogo se apoya del conocimiento científico y de la creatividad para solucionar los sucesos que se presenten en la vida laboral.

A continuación, se enumerarán algunas características de la educación tecnológica.

- Formación teórica practico, procura unir conocimientos técnico y científico a las direcciones de sus aplicaciones para formar una concepción y hacer la ejecución.
- Integración a las necesidades de la sociedad en sus aspectos culturales y regionales y no solamente a las fluctuaciones del mercado del trabajo.
- Conexión con las empresas e instituciones del sector público que demuestren una disposición de renovación social, para aplicar las técnicas adecuadas en la reformulación de los procesos de trabajo y de producción.
- Capacitación permanente del trabajador, para el trabajador y por el trabajador, en su calidad de elemento renovador del saber tecnológico y poseedor de un saber propio (no científico) que puede ser sistematizado y fortalecido en la academia, para hacer aplicado a las prácticas de las experiencias profesionales.

- Flexibilidad de organización institucional y de modelos técnico-pedagógicos, para explorar soluciones alternativas y experiencias innovadoras. (UDENAR, 1997)

### **Técnico:**

En términos generales, educación técnica significa la formación práctica para desempeñar determinadas ocupaciones y oficios calificados que no requieren bases científicas o teóricas de alto nivel.

La Educación Técnica está orientada a entregar a los estudiantes la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñarse en una especialidad de apoyo al nivel profesional, o bien desempeñarse por cuenta propia.

Para obtener el título de técnico de nivel superior es necesario aprobar un programa de estudios de una duración mínima de 1.600 horas de clases (4 semestres). (Ministerio de Educación Chile, s.f.)

Es aquella que ofrece programas de formación en ocupaciones de carácter operativo e instrumental y de especialización en su respectivo campo de acción, sin perjuicio de los aspectos humanísticos propios de este nivel. (Min Educación, s.f.)

Según las anteriores definiciones de educación técnica se puede entender que está orientada a un ciclo de estudio mucho más corto que otro prototipo de educación superior, por lo tanto, esta se centra en la parte práctica y operativa de los fenómenos, buscando mejorar su trabajo. También este tipo de formación no tiene un alto nivel de conocimiento científico, por esto su campo laboral está determinado por tareas específicas que requieran las empresas y como un apoyo para los profesionales con un alto nivel de preparación académica. En conclusión se puede decir que las carreras técnicas son de poca duración, su nivel académico es bajo porque sus bases científicas no son tan complejas pero su preparación práctica y operativa son más fundamentadas para la interacción social, ya que es lo más solicitado en su respectivo campo de acción.

Por lo tanto, para su mayor comprensión de debe tener en cuenta las siguientes características:

- Estudio en corto tiempo; formación altamente especializada y práctica
- Posibilidad de acceder al mercado laboral en corto tiempo

- Formación de competencias, habilidades y destrezas para laborar en un área específica de los sectores productivos y de servicios
- Capacidad de solucionar problemas específicos con soluciones prácticas y rápidas en su área de trabajo y en la vida misma (Univrsia, s.f.)

### **Profesional:**

Educación Profesional busca entregar una formación general y científica para un adecuado desempeño profesional, y que conduce a conseguir un título profesional.

(Ministerio de Educación de Chile, s.f.) La formación profesional es el nivel educativo que prepara a los alumnos para una actividad profesional y les capacita para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. (Comunidad de Madrid, s.f.)

La Formación Profesional te capacita para el desempeño cualificado de las diversas profesiones y el acceso al empleo. Está organizada en Ciclos Formativos de Grado Medio y de Grado Superior.

(Gobierno de Navarra Departamento de Educación, s.f.)

Después que las personas terminan su nivel medio de secundaria tienen la opción de continuar con su formación académica, la educación profesional permite integrar todos los conocimientos científicos y tecnológico para que una persona se puede desempeñar en un área especializada según sea su profesión, su grado de formación es de 4-5 años donde a partir de estos ciclos es suficiente para adquirir las bases suficientes para desempeñarse en el medio laboral.

- Desarrollar la competencia general correspondiente a la cualificación o cualificaciones objeto de los estudios realizados.
- Comprender la organización y características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional; conocer la legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.
- Aprender por sí mismos y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.
- Trabajar en condiciones de seguridad y salud, así como prevenir los posibles riesgos derivados del trabajo.
- Afianzar el espíritu emprendedor para el desempeño de actividades e iniciativas profesionales.

### **4.2.3 Competencias laborales.**

Los profesionales deben formarse en competencias necesarias para competir en el mundo laboral sin importar lo compleja de la tarea a realizar o el nivel de responsabilidad que se debe tener, las principales competencias que deben tener los profesionales son:

#### **4.2.3.1 Personales**

Son comportamientos y actitudes que se esperan en ambientes productivos como:

- Orientación ética
- Dominio personal
- Inteligencia emocional
- Adaptación al cambio

#### **4.2.3.2 Intelectuales**

Son aquellas competencias de pensamiento que el estudiante debe desarrollar con un fin determinado tales como:

- Toma de decisiones
- Creatividad
- Solución de problemas
- Atención
- Memoria
- Concentración

#### **4.2.3.3 Empresariales y para el emprendimiento**

Competencias que deben tener los jóvenes para innovar, orientar, liderar y sostener un negocio por su cuenta:

- Identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio
- Elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio
- Consecución de recursos
- Capacidad para asumir el riesgo
- Mercadeo y ventas

#### **4.2.3.4 Interpersonales**

Son necesarias para adaptarse a los ambientes laborales e interactuar con los compañeros de trabajo:

- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Liderazgo



- Manejo de conflictos
- Capacidad de adaptación
- Proactividad

#### **4.2.3.5 Organizacionales**

Son capacidades que permiten a los estudiantes aprender de las experiencias y aplicarlas en las diferentes situaciones de la empresa:

- Gestión de la información
- Orientación al servicio
- Referenciación competitivo
- Gestión y manejo de recursos
- Responsabilidad ambiental

#### **4.2.3.6 Tecnológicas**

Los jóvenes deben tener una capacidad necesaria para las actividades del mundo globalizado:

- Identificar, transformar, innovar procedimientos
- Usar herramientas informáticas
- Crear, adaptar, apropiar, manejar, transferir tecnologías
- Elaborar modelos tecnológicos

(Ministerio de Educación, 2009)

#### **4.2.3.7 Segundo idioma**

El mundo actual se caracteriza por dar a posibilidad a los estudiantes y Profesionales en diferentes áreas del conocimiento, de acceder muy fácilmente a la información más actualizada, por lo cual se hace indispensable la adquisición de una segunda lengua.

Hablar más de una lengua es una ventaja para muchos profesionales ya que el mundo se torna cada vez más globalizado. Por ello, las compañías internacionales requieren un capital humano más capacitados y el dominio de más de un idioma definitivamente abre más puertas, laborales y de capacitación.

La Principal característica que encontramos en estos momentos es la, comunicación intercultural, esto debido al creciente ritmo de los avances científicos y tecnológicos y por los procesos de internacionalización. Estas circunstancias plantean la necesidad de un idioma común que le permita a la sociedad internacional acceder a este nuevo mundo globalizado (Ministerio de Educación Colombiano, 2006)

Aquellos profesionales que poseen este dominio tienen la posibilidad de tener mejores empleos, ascensos más rápido y mejores remuneraciones por sus

servicios, el Profesional se volvería indispensable en la empresa dando la posibilidad de poseer una estabilidad económica, de aspirar a contratos en el exterior y a manejar una adecuada relación con los clientes. (Universia España, 2012)

Según una encuesta realizada en España, es indispensable para el 56% de los empleadores el poseer trabajadores con el manejo de una segunda lengua ya que esto permite tener una empresa más productiva y con más capacidad de expansión, igualmente para el 43% de los empleados consideraron importante para su desempeño y el 89% lo considero indispensable para triunfar en su trabajo, esto denota la importancia para las empresas de que los profesionales tenga esta habilidad de comunicación. (Universia España, 2013)

#### **4.2.4 Empresa**

En el ámbito de la administración existen múltiples concepciones con respecto a la empresa una de ella la define como:

“la acción de emprender una cosa con un riesgo implícito” (Universidad , Autonoma Guadalajara, 2011) esta es la forma más simple de definirla por diferentes autores, en la cual en el momento de empezar una empresa se debe ofrecer al usuario un producto el cual sea demandable y rentable para una sociedad que genere una beneficio para ambos, por eso se dice que al iniciar en el mercado se corre el riesgo de tener éxito o fracasar en el producto ofrecido a una determinada población.

Por lo tanto, la administración es aplicable en cualquier tipo de población ya sea deportiva, moda, educativa etc. Lo importante es el campo de acción donde la empresa constituye un elemento fundamental para la economía de un país por eso L. Munch Galindo dice que las empresas son un factor dinámico de la economía en cualquier ya que ellas constituyen de una manera particular los bienes de las personas.

Grupo social en el que, a través de la administración del capital y el trabajo, se producen bienes y/o servicios tendientes a la satisfacción de las necesidades de la comunidad. (Lourdes Munch Galindo).

Lo anterior dice que cualquier núcleo de personas por medio de la administración y de un capital constituyen una empresa donde le ofrecen al usuario ya sea bienes materiales o les ofrecen un servicio que genere bienestar al consumidor y gracias a este movimiento monetario es que una sociedad se sostiene, importa y exporta a otras partes para que no haya un estancamiento en la economía.

Es la unidad productiva o de servicios que, constituida según aspectos prácticos o legales, se integra por sus recursos y se vale de la administración para lograr sus

objetivos. (José Antonio Fernández Arena)

Cuando se establece una empresa debe poseer aspectos legales para que sea válida en una sociedad, debe tener una unidad productiva y poseer unos recursos para ofertar.

Es la unidad económico-social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para lograr una producción que responda a los requerimientos del medio

Humano en que la propia empresa actúa. (Isaac Guzmán Valdivia)

Para que una empresa funcione no solamente debe tener mano de obra o materiales para su producción, sino que se debe contar con un capital para que esos recursos se movilicen y produzcan más ganancias, además se debe contar con una dirección que controle ese capital y este encargado de todos los entres administrativos de esa unidad social.

#### 4.2.4.1 Características de una empresa

Características de una empresa según Joaquín Rodríguez Valencia en si libro “como administrar pequeñas y medianas empresas”

- **Es una persona jurídica.** La empresa es una entidad con derechos y obligaciones establecidas por la Ley.
- **Es una unidad económica.** La empresa tiene una finalidad lucrativa (su principal objetivo es económico).
- **Ejerce una acción mercantil.** Ya que compra para producir y produce para vender.
- **Asume la total responsabilidad del riesgo de pérdida.** A través de su administración es la única responsable de la buena o mala marcha de la entidad, donde puede haber pérdidas o ganancias, éxitos o fracasos, desarrollo o estancamiento.
- **Es una entidad social.** Su propósito es servir a la sociedad en la que está inmersa. (Rodríguez Valencia, 2010)

Las empresas deben de actuar de una forma social ya que está constituida básicamente por personas lo cual hace que estas tengan sistemas de valores incorporados en su actividad diaria por eso se debe tener en cuenta los siguientes valores en una empresa.

### **Económicos**

Tendientes a lograr beneficios monetarios.

- a) Retribuir a los inversionistas con dividendos justos.
- b) Cubrir los pagos a Acreedores.

### **Sociales**

Aquellos que contribuyen al bienestar de la sociedad.

- a) Satisfacer necesidades de los consumidores.
- b) Evitar la contaminación
- c) Pagar impuestos

### **Técnicos**

Dirigidos a la optimización de la tecnología.

- a) Aplicar tecnología moderna en la empresa.
- b) Propiciar la investigación y el mejoramiento de las técnicas actuales.

Las personas a veces no saben cuál es realmente la diferencia entre una empresa pública y una privada por eso a continuación se definirá cada una de ellas

#### **4.2.4.2 Empresa pública**

Son aquellas empresas creadas por el estado, y que tienen como cargo actividades de gestión económica, industrial y comercial. (Sáchica)

La empresa pública es una organización económica que se forma con la aportación de capitales públicos o estatales debido a la necesidad de intervención del Estado en la economía, con el objeto de cubrir actividades o áreas en las cuales los particulares no están interesados en participar porque no se obtienen ganancias. (Instituto Tecnológico de Sonora, s.f.)

Para que haya una mejor claridad sobre que son las empresas públicas en Colombia y que servicios se prestan se hace la siguiente clasificación.

- Empresas dedicadas a la producción de servicios públicos (industrial y comercial).
- Empresas que como actividad subsidiaria tienen atribuido el ejercicio de funciones administrativas.

- Empresas encargadas de la explotación y comercialización de recursos naturales.
- Empresas que se ocupan en la producción de bienes.
- Empresas que desarrollan simultáneamente prestación de servicios.
- Empresas que actúan en el mercado capital. (Sáchica)

Las empresas se crean con un fin de satisfacer necesidades sociales e impulsar el desarrollo socioeconómico. Este tipo de empresas tienen las siguientes características:

- El Estado invierte capital con el fin de satisfacer necesidades sociales.
- La finalidad de las empresas no es obtener ganancias sino satisfacer necesidades sociales, aunque no deben perder de vista el principio de racionalidad económica.
- Muchas de estas empresas no tienen competencia por lo cual forman verdaderos monopolios.
- Se ubican principalmente en el sector servicios, especialmente en la infraestructura económica.
- El Estado toma las decisiones económicas volviéndose un auténtico empresario. (Instituto Tecnológico de Sonora, s.f.)
- Estas empresas contratan obreros asalariados a quienes se les pagan salarios.

Ahora bien, después de haber explicado que es una empresa pública en Colombia se puede decir: son entidades creadas por el estado para que sea utilizadas por el público y son subsidiadas por el gobierno. También tienen una labor social alta, ya que por esta razón son creadas por el gobierno para servir a la sociedad.

#### **4.2.5 Organizaciones deportivas**

Actualmente, el concepto de organizaciones deportivas es bastante amplio por ello un autor canadiense Trevor slack lo ha definido como todas aquellas entidades sociales que participan del sector del deporte, que están orientadas a objetivos,

desarrollan una actividad rigurosamente estructurada y cuyos límites pueden establecerse con cierta claridad. (Gomez, Opazo, & Marti, 2007)

**Cuadro 2.** Tipología de las organizaciones deportivas dedicadas a la promoción y desarrollo del deporte.

	<b>Organismos de gobierno deportivo</b>	<b>Organizaciones proveedoras de actividad deportiva</b>	<b>Organizaciones productoras de eventos deportivos</b>
<b>Fin superior</b>	Promover y desarrollar el deporte		
<b>Misión</b>	Fomentar el deporte a todo nivel dentro de un ámbito de competencia delimitado territorialmente y según modalidad deportiva.	Satisfacer el interés de una comunidad por realizar actividad física y sociabilizar a través de la participación en actividades	Articular los intereses de los equipos o individuos que participan en las competiciones que la entidad organiza.
<b>Objetivo principal</b>	Gobernar un deporte asegurando su promoción y desarrollo tanto a nivel aficionado como profesional, gestionando la administración del mismo, organizando competiciones periódicas y asegurando el respeto a las reglas y el juego limpio.	Proveer de actividades deportivas tanto a nivel recreativo como competitivo, así como a individuos y a equipos, de cara a	Organizar un sistema de competición periódico que asegure los encuentros entre equipos o individuos de una misma modalidad deportiva y bajo
<b>Actividad principal</b>	Gobernar una o más modalidades deportivas.	Proveer de actividades deportivas.	Generar espacios de competición.

Fuente: (Gomez, Opazo, & Marti, 2007)

La anterior tabla muestra como está organizado los tipos de organizaciones deportivas en función de la misión, objetivos y actividad principal desarrollo la organización dedicada a la promoción y desarrollo del deporte.

### 4.3 MARCOS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Con relación a:

Titulo	Tipo de estudio	Población o muestra	Principales conclusiones	fuente
<b>Caracterización Ocupacional del Deporte, Recreación y Educación Física SENA, 2006</b>	Descriptivo	Profesionales en Deporte, Recreación y Educación física	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existen muchos profesionales en deporte que trabajan fuera del sector, por ejemplo, en Francia la mitad se dedica a administración pública.</li> <li>• El estudio también planteo gran dificultad para contabilizar los profesionales del deporte y relacionados al deporte.</li> <li>• En el entorno organizacional del Sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física, está bien determinado con referente al marco legal y sus entidades reguladoras tienen bien definido cuales sus funciones y actividades.</li> <li>• En los programas de educación superior a nivel de pregrado se establece unos perfiles profesionales y ocupacionales amplios, lo que impide que sea más difícil la especialización en este ámbito, lo que hace que el</li> </ul>	(SENA; COLDEPORTES, 2006)



			<p>profesional sea más competente y se exija mucho.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el entorno ocupacional en Colombia aún no se ha establecido la clasificación de profesiones del sector, las tendencias del empleo, los oficios y las ocupaciones del sector, por esto el instituto colombiano del Deporte COLDEPORTES, a través del proyecto Sistema Único de Acreditación y Certificación del SND, donde se encuentra apoyando el desarrollo y el</li> <li>• Los integrantes del Sistema Nacional del Deporte, no garantizan la vinculación de profesionales idóneos, por el contrario, en este estudio se observó que más del 65% de los dirigentes deportivos, no poseen la formación requerida para el desempeño competente de sus funciones.</li> <li>• El Sistema Nacional del Deporte, requiere de una articulación entre el Ministerio de Educación y el Ministerio de Cultura, para la formación y vinculación de profesionales</li> </ul>	
--	--	--	---	--

			con los conocimientos, habilidades y actitudes, necesarias para el desarrollo del sector.	
<b>Situación del mercado laboral actual en el ámbito de la actividad física y deportiva</b>	Descriptiva	Profesionales en Ciencias de la Actividad física y del deporte de la universidad de granada	Se sigue pensando fundamentalmente en la enseñanza Que falta normativa dado que no tienen acceso a diferentes titulaciones, dado que está regulado a las enseñanzas reguladas Existencia de conflictos corporativos, por falta de claridad y normativa Resistencia del mundo deportivo para incorporar técnicos deportivos, en el ámbito del alto rendimiento	(Sánchez & Rebollo, 2000)
<b>Preferencias profesionales de los estudiantes de Licenciatura y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte de la Universidad de Sevilla</b>	Investigación explicativa	136 alumnos del segundo ciclo de CCFD de la universidad de Sevilla	Se decantan como primera opción de salida profesional la gestión deportiva siendo principalmente en mujeres y mayores de 25 años La segunda elección de salida profesional es la docencia en secundaria con mayores porcentajes en mujeres y en menores de 25	(García Fernández, Pires Vega , & Fernández Gaviria, 2013)
<b>La incursión laboral de los graduados</b>	Investigación explicativa	Egresados en Educación física	La gran mayoría de personas graduadas en educación física	(Menéndez , 2006)

<b>recientes del profesorado de la Educación Física de la ciudad de Buenos Aires</b>			se desempeñan laboralmente en esta área	
<b>Estudio del mercado laboral y las competencias profesionales del titulado</b>	Investigación exploratoria	Ámbito laboral de la unión europea en deportes	Se determinó el estado del mercado laboral en docencia en educación física, gestión deportiva, entrenamiento deportivo, actividad física y salud, deporte y recreación.	(Carratalá Deval, Mayorga Garcia, Mestre Sancho, Montesinos Sanchis, & Rubio Swift)
<b>La dirección técnica de la actividad física deportiva como espacio profesional de los licenciados en actividad física y deporte</b>	Investigativa Descriptiva	Licenciados en Deportes de la ciudad de Cienfuegos	Los profesores de la ciudad de Cienfuegos alcanzan una satisfacción intrínseca superior a la extrínseca	(De Lucas Heras, 2005)
<b>La situación laboral del egresado en magisterio de Educación física: Garantía de calidad</b>	Investigativa Descriptiva	Egresado en deportes.	Egresado recurre a sus contactos personales como primer lugar para una orientación laboral. Otros se contactan con empresas directamente y medios de comunicación como, el internet y empresas de trabajo laboral.	(Campos Mesa, Romero Granados, & Gonzalez Campos, 2010)
<b>Seguimiento a la trayectoria del egresado graduado del Programa Ciencias del</b>	Investigativo descriptivo	Profesional graduado en Ciencias Del Deporte y la	El principal objetivo de los graduados es hacer estudios superiores, siendo la maestría su objetivo primordial	(Alzate Guevara, Arias Ospina, & Chaparro Rivera, 2010)

<p><b>Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira de quinto a sexto año de egreso (2004-2005)</b></p>		<p>Recreación</p>	<p>La creación de empresa no ha sido de gran interés para los egresados prefiriendo ser empleados.</p>	
<p><b>Seguimiento al egresado graduado en Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira. 2007-2010</b></p>	<p>Investigativo descriptivo</p>	<p>Profesional graduado en Ciencias del Deporte y la Recreación</p>	<p>El grado de emprendimiento de los egresados graduados es muy bajo pues Solo un 4% trabaja con su propia empresa. Se nota hay mayor interés por el recién graduado en continuar sus estudios, contrario al que lleva un tiempo de egreso que su principal interés es trabajar, Un porcentaje bajo preferiría laborar o estudiar en otro país.</p>	<p>(Universidad, Tecnológica De pereira, 2010)</p>
<p><b>Perfil profesional que busca las empresas</b></p>	<p>Descriptivo</p>	<p>Empresas</p>	<p>Profesionales con mucha iniciativa y capacidad de autogestión, trabajo en equipo y planificación. Personas proactivas, comunicativas, con energía y disposición para propiciar buenos ambientes de trabajo, así como flexibilidad para adecuarse a diferentes contextos y enfrentar la resolución de problemas, cualquiera sea su índole sería</p>	<p>(Universidad Nacional de Cordoba, 2006)</p>

			<p>el perfil ideal de un profesional.</p> <p>En la investigación se pudo encontrar que, entre los requerimientos técnicos más solicitados por los empresarios, se destacan la formación permanente (preferentemente jóvenes que estén iniciando o cursando un posgrado), contar con determinados conocimientos "anexos" (inglés y computación) y un buen promedio en la carrera de grado.</p> <p>El estudio reveló que muchas empresas buscan personas altamente formadas académicamente, pero otras prefieren personas que se instruyan en función de la cultura, imagen y objetivos de la empresa.</p> <p>También se pudo hallar una nueva tendencia en las empresas donde buscan</p>	
--	--	--	---	--

			<p>nuevos talentos, esto se trata de la identificación y seguimiento del promedio y desempeño académico del futuro egresado mientras cursa la carrera para ofrecerle un puesto de trabajo al momento de terminarla.</p> <p>las características personales que se espera de los egresados en los selectores de trabajadores consultados coincidieron en que prefieren empleados estables emocionalmente y capaces de desempeñarse en grupo, independientemente de la disciplina en la que cada uno se especialice"</p>	
--	--	--	---	--

## **5. METODOLOGIA**

### **5.1 DISEÑO**

La presente investigación es descriptiva, en la cual se realizará una investigación sobre el perfil ideal del Profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación desde la perspectiva de los empleadores del municipio de Pereira, 2015.

### **5.2 POBLACION Y MUESTRA**

La población a investigar son los empleadores del municipio de Pereira en las empresas de carácter privado y público como ligas, centros de acondicionamiento físico, centros de educación media y superior, cajas de compensación y Secretaria Municipal de Deportes donde laboran actualmente algunos egresados, la muestra inicialmente se sacó por medio de una encuesta a egresados para saber dónde estaban laborando, se recolectaron 236 datos de los cuales se eligieron todos los empleadores del municipio de Pereira dando como resultado 53 empleadores, debido a dificultades en la recolección de datos se tomó como muestra total 13 encuestas contestadas por los empleadores, donde la mayoría de ellas fueron organizaciones de un ámbito de desempeño técnico deportivo.

### 5.3 VARIABLES.

En la actual investigación se analizarán las siguientes variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA
Competencias generales	Son las características que las empresas consideran indispensables.	Conocimientos, habilidades, actitudes y valores que debe tener un egresado.	<p>Califique de 1-5 según su criterio. (Siendo 1 nada importante- 5 muy importante).</p> <p>Se expresa claramente de forma escrita</p> <p>Se expresa Claramente de forma verbal</p> <p>Impresiona y convence a sus interlocutores.</p> <p>Identifica y utiliza símbolos para comunicarse.</p> <p>Acepta las diferencias y trabaja en contexto multicultural.</p> <p>Aprende y se mantiene actualizado.</p> <p>Es creativo e innovador.</p> <p>Busca analiza, administra y comparte</p>



			<p>información.</p> <p>Crea investiga y adapta la tecnología.</p> <p>Diseña e implementa soluciones con el apoyo tecnológico.</p> <p>Identifica, planea y resuelve problemas.</p> <p>Tiene capacidad de abstracción, análisis y síntesis.</p> <p>Comprende la realidad que lo rodea.</p> <p>Asume una cultura de convivencia.</p> <p>Asume responsabilidades y toma de decisiones.</p>
--	--	--	--

Competencias generales laborales	Caracterización en la contratación de empleados.	las competencias generales laborales son las que están dirigidas a las áreas de ocupación determinadas	<p>Califique de 1-5 según su criterio. (Siendo 1 nada importante- 5 muy importante).</p> <p>Planifica y utiliza el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logre los objetivos planteados.</p> <p>Utiliza herramientas informáticas</p>
----------------------------------	--	--	---

			<p>especializadas.</p> <p>Trabaja en equipo para alcanzar metas comunes</p> <p>Trabaja de manera independiente sin supervisión permanente.</p> <p>Aplica valores y ética profesional en el desempeño laboral.</p> <p>Se adapta a los cambios.</p> <p>trabaja bajo presión</p>
--	--	--	---

Competencia segundo idioma	Nivel de suficiencia en segundo idioma que requiere la empresa.	El idioma que usted considera importante para su organización	<p>Ingles</p> <p>Francés</p> <p>Italiano</p> <p>Portugués</p> <p>Mandarín</p> <p>Alemán</p> <p>Japonés</p> <p>Árabe</p>
		Nivel de segundo idioma para su organización	<p>Califique de 1 a 5 (siendo 1 malo y 5 excelente)</p> <p>Habla</p> <p>Escucha</p> <p>Lectura</p> <p>Escritura</p>

<p>Experiencia Laboral</p>	<p>Se busca saber cuánto es el nivel de experiencia que exigen las empresas.</p>	<p>Experiencia que exige su organización</p>	<p>Haber laborado en más de dos organizaciones.</p> <p>Tener una experiencia laboral de más dos años.</p> <p>Haber coordinado varios eventos en deporte recreación y actividad física.</p> <p>Haberse desempeñado en un puesto similar al solicitado.</p> <p>Haber realizado investigaciones científicas que ayuden su organización.</p> <p>Elaborado proyectos y haberlos ejecutado</p>
		<p>¿Dónde necesita mayor experiencia del egresado?</p>	<p>Ordene de 1 a 8 Según su importancia.</p> <p>Informática</p> <p>Desarrollo organizacional</p> <p>Investigación científica</p> <p>Transformación</p>

			<p>social</p> <p>Metodología innovadora</p> <p>Comunicación abierta</p> <p>Manejo de personal y grupos</p> <p>Planificación y organización</p>
		<p>Situación en el que requiere mayor experiencia del egresado</p>	<p>Cambios sociales, económicos y políticos.</p> <p>Informática</p> <p>Cambios empresariales</p> <p>Dirección de una organización</p> <p>Planeación y desarrollo de proyectos</p> <p>Gestión y organización empresarial</p> <p>Creatividad y generación de nuevas ideas</p> <p>Competitividad profesional</p> <p>Idiomas</p>

Demanda Laboral	Necesidades de las empresas para contratar un profesional.	Áreas de desempeño laboral necesarias en la organización	<p>Gerencia deportiva</p> <p>Deporte</p> <p>Actividad física</p> <p>Investigación</p> <p>Recreación</p> <p>Rehabilitación</p> <p>Promoción de la salud</p> <p>Docente</p>
		Principales funciones que debe desempeñar el egresado	<p>Capacitación y desarrollo</p> <p>Desarrollo organizacional</p> <p>Cumplir los objetivos de la organización</p> <p>Elaboración de proyectos y resolución de problemas</p> <p>Actitud de liderazgo</p> <p>Asumir un rol profesional</p> <p>Participación activa en la organización</p> <p>Gestión y promoción</p> <p>Comunicación asertiva</p>
		Formación profesional importante para su	<p>Marque de 1 a 10 según su nivel de importancia.</p> <p>Cursos</p>

		<p>empresa</p> <p>Leer y analizar</p> <p>Seminarios</p> <p>Conferencias</p> <p>Internet</p> <p>Diplomados</p> <p>Maestrías</p> <p>Congresos</p> <p>Asociación a grupos afines</p> <p>Doctorados</p> <p>Otros</p>
	<p>Retos cotidianos que debe enfrentar un egresado.</p>	<p>Marque de 1 a 8 según su importancia</p> <p>Actualización continua</p> <p>Competitividad profesional</p> <p>Innovación en su metodología</p> <p>Gestión de procesos en la organización</p> <p>Análisis de problemáticas en la organización</p> <p>Cambios sociales- económicos- políticos</p> <p>Liderazgo</p> <p>Idiomas</p>
	<p>Expectativas de la</p>	<p>Ordene de 1 a 11 según su importancia.</p>

		<p>organización con el egresado</p>	<p>Responsabilidad</p> <p>Dominio de su carrera</p> <p>Eficiencia</p> <p>Excelente profesional en su área de trabajo</p> <p>Conozca de administración</p> <p>Proactividad</p> <p>Excelente presentación</p> <p>Excelente persona</p> <p>Organización</p> <p>Puntualidad</p> <p>Seriedad</p>
		<p>Requisitos para que su organización contrate un profesional en Deportes</p>	<p>Ordene de 1 a 7 según su importancia</p> <p>Experiencia</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Conozca de informática</p> <p>Ingles u otros idiomas</p> <p>Conocimientos básicos de su carrera</p> <p>Conozca leyes laborales y afines</p> <p>Decidido</p>
		<p>Valores de los egresados</p>	<p>Ordene de 1 a 9 según su importancia</p> <p>Responsable</p>

			Preparado Accesible Negociador Ético Honesto Perceptible Sensible Respetuoso
		Aceptaría un profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación	Si No
		Hay egresados en su organización	Si No ¿En qué área?

#### 5.4 TÉCNICA E INSTRUMENTOS

El proceso de recolección de datos se desarrolló actualizando la base de datos de los egresados, consecutivamente se envió una encuesta a los egresados actualizando su información laboral y los datos de su jefe inmediato, finalmente se envió el instrumento con preguntas cerradas por correo electrónico a los empleadores.

La encuesta se estructuró a partir de dos instrumentos, la primera parte de las competencias generales laborales y competencias laborales se sacó del seguimiento del egresado que realiza el Observatorio de la Universidad Tecnológica de Pereira (Universidad Tecnológica de Pereira, 2015) sin ninguna modificación. La segunda parte del instrumento que habla de la experiencia laboral y demanda laboral se construyó a partir de la modificación de un instrumento encontrado en la "Guía del evaluador (para evaluar el desempeño del personal de carreras administrativas)" de Santo Domingo, de.D.N. (Domingo, 2006)

La validación del instrumento se realizó a partir de la revisión y corrección de la docente Ángela Jazmín Gómez Hincapié, el docente Carlos Danilo Zapata



Valencia y el director del Programa de Ciencias del Deporte y la Recreación Gustavo Adolfo Moreno Bañol.

#### **5.4.1 Descripción del instrumento.**

Anexo A: Información general

Anexo B: Competencias laborales

Anexo C: Competencias generales laborales

Anexo D: Competencia en segundo idioma

Anexo E: Experiencia laboral

Anexo F: Demanda laboral

Anexo G: Encuesta egresados

El instrumento se aplicó a los empleadores del municipio de Pereira.

### **5.5 EVALUACION BIOÉTICA**

De acuerdo con la resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, se estableció las normas científicas, técnicas y administrativas donde se debe tener en cuenta aspectos éticos de la investigación sobre seres humanos y los riesgos que pueden tener.

#### **5.5.1 nivel de riesgo**

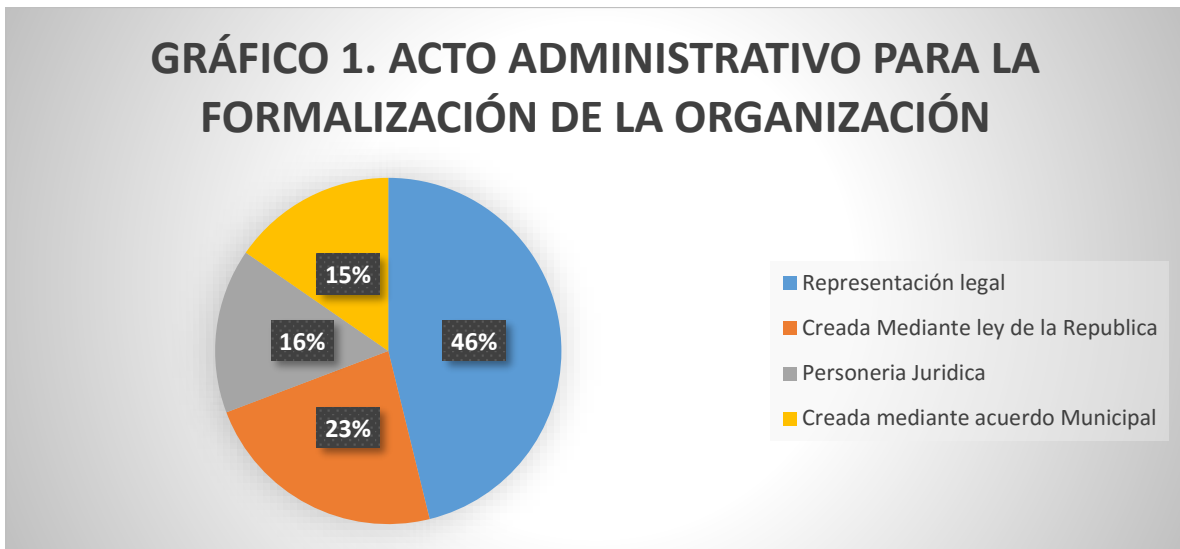
El presente trabajo por ser descriptivo y no tener una intervención de tipo experimental en una población no tienen riesgo alguno, ya que solo se realizará una entrevista para recolectar datos importantes, las preguntas que se efectuarán serán confidenciales solamente estudiadas por los investigadores. En el momento de realizar las preguntas se estará acompañado por dos personas que sirvan como testigos de la diligencia de los documentos y que se hizo de una forma voluntaria, además se tendrá la firma del entrevistado para dar la garantía del instrumento.

## 6. RESULTADO Y DISCUSIÓN

La muestra total fue de 13 empleadores del municipio de Pereira, que corresponden solamente al ámbito laboral técnico deportivo del PCDR. Para una mejor comprensión de los datos se presentarán las gráficas con el fin de mostrar cual es el perfil ideal PCDR según los empleadores técnicos deportivos.

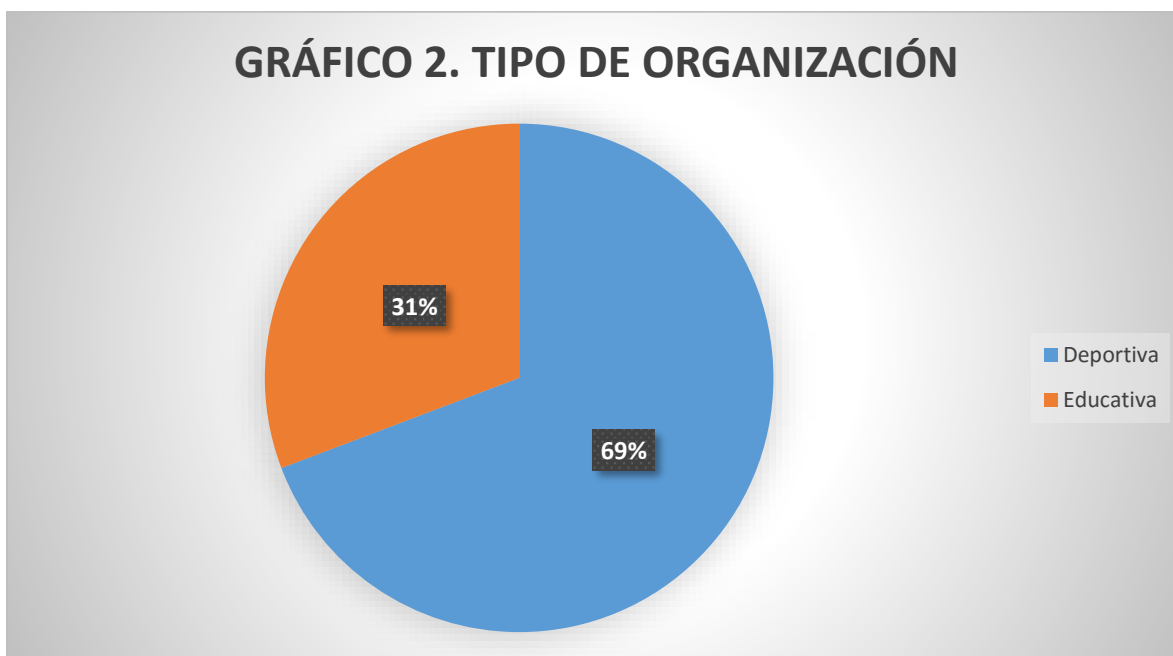
### 6.1 DATOS DE LA INSTITUCIÓN

#### 6.1.1 Acto administrativo.



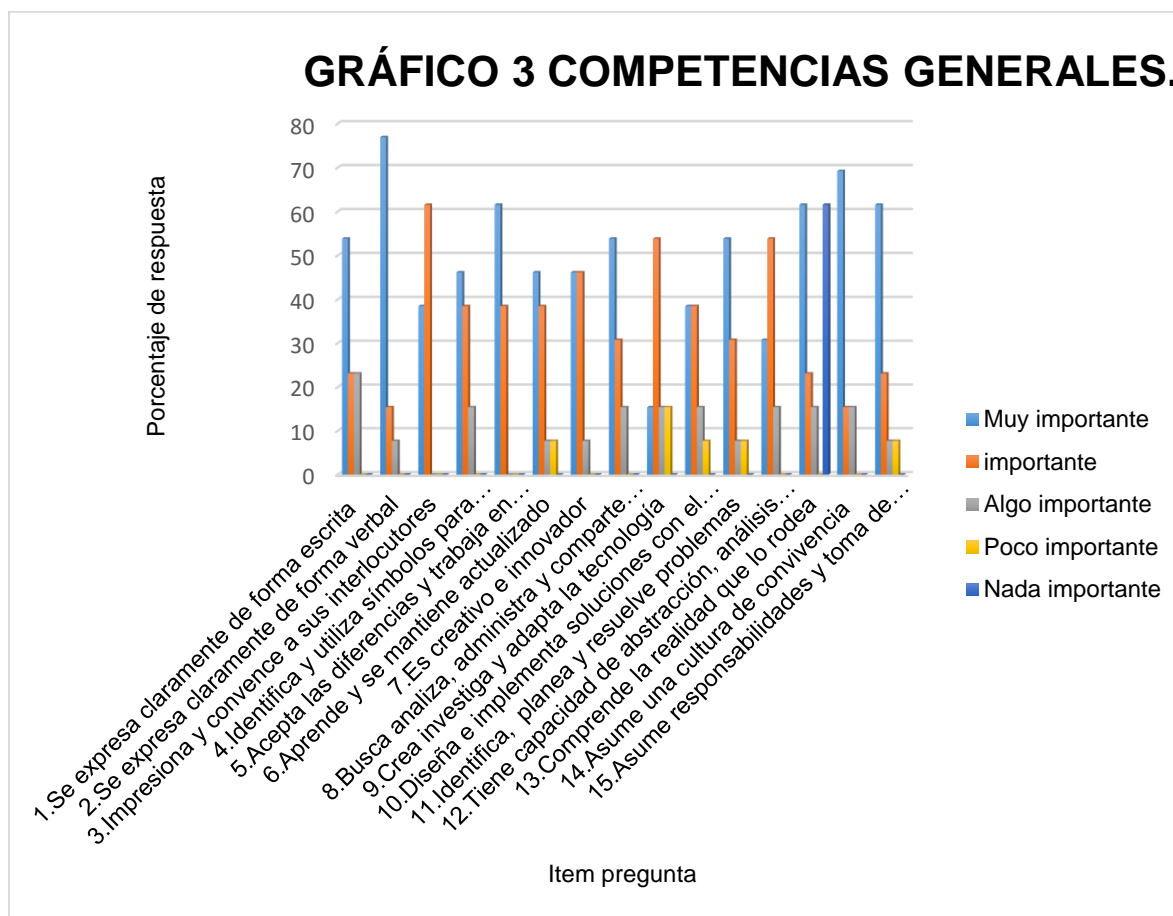
Según la encuesta las organizaciones en su mayoría fueron formalizadas por representación legal con un 46%, respondiendo a este los centros de actividad física, seguido con 23% creada mediante la Ley (Decreto 118/57) de la Republica (Ministerio del Trabajo Republica de Colombia, 2012). Correspondiente a una institución de educación superior y una caja de compensación familiar, también con un 16% fueron formalizados por personería jurídica una liga y un centro de actividad física. Finalmente, con 15% una institución educativa y una secretaria fueron formalizadas mediante un acuerdo municipal.

## 6.1.2 Organización



Al realizar la investigación se colocaron varias opciones de respuesta, pero finalmente solo se logró encuestar organizaciones deportivas y educativas, donde el 69% son deportivas, ya que la mayoría eran clubes deportivos, centros de acondicionamiento físico y de actividad física. Solo se encuestaron dos centros educativos con un gran número de egresados de Ciencias del Deporte y la Recreación, pero esto solo refleja el ámbito educativo y deportivo.

## 6.2 COMPETENCIAS GENERALES

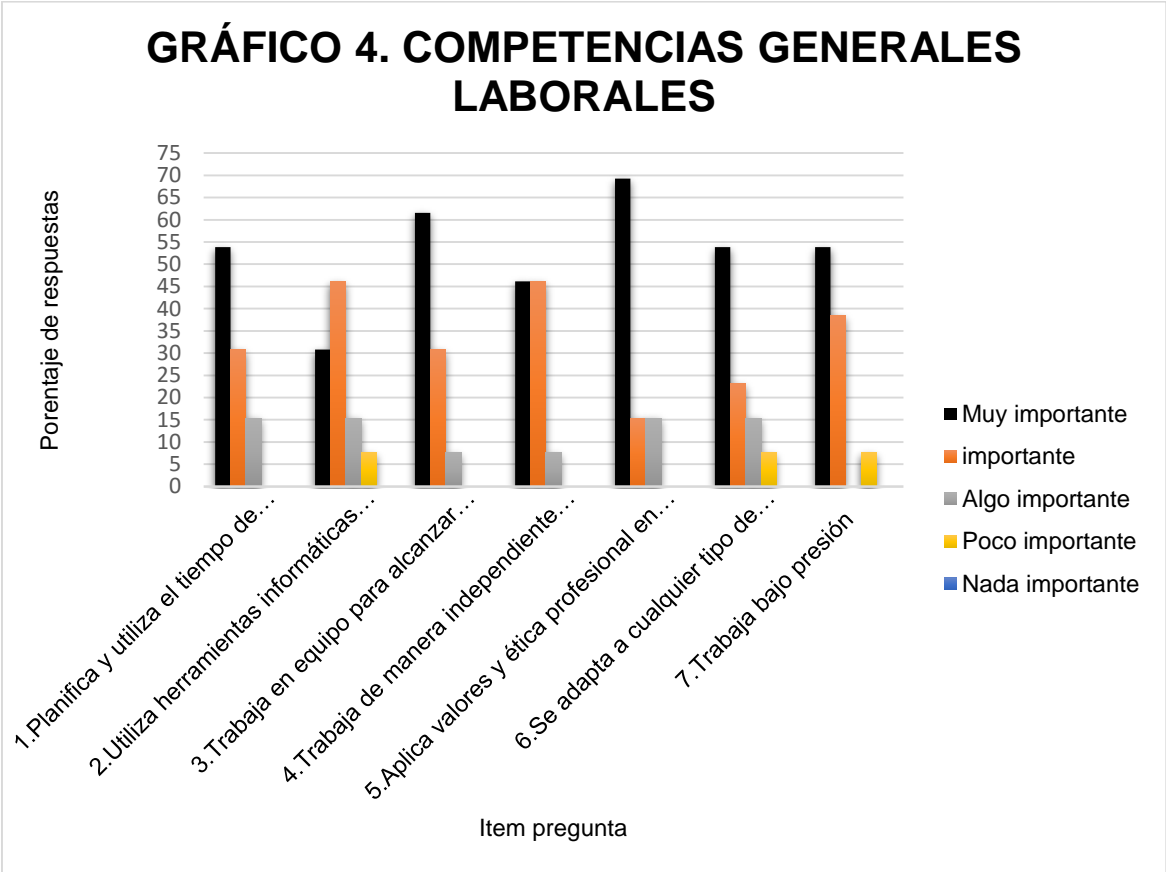


Es importante en el momento de contratar un profesional tener ciertas competencias que lo hagan autosuficiente para un puesto de trabajo; según el resultado de la encuesta para los empleadores es muy importante que los profesionales en Ciencias del Deporte y la Recreación se expresen claramente en forma verbal ya que esta competencia tuvo un 77% de prevalencia, asume una cultura de convivencia (69%), comprende la realidad que los rodea, acepta las diferencias y trabaja en contexto multicultural con un (61%). Mientras que comprendan la realidad que los rodea obtuvo un (62%) con poca importancia para los empleadores. En la gráfica se puede notar como las demás competencias tiene un porcentaje similar de importancia.

Las competencias generales son un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que debe tener todo profesional en el momento de egresar de su carrera, cada una de estas competencias son importantes porque tienen

características que todo empleador busca. Desde el punto de vista de los encuestados se hace indispensable que se expresen adecuadamente de forma verbal, según el Ministerio de Educación Colombiano en las competencias interpersonales que son necesarias para adaptarse a los ambientes laborales e interactuar con los demás, se debe poseer una buena comunicación y expresarse correctamente. Esto en comparación con la presente investigación se hace indispensable ya que la mayoría de empresas entrevistadas trabajan con personas en actividades como clases grupales, actividad física dirigida, personalizados, entrenadores deportivos, etc.

### 6.3 COMPETENCIAS GENERALES LABORALES



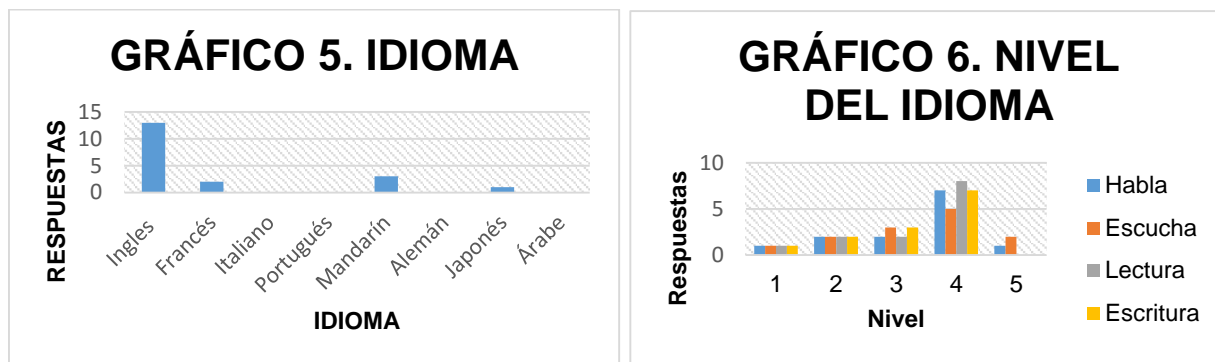
Las competencias generales labores es otro punto importante en el momento de la contratación porque son aquellas competencias que debe tener un egresado en su lugar de trabajo. En esta grafica se puede notar que todas las competencias son importantes según el porcentaje de cada una, pero la competencia donde aplica valores y ética a su trabajo se hace la más importante con un 69%, claramente se

nota que todos los ítems tienen su importancia ya que el calificativo nada importante no se utilizó en este caso.

Teniendo en cuenta que las competencias generales laborales son las que están dirigidas a las diferentes áreas de ocupación, los empleadores contestaron en la investigación que les interesa que un profesional aplique valores y ética profesional en su desempeño laboral, siendo esta la más importante sin dejar atrás las otras competencias. Además, se debe tener en cuenta que a una organización no le sirve que un profesional tenga todas las habilidades en su área de trabajo si su competencia personal no es lo suficiente idónea. En la investigación realizada en la Universidad de Córdoba en su estudio sobre el perfil profesional que buscan las empresas arrojó como resultado diferentes competencias y valores, pero sobretodo aplicar ética y valores en su trabajo, lo que coincide con el actual estudio.

## 6.4 COMPETENCIAS EN SEGUNDO IDIOMA

### 6.4.1 Idioma importante en la organización



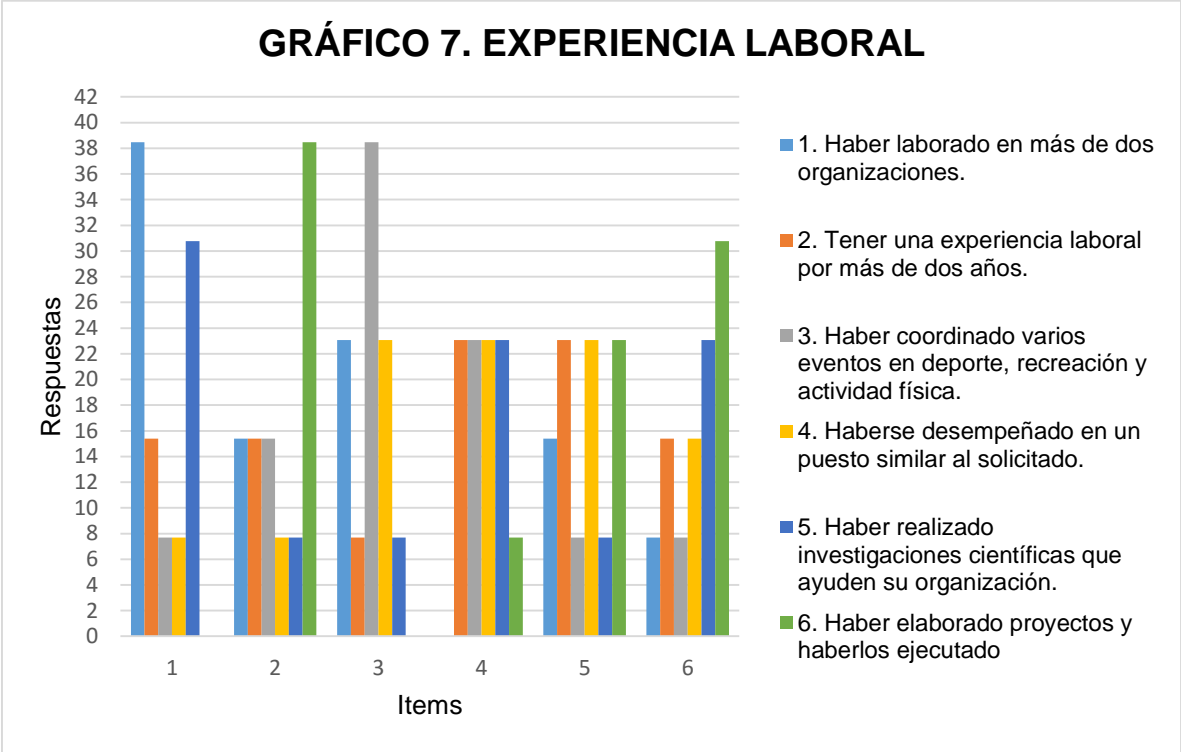
Un segundo idioma para todo profesional ya es un requisito casi que obligatorio en cualquier área que vaya a laborar, para los empleadores el inglés es el segundo idioma que deben tener los egresados en Ciencias del Deporte y la Recreación, los demás idiomas no tienen una importancia relevante. En la encuesta se les pregunto a los empleadores que calificaran de 1 a 5 el nivel del idioma que deberían tener los PCDR, lo cual ellos respondieron que deben poseer un nivel 4 sobresaliendo la comprensión de lectura, seguido por el habla y la escritura.

El segundo idioma es una competencia que debe tener todo egresado en cualquier programa profesional. “Dominar una segunda lengua, principalmente el inglés, es de vital importancia para alcanzar el éxito a nivel laboral en este mundo globalizado, sobre todo en el ámbito de los negocios y la tecnología” (Casalins,

2010). Saber una segunda lengua se hace indispensable en el ámbito laboral ya que es un plus más que tienen un profesional en el momento de aspirar a un cargo. Este resultado es comparable con una encuesta realizada España por un sitio web (trabajando.com) donde ofertan diferentes puestos de trabajo el cual dice que el 54% de los empleadores reconoce que el manejo de un segundo idioma es necesario en su trabajo, frente a un 46% que no lo creía así, lo que significa que esta competencia se hace realmente importante para las empresas en el momento de contratar profesionales.

**6.5 EXPERIENCIA LABORAL**

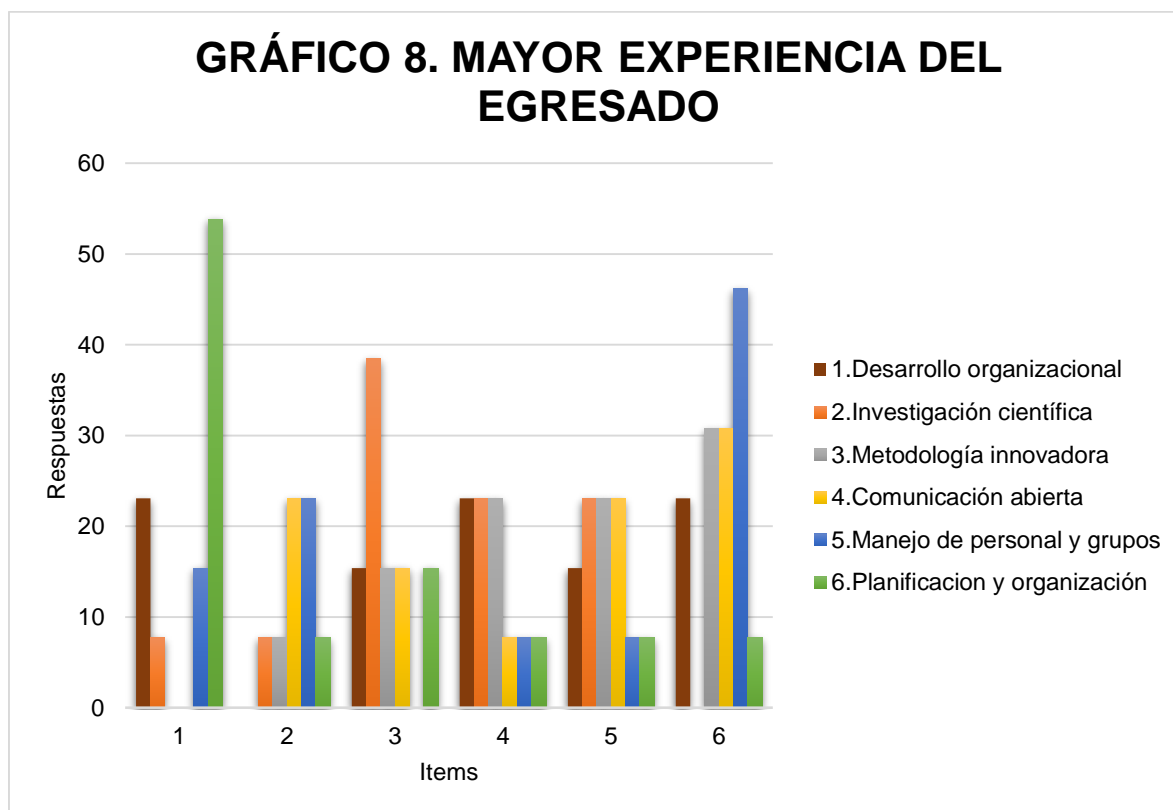
**6.5.1 Experiencia que solicita al egresado**



Los empleadores solicitan a los PCDR una mayor experiencia laboral en haber trabajado en más de dos organizaciones (38%), haber coordinado varios eventos en deporte, recreación, actividad física (38%) haber elaborado y ejecutado proyectos (38%) y haber realizado investigaciones científicas que ayuden su organización (30%).

Sobre la base de Meyer y Schwager (2007), “podríamos definir una experiencia laboral como la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas”. Esto quiere decir que los empleadores buscan diferentes características en los PCDR donde hayan tenido un contacto directo o indirecto en el área laboral. **El Programa Ciencias del Deporte y la Recreación ofrece a sus estudiantes un acercamiento al mundo laboral por medio de las prácticas profesionales como un elemento vital en su preparación académica.**

### 6.5.2 Temas que requieren mayor experiencia del egresado



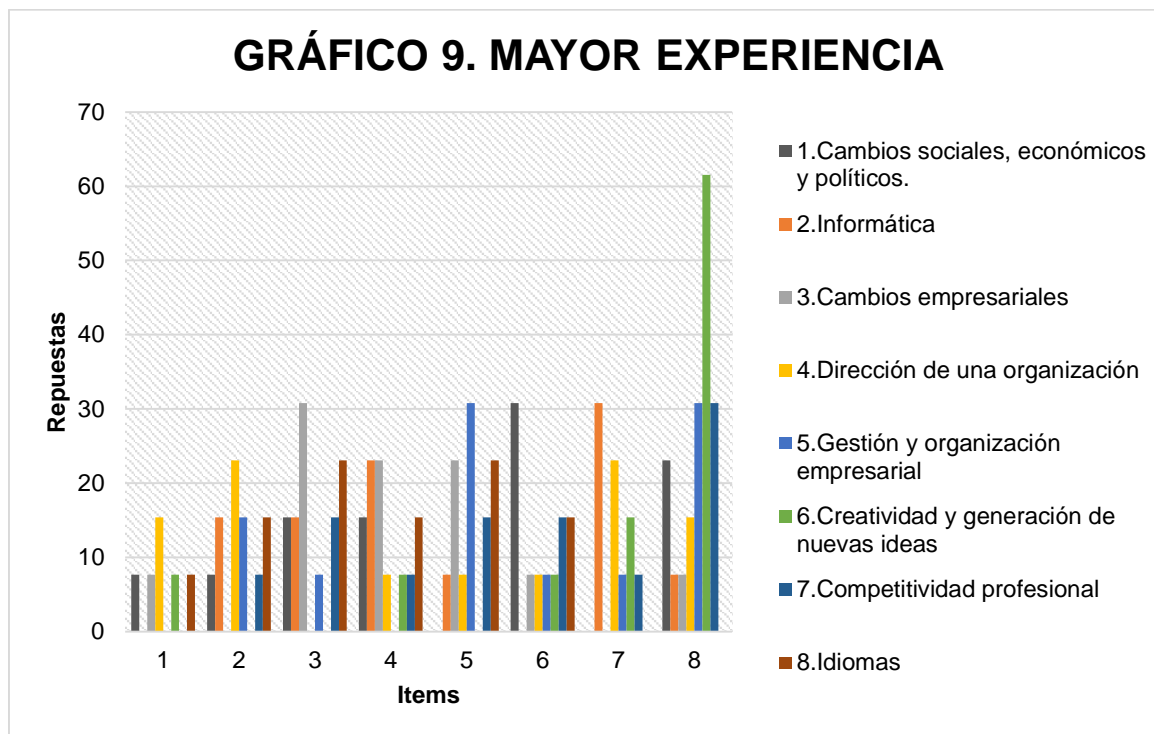
Con respecto a los temas que requieren mayor experiencia los egresados, según los empleadores la planificación y la organización (53%) seguida por el manejo de personal y grupos (48%), la investigación científica (38%), comunicación abierta y metodología innovadora obtuvieron un (30%) y la de menor prevalencia fue desarrollo organizacional con un (23%).

Para los empleadores se hace indispensable que los PCDR tengan una mayor experiencia en planificación y la organización ya que una empresa requiere estos elementos para cualquier actividad que allí se realice. Un estudio realizado por la Universidad Nacional de Córdoba en Argentina indico que las empresas solicitan



empleados con alta formación académica e intereses investigativos y buen manejo de personal lo que indica que a nivel general cualquier empresa busca personas idóneas y bien preparadas para su empresa (UNC, 2006). Este estudio al contrario del actual indica que tener interés investigativos y un buen manejo del personal son temas donde requieren más experiencia laboral.

### 6.5.3 Situaciones que requiere mayor experiencia del egresado

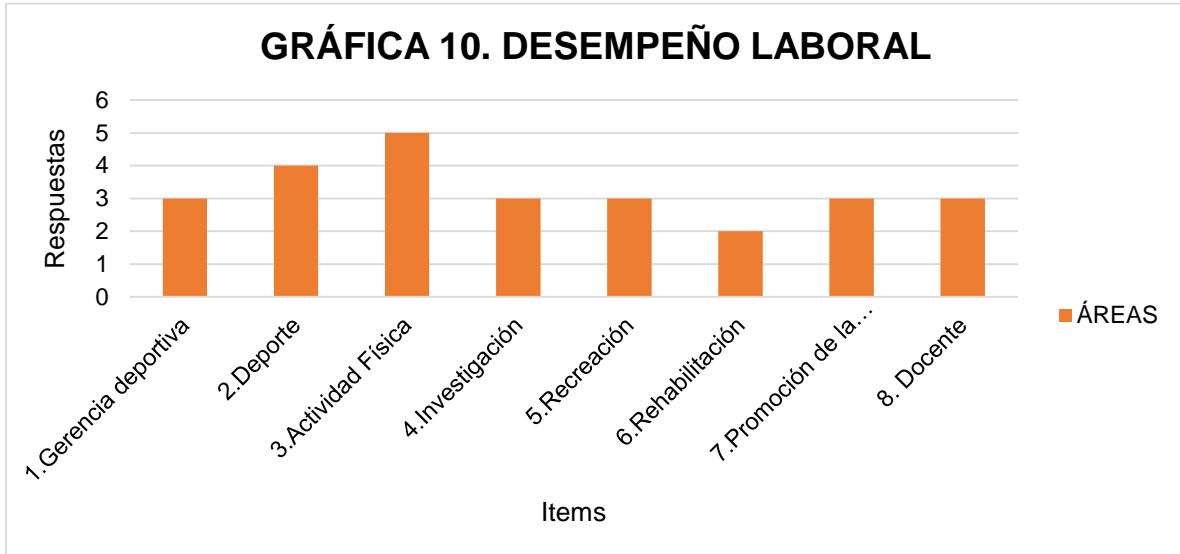


Los empleadores buscan personas competentes que sepan manejar diferentes situaciones sin que se alteren o no sean capaz de afrontar cualquier acontecimiento que se de en su labor. Ellos consideran que el PCDR requiere mayor experiencia en la creatividad y generación de nuevas ideas (60%), informática, cambios empresariales, cambios sociales, políticos y económicos obtuvieron un (30%), finalmente los idiomas y la dirección de una organización fueron de menor prevalencia para los empleadores con un (23%).

“un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de “saber hacer” y “saber estar” para el ejercicio profesional. El dominio de estos saberes le hacen “capaz de” actuar con eficacia en situaciones profesionales” (Tejada Fernandez, 1999). Un PCDR debe fortalecer todos sus conocimientos y aplicarlos en todos los puestos de trabajo ya que siempre se presentarán situaciones donde los profesionales deben de demostrar su capacidad para superarlas con éxito.

## 6.6 DEMANDA LABORAL

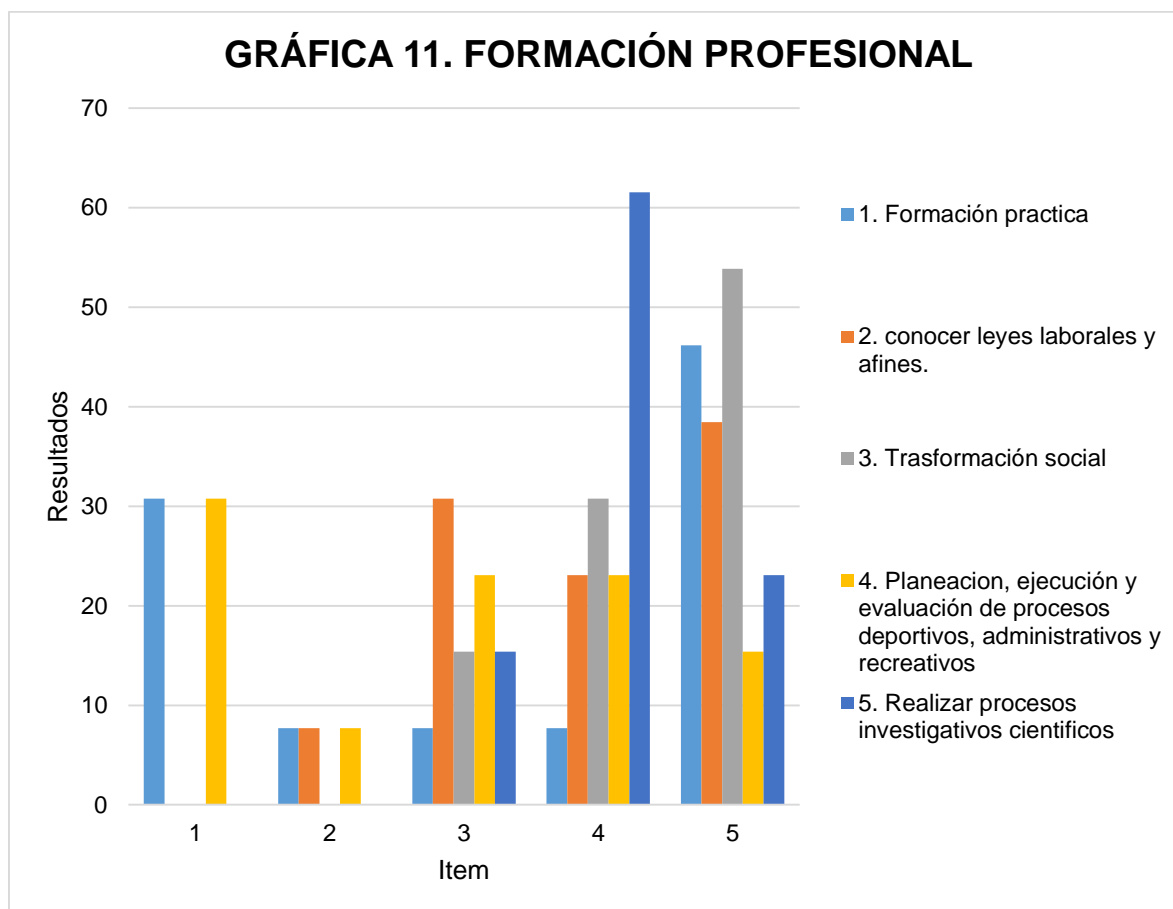
### 6.6.1 Desempeño Laboral que necesita su organización



En la presente investigación se encuestó sobre las diferentes áreas de desempeño laboral, a lo cual los empleadores respondieron que la actividad física es la más solicitada (50%), seguido por deporte (40%) y con similar porcentaje gerencia deportiva, investigación, recreación, promoción de la salud y docencia con un (30%).

El ámbito técnico deportivo se caracteriza por tener un desempeño laboral amplio y los PCDR pueden ser requeridos en una o varias áreas; así lo evidencian los empleadores que no obstante se destaque el desempeño en actividad física, deporte y gerencia deportiva, también son consideradas actividades como la investigación, la recreación, la promoción de la salud y la docencia, que son coherentes con los tipos de organización encuestadas.

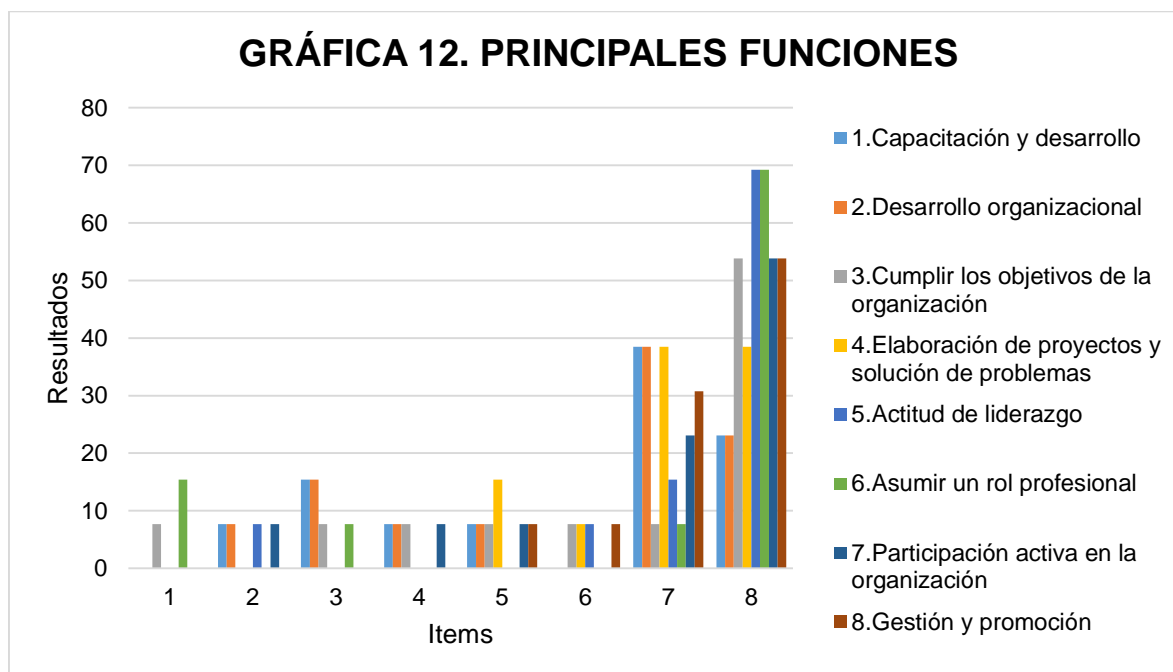
## 6.6.2 Características de formación profesional que necesita el egresado



La formación profesional de todo egresado debe contener varias características que lo hagan competente e íntegro en una empresa, según las respuestas los empleadores solicitan profesionales para realizar procesos investigativos científicos (62%), transformación social obtuvo (54%), seguido por formación práctica (46%), conocer leyes laborales y afines (38%) y finalmente planeación, ejecución y evaluación de procesos deportivos, administrativos y recreativos con un (31%).

(Ministerio de Educación de Chile, s.f.) La formación profesional es el nivel educativo que prepara a los alumnos para una actividad profesional y les capacita para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. (Comunidad de Madrid, s.f.). Por lo tanto tener un nivel de educación superior tiene que ofrecer a los empleadores un desempeño idóneo para sus organizaciones y según los objetivos de la formación profesional “Comprender la organización y las características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional; conocer la legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales” (UDENAR, 1997). Estas son características que debe tener todo PCDR ya que son importantes para los empleadores.

### 6.6.3 Funciones que desarrollaría el egresado en su organización

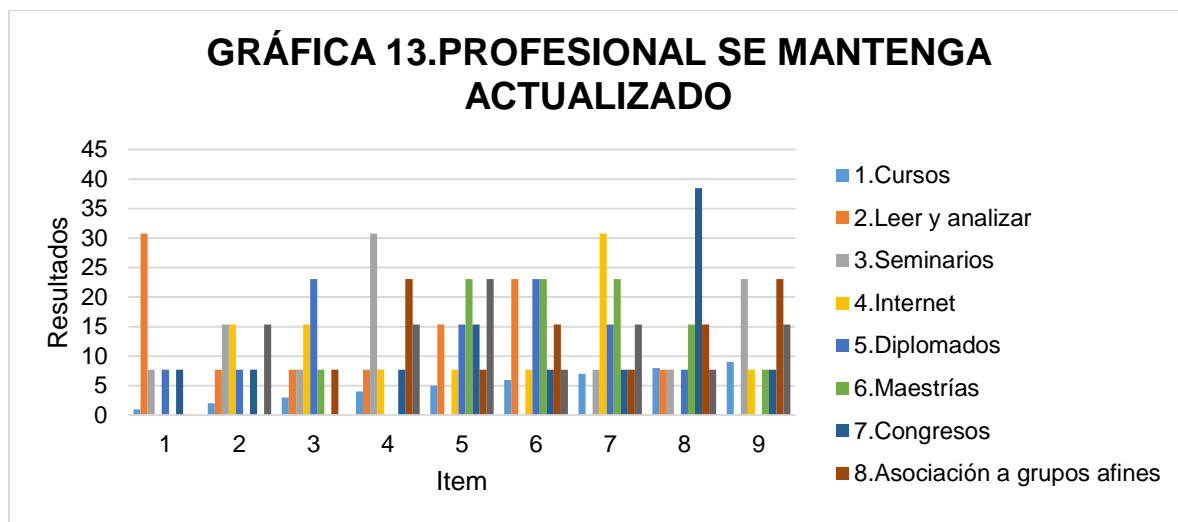


Cada profesional debe realizar una tarea específica en una organización, pero simultáneamente debe cumplir funciones que ayuden al mejoramiento de una organización. Según la encuesta los empleadores necesitan en mayor proporción, profesionales que asuman un rol profesional y actitud de liderazgo donde obtuvieron un (70%), la participación activa en la organización, cumplir con los objetivos de la organización, la gestión y promoción con un (54%), fueron los datos con mayor importancia.

Un rol profesional son “las expectativas de comportamiento que una sociedad dada espera que desempeñen quienes ejercen una determinada profesión y las funciones que finalmente estos lleven a cabo” (Paulina Fabiola Alarcon Paz, 2007). Esto significa que los empleadores esperan ciertos comportamientos que el

PCDR debe realizar en su organización según sea su función en la empresa. Pero también esperan una actitud de liderazgo donde los profesionales cumplan sus funciones específicas y tomen la iniciativa en cualquier situación que se presente por eso “los líderes en las organizaciones deben ser capaces de adaptarse a los cambios, entender la historia el mundo, la tecnología y a los propios empleados de la empresa” (Rada). Para los empleadores cumplir con esta función se hace primordial para el desarrollo de la organización ya que esto representaría adaptarse a los cambios y proponer nuevas ideas.

#### 6.6.4 Capacidades y estudios para que el profesional se mantenga actualizado

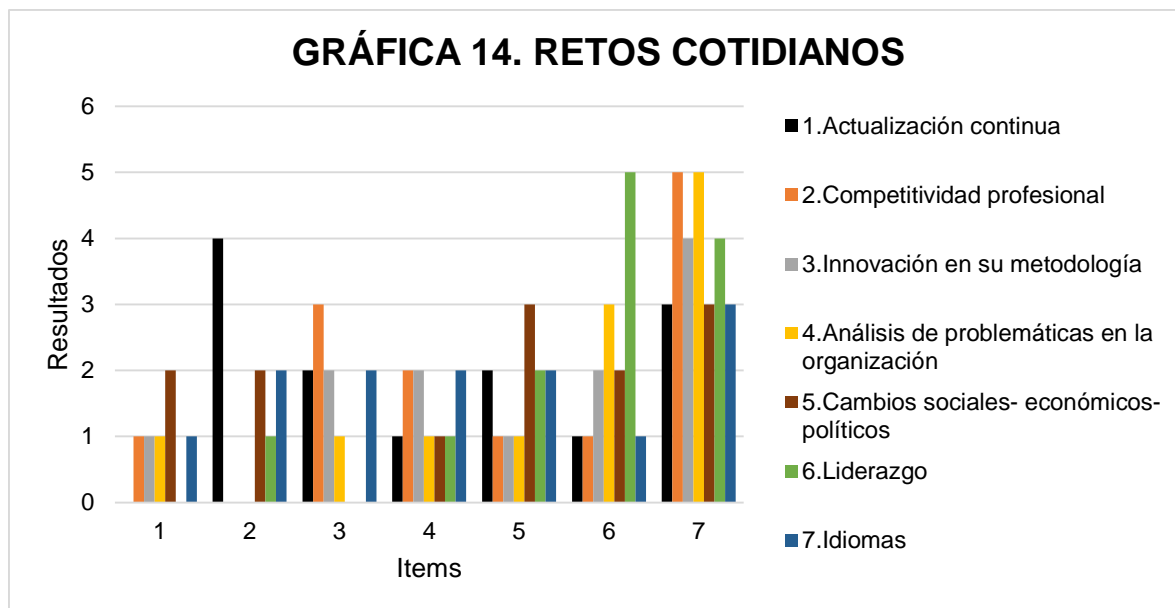


Los diferentes estudios que ofrece el medio para que los profesionales vivan actualizados de su campo laboral, le permite tener un desarrollo continuo y una mejor calidad en su trabajo, lo cual las empresas siempre buscan que sus empleados se capaciten y se actualicen en diferentes estudios. Por lo tanto, para los empleadores es muy importante que asistan a los congresos ya que este obtuvo un 38%, otros datos relevantes que obtuvieron un mismo porcentaje 31% fueron leer y analizar, seminarios e internet y el de menor importancia fueron los cursos con un 9%.

La actualización de los profesionales debe ser continua ya que todo cambia y avanza por lo tanto para los empleadores se hace indispensable que el PCDR se actualiza a través de los congresos porque “el mecanismo más redituable para el avance del conocimiento y el intercambio de información actualizada consiste en la participación de los especialistas (en cualquier campo del conocimiento) en congresos (Zabala). Un estudio realizado en la Universidad de Córdoba en Argentina sobre el perfil profesional que buscan las empresas al contrario de este

estudio encontró que para los que los profesionales vivieran actualizados deberían estar empezando o cursando un posgrado y por medio del internet adquirir esos conocimientos que van cambiando día a día.

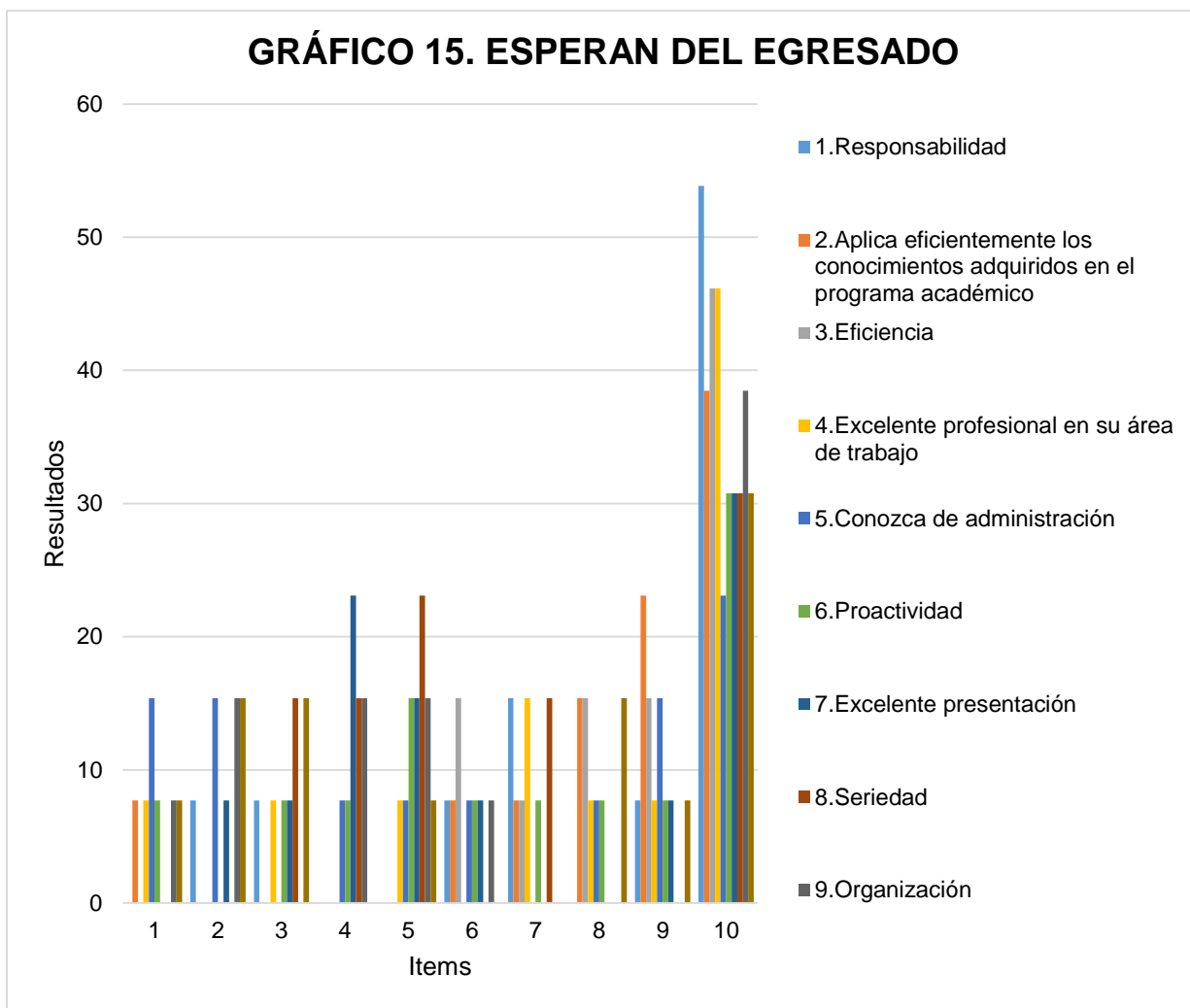
### 6.6.5 Retos que debe afrontar el egresado.



En el ambiente laboral hay diferentes situaciones que todo profesional debe afrontar de la manera más eficiente para que la organización tenga un adecuado desarrollo, para esto según la encuesta realizada se obtuvieron tres resultados similares con el (50%) liderazgo, competitividad profesional y análisis de problemáticas en la organización, seguido por innovación en su metodología y actualización continua con un (40%) fueron los datos más relevantes.

El profesional está sometido diariamente a diferentes situaciones que deben ser controladas por el mismo. Los empleadores consideran que uno de los mayores retos es la competitividad profesional donde se puede definir como “Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto que puede definirse como característica de su comportamiento y bajo la cual el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable,” (Ansorena Cao, 1996:76). Lo que atribuye que los empleadores buscan esta característica en PCDR porque ellos solicitan personas que tengan habilidades, conocimientos y comportamientos que permitan que la organización tenga más competitiva a nivel empresarial.

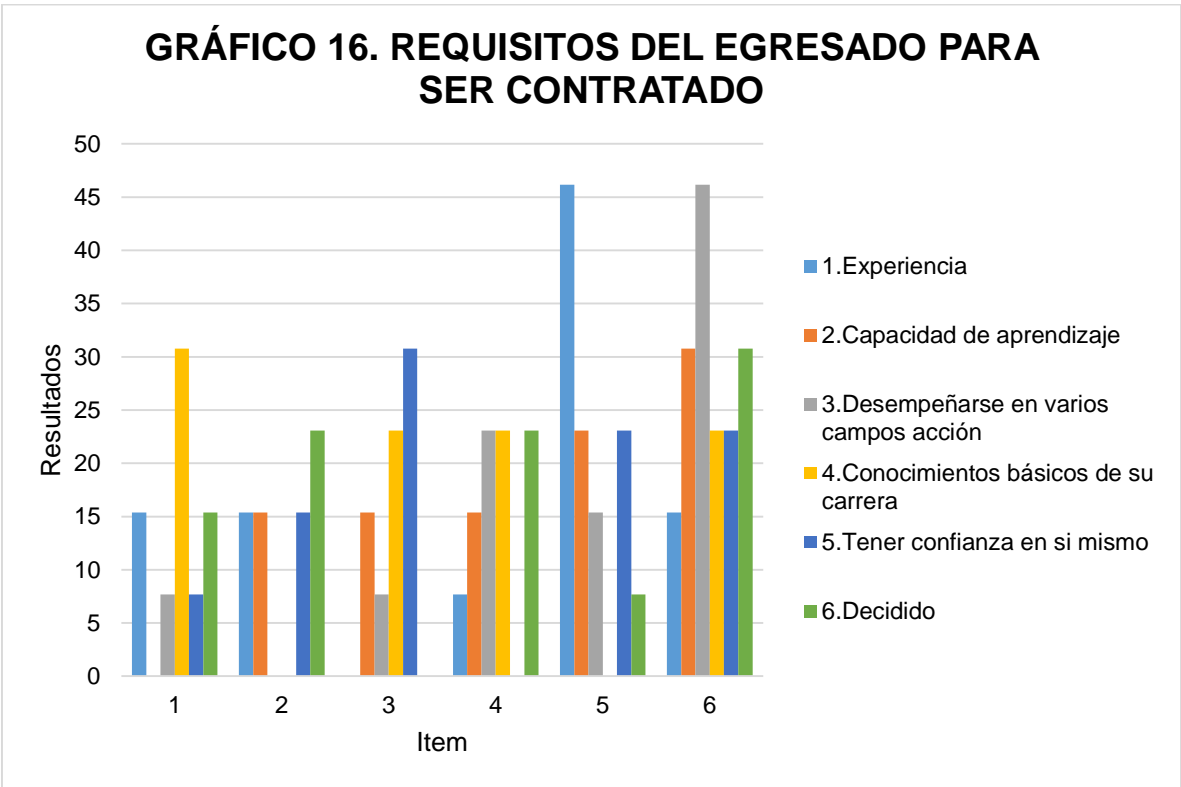
### 6.6.6 Que esperan del egresado en la organización



Toda organización en el momento de contratar personal, siempre tiene varias expectativas que hagan crecer la empresa. Según esta grafica los empleadores esperan del egresado responsabilidad con un porcentaje del (54%) siendo el dato con mayor relevancia, seguido por ser un excelente profesional en su área y organización con (46%), aplica eficientemente los conocimientos adquiridos en el programa académico y organización con un (38%), finalmente proactividad y organización obtuvieron un (31%).

En las competencias laborales que desarrolla un profesional en sus capacidades personales debe tener una formación integral que le permita cumplir con los requisitos que le soliciten lo cual lo hace un profesional que se diferencie de otros profesionales. Además, en el perfil ocupacional del Profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación se fundamenta en una formación humanística centrada en un cambio social donde no solo lo académico es importante sino la parte personal. Un estudio realizado por la Universidad de Córdoba esta señaló que los empresarios buscaban personas proactivas a diferencia del actual estudio donde la responsabilidad es lo que más esperan del PCDR y ser proactivo no es algo relevante para ellos.

**6.6.7 Requisitos para que el empleador contrate al egresado**



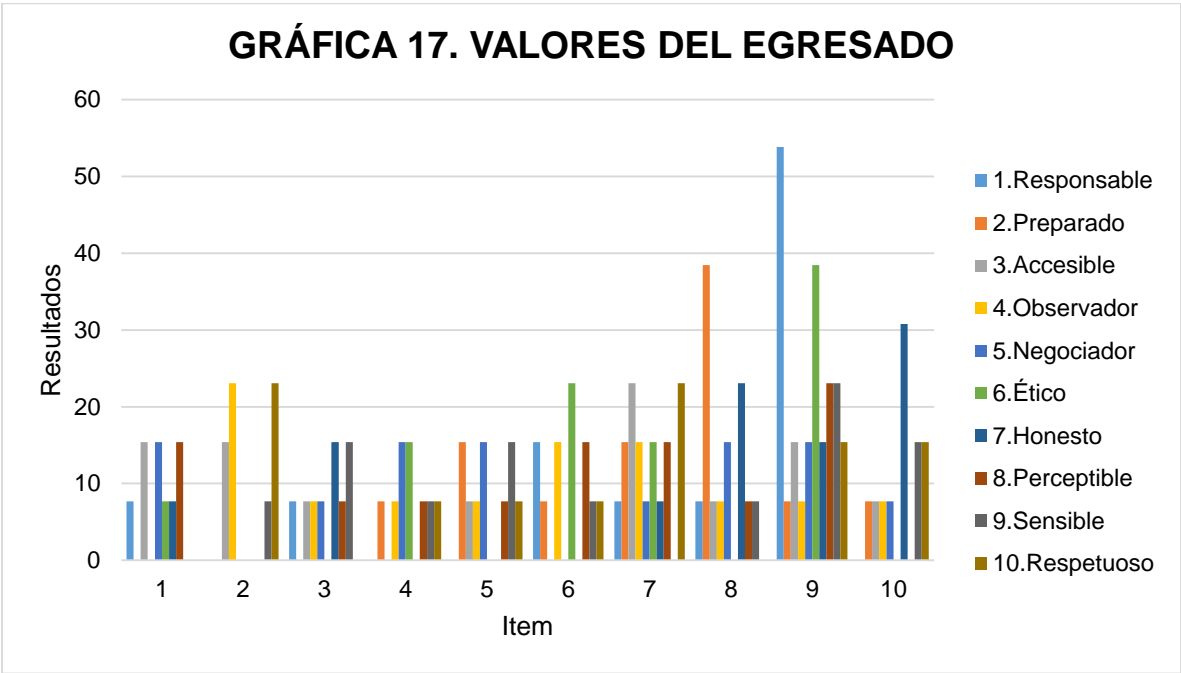
En una organización siempre se establecen algunos requisitos para ser contratados, en los cuales los empleadores contestaron que la experiencia y desempeñarse en varios campos son los requisitos más importantes en el momento de contratación con un 45% seguido por tener conocimientos básicos de su carrera, tener confianza en sí mismo, capacidad de aprendizaje y ser decidido con un 30%.

Para la mayoría de empleos la experiencia laboral juega un papel muy importante en la contratación, pero en un estudio realizado en México sobre las competencias profesionales que los empleadores requieren hubo un dato interesante en donde



la mayoría de ellos opinaban que tener experiencia no es un requisito indispensable para contratar, pero si se desea obtener un buen puesto en el área laboral, así como aspirar a mejores salarios, es necesario poseer la experiencia suficiente y algún grado académico (Rita Angulo Villanueva, 2011).

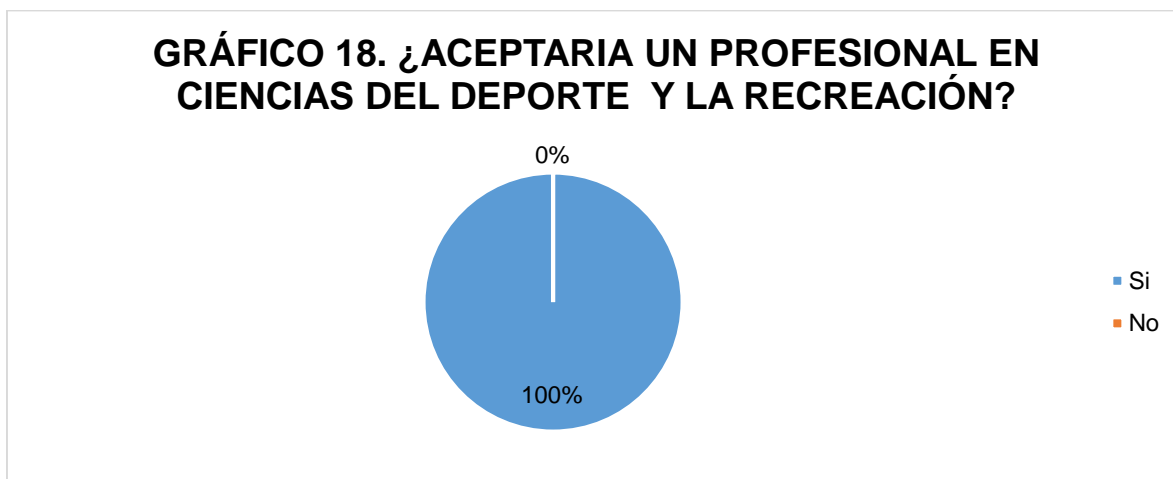
**6.6.8 Valores que solicita al egresado**



Los profesionales tienen una gran trayectoria en el área de formación académica, pero algo verdaderamente importante en cualquier organización son los valores que puede poseer un egresado, de tal forma que se puede observar que 55% de los empleadores contestaron que deben ser responsables, ser preparados y éticos.

Es importante la ética y los valores en el ser humano ya que en cualquier situación deben ser aplicados y para los empleadores es algo realmente trascendental tener en su organización personas éticas que le apliquen valor a todas las actividades que se deban realizar allí. Que sea responsable lo cual cubre muchos de los valores allí.

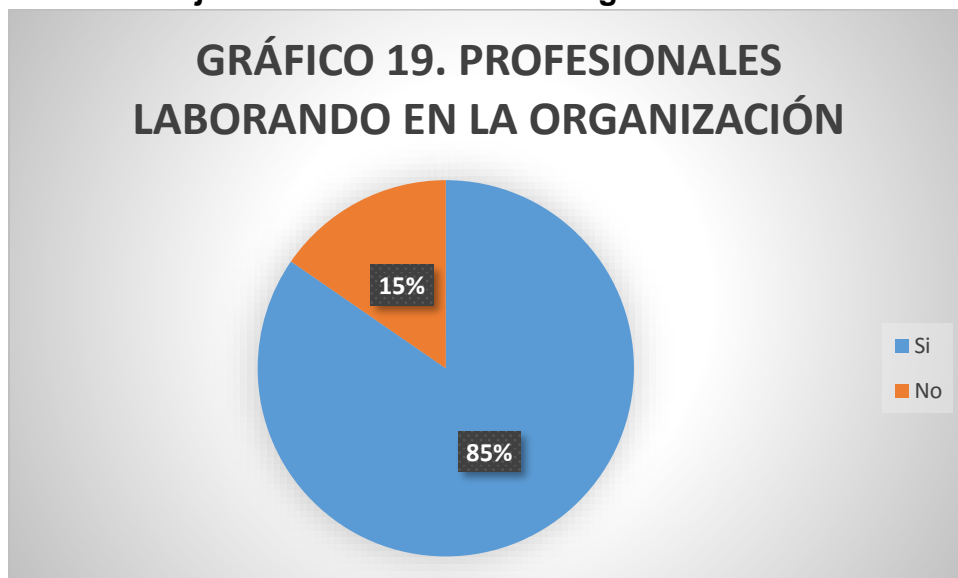
### 6.6.9 ¿Aceptaría al Profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación?



Los 13 encuestados coincidieron que si contratarían a un profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación.

La encuesta fue realizada a empleadores del municipio de Pereira, por lo tanto, el Programa Ciencias del Deporte y la Recreación, se ha convertido en uno de los Programas más completos en actividad física, deporte, recreación y administración deportiva.

### 6.6.10 Trabajando actualmente en la organización



En las organizaciones encuestadas el 85% de egresados laboraban en estas empresas y el otro 15% no tenían trabajando ningún PCDR. Este resultado es muy significativo ya que en la mayoría de organizaciones existe un PCDR lo cual quiere decir que los empleadores dieron una respuesta asertiva del perfil ideal que requiere en su empresa.

## 6.7 PRODUCTOS OBTENIDOS E IMPACTOS ESPERADOS

### 6.7.1 Productos

PRODUCTO OBTENIDO	INDICADOR	BENEFICIARIO
Perfil ideal del Profesional en Ciencias del Deporte y la recreación desde la perspectiva de los Empleadores	Investigación realizada y socializada.	Comunidad del Programa de Pregrado Ciencias del Deporte y la Recreación Universidad Tecnológica de Pereira

- **Productos de fortalecimiento de la capacidad científica nacional**

PRODUCTO OBTENIDO	INDICADOR	BENEFICIARIO
Formación de estudiantes de pregrado	Estudiantes participantes	Estudiantes y la Universidad Tecnológica

en investigación.		de Pereira
Apoyo a la re-acreditación del Programa Ciencias del Deporte y la Recreación	Nueva investigación realizada en la línea de administración del deporte	La línea de administración deportiva de la Universidad Tecnológica de Pereira

### 6.7.2 Impactos esperados

IMPACTO OBTENIDO	PLAZO	INDICADOR	SUPUESTOS
Perfil ideal del Profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación desde la perspectiva de los empleadores	Largo	Empleadores encuestados y egresados	Esta investigación será asumida por la Universidad Tecnológica de Pereira, dentro del Perfil Ocupacional para el Profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación.

## **7. CONCLUSIONES**

El perfil ideal que debe tener un Profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación según los empleadores, desde el ámbito técnico deportivo, es un profesional con capacidad de liderazgo, asertividad, comportamiento ético, altas habilidades prácticas, con la idoneidad para trabajar en equipo, buena comunicación, tener habilidades investigativas que aporten al crecimiento de una organización, un manejo adecuado de inglés, con la capacidad de adaptarse a las necesidades de su área laboral y la habilidad de expresarse claramente de forma escrita y verbal. Las competencias y las habilidades que se preguntaron en la investigación son componentes que tiene el Programa Ciencias del Deporte y la Recreación, en su formación profesional lo cual demuestra la idoneidad del perfil del egresado, para las organizaciones encuestadas.

## **8. RECOMENDACIONES**

El programa debe mantener actualizada la base de datos de los egresados para su oportuna ubicación, invitación a eventos e investigaciones con referentes a ellos ya que se hace complejo la ubicación por falta de esta, para actividades académicas.

Ampliar esta investigación en otros municipios y otros ámbitos profesionales donde se desempeña el egresado, ya que esto puede dar una mejor claridad sobre las necesidades que solicitan las organizaciones.

Los resultados de esta investigación deberían ser tomados en cuenta en la re-acreditación del Programa Ciencias del Deporte y la Recreación, ya que pueden aportar conocimientos sobre las necesidades de los empleadores.

Mantener un contacto permanente con los empleadores para descubrir falencias o nuevas necesidades en sus organizaciones con respecto al Profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alzate Guevara, X., Arias Ospina, I. D., & Chaparro Rivera, F. J. (2010). *SEGUIMIENTO A LA TRAYECTORIA DEL EGRESADO GRADUADO DEL PROGRAMA CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA DE QUINTO A SEXTO AÑO DE EGRESO (2004-2005)*. Pereira: Repositorio Universidad Tecnológica de Pereira.
- Campos Mesa, M. C., Romero Granados, S., & Gonzalez Campos, G. (01 de 2010). *Retos*. Obtenido de La situación laboral del egresado en magisterio de Educación Física: Garantía de calidad:  
[http://www.retos.org/numero\\_17/RETOS17-24.pdf](http://www.retos.org/numero_17/RETOS17-24.pdf)
- Campos, A. (2008). *Upm*. Obtenido de La organización de los recursos humanos de la Actividad física y Deporte desde la perspectiva de sus funciones laborales: [http://oa.upm.es/8378/1/INVE\\_MEM\\_2008\\_81811.pdf](http://oa.upm.es/8378/1/INVE_MEM_2008_81811.pdf)
- Carratalá Deval, V., Mayorga Garcia, J., Mestre Sancho, J., Montesinos Sanchis, J., & Rubio Swift, S. (s.f.). *kirolan.org*. Obtenido de Estudio del mercado laboral y de las competencias profesionales del titulado:  
<http://kirolan.org/EI%20sector%20del%20empleo%20deportivo/Estudio%20del%20mercado%20laboral%20y%20de%20las%20competencias%20profesionales.pdf>
- Casalins, L. H. (15 de Abril de 2010). *Ser bilingue, el requisito para alcanzar el éxito laboral*. Obtenido de  
<http://www.mineducacion.gov.co/observatorio/1722/article-227645.html>
- COLDEPORTES. (2 de Marzo de 2010). *COLDEPORTES*. Obtenido de Cuales son los organismos deportivos:  
<http://www.coldeportes.gov.co/coldeportes/?idcategoria=6862>
- COLDEPORTES. (19 de 04 de 2014). *COLDEPORTES*. Obtenido de COLDEPORTES:  
<http://www.coldeportes.gov.co/coldeportes/?idcategoria=629>
- Comunidad de Madrid. (s.f.). *Formacion comunidad de Madrid*. Obtenido de Características generales de la formación profesional:  
[http://www.madrid.org/fp/ense\\_fp/fp\\_caracteristicas.htm](http://www.madrid.org/fp/ense_fp/fp_caracteristicas.htm)
- Constitucion, P. C. (1997). *Unesco*. Obtenido de Constitución Política de Colombia de 1991 (con reforma de 1997):  
[http://www.unesco.org/culture/natlaws/media/pdf/colombia/colombia\\_constitucion\\_politica\\_1991\\_spa\\_orof.pdf](http://www.unesco.org/culture/natlaws/media/pdf/colombia/colombia_constitucion_politica_1991_spa_orof.pdf)

- De Lucas Heras, J. M. (01 de 2005). *Revista.consejo-colef.es*. Obtenido de LA DIRECCIÓN TÉCNICA DE LA ACTIVIDAD FÍSICO-DEPORTIVA COMO ESPACIO PROFESIONAL DE LOS LICENCIADOS EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE: [revista.consejo-colef.es/index.php/REEFD\\_376/article/view/21](http://revista.consejo-colef.es/index.php/REEFD_376/article/view/21)
- Domingo, S. (2006). Evaluacion del desempeño. En S. Domingo, *Guia del Evaluador (para evaluar el desempeño del personal de carrera administrativa)* (págs. 2-14).
- Fontana Núñez, M. F. (2003). *Formacion y orientacion laboral*. Barcelona: Akal.
- Franco Aguirre, J. (2010). *OFERTA Y DEMANDA LABORAL DEL SECTOR DEL DEPORTE Y LA ACTIVIDAD FISICA*.
- Garcia Fernandez, J., Pires Vega, F., & Fernandez Gaviria, J. (2013). *Preferencias profesionales de los estudiantes de licenciatura en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte de la Universidad de Sevilla*. Sevilla: Dialnet.
- Gobierno de Navarra Departamento de Educación. (s.f.). *Gobierno de Navarra*. Obtenido de Formación Profesional: <http://www.educacion.navarra.es/web/dpto/formacion-profesional>
- Gomez, S., Opazo, M., & Marti, C. (2007). *Características estructurales de las organizaciones Deportivas*. Madrid: IESE Bussines School.
- Havas Sports & Entertainment. (4 de Febrero de 2011). *El espectador*. Obtenido de Colombia, vigésima cuarta potencia deportiva mundial: <http://www.elespectador.com/deportes/articulo-248949-colombia-vigesima-cuarta-potencia-deportiva-mundial>
- Havas Sports & Entertainment. (4 de Abril de 2013). *Universal*. Obtenido de Colombia, cuarta potencia deportiva en Latinoamérica según Havas: <http://www.eluniversal.com.co/cartagena/deportes/colombia-cuarta-potencia-deportiva-en-latinoamerica-segun-havas-114815>
- Instituto Tecnológico de Sonora. (s.f.). *Instituto tecnologico de sonora*. Obtenido de Características de la empresa: [http://biblioteca.itson.mx/oa/ciencias\\_administrativa/oa11/caracteristicas\\_empresa/z8.htm](http://biblioteca.itson.mx/oa/ciencias_administrativa/oa11/caracteristicas_empresa/z8.htm)
- LE ROUX, N., CHANTELAT, P., & CAMY, J. (1999). *Deporte y empleo en Europa*. Francia: Universidad Claude Bernard Lyon 1.






- Menéndez , M. Á. (2006). *La incursión laboral de los graduados recientes del profesorado de la Educación Física de la ciudad de Buenos Aires*. Buenos Aires: efdeportes.
- Min Educación. (s.f.). *Carreras*. Obtenido de Profesional: <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-81294.html>
- Mineducación. (s.f.). *Educación*. Obtenido de Tecnologia: [www.mineduacion.gov.co/1621/article-81439.html](http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-81439.html)
- Ministerio de Educación. (2009). *Articulación de la educación con el mundo productivo (competencias laborales generales)*. Bogota: Ministerio de Educación Nacional.
- Ministerio de Educación Chile. (s.f.). *Mifuturo.cl*. Obtenido de ¿SABES QUÉ ES LA EDUCACIÓN TÉCNICA?: <http://www.mifuturo.cl/index.php/media-conoce-tus-opciones/sabes-que-es-la-educacion-tecnica>
- Ministerio de Educación Colombiano. (Octubre de 2006). *Guía No. 22 Estándares Básicos de Competencias en Lenguas Extranjeras: Inglés*. Obtenido de Ministerio de Educación: [http://www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/articles-115174\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/articles-115174_archivo_pdf.pdf)
- Ministerio de Educación de Chile. (s.f.). *Mifuturo.cl*. Obtenido de ¿SABES QUÉ ES LA EDUCACIÓN PROFESIONAL?: <http://www.mifuturo.cl/index.php/media-conoce-tus-opciones/sabes-que-es-la-educacion-profesional>
- Ministerio del Trabajo Republica de Colombia. (2012). *Informe del sistema del subsidio familiar en Colombia*. Obtenido de Mintrabajo: [http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc\\_download/1753-informeisistemadesubsidiodefamiliar.html](http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/1753-informeisistemadesubsidiodefamiliar.html)
- Paulina Fabiola Alarcon Paz, R. A. (2007). *Identidad, roles profesionales y formacion academica en trabajo social: El caso de la Universidad de Magallanes*. Obtenido de [http://www.umag.cl/biblioteca/tesis/alarcon\\_paz\\_2007.pdf](http://www.umag.cl/biblioteca/tesis/alarcon_paz_2007.pdf)
- Programa Ciencias del Deporte y la Recreación. (20 de Mayo de 2013). *Ciencias del Deporte y la Recreacion*. Obtenido de Programa, historia, vision y mision: <http://salud.utp.edu.co/deportes-y-recreacion/inicio.html>
- Rada, A. G. (s.f.). *Liderazgo: Conceptos, teorías y hallazgos relevantes* . Obtenido de [http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos\\_hispanoamericanos\\_psicologia/volumen2\\_numero2/articulo\\_5.pdf](http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf)

- Rita Angulo Villanueva, B. C. (2011). Competencias Profesionales que Requieren los Empleadores. *Revista Mexicana de orientacion educativa*, vol 8 n. 21.
- Rodríguez Valencia, J. (2010). *Administración de pequeñas y medianas empresas*. México: Cengage Learning.
- Ruiz Tavera, J. K. (11 de 12 de 2012). *Portafolio.co*. Obtenido de La "calidad" del mercado laboral en Colombia:  
<http://www.facebook.com/l.php?u=http%3A%2F%2Fwww.portafolio.co%2Fcolumnistas%2Fla-%2525E2%252580%252598calidad%2525E2%252580%252599-del-mercado-laboral-colombia&h=KAQG6HnYv>
- Sáchica, L. C. (s.f.). *biblios juridicos*. Obtenido de Regulación de las empresas publica en Colombia: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2110/25.pdf>
- Sánchez, A., & Rebollo, S. (2000). *Situación del mercado laboral actual en el ámbito de la actividad física y el deporte*. Granada: Motricidad. *European Journal of Human Movement*, Vol 6 (2000).
- SENA, & COLDEPORTES. (2006). *Caracterización del deporte, Recreación y Educación Física*. Bogotá: SENA.
- SENA; COLDEPORTES. (2006). *Caracterización Ocupacional del Deporte, Recreación y Educación Física*. Bogotá: SENA.
- SENA; COLDEPORTES. (2006). *Caracterización Ocupacional Deporte, Recreación y Educación Física*. BOGOTÁ: SENA.
- Tejada Fernández, J. (1999). *Competencias Profesionales*. Obtenido de <http://www.redes-cepalcala.org/>: <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/E-A/COMPETENCIAS%20PROFESIONALES.pdf>
- Toro, Y. C., Castaño, A. N., & Henao, F. (2011). *Seguimiento del egresado graduado en Ciencias del Deporte y la Recreación*. Obtenido de Repositorio UTP.
- UDENAR. (10 de 1997). *Seminario 2*. Obtenido de Entrega especial:  
[http://www3.udenar.edu.co/viceacademica/CICLOS%20PROPED%20C9UTICOS/CONVENIO%20ALCALDIA\\_UDENAR/SEMINARIO%20UDENAR/ARCHIVO2/educaciontecnologica.pdf](http://www3.udenar.edu.co/viceacademica/CICLOS%20PROPED%20C9UTICOS/CONVENIO%20ALCALDIA_UDENAR/SEMINARIO%20UDENAR/ARCHIVO2/educaciontecnologica.pdf)
- UNC. (6 de octubre de 2006). *Universia*. Obtenido de <http://noticias.universia.com.ar/en-portada/noticia/2006/10/05/369258/que-perfil-profesional-buscan-empresas.html#>


- Univerisdad Tecnologica de pereira. (5 de 5 de 2015). *Acuerdo 12* . Obtenido de Universidad Tecnologica de Pereira: <http://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/comunicaciones/documentos/3-junio-ACUERDO-No-12-COMPETENCIA-SEGUNDA-LENGUA-DESARROLLO-DOCENTE-PDF.pdf>
- Universia. (19 de 06 de 2012). *universia*. Obtenido de Las carreras mas rentables: <http://noticias.universia.net.co/en-portada/noticia/2012/06/19/944104/carreras-mas-rentables.html>
- Universia España. (14 de Agosto de 2012). *Las 50 razones por las que debes aprender un nuevo idioma*. Obtenido de Universia españa: <http://noticias.universia.es/en-portada/noticia/2012/08/14/958403/50-razones-debes-aprender-nuevo-idioma.html>
- Universia España. (19 de Marzo de 2013). *La importancia de saber un segundo idioma*. Obtenido de Universia España: <http://noticias.universia.es/empleo/noticia/2013/03/19/1011614/importancia-saber-segundo-idioma.html>
- Universidad , Autonoma Guadalajara. (2011). *aug*. Obtenido de genesis bloque 1: [http://genesis.uag.mx/edmedia/material/INE/BLOQUE\\_I.pdf](http://genesis.uag.mx/edmedia/material/INE/BLOQUE_I.pdf)
- Universidad Nacional de Cordoba. (5 de Octubre de 2006). *Universia*. Obtenido de Qué perfil profesional buscan las empresas: <http://noticias.universia.com.ar/en-portada/noticia/2006/10/05/369258/que-perfil-profesional-buscan-empresas.html>
- Universidad Tecnologica de Pereira. (Octubre de 2015). *Seguimiento a profesionales en contacto con tu Universidad*. Obtenido de Observatorio de seguimiento al egresado: <http://www.utp.edu.co/planeacion/documentos/egresados/Ciencias%20Deporte%20y%20la%20Recreación.pdf>
- Universidad, Tecnologica De pereira. (29 de Noviembre de 2010). *Universidad Tecnologica*. Obtenido de Reseña Historica: <http://www.utp.edu.co/institucional/resena-historica.html>
- Univrsia. (s.f.). *Feria virtual de orientación profesional*. Obtenido de Razones para elegir una formación Tecnica o Tecnologica: <http://orientacion.universia.net.co/orientacion/consejos/razones-para-elegir-la-formacion-tecnica-o-tecnologica--1721.html>
- Zabala, L. (s.f.). *Organizacion de un congreso academico*. Obtenido de <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/1121/1/1995093P182.pdf>

## ANEXOS





### Anexo A: Información General

  		
<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA PROGRAMA CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN GRUPO DE INVESTIGACIÓN EN GERENCIA DEPORTIVA "GIGEDE"</b>		
<b>PERFIL IDEAL DEL PROFESIONAL EN CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA RECREACION DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES DEL MUNICIPIO DE PEREIRA, 2015</b>		
<b>OBJETIVO: Identificar el perfil ideal del Profesional en Ciencias del Deporte y la recreación desde la perspectiva de los empleadores del municipio de Pereira, 2015</b>		
<b>"La presente investigación es de carácter académico por lo tanto tiene un alto nivel de confidencialidad"</b>		
<b>Datos de la Institución</b>		
1	Nombre Completo de la Institución	
2	Nit, personería jurídica o número de reconocimiento de la institución	
3	Acto Administrativo para la formalización de la organización	
4	Tipo de Organización	
5	Nombres y Apellidos (Representante legal)	
6	Nombres y apellidos (Jefe Inmediato del Egresado)	
7	Nivel de estudio	
8	Cargo que desempeña en la empresa	
9	Años de experiencia en la organización	
10	Área a la que pertenece	
11	Correo electrónico	

## Anexo B: Competencias Laborales

					
<b>COMPETENCIAS GENERALES</b>					
<p>Teniendo en cuenta el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que debe tener un egresado en Ciencias del Deporte y la Recreación califique de 1-5 según su criterio. (Siendo 1 nada importante- 5 muy importante).</p>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Se expresa claramente de forma escrita					
2. Se expresa claramente de forma verbal					
3. Impresiona y convence a sus interlocutores					
4. Identifica y utiliza símbolos para comunicarse					
5. Acepta las diferencias y trabaja en contexto multicultural					
6. Aprende y se mantiene actualizado					
7. Es creativo e innovador					
8. Busca analiza, administra y comparte información					
9. Crea investiga y adapta la tecnología					
10. Diseña e implementa soluciones con el apoyo tecnológico					
11. Identifica, planea y resuelve problemas					
12. Tiene capacidad de abstracción, análisis y síntesis					
13. Comprende la realidad que lo rodea					
14. Asume una cultura de convivencia					
15. Asume responsabilidades y toma de decisiones					


## Anexo C: Competencias Generales

					
<b>COMPETENCIAS GENERALES LABORALES</b>					
<p>Teniendo en cuenta que las competencias generales laborales son las que están dirigidas a las áreas de ocupación determinadas. califique de 1-5 según su criterio. (Siendo 1 nada importante- 5 muy importante).</p>					
	1	2	3	4	5
1. Planifica y utiliza el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logre los objetivos planteados					
2. Utiliza herramientas informáticas especializadas					
3. Trabaja en equipo para alcanzar metas comunes					
4. Trabaja de manera independiente sin supervisión permanente					
5. Aplica valores y ética profesional en el desempeño laboral					
6. Se adapta a los cambios					
7. Trabaja bajo presión					

## Anexo D: Competencias Generales En Segundo Idioma




 <b>Universidad Tecnológica de Pereira</b>				 <b>GIGEDE</b> <small>Grupo de Investigación en Gerencia Deportiva</small>			
<b>COMPETENCIA SEGUNDO IDIOMA</b>							
<p>Teniendo en cuenta que actualmente un segundo idioma es indispensable para la vida profesional del egresado PCDR califique las siguientes opciones.</p>							
<p>¿Marque que idioma (s) consideraría usted importante para su organización?</p>			<p>¿Qué nivel debe tener el egresado en el segundo idioma según las necesidades de su organización? Califique de 1-5 siendo 1 malo y 5 excelente)</p>				
Inglés			1	2	3	4	5
Francés			Habla				
Italiano			Escucha				
Portugués			Lectura				
Mandarín			Escritura				
Alemán							
Japonés							
Árabe							

## Anexo E: Experiencia Laboral

	
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>	
<p><b>¿Qué experiencia laboral le solicitaría usted a un egresado en Ciencias del Deporte y la Recreación para laborar en su organización? Ordene de 1-6 según su importancia.</b></p>	
1. Haber laborado en más de dos organizaciones.	
2. Tener una experiencia laboral por más de dos años.	
3. Haber coordinado varios eventos en deporte, recreación y actividad física.	
4. Haberse desempeñado en un puesto similar al solicitado.	
5. Haber realizado investigaciones científicas que ayuden su organización.	
6. Haber elaborado proyectos y haberlos ejecutado	
<p><b>Del siguiente listado de temas ¿Cuáles consideraría usted que se requiere mayor experiencia en el egresado? Ordene de 1-6 según su importancia.</b></p>	
1.Desarrollo organizacional	
2.Investigación científica	
3.Metodología innovadora	
4.Comunicación abierta	
5.Manejo de personal y grupos	
6.Planificación y organización	
<p><b>Del siguiente listado ¿Qué situaciones se requiere mayor experiencia en el egresado PCDR? Ordene de 1-9 según su importancia.</b></p>	
1.Cambios sociales, económicos y políticos.	
2.Informática	
3.Cambios empresariales	
4.Dirección de una organización	
5.Gestión y organización empresarial	
6.Creatividad y generación de nuevas ideas	
7.Competitividad profesional	
8.Idiomas	



## Anexo F: Demanda Laboral

  	
<b>DEMANDA LABORAL</b>	
<p><b>De la siguiente lista de áreas de desempeño laboral escoja, ¿Cuáles necesita en su organización?</b></p>	
1. Gerencia deportiva	
2. Deporte	
3. Actividad Física	
4. Investigación	
5. Recreación	
6. Rehabilitación	
7. Promoción de la salud	
8. Docente	
<p><b>De las siguientes características de formación profesional. Marque de 1-5 desde su punto de vista cuales debería tener un egresado en Ciencias del Deporte y la Recreación.</b></p>	
1. Formación practica	
2. conocer leyes laborales y afines.	
3. Trasformación social	
4. Planeación, ejecución y evaluación de procesos deportivos, administrativos y recreativos	
5. Realizar procesos investigativos científicos	

**De la siguiente relación de elementos ¿Cuáles consideraría usted que son las principales funciones que debería desarrollar en su organización un egresado? Califique de 1- 9 según su importancia.**

1.Capacitación y desarrollo	
2.Desarrollo organizacional	
3.Cumplir los objetivos de la organización	
4.Elaboración de proyectos y solución de problemas	
5.Actitud de liderazgo	
6.Asumir un rol profesional	
7.Participación activa en la organización	
8.Gestión y promoción	
9.Comunicación asertiva	

**Del siguiente listado de capacitaciones y estudios. Ordene de 1-9 aquellos que considera adecuados para que un egresado se mantenga actualizado.**

1.Cursos	
2.Leer y analizar	
3.Seminarios	
4.Internet	
5.Diplomados	
6.Maestrías	
7.Congresos	
8.Asociación a grupos afines	
9.Doctorados	
Otros?	

**Desde su punto de vista señale cuales son los retos cotidianos que debe afrontar un egresado ordene 1-7 según su importancia.**

1.Actualización continua	
2.Competitividad profesional	
3.Innovación en su metodología	
4.Análisis de problemáticas en la organización	
5.Cambios sociales- económicos- políticos	
6.Liderazgo	
7.Idiomas	

**¿Qué cree usted que las organizaciones esperan del egresado? Ordene de 1-10 según el orden de importancia.**

1.Responsabilidad	
2. Aplica eficientemente los conocimientos adquiridos en el programa académico	
3.Eficiencia	
4.Excelente profesional en su área de trabajo	
5.Conozca de administración	
6.Proactividad	
7.Excelente presentación	
8. Seriedad	
9. Organización	
10. Puntualidad	

<b>Del siguiente listado que aparece a continuación que requisitos debe reunir un egresado para que usted lo contrate en su organización. Ordene de 1-6 según su importancia.</b>	
1.Experiencia	
2.Capacidad de aprendizaje	
3. Desempeñarse en varios campos acción	
4.Conocimientos básicos de su carrera	
5. Tener confianza en sí mismo	
6.Decidido	
<b>De las siguientes características de valores ¿Cuáles solicitaría usted a un egresado? Ordene de 1-9 según su importancia.</b>	
1.Responsable	
2.Preparado	
3.Accesible	
4.Observador	
5.Negociador	
5.Ético	
6.Honesto	
7.Perceptible	
8.Sensible	
9.Respetuoso	
<b>¿Aceptaría usted en su organización a un egresado de Ciencias del Deporte y la Recreación?</b>	
Si	
No	
<b>¿Hay algún egresado en Ciencias del Deporte y la Recreación trabajando en su organización?</b>	
Si	
No	
¿En qué área?	

## Anexo G: Encuesta Egresados (Jefe Inmediato)

DATOS PERSONALES	
Nombre del egresado	
Cédula de ciudadanía	
Teléfono y/o celular	
Dirección domiciliaria	
Correo electrónico	
Departamento y ciudad	

ESTADO LABORAL	
Empresa en la que se encuentra laborando actualmente	
Área laboral	
Cargo que desempeña actualmente	
Nombre del jefe inmediato	
Correo del jefe inmediato	