

Grupos y subgrupos del ecosistema deportivo colombiano

Groups and subgroups of the Colombian sports ecosystem

Jorge Mario Escobar Barrera

Licenciado en Educación Física. Especialista en Gerencia. jorgemeb@gmail.com

Resumen

Se identifica y describe los grupos y subgrupos del deporte en Colombia que intervienen en sus decisiones y actuaciones regulares, plantea las relaciones actuales y propone las relaciones futuras. Se evidencian las posibilidades de interacción, pero de igual forma también se nota la distancia de cierta parte de la academia, el papel de dirigentes sin conocimiento sectorial y la base operativa sin formación, como aspectos clave para entender estas relaciones.

Palabras clave: Colombia, Sistema Nacional del Deporte, organización deportiva, gestión deportiva.

Abstract

It identifies and describes the groups and subgroups of sport in Colombia that intervene in its decisions and regular actions, raises current relationships and proposes future relationships. The possibilities of interaction are evident, but in the same way, the distance from a certain part of the academy, the role of leaders without sectoral knowledge and the operative base without training, are also noted as key aspects to understand these relationships.

Keywords: Colombia, National Sports System, sports organization, sports management.

* * *

Introducción

Colombia, desde 1991, en su constitución política y posteriormente con la promulgación de la Ley 181 de 1995, ley del deporte, definió un interés muy alto en la definición de nuevas y mejores políticas para el deporte nacional. En estos últimos 25 años ha existido un crecimiento de los profesionales del sector, así como profesionales de otras áreas que han colaborado con el perfeccionamiento permanente de las políticas, intervenciones y directrices del deporte en Colombia. 44 instituciones formadoras ofrecen cursos en el campo

de la educación física, el deporte y la recreación, de las cuales se identificaron 110 cursos con registro activo en la plataforma del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior, 40 de los cuales corresponden a licenciaturas en educación física, deporte y recreación (Molina et al., 2015).

El ecosistema profesional y no profesional del deporte en Colombia es variado y múltiple, lo que implica una serie de relaciones, expresiones y formas de comunicarse entre los diferentes grupos y subgrupos de manera diversa. Estas relaciones no necesariamente han denotado avances para el sector; de hecho, en muchos de estos casos se evidencian retrocesos municipales, regionales e incluso nacionales, como tampoco significa que uno u otro grupo tengan la vocería. Sin duda, al deporte colombiano le falta unirse en relación con sus subgrupos y tener posiciones más avezadas en cuanto a la definición, coordinación y ejecución de sus lineamientos y normas.

Este escrito se propone describir, discutir y explicar estos grupos y subgrupos, sus relaciones, su forma de comunicarse y de relacionarse y, finalmente, proponer un camino que unifique las políticas, decisiones y ejecutorias para el deporte colombiano. Busca también clasificar estos grupos y subgrupos, establecer sus relaciones actuales y visualizar las relaciones futuras en un entramado complejo, cambiante y conveniente como es el sector deportivo.

Grupos del deporte colombiano

Los grupos del deporte colombiano se clasifican según su actividad profesional, política o laboral, en los distintos contextos del deporte donde se desenvuelvan. Cada uno de estos grupos tiene un hábitat específico, y desde allí generan sus acciones y sus relaciones. Se definen tres grupos: académicos, tomadores de decisión y ejecutores.

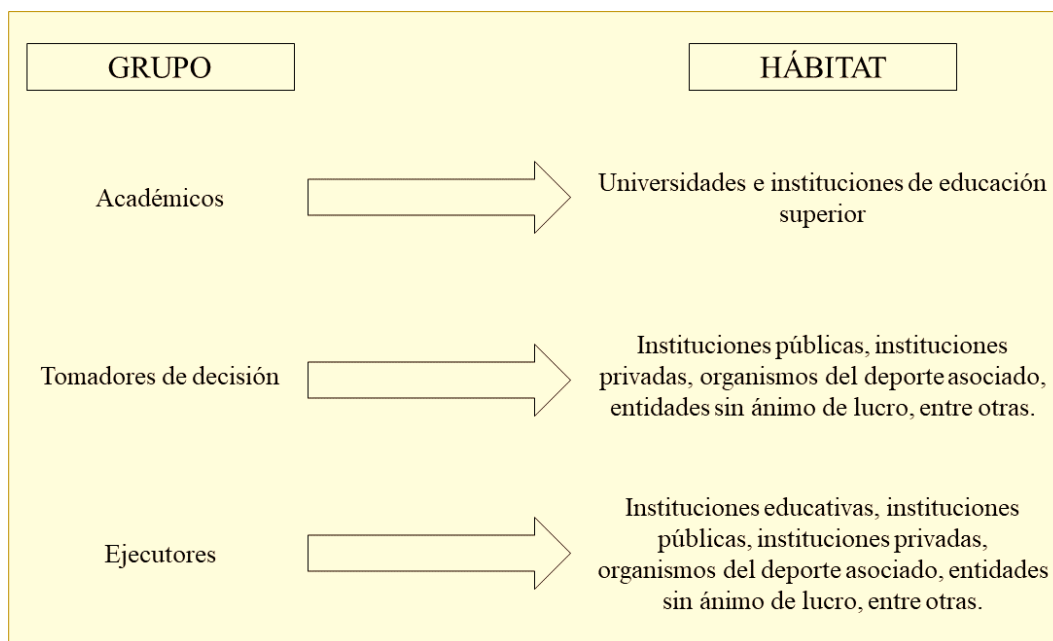


Figura 1. Grupos del deporte colombiano.

En un trabajo realizado para determinar la caracterización del mercado laboral en Medellín (Escobar et al., 2012), se encontró que el grupo de ejecutores es el mercado más grande, pero no el que mejor salario tiene; existen grandes diferencias entre géneros y hay una tasa de desempleo de este mercado más alta de quienes se formaron en instituciones técnicas.

Es claro que los grupos sobre los cuales se hace referencia han estado desligados, lo que se ve reflejado, por ejemplo, al analizar la procedencia de los profesionales del sector, de sus orientaciones y de sus necesidades: hay tasas de desempleo altas en ejecutores, porque quienes toman las decisiones han preferido contratar a personal no idóneo, haciendo entender que ciertos temas del deporte pueden ser manejados por cualquiera, específicamente procesos de formación deportiva o actividad física orientada.

En una investigación realizada por Urrea et al. (2018), en la que se buscaba comprender los impactos sociales de egresados de un programa de licenciatura en educación física, evidenciaron asuntos de interés en este tema:

El 37% de los egresados está en busca de empleo, lo que también puede deberse a diversos factores de los mencionados anteriormente, sin embargo, es un porcentaje considerable que motiva a nuevas investigaciones, con el fin de revisar si hay factores inherentes a la universidad que pueden estar incidiendo en esta cifra de desempleo, de tal manera que se inicien acciones que disminuyan el impacto de las mismas en el nivel de empleabilidad.

Además, destacan la preocupante consideración laboral, política y de acceso a estudios superiores de sus egresados, lo que limita su proyecto de vida (Urrea et al., 2018, p.12).

En el grupo de tomadores de decisión se encuentran notorios vacíos, como falta de preparación, inexperiencia, en ciertas ocasiones incapacidad y poca orientación al desarrollo de sus organizaciones, lo que afecta al sector y a todo su contexto. Al respecto, Escobar (2011), plantea:

[...] para el sector deporte, no siempre será buen administrador o dirigente deportivo, aquel que tiene mucho conocimiento práctico de aplicabilidad de la educación física o el deporte, sino aquel que conoce su sector y que se ha preocupado por formarse dentro del ámbito administrativo para manejarlo [...] La dirigencia deportiva colombiana se ha consolidado hoy, como una dirigencia hecha por la experiencia práctica de las actividades que se administran, mas no por una preocupación seria de la formación empresarial o dirigenal; pero la experiencia de muchos actores (administradores) casi que sin querer han llegado a la formación dirigenal, han comprendido y les ha tocado formarse como dirigentes o administradores, más por necesidad que por entender que el deporte necesita dirigentes.

Se ha discutido reiteradamente el papel de la academia en los procesos de formación de profesionales para los diferentes ámbitos del sector deporte, como lo reitera Marín (2019):

Las Instituciones Universitarias encargadas de la formación profesional deben tener en cuenta la proyección de sus estudiantes, promoviendo transformaciones curriculares que integren

necesidades de las personas, del mercado y del contexto. Esto impactaría positivamente la sociedad a través de los procesos que orienten los futuros profesionales (p.199).

Llamando la atención, de manera específica, en la necesidad de promover de manera más determinante programas de gestión y administración deportiva, realmente necesarias para el sector.

Cada grupo ha generado su propio comportamiento, su propia coexistencia y lo más particular es que cada uno de ellos cree saber qué debe hacer el otro, pero en muy pocas ocasiones se han dado puntos de acuerdo por lo cambiante de algunos grupos (tomadores de decisión), por lo constante de otros (ejecutores) y por lo esquemático de otros (académicos). Acerca de la formación de profesionales en el sector, Molina et al. (2015) señalan:

Esta diversidad de discursos, de conceptos bien puede entenderse como formaciones discursivas, es decir, como grupo de enunciados que evidencia una dispersión y que se lo encuentra en registros diversos. Con esto se pretende enfatizar que si bien existe un direccionamiento desde el Ministerio de Educación Nacional, se observa una dispersión, tanto en las nominaciones de los cursos, como en las intenciones formativas que los orientan.

Subgrupos del deporte colombiano

Al interior de estos colectivos también hay subdivisiones que posibilitan algún tipo de relación dentro de los mismos grupos y con los demás. Estas relaciones, en algunos casos, son difíciles de unir, en otras difíciles de gestionar, en otras fáciles de entender y otras que son incomprensibles.

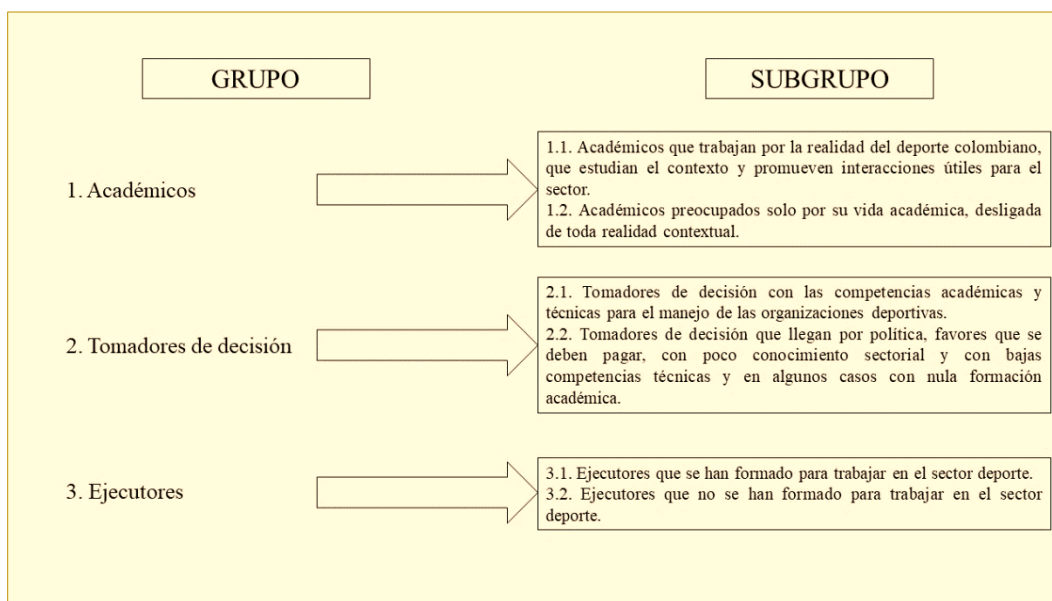


Figura 2. Subgrupos del deporte colombiano.

La principal cantidad de relaciones, comunicaciones y acuerdos que se da entre los subgrupos, para el caso del deporte colombiano, en ocasiones son de larga duración y permanente, en otros casos inexistente o nula, y en otros parcial y atemporal. Una de las principales dificultades de relación de estos grupos se atribuye al grupo de tomadores de decisión; en diferentes trabajos se manifiesta su incapacidad para interactuar y promover ajustes estratégicos para sus organizaciones. Sandino (2017) señala que gran parte de este problema está en la dirigencia deportiva:

Dentro del estado de formación del país se puede afirmar que, en términos de cobertura y pertinencia, la oferta de programas académicos frente a las necesidades del sector en temas como gestión deportiva, es insuficiente. Por tanto, se debe fortalecer la Red de Gestión y Administración Deportiva para ampliar la oferta de programas de pregrado, especialización, maestría y doctorado sobre este tema, siendo programas pertinentes de acuerdo con las nuevas demandas del sector y ampliando su cobertura a nivel nacional.

Planteando que la academia está alejada de la realidad y la dirigencia es incapaz (Sandino, 2017, p.87). Para el caso particular de los tomadores de decisión, las habilidades del administrador son de *cambio según sus necesidades*. Katz (1974) las clasifica en técnica, humana y conceptual y, de acuerdo con el nivel directivo ejercido, la acción conceptual se incrementa proporcionalmente según la reducción de la acción técnica, mientras que la humana prima en todos los demás niveles de la organización (Celma, 2004; Katz, 1974).

En el estudio de Arboleda et al. (2010), de los funcionarios encuestados que trabajan para el sector deporte, el 49% acredita formación universitaria, considerando que el 59% de ellos tiene más de 5 años de experiencia sectorial, lo que lleva a seguir preguntando por el estado de las organizaciones, que comprensiblemente mantienen dificultades de tipo laboral, personal, político y financiero, aspectos básicos y relevantes para los resultados de cualquier organización. Tan débil es el sector deportivo en Colombia y su componente gerencial, y particularmente el deporte asociado, que solo en 3 meses de pandemia en año 2020, “el desempleo del sector asociado del país alcanzó el 34,9%” (Sport Analytica, 2020).

Está claro que debe existir una relación entre los grupos, que la academia debe tener una nueva agenda para el sector, que es indudable que la dirigencia necesita una renovación y que la base del sector debe ser fortalecida en componentes laborales y de formación posterior.

Relación entre grupos y subgrupos del deporte colombiano

En la tabla 1 se destacan los principales aspectos de esta relación. Para efectos de comprensión, los subgrupos son:

- 1.1. Académicos que trabajan por la realidad del deporte colombiano, que estudian el contexto y promueven interacciones útiles para el sector.

- 1.2. Académicos preocupados sólo por su vida académica, desligada de toda realidad contextual.
- 2.1. Tomadores de decisión con las competencias académicas y técnicas para el manejo de organizaciones deportivas.
- 2.2. Tomadores de decisión que llegan por política, favores que se deben pagar, con poco conocimiento sectorial y con bajas competencias técnicas y en algunos casos con nula formación académica.
- 3.1. Ejecutores que se han formado para trabajar por el sector deporte.
- 3.2. Ejecutores que no se han formado para trabajar por el sector deporte.

Tabla 1. Relación actual entre grupos y subgrupos del deporte colombiano.

Sub grupo	1.1.	1.2.	2.1.	2.2.	3.1.	3.2.
1.1.		Diferencias conceptuales y de objeto de estudio.	Hay cercanía, puntos de encuentro y diálogo permanente.	Comunicación compleja, poco avance y obstáculos en el camino.	Consejería, diálogo e intercambios permanentes.	Absoluta distancia.
1.2.	Pueden emerger incluso problemas internos en su centro de estudios.		No hay opciones de acercamiento o de comprensión.	Nunca se encuentran en el camino.	Pueden darse diálogos, pero poca credibilidad.	Se desconocen por completo.
2.1.	Tienen intereses comunes en encontrarse.	Pueden encontrarse, pero no hay ningún tipo de construcción significativa.		Son muy comunes sus encuentros. En público se respetan, en privado se reprochan.	Hay diálogo, hay decisiones administrativas donde se incluyen.	Existe una moderada distancia.
2.2.	Sienten que no se necesitan.	Nunca se encuentran en el camino.	Son muy comunes sus encuentros. En público se respetan, en privado se reprochan.		Pueden trabajar juntos, pero no existe comunicación efectiva; hay desconfianza entre las partes.	Hay confabulación, cercanía y una lamentable complicidad.
3.1.	Hay respeto, comunicación y diálogo entre pares.	No hay credibilidad, basada en el desconocimiento.	Pueden trabajar juntos, hay confianza.	Pueden trabajar juntos, baja coordinación.		Existen diferencias técnicas, conceptuales y procedimentales.
3.2.	No se conocen.	No se conocen.	Pueden no encontrarse nunca.	Es común que puedan trabajar juntos.	Existen diferencias técnicas, conceptuales y procedimentales.	

Las relaciones actuales entre sectores y subsectores no son las mejores; existen algunos donde son mejores que otras, pero no se nota una estabilidad sectorial, particularmente en alguna parte de la academia, la dirigencia y quienes orientan operativamente el sector.

Relación prospectiva de grupos y subgrupos para el deporte colombiano.

Una relación sectorial debe servir para unificar, trabajar mancomunadamente y avanzar según las necesidades del deporte colombiano, donde se incluyen todas las manifestaciones del deporte, la actividad física y la recreación.

Aún se discute cuál es el mecanismo unificador: una ley, ajustes en las decisiones políticas, actualización en la normatividad, exigencia en los procesos de selección, una academia abierta a la realidad y con investigación de avanzada, entre otras. Lo cierto es que las relaciones entre estos grupos y subgrupos siempre estará presente, por lo que se debe buscar la mejor forma de trabajar, con la única intención de articular los intereses nacionales del deporte.

A continuación, se proponen posibles interacciones entre grupos y subgrupos del deporte colombiano, que será útil para la reflexión, la conceptualización y evidentemente como un insumo para la discusión futura. De nuevo, para efectos de comprensión, los subgrupos son:

- 1.1. Académicos que trabajan por la realidad del deporte colombiano, que estudian el contexto y promueven interacciones útiles para el sector.
- 1.2. Académicos preocupados sólo por su vida académica, desligada de toda realidad contextual.
- 2.1. Tomadores de decisión con las competencias académicas y técnicas para el manejo de organizaciones deportivas.
- 2.2. Tomadores de decisión que llegan por política, favores que se deben pagar, con poco conocimiento sectorial y con bajas competencias técnicas y en algunos casos con nula formación académica.
- 3.1. Ejecutores que se han formado para trabajar por el sector deporte.
- 3.2. Ejecutores que no se han formado para trabajar por el sector deporte.

Tabla 2. Relación prospectiva de grupos y subgrupos para el deporte colombiano.

Sub grupo	1.1.	1.2.	2.1.	2.2.	3.1.	3.2.
1.1.		Unir esfuerzos, para una mejor formación y nuevos productos de investigación.	Trabajo colaborativo para redireccionar el sector.	Seguimiento exhaustivo, para que no se perjudique el sector.	Mantener permanente contacto y formación.	Atraerlos a la formación específica.
1.2.	Unir esfuerzos, para una mejor formación y nuevos productos de investigación.		Acercarse a los fenómenos reales del sector.	Punto de difícil encuentro.	Establecer nuevos diálogos, que amplíen el espectro operativo.	Atraerlos a la formación específica.
2.1.	Trabajo colaborativo para redireccionar el sector.	Buscar otras opciones de trabajo e investigación, que favorezcan el sector.		Unir esfuerzos para el crecimiento sectorial a todo nivel.	Mantenerlos siempre dentro del primer círculo operacional.	Tener en cuenta donde pueden unirse. En lo clave y estratégico, definitivamente no.
2.2.	Buscar ayuda en la academia.	Punto de difícil encuentro.	Unir esfuerzos para el crecimiento sectorial a todo nivel.		Puede atraerlos para garantizar funcionamiento organizacional no politizado.	En lo posible, evitar esta unión.
3.1.	Mantener permanente contacto y formación.	Establecer nuevos diálogos, que amplíen el espectro operativo.	Deben estar siempre en el círculo operacional.	Ante las circunstancias, deben ayudar a orientar decididamente.		No hay ningún tipo de relación.
3.2.	Buscar la academia y la formación específica.	Buscar la academia y la formación específica.	Deben comprender que es un sector técnico, tener conocimientos específicos para trabajar en él.	En lo posible, evitar esta unión.	No hay ningún tipo de relación.	

Llama la atención lo recurrente del grupo de dirigentes (2.1) quienes llegan a sus cargos normalmente por política, y en muy contadas ocasiones con los conocimientos académicos y técnicos necesarios para ejecutar su labor. Este grupo, al momento de establecer relaciones prospectivas, es el que más dificultad genera, ante la imposibilidad de unirlo con la academia, con otros dirigentes y con la operación propia del sector deporte.

La misma dificultad presenta, para aspectos prospectivos, el grupo base de operaciones (3.2), siendo común que no tienen ninguna formación.

Desde esta perspectiva, los dirigentes y personal técnico sin conocimiento y formación, son perjudiciales para el futuro del deporte colombiano. Forzar sus relaciones, es forzar planteamientos que pueden realizarse con quienes deben hacerlo.

La legislación colombiana ha empezado a dar pasos para regular el oficio del entrenador, necesario precisamente porque, como hemos señalado, son ellos quienes están orientando todo el aparato del deporte, tal como lo expresan Lozada et al. (2018):

En este sentido, se podría considerar que, de los puntos álgidos que mayor interés representa para los entrenadores en actividad y sin titulación profesional afín al deporte, es la obligatoriedad de certificación de idoneidad, respecto a lo cual el proyecto presentado establece la posibilidad de adquirir títulos de idoneidad en un plazo máximo de 3 años, considerándose un tiempo suficiente, al compararlo con leyes promulgadas en países europeos, donde los plazos oscilan entre 3 y 5 años (p.7).

Y más preocupante es la insuficiente y el poco riguroso proceso de capacitación para la “dirigencia deportiva” o para el personal técnico, quienes por unas cuantas horas quedan “certificados” para trabajar en el sector.

Conclusión

A pesar de que los grupos y subgrupos del deporte colombiano están plenamente identificados, existe una brecha enorme para que exista un funcionamiento coordinado en todas las instancias del sector.

El papel de la academia debe fortalecerse para unir esfuerzos y delimitar el camino.

El papel de dirigentes sin conocimiento y personal operativo sin formación, menguan la capacidad de crecimiento sectorial.

Referencias

Arboleda, R., Gaviria, N., Mesa, R., & Guzmán, K. (2010). *Estado de desarrollo de las organizaciones deportivas en Colombia*. Medellín: Funámbulos editores.

Sport Analytica (2020). Deporte asociado en Colombia y Covid 19.

<https://sportsanalytica.blogspot.com/2020/04/deporte-asociado-en-colombia-y-covid-19.html>

Celma, J. (2004). *ABC del gestor deportivo*. Barcelona: INDE.

Escobar, J. (2011). Retos y estrategias para la administración deportiva en Colombia. *EFDeportes*, 15(152). <https://www.efdeportes.com/efd152/estrategias-para-la-administracion-deportiva.htm>

- Escobar, J. López, M., Gaviria, N., Gutiérrez, M. & Torres, E. (2013). Caracterización del mercado laboral en el sector del deporte, la recreación y la actividad física para la Ciudad de Medellín. *Efdeportes*, 18(185).
<https://www.efdeportes.com/efd185/mercado-laboral-en-el-sector-del-deporte.htm>
- Escobar, J. (2016). Desarrollo eficaz de gerentes para el deporte colombiano. *Efdeportes*, 21(215). <https://www.efdeportes.com/efd215/desarrollo-de-gerentes-para-el-deporte-colombiano.htm>
- Katz, R.L. (1974). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review* 52(5), 90-102.
<https://hbr.org/1974/09/skills-of-an-effective-administrator>
- Lozada, J., Cortina, M., Padilla, & Moreno, M. (2018). Actualidad y proyección del marco legal para el entrenador deportivo en Colombia. *VIREF Revista de Educación Física*, 7(3),1-9. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/viref/article/view/335238/20791793>
- Marín, J. (2019). Proyección profesional de los estudiantes del campo del deporte y la actividad física de Medellín. *Congreso Nacional de Gerencia del Deporte. Memorias*.
- Molina, V., Tabares, F., Zuluaga, K., & Marulanda, J. (2015). Caracterización de la formación profesional en educación física, deporte y recreación en Colombia. En: A. Silva & V. Molina (Eds.), *Formación profesional en educación física en América latina. Encuentros, diversidades y desafíos* (pp.95-117). Brasil: Paco Editorial.
- Padierna, J., & Cardona, L. (2020). *Administración, dirección y gestión en el deporte*. Armenia: Editorial Kinesis.
- Sandino, M. (2017). Perfil profesional del dirigente deportivo regional: Valle del Cauca y Risaralda. *Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía*, 10(2), 79-90. <https://doi.org/10.15332/s1657-107X.2017.0002.05>
- Urrea, P., Bernate, J., Fonseca, I., & Martínez, A. (2018). Impacto social de los graduados de la Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte UNIMINUTO. *Educación Física y Ciencia*, 20(2), e050.
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.9403/pr.9403.pdf