

**Creación de un programa de auxiliares de servicio recreación y deporte para una  
institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en el municipio de Chía**

**Claudia Patricia Cifuentes Chacón**

**Juan Carlos Rodríguez Osorio**

**Trabajo presentado como requisito para optar al título de Gerencia Educativa**

**Asesor**

**Carmen Alicia Ruiz Bohórquez**

**Universidad La Sabana**

**Facultad de Educación**

**Programa de Gerencia Educativa**

**Chía, Cundinamarca**

**2019**

## Contenido

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	9
1. El problema de la Investigación .....	12
1.1. Contexto Nacional e Internacional Caracterización.....	12
1.2. Contexto Local .....	14
1.3. Descripción del Problema .....	16
1.4. Formulación del Problema .....	16
2.Objetivos .....	18
2.1. Objetivo General .....	18
2.2. Objetivo Específicos .....	18
3. Marco Teórico.....	19
3.1 Antecedentes y Marco legal para la Educación para el trabajo y el desarrollo humano.....	20
3.1.1 Educación Formal .....	20
3.2 Creación de un programa de formación para la ETDH.....	22
3.3. Creación de un programa de auxiliares de servicio recreación y deporte .....	24
3.4. Propuesta para el programa .....	28
4. Diseño Metodológico .....	30
4.1. Tipo de Investigación .....	30
4.2 Población y muestra .....	30
4.3 Muestra.....	31

---

4.4. Técnica e Instrumento .....	31
4.5 Hallazgos del trabajo de campo .....	32
5. Diseño del programa de Auxiliares en Servicios de Recreación y Deporte.....	34
5.1 Denominación .....	34
5.2 Objetivo general del programa .....	35
5.2.1 Objetivos específicos.....	35
5.3 Justificación.....	35
5.4 Perfil del Egresado .....	39
5.5 Estructura curricular .....	40
5.6 Diseño del Currículo .....	41
5.6.1 Enfoque pedagógico.....	43
5.6.2. Contenidos.....	44
5.6.3 Plan de Estudios .....	45
5.7. Estrategias metodológicas .....	47
5.8. Autoevaluación Institucional y del Programa .....	48
5.9. Organización administrativa .....	49
5.10. Recursos específicos para el desarrollo del programa .....	50
5.11. Infraestructura .....	52
5.12. Financiación .....	53
5.12.1 Ingresos .....	53
5.12.2 Egresos .....	55
5.12.3 La inversión inicial. (de recursos específicos para el programa) .....	58
5.12.4 Bienestar universitario.....	59

---

6. Conclusiones .....	61
7. Recomendaciones.....	63
Referencias bibliográficas .....	64
Bibliografía.....	67
Apéndices .....	68

---

**Lista de figuras**

	<b>Pág.</b>
<i>Figura 1. Áreas ETDH.....</i>	26
<i>Figura 2. Organigrama.....</i>	50

## Lista de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. <i>Criterios para Programas de ETDH</i> .....	25
Tabla 2. <i>Plan de Estudios</i> .....	45
Tabla 3. <i>Propuesta de Indicadores de Seguimiento</i> .....	49
Tabla 4. <i>Recursos para el programa</i> .....	51
Tabla 5. <i>Recursos didácticos</i> .....	52
Tabla 6. <i>Recursos Financieros</i> .....	54
Tabla 7. <i>Proyección Estudiantes</i> .....	54
Tabla 8. <i>Deserción de los estudiantes</i> .....	55
Tabla 9. <i>Proyecciones de matrículas</i> .....	55
Tabla 10. <i>Proyección de profesores para el programa</i> .....	56
Tabla 11. <i>Proyección de coordinadores para el programa</i> .....	57
Tabla 12. <i>Proyección de coordinadores para el programa</i> .....	57
Tabla 13. <i>Gastos Administrativos</i> .....	58
Tabla 14. <i>Gastos Administrativos</i> .....	58
Tabla 15. <i>Inversión Inicial</i> .....	59
Tabla 16. <i>Flujo de caja</i> .....	59
Tabla 17. <i>Resumen del proceso</i> .....	60
Tabla 18. <i>Resumen resultados</i> .....	60

---

## Lista de apéndices

	<b>Pág.</b>
Apéndice A. Entrevista Coordinador Deportivo .....	68
Apéndice B. Entrevista Auxiliares Deportivos .....	70
Apéndice C. Informe resultados trabajo de campo .....	72
Apéndice D. Núcleos temáticos .....	73
Apéndice E. Proyecciones financieras .....	77

## **Dedicatoria**

A Dios porque fue nuestro guía en este camino, no dio fortalezas y bendiciones día a día para poder culminar este gran paso de nuestras vidas, para crecer personal y profesionalmente.

A nuestras familias por ser los pilares más importantes y demostrarnos ese cariño y apoyo, dándonos consejos, enseñanzas, confianza y amor. También por la paciencia y esfuerzo de cada uno de ellos que nos han permitido llegar a cumplir esta meta.

## Resumen

El municipio de Chía-Cundinamarca cuenta con población que no accede a formación posterior a la media y básica, además de instituciones de ETDH<sup>1</sup> que ofrecen formación en diferentes áreas del conocimiento, pero no en recreación y deporte.

Así, se diseña la propuesta del programa que forma en competencias laborales, cumpliendo con las condiciones requeridas desde la normativa vigente. Lo anterior basado en la legislación, el análisis de mercado y la revisión académica.

Como conclusiones, se evidencia la relevancia del programa y la importancia del conocimiento que debe tener el Gerente Educativo sobre la formación en ETDH, a fin de garantizar las condiciones de calidad y así se aporte a la formación integral de la población.

Palabras claves: educación para el trabajo y el desarrollo humano, acceso, áreas de conocimiento, competencias laborales, normativa, relevancia, conocimiento, calidad, Chía-Cundinamarca, formación integral.

---

<sup>1</sup> ETDH: Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Decreto 1075 de 2015.

### **Abstract**

Chía-Cundinamarca has a population that does not access to higher education, in addition, ETDH<sup>2</sup> institutions offers training in different areas of knowledge, but not in recreation and sports.

Therefore, it was designed the proposal of the program that forms in labor competencies, which complies the conditions required by current regulations, based on legislation, market analysis and academic review.

As conclusions, it is evident the relevance of the program and the importance of the knowledge that the Educational Manager must have about the training on ETDH, in order to guarantee the conditions of quality and being able to contribute to the integral formation of the population.

Key words: Education for Work and Human Development, access, areas of knowledge, labor competencies, normative, relevance, knowledge, quality, Chía-Cundinamarca, integral formation.

---

<sup>2</sup> ETDH: Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Decreto 1075 de 2015.

## Introducción

Este proyecto busca plantear la propuesta para crear un programa de auxiliares de servicio recreación y deporte para una institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en el municipio de Chía, que contribuya al proceso de formación integral, en el marco de la normativa de las políticas nacionales de una educación que complemente y actualice los conocimientos de la población y así redunde en el crecimiento laboral.

Se desarrolla en el municipio de Chía ya que en los últimos años reporta un alto índice de crecimiento de la población, lo que lleva a visualizar que el programa aporta al desarrollo del municipio a través de la formación de capital humano, todo bajo estándares de calidad que llenan las expectativas de la comunidad.

Este documento tendrá en cuenta varios aspectos: el aspecto legal, los criterios para la creación de un programa, modelos pedagógicos y aspectos financieros. Está dividido en 3 capítulos, el primero la descripción del problema y objetivos, el segundo contiene el marco teórico y legal para ETDH y antecedentes y por último en el tercero el diseño del programa.

El programa surge del interés propio y busca contribuir en la formación de la población de Chía ya que en los últimos años incrementó el desempleo. Por eso se toma la iniciativa en el área del deporte ya que es un sector económico importante; busca satisfacer y contribuir a mejorar el estilo de vida de las personas, y a la vez generar nuevas opciones de empleos y aporte en la solución del problema económico de la población.

## **1. El problema de la Investigación**

### **1.1. Contexto Nacional e Internacional Caracterización**

A partir de lo establecido en la Ley 115 de 1994 y reglamentada en el decreto 1075 de 2015, el sistema educativo colombiano comprende tres grupos: la educación formal, la educación informal y la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (en adelante ETDH).

En relación con la ETDH, es el nivel educativo que busca complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en competencias laborales específicas sin que esté en el marco de la educación formal, no conduce a título o grado sino a la obtención de certificado de aptitud ocupacional. (Verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de formación para el trabajo y el desarrollo humano. Ministerio de Educación Nacional. Bogotá, Colombia 2008, p. 7).

Así mismo, está dividida en dos grupos: formación laboral y formación académica. Sobre la formación laboral, se busca preparar en áreas específicas para desempeñarse en el sector productivo y articuladas con lo planteado en la Clasificación Nacional de Ocupaciones-CON (2008, pág. 7), de forma tal que se aporte al desarrollo personal y social.

En este sentido, se cuenta con instituciones que ofrecen programas en las diferentes áreas de desempeño y niveles de formación. Entre estas áreas está la recreación y el deporte que aporta a la salud de la población y sobre los niveles de formación los C y D, que aplican para el presenta trabajo (2017, págs. 3-5).

A 2018, el Ministerio de Educación Nacional (en adelante MEN), refiere que en Colombia se cuenta con 3702 instituciones para la ETDH con 17630 programas en todo el país. De estos el departamento de Cundinamarca reporta contar con 266 instituciones para la ETDH con 1412

---

programas en diferentes áreas. A su vez el municipio de Chía cuenta con 16 instituciones y 66 programas en áreas como idiomas, sistemas y salud (2018, pág. recuperado septiembre 8).

En relación con el área de conocimiento de la salud comprende diferentes profesiones, entre estas: enfermería, fonoaudiología, kinesiología, medicina, nutrición, odontología y la actividad física. Sobre esta última la actividad física, es un tema fundamental en el desarrollo actual de la población, llegando a ser una necesidad y un problema de salud pública.

El informe del Observatorio Laboral para la Educación (en adelante OLE) de 2014-2015, presenta que en el mayor porcentaje de certificaciones fueron otorgadas por el SENA frente a las instituciones privadas. Sobre las áreas de desempeño el área de la salud contó con un 23% de certificados (en instituciones diferentes al SENA), siendo más certificadas en todas las áreas las mujeres con un 61,4% frente a los hombres. Se nota además, mayoría de certificación en técnicos y auxiliares (pág. recuperado 8 septiembre 2018).

Sobre el tema, Márquez & Garatachea (2009 , pág. 5) plantean que la actividad física se define como un movimiento corporal producido por la acción muscular voluntaria que aumenta el gasto de energía. Plantea *“que tanto los médicos como científicos, han descubierto que la actividad física regular genera beneficios para la salud”* dentro de los numerosos beneficios que presenta la actividad física, se encuentra la disminución de padecer enfermedades crónicas no transmisibles, mejorar la salud mental y el estilo de vida diario.

Es en este aspecto, en donde los profesionales en actividad física apoyados de auxiliares de recreación y deporte buscan fomentar el aprovechamiento del tiempo libre a través del deporte, como la mejor medicación (sin efectos secundarios), y así mismo contribuir al desarrollo integral y mejora del estilo de vida de cada uno de los individuos, grupos o comunidades teniendo un perfil ocupacional para la planeación, organización y ejecución.

Por otra parte, en la ley 181 de 1995, en el título 1, capítulo 1, artículo 3, habla sobre garantizar el acceso del individuo y de la comunidad al conocimiento y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, por lo cual el Estado debe tener en cuenta el siguiente objetivo “*Fomentar la creación de espacios que faciliten la actividad física, el deporte y la recreación como hábito de salud y mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar social, especialmente en los sectores sociales más necesitados*”, como también “*apoyar de manera especial la promoción del deporte y la recreación en las comunidades indígenas a nivel local, regional y nacional representando sus culturas*” (1995, págs. 1-2). A partir de esto, se hace necesario contar con recurso humano capacitado para promover la actividad física y así mejorar el estilo de vida de la población.

Sobre lo anterior, en la actualidad se encuentra programas de tipo profesional en Actividad Física, Deporte y Recreación o Licenciados de aproximadamente de 52, ofrecidos en 15 ciudades del país en más de 20 Instituciones de Educación Superior. Sin embargo, en el nivel de ETDH no se encuentra formación en el área ni en el nivel C o D.

## **1.2. Contexto Local**

El municipio de Chía en Cundinamarca está ubicado a 10 km de Bogotá, cuenta con 132691 habitantes, siendo el tercer municipio más poblado de la Sabana de Bogotá. Se encuentra un importante número de instituciones de educación, tanto primaria como secundaria (la mayoría privadas), así como de instituciones de educación superior y otras de ETDH, el mayor número en la sabana de Bogotá.

Entre estas se incluye el Centro de Desarrollo Agro empresarial del Sena, el cual es la principal institución que ofrece programas ETDH, con un programa de actividad física en el área de la salud.

Cuenta también con otras instituciones de ETDH, por ejemplo, la Corporación Educativa Nacional-CEN, la cual ofrece programas en el área de la salud, pero no de la recreación y deporte.

Por otra parte, en el documento del diagnóstico para el plan de desarrollo municipal 2016-2019, se identifica que en el municipio el 7,1% de la población en edad productiva están buscando trabajo, el 24,99% de las personas entre los 18 y 29 años están estudiando y el 18,54% de las personas se encuentran sin realizar ninguna actividad que les genere ingresos y Sólo el 3,36% informa haber realizado estudios profesionales o posteriores a la secundaria (2016, pág. 32 a 34 ).

Por otra parte, el diagnóstico del plan de desarrollo municipal 2016-2017, identifica las necesidades de la población y plantea estrategias para promover la salud a través de programas como la actividad física. Este tema en ocasiones genera una actitud negativa, con un bajo interés en el cuidado de la condición física, lo cual debe ser trabajado en el contexto educativo y laboral. Motivar a educadores, padres de familia, empresas para que la actividad física se asuma con seriedad y compromiso.

El mismo documento cita la evolución de la participación de la población de Chía en actividades deportivas y la tendencia es ascendente, contando desde el año 2011 con 9931 inscritos y en el año 2014 con 11885 individuos inscritos dentro del rango de edad de 5 a 17 años (2016, pág. 96).

Estas características de la población de Chía, hacen más evidente la necesidad de contar con personal capacitado en competencias que promuevan la salud a través de la actividad física, la recreación y deporte, para lo cual se requiere de promover la formación de la población específicamente en el nivel de ETDH.

### **1.3. Descripción del Problema**

De acuerdo con la información revisada y analizada, en el municipio de Chía en Cundinamarca se evidencia la necesidad de contar con capital humano con competencias laborales que propendan por la salud través de favorecer una adecuada actividad física y así promuevan la calidad de vida de la población. Esto a partir de la oferta de programas de educación en el nivel C o D que responde a la ETDH, teniendo en cuenta como se dijo anteriormente, que sólo en un 3,36% manifiestan haber realizado estudios posteriores o más allá de la básica y media.

### **1.4. Formulación del Problema**

Partiendo del nivel de formación de la población de Chía, de la oportunidad de aportar al progreso y proyecto de vida de los habitantes del municipio y la necesidad de promover la actividad física, el equipo investigador considera que la propuesta de contar con un programa de ETDH que forme en competencias laborales, que promueva la salud a través de la actividad física, es una respuesta que favorece la competitividad, calidad de vida, mejorar la condición de salud y el desarrollo social.

La actividad física, recreación y deporte, permite establecer trabajos físicos y ejercicios que llevan a la prevención de alteraciones, recuperación o tratamiento de diferentes patologías, disminución del stress entre otros, siendo así un elemento diferenciador del programa, ya que se forma en competencias laborales aplicables a los diferentes contextos en donde se desarrolla el ser humano.

Lo anterior, además, basado en que los seres humanos, en cada una de sus etapas de formación necesitan del movimiento, de la preparación física y de la práctica del ejercicio y el deporte.

Por lo descrito la pregunta a resolver en la investigación sería: *¿Cuál es la estructura de un programa técnico laboral de auxiliares de servicio, recreación y deporte que permita obtener el registro ante la Secretaría de Educación del municipio de Chía?*

## **2.Objetivos**

### **2.1. Objetivo General**

Estructurar un programa técnico laboral de auxiliares de servicio, recreación y deporte, en el marco del PEI de la Universidad de la Sabana, que permita obtener el registro ante la Secretaria de Educación del municipio de Chía.

### **2.2. Objetivo Específicos**

- Identificar el marco legal que regula a las instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano y la viabilidad de creación de un programa de auxiliares de servicio y recreación y deporte
- Realizar análisis de mercado que identifique las expectativas y necesidades de la población objetivo para un programa orientado a formar en competencias que apoyen la promoción de estilos de vida saludable a través de la actividad física, guiada y dirigida
- Identificar las condiciones de calidad requeridas para la creación de un programa técnico laboral por competencias en auxiliares de servicios, recreación y deporte

### 3. Marco Teórico

Casallas, Salas & Villamarín (2015), en su trabajo de grado plantea que la actividad física tiene efectos positivos en las personas, sin embargo, esta debe ser adaptada dependiendo de cada sujeto para que tenga beneficios sobre los síntomas y la calidad de vida. Este proyecto permite ver en la práctica una de las proyecciones que la actividad física tiene en los problemas de salud de los seres humanos (p. 11, 46 y 47).

Otra perspectiva es tomar la actividad física como modelo de negocio, en el proyecto de Correa & Perdomo (2015) se presenta el centro de actividad física y salud “*INVICTUS Training Center*”, donde se proyecta trabajar en busca del máximo bienestar y potencial físico de los usuarios, a través del concepto de gamificación y cohesión de equipo, a través de los cuales los usuarios incorporan hábitos de vida saludable y desarrollando un estilo de vida atractivo que también construye relaciones sociales, además del bienestar físico. Tiene en común con el proyecto del presente trabajo que se planeó para desarrollarse en la provincia de Sabana Centro, Cundinamarca, de otra parte, muestra la proyección que un egresado del programa tendría en el mercado del bienestar y la actividad física (p. 9, 10 y 31).

Parra (2017), en su proyecto desarrollado en las escuelas de formación deportiva del Instituto Municipal de Recreación y Deporte de Chía, afirma que el deporte y su práctica hacen parte de la cultura de un pueblo, porque sea percibido como una buena alternativa para el aprovechamiento del tiempo libre o como un posible camino hacia la profesionalización. Muchos padres hoy día a diferentes opciones para vincular a sus hijos al mundo del deporte, en especial en escuelas de formación deportiva caracterizadas por permitir el ingreso progresivo de los niños y jóvenes al

deporte a través de unas etapas, fases o niveles; es decir que el niño que ingresa al deporte pasará por diferentes momentos de aprendizaje que le permitirán avanzar en una posible vida deportiva.

En ese sentido, se podría afirmar que existe un proceso pedagógico, que es una variable de la formación de profesionales en salud y actividad física.

### **3.1 Antecedentes y Marco legal para la Educación para el trabajo y el desarrollo humano**

#### **3.1.1 Educación Formal**

En la década de los 50 cuando se busca profesionalizar la educación en Colombia se inicia la organización y estructura en Colombia, desde los colegios y carreras técnicas, hasta llegar a 1957 con la creación de un nivel de formación que articulara lo teórico y práctico, dando origen a mano de obra calificada y con vinculación a la empresa, nace aquí el Servicio Nacional de Aprendizaje (en adelante SENA).

Posteriormente con la Ley 115 de 1994, la cual establece que "*El Servicio Público de la Educación cumple una función social acorde, a las necesidades e intereses de la familia, personas, y sociedad*", se establecen los niveles de formación en tres modalidades: Formal, No Formal e Informal. Esta ley ha tenido actualizaciones entre las cuales está el cambio en las modalidades, específicamente la No formal, que pasa a denominarse Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, sobre esta se amplía el tema a continuación.

En el marco de la historia de la educación en Colombia se ha contado con diferentes reformas que buscan que la mayor parte de la población tenga acceso a la educación en igualdad de condiciones y que así mismo respondan a las necesidades de la sociedad. Es así como en 1957 se crea el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, con un carácter teórico y práctico, que buscaba

---

formar mano de obra calificada y con vinculación inmediata a la empresa, lo que aún hoy funciona. (2011, pág. web)

La evolución que ha tenido la educación en Colombia ha llevado a contar hoy con Ley General de Educación de 1994, la cual propende por fortalecer el sistema educativo, llevando a la definición de los niveles educativos en: formal, no formal e informal. A partir de esta, se ha contado con diferentes reformas, producto de las constantes reflexiones que han llevado al establecimiento de decretos que regulan los diferentes niveles, como ya se mencionó.

En relación con la reglamentación, el Decreto Único Educativo 1075 de 2015, compila la normativa para la ETDH (Libro 2, parte 6, títulos 1, 2 y 4 y sus artículos). Este, tiene como antecedentes la ley 1064 de 2006, que reemplaza la denominación de educación no formal, que plantea la ley general de educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996, por ETDH. Así mismo, el decreto 2888 de 2007 que en su momento reglamenta la ETDH y el Decreto 4904 del 16 de diciembre de 2009, que reglamentan la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, son estos un grupo de documentos que se puede analizar para entender las transformaciones de la EDTH.

La evolución lleva hoy a definir la ETDH como la que se ofrece con el fin de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal, así la ETDH, plantea que:

...comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Art. 2.6.2.2 Decreto 1075 de 2015),

Además, define dos objetivos básicos enmarcados en promover la formación en la práctica del trabajo y contribuir al proceso de formación integral y permanente.

Así, se establece la creación de instituciones de ETDH, como aquellas que ofrecen y desarrollan programas de dos tipos: de formación laboral y de formación académica, según la ley 115 de 1994.

- **Programas formación laboral.** Buscan forma en áreas específicas relacionadas con áreas de desempeño, que se desarrollan en mínimo 600 horas, con un mínimo del cincuenta por ciento en formación práctica, tanto en los programas presenciales como los de distancia.

- **Programas de formación académica.** Que propenden por la adquisición de conocimientos y habilidades en temas de ciencia, matemáticas, técnica, tecnología, artes, humanidades, la preparación para la validación de niveles, ciclos y grados propios de la educación formal básica y media, etc. Los cuales se deben desarrollar en mínimo 160 horas.

Lo anterior, teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 1075 de 2015 (libro 2, parte 6, título 4, artículo 2.6.4.1.).

En esta línea, es una educación importante para el desarrollo del país a través de contar con mano de obra altamente calificada y que responde a las necesidades directas del sector productivo, para lo cual se deben crear programas de este tipo enmarcados en la calidad y lo establecido por la reglamentación vigente.

### **3.2 Creación de un programa de formación para la ETDH**

A partir de la reglamentación definida desde la Ley General de Educación y en forma específica el decreto 1075 de 2015, una institución para la ETDH es aquella que ofrece programas de formación laboral o de formación académica. En este sentido, debe cumplir con dos requisitos iniciales:

1. Tener licencia de funcionamiento o reconocimiento de carácter oficial
2. Obtener el registro calificado de los programas que se ofrecerán

#### Artículo 2.6.3.1. Decreto 1075 de 2015

La licencia es otorgada por la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada en educación, la cual se da por un tiempo definido. A partir de lo expresado en el artículo 2.6.3.4 del Decreto 1075 de 2015, se debe presentar la siguiente información:

- a. Nombre propuesto para la institución: la cual debe ser lo suficientemente clara para evitar confusiones con la educación superior
- b. Numero de sedes, municipio y dirección de cada una
- c. Nombre del o los propietarios
- d. Los principios y fines de la institución educativa
- e. El programa o programas que proyecta ofrecer (los cuales deben contar con lo establecido en el artículo 2.6.4.8., que se amplían más adelante)
- f. El número de estudiantes que proyecta
- g. Identificación de la planta física, adjuntando copia de licencia de construcción

Es importante tener en cuenta que a partir de la expedición de la licencia de funcionamiento se cuenta con dos años para iniciar actividades, de no ser así la licencia será cancelada.

Sobre la creación de los programas, estos deben estar articulados con el Proyecto Educativo Institucional (en adelante PEI), así mismo con el manual de convivencia y el reglamento de

formadores (artículo 2.6.3.7). En el caso de contar con una Institución de Educación Superior ya constituida, esta debe presentar el programa de ETDH enmarcada en su PEI para solicitar su aprobación.

El PEI plantea el norte del trabajo a realizar, el cual enmarca un currículo con características como la flexibilidad, el cual no está sujeto al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. Por otra parte, la institución deberá garantizar aspectos como la metodología que soportará la formación de sus programas y de acuerdo con la modalidad que defina.

Este proyecto, se deberá construir con la participación de la comunidad educativa, y muy importante articulado con las necesidades del sector productivo, para definir las áreas de formación y así los programas que se ofrecerán.

Es de tener en cuenta, que una institución para la ETDH solamente puede expedir certificados a quien cumpla con lo establecido, y para el presente estudio el certificado a expedir es el de Técnico Laboral por Competencias. (de conformidad con los artículos 42 y 90 de la ley 115 de 1994 y reglamentado en el artículo 2.6.4.3 del decreto 1075 de 2015).

### **3.3. Creación de un programa de auxiliares de servicio recreación y deporte**

Para la oferta de un programa en el nivel de ETDH se debe cumplir con la reglamentación definida en el Decreto 1075 (Libro 2, parte 6, título 4 y sus artículos). Esto incluye el contar con el registro de programa que se expedido por Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada que verifica el cumplimiento de los requisitos básicos para el funcionamiento adecuado del programa. Dicho registro es temporal y se debe renovar cada cinco (5) años (realizando la solicitud 6 meses antes del vencimiento), artículo 2.6.4.7.

Para lograr el registro de programa, se debe cumplir con la normatividad descrita en el artículo 2.6.4.8. del Decreto 1075 de 2015, en cual plantea el cumplimiento de 13 puntos que se describen a en la siguiente tabla.

**Tabla 1. Criterios para Programas de ETDH**

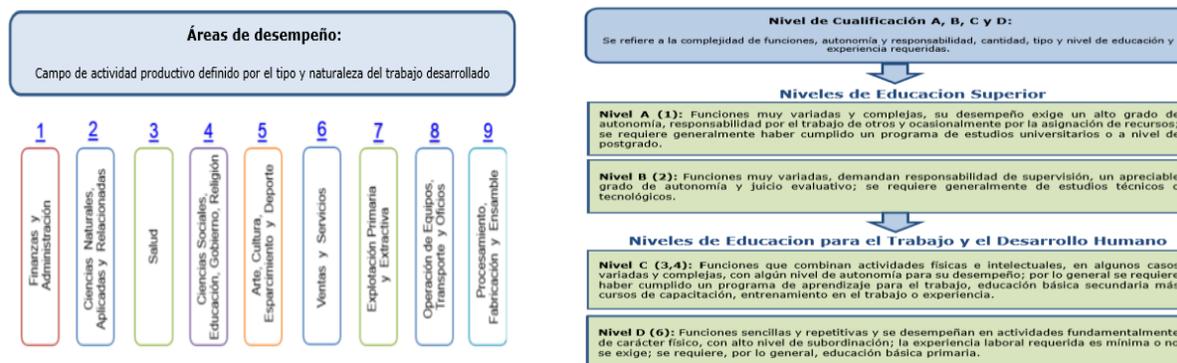
Criterios según el artículo 2.6.4.8. del Decreto 1075 de 2015	
1	Nombre, domicilio y naturaleza de la institución educativa
2	Denominación
3	Objetivos del programa
4	Definición del perfil de egresado
5	Justificación del programa
6	Plan de Estudios
7	Autoevaluación Institucional
8	Organización Administrativa
9	Recursos Específicos para el desarrollo del programa de acuerdo con la metodología
10	Personal de formadores

Fuente: Los autores

A partir de esto, el documento Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias (2008) y el de Verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano. Guía N° 29 (Ministerio de Educación Nacional , 2008) orientan sobre los pasos y operacionalización de estos proyectos. Lo cual es la base para el diseño del programa que se propone en el presente trabajo.

Se enmarcan como instrumentos que guían la creación de programas de ETDH, dando cumplimiento a los requisitos, la cual se debe adaptar a las características propias de los programas y las instituciones.

Otros aspectos fundamentales e iniciales a trabajar es la denominación del programa que se busca ofertar. Esta debe corresponder al campo de formación y al nivel de formación para la ETDH, definida en la Clasificación Nacional de Ocupaciones.



**Figura 1. Áreas ETDH**

Fuente: Guía29. Verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano. p. 4 y 5

En esta línea, los criterios para la ETDH son el nivel de cualificación C y D y en el Área de Desempeño que corresponda. El criterio de cualificación responde a las capacidades, funciones, nivel de autonomía, cantidad, tipo y nivel de educación, entre otros; el área de desempeño es el campo de la actividad según la naturaleza del trabajo a realizar, definido por la C.N.O. (2017, pág. 6)

Otra condición importante, es la justificación del programa, para lo cual es necesario el análisis de las necesidades reales de la región o el país. Para esto, se plantea la realización de estudios que proyecten el número posible de estudiantes, las tendencias en el área de desempeño y las proyecciones laborales.

Por otra parte, el plan de estudios que describe en forma estructurada los contenidos curriculares del programa incluyendo, duración, distribución de tiempo, estrategias metodológicas, número de

---

estudiantes proyectados, criterio y procedimientos de evaluación y promoción, (2008, págs. 16-17).

A partir de lo anterior, una de las áreas de desempeño la de Arte, Cultura, Esparcimiento y Deporte, a partir de la cual se busca promover la salud de la población, como se mencionó al inicio, a través de una adecuada aplicación de la actividad física, la recreación y el deporte.

Sobre la actividad física, es importante destacar que el desarrollo físico, social y mental de los individuos, la promoción de la salud y prevención de las enfermedades, el mejoramiento o mantenimiento de la calidad de vida social y laboral, dependen no solo de las entidades gubernamentales sino de todos los integrantes de la sociedad. La actividad física, el ejercicio y el deporte son elementos preventivos y en muchas ocasiones terapéuticos que permitirán coadyuvar en unión con otros hábitos de vida sana para una mejor sociedad, más sana, fuerte y saludable (2018, pág. web).

La actividad física como lo dice el manifiesto de la sociedad colombiana de la actividad física brinda beneficios saludables para quien la práctica frecuentemente; hay un punto clave para resaltar en el enunciado anterior, y es el hecho de que la actividad física es un elemento preventivo y en muchas ocasiones terapéutico para individuos más sanos y fuertes teniendo claro la importancia de la actividad física en la sociedad se puede pasar a otro paso importante definir la actividad física, definida como cualquier movimiento corporal de contracción muscular con gasto energético mayor al reposo, (2018)

Se menciona que la inactividad física es el cuarto factor de riesgo que respecta a la mortalidad mundial, la inactividad física también es considerada la causante del cáncer de mama y del colon en un 21% a un 25 % el 25 % es para la diabetes y el 30 % por falta de actividad física presenta cardiopatía isquémica.

### 3.4. Propuesta para el programa

El análisis realizado en relación con la educación en Colombia, y específicamente sobre la formación para la ETDH, lleva a plantear el proyecto de creación del programa de auxiliares de servicio de recreación y deporte: clasificado con el código 6642 de la CNO SENA. Este define que la formación incluye “*auxiliares en instalaciones de recreación y deporte que ayudan a los clientes, reciben tiquetes y entradas y vigilan el uso de aparatos y equipos de recreación y deporte.*”, (2017, pág. 370).

El campo ocupacional es: “*en ocupaciones elementales de servicio, ocupaciones elementales de ventas y servicio*”, se pueden emplear en “*parques de diversión, estadios, billares, boleras, campos de golf, club de tenis y otras instalaciones de recreación y deporte.*”

Para este programa se deben profundizar en las siguientes habilidades “*Relaciones interpersonales, orientación al servicio, escucha activa, comunicación asertiva y pensamiento crítico*” como también en los siguientes conocimientos “*sicología, idioma extranjero, seguridad pública, servicio al cliente, computadores y electrónica*”.

Por otra parte, se describe el campo laboral y espacios en donde se puede emplear para lo cual definen las siguientes funciones, (2017, pág. 371):

- Recibir entradas y admitir visitantes a parques de diversión, acomodar a las personas y asegurar cinturones y barras de seguridad.
- Asignar pistas de bolos, diligenciar planillas de puntaje y alquilar zapatos.

- Programar el uso de campos de golf, cancha de tenis, gimnasios, clubs y otras instalaciones recreativas, alquilar equipos deportivos.
- Cambiar fichas, repartir y vender cartones de bingo.
- Orientar a los clientes en el uso de servicios y actividades.

A partir de estos planteamientos se propone crear un programa que cumpla con las condiciones de calidad definidas por la reglamentación vigente y en el marco de un PEI.

## **4. Diseño Metodológico**

### **4.1. Tipo de Investigación**

Esta investigación es de enfoque cualitativo ya que tiene como fin la recolección y análisis de datos para afianzar las preguntas de investigación que se han definido y así poder plantear la propuesta de un programa Técnico Laboral en Chía (2014, pág. 7). Esto a partir de identificar la percepción de entidades deportivas y recreativas en el municipio de Chía para contractar auxiliares de servicio, recreación y deporte en sus empresas y así permite soportar la creación de este programa para una institución ETDH.

Tipo explicativo ya que pretende establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian para ver más allá de la descripción y está dirigido a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales (2014, pág. 95).

### **4.2 Población y muestra**

Para conocer las expectativas y necesidades de la población objetivo la unidad de análisis es la población del municipio de Chía Cundinamarca. Sobre esta se delimita la población de estudio y se enfoca en los coordinadores deportivos de tres clubs deportivos como lo son Club Campestre Arrayanes, Club Bella Vista de Colsubsidio y Club Campestre Lago Chía, incluyendo a los representantes legales de dos empresas de recreación como lo son Krosty logistic eventos y recreación y MP eventos y recreación. Además, se incluye a los colaboradores que trabajan allí y

que tienen funciones de apoyo a las actividades deportivas y recreativas, quienes para el presente trabajo se conocerán como auxiliares.

### **4.3 Muestra**

Se define como una muestra de tipo no probabilística, ya que no pretende ser estadísticamente representativa y además se selecciona de acuerdo con las necesidades de la presente investigación (Sampieri, 2014, págs. 170-176-169). Por lo tanto, se realizarán de acuerdo con la capacidad del equipo de trabajo y buscando recopilar la información necesaria para el proyecto (por saturación de información), (Sampieri, 2014, pág. 384), así se pretende contar con 3-5 entrevistas para cada segmento: Coordinadores y auxiliares deportivos.

### **4.4. Técnica e Instrumento**

Para la recolección de la información se diseñó una entrevista cualitativa semiestructurada (Apéndice A), donde el entrevistador realiza el diálogo basándose en una guía de preguntas y está en libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas específicos que vayan apareciendo durante la entrevista (Balcazár, González , Gurrola, & Moysén, 2005)). Para Aguirre-Baztán (1997), la entrevista es una técnica dentro de la metodología cualitativa que se utiliza para obtener información verbal de uno o varios sujetos a partir de un cuestionario o guion de temas.

La entrevista es un encuentro personal donde tanto el investigador y el participante estén presentes. Es administrado personalmente por un entrevistador a una persona individual. El primero debe estar entrenado y capacitado para recordar los objetivos de la investigación. (Gómez, 2006).

Se observa en la triangulación de las entrevistas realizadas a los coordinadores como a los auxiliares que los dos tienen una conclusión parecida y es que están de acuerdo que una ETDH entre a formar estos auxiliares para que conozcan y aprendan diferentes competencias como lo son office, la parte técnica de los deportes, los diferentes tipos de pedagogía, temas administrativos, pero en especial el servicio al cliente.

#### **4.5 Hallazgos del trabajo de campo**

Las funciones de los auxiliares en los diferentes clubs deportivos y recreación están relacionadas con el servicio al cliente y la satisfacción de este, el conocimiento de diferentes actividades deportivas, el manejo de diferentes espacios y funciones de tipo administrativo.

Un aspecto destacado es contar con personas que tengan la actitud y aptitud de aprender para realizar las funciones adecuadamente dentro del club.

Se identifica que no hay exigencia sobre estudios especializados, sólo en uno de los clubs se exige que sean profesionales o que estén estudiando una carrera del deporte. Sin embargo, el contar con personal cualificado es un factor que aporta al crecimiento personal y profesional, por lo que se considera favorable tener una institución de ETDH que forme a estos auxiliares.

Sobre las competencias requeridas se identifica como la principal el servicio al cliente, seguida del manejo de office en especial Excel, luego conocimiento de la parte técnica de los deportes y por último el manejo y mantenimiento de escenarios deportivos.

---

Se evidencia interés, de los clubs deportivos y de recreación, así como de los actuales auxiliares, en contratar auxiliares formados por una ETDH y en cursar estudios en este programa.

El horario preferido para cursar un programa es el nocturno, teniendo en cuenta las actividades laborales y el costo promedio sugerido a pagar esta entre 1000000-1500000.

A partir de lo revisado teóricamente y articulado con la percepción de la población entrevistada, se evidencia la pertinencia de contar con un programa de auxiliares de servicio recreación y deporte, en el marco de la formación en ETDH, en una Institución de Educación Superior, Universidad de la Sabana, que cuenta con un PEI enfocado en la persona. Siendo el soporte para el diseño del documento maestro de este programa, Apéndice B.

## 5. Diseño del programa de Auxiliares en Servicios de Recreación y Deporte

### 5.1 Denominación

En concordancia con el Decreto 1075 de 26 de mayo de 2015, se plantea el programa de servicios para la recreación y deporte, respondiendo a la formación para la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (en adelante ETDH), formando en competencias laborales que lleva la obtención de certificado de aptitud ocupacional, (Verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de formación para el trabajo y el desarrollo humano. Ministerio de Educación Nacional. Bogotá, Colombia 2008, p. 7).

Lo anterior, articulado con la clasificación nacional de ocupaciones-CNO, se categoriza en el nivel de cualificación grupo D6. trabajadores oficios varios; según el área ocupacional: ocupaciones elementales de ventas y servicios; de acuerdo con el campo ocupacional: ocupaciones elementales en servicios. De esta manera se orienta al desarrollo de competencias laborales con habilidades en torno a las relaciones interpersonales, orientación al servicio, comunicación y pensamiento crítico, para lo cual se plantea el currículo descrito en el presente documento.

Por otra parte, sobre los cuatro niveles de cualificación y la clasificación en D, se define que requiere para el acceso al programa el mínimo de educación permisible, equivalente al nivel primario. Y en lo relacionado con el campo ocupacional, como ya se mencionó se clasifica en Arte, Cultura, Esparcimiento y Deporte.

Con este programa se busca lograr aportar a la promoción de la salud a través del deporte y la recreación, realizada con una adecuada orientación y acompañamiento, apoyado con personal cualificado para la utilización de los elementos y espacios deportivos y recreativos.

---

A partir de lo anterior, se plantean los siguientes objetivos.

## **5.2 Objetivo general del programa**

Crear un programa de ETDH que capacite a la población de Chía Cundinamarca en competencias laborales y les permita desempeñarse como auxiliar servicios de recreación y deporte en centros deportivos y recreativos.

### **5.2.1 Objetivos específicos**

- Formar personas con capacidades para aportar al bienestar de la salud de la población desde la promoción de la recreación y el deporte
- Aportar al desarrollo de la población a través de la cualificación en competencias laborales que les permita acceder a mejores oportunidades laborales
- Identificar las necesidades del entorno frente a contar con auxiliares en recreación y deporte, con competencias laborales requeridas para el desempeño laboral
- Definir currículo articulado con el PEI de la Universidad de la sabana, que aporte a las necesidades laborales de la población
- Estimar las proyecciones financieras de un programa de ETDH en auxiliares de recreación y deporte

## **5.3 Justificación**

Las características de la población de Chía, hacen evidente la necesidad de contar con personal capacitado en competencias que promuevan la salud de las personas a través de la actividad física, siendo así importante buscar capacitar a la población específicamente en la formación en ETDH.

De acuerdo con la información revisada y analizada, en el municipio de Chía en Cundinamarca se evidencia la importancia de contar con capital humano con competencias laborales en el área de la salud, que favorezca la calidad de vida de la población. Esto a partir de la oferta de programas de ETDH en el nivel C o D que responde a lo definido en el CNO, teniendo en cuenta, las necesidades de formación de la población del municipio, que como se presenta en el plan de desarrollo del municipio solo en un 3,36% manifiestan haber realizado estudios posteriores o más allá de la básica y media (2016).

Partiendo de los referentes de formación de la población de Chía, de la oportunidad de aportar al progreso y proyecto de vida de los adultos que habitan en el municipio, se considera la propuesta de contar con un programa técnico laboral que propenda por la promoción de la salud, específicamente en relación con la actividad física, como una respuesta que favorece la competitividad, calidad de vida y mejora la condición de salud.

Desde el área de la salud y en esta en el deporte y la recreación permiten establecer trabajos físicos y ejercicios que llevan a la prevención de alteraciones, recuperación o tratamiento de diferentes patologías, siendo así un elemento diferenciador del programa, ya que se forma en competencias laborales aplicables a los diferentes contextos en donde se desarrolla el ser humano.

Es relevante a demás, en relación con el área de desempeño tener en cuenta lo que plantea Márquez & Garatachea (2009 , pág. 5) sobre que la actividad física se define como un movimiento corporal producido por la acción muscular voluntaria que aumenta el gasto de energía. *“tanto los médicos como científicos, han descubierto que la actividad física regular genera beneficios para*

*la salud*”, dentro de los numerosos beneficios que presenta la actividad física, se encuentra la disminución de padecer enfermedades crónicas no transmisibles, mejorar la salud mental y el estilo de vida diario. Es en este aspecto, en donde los profesionales en actividad física apoyados de auxiliares de recreación y deporte buscan fomentar el aprovechamiento del tiempo libre a través del deporte, como la mejor medicación (sin efectos secundarios), y así mismo contribuir al desarrollo integral y mejora del estilo de vida de cada uno de los individuos, grupos o comunidades teniendo un perfil ocupacional para la planeación, organización y ejecución.

Por otra parte, en la Ley 181 de 1995, en el título 1, capítulo 1, artículo 3, habla sobre garantizar el acceso del individuo y de la comunidad al conocimiento y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, por lo cual el Estado debe tener en cuenta el siguiente objetivo *“Fomentar la creación de espacios que faciliten la actividad física, el deporte y la recreación como hábito de salud y mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar social, especialmente en los sectores sociales más necesitados”*, como también *“apoyar de manera especial la promoción del deporte y la recreación en las comunidades indígenas a nivel local, regional y nacional representando sus culturas”* (1995, págs. 1-2).

Lo anterior, además, basado en que los seres humanos, en cada una de sus etapas de formación necesitan del movimiento, de la preparación física y de la práctica del ejercicio y el deporte.

Así, Casallas, Salas & Villamarín (2015), en su trabajo de grado plantea que la actividad física tiene efectos positivos en las personas, sin embargo, esta debe ser adaptada dependiendo de cada sujeto para que tenga beneficios sobre los síntomas y la calidad de vida. Este proyecto permite ver en la práctica una de las proyecciones que la actividad física tiene en los problemas de salud de los seres humanos (p. 11, 46 y 47).

Otra perspectiva es tomar la actividad física como modelo de negocio, en el proyecto de Correa & Perdomo (2015) se presenta el centro de actividad física y salud “*INVICTUS Training Center*”, donde se proyecta trabajar en busca del máximo bienestar y potencial físico de los usuarios, a través del concepto de gamificación y cohesión de equipo, a través de los cuales los usuarios incorporan hábitos de vida saludable y desarrollando un estilo de vida atractivo que también construye relaciones sociales, además del bienestar físico. Tiene en común con el proyecto del presente trabajo que se planeó para desarrollarse en la provincia de Sabana Centro, Cundinamarca, de otra parte, muestra la proyección que un egresado del programa tendría en el mercado del bienestar y la actividad física (p. 9, 10 y 31).

Parra (2017), en el proyecto desarrollado en las escuelas de formación deportiva del Instituto Municipal de Recreación y Deporte de Chía, afirma que el deporte y su práctica hacen parte de la cultura de un pueblo, porque se ha percibido como una buena alternativa para el aprovechamiento del tiempo libre o como un posible camino hacia la profesionalización. Esto ha llevado a que muchos padres hoy día busquen diferentes opciones para vincular a sus hijos al mundo del deporte, en especial en escuelas de formación deportiva caracterizadas por permitir el ingreso progresivo de los niños y jóvenes al deporte a través de unas etapas, fases o niveles; es decir que el niño que ingresa al deporte pasará por diferentes momentos de aprendizaje que les lleva a avanzar en una posible vida deportiva.

Finalmente, al indagar a través del trabajo de campo realizado con Coordinadores de Centros Recreativos y Deportivos y Auxiliares de dichas instituciones (empíricos en su mayoría), se pudo evidenciar la pertinencia y necesidad de contar con una formación estructurada que les permita desarrollar una labor acorde con los requerimientos para promover la actividad física con beneficios para quienes la realizan. Así mismo, las características generales que debería tener un

Auxiliar en servicios de recreación y deporte, que son soporte al diseño del programa que se propone en el presente informe. Anexo 3. Informe resultados de trabajo de campo.

En este sentido, desde lo revisado teóricamente y articulado con la percepción de la población entrevistada, se evidencia la pertinencia de contar con un programa de auxiliares de servicio recreación y deporte, en el marco de la formación en ETDH, en una Institución de Educación Superior, Universidad de la Sabana, que cuenta con un PEI enfocado en la persona. Siendo el soporte para el diseño del documento maestro de este programa.

#### **5.4 Perfil del Egresado**

El auxiliar en recreación y deporte está en capacidad de apoyar en las actividades logísticas necesarias para proveer a los clientes de los insumos necesarios para la realización de un deporte o actividad recreativa, de acuerdo a las características de cada una de estas, con actitud de servicio al cliente y bases que apoyen el desarrollo administrativo de la Unidad o Dependencia a la que esté adscrito. Así mismo, propende por la aplicación de la normativa requerida para la utilización de los elementos y escenarios deportivos y recreativos.

Por otra parte, podrá desempeñarse en los diferentes escenarios de orden público o privado, que promueven la actividad física, recreación y deporte como:

- Clubes recreativos y deportivos
- Gimnasio
- Instituciones Educativas, en todos los niveles, preescolar, básica, media, superior, etc.
- Centros de promoción de la actividad física
- Instituciones Estatales: parques, ciclo vías, recreo vías

- Eventos deportivos y recreativos, privados o públicos
- Otros

Esta amplitud en los escenarios de desempeño del egresado proyecta su desarrollo y ubicación laboral y así el impacto del programa en el medio laboral.

### **5.5 Estructura curricular**

Partiendo de que la formación de la persona es un proceso permanente, en la ETDH dicho proceso favorece el estar vigente para el mercado laboral. Lo que lleva a requerir de un aprendizaje acumulable que garantice la capacidad de “hacer”, característica de la ETDH. No obstante, esto lleva también a definir que el “saber hacer” y “ser”, son condiciones requerida para que la persona pueda lograr resultados claros y pertinentes en su desempeño. Así, es necesario plantear metodologías activas para el aprendizaje, teniendo al estudiante como actor principal, llevando a pasar del enseñar a facilitar aprendizajes efectivos (2018, pág. 6).

Por otra parte, la formación integral juega un papel fundamental, tanto desde la ETDH y más aún articulado con el PEI de la Universidad de la Sabana, lo que lleva al planteamiento de competencias enmarcadas en el “saber ser”.

A partir de esto, se debe tener en cuenta que la formación por competencias tiene características como: pertinentes: con el contexto tanto laboral como social; orientadas a competencias laborales: que definen los saberes, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y disposiciones; acumulativas: un aprendizaje que suma a lo largo del proceso, guiado en la lógica de las competencias requeridas para la ocupación; flexibles: que facilita el acceso por periodos en forma discontinua; y es certificable: que genera proceso de evaluación (2018, pág. 7), lo que da un marco curricular para el diseño del programa.

## 5.6 Diseño del Currículo

El diseño curricular del programa se estructura en módulos que apuntan a desarrollar competencias, que posteriormente son evaluadas para ser certificadas. De esta forma se pretende habilitar para desempeñarse en escenarios laborales, por lo cual se organiza de acuerdo con las competencias a desarrollar, las cuales a su vez se soportan en la CNO (2017, págs. 19,19-22,23,24,25), enfocado hacia el saber hacer, saber-saber y saber ser y centrado en el resultado de aprendizaje. (2018, págs. 24,25)

El programa se desarrolla a partir del PEI de la Universidad de la Sabana, el cual basado en la persona, propende por una formación integral y personalizada, en este sentido el programa de ETDH se fundamenta en:

**Formación integral:** busca la formación del estudiante en todas sus dimensiones, desde la cognitiva, socio-afectiva, estimulando desde lo profesional y lo social, que lo lleve al saber hacer y saber ser.

**Currículo con una docencia que proyecte a escenarios pedagógicos:** una docencia que se desarrolle en escenarios de enseñanza-aprendizaje. Con metodologías que apoyen esto como talleres, prácticas, trabajos de campo. Estas prácticas pedagógicas suscitan formas de interacción, diálogo e intercambio

Promoción del trabajo personal y activo del estudiante: las prácticas pedagógicas promueven el trabajo autónomo de estudiante. Buscando formar en la capacidad de búsqueda e indagación, el

desarrollo de la creatividad. Para esto se recurre al uso de diferentes medios de información y comunicación.

**Currículo social y profesionalmente pertinente:** Una formación que responda a las necesidades y realidades sociales y laborales a nivel nacional y regional. Que propenda por la transformación y el avance de las prácticas laborales. Se provee al estudiante de competencias que le permitan el desempeño ético y competente, para que hagan de su trabajo un servicio a la sociedad. Esto apoyado en permanente reflexión y autoevaluación que lleve al mejoramiento continuo del programa.

**Currículo flexible, esencial y significativo:** flexibilidad entendida como la apertura permanente al cambio y la innovación, para responder a las necesidades cambiantes del entorno laboral.

**Currículos integradores:** con coherencia entre los perfiles, contenidos, prácticas pedagógicas y formas de evaluación. Así se lleva a la organización de contenidos por ej.: líneas o áreas de formación. También entendidos, desde la participación de profesores de diferentes áreas o disciplinas que aporten a la formación.

Así, articulados con la visión de la Universidad de la Sabana, de ser una Universidad abierta, el programa de auxiliar servicios de recreación y deporte en ETDH, ofrece un espacio para la población que desea avanzar en su formación, siendo así un interlocutor con las necesidades de la sociedad y que ofrece la oportunidad de continuar con el crecimiento profesional, con énfasis en la población ubicada en la sabana de Bogotá.

### 5.6.1 Enfoque pedagógico

Articulados con el PEI de la Universidad de la Sabana, el programa de Auxiliar de servicio recreación y deporte, tiene como eje la persona en formación. A partir de reconocer sus potencialidades, con capacidad de reconocerse como único y capaz de desarrollarse en forma autónoma, para lo cual se proyecta una educación personalizada, que responda a las necesidades personales y colectivas. Lo que lleva a aportar al desarrollo personal, de su núcleo familiar y así a la sociedad a la que pertenece.

Para la formación de los Auxiliares, se favorecen las condiciones que le permitan desarrollar su aprendizaje, desde una estructura que integra elementos variados, lo que incluye herramientas de comunicación, de consulta y de interacción que apoyan el logro de los objetivos de aprendizaje.

Las actividades de aprendizaje basadas en el acompañamiento y retroalimentación desarrollada a través de la relación enseñanza-aprendizaje, que incluye rubricas de evaluación y trabajo práctico, en cada uno de los módulos de formación, son garantía de la formación. Para esto, se enfoca en formar en competencias, como ya se mencionó, principalmente del hacer, saber hacer y saber ser<sup>3</sup>, así:

Habilidades (p. 370.CNO)

- Relaciones interpersonales
- Orientación al servicio
- Escucha activa

---

<sup>3</sup> Basados en la CNO el programa tendrá: Según la cualificación (que se refiere a la complejidad de las funciones, nivel de autonomía y responsabilidad para la ocupación. Así mismo, la cantidad, tipo y nivel de educación, capacitación y experiencia requeridos). Nivel de cualificación C (3,4), el cual forma en ocupaciones que combinan actividad física e intelectuales, en algunos casos variadas y complejas, con algún nivel de autonomía para su desempeño; por lo general se requiere haber cumplido un programa de aprendizaje para el trabajo, educación básica secundaria más cursos de capacitación, entrenamiento en el trabajo o experiencia. Según el área de desempeño (es el campo de actividad laboral, según el tipo y naturaleza del trabajo que se desarrolla. Incluye las áreas de conocimiento requeridas según donde se encuentre el empleo). Arte, cultura, esparcimiento y deportes: requiere de talento creativo o capacidad atlética.

- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico

Conocimientos (p. 370 CNO)

- Psicología
- Idioma extranjero
- Seguridad pública
- Servicio al cliente
- Computadoras y electrónica

Ahora, articulados con los principios de formación del PEI de la Universidad de la Sabana, se proyecta tener como eje la educación personalizada, la cual propende por: 1. Reconocimiento de la autonomía: de cada uno de los miembros de la institución. Así se generan espacios para fortalecer la capacidad personal para gobernarse a sí mismos; 2. Respeto por el cultivo de la intimidad de la persona; 3. Reconocimiento de la apertura en la persona. Con esto, la formación de los auxiliares, va más allá de formar a una persona, para proyectar el impacto en la sociedad en la cual se van a desempeñar, aportando a la transformación de la misma.

### **5.6.2. Contenidos**

El programa está diseñado en tres módulos que se desarrollan cada uno en 12 semanas calendario. Cada módulo se estructura en tres áreas: disciplinar, complementaria y prácticas. Con esto se busca abordar los temas específicos que le hagan competente, pero además que tenga una formación que le permita el desarrollo como persona y capaz de aportar al entorno en donde se

desempeña. Buscando así, equilibrio entre lo profesional e instrumental con la formación como persona.

Para esto se ha diseñado el siguiente plan de estudios, definido por créditos académicos. Esto basado en la normativa, desde el decreto 1075 de 2015 y la guía 29 de 2008 (verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano), el crédito académico es la unidad que mide el tiempo de actividad académica que requiere un estudiante para el logro de las competencias definidas. Así un-1 crédito académico equivale a 48 horas de trabajo, distribuido en presencial e independiente, teniendo una proporción de 80% de trabajo presencial o directo con docente y 20% de trabajo independiente.

Importante tener en cuenta que la actividad práctica debe ser el énfasis de la formación, por lo que se requiere del 100% del tiempo con acompañamiento docente.

Se plantea el siguiente plan de estudios:

### 5.6.3 Plan de Estudios

**Tabla 2. Plan de Estudios**

Módulos	Créditos	Presencial	Independiente	12 semanas por módulo
<b>Módulo 1</b>				
Fundamentos de iniciación y formación deportiva y recreación	2	64	16	80
Tipos de escenarios a nivel nacional y local: IDR, INDER, IMR-Chía, entre Otros	2	64	16	80

<b>Módulos</b>	<b>Créditos</b>	<b>Presencial</b>	<b>Independiente</b>	<b>12 semanas por módulo</b>
Bases de administración	1	48	12	60
Manejo de aglomeraciones, fondo de prevención y atención de emergencias-FOPAE	1	48	12	60
Fundamentos de logística y distribución de elementos para el deporte y la recreación	2	64	16	80
Lecto escritura y competencias comunicativas	2	64	16	80
Práctica 1	3	125	0	125
Horas totales por semestre		477		
<b>Módulo 2</b>				
Eventos culturales y deportivos y técnicas recreativas	2	64	16	80
Servicio y atención al cliente	2	64	16	80
Fundamentos de office	2	64	16	80
Principios de primeros auxilios y salvamento acuático	1	48	12	60
Inglés 1 (B1)	2	64	16	80
Familia y sociedad	1	48	12	60
Práctica 2	3	125	0	125
Horas totales por semestre		477		
<b>Módulo 3</b>				
Ecoturismo responsable	2	64	16	80
Excel intermedio	1	48	12	60
Inglés 2 (B1)	2	64	16	80
Pedagogía y didáctica del deporte y la recreación	1	64	16	80
Pasantía	4	170	0	170
Horas totales por semestre		410		

<b>Módulos</b>	<b>Créditos</b>	<b>Presencial</b>	<b>Independiente</b>	<b>12 semanas por módulo</b>
	<b>36</b>			<b>1600</b>

Con esta estructura se requiere de 1600 horas de trabajo para la formación de los auxiliares en servicios de recreación y deporte, lo que se corresponde con la normativa para este nivel de formación. A sí mismo, diseñados en núcleos temáticos que garantizan el desarrollo de las temáticas propuestas y así la formación del auxiliar, Apéndice D Núcleos temáticos.

### **5.7. Estrategias metodológicas**

Basados en una relación horizontal entre profesor estudiante, el aprendizaje es el eje del programa, más allá de sólo enseñar contenidos específicos el trabajo se basa en el desarrollo de procesos y competencias, con lo que los resultados son parte integral del proceso.

El trabajo práctico, es el eje que le permite el acercamiento a la realidad, para con esto identificar problemas y así las posibles soluciones desde sus competencias laborales, lo que proyecta el desarrollo de la iniciativa y así de la autonomía y el aprendizaje.

En la formación por competencias se exigen espacios que permitan al estudiante ejercitar las competencias en escenarios laborales reales o simulados. Se privilegia las actividades que permitan utilizar las competencias y nos solo hablar de ellas, por lo que el docente no es el protagonista sino el estudiante.

Es importante, el diagnóstico inicial que evidencie las competencias previas del estudiante. La práctica como eje central de las metodologías, exigen el contar con instrumentos de planeación de las actividades a realizar y a partir de las cuales se realice seguimiento y apoyo al aprendizaje.

## **5.8. Autoevaluación Institucional y del Programa**

Enmarcados en la misión, visión y principios de la Universidad de la Sabana, el programa de ETDH de Auxiliar en Servicios de Recreación y Deporte se plante como eje estratégico la calidad. Para esto se cuenta con lineamientos que propenden por la mejora continua, a través de procesos de autoevaluación que responden además a los lineamientos trazados para los programas de ETDH desde el Decreto 1075 de 2015 (artículo 2.6.4.17.)<sup>4</sup> y la guía 29.

La estructura de la autoevaluación define que el análisis se realice desde diferentes instancias como el comité de autoevaluación del programa, el cual reflexiona en torno al desarrollo del programa, identificando las necesidades que surgen y que llevan a definir planes de mejoramiento continuo. Además de contar con la participación de la comunidad académica, estudiantes, profesores, egresados, empleadores, que aporten a esta reflexión.

En resumen, las condiciones básicas de calidad a evaluar incluyen: la descripción de las competencias; el análisis y revisión de la estructura curricular, el plan de estudios (tiempos definidos para el logro de los perfiles y objetivos del programa; Idoneidad y formación de la planta profesoral y su contratación, la relación entre el número de estudiantes y profesores; el personal administrativo que apoya el programa; los lineamientos, políticas y reglamentaciones que orientan al programa (estatuto del profesor, reglamento estudiantil); entre otros. Para esto se contará con

---

<sup>4</sup> Siendo vigilados por la entidad territorial a la que pertenece el programa, decreto 1075, páginas 388, 389, 390.

instrumentos que apoyen el proceso de manera permanente y el seguimiento periódico de los avances que se tengan y que garanticen la mejora continua. Tabla 2. Propuesta de Indicadores de Seguimiento.

**Tabla 3. Propuesta de Indicadores de Seguimiento**

<b>Propuesta de indicadores de seguimiento</b>
Políticas y estrategias de autoevaluación con fines de mejora del programa
Existencia de Comités de autoevaluación en la institución
Periodicidad en la que se realizan las prácticas de autoevaluación en los programas
Existencia de la cultura consolidada de autoevaluación
Obtención de información clara, objetiva y confiable sobre el estado del programa
Cambios generados en las prácticas de formación en la organización administrativa de la institución a partir de la autoevaluación
Participan en la autoevaluación los diversos estamentos de la institución educativa
Publicación y difusión amplia y oportuna de los resultados de la autoevaluación

Fuente. Decreto 1075 de 2015 y la guía 29 Verificación de requisitos básicos de funcionamiento de programas de formación para el trabajo y el desarrollo aspectos a evaluar la puesta en marcha de este programa, matriz, encuesta, criterios a tener en cuenta. Modificada por los autores

## **5.9. Organización administrativa**

En el marco del gobierno de la Universidad de la Sabana, el programa de ETDH de Auxiliares Servicios de recreación y Deportes se articula, planteando una estructura colegiada que busca la participación de los diferentes actores que forman parte del programa.

En este sentido se proyecta contar con:

Director de Programa

Coordinador Académico y de Prácticas

Coordinador de Estudiantes



**Figura 2. Organigrama**

Esta estructura busca contar con una adecuada gestión que propenda por el aseguramiento de la calidad.

### **5.10. Recursos específicos para el desarrollo del programa**

Los recursos específicos necesarios para el funcionamiento del programa se plantean basados en: cupo de ingreso de 30 estudiantes, para una estructura organizada en 3 módulos y con el apoyo de los recursos disponibles en la Universidad de la Sabana y que son de uso común para todos los programas y la comunidad.

La descripción de recursos específicos para el programa es:

- **Bibliográficos:** fortalecimiento con libros físicos y bases de datos que se presentan en la tabla 3. Recursos para el Programa

**Tabla 4. Recursos para el programa**

Físicos (libros)	Virtuales (bases de datos)
Organización y gestión de actividades deportivas.	Virtual Sabana
Entrenamiento deportivo.	Ef deportes*
Juegos Tradicionales.	
La pedagogía del ocio.	
Manual básico primeros auxilios.	
Administración y gestión de organizaciones deportivas.	

- **Tecnológicos:** aulas virtuales con capacidad para 30 estudiantes y 30 computadores con sistema office, específicamente Excel avanzado

- **Didácticos:** los recursos didácticos específicos para el programa se describen en la tabla 4. recursos didácticos

**Tabla 5. Recursos didácticos**

- Quince balones de futbol.
- Quince balones de baloncesto.
- Quince balones de baloncesto.
- Quince balones de Voley.
- Treinta pelotas de tenis.
- Quince discos de Ultimate.
- Cuarenta aros didácticos
- Cincuenta platillos
- Cincuenta conos
- Cinco rollos de cinta para marcar.

Fuente: Los autores

**5.11. Infraestructura**

El programa se enmarca en la Universidad de la Sabana, siendo partícipe de los recursos generales con que cuenta y que son de uso común.

En forma específica el programa de Auxiliares Servicios de Recreación y Deporte funcionará en el edificio XXX, requiriendo de tres salones en forma simultánea en horario así:

Lunes a viernes 6:00-9:00 p.m.

Sábados 8:12 a.m.

Por otra parte, utilizará espacios específicos como las canchas múltiples, canchas de tenis, plazoletas, gimnasios, etc.

---

Con esta infraestructura se garantiza el desarrollo de las actividades académicas planteadas para cada uno de los módulos del programa.

## **5.12. Financiación**

El funcionamiento del programa se enmarca en la planeación financiera de la Universidad, para lo cual desarrolla una proyección de soporte financiero que garantiza los recursos para el programa, propendiendo por el cumplimiento de altos estándares de calidad.

Los recursos financieros se sustentan en los ingresos de matrículas y otros conceptos (certificaciones, inscripciones y derechos de grado). A partir de esto se plantea el presupuesto que incluye en términos generales la nómina docente y de personal administrativo, la inversión inicial (de recursos específicos para el programa), el bienestar universitario y los gastos administrativos.

A continuación, se presenta el detalle de ingresos y egresos

### **5.12.1 Ingresos**

Teniendo en cuenta lo planteado anteriormente se presentan los siguientes supuestos de recursos financieros, proyección y deserción de estudiantes y la proyección de la matrícula por modulo. Se detalla en la tabla 5.

**Tabla 6. Recursos Financieros**

Concepto del ingreso	Val	Número
Matrícula por módulo	1.200.000 <sup>oo</sup>	Con un cupo de ingreso de 30 estudiantes, para proyectar un máximo de 90, teniendo en cuenta una deserción del 25%
Inscripciones	40.000 <sup>oo</sup>	Valor por cada inscripción
Certificaciones	5.000 <sup>o</sup>	Valor por cada certificación
Derechos de grado	500.000 <sup>o</sup>	Por cada estudiante

Fuente. Los autores

En la tabla 6 se muestra la proyección de estudiantes por cinco (5) años, donde se espera un promedio de treinta (30) estudiantes en el primero modulo. En el segundo y tercero se estima tener una deserción semestral del 20% y una acumulada del 25% como lo muestra la tabla 5 y tabla 6.

**Tabla 7. Proyección Estudiantes**

Proyección de estudiantes	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2	2024-1	2024-2
1	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2	0	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
3	0	0	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>54</b>	<b>73</b>									

Fuente. Los autores

**Tabla 8. Deserción de los estudiantes**

Deserción semestral	20%	6
Total acumulada	25%	7,5

Fuente. Los autores

En la tabla 8 se muestra la proyección de matrículas por cinco (5) años, un promedio de treinta (30) estudiantes se piensa recibir en el primer módulo por 5 años 36.000.000 millones de pesos, en el segundo 28.800.000 y en el 22.800.000; teniendo como un total de 36.000.000 millones por el primero modulo del 2019, 64.800.000 millones en el 2019-2 y a partir del 2020-1 hasta el total de los cinco (5) años un valor de 87.600.000 millones. La diferencia de la proyección de matricular entre módulos es por el porcentaje de la deserción.

**Tabla 9. Proyecciones de matrículas**

Ingresos por matrículas	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2
1	36000000	36000000	36000000	36000000	36000000	36000000	36000000	36000000	36000000	36000000
2		28800000	28800000	28800000	28800000	28800000	28800000	28800000	28800000	28800000
3			22800000	22800000	22800000	22800000	22800000	22800000	22800000	22800000
Total por periodo	36000000	64800000	87600000	87600000	87600000	87600000	87600000	87600000	87600000	87600000

Fuente. Los autores

### 5.12.2 Egresos

Se define en grupos así:

- **Nómina profesores.** El número de profesores se proyecta basados en el total de créditos y estos a su vez las horas de actividad presencial requeridas para cada asignatura, lo que lleva a

requerir en tiempos completos equivalentes-TCE de 1,18 profesores al inicio, para un total de 4 TCE, y un salario base de 2.500.000<sup>oo</sup>, lo que se presenta en la tabla9.

**Tabla 10. Proyección de profesores para el programa**

Total										
profesores requeridos	2019-2	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2
Proyección										
es de profesores	1,18	2,4	3	3	3	3	3	3	3	3
TCE										
Asignación										
salarial por periodo	4176150	8731950	15186000	15186000	15186000	15186000	15186000	15186000	15186000	15186000

Fuente. Los autores

- **Nómina de personal administrativo.** Para el programa se enmarca en coordinadores y secretaria. En la tabla 10 se explica la cantidad de coordinadores y secretarias que necesitamos por periodo. Se comienza con un 1 coordinador y 0,25 de secretaria. El salario de los coordinadores es de 4.555.800 millones mensuales y la secretaria de 509.300 mil teniendo un gasto administrativo de 9.620.000 millones de pesos como lo describe la tabla 10.

**Tabla 11. Proyección de coordinadores para el programa**

Requerimientos personal		2019-2	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2
Administrativo											
Numero	Coordinador										
requerido	(general y de práctica)	1	1,5	2	2	2	2	2	2	2	2
Numero	secretarias requerido	0,25	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
<b>Total, personal Administrativo Requerido</b>		1,25	2	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5

Fuente. Los autores

**Tabla 12. Proyección de coordinadores para el programa**

Costos		2019-2	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2
administrativos											
Numero	Coordinador	4555800	6833700	9111600	9111600	9111600	9111600	9111600	9111600	9111600	9111600
requerido											
Numero	secretarias	254650	509300	509300	509300	509300	509300	509300	509300	509300	509300
requerido											
<b>Total nomina personal Administrativo Requerido</b>		4810450	7343000	9620900	9620900	9620900	9620900	9620900	91625300	9620900	9620900

Fuente. Los autores

- **Gastos Administrativos.** Se incluyen los espacios necesarios para poder llevar a cabo cada una de las materias; en especial las horas de prácticas que se estima sobre el valor de la hora de 100.000 mil pesos. Para el módulo 1 se necesita 5 horas a la semana, en el módulo 2 se necesita 3

horas a la semana y en el módulo 3 también se utilizarán 3 horas a la semana, dando unos valores por semana y por modulo como lo muestra la tabla 12 y 13.

**Tabla 13. Gastos Administrativos**

			Hora semanal	Valor por semana	Valor módulo 12 semanas
Alquiler		Horas semanales módulo 1	5	500000	6000000
espacios	Valor	Horas semanales módulo 2	3	300000	3600000
deportivos	100000 hora	Horas semanales módulo 3	3	300000	3600000
Total					13200000

Fuente. Los autores

**Tabla 14. Gastos Administrativos**

Gastos generales										
Administración y mantenimiento de espacios comunes	5000000	5000000	5000000	5000000	5000000	5000000	5000000	5000000	5000000	5000000
Alquiler de escenarios deportivos (valor por hora 100000),		6000000	9600000	13200000	13200000	13200000	13200000	13200000	13200000	13200000
Total	5000000	11000000	14600000	18200000	18200000	18200000	18200000	18200000	18200000	18200000

Fuente. Los autores

### 5.12.3 La inversión inicial. (de recursos específicos para el programa)

Son los materiales que se van a utilizar para poder brindar con calidad cada una de las cátedras en especial las prácticas que son los recursos didácticos (balones, aros, platillos, conos, cintas, etc.) y los bibliográficos para las clases teóricas.

**Tabla 15. Inversión Inicial**

Inversión inicial		
Recursos didácticos	5000000	
Bibliografía	3000000	2000000
Total	8000000	2000000

Fuente. Los autores

### 5.12.4 Bienestar universitario

La proyección de costos administrativos incluye el 2% de los ingresos para Bienestar universitario.

Finalmente partiendo de una inversión inicial de 9.000.000 millones y un promedio de gastos generales (mantenimiento y servicios generales) de 5.000.000 millones (como se muestra en las tablas 11, 12 y 13) y del soporte financiero dado por la Universidad, el programa proyecta ser auto sostenible, con una administración eficiente y efectiva.

En este sentido la proyección financiera denota un programa viable financieramente, con un TIO de 20%, un VPN de \$141.234.939,0 y un TIR de 140%, lo que se presenta en resumen en la tabla 13, 14 y 15 y se puede detallar en el anexo 5.

**Tabla 16. Flujo de caja**

FLUJO DE CAJA DEL PROGRAMA											
	0	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2
<b>INGRESOS</b>											
Matrículas		36000000	64800000	87600000	87600000	87600000	87600000	87600000	87600000	87600000	87600000
Inscripciones (SOBRE 30)		1200000	1200000	1200000	1200000	1200000	1200000	1200000	1200000	1200000	1200000
Otros derechos (certificados y derechos de grado)					2850000	2850000	2850000	2850000	2850000	2850000	2850000
<b>TOTAL INGRESOS</b>		<b>37200000</b>	<b>66000000</b>	<b>88800000</b>	<b>91650000</b>						
<b>EGRESOS</b>											
Nómina Profesores		4176150	8731950	15186000	15186000	15186000	15186000	15186000	15186000	15186000	15186000
Nómina Administrativos	4555800	4810450	7343000	9620900	9620900	9620900	9620900	9620900	9620900	9620900	9620900
Gastos generales (mantenimiento,	5000000	11000000	14600000	18200000	18200000	18200000	18200000	18200000	18200000	18200000	18200000
Bienestar (2% ingresos)		744000	1320000	1776000	1833000	1833000	1833000	1833000	1833000	1833000	1833000
<b>INVERSIÓN INICIAL (programa)</b>	8000000	2000000	0								
<b>TOTLA EGRESOS</b>	<b>17555800</b>	<b>22730600</b>	<b>31994950</b>	<b>44781900</b>	<b>44839900</b>						

Fuente. Los autores

**Tabla 17. Resumen del proceso**

Año	Egresos	Ingresos	Valores
0	17555800		-17555800
2019-1	22730600	37200000	14469400
2019-2	31994950	66000000	34005050
2020-1	44782900	88800000	44017100
2020-2	44839900	91650000	46810100
2021-1	44839900	91650000	46810100
2021-2	44839900	91650000	46810100
2022-1	44839900	91650000	46810100
2022-2	44839900	91650000	46810100
2023-1	44839900	91650000	46810100
2023-2	44839900	91650000	46810100

Fuente. Los autores

**Tabla 18. Resumen resultados**

TIO	20%
VPN	\$141.234.939,0
TIR	140%

Fuente. Los autores

## 6. Conclusiones

El análisis del sistema educativo en Colombia, a partir de la normativa vigente, evidencia la importancia y relevancia de la ETDH, como la formación que favorece el desarrollo del país a través de formar en competencias laborales específicas.

Para un gerente educativo es necesario el contar con elementos que incluyen el conocimiento de los diferentes niveles y tipos de educación con que cuenta el sistema educativo nacional, lo que llevó a identificar la ETDH como una formación que aporta al desarrollo laboral y personal y así al crecimiento de la sociedad.

A partir del desarrollo de la propuesta de un programa de ETDH se pudo conocer con mayor profundidad el sistema educativo de Colombia y con esto tener una mirada más holística que permite entender que todos los niveles y tipos de educación que plantea este sistema, aportan al crecimiento y desarrollo de la sociedad a la que se pertenece. No se tienen programas más o menos importantes, todos tienen valor en la labor educativa de un país.

Al indagar con la población laboral que propende por el deporte y la recreación como una herramienta para el cuidado de la salud, se puede identificar la necesidad de formalizar la formación de personal cualificado para aportar a esta importante labor.

La formación para el trabajo y el desarrollo humano aporta al desarrollo de los municipios, para este trabajo Chía, teniendo en cuenta que una importante población, 3.36% (2016, pág. 33) aproximadamente, no cuentan con estudios posteriores a la media y básica.

El municipio de Chía-Cundinamarca, cuenta con instituciones que propenden por el deporte y la recreación, las cuales funcionan con personal capacitado en educación superior. Sin embargo, los auxiliares, que juegan un papel importante en la organización y acompañamiento de las

---

actividades de recreación y deporte, son personas sin una formación estructurada, en su mayoría son empíricos, en el mejor de los casos bachilleres que no tienen posibilidad de acceder a la educación superior.

Un programa de ETDH, exige de un diseño claro y completo, que garantice la calidad de la formación, para que el impacto que genere en el entorno laboral aporte al desarrollo de las empresas y de la población que hace uso de espacios de recreación y deporte, así como de la calidad de vida de las personas que acceden a esta formación.

Los programas de ETDH, partiendo de la normativa a nivel nacional, se enmarcan en un PEI que propenda por la formación de personas con capacidades específicas en el saber hacer y saber ser, principalmente. Esto se articula con un PEI como el de la Universidad de la Sabana que tiene en su eje central a la persona, que no solo sabe hacer un oficio, sino que logra el saber-saber y el saber ser.

## 7. Recomendaciones

Las IES deben entrar en el análisis de la ETDH, de forma tal que se promueve la educación en los diferentes niveles, los cuales son todos importantes para aportar el desarrollo de la sociedad.

A nivel laboral, se encuentran diferentes cargos auxiliares, que en muchos casos son empíricos. En este sentido, es importante hacer un análisis de las necesidades y demandas del mercado laboral en relación con la formación en este nivel.

La ETDH, forma en competencias específicas, las cuales aportan al crecimiento de la población, esto lleva a que se requiera de tener una mirada más clara y profunda sobre este nivel de formación ya que es fundamental para proyectar los perfiles laborales y así favorecer el desarrollo del país.

A partir de contar con un programa de ETDH se debe continuar con el análisis que permita evidenciar las necesidades futuras en relación con la educación en el municipio de Chía-Cundinamarca.

Los programas de ETDH proveen de una formación en competencias específicas y así aporta a la proyección social de una institución de educación. Por esto, se considera importante presentar la propuesta del programa a las instancias de la Universidad de la sabana a fin de buscar despertar el interés por este tipo de formación.

## Referencias bibliográficas

- Alcaldía Municipal de Chía. (2016). Diagnóstico Plan de Desarrollo 2016-2019. Municipio de Chía, Cundinamarca. Chía.
- Balcazár, P., González, N., Gurrola, G., & Moysén, A. (2005). Investigación cualitativa. Estado de México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Colombia Aprende. (2018). Estudiante superior. Obtenido de <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/estudiantesuperior/1608/article-196513.html>
- Colombia, C. d. (28 de Diciembre de 1992). Ley 30 de diciembre 28 de 1992. Bogotá.
- Colombia, M. d. (8 de septiembre de 2018). Sistema de Información para el Trabajo y Desarrollo Humano-SIET-Informes estadísticos. Obtenido de <https://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-353023.html>
- Dirección General Servicio Nacional de Aprendizaje. (2017). Clasificación Nacional de Ocupaciones. Obtenido de [http://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/cno\\_version\\_2017.pdf](http://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/cno_version_2017.pdf)
- Diseño y ajuste de programas formación para el trabajo bajo el enfoque de competencia. Documento N° 6. (10 de septiembre de 2018). Ministerio de Educación Nacional. Obtenido de <https://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-157085.html>
- Donoso, R. L. (2016). Diagnóstico Municipio de Chía. Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019. Chía: Impreso en Colombia.
- García, J. N. (2011). <http://jotanarbe.blogspot.com/2011/03/historia-de-la-educacion-en-colombia-y.html>.
- Gómez, M. (2006). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. Argentina: Brujas.

- Gómez, R. N. (2010). Creación de una Institución Educativa Técnica en el Área de Administración "FINTEC". Chía.
- González, G. J., Sánchez, C. P., & Mataix Verdú, J. (2003). Nutrición en el deporte, ayudas ergogénicas y dopaje. España: Días de Santos.
- Gutiérrez Poveda, J.M. (08 de 2018). Manifiesto de la Sociedad colombiana de actividad física para Colombia . Obtenido de <https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/amedco/vam-101/deporte11101manifiesto/>
- Márquez, R. S., & Garatachea, V. N. (2009). Actividad física y salud. Madrid, España.
- Ministerio de Educación Nacional. (2008). Guía N° 29. Verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano . Obtenido de [www.mineduacion.gov.co](http://www.mineduacion.gov.co)
- Ministerio de Educación Nacional. (2007). Decreto 2888. Bogotá.
- Ministerio de Educación Nacional. (8 de septiembre de 2018). Caracterización y seguimiento a las condiciones de vinculación laboral de los graduados de educación superior y certificadcos de educación para el trabajo y el desarrollo humano 2014-2015. Obtenido de [https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-353023\\_recurso\\_10.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-353023_recurso_10.pdf)
- Municipal, L. D.-A. (2016). Diagnóstico Municipio de Chía. Plan de Desarrollo 2016-2019. Obtenido de [http://chia-cundinamarca.gov.co/PDM2016/Diagn%C3%B3stico%20PDM%202016%202019%20Ch%C3%ADa%2027052016.pdf](http://chiacundinamarca.gov.co/PDM2016/Diagn%C3%B3stico%20PDM%202016%202019%20Ch%C3%ADa%2027052016.pdf)
- Nacional, M. d. (2008). Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias. Bogotá.
- Organización Mundial de la Salud. (2005).

---

República, C. d. (1995). Ley 181 de Enero 18 de 1995. Bogotá.

Sampieri, R. H. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.

Slideshare. Decreto 4904. (abril de 2018). Obtenido de  
<https://es.slideshare.net/eblandon16/decreto-4904>

Viceministerio de Educación Superior. Grupo de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. (septiembre de 2017). Guía de consulta de la Clasificación Nacional de Ocupaciones para el Diseño Curricular. Obtenido de  
[http://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/cno\\_version\\_2017.pdf](http://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/cno_version_2017.pdf)

## Bibliografía

Decreto N° 1075 del 26 de mayo de 2015. Ministerio de Educación Nacional.

Estatutos Universidad de la Sabana. Recuperado 7 de septiembre de 2018. Obtenido de

[https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos\\_de\\_usuario/Documentos/Documentos\\_la\\_](https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_la_)

[Universidad/Docs\\_Institucionales/Estatutos\\_PDF.\\_Completo\\_baja\\_resolucio\\_\\_n\\_\\_2\\_.pdf](https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_la_)

Estilo Humano. Universidad de la sabana. Recuperado 30 octubre de 2018. Obtenido de

[https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos\\_de\\_usuario/Documentos/Documentos\\_la\\_](https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_la_)

[Universidad/Docs\\_Institucionales/7.\\_El\\_Estilo\\_Humano\\_en\\_la\\_Universidad\\_de\\_la\\_Sabana.p](https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_la_)

[df](https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_la_)

Proyecto Educativo Institucional. Universidad de la Sabana. Recuperado 7 de septiembre de 2018.

Obtenido de

[https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos\\_de\\_usuario/Documentos/Documentos\\_la\\_](https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_la_)

[Universidad/Docs\\_Institucionales/2.\\_Proyecto\\_Educativo\\_Institucional\\_-PEI.pdf](https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_la_)

## Apéndices

### Apéndice A. Entrevista Coordinador Deportivo

**Universidad de la Sabana**

**Facultad de Educación**

**Creación de un Programa de Auxiliares de Servicio, Recreación y Deporte**

**Entrevista Coordinador Deportivo**

(Es importante tener en cuenta que la entrevista llevará entre 15-20 minutos de su tiempo y será grabada para realizar el análisis de la información recolectada. De antemano gracias por la colaboración y disponibilidad).

**Nombre:**

**Cargo:**

**Profesión:**

**Objetivo general:** Establecer si se necesita auxiliares de servicio, recreación y deporte en los centros deportivos y de recreación en Chía Cundinamarca para los clubs deportivos y de recreación.

**Preguntas:**

1. ¿Cuáles son las funciones de las personas que apoyan las actividades de recreación y deporte del centro deportivo?
2. ¿Qué formación tienen las personas que están encargadas de apoyar las actividades deportivas en el centro deportivo? Y ¿Qué formación debe tener las personas que ustedes contratan para ofrecer los servicios deportivos?
3. ¿Contratan personas sin profesión o formación formal? ¿Por qué?
4. ¿Qué opina de que una entidad de ETDH entrara a formar estos auxiliares?
5. ¿Cuál sería el perfil que deberían tener estos auxiliares?
6. Estamos interesados en la creación de un programa de auxiliares de servicio, recreación y deporte ¿Qué competencias y temas nos sugiere tener en cuenta para esta formación?
7. ¿Estaría interesado en contratar auxiliares deportivos formados en una institución de ETDH?  
¿Por qué?

## **Apéndice B. Entrevista Auxiliares Deportivos**

### **Facultad de Educación**

### **Creación de un Programa de Auxiliares de Servicio, Recreación y Deporte**

### **Entrevista Auxiliares Deportivos**

(Es importante tener en cuenta que la entrevista llevará entre 15-20 minutos de su tiempo y será grabada para realizar el análisis de la información recolectada. De antemano gracias por la colaboración y disponibilidad).

**Nombre:**

**Cargo:**

**Estudios:**

Objetivo general: Establecer si se necesita auxiliares de servicio, recreación y deporte en los centros deportivos y de recreación en Chía Cundinamarca para los clubs deportivos y de recreación.

Preguntas:

1. ¿Cuáles son sus funciones dentro del centro deportivo?
2. ¿Qué profesión o formación en deporte y recreación tiene?
3. ¿Qué funciones o roles cambiaría a las que tiene actualmente?
4. ¿Le gustaría que una entidad de ETDH los formara como auxiliares en deporte y recreación?
5. Estamos interesados en la creación de un programa de auxiliares de servicio, recreación y deporte ¿Qué competencias y temas nos sugiere tener en cuenta para esta formación?

---

6. ¿Estaría interesado en estudiar en un programa de recreación y deporte en una institución de ETDH?

7. En relación con la jornada de estudio de un programa de ETDH como auxiliar, cuál prefiere:  
¿Diurna, nocturna, otra - cuál?

8. Si se cuenta con un programa de auxiliar de recreación y deporte, cuánto estaría dispuesto a pagar por el programa, por cada semestre (teniendo como promedio un total de 4 semestres):

- 1000000 - 1500000
- 1500001- 2500000
- Más de 2500001

**Apéndice C. Informe resultados trabajo de campo**

(Adjunto medio magnético)

## Apéndice D. Núcleos temáticos

Módulo 1	
Núcleos Temáticos	
Fundamentos De Iniciación Y Formación Deportiva Y Recreación	Deportes En Conjunto Deporte Individuales Tendencias Deportivas Y Juegos Tradicionales
Tipos De Escenarios A Nivel Nacional: IDRD, INDER, Otros	Secretaria De Cultura, Recreación Y Deporte: Historia Funciones, Como Y Para Que Se Prestan Los Escenarios Evolución Histórica De Los Escenarios Tipos De Escenarios Teatrales Tipos De Escenarios Deportivos
Bases De Administración	Principios Básicos De Administración Herramientas Para La Administración Manejo Y Aplicación De Instrumentos Soporte Para La Administración FOPAE
Manejo De Aglomeraciones, Fondo De Prevención Y Atención De Emergencias- FOPAE	Que Es Una Aglomeración Riesgos Por La Aglomeración Eventos De Emergencia Planes De Contingencia
Fundamentos De Logística Y Distribución De Elementos Para El Deporte Y La Recreación	Fundamentos De Logística Pasos De La Logística Herramientas Para La Logística Manejo Y Aplicación De Instrumentos Soporte Para La Logística
Inglés 1 (B1)	Verbo Tobe Possessive Nouns And Adjectives

### Módulo 1

Demonstratives This, That, These, Those

Simple Present

Present Continuous

Count Nouns And Non-Count Nouns

Prácticas

Aplicación De Las Competencias Básicas

### Módulo 2

#### Núcleos Temáticos

Eventos Culturales Y Deportivos Y  
Técnicas Recreativas

Eventos Culturales

Eventos Deportivos

Técnicas Recreativas

Actitud Mental Positiva

Imagen Corporativa

Servicio Y Atención Al Cliente

Control De Las Emociones

Lenguaje Corporal

Cliente

Ventas

Fundamentos De Office

Word

Excel

Power Point

Desempeños Básicos

Incendios

Principios De Primeros Auxilios Y

RCP Y Atoramiento

Salvamento Acuático

Quemaduras

Golpes, Heridas Y Fracturas

Desmayos, Convulsiones Y Parto

## Módulo 2

### Núcleos Temáticos

Temblores Y Terremotos

Information Question

Questions With When, What Time And Where

The Simple Present

There Is And There Are With Count And Not-Counts Nouns

The Present Continuous

The Past Verb Tobe

Object Pronouns

Modals Should And Could

Superlative Adjetives

Can And Have To

Inglés 2 (B1)

Practicas

Aplicación De Competencias Medias

## Módulo 3

### Núcleos Temáticos

Ecoturismo En Colombia

Ecoturismo Responsable

Normas

Tipos De Ecoturismo

Introducción General

Formulas

Estadística

Excel Intermedio

Tablas Dinámicas

Validación De Datos

Funciones De Texto

Métodos

**Módulo 3****Núcleos Temáticos**

Lecto Escritura Y Competencias Comunicativas	Etapas Interacciones Orales Interacciones Escritas Orígenes Y Evolución
Pedagogía y Didáctica del Deporte y la Recreación	Relación Entre La Pedagogía Del Deporte Y La General Finalidad Medios O Teorías De La Pedagogía Deportiva Y La Recreación Aplicación De Competencias Avanzadas

## **Apéndice E. Proyecciones financieras**

(Adjunto medio magnético)