

**ESTUDIO DE MERCADOS ACERCA DE LAS NECESIDADES DE EDUCACION
CONTINUADA Y PERFIL OCUPACIONAL DEL EGRESADO DE
LICENCIATURA EN EDUCACION FISICA DE LA U DE A**

POR

JULIAN ELIECER MARTINEZ LOPEZ

MOISES DAVID LOPEZ JARAMILLO

PAULO CESAR LOPEZ GARCIA

LICENCIATURA EN EDUCACION FISICA, RECREACION Y DEPORTES

ASESOR

JUAN FRANCISCO GUTIERREZ BETANCUR

**INSTITUTO UNIVERSITARIO DE EDUCACION FISICA
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
2007**

1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Bajo conocimiento por parte del centro de extensión de las necesidades de educación continuada de los egresados del instituto universitario de educación física.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

los profesionales en la actualidad deben prepararse constantemente para suplir las necesidades del medio, dado que cada vez es más cambiante el contexto mundial y por ende las necesidades de los grupos sociales a los que se enfoca determinada profesión. También mundialmente se le ha dado mucha importancia a la recertificación de profesionales, lo que abre mejores panoramas a la formación profesional, al desarrollo integral y sobre todo a la educación continuada, viéndose esfuerzos de este tipo recompensados en incentivos y elevación de la calidad del profesional.

Teniendo en cuenta lo anterior vemos que es necesario formular programas de actualización acoplables a diferentes tipos de ejercicio profesional y especialidades. No sería funcional quedarnos en una rígida forma de ver el medio, como si el ambiente no estuviera sujeto a cambios dados por variables cada vez más numerosas. Por lo tanto, es completamente acertado diseñar estrategias y planes que se enfoquen a comunidades y necesidades específicas.

La educación continuada es una herramienta apropiada para tales menesteres dado que presenta beneficios en cuanto a costos más bajos, tiempos más reducidos, requiere de menor cantidad de espacios para su desarrollo y puede ofrecer soluciones enfocadas a problemas de alta especificidad.

la educación universitaria es reglamentada por la ley 30 de 1994 en lo concerniente a pre-grado y postgrado, pero esta ley no regula la educación continuada, de manera que constantemente se realizan congresos, foros, seminarios, talleres y cursos, programas a distancia, por cualquier medio, sin ningún tipo de control de calidad, seguimiento o auto-evaluación. No sólo son las universidades las que organizan tales cursos; pueden ser organizados por asociaciones profesionales, sindicatos, empresas, entre otros.¹

La falta de regulación en la educación continuada tiene sus bemoles. No se puede reunir mucha información sobre el nivel formativo, sobre las áreas y la cobertura temática que se les da, los contenidos y metodologías son repetitivos y se deja de lado en muchas ocasiones la innovación. Los criterios para la selección de participantes no son sistemáticos y la mayoría de estos son aceptados en los programas si tienen la capacidad económica para pagarlos. Hace falta la definición conciente y consensuada de horarios para llegar al público objetivo realmente, sin obstaculizar el cumplimiento de los horarios laborales, más aún cuando los programas son financiados por el mismo trabajador. Las ofertas educativas no siempre se acomodan a los requerimientos del área donde se desenvuelve el profesional, entonces no se convierten en un instrumento potencial para el mejoramiento continuo de su ejercicio.

En el caso del profesional del área de la educación física las necesidades que se deben suplir son de gran importancia, ya que el contexto en que se puede desenvolver es muy amplio; en vista de esto es deber de las instituciones, crear programas especiales para complementar la formación recibida durante el pre-grado y así enfrentar las condiciones establecidas por el entorno.

En el centro de extensión del instituto universitario de educación física de la universidad de Antioquia hasta ahora no se han hecho muchos estudios, ni de mucha profundidad sobre la educación física y programas afines, que arrojen resultados contundentes y confiables acerca del tipo de educación continuada que se busca en la actualidad, relacionándola con el perfil requerido por el medio y con una contextualización actual de nuestro escenario. Es decir, falta un conocimiento del amplio campo de acción que tiene un educador físico, además del perfil ocupacional que debe llenar éste con relación a su entorno social.

¹ La formación del profesional en salud, un reto al futuro, Ministerio de salud y consultaría I Gestión, 2002, TecnoPress Ediciones LTDA, Pág. 24, 25.

Esta falta de conocimiento de nuestro campo, puede ocasionalmente limitar nuestras propuestas, proyectos o competencias profesionales de tal manera que la escena actual nos deje abandonados a nuestro camino; camino en el cual hay muchos avances e innovaciones, y de los cuales tenemos que sacar provecho. Instituciones de no mucha antigüedad en el medio a menudo pueden llegar a desplazar en importancia al licenciado en educación física de la universidad de Antioquia dado que ofrecen a sus participantes oportunidades educativas más diversas, prácticas, concisas y acomodadas a la necesidad del medio.

La implementación de nuevas políticas de auto-evaluación y formulación de programas de educación continuada implicaría mejor oferta de educadores físicos desde la universidad de Antioquia, con más calidad, además de elevar el status asignado a éste dentro de la opinión social. un proceso auto-evaluativo conciente, objetivo y constante podría abrir la puerta a nuevas alternativas, a modificar las actuales o simplemente afianzarlas, con la certeza de estar logrando el objetivo de formar profesionales mas competentes, calificados y preparados para los cambios que las condiciones actuales nos presenten.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Incrementar el conocimiento por parte del centro de extensión de las necesidades de educación continua de los egresados del instituto universitario de educación física de la universidad de Antioquia.

3.2 Objetivos específicos

1- desarrollar un estudio de mercado que dé cuenta de las características de oferta y demanda en los servicios de educación continuada que ofrece el centro de extensión del instituto universitario de educación física (I.U.E.F.).

2- indagar el perfil socioeconómico y ocupacional del egresado del I.U.E.F.

3- diseñar un portafolio de servicios de educación continua sobre la base de la información diagnóstica

4. JUSTIFICACION

La escena actual da muestra de que la exigencia hacia los profesionales ha cambiado. Estamos en un contexto donde se hace necesario responder a demandas de carácter cada vez más específico. Esto hace que los profesionales tengan que estar formando constantemente para dar respuesta y solución a problemas con mayor nivel de complejidad. Este fenómeno está enmarcado en condiciones que han ido implementándose, digase por ejemplo la globalización, la explosión demográfica, la variación económica constante, el subdesarrollo, el cambio cultural de las sociedades, la guerra, la contaminación, las epidemias, solo por mencionar algunos de estos elementos.

Los cambios que estas situaciones presentan se dan en términos muy cortos de tiempo, lo cual exige una respuesta más eficaz y eficiente.

Según la red universitaria de educación continuada de América latina y el caribe *“si bien el hombre a lo largo de la historia ha buscado en la educación una herramienta de superación, es solamente en las últimas décadas cuando se desarrolla el proceso de construcción de la educación permanente como una estrategia suficientemente fundamentada desde el punto de vista conceptual y con unos elementos pedagógicos que viabilizan su ejecución. (Arteaga, 1999)”*².

Ya es obsoleto pensar en formación continuada de profesionales que se enfoquen en temáticas generales. Se hace necesario contextualizarlos y proveer herramientas nuevas de trabajo para que estos se basen en ellas y así dar respuesta a los nuevos problemas planteados. Es de esta manera como se puede garantizar a la comunidad y a sus individuos que sus necesidades sean suplidas de manera correcta.

Por otra parte la formación constante del profesional aumenta la competitividad y por ende la calidad de su ejercicio. No es lo mismo un entorno donde los profesionales tengan las mismas técnicas y formas de resolver problemáticas a un entorno donde hay profesionales que están en capacidad de proveer opciones amplias y variadas que se ajustan a las circunstancias y las condiciones ofrecidas por el medio.

² La formación del profesional en salud, un reto al futuro, Ministerio de salud y consultoría I Gestión, 2002, TecnoPress Ediciones LTDA, Pág. 248.

En el informe de la OPS del año 2000 se resalto con referencia a ésta temática: “sin educación continua la competencia decrece progresiva e inexorablemente como consecuencia de una dinámica influenciada por varios factores, tales como la incongruencia de la educación inicial con los requerimientos de la práctica, la creación de hábitos de dudosa validez a través de la practica, la inexorable tasa de olvido en los conocimientos y el rápido cambio en los contextos de trabajo.”³

Dado que las demandas por intervenciones del profesional son regulares y cambiantes estos deben responder de manera rápida y efectiva a las mismas. Si no proveemos formación constante esas necesidades no serán suplidas, de esta manera la situaciones problema podrían crecer en manera desmedida y así suscitar nuevas problemáticas. De tal forma que la situación social tendría un impacto negativo, no muy alentador. Ahora se nos ofrecen posibilidades de perfeccionamiento del ejercicio profesional dadas por la interdisciplinariedad, el acceso a la información, la rapidez de respuesta a requerimientos de herramientas de trabajo, entre otras cosas.

Es deber de las entidades educativas superiores ofrecer cursos de educación continuada para la especialización de los egresados; en el caso de la universidad de Antioquia los centros de extensión son los encargados de programar y ejecutar programas de educación continuada.

Hasta el momento, la concepción de las temáticas para los programas se debe más a una idea intuitiva de las condiciones actuales del egresado y no hay algo que confirme la pertinencia del producto ofrecido. Los programas de extensión responden a una demanda que exige instantáneamente, dejando de lado *ocasionalmente* la misión para la que la universidad y su capítulo social fueron concebidos.

En vista de la situación planteada, este estudio pretende crear un perfil general del egresado y del campo de acción con el fin de fortalecer la información actual del educador físico y principalmente conocer sus debilidades formativas con respecto a la demanda del sector laboral. Nuestra propuesta es examinar el perfil requerido por el medio, la demanda tanto del sistema como del profesional en cuanto a educación continuada, y de esta manera brindar posibilidades que respondan a las necesidades de los actores en el escenario específico de la educación física, la recreación y el deporte. En la misma vía se puede beneficiar al gremio en cuanto a posicionamiento de los servicios que presta en función de su prestigio

³ www.paho.org (Organización Panamericana de la Salud)

El presente proyecto es beneficioso tanto para la universidad como para el I.U.E.F. y el educador físico. En primer lugar para la universidad de Antioquia es importante que se generen estudios en los que se evalúe el ejercicio profesional de sus egresados contrastando la demanda del medio con la oferta que parte de sus mismas aulas. La pregunta de investigación que ahora nos convoca es igualmente pertinente para todos los demás pre-gradados de la universidad y por lo tanto este estudio puede sentar un precedente en el diseño de programas de educación continuada en el resto de la institución.

Para el I.U.E.F. es mucho más beneficioso debido a que las hipótesis diagnósticas y sugerencias que surjan pueden servir de base para una programación o reprogramación más eficaz y eficiente del sistema de educación continuada del educador físico y la exigencia tangible que el medio hace de él.

Pero en especial para la educación física es clave el éxito en este estudio pues es finalmente el profesional quien se enfrenta al medio, el que necesita un proceso de formación constante que sea acorde con la demanda social, que lo prepare para enfrentarse con aquello que el medio laboral y la sociedad en general esperan de él.

5. ANTECEDENTES

las instituciones educativas superiores y el estado son responsables de generar procesos donde se pueda dar cuenta de la exigencia del perfil ocupacional que el sistema cambiante hace del profesional, las necesidades educativas que tiene éste y la forma de establecer los mejores métodos de mercadeo para llegar al público objetivo. En esta vía hemos indagado en procesos similares al que pretendemos hacer, realizados por áreas de ejercicio profesional diferentes a la educación física, la recreación y el deporte. Esto con el fin de enriquecer la calidad de la presente investigación, contribuyendo así a la precisión y éxito de esta.

ESTUDIOS SOBRE PERFIL OCUPACIONAL Y MERCADO LABORAL

Caracterización ocupacional del educador físico⁴

las siguientes informaciones corresponden a un estudio realizado por Adolfo romero de col-deportes nacional y sena bajo la asesoría de Juan francisco Gutiérrez profesor e investigador del instituto universitario de educación física, universidad de Antioquia y Carlos Gómez donde se pretendía realizar una caracterización del sector de la educación física, la recreación y el deporte, de acuerdo a sus sub.-actividades, condiciones actuales y entornos con miras al mejoramiento de las condiciones del sector dentro del contexto colombiano:

Entorno educativo

-educación no formal e informal del sector

Según la ley 115 de febrero de 1994, en el artículo 43, la educación no formal debe complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales. Por otro lado, el artículo 4, dice también que la educación informal es "*todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados*".

⁴ Caracterización ocupacional: deporte, recreación y educación física. , entorno educativo y entorno ocupacional, Págs. 41 – 71, SENA y COLDEPORTES.

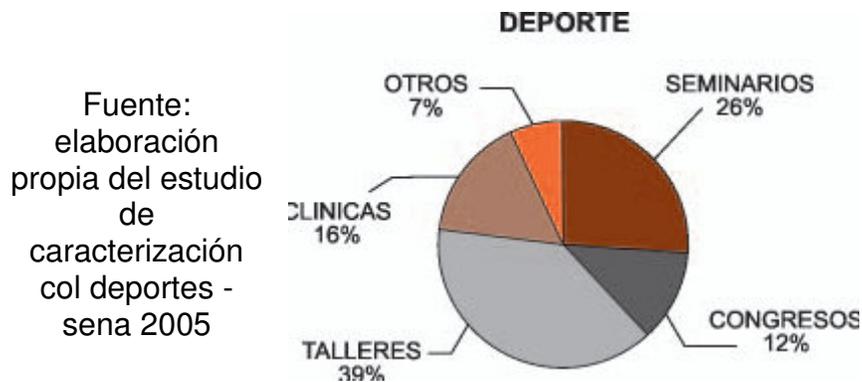
Tanto la educación no formal como informal del sector en Colombia se ofrece en seminarios, congresos, talleres, clínicas y otros eventos. Quienes organizan este tipo de eventos en su mayoría son organizaciones pertenecientes al sistema nacional del deporte en asociación con instituciones de educación superior y las cajas de compensación familiar.

-oferta de educación no formal e informal en el sector de la educación física, la recreación y el deporte

Como veremos en las gráficas siguientes, la educación no formal e informal en deporte, recreación, educación física y actividad física y salud tienen enfoques similares con variaciones muy leves:

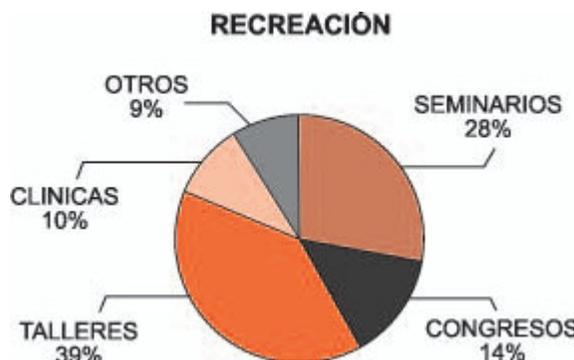
-deportes

Se prefieren los talleres seminarios y clínicas por las ventajas notables en costos, duración del evento académico, participación de conferencistas reconocidos nacional e internacionalmente y la profundidad de los temas abordados.



-recreación

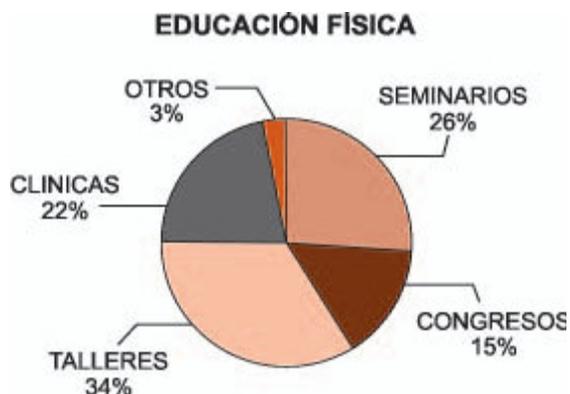
Se distribuye la oferta educativa en talleres, seminarios y congresos. Los espacios y metodologías se prestan para abordar temas especializados.



Fuente: elaboración propia del estudio de caracterización col deportes - sena 2005

-educación física

La tendencia se inclina a la realización de talleres, seminarios y clínicas. En este caso se cree en las instituciones de educación superior que estas dinámicas se prestan para considerar aspectos teórico – prácticos donde se pueden aplicar contenidos.

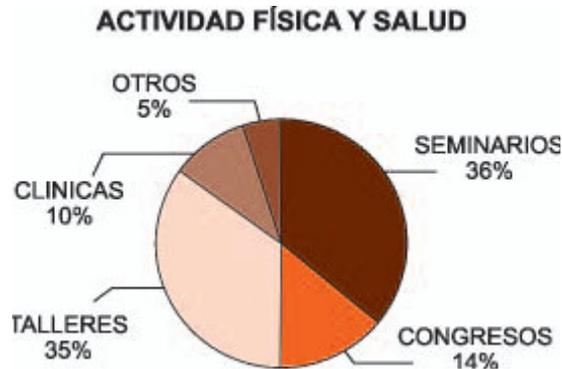


Fuente: elaboración propia del estudio de caracterización col deportes - sena 2005

-actividad física y salud

Con el respaldo de la organización mundial de la salud se aborda el tema de la actividad física y la salud enfocado básicamente al mejoramiento de la calidad de vida como elemento fortalecedor de la salud pública y política social. En esta misma vía se procura involucrar no solo a los profesionales del sector, sino también, a las comunidades.

La oferta tiende a centrarse en seminarios talleres y congresos.



Fuente: elaboración propia del estudio de caracterización col deportes - sena 2005

-perfil profesional del licenciado en educación física

De acuerdo a información entregada por el sena y las instituciones de educación superior que ofrecen pre-gradados del sector, en la que establecen el perfil profesional del egresado en licenciatura en educación física, recreación y deportes, se define que este:

- tendrá las competencias para desempeñarse en las áreas de la educación física, recreación y deportes desde los diferentes contextos y saberes como lo científico, lo técnico, tecnológico político, moral y estético.
- tendrá competencia para desarrollar tareas en la docencia, en la investigación y en la extensión educativa y comunitaria desde la educación física, recreación y deporte.
- tendrá competencias para laborar en las poblaciones: formal, no formal e informal del contexto social en el que se desempeñe.

- orientado a la formación de un profesional capaz desde las posiciones ideológicas para enfrentarse a los problemas relacionados con el deporte y la cultura física y su vinculación a las realidades del país, resolverlos exitosamente demostrando en ello independencia y creatividad.
- esta formación se fundamenta en conocimientos filosóficos, sociales y técnicos, fundamentalmente en el orden biológico y metodológico con énfasis en los aspectos didácticos que le permitan desempeñar el papel de formador y conductor que le corresponde dentro de la sociedad.

Entorno ocupacional

“el entorno ocupacional pretende establecer la clasificación de las profesiones del sector, las tendencias del empleo, los oficios y las ocupaciones, el perfil ocupacional y el nivel educativo y la profesión de las personas que dirigen las diferentes organizaciones del sector.”⁵

Dada la diversificación actual de oficios dedicados al deporte se hace necesario internacionalmente acceder a una clasificación que permita certificar a cada tipo de profesional del área del deporte en áreas mas específicas con características propias tales como la formación, los sindicatos, entre otras.

Para este estudio se tomo como punto de referencia el estudio realizado por el observatorio europeo del empleo deportivo – OEED, bajo los parámetros establecidos por la nomenclatura internacional de profesiones (ciudo 88, oficina internacional del trabajo), quienes establecen que:

- las profesiones del deporte incluyen las personas que tienen actividades deportivas remuneradas y las que se vinculan directamente con esta actividad.

⁵ Caracterización ocupacional: deporte, recreación y educación física. , entorno educativo y entorno ocupacional, Págs. 59, SENA y COLDEPORTES.

- las cinco funciones dentro de las “profesiones del deporte” son: deportistas profesionales, animadores deportivos, jueces deportivos, monitores deportivos y entrenadores deportivos.

- se tiene en cuenta como “profesión relacionada con el deporte”:
 - dirigentes y gestores profesionales de organizaciones deportivas o relacionadas con el deporte.
 - médicos deportivos.
 - profesores de educación física y deportiva en la escuela.
 - periodistas deportivos y otros especialistas de la comunicación deportiva.
 - kinesiterapeutas especializados en deporte.
 - agentes o promotores de acontecimientos o de deportistas profesionales.
 - vendedores de artículos deportivos.
 - encargados de instalaciones deportivas y otro personal de acogida.
 - obreros de mantenimiento de instalaciones deportivas.

Por otra parte, según el estudio europeo, el mercado del empleo deportivo y la eficacia de sus organizaciones se ven sujetos a la capacidad de anticipar y adaptarse a la evolución de las funciones competencias y tareas del sector teniendo en cuenta aspectos como la evolución de la demanda deportiva, la evolución del empleo deportivo y la normativa institucional y política del empleo deportivo.

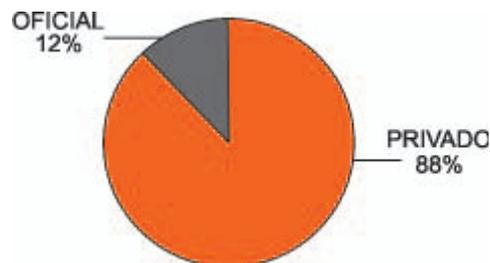
-oficios y las ocupaciones del sector deporte, recreación y educación física

La dirección de empleo y trabajo de la división de estudios ocupacionales del servicio nacional de aprendizaje sena, dirección general, estableció un listado de oficios y ocupaciones del sector del deporte para Colombia.

nombre de la ocupación	nombre del empleo
directores de programas de esparcimiento y deporte	director, asociación deportivas
	director, centro de recreación
	director, programas de recreación
	director, programas deportivos
	gerente, equipo deportivo profesional
	director, recreación y deporte
	gerente, servicios de esparcimiento
directores y gerentes generales de salud, educación, servicio social y comunitario y organizaciones	jefe, actividades culturales
gerente de otros servicios	presidente, asociación deportiva
organizadores de eventos	gerente gimnasios
	coordinador, eventos deportivos
	organizador, eventos deportivos
profesor de educación física básica primaria	organizador, festival deportes
bailarines	profesor, educación básica primaria - educación física y deportes
	maestro, ballet
otros artistas	bailarín
	profesor, danzas
deportistas	profesor, ballet
entrenadores y preparadores físicos	locutor, deportivo
árbitros	deportista de cada una de las disciplinas
	para cada una de las disciplinas deportivas
	juez, meta
	juez, línea
	arbitro, deportivo
	juez, campo
recreacionistas	cronometrista
	juez, partida
	guía, turístico
	guía, montañismo
	guía, excursiones
auxiliares de servicio de recreación y deportes	animador, recreación y deportes
	animador, grupo
	recreacionista
	caddie
	auxiliar, salón de billar
	auxiliar, salón de bingo
	auxiliar, bolera
	auxiliar, parque de diversión

-organizaciones del sector oficial y privado del deporte, la recreación y la educación física

La mayor parte de de organizaciones del sector son de carácter privado. Las constituciones se dan como sociedades en comanditas, empresas asociativas, sociedades anónimas, empresas unipersonales, sociedades limitadas y entidades sin ánimo de lucro.



Fuente: elaboración propia del estudio de caracterización col deportes - sena 2005

-énfasis de desarrollo de las organizaciones en los programas del deporte, la recreación, la educación física y la actividad física

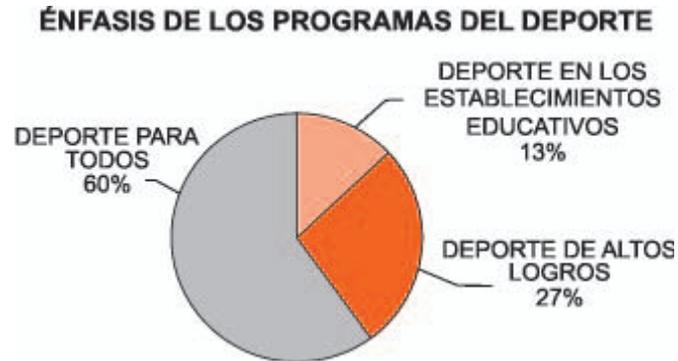
Se prefieren los programas deportivos debido a la posibilidad de participación activa deportiva y al ingreso económico que le da sostenibilidad a los programas.



Fuente: elaboración propia del estudio de caracterización col deportes - sena 2005

-programas proyectos y servicios que ofrecen las organizaciones en deporte

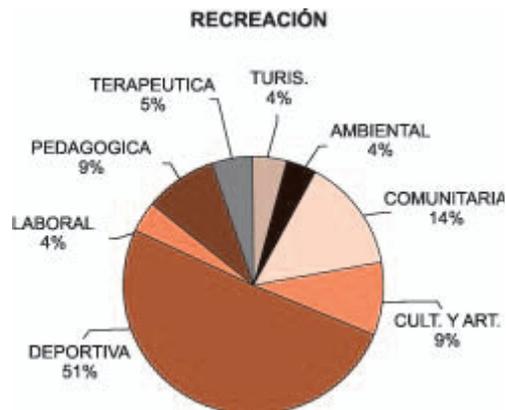
El énfasis preferido es el deporte para todos debido a que posee elementos muy llamativos como la libertad y el juego espontáneo, el placer del movimiento, el descanso, la adquisición de forma física, la disminución de la tensión física y psíquica.



Fuente: elaboración propia del estudio de caracterización col deportes - sena 2005

-énfasis de desarrollo de la recreación según sus manifestaciones

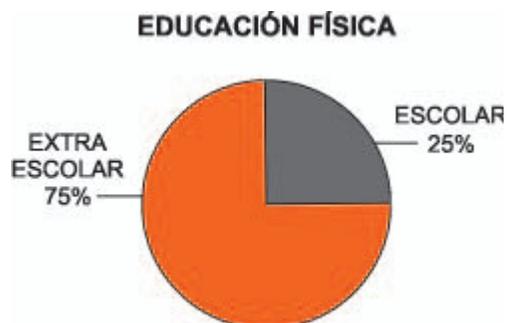
Las organizaciones del sector enfocan sus énfasis en la recreación deportiva, la recreación comunitaria y la recreación cultural y artística.



Fuente: elaboración propia del estudio de caracterización col deportes - sena 2005

-énfasis de la educación física en las diferentes organizaciones

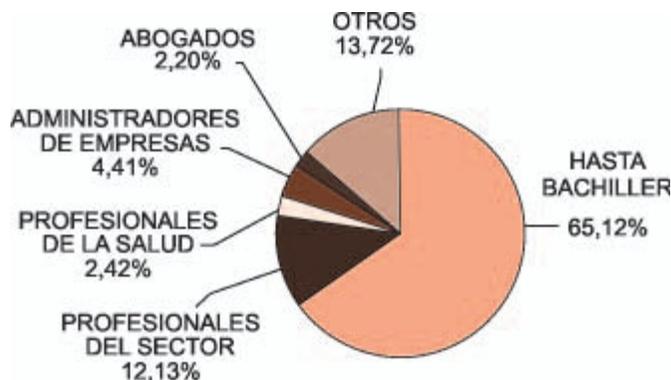
Dado que la educación física escolar es mayormente impulsada por las secretarías de educación, los programas de educación física extra escolar son predominantes, marcando una diferencia bastante grande.



Fuente: elaboración propia del estudio de caracterización col deportes - sena 2005

-niveles educativos y profesiones de los dirigentes deportivos

La grafica siguiente muestra el talento humano que dirige las diferentes organizaciones del sector en Colombia, en sus niveles educativos y profesiones. En esta vemos que un bajo porcentaje de profesionales del sector se encargan de la dirección del mismo, donde profesionales de otros sectores abarcan sumados, una gran parte de este.



Fuente: elaboración propia del estudio de caracterización col deportes - sena 2005

-perfil ocupacional de los programas de pre-grado que se ofrecen para el sector

Los perfiles ocupacionales definidos de acuerdo a programas relacionados con el sector, matriculados en las instituciones de educación superior en Colombia podrían definirse así:

“ciencias del deporte y recreación

- *La formación científica e investigativa en que se fundamenta la concepción epistemológica, teórica y práctica de la actividad física, el deporte, la recreación y la salud.*
- *Los procesos y métodos que le son propios de cada actividad.*
- *Los aspectos biomédicos, físicos y psíquicos, sobre los cuales se desarrolla el organismo humano.*
- *La formación humanística como elemento fundamental para lograr un profesional con una posición crítica centrada en valores y transformación social.*
- *El profesional en deporte puede desempeñarse como administrador y gestor deportivo, entrenador, instructor, preparador físico y kinesiólogo.*

Educación física

Proyección laboral dentro de todas las posibilidades que brinda el desarrollo epistemológico de la educación física la recreación y los deportes.

Licenciatura en educación básica, con énfasis en educación física, recreación y deportes

Es idóneo para desempeñar funciones docentes en instituciones de básica primaria y secundaria, oficiales y/o privadas del país, como también en programas de educación no formal e informal.

El plan de estudio le ofrece también la oportunidad de laborar como profesional de la educación en otros campos de acción, tales como:

- *Área de la salud: centros de preparación y rehabilitación física, actividades físicas profilácticas y terapéuticas con grupos de hipertensos, discapacitados y tercera edad.*
- *Área deportiva: en escuelas de formación deportiva, funciones múltiples en clubes, institutos oficiales, privados y comunitarios.*
- *Área administrativa: dirección, asesorías, coordinación y ejecución de proyectos en educación física, recreación y deportes en instituciones oficiales y privadas.*

El profesional en cultura física, deporte y recreación

Está capacitado para desempeñarse en los siguientes campos:

- *Docencia: en todos los niveles del sistema nacional de educación física.*
- *Deporte: a nivel de fundamentación, preparación física, entrenamiento básico y empresarial e instructor de clubes y gimnasios.*
- *Cultura: formador y director de procesos artístico-culturales.*
- *Recreación: recreador físico ocupacional y social.*
- *Administración: administrador de entidades de carácter deportivo, cultural o recreativo.*
- *Salud: promotor de la salud y la aptitud física y educador físico con fines terapéuticos.*
- *Investigación: investigador y evaluador de procesos deportivos, culturales y recreativos.”*⁶

⁶ Caracterización ocupacional: deporte, recreación y educación física. , entorno educativo y entorno ocupacional, Págs. 68, SENA y COLDEPORTES.

-forma de vinculación en las diferentes organizaciones
Aunque la diferencia no es muy amplia entre las diferentes clasificaciones la mayoría de vinculaciones del sector se hacen por medio de nombramientos.



Fuente: elaboración propia del estudio de caracterización col deportes - sena 2005

-tipo de contratación de las organizaciones

Existe predominio de contratos hechos a término indefinido.



Fuente: elaboración propia del estudio de caracterización col deportes - sena 2005

-dedicación del talento humano en las diferentes organizaciones

El talento humano dentro de las organizaciones del sector se dedica por horas de servicios con una leve diferencia sobre la dedicación de tiempo completo.



Fuente: elaboración propia del estudio de caracterización col deportes - sena 2005

Área de la salud

En estudio hecho por el ministerio de educación entre los años 2000 y 2001 acerca del recurso humano de salud en Colombia encontramos que se tuvieron en cuenta variables como la interrelación entre los mercados del área específica tales como la formación y capacitación, el aseguramiento y la prestación de servicios, y el laboral entre otros.

Se aplicaron instrumentos de análisis como la *“comparación entre la estructura de currículos académicos y el desempeño profesional mediante la metodología del análisis funcional de tareas, pasando por la cuantificación de la demanda y uso de servicios a la evaluación inicial de la eficiencia global de las instituciones prestadoras de servicios”*⁷. En estudios anteriores a éste se dio evidencia que el sistema requería responder con acciones más concretas sobretodo en la formación de postgrado.

El principal objetivo de este estudio era formular un plan que generara propuestas referentes a la orientación del mercado laboral según las condiciones y tendencias, fortalecer la capacidad de gestión del recurso humano en salud y la reorientación de políticas de formación del recurso humano en salud.

El desempeño de este sector y su recurso humano se afectaría de manera positiva mediante la intervención en tres mercados principales: la oferta educativa, los servicios y el laboral.

Para la recolección de datos previos al análisis se tomaron fuentes fidedignas de información pertinentes. Sean estas dadas así con relación a los tres mercados:

- oferta educativa: icfes, base de datos legis, encuesta de programas y currículos, y encuestas hechas por el dane.
- mercado laboral: bases de datos del ministerio de salud del proyecto de oferta y demanda de recursos humanos y encuesta social de fedesarrollo.
- mercado de servicios: estudios sobre oferta y demanda de recursos humanos en salud apoyado por el bid, y ejecutado por el cendex.

⁷ “Los recursos humanos de salud en Colombia: balance, competencias y prospectiva”, Ministerio de Salud y Pontificia Universidad Javeriana, centro Editorial Javeriana, 2001, Pág.28.

También se tomaron en cuenta estudios sobre el desempeño laboral del recurso humano en salud. Aunque se reconoce que la información existente en estos estudios era un poco limitada, lo que haría que los análisis efectuados en algún momento pudieran carecer de precisión.

Es importante mencionar que se tuvieron hallazgos sobre la formación del profesional en el ambiente universitario relacionados con las exigencias del mercado laboral. Para esto se tomaron en cuenta bases de datos donde se encontraba información sobre cantidad de recursos humanos y salarios, cantidad de recurso humano en ejercicio independiente y desempleo y la retribución a la inversión en educación. Estas informaciones se cruzaron con variables como población/profesional, porcentajes de especialistas dentro de la misma área, y proyecciones de oferta profesional según cantidad de graduados.

En cuanto al perfil ocupacional se construyó a partir de la suma de los perfiles organizacionales encontrados en diferentes instituciones y la revisión de las tareas requeridas al profesional. Según este estudio *“el perfil ocupacional representa el conjunto de sub.-funciones que un recurso humano estándar de una disciplina, en particular, debería encontrarse capacitado para abordar”*⁸ en caso de que tuviera la multi-potencialidad de trabajar en sus subsistemas.

También se hizo un análisis sobre perfiles curriculares y ocupacionales donde se cruzaron los contenidos de los diferentes programas de educación y sus contenidos con la cantidad de veces que realmente eran usados estos conocimientos en el ejercicio profesional.

La importancia de un estudio de esta envergadura permite al gremio prever cambios sociales que requieran reacciones rápidas y efectivas del sector y el recurso humano, así como también de presupuestar el impacto que las intervenciones profesionales actuales puedan hacer en el sistema.

⁸ “Los recursos humanos de salud en Colombia: balance, competencias y prospectiva”, Ministerio de Salud y Pontificia Universidad Javeriana, 2001, Centro editorial Javeriano, Pág.218.

Formación de recurso humano

En el libro **la formación del personal de salud en Colombia, un reto al futuro** encontramos una serie de recomendaciones y apuntes importantes sobre la educación profesional y, particularmente la educación continuada.⁹

Dados los diferentes procesos sociales, políticos y económicos cada época deja un rastro que debe ser seguido por los profesionales con el fin de percibir el cambio y anticipar respuestas en función del aseguramiento del desarrollo. En este campo perteneciente a la educación continuada Colombia carece de regulación y legislación, lo que hace perder el rastro de las etapas pasadas y de esta manera se proyecta de acuerdo a factores externos y no a las normatividades de nuestro país. De esta forma estamos acostumbrados a responder a las preferencias del docente más que a las exigencias del mercado.

La falta de información sobre programas existentes, ubicación geográfica, intensidad horaria, modalidad, contenidos y enfoques deja un sinsabor que se traduce en debilitamiento del diseño, programación y desarrollo de la educación continuada. Los contenidos propuestos en algunos programas de educación continuada contienen inclusive información dictada ya en los programas de pregrado sin ser necesario repetirla, perdiendo tiempo en lugar de formar en nuevos contenidos y exigencias.

A veces el interés de los profesionales en este tipo de educación es solamente acumular diplomas, pasando de largo la verdadera formación contextualizadora, dejándolos así en un modelo obsoleto y a veces hasta irreal de educación.

En lo referente a horario, forma de pago y escenario, generalmente es programado a decisión y sugerencia del organizador, sin tomar en cuenta la preferencia y comodidad del usuario del producto. es más, a veces es tomado en cuenta un perfil hecho empíricamente del profesional requerido en el mercado, lo cual resta confiabilidad al programa y en ocasiones esta formación es perdida por que simplemente el medio no la requiere.

⁹En primer lugar cabe definir en el caso de la salud dos conceptos básicos y de suma importancia, y transportarlos a nuestra área, que (1) *“la consolidación de las reformas a los sistemas de salud exige cambios y ajustes concomitantes en la formación y el reentrenamiento del personal de la salud. Para ser exitosos, ambos procesos requieren políticas de estado y acciones de carácter intersectorial, ”* y (2) *“las características del sistema de servicios, en particular los modelos de prestación de servicios y los modelos de atención, son referentes obligados para la formación, capacitación y entrenamiento del personal de la salud.”* (La formación del profesional en salud, un reto al futuro, Ministerio de salud y consultoría I Gestión, 2002, TecnoPress Ediciones LTDA, Pág. XVIII, XIX)

Se recomienda formular los programas de educación continuada a partir del diagnóstico de necesidades y acorde con el plan de desarrollo institucional apoyándose en el concepto básico de que la formación profesional debe ser constante y actualizada. Para tal efecto es necesario:

- un constante auto evaluación.
- analizar, evaluar y recopilar experiencias positivas y negativas de los procesos.
- indagar en experiencias de otras organizaciones tanto nacionales como internacionales, a fin de basar y afirmar nociones adquiridas y desechar las incorrectas.

Un proceso de programación de educación continuada debe ser colectivo. Además de esto debe ser fundamentado en innovaciones y no en falencias de los programas de pre-grado. Una buena utilización de estos dos recursos dará como producto una mejor gestión del recurso humano donde este podrá desarrollar habilidades y mejorar la competencia laboral.

Como elementos referenciales para el diseño de programas de educación continuada debe tomarse en cuenta:

- el perfil profesional y ocupacional.
- evaluación de prácticas dividida en tres tipos: supervisión formadora, evaluación del desempeño y procesos de auditoria.
- reconocimiento de las necesidades sociales dado por: sugerencias de la comunidad, conocimiento previo de necesidades e identificar el perfil del área específica.

Se considera que en este caso *“el propósito de los programas de capacitación es lograr el desarrollo de las competencias del personal de salud, a fin de mejorar la calidad de vida de la población, buscando siempre que dicha capacitación este articulada con las realidades demográficas y epidemiológicas de un país o región y con las políticas de su sistema de salud”*¹⁰. Este concepto obviamente es valorable para el programa de educación física, recreación y deporte y sus programas de educación continuada. El profesional de cada área recurre a los programas de educación continuada con una educación básica y por lo tanto no es necesario para él recibir los mismos contenidos ya vistos. Para este es necesario ampliar sus horizontes cognitivos, su visión y por ende el impacto de su ejercicio profesional. Después de todo el profesional debe responder mediante su ejercicio a la comunidad, a las necesidades del sistema y a las empresas o instituciones para las cuales trabaja. Esta carga laboral hace que la exigencia sea máxima.

Para la elaboración de un plan de educación continuada deben tenerse en cuenta ciertos aspectos metodológicos que lo optimicen:

- las dinámicas dentro de los cursos deben ser ágiles, innovadoras y ajustadas a características especiales enmarcadas en interacción con los demás y sus experiencias profesionales.
- deben estimular al profesional a construir sus propios procesos pedagógicos, mediante la investigación en términos de desarrollo de destrezas, capacidades y habilidades.
- el contenido de los cursos debe ser pertinente al área de desempeño (aprendizaje significativo).
- el maestro de los cursos de educación continuada debe gozar de reconocimiento y credibilidad. además de contar con métodos específicos de motivación, técnicas de exposición variadas y avanzadas y un volumen amplio de conocimientos.

En el ámbito de la evaluación de los programas cabe anotar que no debe ser solamente basada en identificación de fallas y aciertos. Responsablemente debe buscarse la explicación al por que de las fallas y aciertos y, además buscar vías de fortalecimiento e implementación.

Dado que la educación continuada no posee una legislación no tiene tampoco mecanismos de regulación. Por lo tanto la evaluación debería estar a cargo de un grupo de trabajo competente que realice tal tarea.

¹⁰ La formación del profesional en salud, un reto al futuro, Ministerio de salud y consultaría I Gestión, 2002, TecnoPress Ediciones LTDA, Pág.258

Se recomienda evaluar cinco aspectos pilares del proceso educativo:

- plan: en este deben evaluarse la pertinencia de los cursos, los objetivos y los contenidos y metodologías. a su vez estos elementos se entretrejen para dar un producto unitario.
- proceso educativo: esta evaluación la realizan los alumnos. pero debería darse por parte del maestro también, a fin de identificar falencias y fortalezas bilaterales. en esta parte pueden evaluarse la organización, la infraestructura, la metodología y el material utilizado. se recomienda que la evaluación sea cualitativa de preguntas abiertas.
- producto: este se refiere a los logros reales en el educando. normalmente no se da en el proceso de educación continuada. pero es de amplia importancia por que este dirá mucho sobre el desarrollo de los objetivos. a mediano plazo al final del curso y a largo plazo cuando el alumno haya tenido la oportunidad de poner en practica lo aprendido.
- impacto: referente al público objetivo de los programas.
- calidad: durante este proceso se pretende obtener certificación por parte del estado mediante el fortalecimiento de los elementos factibilidad, fundamentación y transparencia.

Por ultimo se pondera muy especialmente la creación de programas de educación continuada basados y ligados a investigación y análisis de programas tanto de pre-grado como de postgrado.

Nutrición y dietética¹¹

La asociación colombiana de facultades de nutrición y dietética – acofanud- en favor del mejoramiento continuo en la formación de su recurso humano, realizó un análisis del contexto, el perfil de desempeño y los antecedentes experienciales de formación en nutrición y dietética. Este análisis arrojó resultados sobre el perfil ocupacional del egresado bastante interesantes.

En los primeros estudios sobre recurso humano del nutricionista y/o dietista se analizaron variables tales como características del profesional en cuanto a número y calidad, el ejercicio profesional, sus condiciones, y la preparación básica que ofrecían los pre-gradados. Más tarde fue cuando se proyectó la profesión hacia sectores como la docencia, la investigación y la industria y surgió la necesidad de realizar un estudio donde se analizaran las características de sus profesionales, los sectores empleadores y las condiciones de trabajo. Hacia el 2002 se realizó un estudio del perfil ocupacional de los nutricionistas y dietistas de la universidad de Antioquia, para el cual hicieron una relación de estudios anteriores con el fin de comparar resultados y establecer las tendencias ocupacionales dentro del país. Dado que las categorías utilizadas en estudios anteriores de diferentes universidades y asociaciones eran muy parecidas, sino iguales, los resultados del estudio de la tendencia en el perfil ocupacional arrojó resultados muy precisos.

Dentro de las variables analizadas estuvieron:

- sexo predominante en el profesional de nutrición y dietética.
- índice de aumento de profesionales con educación avanzada en énfasis como, administración, salud y educación.
- cantidad de profesionales que no ejercen actualmente y factores causantes del fenómeno.
- grado de satisfacción con el ejercicio de la profesión.
- coherencia entre el campo de desempeño del profesional y la formación recibida en el pre-grado o grados avanzados.
- sector que mas emplea al profesional en nutrición y dietética.

¹¹ Formación del recurso humano en nutrición y dietética. Bases para la formulación de políticas, Asociación Colombiana de Facultades de nutrición y Dietética, Págs., 79 – 87.

- tipo de vinculación laboral: término definido, contrato indefinido o prestación de servicios.
- cargos más comúnmente desempeñados por el profesional dentro de su ejercicio.

Dependencias de otras universidades

En una visita al departamento de mercadeo de la universidad EAFIT, se realizó una entrevista a su jefe y se nos brindo valiosa información. Con la entrevista buscábamos saber como un departamento especializado en mercadeo, caso diferente al de la universidad de Antioquia, se estructura y como ejerce sus funciones.

Entre los datos más relevantes de la entrevista tenemos:

La estructura del departamento de mercadeo de la universidad EAFIT esta dividida por procesos, esta constituida por: un jefe, un asistente de pre-grado, un asistente de postgrado, un monitor que es un estudiante de la universidad y una secretaria. En el departamento de mercadeo de la universidad manejan todo el mercadeo de los pre-gradados, de los postgrados, de los servicios que ofrece la universidad, del centro de laboratorios y el fondo editorial.

Solamente el centro de educación continuada y cursos de extensión tiene un área de mercadeo aparte en la universidad EAFIT, debido al carácter de esa función universitaria.

El asistente de pre-grado es quien apoya todas las actividades de promoción en los colegios, en las visitas a otras ciudades, en la participación en foros, y lo concerniente a las promociones de las carreras de la universidad.

El asistente de postgrados tiene contactos con todos los coordinadores de los postgrados que tiene la universidad EAFIT. Se encarga también de apoyar todas las actividades de mercadeo de los postgrados y crear o ejecutar las estrategias que desde la jefatura se trazan para el año; también dirige la publicidad.

El mercadeo se realizaba desde el departamento de comunicaciones de la universidad. Desde hace dos años se centralizó como departamento de mercadeo y han tenido resultados positivos en relación a los obtenidos con el anterior sistema.

Se le brinda primordial importancia a la segmentación de los públicos, entonces cada estrategia va dirigida de acuerdo al segmento al que se quiere llegar. Son tomados como segmentos de mercado en pre-grado los bachilleres, padres de familia, orientadores, rectores, entre otros. En postgrados se toman como segmentos de mercado los egresados, los empresarios, entre otros.

En cuanto a las comunicaciones establecen un contacto directo con el público objetivo a través del correo electrónico, unas tres veces por semana si el caso lo amerita, con el afán de no saturar al cliente. Ocasionalmente en casos muy específicos lo hacen por medios masivos como el periódico la radio aunque prefieren el medio directo.

Actualmente trabajan en la implementación de la evaluación de los cursos y sus metodologías, pero actualmente ese sistema no esta en funcionamiento. La evaluación es hecha de manera informal, enfocando la atención sólo al logro de objetivos del plan operativo trazado cada año, el cual tiene un carácter cualitativo.

6. DISEÑO METODOLÓGICO

Con base en los objetivos establecidos anteriormente se determina que el tipo de investigación a desarrollarse es de tipo bimodal, dado que para determinar las alternativas de educación continuada que ofrece el mercado a los profesionales del área educación física el deporte y la recreación es necesario los métodos cualitativo y cuantitativo. El método cualitativo permite profundizar sobre la conducta de consumo y patrones de gustos y preferencias que enlazan a los consumidores. Por otro lado, el método cuantitativo es útil para expresar valores tangibles que permitan mostrar cifras claras de la investigación realizada y conocer la calidad de los servicios que ofrece el centro de extensión del I.U.E.F. a los egresados del mismo.

Para efectos de lo anterior, se desarrollara una evaluación de los programas planteados que tiene la educación continuada en el I.U.E.F. y se complementara con un perfil ocupacional del licenciado en educación física de la universidad de Antioquia y de esta manera se podrá conocer la situación actual de los egresados en el campo laboral y establecer si los productos que presenta el centro de extensión cubren totalmente las necesidades del educador físico a nivel laboral.

Este estudio también realizara visitas a las instituciones que inciden en el entorno laboral del egresado las cuales pueden contar con programas de educación continuada para definir las posibles deficiencias del actual programa de formación al egresado y completar el marco histórico de la profesión.

Por todas sus características este estudio es netamente explorativo descriptivo.

-población de estudio

Con el fin de elegir la población de este estudio lo más pertinente sería realizar una selección aleatoria sobre el universo; pero por la magnitud, los costos y el tiempo que acarrearía desarrollar el estudio no es posible por las condiciones actuales del grupo de investigación, por tanto la muestra será estratificada no probabilística e intencionada hacia los centros empleadores donde se desempeñan la mayor cantidad de licenciados egresados del I.U.E.F.

-técnicas y procedimientos

Las técnicas y procedimientos que se emplearán para la recolección de la información serán:

Fuente primaria

Un cuestionario de 33 preguntas divididas en 7 temas, que se realizaran a la población del estudio con el fin de completar el marco laboral del egresado, además de ahondar los temas en los que no tiene dominio el centro de extensión del I.U.E.F., y las preferencias del egresado en cuanto a educación continuada.

Una entrevista personalizada de 14 preguntas que se realizaran a personal experto que son representantes de las principales instituciones que rigen el entorno laboral del egresado del I.U.E.F. con el fin de indagar y completar el marco histórico de la profesión.

El cuestionario:

Aspectos sociodemográficos

Aspectos académicos

Aspectos laborales

Conocimiento respecto al centro de extensión

Evaluaciones de los programas que el centro de extensión ofrece a otros sectores

Aspectos referentes a los programas de educación continuada

Recomendaciones

La entrevista:

* visitas a las instituciones que hacen parte del entorno laboral del egresado de IUEF y algunas de ellas imparten programas de educación continuada, esto para definir las posibles deficiencias del actual programa de formación al egresado que ofrece el I.U.E.F. y reconocer las exigencias del sector con respecto al educador físico.

En la cual las a temáticas a tratar son:

Las características del entorno laboral del licenciado en educación física de la u de a.

Las falencias en la formación del licenciado en educación física de la u de a.

Los nuevos requerimientos de la sociedad hacia el papel que cumple un licenciado en educación física de la u de a dentro de ella.

Fuente secundaria

* Lectura y documentación: a través de textos guía, trabajos de grado, libros, Internet, artículos de prensa y revista sobre temáticas relacionadas con la investigación.

Herramientas

la muestra será de 100 egresados del instituto universitario de educación física los cuales serán abordados en los principales centros empleadores de estos, y para la elaboración del documento final, tablas y gráficos, los programas de Word, Excel y power point.

7. MARCO LEGAL

Universidad de Antioquia

Artículo 15 del estatuto general de la universidad

la extensión expresa la relación permanente y directa que la universidad tiene con la sociedad, opera en el doble sentido de proyección de la institución en la sociedad y de ésta en aquella; se realiza por medio de procesos y programas de interacción con diversos sectores y actores sociales expresados en actividades artísticas, científicas, técnicas y tecnológicas, de consultorías, asesorías e interventorías, y de programas destinados a la difusión de las artes, los conocimientos y al intercambio de experiencias y de apoyo financiero a la tarea universitaria. Incluye los programas de educación permanente y demás actividades tendientes a procurar el bienestar general. Así la institución cumple una de sus funciones principales; para ello, sus egresados, como expresión viva y actuante de la universidad en la sociedad, juegan un papel central.

La universidad asimila las diversas producciones culturales y hace de las necesidades sociales objeto de la cátedra y de la investigación; la sociedad, a su vez, participa en la producción universitaria y se beneficia de ella.

Acuerdo superior 125 29 de septiembre de 1997

Por medio del cual se adoptan las políticas de extensión de la universidad de Antioquia.

El consejo superior universitario, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial del artículo 33 del estatuto general de la universidad de Antioquia, y

Considerando

Que el estatuto general de la universidad, aprobado por el acuerdo superior 01 de 1994, consagra en el artículo 15 la definición de la extensión. A la luz de esta definición, y con base en los objetivos, principios y el plan de desarrollo que deben regir el quehacer de la institución, se determinan las siguientes políticas de extensión.

Acuerda

Artículo 1. Adoptar las políticas de extensión de la universidad de Antioquia que a continuación se presentan:

Políticas de extensión

Artículo 2. La extensión, un proyecto académico. Como parte de la misión institucional, la extensión deberá articularse con la docencia y con la investigación, partirá de las fortalezas propias de la universidad.

La extensión, como proyecto académico, garantizará que sus actividades se enmarquen en los principios que orientan las demás acciones universitarias. En este sentido, los criterios de calidad y de excelencia académica estarán presentes de tal manera que se incorporen los más altos niveles del conocimiento.

Las dependencias universitarias desarrollarán programas y proyectos de extensión relacionados con las áreas del saber que administran, y que por su trayectoria puedan ofrecer propuestas o soluciones a problemas y a situaciones del medio. Estos programas y proyectos se podrán ofrecer en forma cooperada entre unidades académicas de la universidad, o con instituciones del sector externo que, con su experiencia, complementen el área abordada.

Artículo 3. La extensión y la socialización del conocimiento. La universidad buscará consolidar su presencia en los distintos sectores sociales de tal manera que el conocimiento sea socialmente útil, y contribuya a los avances científico, técnico y cultural de la región y del país.

Es preciso recurrir a diferentes estrategias que faciliten la difusión del conocimiento para incidir en el mejoramiento social, en el económico, y en la calidad de vida de los individuos.

Artículo 4. La extensión, una relación interactiva con los distintos actores sociales. La universidad entiende que su relación con el medio es multidireccional; en este sentido, reconoce en los problemas cotidianos una fuente de preocupación y de producción de conocimiento para la solución de aquellos. Así mismo, el conocimiento que se genere mediante las funciones docente e investigativa tendrá aplicación en el medio social.

La interacción con el sector externo generará beneficios para la universidad y para el medio. Las funciones docentes e investigativa se beneficiarán de esta relación.

Artículo 5. La extensión y la función social de la universidad. En desarrollo del principio de responsabilidad social establecido en estatuto general de la universidad que señala, entre otros puntos, que "el personal universitario tiene como responsabilidad prioritaria servir a los sectores más vulnerables de la sociedad con los instrumentos del conocimiento", las unidades académicas estarán obligadas a desarrollar programas, proyectos y actividades de extensión de naturaleza solidaria.

Artículo 6. La extensión, con pertinencia y flexibilidad. La universidad desempeña un papel sustancial con relación a los problemas sociales y del sector productivo; en consecuencia, se constituye en política de extensión de la universidad mantener una actitud analítica frente a los problemas mencionados, en la perspectiva de que las unidades académicas y administrativas, con base en sus fortalezas, desarrollen programas y proyectos de extensión tendientes a aportar a la solución de dichos problemas. Los programas y proyectos de

extensión deberán dar respuesta a demandas reales o potenciales de los distintos sectores sociales, y se diseñarán de manera flexible de tal forma que se adapten a las características del medio.

Artículo 7. La extensión y su impacto social. La extensión deberá generar impacto positivo, tanto en el medio como en la comunidad universitaria, para lo cual la oferta de programas y de proyectos de extensión se hará con base en la trayectoria y en la experiencia académica y científica del personal.

Artículo 8. La extensión y los estímulos al personal. La universidad reconocerá las ejecutorias de su personal y establecerá, además, estímulos económicos, ya que con su experiencia y su trayectoria respalda la ejecución de programas y de proyectos de extensión.

Artículo 9. La extensión y la cooperación interinstitucional. De acuerdo con la complejidad de los problemas abordados por la extensión, es preciso que en muchas situaciones, diferentes instituciones se integren en su análisis y en su definición.

Artículo 10. La extensión, una relación de la universidad con distintos actores. La universidad propiciará y fortalecerá las relaciones de las distintas dependencias universitarias con sectores como el productivo y el público, la comunidad, y los egresados.

Artículo 11. Relaciones de la universidad con el sector productivo: gestión tecnológica y extensión. Las relaciones universidad-sector productivo constituyen una estrategia esencial para hacer útil el conocimiento y posibilitar el desarrollo científico-tecnológico. La gestión tecnológica orientará sus acciones hacia la aplicación de soluciones a problemas de la producción, que involucren las últimas técnicas generadas por la investigación y por el trabajo de la universidad.

La universidad, por su parte, aplicará su potencial en ciencia y tecnología según los desarrollos de los grupos científicos y los recursos materiales con que cuenta en las distintas dependencias, en términos de la productividad y del desarrollo de la industria; generará en la comunidad una actitud constructiva frente a esta relación; y la hará partícipe de estas experiencias como objetivo fundamental de su proceso de formación, de tal manera que reconozca la relación existente entre el conocimiento científico, la innovación tecnológica y el desarrollo productivo. En el proceso de formación de los alumnos, las relaciones de la universidad con el sector productivo jugarán un papel importante en el acercamiento del educando al trabajo, y en la retroalimentación de la función académica de la universidad.

Artículo 12. Relaciones de la universidad con el sector oficial. La universidad, por medio de sus dependencias, participará con una actitud crítica y analítica en los asuntos sociales propios de los organismos oficiales que toman decisiones, manteniendo su independencia y su autonomía.

Artículo 13. Relaciones de la universidad con la comunidad. Las distintas unidades académicas y administrativas universitarias promoverán programas y proyectos tendientes a fortalecer las relaciones con la comunidad, garantizando el respeto por el saber de los grupos, y aportando sus realizaciones en el campo científico-técnico para el desarrollo comunitario.

Artículo 14. Relaciones de la universidad con los egresados. La universidad promoverá la vinculación activa de sus egresados para enriquecer el quehacer profesional de ellos y aportar al desarrollo de las actividades de docencia, investigación y extensión de la institución; fortalecerá en ellos el sentido de pertenencia, y buscará proyectarse en todos los ámbitos de la sociedad para participar en los procesos de desarrollo y transformación social, cultural y política del país.

Artículo 15. La extensión y la vinculación de estudiantes a sus programas y proyectos. A lo largo del proceso de formación, el estudiante evidenciará las relaciones entre el conocimiento y su aplicación en el medio, y desarrollará una actitud de compromiso social; en este sentido, la institución propiciará la participación de estudiantes en aquellos programas, proyectos o actividades de extensión en los que sea pertinente.

**Acuerdo superior 124
29 de septiembre de 1997**

Por el cual se establece el estatuto básico de extensión de la universidad de Antioquia.

el consejo superior universitario, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial en las establecidas en el artículo 15, en el literal b, del artículo 33, y en el artículo 38, del estatuto general de la universidad de Antioquia,

Acuerda

Artículo 1. Adoptar el estatuto básico de extensión de la universidad de Antioquia en los términos del presente acuerdo.

Título primero

marco filosófico de la extensión

Capítulo 1

Misión de la extensión universitaria

Artículo 2.

La universidad, tal como lo establece el estatuto que la rige, tiene por objeto la búsqueda, el desarrollo y la difusión del conocimiento en los campos de las humanidades, de la ciencia, de las artes, de la filosofía, de la técnica y de la tecnología. Entre las actividades que contribuyen a tal propósito se encuentran la extensión, la docencia y la investigación. La extensión específicamente busca propiciar y mantener la relación de la universidad con su entorno cultural. En la cultura se integran las artes, las letras, las ciencias, las tecnologías, las prácticas cotidianas, las formas institucionales, y las prácticas simbólicas e imaginarias.

Capítulo II **principios de la extensión**

Artículo 3. Además de los principios consagrados en el estatuto general, serán principios de la extensión los que a continuación se presentan.

Artículo 4. Comunicación. La universidad mantendrá la comunicación de la institución con el medio.

Artículo 5. Cooperación. La universidad cooperará con otras entidades, grupos, asociaciones o comunidades en realización de programas y de proyectos que puedan producir un avance en el conocimiento, en las artes o en las letras, o una transformación de tipo económico, cultural o social.

Artículo 6. Solidaridad. La universidad deberá concretar su compromiso con la sociedad mediante el diseño y puesta en marcha de programas, proyectos y actividades de extensión, subsidiados total o parcialmente, que atiendan a las necesidades de los sectores más vulnerables de la población, lo que se entenderá como extensión solidaria.

Artículo 7. Formación. La universidad extenderá a la comunidad en general los procesos de formación que se generan en la investigación y en la docencia.

Artículo 8. Servicio. La universidad prestará servicio a las comunidades y a los estamentos que lo requieran. En los casos necesarios, este servicio se subsidiará.

Artículo 9. Producción de conocimiento. La universidad estimulará la generación de conocimiento mediante el intercambio de información entre los diferentes estamentos que la conforman, y de éstos con las distintas instancias y organizaciones de la sociedad en general.

Artículo 10. Significación social, cultural y económica del conocimiento. Mediante la divulgación de conocimientos y las prácticas a la comunidad en general, la universidad pondrá a prueba la validez, la pertinencia y el sentido de aquellos, con el fin de generar procesos de retroalimentación constante de ella con el medio.

Capítulo III

Objetivos de la extensión

Artículo 11. Serán objetivos de la extensión:

a. propiciar el diálogo con estamentos, organismos, asociaciones, instituciones, comunidades y grupos locales, nacionales e internacionales, con el fin de establecer el intercambio de conocimientos, de saberes, y de prácticas.

b. fomentar y divulgar los conocimientos en ciencia, técnica y tecnología, las prácticas e innovaciones investigativas y pedagógicas, y las propuestas en artes y en letras, que se producen en la universidad.

c. coordinar y articular acciones con el fin de ofrecer alternativas de soluciones a necesidades y situaciones de conflicto presentadas en los ámbitos local, nacional e internacional.

d. promover la difusión, la recuperación y el sentido de la identidad cultural, mediante la organización de actividades y de eventos pertinentes.

e. establecer relaciones de intercambio y de cooperación con el mundo del trabajo, mediante programas de capacitación acordes con las necesidades y con los nuevos avances en el conocimiento.

f. establecer contacto con comunidades, grupos y agremiaciones, para intercambiar experiencias, y formas de ver el mundo y de transformarlo, con el fin de generar otros conocimientos que puedan ser revertidos en las comunidades y en la universidad.

g. propiciar un intercambio productivo con las instituciones gubernamentales para establecer una necesaria cooperación en el diseño, y en la ejecución de políticas.

Título segundo

Formas de la extensión

Capítulo II

Extensión en educación no formal

Artículo 15. Educación no formal. conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje debidamente organizadas, ofrecidas con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos, y formar en aspectos académicos o laborales, no conducente a título, y sin sujeción a los niveles y grados establecidos en el sistema colombiano de educación formal.

Artículo 16. La universidad ofrecerá educación no formal mediante:

a. actividades de capacitación a individuos ya grupos de la comunidad.

b. la educación permanente o educación continuada, la cual permite incorporar el conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje que siguen a la formación de pre-grado y de postgrado, para posibilitar la actualización de los profesionales en los campos de su desempeño, y propiciar el mejoramiento permanente.

Estas actividades se desarrollarán por medio de cursos, seminarios, talleres, pasantías, congresos o simposios, y en las modalidades presencial, semipresencial, y a distancia.

Artículo 17. Los programas de educación no formal se ejecutarán, previa aprobación por las instancias respectivas definidas por los consejos de facultad o por los directores de las unidades académico-administrativas.

8. MARCO TEÓRICO

Educación no formal

El sistema universitario de extensión de la universidad de Antioquia concibe dentro de las formas de extensión la educación no formal. según el artículo 15 se define la educación no formal como un “ *conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje debidamente organizadas, ofrecidas con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, no conducente a títulos y sin sujeción a los niveles y grados establecidos en el sistema colombiano de educación formal.*”¹²

Dentro de las ofertas de educación no formal de la universidad de Antioquia encontramos la educación permanente o también llamada educación continuada.

Educación continuada

Encontramos pertinente antes de ubicar cualquier elemento adicional acerca de nuestro trabajo, indagar sobre el concepto de educación continuada y las formas en las que esta se implementa.

¿Que es educación continuada?

Es difícil encontrar una definición de educación continuada que se presente de manera específica. Sin embargo se presentan características que pueden darnos una idea precisa de lo que de verdad debe ser la educación continuada.

la educación continuada pretende básicamente brindar una serie de actividades educativas siguientes a la formación de pre-grado y postgrado, con el fin de actualizar, mejorar y optimizar los conocimientos del profesional de cualquier ramo, con miras al perfeccionamiento de su praxis y al mejoramiento continuo,

¹² Sistema Universitario de Extensión, Universidad de Antioquia, título segundo, Formas de la Extensión, Capítulo II, artículo 15.

teniendo en cuenta una identificación y evaluación constante del contexto académico y social.

según la universidad central de Venezuela, la educación continua es un: *“proceso orientado a mantener una formación integral, en virtud que la educación no se limita a un espacio o edad determinada, ni es una actividad que se reserva a individuos o grupos privilegiados por condiciones económicas o sociales. Es un constante perfeccionamiento que ocurre en todos los momentos de la vida y no excluye edad. Aspira el desarrollo integral de las personas ayudándoles a descubrir y desplegar todas sus capacidades. Persigue además, la meta de una formación completa de todos y cada uno de los seres humanos, con una especial atención permanente a los nuevos conocimientos y posibilidad de incorporarlos para evitar la des-actualización.”*¹³

básicamente entonces la educación continuada sirve para suplir conocimientos no adquiridos con anterioridad en pre-grado y postgrado; complementar conocimientos propios de cierta área con los de áreas diferentes que puedan mejorar la capacidad de desempeño; profundizar conocimientos adquiridos durante la formación del profesional enfocándose hacia la diversificación de la formación del individuo proyectada a la formación integral del ser humano.

Enmarcada en la globalización y el constante cambio del entorno, la educación continuada se convierte en un elemento clave para la gestión del conocimiento, el mejoramiento del talento humano. A ella pueden atribuírsele funciones como suplir estudios no formales; complementar estudios formales; continuar el proceso educativo en función de la competitividad y la vigencia de conocimientos; culturizar al profesional en contenidos de otras áreas que puedan ampliar el perfil de desempeño.¹⁴

Formas de educación continuada

Las formas adoptadas por la universidad de Antioquia para la educación continuada son cursos, seminarios, talleres, pasantías, congresos, simposios y diplomados¹⁵. Para profundizar acerca de estas metodologías definimos que:¹⁶

¹³ www.odont.ucv.ve/educación_continúa

¹⁴ Información tomada del Portafolio de programas de Educación continua e Idiomas, Universidad EAFIT.

¹⁵ Información tomada del Acuerdo Superior 124, 29 de Septiembre de 1997, Estatuto Básico de Extensión de la Universidad de Antioquia.

¹⁶ Información tomada del Portafolio de programas de Educación continua e Idiomas, Universidad EAFIT y www.presidencia.gub.uy/noticias/archivo/2001/octubre/2001103140.htm.

- Curso: tiene como objetivo la adquisición o actualización de conocimientos en determinadas temáticas, siendo orientado por un experto. se utilizan estrategias didácticas de trabajo. puede ser teórico, práctico o teórico-práctico.
- Seminario: metodología basada en la investigación. se escoge un tema de interés para todos los participantes. se realizan indagaciones sobre la temática escogida previamente al encuentro. durante el encuentro se reflexiona, generan y consolidan los hallazgos encontrados. es dirigido por un experto del campo. tiene como finalidad la producción académica y el asentamiento de conclusiones.
- Taller: modalidad ejercida mediante la aplicación paralela de los conocimientos adquiridos. es dirigido por un experto quien orienta a los participantes organizados de manera individual o grupal. esta metodología permite una mejor fijación del conocimiento.
- Congreso: programa informativo de corta duración en días, donde un grupo significativo de expertos y otros ponentes, socializan conocimientos sobre determinada temática.
- Simposio: programa informativo de carácter expositivo donde se evidencian resultados investigativos sobre determinadas temáticas. intervienen en el simposio solamente expertos sobre el tema. es de corta duración. permite asociar resultados de otras investigaciones con una temática particular asociada de algún modo a estas.
- Pasantía: se entiende por pasantía un período en el cual un alumno reglamentado de cualquier curso, complementa su formación teórica mediante la realización de actividades prácticas en empresas, según lo previsto en forma obligatoria u optativa en el programa respectivo.

Una de las formas de educación continuada más utilizada aun dentro de nuestra universidad, pero que no se menciona directamente en el acuerdo superior 124 del 29 de septiembre de 1997 debido a que es una fusión de varias de las formas anteriores, son los diplomados.

Los diplomados son formas de educación continuada un poco más extensas en tiempo y contenidos, con informaciones más completas y profundas sobre las temáticas escogidas. Al completar los requisitos del diplomado, a diferencia de las formas anteriores en las que solamente se entregan certificados, se recibe un diploma. Estos diplomas están reglamentados en algunas instituciones de educación superior.¹⁷

Agremiaciones de educación continuada

La escena académica mundial tiene a su servicio una gran cantidad de asociaciones y redes universitarias de educación continuada. Estas son compuestas por diferentes entidades educativas que son consecuentes con un mismo propósito, nacionalidad u orientación académica. Encontramos asociaciones como amecyd (México), amec (México), paace (Pensilvania), cauce (Canadá), iacee (asociación internacional), solo por mencionar algunas

Es de particular interés para nosotros considerar especificidades de una de ellas, debido a las oportunidades directas que ha presentado en nuestro país y a los referentes ajustados a nuestro contexto, que puede ofrecer.

Recla (asociación red de educación continua de América latina y Europa)¹⁸

La **recla** tuvo su origen en el proyecto **CEC** del programa **columbus**.

Columbus es un programa de cooperación entre universidades europeas y latinoamericanas cuyo objetivo es la mejora de la gestión. La participación en las actividades del programa Columbus está abierta a todas las instituciones interesadas en la modernización de sus estructuras y procedimientos de gestión. Columbus tiene tres áreas de interés: gestión, calidad de la enseñanza y universidad y su entorno. El programa, que nació en 1987, se lleva a cabo bajo la responsabilidad de sus dos miembros fundadores, cre y aula. cre es la asociación

¹⁷ Reglamiento de Diplomados del Instituto Politécnico Nacional

¹⁸ Información tomada del sitio Web oficial de RECLA, www.recla.org.

de universidades europeas y agrupa más de 500 universidades de 38 países. Aula es la asociación de universidades latinoamericanas de apoyo al programa columbus. La junta directiva de columbus esta integrada por 4 rectores de América latina y 4 de Europa. La preside actualmente el prof. Gerardo Arango puerta, SJ, rector de la pontificia universidad javeriana, bogota, Colombia. El programa columbus esta financiado por la comisión europea, por sus universidades miembros, UNESCO, fundación gran mariscal de ayacucho y organismos gubernamentales. Actualmente, 71 universidades son miembros de columbus: 49 latinoamericanas y 22 europeas.

Proyecto CEC de columbus

Dentro del área de calidad de la enseñanza, columbus viene desarrollando desde 1994 un proyecto de educación continua, coordinado por un comité formado por representantes de universidades europeas y latinoamericanas miembros de columbus (CEC - consorcio columbus educación continua).

Los objetivos de este proyecto son los siguientes:

- promover el desarrollo de estrategias y políticas de educación continua en las universidades.
- apoyar esfuerzos para profesionalizar la gestión de estas actividades.
- estimular la creación de una asociación latinoamericana de universidades interesadas en cooperar en este campo.
- estimular la cooperación internacional en este tema.

Dentro del marco del CEC, se han realizado (hasta junio/98) las siguientes actividades:

a) dos visitas de estudios: una del profesor marti parellada de la universidad de Barcelona y del profesor karel de witte de la katholieke universiteit leuven a 18 universidades de México, Colombia, chile y brasil y la otra (octubre-noviembre de 1995) de 20 rectores y vicerrectores de universidades latinoamericanas y 5 rectores y vicerrectores de universidades europeas a instituciones de 6 países europeos: Bélgica, Italia, Francia, Inglaterra, Finlandia y España.

b) tres encuentros internacionales de educación continua: el primero en piracicaba, brasil (julio de 1994), al que asistieron 50 representantes de universidades latinoamericanas y europeas; el segundo en concepción, chile (noviembre de 1995), contando con la asistencia de 50 participantes de universidades latinoamericanas y europeas y un tercero en bogota, Colombia (diciembre de 1997) al que asistieron 90 representantes de universidades latinoamericanas y europeas.

c) dos cursos/talleres: uno (a continuación del ii encuentro internacional en concepción) para el desarrollo de una estrategia y una estructura de educación continua aplicable a las instituciones de los participantes del ii encuentro internacional y un segundo, donde columbus participó en la financiación del "segundo taller sobre herramientas de gestión de centros de educación continua",organizado conjuntamente por la fundación boschi gimpera de la universidad de Barcelona y el centro de formación de postgrado de la universidad politécnica de valencia , y que tuvo lugar en julio de 1.996 en Barcelona.

d) reunión conjunta eucen/recla: en Turín, Italia (mayo 1998) entre las redes de educación continua de Europa y de América latina que contó con la presencia de 30 representantes de ambas redes. El tema fue cooperación internacional a través de redes universitarias y el objetivo identificar un proyecto concreto a desarrollar conjuntamente entre eucen y recla para fortalecer la cooperación internacional en educación continua.

En el iii encuentro taller internacional de educación continuada llevado a cabo en Bogotá del 1 al 4 de diciembre de 1997, se presentó un proyecto de estatutos para la red, donde se recibieron aportes que consolidarían los definitivos. De igual forma fue elegida la junta directiva transitoria de la red, quedando la presidencia en la pontificia universidad javeriana, y la universidad del rosario como parte del comité para la estructuración de la red.

En la asamblea general celebrada en el iv encuentro taller internacional de educación continuada realizado en México d.f. del 9 al 11 de septiembre de 1998, se aprobaron los estatutos de la red y se eligió la actual junta directiva.

En la actualidad contamos con cuarenta (40) miembros de América latina, el caribe y Europa y con alrededor de setenta y cinco (75) universidades que han manifestado su interés de pertenecer a la red.

Adjuntamos la presentación de la red, en la que se refleja un poco de historia de como nacimos, quienes lo formamos, nuestro objetivo y nuestras proyecciones.

Según los estatutos estructurados por recla según el **capitulo segundo patrimonio y objeto de la fundación en los siguientes artículos:**

Artículo 6. Objeto.- el objeto de la asociación es impulsar y promover el desarrollo y crecimiento de la educación continúa para alcanzar, los más altos estándares de calidad académica y administrativa, y contribuir con el desarrollo de una sociedad más justa y equilibrada.

Artículo 7. Como medio tendiente a la consecución del objeto genérico que la rige, la asociación realizará las siguientes actividades.

- integrar a las instituciones de educación superior de América latina, el caribe y Europa que realizan o tienen proyectado realizar actividades de educación continua.
- influir en las políticas promovidas por los gobiernos nacionales para el desarrollo de la educación continua.
- servir de foro en el cual permanentemente se puedan debatir y discutir problemáticas relacionadas con la educación continua, así como estudiar estrategias a implementar.

- servir de canal de comunicación entre sus miembros, con el fin de difundir las actividades programadas en las diversas instituciones.
- realizar y actualizar un portafolio de oferta de educación continua, así como desarrollar una base de datos de instituciones oferentes y de programas.
- establecer y mantener las relaciones entre sus miembros, y a su vez las de éstos con instituciones, redes y asociaciones similares de Europa, norte América y en general de otras regiones.
- fomentar y promover el interés por la educación continua.
- asesorar a sus miembros cuando así lo requieran en temas relacionados con la gestión de la educación continua.
- gestionar recursos para la presentación de proyectos de educación continua.
- fomentar y promover entre sus miembros, el intercambio de recursos, programas y estudiantes de programas de educación continua.

INVESTIGACIÓN DE MERCADOS

El mercadeo comprende todas las funciones de un negocio que intervienen en el movimiento de los bienes y servicios del productor al usuario. En otras palabras el mercadeo consiste en llevar el producto indicado al punto de venta preciso y dejar que el consumidor lo sepa a través de la promoción.

Estos mismos factores se aplican a todo tipo de producto o servicio, la meta es reunir todos estos componentes de tal manera que se maximicen las ganancias a lo cual se reconoce como mezcla de mercadeo.

La investigación de mercados es una herramienta que ayuda a tomar mejores decisiones en cada paso del proceso de mercadeo¹⁹

Se trata, en definitiva, de una potente herramienta, que debe permitir a la empresa obtener la información necesaria para establecer las diferentes políticas, objetivos, planes y estrategias más adecuadas a sus intereses.

La investigación de mercados es el diseño, obtención, análisis y comunicación sistemáticos de los datos y resultados pertinentes para una situación específica de marketing que afronta la compañía²⁰

¹⁹ Investigación de mercados, jeffrey L. Pope, editorial norma Bogota 2002, P 7,8,9,10,11

²⁰KOTLER, Philip. MERCADOTECNIA. 3ra Ed. 1989, Prentice Hall, p. 83-116

Aplicaciones de la investigación de mercados

Si esquematizamos las aplicaciones que tienen para las empresas, se detectan las siguientes utilidades:

- análisis del consumidor:
 - usos y actitudes.
 - análisis de motivaciones.
 - posicionamiento e imagen de marcas.
 - tipologías y estilos de vida.
 - satisfacción de la clientela.
- efectividad publicitaria:
 - pretest publicitario.
 - postest de campañas.
 - seguimiento (*backing*) de la publicidad.
 - efectividad promocional.
- análisis de producto:
 - test de concepto.
 - análisis multiconcepto-multiatributo.
 - análisis de sensibilidad al precio.
 - test de producto.
 - test de envase y/o etiqueta.
 - test de marca.
- estudios comerciales:
 - áreas de influencia de establecimientos comerciales.
 - imagen de establecimientos comerciales.
 - comportamiento del comprador en punto de venta.
- estudios de distribución:
 - auditoria de establecimientos detallistas.
 - comportamiento y actitudes de la distribución.
 - publicidad en punto de venta.
- medios de comunicación:
 - audiencia de medios.
 - efectividad de soportes.
 - análisis de formatos y contenidos.
- estudios sociológicos y de opinión pública:
 - sondeos electorales.
 - estudios de movilidad y transporte.
 - investigación sociológica.
 - estudios institucionales²¹

²¹ KOTLER, Philip. MERCADOTECNIA. 3ra ED. 1989, Prentice Hall, p. 116

9. RESULTADOS Y ANALISIS

PERFIL OCUPACIONAL DEL EGRESADO

Otros estudios y edad

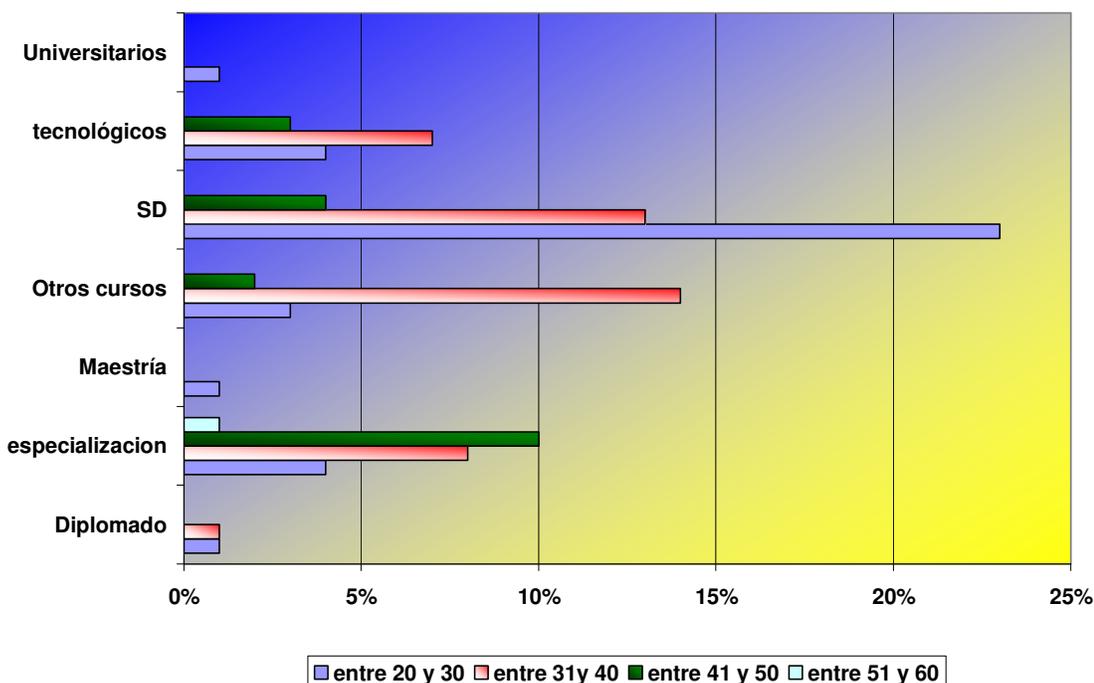


Grafico 1

SD corresponde al porcentaje de personas que no han realizado otros estudios

Tabla 1

OTROS ESTUDIOS	EDAD				Total general
	entre 20 y 30	entre 31y 40	entre 41 y 50	entre 51 y 60	
DIPLOMADO	1%	1%	0%	0%	2%
ESPECIALIZACIÓN	4%	8%	10%	1%	23%
MAESTRÍA	1%	0%	0%	0%	1%
OTROS CURSOS	3%	14%	2%	0%	19%
SD	23%	13%	4%	0%	40%
TECNOLÓGICOS	4%	7%	3%	0%	14%
UNIVERSARIOS	1%	0%	0%	0%	1%
Total general	37%	43%	19%	1%	100%

SD corresponde al porcentaje de personas que no han realizado otros estudios

El 99% de la totalidad de la muestra están entre los 20 y los 50 años siendo de mayor magnitud las personas entre los 31 y los 40 con un 43%, seguido por los

ubicados entre los 20 y los 30 con un 37% lo cual le da a este estudio una amplia variedad de criterios y permite reconocer las condiciones educativas de los egresados de diferentes edades. Es posible identificar que un gran porcentaje de los egresados no ha realizado ningún tipo de estudio a demás de la licenciatura (40%) de estos el 23% están en edades entre los 20 y los 30 años. La especialización es el estudio que mas ha sido tomado por los egresados de la muestra (23%), un 19% otros cursos y un 14% ha desarrollado estudios tecnológicos, el 4% restante esta distribuido entre diplomados (2%), maestría (1%) y carrera universitaria (1%). Estas cifras muestran el bajo nivel formativo que tienen los egresados del instituto teniendo en cuenta que el 19% corresponden a cursos de baja intensidad y corta duración.

Estado civil y edad del egresado

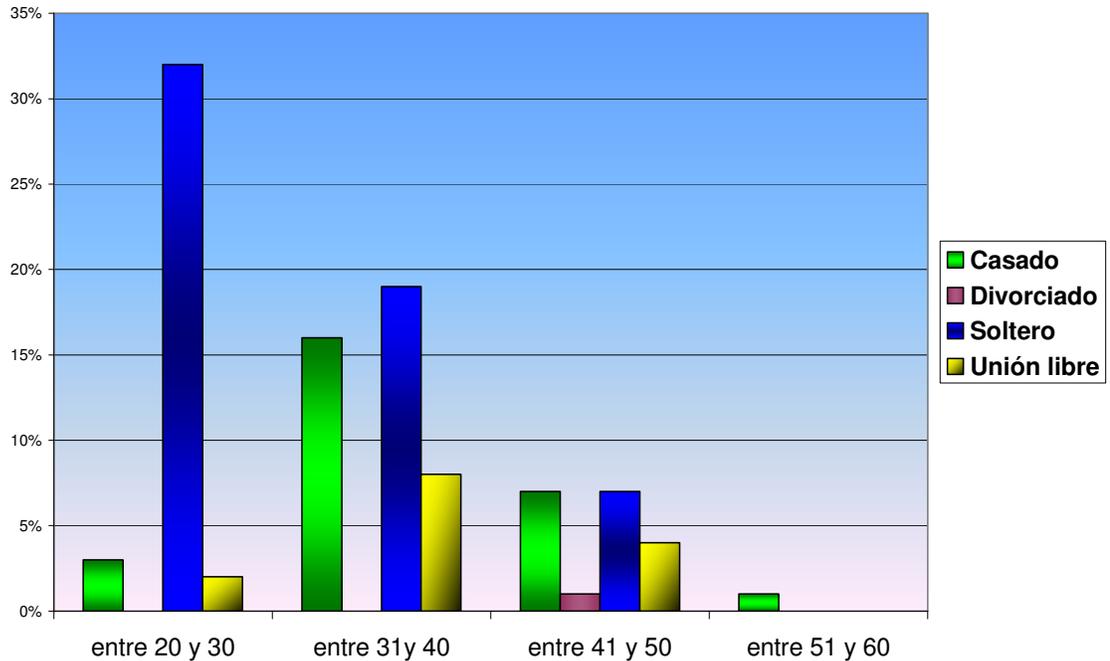


Grafico 2

EDAD	ESTADO CIVIL				Total general
	Casado	Divorciado	Soltero	Unión libre	
entre 20 y 30	3%	0%	32%	2%	37%
entre 31y 40	16%	0%	19%	8%	43%
entre 41 y 50	7%	1%	7%	4%	19%
entre 51 y 60	1%	0%	0%	0%	1%
Total general	27%	1%	58%	14%	100%

Tabla 2

La mayor parte de los egresados que fueron participantes de la muestra son solteros (58%) por ende es posible indicar que estos no tienen mayores obligaciones y le muestra al centro de extensión una población objetivo para sus programas, el 27% son casados y el 14% conviven en unión libre para los cuales es posible tenerlos en cuenta para otro tipo de programas o proyectos.

Sexo y empresa

EMPRESA	SEXO		Total general
	F	M	
ASOPAHINES	1%	0%	1%
COLEGIO EMILIA RIQUELME	0%	1%	1%
COMFAMA	3%	8%	11%
CONFENALCO	3%	3%	6%
EDUCAME	1%	2%	3%
EMPRESAS PUBLICAS DE MEDELLIN	0%	6%	6%
INDER MEDELLIN	17%	24%	41%
INSTITUCION EDUCATIVA SUAREZ DE LA PRESENTACION	0%	1%	1%
INSTITUTO CEJEÑO DE LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE INCERDE	0%	1%	1%
MUNDO JURIDICO	1%	0%	1%
MUNICIPIO DE MEDELLIN	0%	1%	1%
POLITECNICO JAIME ISAZA CADAVID	0%	1%	1%
SECRETARIA DE EDUCACION	3%	13%	16%
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	2%	8%	10%
Total general	31%	69%	100%

Tabla 3

La mayor cantidad de egresados de la muestra son hombres representados en un 69% lo que demuestra cierta preferencia por los hombres para formarse en licenciatura en educación física en la Universidad de Antioquia. El mayor centro empleador para el egresado es el INDER Medellín con un 41% de la población del estudio, seguido por la secretaria de educación con un 16%, comfama 11% y la universidad de Antioquia con un 10%. Otros centros empleadores que pueden ser representativos son confenalco (6%), las empresas públicas de Medellín (6%) y educame (3%) el 7% restante esta vinculado al sector privado.

Empresa y medios utilizados para la vinculación

EMPRESA	MEDIOS DE VINCULACIÓN						Total general
	Amigos	Ascenso	Bolsa de empleo	Convocatoria pública	Políticos	SD	
ASOPAHINES COLEGIO EMILIA	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
RIQUELME	0%	0%	1%	0%	0%	0%	1%
COMFAMA	2%	3%	3%	1%	2%	0%	11%
CONFENALCO	2%	1%	0%	3%	0%	0%	6%
EDUCAME EMPRESAS PUBLICAS	0%	0%	0%	3%	0%	0%	3%
DE MEDELLIN INDER	0%	0%	0%	6%	0%	0%	6%
MEDELLIN INSTITUCION EDUCATIVA SUAREZ DE LA PRESENTACION	2%	1%	2%	35%	1%	0%	41%
INSTITUTO CEJEÑO DE LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
INCERDE MUNDO JURIDICO	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%
MUNICIPIO DE MEDELLIN POLITECNICO JAIME ISAZA	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
CADAVID SECRETARIA DE EDUCACION	0%	0%	0%	1%	0%	0%	1%
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	1%	0%	0%	15%	0%	0%	16%
Total general	11%	6%	6%	73%	3%	1%	100%

Tabla 4

De las empresas peleadoras de los egresados de la muestra, la mayoría son grandes empresas que su origen capital proviene del sector público por ende el 73% de los egresados de la población fueron participes de una convocatoria pública para acceder a sus empleos seguido por un 11% que se vincularon a la

empresa donde laboran por medio de amigos, el 12% restante los medios para acceder a su trabajo actual fueron bolsa de empleo (6%) y acenso (6%).

Empresa y tipo de vinculación

EMPRESA	TIPO DE VINCULACIÓN				Total general
	otro	Por evento	termino fijo	termino indefinido	
ASOPAHINES	0%	0%	1%	0%	1%
COLEGIO EMILIA					
RIQUELME	0%	0%	1%	0%	1%
COMFAMA	0%	0%	8%	3%	11%
CONFENALCO	0%	0%	6%	0%	6%
EDÚCAME	1%	0%	0%	2%	3%
EMPRESAS PUBLICAS DE MEDELLÍN	0%	0%	6%	0%	6%
INDER MEDELLÍN	31%	0%	10%	0%	41%
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SUÁREZ DE LA PRESENTACIÓN	0%	0%	1%	0%	1%
INSTITUTO CEJEÑO DE LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE INCERDE	1%	0%	0%	0%	1%
MUNDO JURÍDICO	0%	1%	0%	0%	1%
MUNICIPIO DE MEDELLÍN POLITÉCNICO JAIME ISAZA CADAVID	0%	0%	0%	1%	1%
SECRETARIA DE EDUCACIÓN	0%	0%	11%	5%	16%
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	2%	0%	4%	4%	10%
Total general	35%	1%	48%	16%	100%

Tabla 5

Las empresas donde laboran los egresados del instituto universitario de educación física utilizan principalmente contrato a termino fijo (48%) por tanto su situación actual es relativamente estable, un 35% cuentan con un contrato diferente, el contrato a termino indefinido es utilizado ocasionalmente por algunas empresas

este esta soportado en un 16% de la muestra y el tipo de contrato menos utilizado es el contrato por evento (1%).

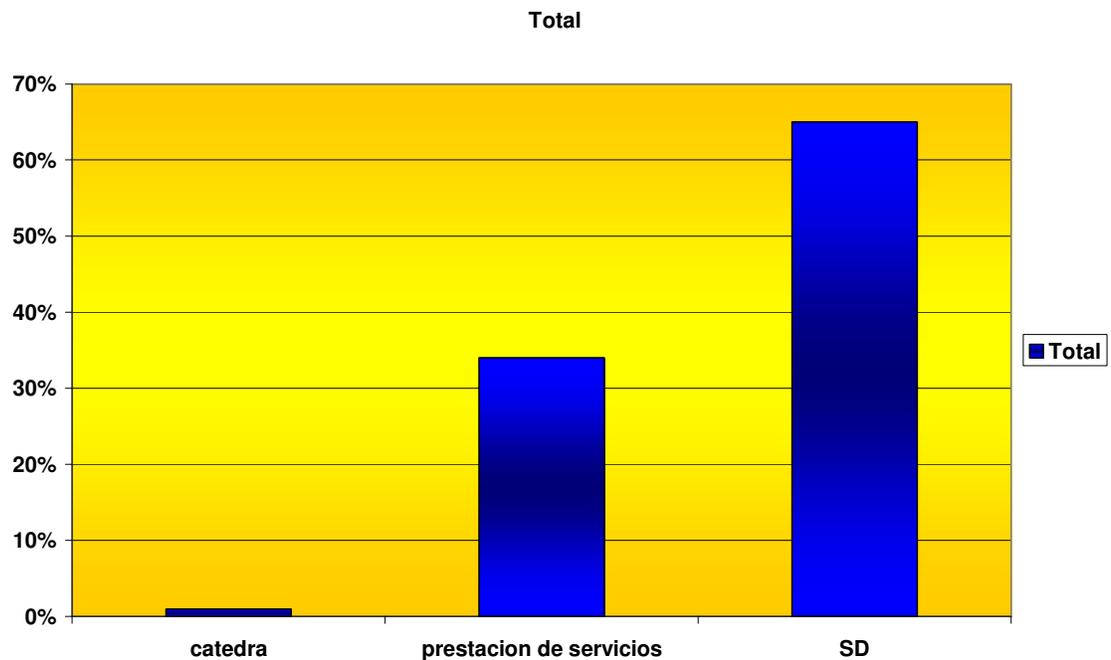


Grafico 3

OTRO TIPO DE CONTRATO	
cátedra	1%
prestación de servicios	34%
SD	65%
Total general	100%

SD corresponde a las personas que el tipo de contrato estaba dentro de las opciones del cuestionario
Tabla 6

El otro tipo de contrato más utilizado en las empresas que contratan a los egresados del instituto es por prestación de servicios tales como el INDER Medellín.

Los empleados desempeñan solo las tareas relacionadas con su función y con el tiempo han perdido fuerza porque las tareas se vuelven repetitivas, monótonas, perdiendo eficiencia y motivación para el trabajo.

Cargo y tipo de vinculación

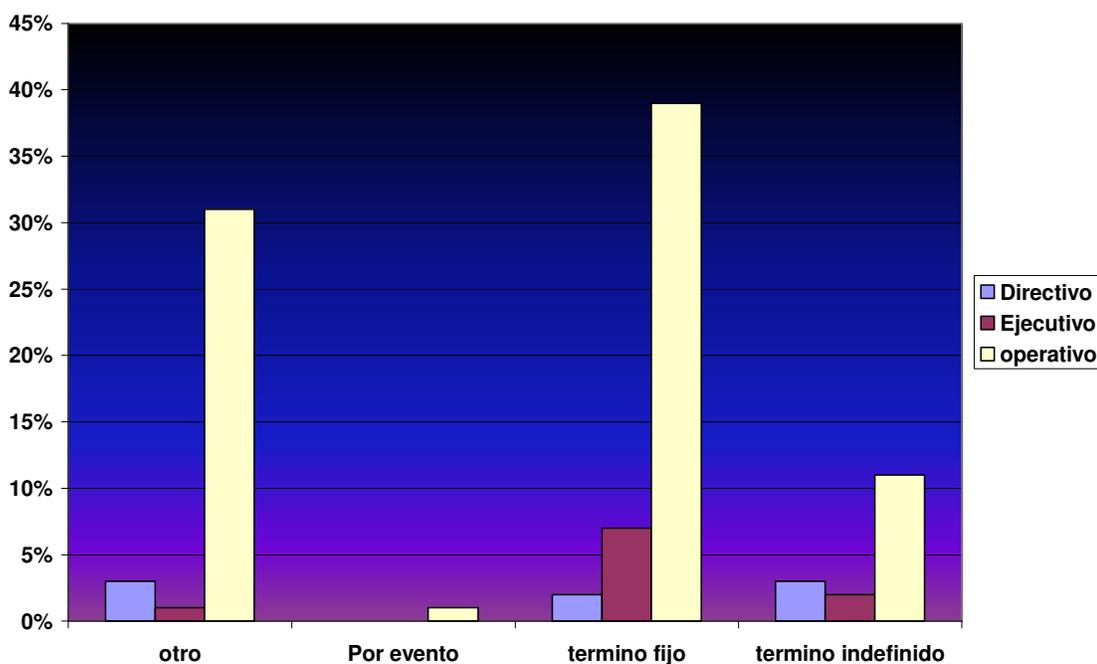


Grafico 4

TIPO DE VINCULACIÓN	CARGO			Total general
	Directivo	Ejecutivo	operativo	
otro	3%	1%	31%	35%
Por evento	0%	0%	1%	1%
termino fijo	2%	7%	39%	48%
termino indefinido	3%	2%	11%	16%
Total general	8%	10%	82%	100%

Tabla 7

El contraste entre el tipo de vinculación con el cargo del egresado el 82% de nuestros egresados ocupan cargos operativos en las instituciones donde laboran, solo un 10% de la población son ejecutivos y tan solo un 8% de la población encuestada se desempeña en cargos directivos.

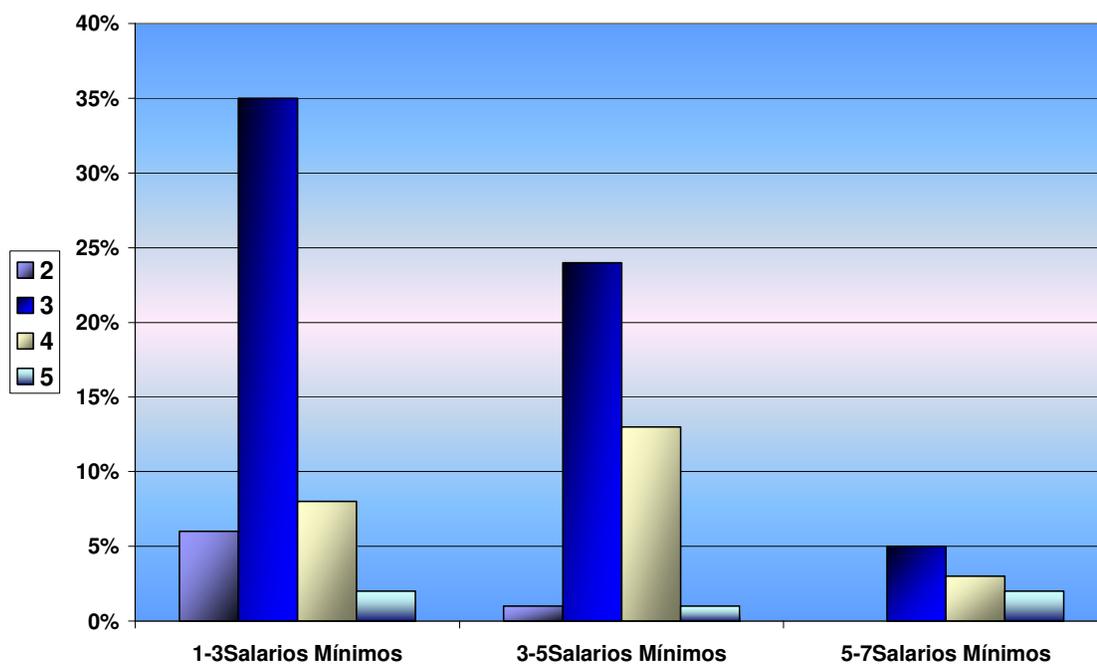


Grafico 5

ESCALA SALARIAL	ESTRATO				Total general
	2	3	4	5	
1-3 Salarios Mínimos	6%	35%	8%	2%	51%
3-5 Salarios Mínimos	1%	24%	13%	1%	39%
5-7 Salarios Mínimos	0%	5%	3%	2%	10%
Total general	7%	64%	24%	5%	100%

Tabla8

Los egresados del instituto que hicieron parte del estudio en un 51% reciben entre 1 y 3 salarios mínimos mensuales lo que indican que están en la parte baja de la escala, seguido a esto con un 39% encontramos egresados que reciben entre 3 y 5 salarios mínimos mensuales y el ultimo 10% reciben entre 5y7 salarios mínimos mensuales, es posible afirmar que la mayoría de los egresados reciben salarios aceptables pero no son los que normalmente debe recibir un profesional.

De la totalidad de la muestra predomina un estrato medio (estrato 3) equivalente a un 64% precedido por un estrato medio-alto (estrato 4) al cual corresponde el 24%, un 5% se encuentran en estrato 2 y el 5% restante residen en viviendas de estrato 5.

Las condiciones de los hogares de los egresados son estables ya que las mayorías viven en buenos sectores de nuestra ciudad y no se presentan casos de condiciones extremas.

Jornada laboral y escala salarial

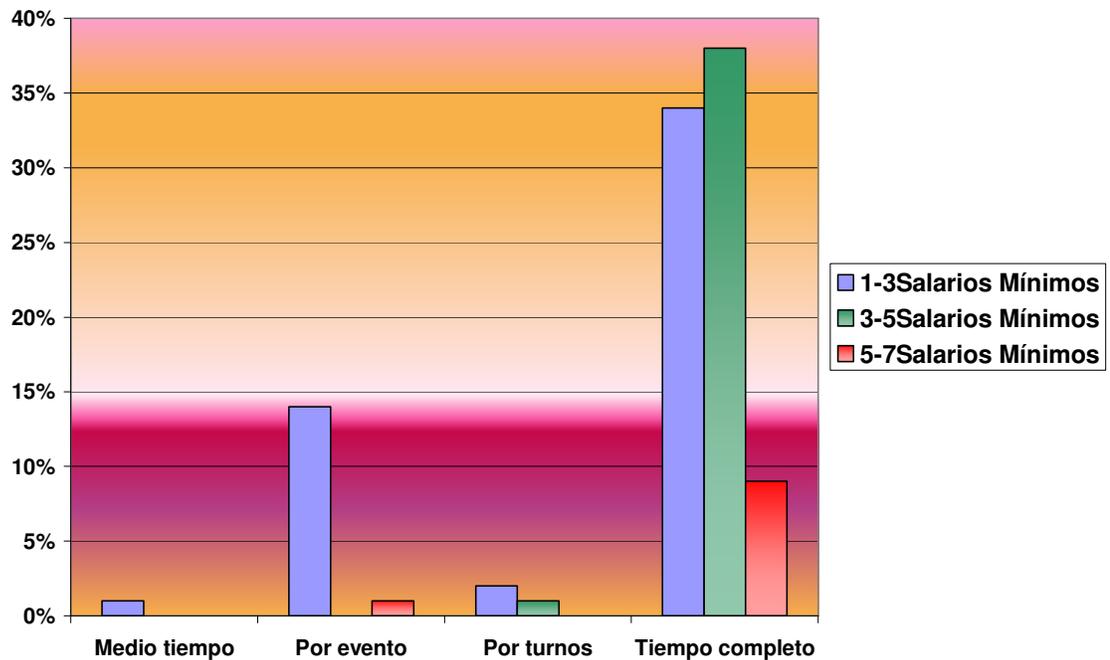


Gráfico 6

JORNADA LABORAL	ESCALA SALARIAL			Total general
	1-3 Salarios Mínimos	3-5 Salarios Mínimos	5-7 Salarios Mínimos	
Medio tiempo	1%	0%	0%	1%
Por evento	14%	0%	1%	15%
Por turnos	2%	1%	0%	3%
Tiempo completo	34%	38%	9%	81%
Total general	51%	39%	10%	100%

Tabla 9

Las condiciones en cuanto al tiempo que deben permanecer laborando los egresados del instituto el 81% están comprometidos de tiempo completo con sus labores en la empresa por tanto el tiempo disponible para otras actividades es poco, un 15% solo permanecen activos dependiendo la duración de los eventos y el restante esta dividido entre laborar por turnos (3%) y medio tiempo (1%). Por lo anterior es deducible que para cualquier tipo de curso se debe de tener en cuenta la flexibilidad de los horarios con respecto a la situación laboral de la población a la cual este dirigido.

Conocimiento durante la carrera y empresa

EMPRESA	conocimiento durante carrera				Total general
	Medianamente pertinente	Muy pertinente	Pertinente	Poco pertinente	
ASOPAHINES COLEGIO EMILIA RIQUELME	1%	0%	0%	0%	1%
COMFAMA	3%	2%	5%	1%	11%
CONFENALCO	3%	1%	2%	0%	6%
EDÚCAME EMPRESAS PUBLICAS DE MEDELLÍN	1%	1%	1%	0%	3%
INDER MEDELLÍN INSTITUCIÓN EDUCATIVA SUÁREZ DE LA PRESENTACIÓN	7%	11%	21%	2%	41%
INSTITUTO CEJEÑO DE LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE INCERDE	0%	1%	0%	0%	1%
MUNDO JURÍDICO MUNICIPIO DE MEDELLÍN	0%	0%	0%	1%	1%
POLITÉCNICO JAIME ISAZA CADAVID	0%	1%	0%	0%	1%
SECRETARIA DE EDUCACIÓN	4%	1%	10%	1%	16%
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	0%	1%	7%	2%	10%
Total general	21%	21%	48%	10%	100%

Tabla 10

En la valoración individual de los conocimientos que se adquieren durante la carrera con respecto a la práctica laboral en la que se desempeñan, el 48% respondieron que esta era pertinente lo que quiere decir que se ajusta a las exigencias de su trabajo, un 21% considera que los conocimientos satisfacen sin omisión alguna las condiciones laborales, otro 21% piensa que hay falencias en los conocimientos que brinda la carrera y el 10% restante cree que los conocimientos han sido poco pertinentes para su desempeño laboral

Otros estudios y año de graduación

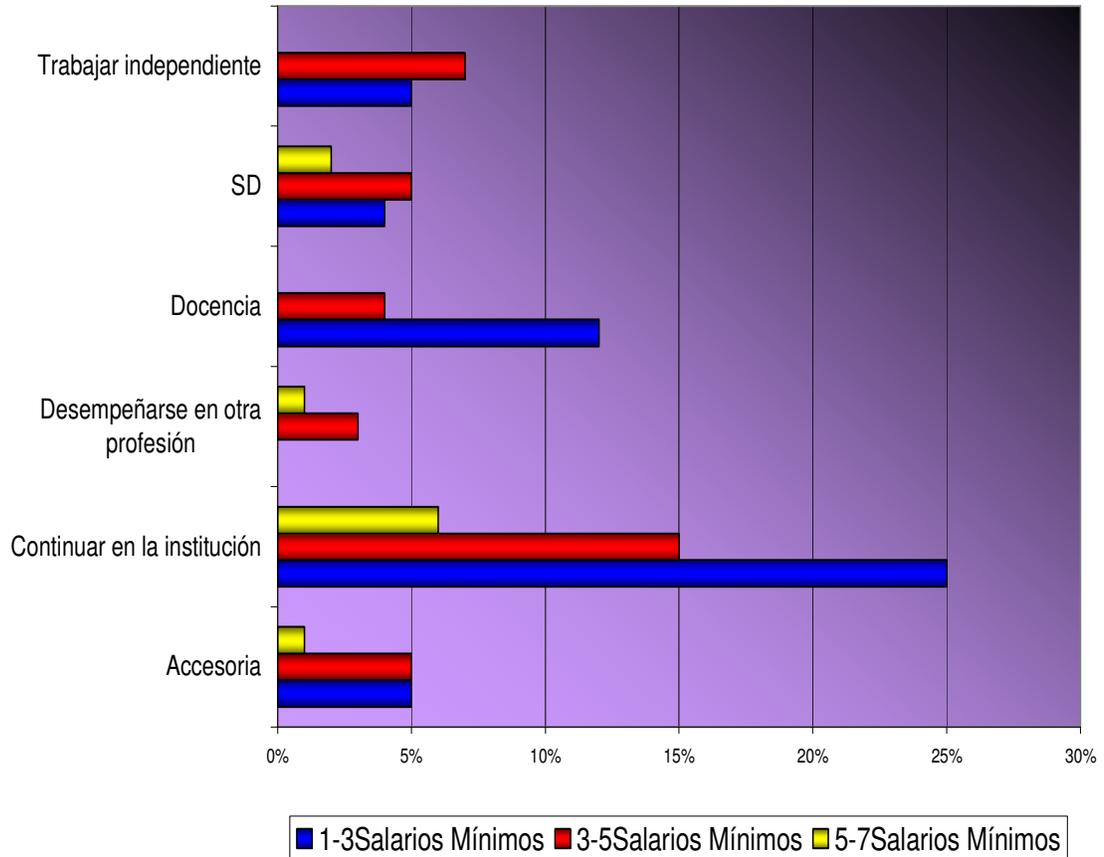
Otros estudios y fecha de graduación

Fecha de Graduación	OTROS ESTUDIOS							Total general
	Diplomado	especialización	Maestría	Otros cursos	SD	tecnológicos	Universitarios	
1981	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
1987	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
1988	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
1990	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
1991	0%	1%	0%	1%	1%	0%	0%	3%
1992	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
1993	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
1994	0%	2%	0%	1%	0%	1%	0%	4%
1995	0%	3%	0%	1%	1%	0%	0%	5%
1996	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	2%
1997	0%	0%	0%	1%	2%	1%	0%	4%
1998	0%	2%	0%	3%	0%	3%	0%	8%
1999	0%	1%	0%	3%	0%	3%	0%	7%
2000	0%	2%	0%	2%	3%	0%	1%	8%
2001	1%	0%	0%	2%	3%	0%	0%	6%
2002	0%	2%	0%	0%	1%	0%	0%	3%
2003	0%	0%	0%	0%	4%	1%	0%	5%
2004	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	1%
2005	1%	2%	0%	3%	14%	3%	0%	23%
2006	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	2%
2007	0%	0%	0%	2%	8%	2%	0%	12%
Total general	2%	23%	1%	19%	40%	14%	1%	100%

Tabla 11

En el estudio se encontraron graduados de los últimos 10 años con prevaencia de los que obtuvieron el título en el 2005 (23%) y los graduados en el 2007 (12%) el 75% restante esta distribuido entre 1981 y 2004 con cifras menos significativas, esto representa para el estudio mucha credibilidad y confiabilidad.

Aspiraciones a mediano plazo y escala salarial



SD= no tiene aspiraciones grafico 7

ASPIRACIONES LABORALES A MEDIANO PLAZO	ESCALA SALARIAL			Total general
	1-3 Salarios Mínimos	3-5 Salarios Mínimos	5-7 Salarios Mínimos	
Asesoría	5%	5%	1%	11%
Continuar en la institución	25%	15%	6%	46%
Desempeñarse en otra profesión	0%	3%	1%	4%
Docencia	12%	4%	0%	16%
No tiene aspiraciones	4%	5%	2%	11%
Trabajar independiente	5%	7%	0%	12%
Total general	51%	39%	10%	100%

Tabla12

En el estudio también se tuvo en cuenta las aspiraciones de los egresados a mediano plazo encontrando que el 46% se sienten estables y pretenden continuar laborando en la misma institución, otro 16% pretende ubicarse en el sector educativo, el 12% quiere proyectarse de manera independiente, un 11% desempeñarse como asesor y por otra parte otro 11% no tiene aspiraciones a mediano plazo, el 4% restante se esta encaminando para desempeñarse en otra carrera.

Aspiraciones a largo plazo y escala salarial

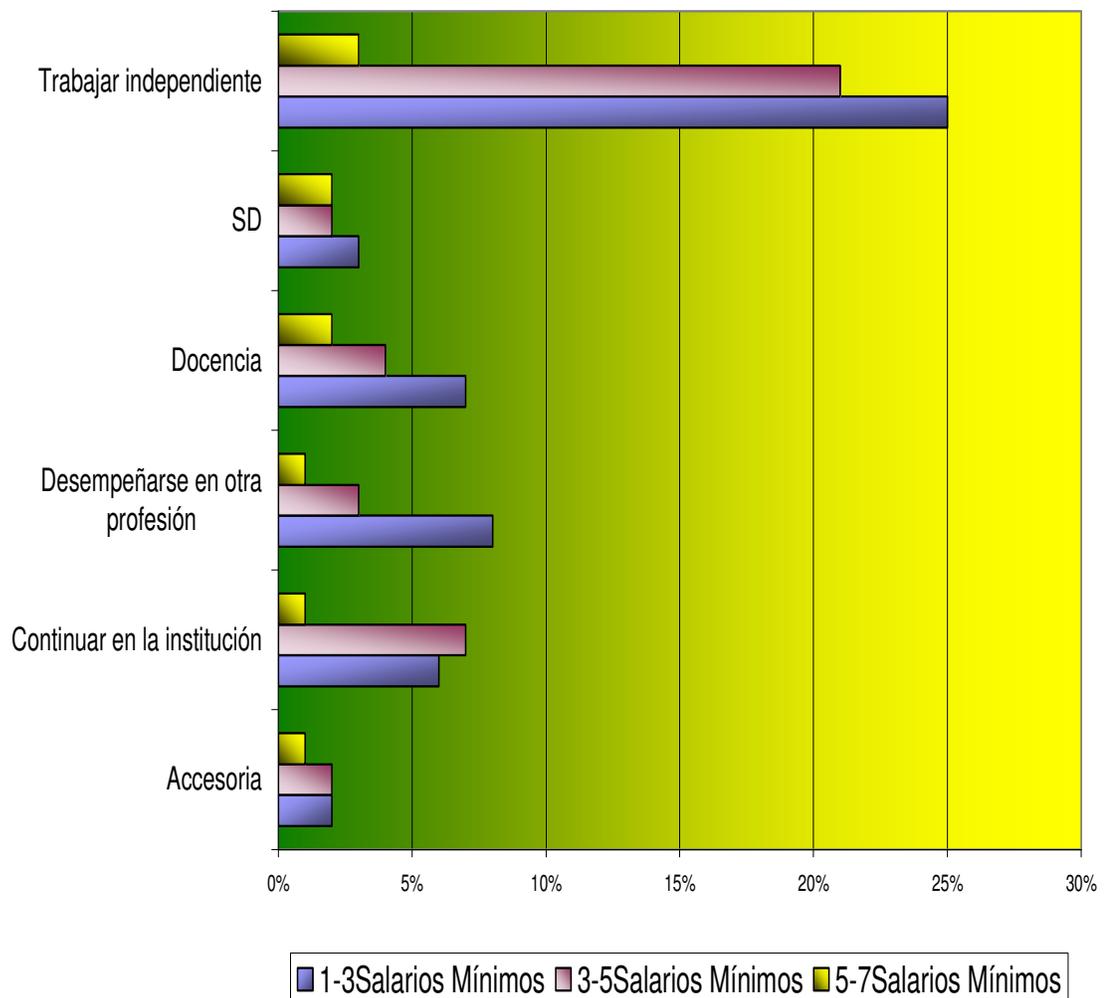


Grafico 8

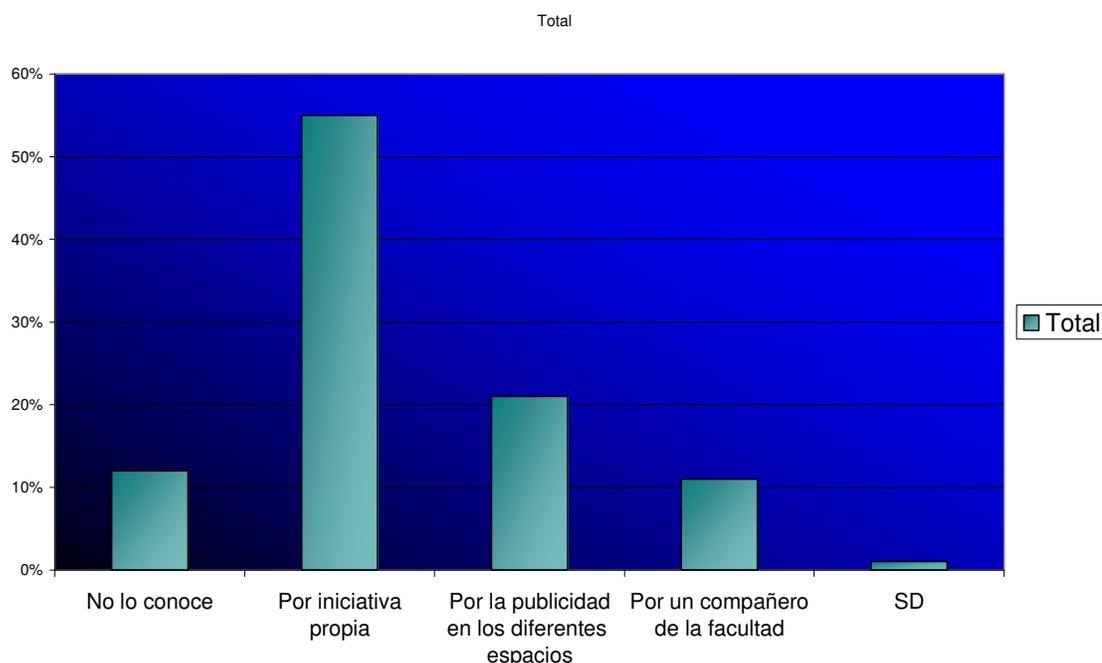
SD= no tiene aspiraciones

aspiraciones laborales largo plazo	escala salarial			Total general
	1-3Salarios Mínimos	3-5Salarios Mínimos	5-7Salarios Mínimos	
Asesoría	2,00%	2,00%	1,00%	5,00%
Continuar en la institución	6,00%	7,00%	1,00%	14,00%
Desempeñarse en otra profesión	8,00%	3,00%	1,00%	12,00%
Docencia	7,00%	4,00%	2,00%	13,00%
No tiene aspiraciones	3,00%	2,00%	2,00%	7,00%
Trabajar independiente	25,00%	21,00%	3,00%	49,00%
Total general	51,00%	39,00%	10,00%	100,00%

Tabla 13

Las aspiraciones a largo plazo de los egresados principalmente se enfocan en trabajar independiente creando su propia empresa están representados en un 49%, un 14% pretende continuar un largo tiempo laborando en la misma institución (12%), y el 7% restante no cuentan con aspiraciones a largo plazo.

Centro de extensión



SD= no responde grafico 9

ACERCA DE LA EXISTENCIA DEL CENTRO DE EXTENSIÓN	
No lo conoce	12%
Por iniciativa propia	55%
Por la publicidad en los diferentes espacios	21%
Por un compañero de la facultad	11%
No responde	1%
Total general	100%

Tabla 14

El cuestionamiento acerca del conocimiento de la existencia del centro de extensión el 55% de los egresados que hicieron parte de la muestra afirma que conocieron el centro de extensión por iniciativa propia y un 21% por la publicidad, el 12% no lo conocen y un 11% se enteraron de su existencia por un compañero de la facultad en estas cifras se evidencia la falta publicidad del centro de extensión como tal ya que no es posible que un 12% de la población encuestada no conozca una de las dependencias más importantes del instituto universitario de educación física y una gran mayoría se haya valido de sus medios para conocer el centro de extensión.

Comunicación

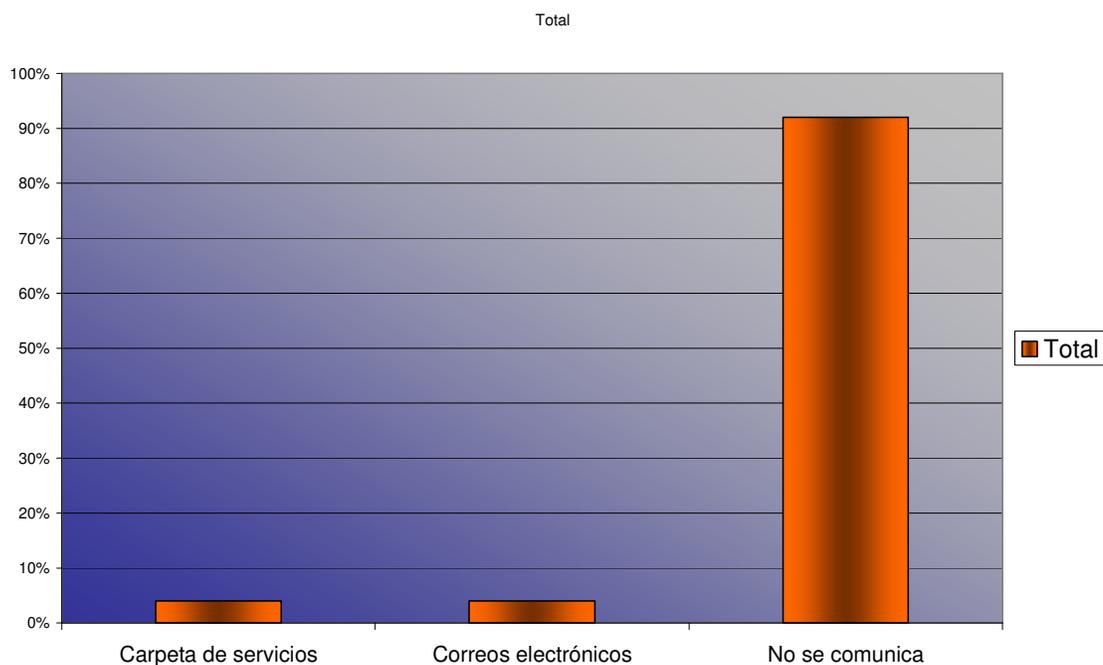


Grafico 10

EL CENTRO DE EXTENSIÓN SE COMUNICA POR MEDIO DE	
Carpeta de servicios	4%
Correos electrónicos	4%
No se comunica	92%
Total general	100%

Tabla15

Es clara la falta de la comunicación del centro de extensión con los egresados ya que solo se ha comunicado con un 8 por ciento de la muestra a través de correos electrónicos (4 por ciento) y carpeta de servicios (4 por ciento) el restante de la población un tiene ningún tipo de comunicación con el centro de extensión del instituto.

Es necesario encontrar nuevas técnicas de comunicación para fomentar el consumo de los servicios y programas.

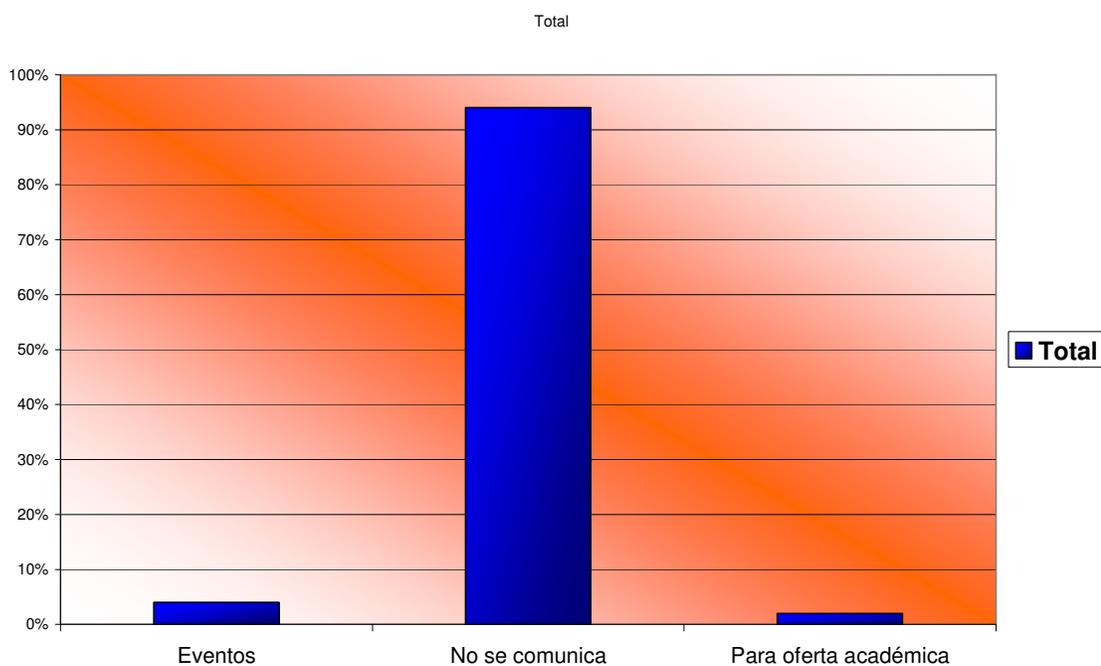


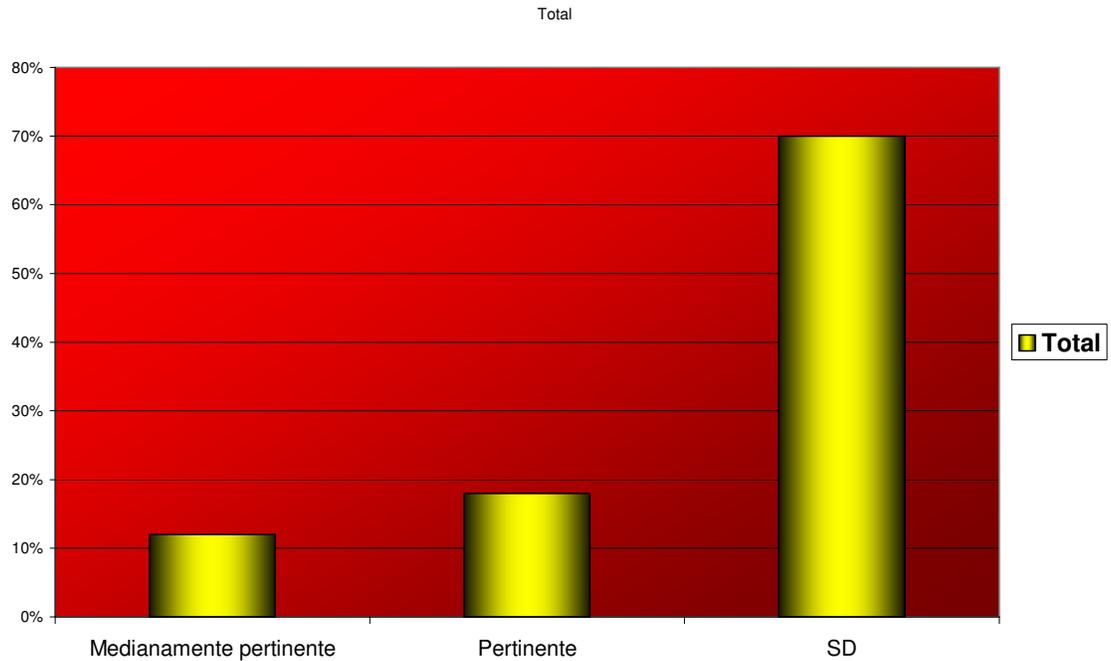
Grafico 11

EL CENTRO DE EXTENSION SE COMUNICA PARA	
Eventos	4%
No se comunica	94%
Para oferta académica	2%
Total general	100%

Tabla 16

Con un porcentaje muy alto (94) de los egresados del estudio el centro de extensión no se comunica para ningún tipo de actividad u oferta, solo un 4por ciento reconoce que se comunican con ellos para eventos y solo un dos por ciento para algún tipo de oferta académica.

Extensión a la comunidad



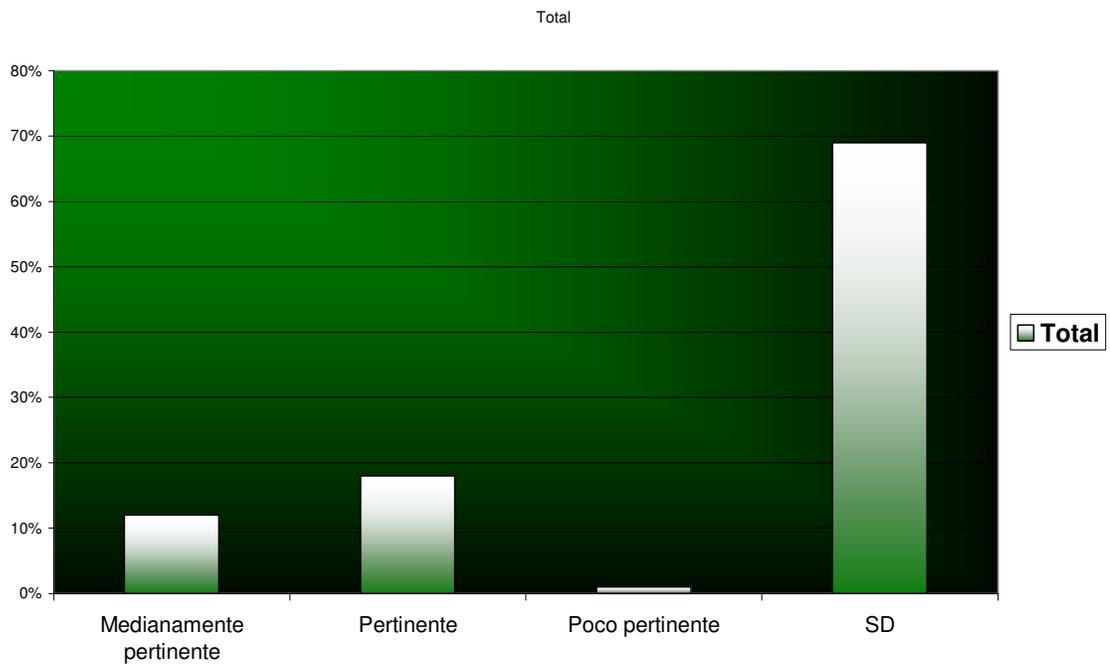
SD no conocen los programas de extensión para menores

Grafico 12

EVALUACION A LOS PROGRAMAS A MENORES	
Medianamente pertinente	12%
Pertinente	18%
No los conocen	70%
Total general	100%

Tabla 17

Los programas que ofrece extensión a la comunidad (menores) también fueron evaluados por los egresados y el mayor porcentaje de estos no conoce a un sector les parecen pertinentes (18 %) y a otro sector medianamente pertinente (12%) es evidente el déficit comunicativo con los egresados.



SD no conocen los programas de extensión para mayores
Grafico 13

EVALUACION A LOS PROGRAMAS A MAYORES	
Medianamente pertinente	12%
Pertinente	18%
Poco pertinente	1%
No los conocen	69%
Total general	100%

Tabla 18

Al igual que los programas para los menores el 69% de los egresados de la muestra no conocen nada de estos y un 30% que los conocen piensan que son pertinentes (18%) y medianamente pertinente (12%) el resto de la población no respondieron a la pregunta.

Educación continuada

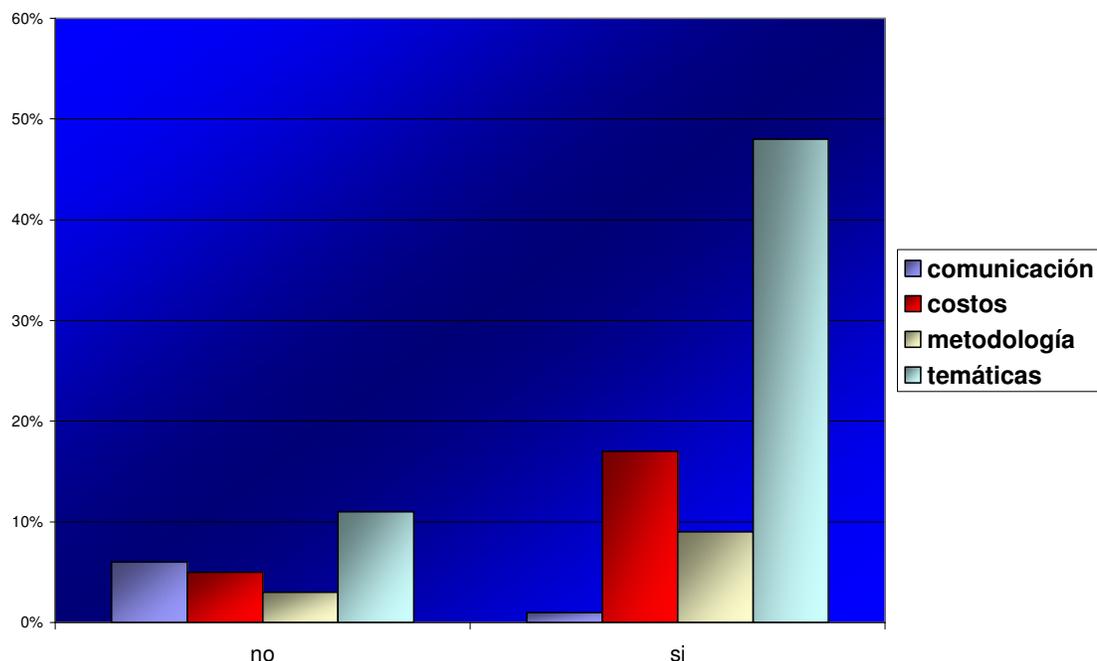


Grafico 14

ASPECTOS A MEJORAR EDUCACIÓN CONTINUADA					
CONOCE LOS DIPLOMADOS	comunicación	costos	metodología	temáticas	Total general
no	6%	5%	3%	11%	25%
si	1%	17%	9%	48%	75%
Total general	7%	22%	12%	59%	100%

Tabla 19

Los egresados encuestados en su mayoría conocen los diplomados (75%) y aun un 25% de estos no conocen los aspectos básicos de los diplomados, los participantes del estudio en su mayoría (59%) piensan que el centro de extensión debe ampliar las temáticas de los diplomados, seguido a esto un 22% cree que se debe evaluar los costos de los diplomados, un 12% no está de acuerdo con la metodología y un 7% piensa que se debe mejorar la comunicación.

Participación en los cursos de educación continuada

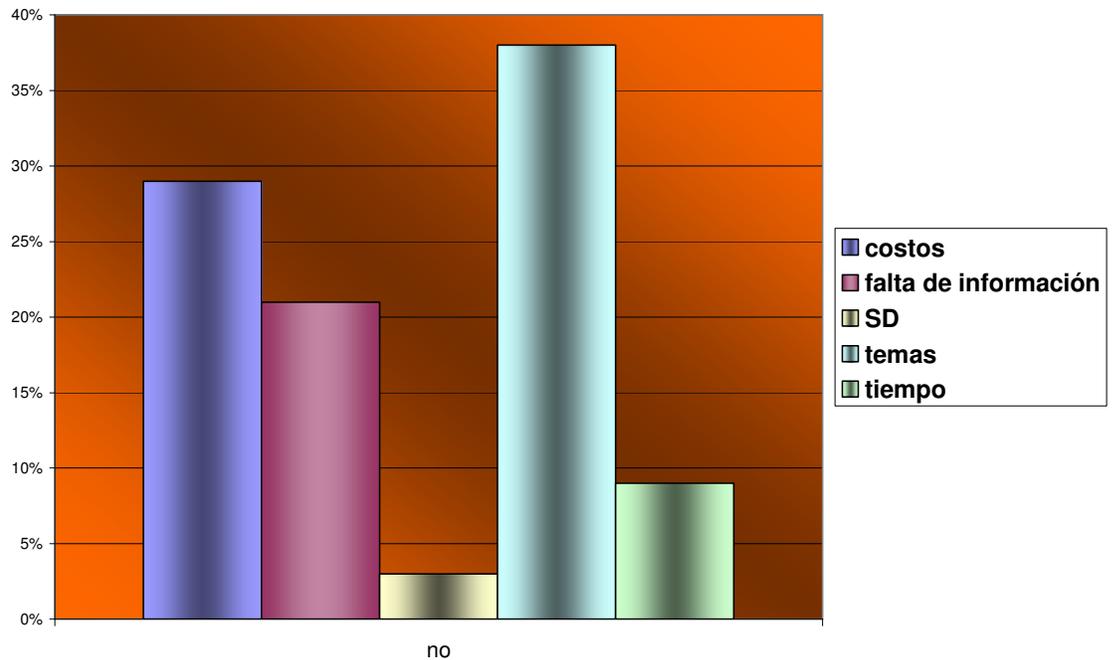


Grafico 15

participación de los cursos de educación continuada	PORQUE					Total general
	costos	falta de información	SD	temas	tiempo	
no	29%	21%	3%	38%	9%	100%
Total general	29%	21%	3%	38%	9%	100%

SD= no responde la pregunta

Tabla 20

Ninguna de las personas encuestadas ha participado de los cursos que ha programado el centro de extensión en su programa de educación continuada, la principal causa de la participación hacia estos cursos son los temas (38%), seguido a este son los costos de los cursos (29%), un 21% no toma los cursos por falta de información, a el 9% no le queda el tiempo suficiente para tomar el curso y un 3% no respondió la pregunta.

Impacto en la formación profesional

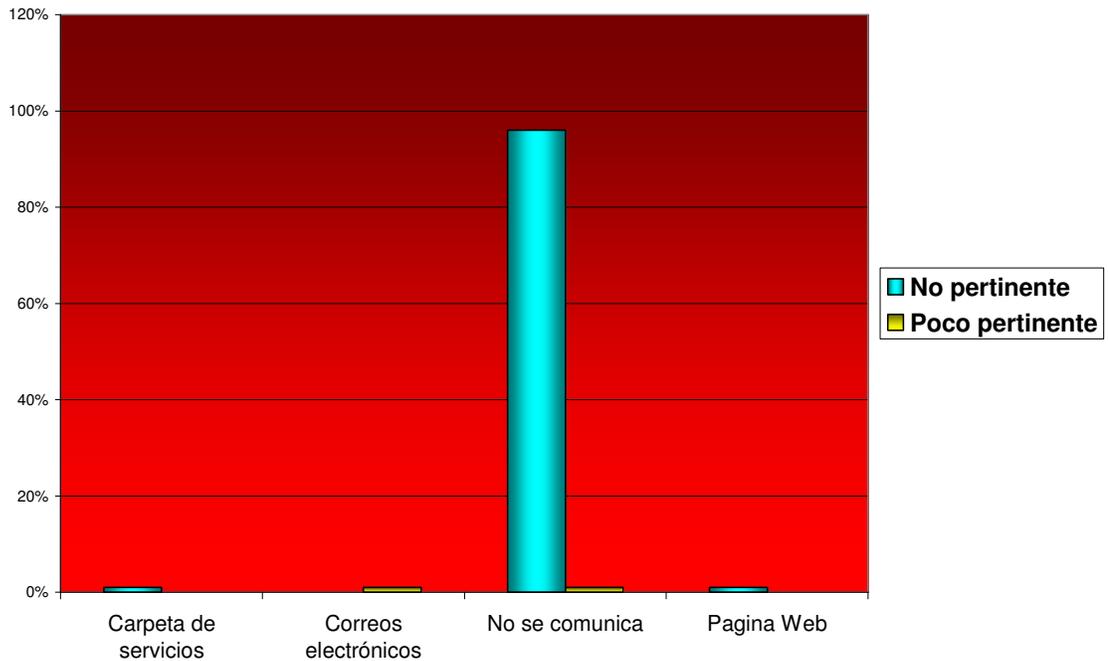


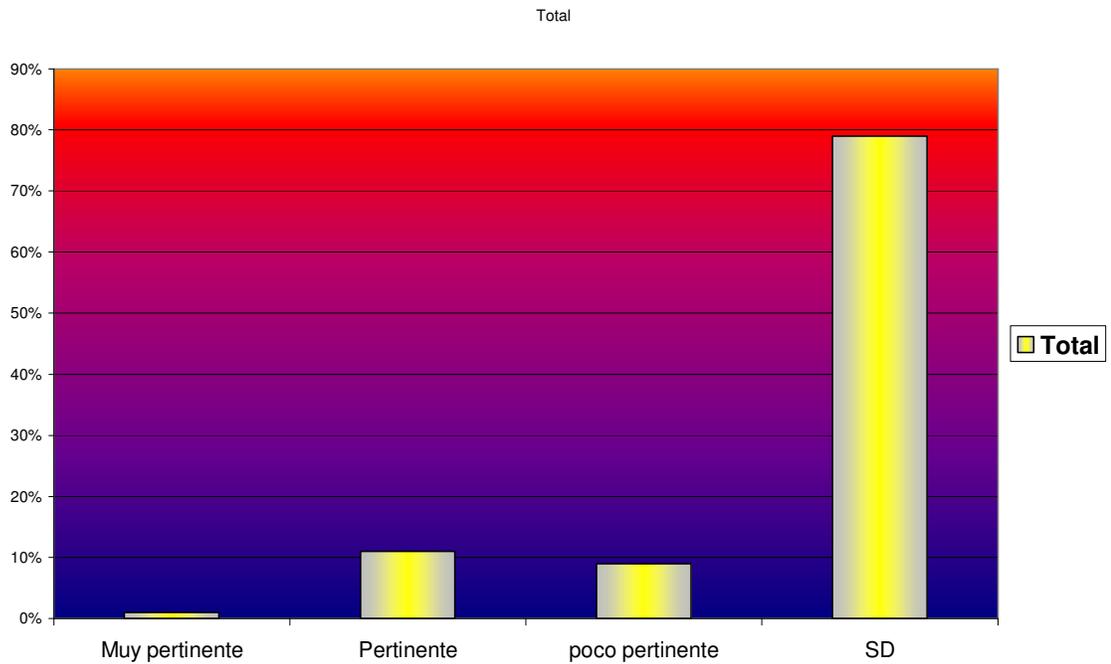
Grafico 16

Cual a sido el impacto en su formación como se a enterado de los cursos			
	No pertinente	Poco pertinente	Total general
Carpeta de servicios	1%	0%	1%
Correos electrónicos	0%	1%	1%
No se comunica	96%	1%	97%
Pagina Web	1%	0%	1%
Total general	98%	2%	100%

Tabla 21

Al intentar valorar el impacto de los cursos en la formación los datos son totalmente negativos puesto que nadie había tomado algún curso los egresados respondieron así: para el 98% el impacto es no pertinente y para un 2% es poco pertinente.

Evaluación de los diplomados



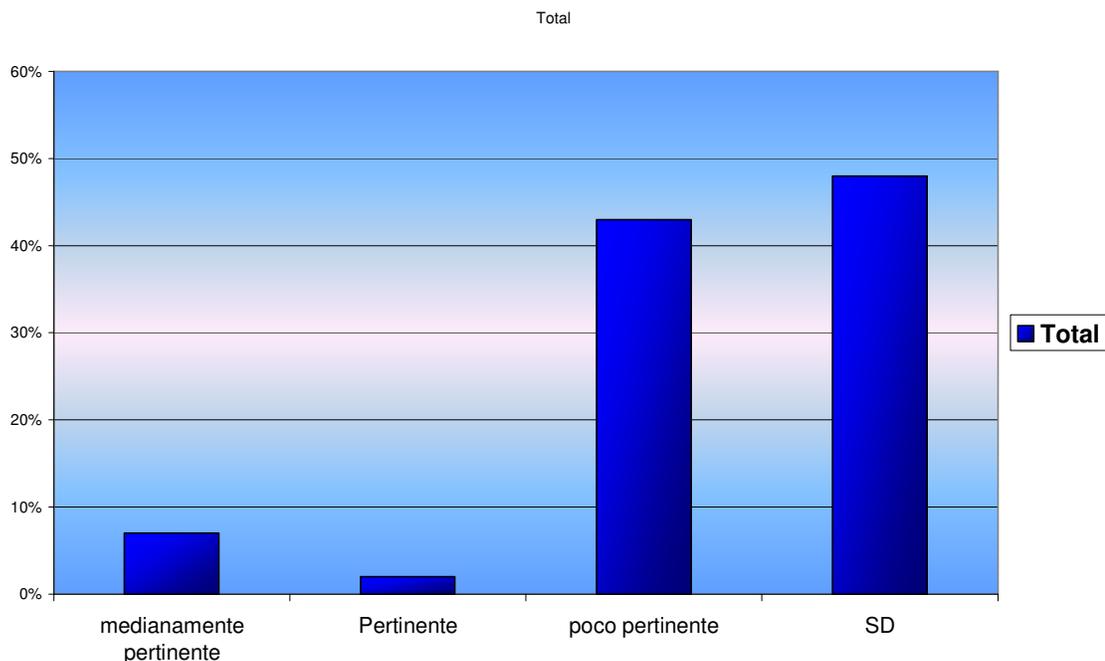
SD corresponde a las personas que no conocen la metodología
 Grafico 17

METODOLOGÍA	
Muy pertinente	1%
Pertinente	11%
poco pertinente	9%
No la conoce	79%
Total general	100%

Tabla 22

Al evaluar la metodología de los diplomados se evidencia que la mayoría de las personas que participaron de la muestra no conocen la metodología (79%) para un 11% es pertinente, para un 9% es poco pertinente y para solamente un 1% es muy pertinente

Temas



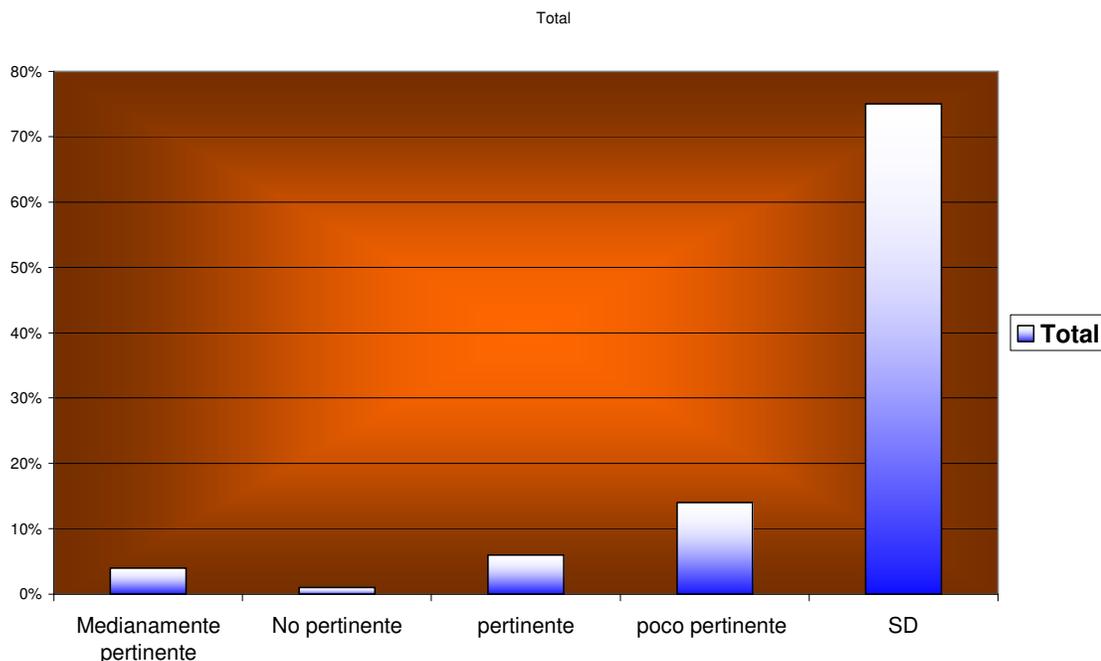
SD= no conocen los temas grafico 18

TEMAS	
medianamente pertinente	7%
Pertinente	2%
poco pertinente	43%
No las conocen	48%
Total general	100%

Tabla 23

Los egresados al evaluar las temáticas de los diplomados el 43% de la población coincidió en que las temáticas son poco pertinentes para su formación, seguido a esto un 48% de la población no conocen las temáticas un 7% cree que estas son medianamente pertinentes y una minoría del 2% asegura que son pertinentes

Costos



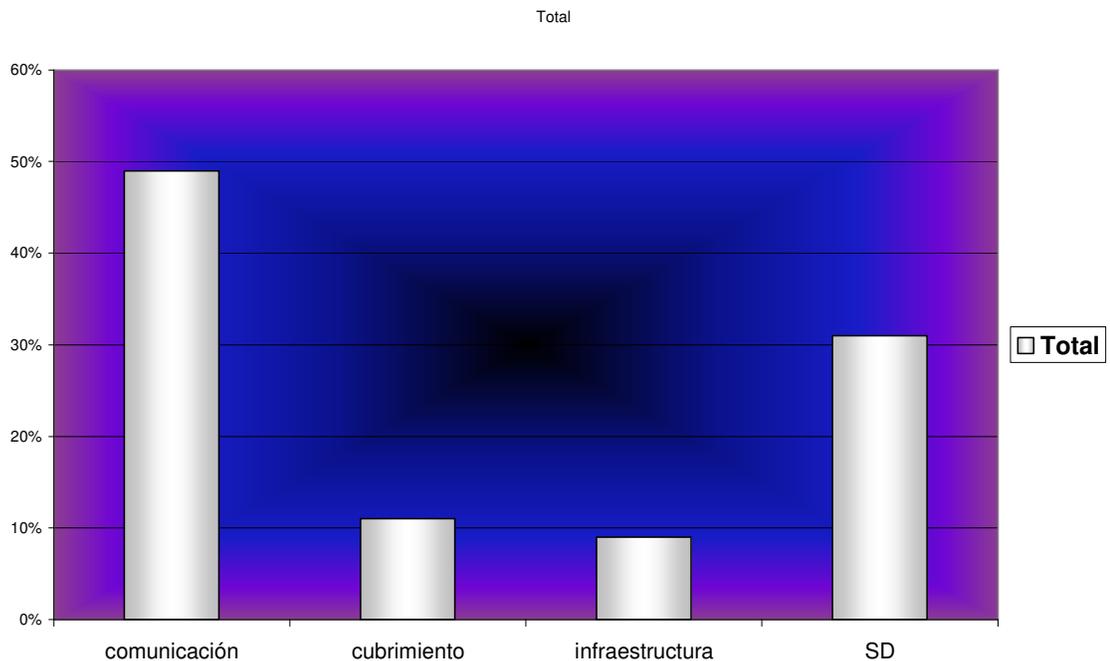
SD= no conocen los costos grafico 19

COSTOS	
Medianamente pertinente	4%
No pertinente	1%
pertinente	6%
poco pertinente	14%
No los conocen	75%
Total general	100%

Tabla 24

Los costos de los diplomados son desconocidos para un 69% de la población del estudio, para un 20% los costos no son los adecuados, un 6% de esta población coincide en que son pertinentes para un 4% son medianamente pertinentes solo un 1% piensa que no son pertinentes

Las mejoras para otros programas del centro de extensión



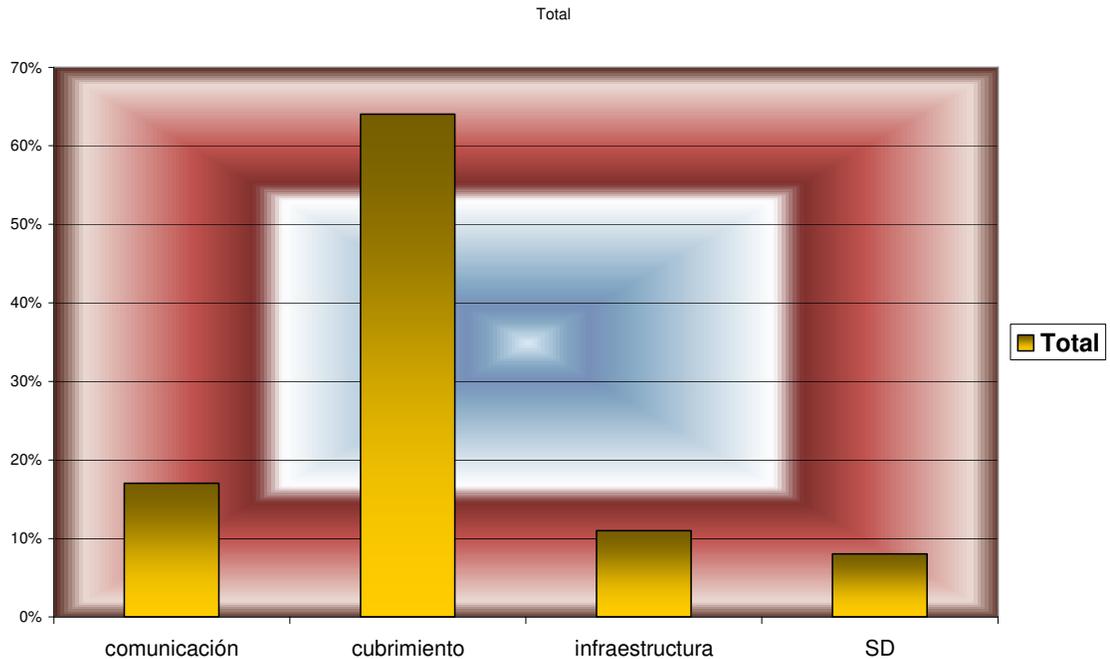
SD= no conocen los programas gráfico 20

mejoras extensión a la comunidad	
comunicación	49%
cubrimiento	11%
infraestructura	9%
No conoce los programas	31%
Total general	100%

Tabla 25

Las mejoras a los programas de extensión para la comunidad los egresados piensan que falta comunicación (49%) para difundir estos programas, el 31% no conocen los programas, el 11% de la población estima que falta cubrimiento en estos proyectos y por ultimo un 9% cree que se debe reforzar la infraestructura para desarrollar estos programas.

Extensión solidaria



SD= no conocen los programas

mejoras extensión solidaria	
comunicación	17%
cubrimiento	64%
infraestructura	11%
No conoce los programas	8%
Total general	100%

Las opiniones de la población encuestada acerca de las mejoras que se deben realizar en los programas de extensión solidaria un 64% de la muestra afirman que estos programas necesitan un mayor cubrimiento, otro sector opina que se debe ampliar la comunicación (17%), un 11% cree que se debe fortalecer la infraestructura para mejorar el proyecto y por ultimo un 8% no conocen los programas de extensión solidaria.

ANALISIS ENTREVISTAS



SECRETARIA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE MEDELLÍN

Bety valencia Montoya

Supervisora de educación, asesora de educación física en el departamento de Antioquia

Licenciada en educación física (UdeA)

En la secretaria de educación encontramos diversos sectores en los que un egresado del instituto puede desempeñarse cabalmente los cuales son: Docencia Directivos docentes

Área de la salud (prevención promoción salud ocupacional).

El acceso para vincularse a esta institución es a través de un concurso de meritos el cual es diseñado por el servicio nacional civil y se realiza cada vez que hay vacantes y no se cuenta con una lista de espera para estos puestos.

Este concurso tiene integra los siguientes temas:

Conocimientos generales

Evaluación de la norma

Legislación educativa

Convivencia (personalidad comportamiento)

Conocimientos específicos de la profesión

El contrato que se utiliza en la institución es a término fijo, este inicia con un periodo de prueba de un año después de este esta vinculado para laborar con la secretaria de educación durante tiempo completo.

En ocasiones cuando se presentan situaciones inusuales se tiene en cuenta la lista de posibles elegibles ya sea por provisionalidad o ampliación de cobertura

Después del periodo de prueba se realizan evaluaciones de desempeño que se realizan por el jefe inmediato las cuales no tienen un periodo de tiempo específico y son utilizadas con el fin de mejorar no para sancionar.

Las fortalezas de la U de A, con respecto a otras instituciones es que en este momento esta a la vanguardia en cuanto a investigación se refiere, también

cuanta con una buena cobertura de áreas para el desarrollo integral del profesional.

Los temas en los que los licenciados en educación física necesitan capacitarse son principalmente:

Administración educativa

Legislación educativa

Administración por procesos

Gestión de proyectos

Ya que es muy posible encontrar docentes del área, pero licenciados en educación física como directivos docentes son muy pocos por tanto deben de capacitarse para trascender en su área de desempeño.

También es debido que el educador físico se adapte a las nuevas exigencias de las instituciones principalmente la educación en nuevos espacios y las nuevas tendencias.

Actualmente la institución realiza especialmente capacitaciones en servicio con las cuales se pretende mejorar la calidad de la educación y se esta adelantando un proyecto con el politécnico este consiste en un diagnostico de la actualidad de los docentes en Antioquia, evaluación de impacto de los estímulos otorgados a estos.

La escala salarial de las personas vinculadas a esta institución es establecida por el gobierno a través de los decretos, la posición en este escalafón depende el grado de formación y el tiempo en el cargo.

Existen dos tipos de escalafón, los antiguos que son regidos por el decreto 2277 de 1973 y los nuevos que están regidos por el decreto 1258 de 1990



INDER MEDELLIN

Claudia Patricia Arango Ochoa

Subdirectora de fomento deportivo y recreativo

Un educador físico puede desempeñarse en esta institución como; instructor, coordinador de eventos y sector administrativo y para vincularse a esta como a todas las del estado debe presentar inicialmente por una convocatoria publica, luego presentar un examen y por ultimo la entrevista, quien obtenga mayores resultados es quien ocupara el cargo.

El contrato que utiliza esta institución es el de prestación de servicios, a quienes cuentan con cargos administrativos se les realiza evaluaciones según lo convenga la administración municipal, a quienes desempeñan cargos operativos las evaluaciones las realiza el coordinador de área aproximadamente cada 6 meses.

Los licenciados en educación física que deseen optimizar servicios en la institución deben de tener en claro el área de desempeño ya que en cada área hay aspectos a mejorar tales como:

Actividad física y salud; gimnasia pasiva, resolución de conflictos, prevención de la salud

Área administrativa: Legislación de las empresas públicas

Se programan cursos para con la comunidad en general con exigencias mínimas como cursos cortos en la misma temática de estos pueden hacer parte los proveedores del INDER.



INDEPORTES ANTOQUIA

Héctor Cuervo

El licenciado en educación física cuando esta vinculado directamente con indeportes Antioquia se desempeña en cargos tanto directivos como operativos los criterios para la vinculación a esta empresa están regidos por el ámbito estatal ya que los recursos para la financiación de indeportes Antioquia provienen del sector público.

El tipo de contrato utiliza frecuentemente este ente es el contrato a termino fijo, hasta el momento las personas permanecen en sus cargos durante mucho tiempo, en la empresa se realizan evaluaciones cada seis meses y son realizadas por entes estatales encargados de estas.

En la institución actualmente no se realizan ningún tipo de cursos destinados al sector del educador físico principalmente por falta propuestas de instituciones educativas.

La capacitación un licenciado en educación física debe estar muy ligada a la proyección que le quiere dar a su carrera en el sector administrativo es necesario que estos manejen completamente la legislación de las empresas vinculadas al sector público

10. CONCLUSIONES

10.1 perfil ocupacional del egresado:

El estudiante de licenciatura en educación física cuenta con un amplio campo de acción gracias a la diversidad de contenidos que se pueden integrar a su carrera, pero cuando obtienen su título no se cuenta con un registro de las condiciones laborales de estos por tanto este estudio asistió a los principales empresas donde laboran los licenciados en educación física y encontró el siguiente perfil de los egresados del instituto universitario de educación física:

Aspectos sociodemográficos

- Las edades de los egresados del estudio fueron muy diversas con predominio de edad entre los 20 y los 40 años, no hubo personas menores y los mayores de este rango de edad fueron el 20% lo que nos permite contar con la opinión de egresados de 10 años atrás hasta egresados del presente año con mínimo uno o dos representantes por cada año.
- La actualidad del estado civil de los egresados de la muestra en mayor representación son personas solteras que no han conformado familias con las cuales puedan tener grandes necesidades, sin dejar de tener en cuenta algunas excepciones como las madres solteras y personas que en ocasiones se encargan del sustento de la familia. En menor cantidad son casados y conviven en unión libre lo cual acarrea mayores compromisos con las familias constituidas independientemente.
- En la población encuestada fue posible encontrar diversos estratos socioeconómicos, con un demarcado predominio por las personas que habitan en sitios de estrato medio (3) seguidos por lo que viven en estrato 4, las minorías corresponden a estratos 5 y 2 respectivamente. Las condiciones en las que viven son las normales de un colombiano promedio.

Aspectos académicos

- El entorno educativo de los egresados del estudio inicia con la fecha de graduación, se cuenta con representaciones de personas que recibieron su título 10 años atrás, se cuenta con egresados de cada año consecutivo con una mayor presencia de los graduados en el 2005 y 2007, por tanto es posible evidenciar las condiciones contractuales laborales de los egresados en los años anteriores hasta el presente año.

- Los egresados de la muestra tienen una baja tendencia para el desarrollo de otros estudios ya que los porcentajes más significativos eran los que no habían realizado otros estudios o cursos de baja intensidad horaria y corta duración, después de estos la especialización fue el estudio más representativo de los propuestos en el cuestionario.

Aspectos laborales

- Las siguientes fueron las empresas en las que se desempeñan laboralmente los egresados que participaron del estudio y su orden corresponde a la cantidad de egresados que laboraban en dicha institución:

INDER MEDELLÍN

SECRETARIA DE EDUCACIÓN

COMFAMA

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN

CONFENALCO

EDÚCAME

POLITÉCNICO JAIME ISAZA CADAVID

MUNICIPIO DE MEDELLÍN

INSTITUTO CEJEÑO DE LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE INCERDE

INSTITUCIÓN EDUCATIVA SUÁREZ DE LA PRESENTACIÓN

COLEGIO EMILIA RIQUELME

ASOPAHINES

MUNDO JURÍDICO

- La mayoría de estas instituciones dependen de recursos del sector público para el desarrollo de sus acciones y son estas las que cuentan con más egresados dentro de su personal, la minoría esta representada en instituciones privadas como colegios y empresas de recreación y actividad física, solo una empresa no esta relacionada con el sector de la educación física.

- En estas empresas se contactaron mas hombres que mujeres, pero la cantidad de mujeres laborando no deja de ser significativa para el sector y lo primordial es que están alcanzando un buen posicionamiento en cargos administrativos.

- Debido a que el mas alto porcentaje de la empresas empleadoras hacen parte del sector publico, los egresados en su mayoría se presentaron a una convocatoria publica para acceder a los cargos que ocupan actualmente, en menor cuantía estos se valieron de los amigos para la vinculación a la empresa y los mas bajos porcentajes están distribuidos en acenso y bolsa de empleo.

- Las cifras arrojadas por el análisis de los datos indican que los egresados del instituto encuestados ocupan principalmente cargos operativos especialmente en la realización de tareas delegadas, un porcentaje que es muy inferior a este desarrolla tareas de control y supervisión al ocupar cargos ejecutivos y el menor porcentaje estaba representado en personas que están vinculados como directivos.

- El tipo de vinculación de las empresas del sector del educador físico es principalmente el contrato a termino fijo lo que representa estabilidad laboral durante determinado tiempo y es común que como mínimo son contratos a 6 meses, el otro porcentaje significativo es el contrato por prestación de servicios que principalmente es utilizado por EL INDER MEDELLIN, una minoría estaba vinculada a termino indefinido en sus empresas.

- La jornada laboral en la que realizan las actividades laborales los participantes de la muestra es principalmente tiempo completo que normalmente son 8 horas diarias de lunes a viernes y en ocasiones los fines de semana, otro sector menos significativo esta activo en su trabajo dependiendo la duración de los eventos en que participen, otro sector de menor cuantía labora por turnos.

- Al revisar los rangos de la escala salarial en los que se encuentran los egresados de la muestra se encontró que un amplio margen de los egresados recibe entre 1 y 3 salarios mínimos mensuales, otro amplio porcentaje recibe entre 3 y 5 salarios mensuales, una minoría recibe entre 5 y 7 salarios mínimos al mes.

Estas condiciones económicas son estables si se tiene en cuenta que en nuestro país encontramos personas que sobreviven con menos de un salario mínimo al mes.

- Los egresados del estudio al referirse a lo conveniente que han sido los conocimientos obtenidos durante su carrera para su desempeño laboral, en su mayoría creen que estos han sido pertinentes, otros grupo opinan que han sido muy pertinentes y medianamente pertinentes respectivamente, una minoría piensa que estos conocimientos no han sido pertinentes, se debe tener en cuenta que se tienen egresados de 10 años atrás por tanto el programa académico no ha sido el mismo para todos.

- las expectativas que tienen los egresados en el plano laboral en un periodo de tiempo no muy amplio, la mayor parte de estos optaría por continuar en la institución donde laboran actualmente por otra parte algunos pretenden ingresar en el sector educativo y en menor cuantía desean iniciar su propio negocio y las minoría se inclinan por desempeñarse como asesores y otros no tienen expectativas a mediano plazo.

- A la hora de pensar en su futuro laboral en un gran lapso de tiempo los egresados de la muestra en su mayoría respondieron que les gustaría trabajar independiente otro sector aun pretende continuar en la institución donde laboran actualmente, otros se inclinan por la docencia y en menores porcentajes quieren desempeñarse en otra profesión y no tienen expectativas futuras.

10.2. Centro de extensión del instituto universitario de educación física

En aras de la optimización de los servicios de los que ofrece el centro de extensión del instituto, las conclusiones que arrojaron los resultados del estudio acerca de los componentes y servicios que ofrece el mismo principalmente a los egresados son las siguientes:

Conocimientos generales del centro de extensión

- Los egresados que hicieron parte de la muestra afirman en mayor parte que para conocer el centro de extensión recurrieron a sus propios medios, en menor cantidad afirman que para conocerlo lo hicieron a través de la publicidad en diversos espacios.
- El centro de extensión no tiene comunicación con más del 90% de los egresados de la muestra y con las pocas personas que se comunica lo hace por medio de correos electrónicos y la carpeta de servicios ya sea para oferta educativa o eventos.
- Realmente los programas del centro de extensión a la comunidad no son conocidos por la mayor parte de los egresados ya sean destinados para adultos o menores, quienes los evaluaron que fue una minoría contaban con opiniones compartidas entre pensar en que eran pertinentes y medianamente pertinentes. En concreto para los egresados es necesario mejorar la difusión y el cubrimiento de estos programas para que tengan un mayor auge en la comunidad en general.

Programas de educación continuada

- En relación a los cursos que ofrece el centro de extensión a los egresados, estos afirman que ninguno de ellos ha participado de ningún curso y las causas para no tomar estos cursos son principalmente los temas, los costos y la poca información que han recibido de estos, es evidente la falta de información si con mas del 90% de la muestra no tiene ningún tipo de comunicación por ende el impacto en la formación de los egresados es negativo
 - Al evaluar los diplomados como tal, la mayoría de los egresados de la muestra los conocen y creen que para una optimización de estos se deben mejorar aspectos claves como los temas, costos y metodología, esto acompañado de una mayor difusión.
- 3 Entrevista a representantes de los entes más representativos del entorno ocupacional del licenciado en educación física.

- La actualidad de las empresas del sector público otorgan mucha estabilidad para el licenciado en educación física pero no cuentan con procesos bien establecidos que permitan proyectar el entorno académico, entre esos procesos convenios con instituciones educativas.
- los criterios para ingresar en estas instituciones son los establecidos por las normatividades que plantea la ley para las instituciones publicas como loes la convocatoria publica, seguido a esto un examen y entrevista.
- En estas empresas no se encontraron controles estrictos para sus empleados realizan evaluaciones para optimizar servicios a la comunidad.
- Estas instituciones cuentan con los espacios en los sectores directivos, administrativos y operativos, siendo estos últimos los menos remunerados

11. RECOMENDACIONES

11.1 portafolio de servicios

Según lo establecido en el análisis de la información que nos ofrece este estudio, aparecen varias temáticas que se deben de tener en cuenta para el desarrollo de nuevos proyectos ya sean diplomados que abarquen varios temas de una tendencia de la actividad física o cursos cortos con temas mas específicos.

Temas:

A. Actividad física y salud:

Esta corriente ha tomado mucha fuerza los últimos años sobre todo al relacionar esta con un estilo de vida saludable, teniendo en cuenta que el sedentarismo ha aumentado la tasa de morbilidad en los últimos años por ende las nuevas necesidades del educador físico en este campo son:

Amplios conocimientos de las enfermedades que más afectan a la población y los métodos más efectivos para prevenirlas desde la actividad física a demás de la construcción de planes de rehabilitación adecuados.

En esta área también ha resultado necesario para el educador físico conocer otras tendencias de actividad física como los contenidos de gimnasia pasiva y las actividades que estos proponen que resultan ser muy llamativos para la comunidad y es muy posible su desarrollo en diversas poblaciones como: adulto mayor, grupos con múltiples patologías etc.

B. Actividad física y administración:

En el área se expresaron requerimientos principalmente en la legislación que presenta los decretos para las instituciones publicas y como es la presentación de proyectos.

Aparte de esto muchos de los educadores físicos encuestados expresaron que en un futuro desean trabajar independiente por tanto es vital la formación en la construcción de una empresa entre ellos los planes e ideas para negocio en el sector del educador físico.

C. La nueva educación:

- Los representantes del sector educativo encontraron que con el pasar de los días los contenidos de la antigua educación se han vuelto obsoletos, ya que el desarrollo intelectual de la población es cada vez más acelerado, en el caso del área de educación física los alumnos no quieren quedarse con lo tradicional sino trascender a cosas nuevas día tras día y para ello encontrar otros espacios, por ende es deber del educador superar estas expectativas.

La propuesta es ampliar los conocimientos del educador acerca de las nuevas tendencias que están revolucionando al mundo a demás de la proyección de estas en otros espacios distintos a los habituales.

- Otro aspecto vital es la falta de instrucción del licenciado en educación física para ocupar cargos de directivos docentes por esto es necesario crear los espacios para la enseñanza de la administración y legislación educativa.

11.2 estrategia de mercadeo para los programas de extensión

Para la aplicación del portafolio de servicios que se propone en este estudio es necesario realizar una segmentación de mercados ya que no todos los egresados necesitan las mismas cosas de esta manera crear subgrupos de consumidores, con esto es posible realizar convenios con las instituciones en las que encontramos mayor cantidad de licenciados con el fin de generar beneficios a las dos instituciones.

El precio de los programas debe ser asequible ya que el cliente es muy sensible y se cuenta con un fuerte potencial de competencia.

Se debe utilizar una publicidad muy persuasiva que logre movilizar a la población objetivo haciendo que estos reconozcan en estos programas los más pertinentes para su formación, a demás de realizar periódicamente evaluaciones de la efectividad de la publicidad.

Medios de comunicación, son necesarios para llegarle al consumidor y crear un proceso de confianza, una buena imagen y luego la participación en los programas.

Con relación a esto una buena opción es crear una página Web exclusiva para el egresado de licenciatura en educación física, la cual contenga toda la información con los proyectos destinados a ellos a demás ilustrar el desarrollo institucional y que ellos se sientan parte de este. También los correos electrónicos son una muy buena opción para afianzar las relaciones y alcanzar una optimización de servicios.

11.3 diplomados actuales

En cuanto a los diplomados actuales que tiene dentro de su proyecto el centro de extensión del instituto, es necesario incrementar la difusión de estos en todos los sectores que han causado un buen impacto e incluso fomentar su desarrollo entre los estudiantes de pre-grado.

Es posible incrementar las evaluaciones periódicas de la efectividad de estos en la población a la que esta dirigida.

12. BIBLIOGRAFÍA

- asociación colombiana de facultades de nutrición y dietética, formación del recurso humano en nutrición y dietética. bases para la formulación de políticas, págs., 79 – 87.
- Colombia, ministerio de salud y consultoría, la formación del profesional en salud, un reto al futuro, i gestión, 2002, tecnopress ediciones Ltda., págs. 18 – 19 – 248 -258.
- estatuto básico de extensión de la universidad de Antioquia. acuerdo superior 124, 29 de septiembre de 1997,
- kotler, philip. mercadotecnia. 3ra ED. 1989, prentice hall, p. 83-116
- l. pope. jeffrey, investigación de mercados, editorial norma bogota 2002, págs. 7, 8, 9, 10,11
- ministerio de salud y universidad pontificia javeriana, “los recursos humanos de salud en Colombia: balance, competencias y prospectiva”, centro editorial javeriana, 2001, págs.28 - 218.
- sena y col deportes caracterización ocupacional: deporte, recreación y educación física. , entorno educativo y entorno ocupacional, págs. 41 - 59 – 68 -71.
- sistema universitario de extensión, universidad de Antioquia, formas de la extensión, capitulo ii, articulo 15.
- universidad eafit. portafolio de programas de educación continua e idiomas.
- www.paho.org (organización panamericana de la salud)
- [www.odont.ucv.ve/educación _ continúa](http://www.odont.ucv.ve/educación_continúa)
- www.presidencia.gub.uy/noticias/archivo/2001.
- www.recla.org. sitio Web oficial de recla,

Anexos

Cuestionario aplicado a los egresados:

Universidad de Antioquia
Instituto universitario de educación física
Centro de extensión

Cordial saludo:

Este instrumento aplica a la investigación que desarrolla el centro de extensión del instituto universitario de educación física con el objetivo de identificar el perfil formativo y ocupacional de los egresados del programa de licenciatura en educación física de la udea, y en una segunda instancia realizar una valoración de los productos y servicios que ofrece el centro de extensión del instituto universitario de educación física. De manera comedida le solicitamos veracidad en sus respuestas. El resultado de esta permitirá mejorar nuestros servicios.

Tema 1 aspectos sociodemográficos

a. nombre: _____

b. edad _____

c. sexo m _____ f _____

d. estado civil:

soltero (a)	<input type="checkbox"/>
casado (a)	<input type="checkbox"/>

unión libre	<input type="checkbox"/>
divorciado (a)	<input type="checkbox"/>

e. número

telefónico: _____

f. e-mail _____

g. estrato socioeconómico

Tema 2 aspectos académicos

a. fecha de graduación: _____

b. otros estudios realizados:

universitarios	semestres _____	título _____
tecnológicos	semestres _____	título _____

diplomado	en _____
otros cursos	en _____

especialización	título _____
maestría	título _____
doctorado	título _____

Tema 3 aspectos laborales

Nombre de la empresa donde labora

a. ¿cual fue la fecha de vinculación a esta empresa?

día _____	mes _____	año _____
-----------	-----------	-----------

b. ¿los medios utilizados para su vinculación fueron?

políticos	<input type="checkbox"/>
ascenso	<input type="checkbox"/>
amigos	<input type="checkbox"/>
convocatoria publica	<input type="checkbox"/>
familiares	<input type="checkbox"/>
bolsa de empleo	<input type="checkbox"/>

otro _____ cual _____

c. ¿cargos que desempeña actualmente? _____

directivo	
ejecutivo	
operativo	

d. ¿tipo de vinculación?

contrato a termino fijo	
contrato a termino indefinido	
empresa temporal	
por evento	
otro cual _____	

e. jornada laboral

por turnos	
medio tiempo	
tiempo completo	
por evento	

f. escala salarial:

1-3	salarios mínimos	
3-5	salarios mínimos	
5-7	salarios mínimos	
	más de 7 salarios mínimos	

- g. califique si el conocimiento adquirido durante la carrera se ajusta a su practica laboral

muy pertinente	
pertinente	
medianamente pertinente	
poco pertinente	
no pertinente	

- h. cuales son sus aspiraciones laborales para su futuro

	mediano plazo	largo plazo
docencia		
asesoria		
trabajar independiente		
continuar en la institución		
desempeñarse en otra profesión		

Centro de extensión

Tema 4 conocimientos respecto al centro de extensión

- a. como se enteró usted de la existencia del centro de extensión del iuef

	por un compañero de la facultad
	por la publicidad en los diferentes espacios
	por iniciativa propia
	no lo conoce

- b. el centro de extensión se ha comunicado con usted por medio de

	si	no
carpeta de servicios		
pagina Web		
correos electrónicos		
teléfono		
no se comunica		

- c. cuando se comunica el centro de extensión

eventos	
para oferta académica	
otros	
no se comunica	

Tema 5 evalué los programas que el centro de extensión ofrece a otros sectores

a. califique los programas de extensión a la comunidad

Menores

muy pertinente	
pertinente	
medianamente pertinente	
poco pertinente	
no pertinente	

Adultos

muy pertinente	
pertinente	
medianamente pertinente	
poco pertinente	
no pertinente	

b. califique los programas de extensión solidaria

Menores

muy pertinente	
pertinente	
medianamente pertinente	
poco pertinente	
no pertinente	

Adultos

muy pertinente	
pertinente	
medianamente pertinente	
poco pertinente	
no pertinente	

Tema 6 aspectos referentes a los programas de educación continuada

a. ¿ha asistido a los programas de educación continuada que ofrece el centro de extensión?

Si _____

No _____

Porque _____

b. ¿cómo se ha se ha enterado de los cursos de educación continuada?

	si	no
carpeta de servicios		
pagina Web		
correos electrónicos		
teléfono		
no se comunica		

c. ¿cual ha sido el impacto de los mismos en su formación?

muy pertinente	
pertinente	
medianamente pertinente	
poco pertinente	
no pertinente	

d. ¿conoce los diplomados que ofrecen el centro de extensión y todos los aspectos que inciden en estos?

si	
no	

En caso de la respuesta ser negativa pase al siguiente tema

- e. ¿evaluó metodología utilizada en los diplomados que ofrece el centro de extensión?

muy pertinente	
pertinente	
medianamente pertinente	
poco pertinente	
no pertinente	

- f. ¿evaluó las temáticas utilizadas en los diplomados que ofrece el centro de extensión?

muy pertinente	
pertinente	
medianamente pertinente	
poco pertinente	
no pertinente	

- g. ¿evaluó los costos de los diplomados que ofrece el centro de extensión?

muy pertinente	
pertinente	
medianamente pertinente	
poco pertinente	
no pertinente	

Tema 7 recomendaciones

- a. ¿que posibles mejoras cree usted que le pueden realizar a los programas de extensión a la comunidad?

- b. ¿cuáles son sus recomendaciones para la mejora de los programas de extensión solidaria?

- c. ¿como cree usted que se podría mejorar los servicios de educación continuada que ofrece el centro de extensión a los egresados?

Agradecemos su buena disposición para contribuir con la optimización los servicios que ofrece el centro de extensión del instituto universitario de educación física

Entrevista realizada a los empleadores

Hasta el momento la concepción de las temáticas para los programas de educación continuada se debe más a una idea intuitiva de las condiciones actuales del egresado y no hay algo que confirme la pertinencia del producto ofrecido. Los programas de extensión responden a una demanda que exige instantáneamente, dejando de lado ocasionalmente la misión para la que la universidad y su capítulo social fue concebida.

En vista de la situación planteada, nuestro estudio pretende crear un perfil general del egresado y del campo de acción con el fin de fortalecer la información actual del educador físico y principalmente conocer sus debilidades formativas con respecto a la demanda del sector laboral. Nuestra propuesta es examinar el perfil requerido por el medio, la demanda tanto del sistema como del profesional en cuanto a educación continuada, y de esta manera brindar posibilidades que respondan a las necesidades de los actores en el escenario específico de la educación física, la recreación y el deporte. En la misma vía se puede beneficiar al gremio en cuanto a posicionamiento de los servicios que presta, en función de su prestigio.

Al mismo tiempo pretendemos generar propuestas de mercadeo pertinentes dentro de nuestro gremio. Por lo tanto para diseñar nuevos planes de mercadeo, es de mucha ayuda recibir información guiadora sobre los puntos señalados a continuación.

1. ¿cual es el área de desempeño del profesional en educación física en esta institución?
2. ¿cuales son sus funciones? (como guía mostrar la tabla de oficios de la educación física clasificada por el sena, si es necesario).
3. ¿como se realiza la selección del personal, bajo que criterios?
4. ¿que tipos de contrato utilizan?
5. ¿como se realiza el seguimiento, evaluación y control del personal a su cargo?
6. ¿con que periodicidad realizan las evaluaciones?
7. en que tipo de cargos se desempeña en su institución el egresado de educación física del iuef?
8. en cuales cree usted que podría dar mejor respuesta el educador físico del iuef?
9. como valora usted el desempeño del egresado de educación física del iuef?
10. ¿como valora usted la independencia ideológica del egresado de educación física del iuef, para la solución de problemas?
11. ¿que fortalezas y falencias identifica en la formación de este?
12. que formación complementaria cree usted que requiere el egresado de educación física del iuef?
13. ¿suministra su institución educación continuada para sus empleados?
14. ¿con que regularidad?
15. ¿en que temáticas?
16. ¿esta proyectado actualmente dentro de su empresa aumentar los niveles de educación continuada de sus empleados?
17. ¿con que regularidad?
18. ¿en que temáticas?
19. ¿cual es la escala salarial del profesional en educación física del iuef dentro de su empresa, según sus cargos?