



**MESA SECTORIAL DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN  
Y LA EDUCACIÓN FÍSICA**

**PROYECTO  
FORMACIÓN Y RECONOCIMIENTO DEL TALENTO HUMANO DEL SISTEMA  
NACIONAL DEL DEPORTE**

**RESPONSABLES Y EJECUTORES**

**Instituto Colombiano del Deporte - COLDEPORTES  
Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA**

**Bogotá, D.C., 20 de agosto de 2004**



## **PRESENTACIÓN**

El Instituto Colombiano del Deporte, COLDEPORTES y el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, en la actualidad coordinan la Mesa Sectorial del Deporte, la Recreación y la Educación Física, mediante un proceso de concertación entre los actores del sector, que pretende articular la oferta educativa con la demanda laboral del Sistema Nacional del Deporte. En este sentido, se definirán las competencias laborales que aportarán a la calidad y a la pertinencia en los procesos de formación y el reconocimiento del talento humano.

Las entidades involucradas en el mismo, tienen como propósito fortalecer el desarrollo del Sistema Nacional del Deporte, a través de un sistema de evaluación y certificación de competencias laborales; el cual, reconocerá una adecuada convalidación de las competencias, vinculadas estrechamente a la inserción laboral, buscando elevar la calidad profesional del talento humano del sector y estableciendo las bases de reciprocidad con otros países, en materia de servicios profesionales de alta calidad relativos al Deporte, la Recreación y la Educación Física..

Este proyecto, posibilitará la transparencia, efectividad e igualdad de oportunidades en los procesos de formación, construyendo las bases de un sistema de aprendizaje continuo dentro de una visión compartida de proyecto – sociedad.

## 1 JUSTIFICACION

Colombia es un país privilegiado por su diversidad natural, cultural y poblacional. En su territorio coexisten variadas formas de vida, de conocimiento y de regulación social. Su heterogeneidad social y territorial encierra un potencial de opciones vitales y de respuestas novedosas frente a situaciones difíciles y a circunstancias cambiantes. Hoy, sin embargo, tal potencial está restringido por múltiples factores. La desigualdad, la discriminación y la exclusión social limitan el desarrollo pleno de las capacidades y de la riqueza potencial de amplios sectores de la población colombiana. El desconocimiento de estos aspectos se traducen, en la definición de estrategias de intervención no diferenciadas, que no aprovechan las características propias, las posibilidades, ni las condiciones sociales, políticas, económicas, culturales y ambientales de las diferentes regiones del país.

Con frecuencia, las políticas públicas sociales se diseñan para la población en general, sin medir el impacto diferencial que causan las inversiones sobre grupos de población y regiones específicos. La estructura actual de la gestión estatal del desarrollo es marcadamente sectorial y sólo parcialmente descentralizada, lo que dificulta abordar de manera integral las demandas de grupos en desventaja<sup>1</sup>.

En este contexto, existen varios retos gubernamentales, entre los cuales se encuentra la necesidad de crear los espacios y las oportunidades, para la formación y el reconocimiento del talento humano del Sistema Nacional del Deporte, quienes son actores importantes en el desarrollo del sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física. Se espera la formulación y el desarrollo de propuestas realizadas con equidad, que posibiliten la armonización de la academia con las necesidades del sistema, para lograr el desarrollo y el mejoramiento de la prestación de un servicio de calidad, homologado nacional e internacionalmente.

A pesar de los grandes esfuerzos gubernamentales, actualmente no existe en Colombia un proyecto encaminado a la formación y al reconocimiento del entrenador de cobertura nacional, que refleje los intereses y las expectativas del Sistema Nacional del Deporte. Si bien es cierto, durante los últimos años se han desarrollado varios proyectos aislados, estos no han contado con un direccionamiento claro y apoyo decisivo del estado y las organizaciones sociales. En estos proyectos, se han podido detectar las siguientes dificultades:

- Falta de un estudio de caracterización del sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física donde se refleje su entorno educativo, económico, organizacional, tecnológico y ocupacional;

---

<sup>1</sup> Red de Solidaridad de Paz. Presidencia de la República 2003



- Escaso número de profesionales reconocidos por su experiencia, nivel académico y resultados deportivos por regiones;
- Programas de educación formal y no formal desarticulados a las necesidades reales del Sistema Nacional del Deporte;
- Estímulos sociales y económicos deficientes que motiven a una educación continua;
- Débiles orientaciones metodológicas y directrices claras por parte del Estado para el desarrollo de propuestas tendientes a la formación y el reconocimiento del Talento Humano del Sistema Nacional del Deporte.

De otra parte, los organismos interesados en desarrollar este proyecto, justifican su propuesta en:

El Instituto Colombiano del Deporte, COLDEPORTES, "es el máximo organismo director, planificador, rector y coordinador del Sistema Nacional del Deporte, responsable de la dirección de los planes para el desarrollo del deporte colombiano. Asimismo, dirige el desarrollo de las actividades de los organismos deportivos y demás entidades públicas y privadas que conforman el Sistema Nacional del Deporte"<sup>2</sup>.

Por tanto, tiene la obligación de orientar y formular alternativas innovadoras que apoyen al Estado en el mejoramiento de la condición de vida de la población colombiana, en su desarrollo social y económico, sin discriminación de edad, sexo, condición física, cultural o étnica.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, por su parte, cumple la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral para la incorporación de las personas en actividades productivas que contribuyan al crecimiento social, económico y tecnológico del país.

Además de la formación profesional integral, impartida a través de los Centros de Formación, brinda servicios de formación continua del recurso humano vinculado a las empresas; información; orientación y capacitación para el empleo; apoyo al desarrollo empresarial; servicios tecnológicos para el sector productivo, y apoyo a proyectos de innovación, desarrollo tecnológico y competitividad.

---

<sup>2</sup> Ley 181 de 1995



De acuerdo con lo anterior, COLDEPORTES respaldando las políticas estatales y atendiendo las orientaciones de organismos internacionales para el mejoramiento de la calidad del servicio, se ha propuesto llevar a cabo un proyecto de cobertura nacional, con el respaldo del SENA, para la formación y el reconocimiento del talento humano del Sistema Nacional del Deporte, con las que se espera brindar los argumentos necesarios en el desarrollo del sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física en el país.

## **2 POBLACIÓN OBJETIVO**

Talento Humano que se encuentre o desee vincularse al Sistema Nacional del Deporte.

## **3 OBJETIVOS**

### **3.1 GENERAL**

Crear el Sistema de Certificación de competencias laborales del Talento Humano del Sistema Nacional del Deporte, acreditando al Instituto Colombiano del Deporte, COLDEPORTES como Organismo Certificador.

### **3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Articular un proceso de concertación entre los actores del sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física, para la oferta educativa atendiendo la demanda laboral del Sistema Nacional del Deporte, mediante la definición de las competencias laborales que aportarán calidad y pertinencia en la formación y el reconocimiento del talento humano.
- Crear un sistema de aprendizaje permanente, facilitando el tránsito del Talento Humano del Sistema Nacional del Deporte, de la educación al empleo y del empleo a la educación.
- Certificar los conocimientos, habilidades y aptitudes, del Talento Humano del Sistema Nacional del Deporte para vincularlo al sistema de categorización.
- Facilitar la movilidad y promoción del Talento Humano mediante la implementación de estándares de calidad internacional.



- Establecer un sistema de evaluación para mejorar la calidad del Talento Humano del Sistema Nacional del Deporte propiciando procesos de auto evaluación y formación, teniendo como referencia la norma de competencia laboral.
- Acreditar al Instituto Colombiano del Deporte COLDEPORTES como organismo certificador de competencias laborales del talento humano del Sistema Nacional del Deporte.
- Establecer criterios internacionales que faciliten los procesos de selección, evaluación de desempeño e inversión hacia las competencias que requiere el sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física.

#### **4 ESTRATEGIAS**

- Coordinar acciones multisectoriales para la consolidación del proyecto, con la participación activa del Ministerio de Cultura y el Ministerio de Educación.
- Coordinar acciones con el SENA, para establecer estrategias tendientes a la formación y el reconocimiento del talento humano del SND.
- Coordinar acciones con las instituciones de educación y organismos integrantes del Sistema Nacional del Deporte, para establecer estrategias tendientes a la formación y el reconocimiento del talento humano del SND.
- Establecer alianzas encaminadas al reconocimiento legal del sistema de evaluación y certificación de competencias laborales del talento humano del SND.
- Diseñar el reglamento del sistema de evaluación y certificación de competencias laborales que sirva como herramienta para categorizar al Talento Humano del Sistema Nacional del Deporte.

#### **5 MARCO CONCEPTUAL**

Se ha tomado como referente el glosario de términos técnicos presentados por la Organización Internacional del Trabajo - OIT

- **ACREDITACIÓN DEL ORGANISMO CERTIFICADOR.** Procedimiento por el cual el estado reconoce formalmente al Instituto Colombiano del Deporte, COLDEPORTES, como un organismo competente para desarrollar las tareas de evaluación y certificación del talento humano del Sistema Nacional del Deporte.

- **ANÁLISIS DE COMPETENCIAS.** Análisis del conjunto de conocimientos y habilidades que permiten al talento humano obtener un desempeño considerado competente (o sea, que atiende los criterios o normas, establecidos por el Consejo de Certificación), dentro de una división funcional de la realización de una actividad de calidad.
- **ANÁLISIS OCUPACIONAL.** Levantamiento analítico y sistemático de conocimientos, habilidades, actitudes y demás informaciones, considerados necesarios por el sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física, referentes al desempeño de una persona, en las formas de competencias o calificaciones. Los análisis tratan también de diferenciar entre el trabajo indicado y el desempeño real, donde puede observarse la contribución del talento humano para la solución de problemas que no están previstos en el planeamiento del sector.
- **ANÁLISIS FUNCIONAL.** Metodología de levantamiento y organización de la información ocupacional del sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física, ordenado en torno a una función principal a ser desempeñada.
- **MAPA FUNCIONAL** Esquema de las funciones del sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física que interrelacionadas, logran cumplir sus objetivos finales. Debe contar, para su realización, con la participación de expertos que conozcan plenamente las áreas y las funciones estudiadas y de un facilitador, o asesor, que esté a cargo de la coordinación general del proceso. El mapa es construido a partir de la estructuración de un grupo de trabajo que se reúne periódicamente hasta completarlo. Enseguida el mapa debe ser validado por un grupo de control.
- **ANÁLISIS CUALITATIVO DEL TRABAJO.:** Identificación de los contenidos del trabajo que forman parte de una ocupación en el Deporte, la Recreación y la Educación Física. Existen diferentes metodologías, desde los análisis ocupacionales tradicionales, hasta los modelos de la familia DACUM (AMOD/SCID). Debe incluir también levantamiento sobre las condiciones y relaciones de trabajo.
- **APTITUDES.** Son atributos innatos del individuo. Pueden ser desarrollados en el correr de la vida o de la formación. Como ejemplo podemos citar la aptitud musical, la aptitud del lenguaje, la numérica y la espacial.
- **BANCO DE PRUEBAS.** Banco de datos que almacena diversos tipos de preguntas y pruebas teóricas y prácticas que permanecen disponibles para consulta del Instituto Colombiano del Deporte, COLDEPORTES, como institución acreditada para efectuar la certificación de competencias laborales del talento humano del Sistema Nacional del Deporte. El banco de datos debe tener una clasificación codificada

según los requisitos de cada norma profesional de competencias, funciones, elementos de competencia, contenido tecnológico y nivel de complejidad. Las preguntas deben corresponder a los criterios de desempeño especificados en cada uno de los elementos de las normas de competencias.

- **EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS.** Proceso a través del cual se verifica la capacidad del talento humano del Sistema Nacional del Deporte con relación al desempeño requerido, que puede estar traducido en una norma. Puede ser efectuada mediante examen de evidencias.
- **EVALUACIÓN FORMATIVA.** Destinada a determinar el grado en el cual la persona conoce o es capaz de realizar una tarea de aprendizaje, y que identifica partes que no desarrolla y que por tanto, pueden ser objeto de capacitación.
- **EVALUACIÓN SUMATIVA.** Se realiza después de la conclusión de una o varias unidades de estado o de actividad específica, para determinar el conocimiento y habilidades con el fin de culminar el proceso de aprendizaje.
- **CAMPO DE APLICACIÓN.** Descripción de las circunstancias, ambiente, materiales, máquinas e instrumentos en relación con los cuales se realiza el desempeño descrito en el elemento de competencia.
- **CANDIDATO A LA CERTIFICACIÓN.** El talento humano del Sistema Nacional del Deporte que pretende su certificación, y se somete a la evaluación de competencia con relación a un desempeño definido por la conformidad de una norma.
- **CAPACIDADES.** Atributos adquiridos principalmente en la primera infancia y posteriormente desarrollados. Como ejemplo se puede citar la capacidad de aprender a andar en bicicleta, la capacidad de nadar o de escribir o tocar un instrumento musical. Las capacidades son una extensión del uso de las aptitudes.
- **CENTRO DE EVALUACIÓN.** El Instituto Colombiano del Deporte, COLDEPORTES, será la institución, capacitada, reconocida y acreditada para aplicar exámenes de evaluación en candidatos a la certificación.
- **CERTIFICACIÓN.** Reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias del talento humano, requeridos por el Sistema Nacional del Deporte y definidos en términos de normas acordadas, independientemente de la forma como hayan sido adquiridos. Proceso dirigido para el testimonio escrito de la cualificación de una persona para desempeñar determinada ocupación, de acuerdo con los requisitos de la norma de certificación.

Tiene como objetivo principal reconocer las competencias prácticas individuales y sociales obtenidas por el talento humano a lo largo de la vida profesional, documentando y señalando las competencias exigidas en la realidad práctica del Sistema Nacional del Deporte de modo de permitir la orientación de los programas de formación, preparación para el empleo y desempeño en el trabajo entre otros.

*El concepto de certificación posee algunas variantes que necesitan ser distinguidas para que no haya interpretaciones equivocadas. Actualmente pueden constatare certificaciones de diversas naturalezas que no pueden ser confundidas con el diploma académico o escolar.*

La certificación puede ser considerada en dos sentidos: un sentido de naturaleza técnica y otro de naturaleza política y jurídica. Uno no puede ser implementado sin el otro. En cuanto al aspecto técnico, la certificación representa un proceso evaluador que termina con la concesión de un certificado validado y legitimado por el órgano autorizado y acreditado, por otro lado, es considerado por el aspecto que define los mandamientos institucionales, jurídicos, burocráticos y legales.

- CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS. Procedimiento por el cual se verifica la conformidad del desempeño de una persona con una norma de competencia.
- CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES. Certificado expedido por el Instituto Colombiano del Deporte, COLDEPORTES, como órgano acreditado, de la competencia del talento humano en los conocimientos, habilidades y aptitudes, en determinadas funciones profesionales. Se caracteriza por asegurar imparcialidad y accesibilidad, facilitando la movilidad laboral a través de la eliminación de barreras de ingreso al trabajo. Debe estar centrada en lo que el talento humano debe saber hacer.
- CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL. Procedimiento por el cual se verifica la conformidad de una persona a las normas correspondientes a una ocupación. Este certificado será expedido por el Instituto Colombiano del Deporte, COLDEPORTES, como órgano reconocido y acreditado, de aptitud plena en el ejercicio de las tareas y operaciones de una ocupación.
- CERTIFICACIÓN DE PERSONAS. Procedimiento por el cual el Instituto Colombiano del Deporte, COLDEPORTES, verifica públicamente que una persona cumple con los requisitos de una norma, independientemente de la forma de como lo haya adquirido.

- CERTIFICACIÓN PROFESIONAL. Procedimiento dirigido para el testimonio escrito de la cualificación de una persona para desempeñar determinada ocupación correspondiente a una posición reglamentada en el mercado de laboral, que corresponda a un título profesional.
- CERTIFICACIÓN DE PRIMERA PARTE. Son los certificados de cualificación profesional que son otorgados al final del proceso de formación, o sea, es efectuada directamente por la institución formadora.
- CERTIFICACIÓN DE SEGUNDA PARTE. Son las certificaciones académicas de la educación formal en las cuales el Estado o alguna institución gubernamental participa emitiendo el certificado después que la institución educativa considera satisfactoria la conclusión de los estudios.
- CERTIFICACIÓN DE TERCERA PARTE. Es la certificación resultante de un proceso evaluatorio, realizado por el Instituto Colombiano del Deporte, COLDEPORTES, como institución acreditada y reconocida como órgano independiente, confiable y habilitado por las partes involucradas en la formación y en el trabajo.
- CERTIFICADO. Documento que comprueba el dominio de una determinada competencia dentro de una actividad, función u ocupación.
- CERTIFICADO DE COMPETENCIA. Documento emitido de acuerdo con las reglas de un sistema de certificación, que indica, con un nivel suficiente de confianza, que una persona es competente en relación con los requisitos establecidos en la norma respectiva.
- COMPETENCIA. Capacidad de articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas, necesarias para el desempeño de una determinada función o actividad, de manera eficiente, eficaz y creativa, conforme a la naturaleza del trabajo. Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño real y demostrando en determinado contexto de trabajo y que no resulta solo de la instrucción, sino que, de la experiencia en situaciones concretas de ejercicio ocupacional.
- COMPETENCIAS BÁSICAS. Son aquellas adquiridas en el preescolar y en el inicio de la escuela (hasta los 11 o 12 años). Comprenden la lectura, la escrita, las cuatro operaciones, las operaciones lógico-formales, la geometría básica, el uso de la computadora y máquinas terminales bancarias, la comunicación oral, el uso de los signos y símbolos de su cultura, las nociones de ética y civismo y las relaciones interpersonales.

- **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS.** Son aquellas adquiridas en la especialización profesional. No pueden ser transferibles, a no ser indirectamente, por las habilidades adquiridas que puedan ser readaptadas. Los contenidos, mientras, son ligados estrictamente a una especialidad definida.
- **COMPETENCIAS ESENCIALES.** Pueden referirse a resoluciones de problemas, comunicación, actitudes personales, competencias aritméticas, uso de la información tecnológica y uso de la lengua moderna.
- **COMPETENCIAS GENERALES (GENÉRICAS).** Adquiridas en el período escolar y en la práctica del trabajo. Sirven para cualquier actividad profesional. Son apoyadas en teorías científicas y tecnológicas y en atributos humanos, tales como creatividad, condiciones intelectuales y capacidad de transferir conocimientos a nuevas situaciones. Son competencias genéricas para la toma de decisión, iniciativa, la empatía y la simpatía, la habilidad numérica y computacional, la habilidad verbal y de conversación.
- **COMPETENCIAS PROFESIONALES.** Adquiridas en el ejercicio de la experiencia profesional. Un profesional es competente cuando se reconoce como bueno en su práctica profesional. Implica la aceptación de una evaluación positiva por parte de su entorno social.
- **COMPETENCIAS TÁCITAS.** Son las competencias adquiridas y ejercidas en la práctica del trabajo diario, los llamados secretos del oficio, que tenga resultado del aprendizaje en el sistema formal, que se haya obtenido en el ambiente de trabajo o en la interacción de las dos formas. El sentido común se basa en el conocimiento tácito, o sea, el saber adquirido durante un largo proceso de aculturación en el oficio.
- **COMPETENCIAS TRANSVERSALES.** Aquellas que son comunes a diversas actividades profesionales. Permiten la transferencia de un perfil profesional a otro o de un conjunto de módulos curriculares a otros.

Como ejemplos están: presentar el dominio de un procesador de textos que sirve para todas las profesiones que necesiten la competencia de la escritura; también las nociones de la estadística fundamental son necesarias en muchas profesiones; las nociones de ventas son importantes en un gran número de profesiones del sector servicios; la lectura de la partitura musical es indispensable en aquellas profesiones que están ligadas a la música.

- **CONSEJO DE CERTIFICACIÓN.** Unidad superior de regulación y administración de un sistema de certificación, compuesta de las partes interesadas, generalmente en representación de órganos oficiales y de los agentes económicos relacionados.
- **CRITERIOS DE DESEMPEÑO.** Características de los resultados relacionados con el elemento de competencia mediante las cuales se evalúa una persona. Se refieren a los aspectos esenciales de una competencia, expresando las características de los resultados, relacionándose con el alcance descrito en el elemento de competencia, como base para evaluar si un trabajador es o no competente.
- **CUALIFICACIÓN.** Cualidad comprobada y documentada según procedimientos formales, que declaran que una persona está capacitada para el desempeño de actividades de trabajo previamente definidas.
- **DIPLOMA.** Es el certificado obtenido al final de la formación escolar regular. Es un certificado de conclusión de curso de educación formal.
- **ELEMENTO DE COMPETENCIA.** Conjunto mínimo de acciones o resultados que pueden ser realizados por una persona. Debe ser definido en términos de calidad a ser alcanzada, de las evidencias de desempeño, del campo de aplicación y de los conocimientos requeridos. Es la descripción de una realización que debe ser lograda por una persona en el ámbito de su ocupación. Se refiere a una acción, un comportamiento o un resultado que el trabajador debe demostrar.
- **EMPLEABILIDAD.** El concepto es tomado en diferentes sentidos. Por un lado es el reconocimiento de la capacidad del talento humano de atender a diversas posiciones en el sector, o sea, de superar los límites de una ocupación o campo circunscrito al Sistema Nacional del Deporte, para transitar para otros campos de la misma área profesional o áreas afines. Supone polivalencia. Por otro lado, corresponde a las oportunidades abiertas para su inserción laboral.
- **ENSEÑANZA BASADA EN COMPETENCIAS.** Movimiento educacional basado en cinco (5) principios:
  - Todo aprendizaje es individual.
  - El individuo, como cualquier sistema, se orienta por metas a ser alcanzadas.
  - El proceso de aprendizaje es más fácil cuando el alumno sabe precisamente la *performance* que se espera de él.
  - El conocimiento preciso de los resultados a ser alcanzados favorece el aprendizaje.
  - Es más probable que el alumno haga lo que se espera de él y lo que desea de sí mismo si le es concedida responsabilidad en las tareas de aprendizaje.

- **EQUIVALENCIA.** Mecanismo comparativo que conduce al reconocimiento de créditos que posibiliten pasar de la educación formal a la no formal y viceversa. Debe atender dos cuidados especiales: De un lado debe asegurar la obtención de equivalencias sin prejuzgar o volverse rígida la forma de obtención de conocimientos. Por otro lado, debe abstenerse de establecer normas que perjudiquen la flexibilidad necesaria del trabajo de las agencias de formación cuya lógica de organización y trabajo difiera de la lógica de las instituciones académicas, con las cuales se intenta la equivalencia.
- **EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO.** Son descripciones sobre las variables, condiciones o informaciones que permiten deducir si un desempeño fue efectivamente alcanzado y que si se utiliza el conocimiento necesario. La evidencia confirma o prueba que la veracidad de la actuación profesional descrita en la norma fue realizada o atendió el criterio de desempeño. Las evidencias pueden ser directas o indirectas. Las primeras indican la razón del desempeño real y se originan directamente del ejercicio profesional. Las indirectas dan informaciones adicionales sobre el desempeño. Pueden ser referencias, fotografías, premios o reconocimientos obtenidos, cartas de presentación, registro de actividades y otros indicadores de desempeño real.
- **EXAMEN.** Actividad de verificación y comprobación de los conocimientos, habilidades y actitudes de un candidato a la certificación (examen o test de competencia y examen o test de cualificación).
- **EXAMINADOR.** Persona calificada responsable por la realización de exámenes de comprobación de competencias de candidatos a la certificación.
- **FORMACIÓN POR ALTERNANCIA.** Es la modalidad de educación profesional que articula de diferentes maneras la formación en un centro educativo con la práctica en el ambiente del sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física.  
  
Está muy identificada con la experiencia alemana. La idea esencial es que el trabajo contribuya a la evolución de la formación y que recíprocamente la formación haga evolucionar el trabajo (formación dual).
- **HABILIDADES BÁSICAS.** Competencias y conocimientos generales, esenciales para el mercado laboral y para la construcción de la ciudadanía, como comunicación verbal y escrita, lectura y comprensión de textos, raciocinio, cálculo y requisitos similares. Son fundamentales para reconocer y resolver problemas, pensar estratégicamente y actuar con prevención, evaluar resultados y comprender las bases científicas y tecnológicas del proceso de prestación de servicios.

- **HABILIDADES ESPECÍFICAS.** Conocimientos técnicos, actitudes y competencias demandadas por el ejercicio ocupacional en el sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física.
- **HABILIDADES GENERALES.** Son capacidades o atributos relacionados con la percepción, coordinación motora, capacidad intelectual, esenciales al desempeño de una tarea o de una competencia. Son adquiridas con la práctica diaria o a través de entrenamiento intenso. Las habilidades están estrechamente ligadas a las aptitudes. Como ejemplos, se citan, la habilidad manual, la habilidad musical, la habilidad cinestesia (danza y deporte), la habilidad de orientación espacial (conducir un auto), la habilidad visual, la auditiva o vocal (diseñar o cantar).
- **HABILIDADES DE GESTIÓN.** Son las habilidades referentes a la capacidad de tomar decisiones, liderazgo y gerencia.
- **IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS.** El proceso de reconocimiento formal de elementos de competencia demostrados por una persona para realizar una actividad regularizada de trabajo.
- **ISO (NORMA ISO O PADRÓN ISO).** *International Organization for Standardization* – Federación con sede en Ginebra, Suiza, que reúne mundialmente una oficina de normas nacionales de cada uno de los 130 países miembros. Tiene como misión promover el desarrollo de la normalización de actividades relacionadas en el mundo, con miras a facilitar el cambio internacional de bienes y servicios e incrementar la cooperación en las esferas intelectual, científica, tecnológica y económica. El trabajo de la ISO resulta en acuerdos internacionales que son publicados como normas internacionales.
- **MESA SECTORIAL.** Instancia voluntaria de participación del Gobierno, el deporte la academia, el sector productivo y la sociedad civil, establecida para construir las normas laborales del talento humano que pertenece al sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física.
- **MODULACIÓN.** Técnica de desarrollo curricular que establece etapas de aprendizaje, que permiten el cambio de curso formativo con el correr del proceso de aprendizaje. La modulación también posibilita al aprendiz rehacer los módulos en los que no le fue posible adquirir un aprendizaje significativo.
- **NEGOCIACIÓN DE COMPETENCIAS.** Proceso según el cual el talento humano y el Sistema Nacional del Deporte discuten con la ayuda de los especialistas, y acuerdan los límites de vigencia de las normas de competencias y de las condiciones de trabajo que implican.

- NIVELES DE COMPETENCIA. Grados diferenciados de complejidad, autonomía, responsabilidad, uso de conocimientos, habilidades y actitudes dentro de una estratificación ocupacional (Niveles de Calificación para una Categorización).
- NORMA. Documento establecido por acuerdo o consenso y aprobado por el Instituto Colombiano del Deporte, COLDEPORTES, que provee, para uso común y reiterado, reglas, directrices o características para actividades propias del Sistema Nacional del Deporte, proponiéndose la obtención de un desempeño normalizado. Las normas deben explicitar títulos ocupacionales identificables por el mercado de trabajo (Norma de Competencia).
- NORMAS DE COMPETENCIA. Conjunto normalizado de elementos de competencia, resultante de la negociación entre las diversas partes involucradas en la definición funcional y reglamentación de las condiciones de trabajo de una ocupación o profesión.

Describe los conocimientos, las habilidades y operaciones que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo. Las normas están asociadas a atributos generales que facilitan el desempeño, atributos específicos para tratar situaciones posibles y comportamiento y conocimientos relacionados con las tareas. Existen normas de reconocimiento nacional, regionales, mínimas, comprensivas, uniformes y auto-reguladas. Las normas de carácter nacional son más igualitarias y sirven para evitar la separación y posibilitar la transitabilidad.

- NORMALIZACIÓN. Procedimiento destinado a la normalización de un conjunto de elementos de competencia, resultante de estudios y de la negociación entre las partes interesadas en la definición funcional de una ocupación y en la reglamentación de sus condiciones de trabajo. Proceso por el cual se institucionaliza una norma o estándar (Normalización).
- OCUPACIÓN. Actividad diferenciada, condicionada al tipo de estrato social y al grado de división del trabajo alcanzado por una determinada sociedad, caracterizada por un conjunto articulado de funciones, tareas y operaciones, que constituyen las obligaciones atribuidas al talento humano, destinadas a la obtención de productos o prestación de servicios.
- ORGANISMO DE CERTIFICACIÓN. El Instituto Colombiano del Deporte, COLDEPORTES, como organismo autorizado que realiza certificación del talento humano del Sistema Nacional del Deporte conforme a una o más normas.

- PORTAFOLIO. Carpeta o libro de memorias que reúne el *curriculum vitae* de las experiencias vividas por el talento humano. Es un instrumento muy importante en el proceso de evaluación cualitativa. Junto con el libro de memorias profesional y la comprobación del desempeño en las normas de competencia (certificación), constituye la documentación necesaria para evaluar la condición del trabajador.
- PUESTO DE TRABAJO. Cada unidad de trabajo disponible o satisfecha en una estructura funcional u ocupacional, que está constituida por tareas, obligaciones y responsabilidades atribuidas a cada trabajador.
- REQUISITOS DE COMPETENCIA. Exigencias consideradas necesarias para el desempeño de una competencia establecida en una norma y que deben ser verificadas en el proceso de certificación.
- SIMULACIÓN. Es la técnica que reproduce el ambiente de trabajo, sea a través de la creación de salas o espacios especiales, donde se reproduce con la mayor realidad posible una situación-problema de trabajo. Un simulador puede ser hecho por un sistema o "software" de computación que reproduzca virtualmente situaciones prácticas.
- SISTEMA DE CERTIFICACIÓN. Mecanismo dotado de reglas propias de procedimientos y de gestión, destinado a efectuar certificación de conformidad a una o más normas.
- TRANSFERIBILIDAD. Es la posibilidad del aprovechamiento de determinadas competencias (básicas, genéricas o específicas), en la formación de otros itinerarios formativos opcionales. Son contenidos o créditos, que pueden ser transferidos de un curso para otro.
- TRANSVERSALIDAD: Es la posibilidad de determinadas competencias (básicas o genéricas) de permitir la abertura de un abanico de alternativas de aplicaciones en diversos tipos de formación. La transversalidad permite aumentar el potencial de empleabilidad del trabajador.
- UNIDAD DE COMPETENCIA. Conjunto de elementos de competencia afines que representan una realización concreta, revistiéndose de un significado claro y de valor reconocido en el proceso productivo. La unidad no solo se refiere a las funciones directamente relacionadas al objetivo del empleo, sino que incluyen cualquier requerimiento ligado a la salud, a la seguridad, a la calidad y a las relaciones de trabajo.

- VALIDACIÓN. Proceso en el que se asegura que los contenidos o evidencias de desempeño correspondan al trabajo real, o sea, que los elementos o tareas levantadas están de acuerdo con las normas de competencia establecidas para el sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física.
- VERIFICACIÓN. Es el proceso de confirmación y supervisión de la evaluación. En el se da la revisión del proceso evaluador que examina cada evaluación efectuada por sus evaluadores e intenta asegurar la confiabilidad y transparencia.

## **6 PRESENTACION DEL PROYECTO**

### **6.1 CONTEXTUALIZACION**

#### **6.1.1 MESA SECTORIAL DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN Y LA EDUCACION FÍSICA**

La consolidación de la Mesa Sectorial fue dirigida por el SENA, con la participación activa de COLDEPORTES y los integrantes del Sistema Nacional del Deporte, durante el segundo semestre del año 2003.

En la actualidad se ha constituido el Consejo de Certificación para respaldar la realización de las diferentes actividades planteadas por esta Mesa, el cual se establece como unidad superior de regulación y administración del sistema de certificación. Está constituida por los representantes de los siguientes organizaciones:

- Ministerio de Educación Nacional
- Instituciones de Educación Superior
- Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA
- Comité Olímpico Colombiano
- Comité Paralímpico Colombiano
- Federaciones Deportivas Nacionales
- Entes Departamentales y Distritales del Deporte y la Recreación
- Cajas de Compensación Familiar
- Instituto Colombiano del Deporte, COLDEPORTES.

Dentro de sus funciones, se encuentran:



- Validar el estudio de caracterización del sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física.
- Avalar el mapa funcional del sector, identificando las diferentes profesiones y oficios que los constituyen.
- Priorizar las áreas ocupacionales para elaborar las normas de competencia laboral que requiere el talento humano del Sistema Nacional del Deporte.
- Conformar los equipos de expertos que se encargarán de establecer las normas de competencias requeridas para el sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física.
- Aprobar las titulaciones y normas de competencias laboral elaboradas por los equipos de expertos.
- Definir la participación del sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física en el proceso de certificación de desempeños del talento humano del Sistema Nacional del Deporte.
- Acreditar al Instituto Colombiano del Deporte, COLDEPORTES, como organismo certificador.
- Publicar y divulgar la caracterización y el mapa funcional del sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física.

### 6.1.2 EJES PARA LA FORMACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO DEL TALENTO HUMANO DEL SND

Los ejes sobre los cuales se centrará el proyecto serán los correspondientes con la educación formal, educación no formal y la evaluación y certificación de competencias laborales del talento humano del sector.

EJES	OBJETIVO	ACCIONES	RESPONSABLES
Educación Formal	Formar y actualizar el talento humano en los niveles de Pregrado y Postgrado para atender las necesidades y demandas del SND	Incluir las competencias que requiere el SND en las condiciones mínimas de los programas de Pregrado.  Establecer alianzas estratégicas con Instituciones de educación superior para la oferta de programas de Postgrado, atendiendo las necesidades y demandas del SND	MINISTERIO DE EDUCACIÓN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR
Educación No Formal	Formar y actualizar el talento humano a través de programas de educación No formal, para atender las necesidades y demandas del SND	Establecer alianzas estratégicas con Instituciones de educación superior nacional e internacional, para la oferta de programas de educación no formal.  Organizar programas de información y capacitación atendiendo las determinaciones legales	INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR CENTROS DE EDUCACIÓN NO FORMAL
Evaluación y Certificación de competencias laborales del talento humano	Evaluar y Certificar las competencias laborales del talento humano del SND	Elaborar el proyecto de Ley y la reglamentación correspondiente.	COLDEPORTES SENA

### 6.2 FASES DEL PROYECTO

Se refiere a los pasos que se desarrollarán para el logro de los objetivos propuestos, considerándose en su orden:



## 0.0.0 CONCERTACIÓN

Se refiere al área prioritaria, en donde se establecerán los acuerdos para establecer el plan operativo correspondiente.

## 1.0.0 CARACTERIZACIÓN

Es el diagnóstico actual y prospectivo del sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física en aspectos organizacionales, económico, educativo tecnológico, que permite definir las áreas prioritarias de trabajo.

- f) Diagnóstico Actual y prospectivo del Sector.
- g) Entorno Educativo.
- h) Entorno Económico.
- i) Entorno Organizacional.
- j) Entorno Tecnológico.
- k) Entorno Ocupacional.

OCUPACIONAL	EDUCATIVO	ORGANIZACIONAL	ECONOMICO	TECNOLOGICO
- Estructura Ocupacional	- Impacto de la formación actual en el sector	- Empresas	- Productos y Servicios	- Procesos productivos mas relevantes
- Ocupaciones Especificas del Sector	- Áreas donde se requiere calificar	- Gremios	- Tendencias de Desarrollo	- Principales tecnologías del Sector
- Personal por ocupaciones	- Oferta de programas y cursos	- Entidades Reguladoras	- Situación de Mercado	
- Nivel de preparación	- para el sector ocupacional	- Marco Legal		
- Funciones Productivas correlacionadas con otras áreas de desempeño		- Políticas		

**6.2.3 ANALISIS FUNCIONAL:** Identifica las funciones que se deben desarrollar en el sector.

### 6.2.3.1 OBJETIVOS

- Identificar las actividades asociadas con la ocupación del Talento Humano del Sistema Nacional del Deporte.
- Describir por ocupaciones, el nivel de la formación requerida por el Talento Humano del Sistema Nacional del Deporte.
- Identificar profesiones y ocupaciones similares a las del Talento Humano del Sistema Nacional del Deporte.
- Identificar las rutas de acceso a las ocupaciones y la progresión dentro de las mismas.
- Recomendar aquellas ocupaciones y áreas funcionales para las cuales sería apropiado un trabajo de desarrollo de normas.

### 6.2.3.2 DINÁMICA DE LA FORMACION POR COMPETENCIAS

FASE 0: Metodología de análisis funcional.

FASE 1: Elaboración normas de competencias.

FASE 2: Diseño curricular.

FASE 3: Desarrollo curricular.

FASE 4: Administración curricular.

FASE 5: Evaluación.

### 6.2.4 DEFINICIÓN DE TITULACIONES

Se refiere al nombre de los programas por cada perfil que requiere el país y del nivel que corresponda; el cual, será responsabilidad del Consejo de Certificación.



### **6.2.5 ELABORACIÓN DE NORMAS DE COMPETENCIAS**

Resultante de la negociación entre las diversas partes involucradas en la definición funcional y reglamentación de las condiciones de trabajo del Talento Humano del Sistema Nacional del Deporte.

### **6.2.6 SISTEMA DE EVALUACIÓN, CERTIFICACIÓN Y CATEGORIZACIÓN**

Proceso a través del cual se verifica la capacidad del Talento Humano del Sistema Nacional del Deporte con relación al desempeño requerido, para expedir el certificado que comprueba el dominio de una determinada competencia dentro de su actividad, lo cual, le posibilita ingresar en una de las categorías establecidas. Será responsabilidad directa del organismo certificador.

## **7 METAS DEL PROYECTO (Ver anexo 1)**

## **8 CONFORMACIÓN EQUIPOS TÉCNICOS REGIONALES (Ver anexo 2)**

## **9 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (Ver anexo 3)**

## **10 PRESUPUESTO (Ver anexo 4)**





### METAS DEL PROYECTO FORMACIÓN Y RECONOCIMIENTO DEL TALENTO HUMANO DEL SISTEMA NACIONAL DEL DEPORTE

ACTIVIDAD	META	INDICADOR	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
<b>1. CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR</b>	DESARROLLAR LA CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR		SEMESTRAL
<b>1.1. ENTORNO OCUPACIONAL</b>	ATENDIENDO CINCO ENTORNOS		
* ESTRUCTURA OCUPACIONAL		No. DE OCUPACIONES ESPECIFICAS	SEMESTRAL
* OCUPACIONES ESPECIFICAS		No. DE PERSONAS POR OCUPACIÓN	
* PERSONAL POR OCUPACIÓN		No. DE FUNCIONES POR OCUPACIÓN	
* NIVEL DE PREPARACIÓN		No. DE PROFESIONALES DEL SECTOR	SEMESTRAL
<b>1.2. ENTORNO ORGANIZACIONAL</b>			
* ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES		No. DE ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES POR REGIÓN	SEMESTRAL
* ENTIDADES REGULADORAS			
* MARCO LEGAL			
* POLITICAS			SEMESTRAL
<b>1.3. ENTORNO TÉCNICOLOGICO</b>			
* PROCESOS PRODUCTIVOS			SEMESTRAL
* PRINCIPALES TÉCNOLOGIAS			
<b>1.4. ENTORNO EDUCATIVO</b>			SEMESTRAL
* OFERTA EDUCATIVA		No. DE PROGRAMAS OFRECIDOS	
* DISTRIBUCIÓN GEOGRAFICA		No. DE INSTITUCIONES CON PROGRAMAS DEL SECTOR POR REGIÓN	
<b>1.5. ENTORNO ECONOMICO</b>			SEMESTRAL
* FINANCIACIÓN ESTATAL			
* FINANCIACIÓN PRIVADA			
<b>2. MAPA FUNCIONAL</b>	IDENTIFICAR LAS FUNCIONES DE LAS PROFESIONES Y OFICIOS DEL SECTOR	No. DE FUNCIONES POR PROFESIÓN Y OFICIO	SEMESTRAL
<b>3. TITULACIONES DEL SECTOR</b>	IDENTIFICAR LAS TITULACIONES QUE REQUIERE EL SECTOR		SEMESTRAL
<b>4. NORMAS DE COMPETENCIAS</b>	ELABORAR LAS NORMAS DE COMPETENCIAS POR CADA PUESTO DE TRABAJO	No. NORMAS DE COMPETENCIAS POR PUESTO DE TRABAJO	SEMESTRAL
<b>5. SISTEMA DE CERTIFICACIÓN</b>	DISEÑAR EL SISTEMA DE CERTIFICACIÓN Y CATEGORIZACIÓN DEL SECTOR	No. DE PERSONAS CERTIFICADAS	

