



INSTITUTO TÉCNICO
COMFACESAR

INSTECOM

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

SEDES:

**SEDE VALLEDUPAR TELÉFONOS: 5858309
3205983578 DIRECCION: Carrera 11 # 14 – 77**

**SEDE CODAZZI TELÉFONOS: 5766003.
DIRECCION: Carrera 16 # 18 – 26**

**SEDE AGUACHICA TELÉFONOS: 5650131
DIRECCION: Calle 5 # 26-16**

**SEDE COPEY TELÉFONOS: 5255172
DIRECCION: Calle 8 # 12-70**

**SEDE BOSCONIA TELÉFONOS: 3162853534
DIRECCION: Villa Campestre, Carrera 22
calle 6**

Página Web: www.comfacesar.com

E-mail:

coordinacioneducacion@comfacesar.com

2023

Contenido

PRESENTACIÓN.....	4
CAPITULO I. NÚCLEO PRINCIPAL – LA INSTITUCIÓN	6
1.2 OBJETIVOS	6
1.3 LINEA DE VIDA DE LA INSTITUCIÓN	6
1.4 CONTEXTO INSTITUCIONAL Y MARCO LEGAL.....	8
CAPITULO II: COMPONENTE DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA	19
2.1 HORIZONTE ESTRATEGICO DE LA CAJA	19
2.2 HORIZONTE ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	19
CAPITULO III. COMPONENTE GESTIÓN ACADÉMICA	24
3.1 MARCO TEÓRICO.....	24
3.2 MODELO EDUCATIVO	25
3.3 METODOLOGÍA DE LA FORMACIÓN	29
3.4 DESARROLLO DEL CURRÍCULO	34
3.4.1 Perfil de ingreso.....	34
3.4.2 La evaluación.....	35
3.4.3 Asignación académica	46
3.5 ORGANIZACIÓN DEL CURRÍCULO	46
3.5.1 Denominación del programa	46
3.5.2 Justificación del programa	47
3.5.3 Perfil de ingreso.....	48
3.5.4 Perfil de egreso.....	48
3.5.5 Competencias a desarrollar	48
3.5.6 Organización de las actividades de formación	48
3.6 CERTIFICADO DE APTITUD OCUPACIONAL.....	53
3.7 PERFIL DEL DOCENTE.....	53
3.8 MANUAL DE CONVIVENCIA	54
3.9 ARTICULACIÓN Y CADENAS FORMATIVAS.....	55
3.10 VINCULACIÓN CON EL SECTOR PRODUCTIVO.....	56
CAPÍTULO IV. COMPONENTE GESTIÓN ADMINISTRATIVO.....	58
4.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL INSTECOM.....	58



**SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN
DOCUMENTO ESPECÍFICO
PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL ETDH**

Código: D-ETDH-001

Versión: 14

Fecha: 01/07/2023

4.2 MAPA DE PROCESOS DE LA INSTITUCIÓN	59
4.3. ERFILES DE INGRESO DEL PERSONAL.....	59
4.4 PLAN DE COMPRAS	59
4.5 PLAN ESTRATEGICO.....	59
4.6 ADMINISTRACIÓN DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES.....	59
4.7 GESTIÓN DOCUMENTAL.....	63
4.8 FINANCIACIÓN DEL PROGRAMA.....	63
CAPÍTULO V. COMPONENTE DE EXTENSIÓN	65
5.1 SEGUIMIENTO A EGRESADOS	65
5.2 PROGRAMAS DE BIENESTAR INSTITUCIONAL.....	66
5.3 RELACIONES CON EMPRESAS. CREO QUE ESTE COMPONENTE HACE PARTE DE LA GESTIÓN ACADÉMICA	67
TABLA DE ANEXOS.....	67

PRESENTACIÓN

COMFACESAR persigue contribuir al desarrollo integral de nuestros afiliados, empleados y de la comunidad en general, a través de la administración de recursos, asignación de subsidios y prestación de servicios sociales y de educación, con talento humano comprometido en la eficiencia, la innovación y la calidad.

La división de educación de la caja de compensación Comfacesar, inicia el en el concurso de preparación del talento humano entendiéndolo como una de las necesidades básicas más apreciadas de las personas, por ello la misma Constitución Colombiana establece la educación como un derecho inalienable de la población, a la vez, que es un servicio público, social y fija mecanismos que garanticen dicho derecho.

Para poder cumplir con las expectativas sólo se puede lograr si cuenta con los recursos necesarios, no solo los físicos y financieros, sino con el talento humano, que debidamente capacitado dentro de los distintos niveles de formación, sea gerente de la prestación de servicios; por esto nuevamente aparece la Constitución brindando su apoyo al establecer que la educación puede ser de iniciativa particular.

Dentro de esta perspectiva, del INSTITUTO TECNICO COMFACESAR se tiene planteada la filosofía de capacitar en una forma integral en los campos científico, humanístico, ético y legal, dentro de la modalidad de educación para el trabajo y el desarrollo humano, teniendo en cuenta la reglamentación generada para tal fin.

EL INSTITUTO TECNICO COMFACESAR, es una Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, que presenta su oferta educativa en programas TÉCNICO LABORALES, orientados a las necesidades de formación de la población de Valledupar en oferta libre y abierta, con alta pertinencia hacia el sector productivo y el desarrollo de competencias generales y específicas, respondiendo de esta forma a las necesidades de mano laboral de las organizaciones.

Este documento expresa los procedimientos que el INSTITUTO TECNICO COMFACESAR ha decidido utilizar para alcanzar los fines de la educación definidos en la Ley 115 de 1994, la Ley 1064 de 2006 y el Decreto 4904 del 16 de diciembre de 2009, teniendo en cuenta a su vez la realidad social, económica pedagógica, ética y cultural del departamento y del país.

Teniendo en cuenta el apartado anterior, se definen los siguientes conceptos para precisar el entorno legal y educativo que rodea al INSTITUTO TECNICO COMFACESAR:

1. La Educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006), (antes denominada educación no formal). Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Artículo 36 Ley 115/94).

Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (4904 de 2009)

Se define como la educación permanente que permite la actualización de los procesos y procedimientos en el hacer y los principios y teorías en el saber, es decir, trasciende la titulación propia de la educación formal, para capacitar en áreas de conocimiento y de la interacción humana, para potenciar las habilidades y destrezas de quienes por medio de sus ocupaciones deben responder a objetivos y logros concretos.

2. Los programas de formación laboral tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. (Artículo 11 del Decreto 4904 de diciembre de 2009).

3. El certificado de aptitud ocupacional representa la evidencia de la culminación de un programa técnico laboral y no es equivalente a un título. Las instituciones autorizadas para prestar el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano solamente expedirán certificados de aptitud ocupacional a quien culmine satisfactoriamente un programa registrado.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 42 y 90 de la Ley 115 de 1994, los certificados de aptitud ocupacional son los siguientes:

a. Certificado de técnico laboral por competencias. Se otorga a quien haya alcanzado satisfactoriamente las competencias establecidas en el programa de formación laboral.

b. Certificado de conocimientos académicos. Se otorga a quien haya culminado satisfactoriamente un programa de formación académica debidamente registrado.

El ejercicio de pensar colectivamente y poner en marcha el Proyecto Institucional, permite definir las estrategias fundamentales para el plan de acción. Esta organización establecida desde todas sus unidades académicas, contribuye a la racionalización de la gestión, permitiendo a la vez un crecimiento y desarrollo necesario y controlado pero efectivo.

EL INSTITUTO TECNICO COMFACESAR, como un eje de desarrollo de sistema educativo local, garantiza a la comunidad educativa el desarrollo de los principios Constitucionales como la equidad, la pertinencia, generador de competencias comunicacionales, socio histórico y una excelente formación para el trabajo.

CAPITULO I. NÚCLEO PRINCIPAL – LA INSTITUCIÓN

OBJETIVOS

Objetivo General

Ofrecer programas de formación técnico laboral con calidad, que promuevan la sostenibilidad del servicio y la pertinencia frente a las necesidades del sector productivo y de la región.

Objetivos Específicos

- Formar técnicos laborales, altamente competentes, en las áreas operativas relacionadas con las exigencias del mercado.
- Implementar un programa que integre la formación técnica y humana, logrando un Técnico con formación integral para el mundo laboral.
- Generar espacios para el emprendimiento, de manera que se apliquen los saberes en cuanto a la creación de empresas respondiendo a los cambios y retos que plantea la globalización.

ALCANCE

El Servicio de Educación Para el Trabajo y Desarrollo Humano (Programa de formación por competencias laborales en: Atención a la Primera Infancia, Auxiliar Administrativo y Auxiliar Contable y Financiero bajo la NTC 5581 de 2011), hace parte del Sistema de Gestión de Calidad de la Caja de Compensación Familiar del Cesar.

LINEA DE VIDA DE LA INSTITUCIÓN

Para la creación del Instituto Técnico Comfacesar, se tuvo en cuenta los requerimientos de la Secretaría de Educación municipal y para ello realizó primeramente un estudio de factibilidad y tuvo como intencionalidad ser un apoyo y medio para lograr cumplir los sueños de personas que hayan terminado la básica secundaria, la media académica e incluso de profesionales que deseen formarse como técnicos laboral en nuestros Instituto.

La Secretaria de Educación otorgo la licencia de funcionamiento número 0000173 del 29 de JUNIO DE 2010 emitida por la Secretaria de Educación Municipal. Durante este año se logró la obtención de las resoluciones de los programas de Diseño Digital, Diseño de Página Web, Diseño y Patronaje de Moda, Desarrollo de Sistemas de Información, Cocina, Mantenimiento

de Equipos Electrónicos, Operación Comercial y Mercadeo y Atención a la Primera Infancia.

El Instituto en el municipio de Valledupar inicio labores académicas en el primer periodo del año 2011 ofreciendo los programas de Atención a la Primera Infancia, Mantenimiento de Equipos Electrónicos y Programa de Formación Académica de Inglés. De estos programas se logró iniciar con Atención a la Primera Infancia con 41 madres jardineras de los hogares de estación de Comfacesar, quienes fueron las primeras alumnas de Instecom, graduándose en año 2012 periodo 1. Esta primera promoción fue llamada génesis por ser la primera del instituto.

En el periodo II del año 2011, se inició apertura de los programas Mantenimientos de Equipos Electrónicos y el Programa de Formación Académica Inglés a1. En esta misma fecha se obtuvo la licencia de funcionamiento número 001690 del 27 de agosto de 2010 en el municipio de Codazzi iniciando con los programas de Auxiliar contable y financiero y Atención a la Primera Infancia.

Durante el año 2013 periodo II se obtuvo la licencia de funcionamiento número 0001062 del 19 de marzo de 2013 en el municipio de Aguachica con Programas Académicos en Inglés. Así mismo la certificación de calidad con la norma NTC 5581 (2011) del programa de Atención a la Primera Infancia en la sede Valledupar.

En el año 2014 se obtuvo la certificación de calidad con la norma NTC 5581 (2011) del programa de Atención a la Primera Infancia en la sede de Codazzi.

En el año 2016 se obtuvo modificación de la licencia de funcionamiento número 001690 del 27 de agosto de 2010 en el municipio de Codazzi, haciéndose extensiva esta licencia al municipio de El Copey mediante la licencia de funcionamiento número 000779 del 17 de febrero de 2016 la cual aplica para ambas sedes, ofertando dos programas en el Municipio de El

Copey en Atención a la Primera Infancia y Auxiliar Administrativo. En el periodo II de este mismo año se iniciaron las actividades académicas en el Municipio de El Copey con el programa de Atención a la Primera Infancia. Se obtuvo dos resoluciones para este municipio de los programas de Atención a la Primera Infancia y Auxiliar Administrativo para el Municipio de Aguachica.

En el año 2017 se logró certificar los programas Auxiliar Contable y Financiero, Auxiliar Administrativo y la renovación del programa Atención a la Primera Infancia bajo la norma NTC 5581 y la ISO 9001;2015 en los Municipios de Valledupar y Agustín Codazzi. Para este año se obtuvo un total de egresados de 566 estudiantes en todas las sedes en donde se ofrece el servicio de ETDH.

Durante el primer semestre de 2018 se obtuvo el registro de nuevos programas en la UIS CODAZZI (Recursos Humanos) y El Copey (Cocina, corte y confección). De igual manera en este periodo se obtuvo el reconocimiento por parte del SENA de los programas de Auxiliar Contable y Financiero, Auxiliar Administrativo y Atención a la Primera Infancia en Valledupar y la UIS Codazzi.

En el año 2019 se logró recertificación de los programas Auxiliar Contable y Financiero, Auxiliar Administrativo y el programa Atención a la Primera Infancia bajo la norma NTC 5581 y la ISO 9001;2018 en los Municipios de Valledupar y Agustín Codazzi. La Secretaría de Educación Municipal (SEM) otorgó a INSTECOM las nuevas Resoluciones de los programas de formación atendiendo las necesidades del contexto en Auxiliar de Gestión Humana, Diseño y Patronaje de Modas, Cocinero Principal, Asistente en Enseñanza Especial, Asistente en instrumento Musical Acordeón, Asistente en Artes Escénicas, Asistente en Música Instrumentalista, Asistente en Danza y Coreografía del 2019, que avalan y aprueban los registros de los nuevos Programas, de igual manera se obtuvo la renovación de las licencias en los programas de Facturación y Cobranzas, Caja Registradora, Auxiliar Bancario, Seguridad Ocupacional, Auxiliar en Diseño Gráfico. La oferta para el años 2019, está compuesta por 25 Programas Técnicos Laborales en las aéreas de: tecnología, administración, comercial, pedagogía, gastronomía, confección, turismo y arte cuyo diseño, estructura y desarrollo curricular se encuentra en correspondencia con el marco normativo emitido por el Ministerio de Educación Nacional.

Durante el año 2020, para responder a los retos de la pandemia por el covid-19, INSTECOM trabajo en la aplicación de estrategias que buscaron darle un empujón al proceso educativo pasando de la presencialidad a la alternancia, En este sentido y atendiendo las exigencias del Ministerio de Educación Nacional (MEN), se avanzó a pasos acelerados en la construcción de una propuestas educativas oportunas, pertinentes y de calidad para avanzar y no detener la trayectoria educativa del instituto.

Entre los avances para destacar en el 2020, vale la pena mencionar los temas de innovación educativa y transformación digital, progresos que se ven tangibles en una plataforma educativa institucional, un equipo de docentes altamente capacitados, ampliación de recursos pedagógicos y desarrollo de actividades académicas que fortalecieron el perfil laboral de nuestros estudiantes.

Para el 2021 se retoma al proceso de formación de carácter presencial en alternancia, con la adquisición de nueva sala de sistemas, adecuación física de los salones, cumpliendo con las normas de salud y seguridad en el trabajo fortaleciendo la calidad del servicio. Se hizo apertura de prestación de servicios en la jornada sabatina tarde (horarios Valle), matrículas intersemestrales en todas las UIS de ETDH. Se continuo realizando gestión con Instituciones de Educación Superior para lograr la Homologación para los egresados de los programas del Instituto, se obtuvo renovación de resolución de programas en Valledupar, Copey y Codazzi en todas las áreas de formación, garantizando el cumplimiento de las políticas establecidas por S.E.M. y S.E.D. Con el sector productivo se amplió la legalización de convenios con empresas para la realización de las prácticas empresariales para los estudiantes y se continua la articulación con la Agencia de Empleo para la capacitación a través de cursos y Diplomados. Se certificó 329 estudiantes por competencias laboral en el año 2021, logrando un mayor posicionamiento del instituto.

La certificación de calidad de la formación para el trabajo es el acto mediante el cual un organismo de tercera parte, conforme se define en el decreto 1072 de 2015, *verifica y avala el cumplimiento de las normas técnicas de calidad por parte de las instituciones y los programas.*

INTECOM para el año 2022, se certificó en las normas Técnicas de Calidad Colombianas y se encuentra reportado en el Sistema de Información de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – SIET. A nivel nacional pertenecemos al 10% de institutos técnicos laborales que cuentan con certificados de sistemas de gestión de calidad en ISO 9001-2018, NTC 5555 y NTC 5581.

Los Programas de formación laboral del Instituto Técnico Comfacesar, responden a los retos contemporáneos que la Globalización impone, a los modelos de desarrollo económico sostenible y a los requerimientos que demandan las empresas en relación al talento humano calificado y cualificado por competencias laborales, las cuales están definidas y regidas por distintos estamentos, tales como; el Ejecutivo con el PNDE 2016-2026, la Organización Internacional del Trabajo, el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo con base en el Código Nacional de Ocupaciones y las Mesas Sectoriales. Estos han definido una serie de decisiones legales bajo la responsabilidad Ministerio de Educación Nacional (MEN) y el Servicio SENA, cuyo propósito es lograr una oferta de formación educativa enmarcada en el principio de Instituto Técnico Comfacesar.

EL INSTITUTO TECNICO COMFACESAR, Atendiendo los preceptos legales de orden Constitucional referentes a los derechos fundamentales de primera generación, tales como: el derecho a la libre escogencia de profesión u oficio, la libertad de enseñanza contemplados en los artículos 26 y 27 de la Constitución Política de Colombia; como también los contemplados en los derechos fundamentales de segunda generación como son: la obligación del Estado de ofrecer a través de entidades públicas o privadas de formación a quienes lo requieran y garantizar la protección de los productos intelectuales e investigación generados por las instituciones y con el acompañamiento del Plan Nacional Decenal de Educación (PNDE) 2016 –2026 y acorde con la ley 1064 de 2006, que reemplazo la denominación de educación no formal contenida en la ley general de educación por educación para el trabajo y desarrollo humano y el Decreto 4904 de diciembre de 2009 que reglamenta la creación y organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan servicio educativo en modalidad presencial para el trabajo y desarrollo humano, para realizar capacitación técnica acorde con la ley 115/94, decreto 1860 /94, se propone establecer y desarrollar programas en las áreas Administrativas y Comercial, Diseño Textil, Pedagogía, Gastronomía y Música.

EL INSTITUTO TÉCNICO COMFACESAR. Realizará convenios Interinstitucionales de cooperación para el desarrollo de las prácticas de los estudiantes, con entidades del sector productivo una vez sea autorizada la Licencia de funcionamiento.

CONTEXTO INSTITUCIONAL

Contexto Internacional.

Desde años anteriores existen propuestas educativas, tendientes a mejorar su calidad, centrando su acción en el desarrollo de aprendizajes significativos. Se evidencia la necesidad de formar talento humano para asumir el desafío que significa la modernidad, el desarrollo tecnológico, y la globalización. Dicha formación y la generación de conocimientos, se convierte

en los factores esenciales para la transformación y aceleración productiva de carácter masivo que involucra altos niveles de calidad. De esta manera, producir más, con calidad, optimizando recursos y a menor tiempo, provoca cambios importantes en la naturaleza y características del trabajo, en la organización y gestión empresarial, y en las relaciones laborales, pero de igual forma moviliza los sistemas educativos, a los que se les exige diversificación para atender una demanda social heterogénea, dando respuesta a estos tiempos de globalización.

En la actualidad la organización de los procesos, conllevan a una revalorización del perfil del trabajador que se demanda, exigiéndose un conjunto de nuevas competencias cognitivas, sociales y tecnológicas. Se busca que la persona sea capaz de adaptarse y promover una nueva forma de organización para el trabajo, caracterizada por estructuras menos jerarquizadas, y que desarrollen actividades variadas y diferenciadas. Se requiere, en definitiva, de talento humano cualificado, sobre una base más compleja, diversa e integral.

Entre las nuevas formas de organización del trabajo, se contemplan la ampliación y enriquecimiento de las tareas, la polivalencia de la mano de obra calificada, la organización modular y los grupos de trabajo, donde se destaque el trabajo en equipo enfocados a alcanzar los resultados establecidos en el INSTITUTO TECNICO COMFACESAR.

Las transformaciones en el contexto laboral, con relación al tipo de trabajo y del trabajador, sugieren, entre otros, mecanismos orientados a contratar personal con un perfil ocupacional en el que se enriquecen y amplían las tareas laborales y se enfatiza el trabajo en equipo, de manera que el talento humano con que cuenta el Instituto se empieza a analizar desde un contexto que va más allá de ser un recurso, en cambio se valora como el eje y motor de ser de las empresas pues gracias a ellos la Institución supervive, crece y opta por nuevos caminos respondiendo a los cambios y exigencias continuas del mercado.

Las nuevas formas de organización de la producción y del trabajo, sugieren un modelo educativo y de formación para el trabajo que reconozca que cada persona tiene capacidades distintas, necesidades de aprendizaje específicas, es decir, que cada persona aprende de maneras diversas y a diferentes ritmos. De allí la necesidad de sistemas de formación y capacitación flexibles, tanto en lo estructural como en su capacidad para incorporar diversas formas de aprendizaje, tal como el reconocimiento y/o equivalencias de aquellos aprendizajes adquiridos al margen de la escuela formal, resultando importante valorar los procesos de reforma y adecuación de los sistemas de educación y de los procesos de formación laboral.

El panorama económico latinoamericano y colombiano de los últimos 25 años se ha caracterizado por la fluctuación de los modelos de desarrollo y la aplicación de medidas monetaristas, unidas a la mundialización de la economía, el auge del capital financiero con su enorme poder concentrador, la crisis del estado de bienestar, la creciente participación del complejo militar en la vida económica de los países y los múltiples efectos de las sucesivas oleadas tecnológicas en los patrones de producción y consumo.

Es frente a esta situación que las instituciones educativas están llamadas a crear procesos de participación en la toma de decisiones, la justa distribución de la riqueza y la adaptación de los modelos económicos en donde se articulen la macro económico con lo micro económico con criterios de contexto y desarrollo a escala humana, creando espacios para cambios de cultura en las organizaciones, de manera que se rompan paradigmas y se dé espacio para nuevas

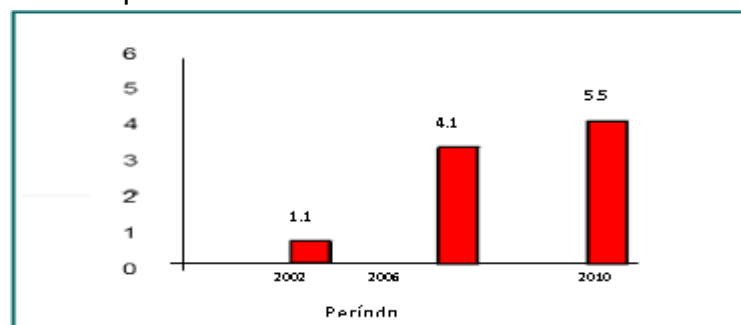
creaciones y respuestas a aspectos novedosos del mercado.

Contexto Nacional

Si bien, Colombia no estuvo preparado para dar respuesta al proceso de la globalización, donde se tuvo un proceso de libre mercancía, capitales y factores de la producción entre los países del mundo; debido al cambio cultural que esto representaba, las tecnologías de punta que se manejaban en los países desarrollados donde se obtiene mayores niveles de producción a menor costo, el ingreso de las multinacionales que poco a poco ha sacado del mercado a empresas nacionales; ahora, tomando conciencia sobre el capital humano con que se cuenta en nuestro país, a través de la formación y capacitación que se brinde al ser humano para innovar, crear y ser emprendedor o gestor de empresas, se puede contrarrestar el impacto interno que ha tenido este proceso y se podría afirmar que aquel que tiene el conocimiento tiene el poder, permitiendo que se mejoren los ingresos acorde con la mayor productividad obtenida.

El estado, como una de las respuestas a estos avances y cambios, amplió la oferta de programas de capacitación en el SENA permitiendo acceder a la formación a personas sin capacidad de pago aumentando en grandes proporciones en los últimos períodos como lo muestra la gráfica (ver gráfica 1. Acceso de programas de capacitación del Estado a través del SENA); y estableció centros de concertación para articular las necesidades en cuanto a educación y al sector productivo, a través del SENA, con el fin de tener talento humano capacitado de manera eficaz, que dé respuesta a las necesidades reales del mercado, y a la vez, está gestionando la libre circulación de mercados entre países, donde no se establezcan aranceles para el intercambio de bienes y/o servicios, promoviendo la incursión de las empresas en nuevos mercados permitiendo el incremento de la producción y por ende, mejorando la calidad de vida de los habitantes del país.

Gráfica 1. Acceso a programas de capacitación del Estado a través del SENA



Fuente: Departamento Nacional de Planeación (DNP).

“A través del entrenamiento vocacional (SENA), se ha cuadruplicado el número de Colombianos en condición vulnerable que hoy acceden a los programas de capacitación del Estado” (datos dados por el DNP). Esto nos indica, que el interés por la formación de los habitantes del País es alto, y con el ofrecimiento de los programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en el INSTITUTO TECNICO COMFACESAR se permitirá un alto acceso de la comunidad a estos programas, debido a los costos y a la calidad de programas que se ofrecen, aspectos que ayudan a mejorar estos indicadores en formación dados por el

Departamento Nacional de Planeación.

Con los datos de la gráfica (Véase gráfica 1.), se puede evidenciar como aumenta el grado de conciencia de los habitantes del País, por mejorar la calidad de vida, a través de la formación que se tenga, mejorando los aportes en las instituciones en que se logre incorporar, de manera que se tenga mayores índices de productividad; o a través de la iniciación de empresas con mayores probabilidades de supervivencia y crecimiento como respuesta a las continuas exigencias del mercado.

La labor educacional debe favorecer y posibilitar la toma de conciencia por parte de los estudiantes, y aún de los mismos docentes, acerca de la multiplicidad cultural que los rodea tanto en su contexto local como en el mundial y con la que están entrando en relación cotidianamente a través de los medios masivos de comunicación. Es un imperativo realizar lecturas analíticas frente al fenómeno dicotómico reductor de cultura dominante versus cultura nativa, y por el contrario, es necesario asumir en forma responsable el multiculturalismo como una experiencia humana normal y generar espacios de formación de dominio de más idiomas para incorporar con éxito en estas nuevas culturas.

La educación técnica está siendo llamada a resolver en buena medida el viejo tema entre la disociación de la formación académica y formación para el trabajo. Cada vez son más los países, que en sus reformas educativas, abordan el enfoque de una educación técnica centrada en la generación de competencias de amplio espectro y por tanto y mayor aplicabilidad en el mundo laboral.

“La educación tecnológica está generando una conexión entre educación y capacitación. Estos conceptos, ante las nuevas realidades de la organización en el mundo del trabajo, plantean diferencias cada vez más difusas. Las bases de formación teórica, de base científica, son requeridas en mayor proporción por las nuevas tecnologías y procesos productivos que han incorporado masivamente instrumentos y equipos cuyo manejo sobrepasa la manipulación y exige la programación, la calibración, el análisis de parámetros y el pensamiento abstracto”. (CINTERFOR. “La formación por competencias en la educación de nivel técnico y tecnológico”, febrero del 2007.)

Contexto Local.

En Valledupar el acceso a la educación es el medio que posibilita superar las barreras sociales y económicas, mejorar la calidad de vida de una región y un país, además de propiciar el bienestar hacia la comunidad, por ende las personas buscan focalizar sus estudios pertinentes logrando crear impacto en las empresas productivas que han formado en la ciudad a través del tránsito de la producción local.

El crecimiento de la demanda de estudiantes en la ciudad de Valledupar en busca de formación para el trabajo y desarrollo humano ha estado enmarcada en un crecimiento ascendente porcentual desde el año 2009 hasta la fecha logrando en la actualidad un aumento de 10% aproximadamente; en la actualidad el instituto técnico Comfacesar desde año 2011 inicia a ofrecer programas Técnico Laboral por Competencias lo cual ha logrado impactar el mercado laboral con 1830 egresados y 1123 en los municipios de Codazzi,

Aguachica y El Copey que tienen la oportunidad de ser un apoyo a los sectores productivos con una alta calidad laboral y técnica que contribuya al desarrollo económico, social y tecnológico del entorno.

EL INSTITUTO TÉCNICO COMFACESAR contribuirá al desarrollo Regional, Departamental y Nacional a través de una sinergia social que le permite elevar la eficiencia del capital humano, natural y físico a través de los programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano que sustentan su quehacer educativo, buscando la generación de procesos formativos, de convivencia social, construyendo identidad y sentido social.

El desarrollo educativo y cultural de una comunidad es un factor fundamental en la consolidación de sistemas políticos democráticos, capaces de generar una sociedad integrada y participativa logrando el desarrollo de un pensamiento sistémico en la formación del ser.

A veces nos preguntamos: ¿Por qué renovarnos? En nuestra vida, muchas veces, tenemos que resguardarnos por algún tiempo y comenzar un proceso de renovación. Para que reanudem un vuelo victorioso, nos debemos desprender de ataduras, costumbres y otras tradiciones del pasado. Solamente libres del peso del pasado, podremos aprovechar el valioso resultado de una...RENOVACIÓN. “Tomado de guía web.org”. Es por ello, que en INSTITUTO TECNICO COMFACESAR, se iniciará la formación para el trabajo en torno a un cambio cultural, de manera que se responda a las innovaciones en todos los sectores académicos, productivos, de servicios, con el fin de despertar la idea en los estudiantes hacia el emprendimiento para mejorar su calidad de vida y la de la Región en general, logrando una resignificación de calidad de vida.

Así, citando el término Renovación, COMFACESAR, luego de observar el comportamiento de los cursos regulares de cuarenta horas ofrecidos por la coordinación de educación informal, decide avanzar y ofrecer programas técnicos que puedan ser articulados con la oferta informal, respondiendo así a solicitudes de programas técnicos laborales de los afiliados que cursaban la oferta informal de la caja; así también el constante crecimiento de la organización obliga a la implementación de nuevos servicios y para este caso el de educación para el trabajo y el desarrollo humano. Las necesidades de formación técnica del

recurso humano, propias de la organización también serían resueltas, como sería el caso de la cualificación de las madres comunitarias vinculadas a las asociaciones de los Centros de atención a la primera infancia que administra COMFACESAR, aportando de esta manera a la cualificación del personal que presta sus servicios.

MARCO LEGAL

En Colombia se ha evolucionado en este tema, como se podrá apreciar en el análisis del Contexto normativo:

Desde el año 2002, el Gobierno nacional, a través de su política educativa denominada “La Revolución Educativa” ha buscado dar respuesta a las necesidades de cobertura y calidad que requiere el país para alcanzar mejores condiciones de desarrollo social y económico, y mejorar la calidad de vida de la población. En esta política se reconocen cinco ejes estratégicos que harán del nuevo modelo educativo colombiano un importante instrumento para consolidar la

competitividad del país en un mundo Globalizado. Estos cinco ejes programáticos son:

- ✓ Formación por competencias
- ✓ Articulación de los niveles de la educación
- ✓ Sistemas de Gestión de la Calidad (S.G.C.)
- ✓ Fomento de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) aplicadas al sector.
- ✓ Bilingüismo (transversal)

En el 2004 el Consejo Nacional de Política Nacional, Económica y Social (CONPES), elabora un documento denominado CONPES 81 donde se consolida el sistema nacional de formación para el trabajo (SNFT) y lo define como “la estructura que deberá articular la oferta de formación para el trabajo, conformada por gremios, empresas, organizaciones de trabajadores, entidades de formación para el trabajo o de educación no formal, cajas de compensación familiar, entidades de educación media, técnica profesional, tecnológica, universidades y entidades gubernamentales, siempre y cuando desarrollen programas de formación para el trabajo y/o de formación continua debidamente acreditados en el marco del SNFT, tomando como referente las normas de competencia laboral colombianas, con el fin de definir e implementar políticas y estrategias para el desarrollo y calificación de los recursos humanos del país”. Así mismo define las siguientes premisas del Sistema nacional de formación para el trabajo en el engranaje educativo del país:

- ✓ Calidad, pertinencia y flexibilidad de la oferta de formación
- ✓ Competitividad del talento humano
- ✓ Transparencia y eficiencia del sistema y de los recursos
- ✓ Incremento y diversificación de la oferta de formación para el trabajo
- ✓ Pertinencia de la oferta, de acuerdo con el sector productivo

A raíz de la creación del sistema nacional para el trabajo, en el 2006, el Estado Colombiano. Expide la Ley 1064, que contiene los lineamientos para la reforma de la educación no formal, de donde se obtienen las siguientes transformaciones:

- ✓ El cambio de denominación de la educación no formal contenida en la Ley General de Educación 115 de 1994 y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- ✓ El reconocimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano como parte esencial del proceso educativo a nivel nacional.
- ✓ La posibilidad de que los empleados de sectores públicos y privados puedan hacer retiro de las cesantías para el pago de matrículas para programas técnicos de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- ✓ El reconocimiento de los certificados de aptitud ocupacional como requisitos idóneos de formación para acceder a empleos públicos de nivel técnico.

- ✓ La posibilidad de articulación de los programas técnicos certificados con calidad con las instituciones de educación superior.
- ✓ La posibilidad de acceso de los estudiantes de Instituciones de formación para el trabajo a créditos con el ICETEX.

Con el involucramiento de la palabra “calidad” en la Ley 1064 de 2006, se generó el Decreto reglamentario 2020 de 2006, donde se crea el Sistema de calidad de formación para el trabajo (SCAFT), como un mecanismo de promoción y aseguramiento de la calidad, orientados a certificar que la oferta de formación para el trabajo cuenta con los medios y la capacidad para ejecutar procesos formativos y reúnen las condiciones para la certificación de Calidad a través de un ente de tercera parte. Adicionalmente, se establecen los incentivos para las empresas que obtengan el certificado de calidad en cuanto a:

- ✓ Contratación con el SENA
- ✓ Contratación con empresas del Estado
- ✓ Uso del certificado con fines publicitarios
- ✓ Participación en programas de promoción y aseguramiento de la calidad.
- ✓ Reconocimiento del SENA para obtener contratos de aprendizaje o contratar en el programa “Jóvenes en Acción”.

En el año 2007 se reglamenta y regula la creación, organización y prestación del servicio de la oferta de formación para el trabajo y desarrollo humano a través del Decreto 2888 y con el Decreto 4904 del 16 de diciembre de 2009, el cual obliga a las instituciones que pretendan ofrecer este servicio a obtener el registro de programa, a través del cumplimiento de unos requisitos mínimos, entre los que se encuentran los siguientes:

- ✓ Los programas de formación laboral deben ser pertinentes con las necesidades del sector productivo, por ello deben estar relacionadas con el área de desempeño de la clasificación nacional de ocupaciones (CNO), deben sustentar planes de estudio bajo el enfoque de las normas de competencia laboral y deben trabajar con un porcentaje de práctica de mínimo 50% de las horas totales de formación del programa.
- ✓ La duración mínima de los programas de formación laboral debe ser de 600 horas, en donde se debe incluir la formación en emprendimiento.
- ✓ Los requisitos para la denominación y justificación de los programas y la organización curricular de planes de estudios flexibles y sin prerrequisitos.
- ✓ El trabajo por créditos académicos para garantizar la articulación con la educación formal.
- ✓ El número mínimo de horas de acompañamiento docente durante la formación teórica y el porcentaje de trabajo independiente o autónomo del estudiante.
- ✓ El concepto previo del comité ejecutivo nacional para el desarrollo de recursos humanos en salud para los programas que así lo requieran de acuerdo al Decreto 3616 de 2005.

Matriz Legal

MARCO LEGAL			
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMITE	VIGENCIA
CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA	Constitución Política De Colombia	ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE	1991
LEY 115	Ley general de educación	M.E.N.	08/02/1994
DECRETO 1860	Reglamenta parcialmente la ley 115 de 1994, en los aspectos pedagógicos organizativos generales.	M.E.N.	03/08/1994
LEY 789	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la Protección social.	M.E.N.	27/12/2002
DECRETO 933	Reglamenta contrato de aprendizaje y se dictan otras disposiciones	M.E.N.	11/04/2003
DECRETO 2585	Reglamenta contrato de aprendizaje y se adiciona el decreto 933 de 2003	M.E.N.	12/09/2003
LEY 1064	Por el cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la ley general de educación	M.E.N.	26/07/2006
DECRETO 2020	Sistema de calidad de formación para el trabajo.	M.E.N.	16/06/2006
DOCUMENTO No.6	Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias.	M.E.N.	06/02/2008
DOCUMENTO No.7 – 2008	Aplicación de las normas técnicas colombianas para la certificación de calidad de Institutos y programas.	M.E.N.	06/02/2008
ISO 9001	Sistemas De Gestión De La Calidad.	ICONTEC	23/09/2015
GUIA 34	Guía para mejoramiento institucional.	M.E.N	30/09/2008
GUIA 29	Verificación de los requisitos Básicos De Funcionamiento De Programas de Formación Para El Trabajo y Desarrollo Humano	M.E.N	2008
DECRETO 3756	Modifica el artículo 4 del Decreto 2020 de 2006 y se dictan otras disposiciones referentes a la certificación de calidad de la Formación para el trabajo.	M.E.N.	30/09/2009
DECRETO 4904	Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras Disposiciones.	M.E.N.	16/12/2009
GUIA 21	Orientaciones para la obtención de la licencia de funcionamiento y la renovación del registro para los programas de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.	M.E.N.	09/07/2010
NTC 5555	Sistemas de gestión de la calidad para instituciones de formación para el trabajo. Fundamentos y Vocabulario.	ICONTEC	14/12/2011
NTC 5581	Programas de formación para el Trabajo requisitos.	ICONTEC	14/12/2011
LEY 1581	Por el cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.	LEY ESTATUTARIA NACIONAL	17/10/2012
DECRETO 1075	Decreto único reglamentario del sector educación.	M.E.N	26/05/2015

DECRETO 3870	Organización y funcionamiento de los programas de formación para el trabajo en el área de idiomas y se establecen las condiciones mínimas de calidad.	M.E.N.	2016
Decreto 1421	Atención educativa a la población con discapacidad	M.E.N.	29-08/2017
DECRETO 457	"Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público"	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	22-03/2020
DECRETO 654	Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC y se dictan otras disposiciones	MINISTERIO DEL TRABAJO	16-06-2021
DECRETO 1649	Por el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), se dictan otras disposiciones y se adiciona la Parte 7 al Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación	M.E.N	6 – 12/ 2021
DECRETO 1650	Por el cual se adiciona el Capítulo 9 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad	M.E.N	6-12/ 2021
DECRETO 945	Por el cual se adiciona el Capítulo 10 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC)	MIN.TRABAJO	1-06/2022
DECRETO 946	Por el cual se adiciona el Capítulo 11 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se reglamenta el Reconocimiento de Aprendizaje Previos (RAP) como una vía de cualificación en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).	MIN.TRABAJO	1-06/2022
DECRETO 947	Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la reglamentación del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC) como un componente del Sistema Nacional de Cualificaciones.	MIN.TRABAJO	1-06/2022

CIRCULARES Y DIRECTIVAS DE M.E.N ACTUALES			
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMITE	FECHA
DECRETO 1649	Por el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), se dictan otras disposiciones y se adiciona la Parte 7 al Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación	M.E.N	DICIEMBR 6 DEL 2021
DECRETO 1650	Por el cual se adiciona el Capítulo 9 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad	M.E.N	DICIEMBR 6 DEL 2021

Resoluciones de programas y alcance

RESOLUCIONES AREA ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL - SEDE VALLEDUPAR			
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMITE	VIGENCIA
RESOLUCION 000508	Se registra programa técnico laboral por competencias en VENTAS	S.E.M	6-08/ 2020
RESOLUCION 000510	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR CONTABLE Y FINANCIERO	S.E.M	6-08/ 2020
RESOLUCION 000507	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR ADMINISTRATIVO	S.E.M	6-08/ 2020
RESOLUCION 000242	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR EN RECURSOS HUMANOS	S.E.M	1-03/2021
RESOLUCION 00101	Se registra programa técnico laboral por competencias en GESTION HUMANA	S.E.M	17-01/2019
RESOLUCION 001855	Se registra programa técnico laboral por competencias en SEGURIDAD CUPACIONAL	S.E.M	18-12/2019
RESOLUCION 00009	Se registra programa técnico laboral por competencias en FACTURACION Y COBRANZA	S.E.M	8-01/ 2019
RESOLUCION 00400	Se registra programa técnico laboral por competencias en CAJA REGISTRADORA	S.E.M	20-03/ 2019
RESOLUCION 00401	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR BANCARIO	S.E.M	20-03/2019
RESOLUCION 000100	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR DE GESTION EMPRESARIAL	S.E.M	11-02/2022

RESOLUCIONES AREA MANUFACTURA - SEDE VALLEDUPAR			
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMITE	VIGENCIA
RESOLUCION 000243	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR EN CORTE Y CONFECCION	S.E.M	1-03/2021
RESOLUCION 00102	Se registra programa técnico laboral por competencias en DISEÑO Y PATRONAJE DE MODAS	S.E.M	17-01/2019

RESOLUCIONES AREA PEDAGOGICA - SEDE VALLEDUPAR

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMIT E	VIGENCIA
RESOLUCION 0000531	Se registra programa técnico laboral por competencias en ATENCION A LA PRIMERA INFANCIA	S.E.M	4-06/ 2021
RESOLUCION 0018252	Se registra programa técnico laboral por competencias en ASISTENTE EN ENSEÑANZA ESPECIAL	S.E.M	18-12/2019
RESOLUCION 000101	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR EN SERVICIOS DE RECREACION Y DEPORTE	S.E.M	11 -02/2022
RESOLUCIONES AREA GASTRONOMICA - SEDE VALLEDUPAR			
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMIT E	VIGENCIA
RESOLUCION 000511	Se registra programa técnico laboral por competencias en COCINA	S.E.M	6-08/ 2020
RESOLUCION 00398	Se registra programa técnico laboral por competencias en COCINERO PRINCIPAL	S.E.M	20-03/2019
RESOLUCIONES AREA TECNOLOGICA- SEDE VALLEDUPAR			
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMIT E	VIGENCIA
RESOLUCION 000509	Se registra programa técnico laboral por competencias en SISTEMAS	S.E.M	6-08/2020
RESOLUCION 000241	Se registra programa técnico laboral por competencias en MECANICO EN REPARACION Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS ELECTRONICOS	S.E.M	1-03/2021
RESOLUCION 00399	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR EN DISEÑO GRAFICO	S.E.M	20-03/2020
RESOLUCION 000099	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR DE AUTOMATIZACION	S.E.M	11-02/2022
RESOLUCIONES AREA MANUFACTURA - SEDE VALLEDUPAR			
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMIT E	VIGENCIA
RESOLUCION 000243	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR EN CORTE Y CONFECCION	S.E.M	1-03/2021
RESOLUCION 00102	Se registra programa técnico laboral por competencias en DISEÑO Y PATRONAJE DE MODAS	S.E.M	17-01/2019
RESOLUCIONES AREA PEDAGOGICA - SEDE VALLEDUPAR			
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMIT E	VIGENCIA
RESOLUCION 0000531	Se registra programa técnico laboral por competencias en ATENCION A LA PRIMERA INFANCIA	S.E.M	4-06/ 2021
RESOLUCION 0018252	Se registra programa técnico laboral por competencias en ASISTENTE EN ENSEÑANZA ESPECIAL	S.E.M	18-12/2019
RESOLUCION 000101	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR EN SERVICIOS DE RECREACION Y DEPORTE	S.E.M	11 -02/2022
RESOLUCIONES AREA GASTRONOMICA - SEDE VALLEDUPAR			
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMIT E	VIGENCIA
RESOLUCION 000511	Se registra programa técnico laboral por competencias en COCINA	S.E.M	6-08/ 2020
RESOLUCION 00398	Se registra programa técnico laboral por competencias en COCINERO PRINCIPAL	S.E.M	20-03/2019
RESOLUCIONES AREA TECNOLOGICA- SEDE VALLEDUPAR			

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMITE	VIGENCIA
RESOLUCION 000509	Se registra programa técnico laboral por competencias en SISTEMAS	S.E.M	6-08/2020
RESOLUCION 000241	Se registra programa técnico laboral por competencias en MECANICO EN REPARACION Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS ELECTRONICOS	S.E.M	1-03/2021
RESOLUCION 00399	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR EN DISEÑO GRAFICO	S.E.M	20-03/2020
RESOLUCION 000099	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR EN UTOMATIZACION	S.E.M	11 -02/2022
RESOLUCIONES AREA ARTISTICA- SEDE VALLEDUPAR			
RESOLUCION 001851	Se registra programa técnico laboral por competencias en ASISTENTE EN INSTRUMENTO MUSICAL ACORDEON	S.E.M	18 -12/2019
RESOLUCION 001853	Se registra programa técnico laboral por competencias en ASISTENTE EN ARTES ESCENICAS	S.E.M	18 -12/2019
RESOLUCION 001850	Se registra programa técnico laboral por competencias en ASISTENTE EN MUSICA INSTRUMENTALISTA	S.E.M	18 -12/2019
RESOLUCION 001854	Se registra programa técnico laboral por competencias en DANZA Y COREAOGRAFIA	S.E.M	18 -12/2019
CURSOS			
INGLES			

RESOLUCIONES AREA ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL - SEDE COPEY			
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMITE	VIGENCIA
RESOLUCION 00942	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR ADMINISTRATIVO	S.E.D	16-02/ 2021
RESOLUCIONES AREA MANUFACTURA - SEDE COPEY			
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMITE	VIGENCIA
RESOLUCION 005296	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR EN CORTE Y CONFECCION	S.E.D	23-07/2018

RESOLUCIONES AREA ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL - SEDE CODAZZI			
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMITE	VIGENCIA
RESOLUCION 000943	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR ADMINISTRATIVO	S.E.D	16-02/ 2021
RESOLUCION 007572	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR RECURSOS HUMANOS	S.E.D	23-10/2018
RESOLUCION 010635	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR CONTABLE Y FINANCIERO	S.E.D	10-12/ 2021
RESOLUCION 001129	Se registra programa técnico laboral por competencias en SEGURIDAD CUPACIONAL	S.E.D	03-03/2020
RESOLUCIONES AREA MANUFACTURA - SEDE CODAZZI			
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMITE	VIGENCIA
RESOLUCION 000944	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR EN CORTE Y CONFECCION	S.E.D	16-02/2021
RESOLUCIONES AREA PEDAGOGICA – SEDE CODAZZI			
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMITE	VIGENCIA
RESOLUCION 010636	Se registra programa técnico laboral por competencias en ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA	S.E.D	10-12/ 2021
RESOLUCIONES AREA GASTRONOMICA - SEDE CODAZZI			
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMITE	VIGENCIA
RESOLUCION 009263	Se registra programa técnico laboral por competencias en COCINA	S.E.D	28-12/2018
RESOLUCIONES AREA TECNOLOGICA- SEDE CODAZZI			
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMITE	VIGENCIA
RESOLUCION 000945	Se registra programa técnico laboral por competencias en SISTEMAS	S.E.D	16-02/2021

RESOLUCIONES AREA ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL - SEDE AGUACHICA			
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMITE	VIGENCIA
RESOLUCION 008450	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR ADMINISTRATIVO	S.E.D	28-12/ 2020
RESOLUCIONES AREA MANUFACTURA - SEDE AGUACHICA			
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMITE	VIGENCIA
RESOLUCION 006584	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR EN CORTE Y CONFECCION	S.E.D	01-10/2019
RESOLUCIONES AREA PEDAGOGICA – SEDE AGUACHICA			
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMITE	VIGENCIA
RESOLUCION 008451	Se registra programa técnico laboral por competencias en ATENCION A LAPRIMERA INFANCIA	S.E.D	28-12/2020

RESOLUCIONES AREA ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL - SEDE BOSCONIA			
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMITE	VIGENCIA
RESOLUCION 007101	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR ADMINISTRATIVO	S.E.D	09-11/2020
RESOLUCION 007099	Se registra programa técnico laboral por competencias en AUXILIAR CONTABLE Y FIANANCIERO	S.E.D	09-11/2020
RESOLUCION 007100	Se registra programa técnico laboral por competencias en ASESOR COMERCIAL	S.E.D	09-11/2020
RESOLUCION 007103	Se registra programa técnico laboral por competencias en SEGURIDAD OCUPACIONAL	S.E.D	09-11/2020
RESOLUCIONES AREA PEDAGOGICA – SEDE BOSCONIA			
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	EMITE	VIGENCIA
RESOLUCION 007102	Se registra programa técnico laboral por competencias en ATENCION A LA PRIMERA INFANCIA	S.E.D	28-12/2020

APITULO II: COMPONENTE DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA:

HORIZONTE ESTRATEGICO DE COMFACESAR.

MISION

Generamos impacto social sostenible.

VISION

Ser el actor social que transforme vidas

POLÍTICA INTEGRAL.

Es nuestro compromiso cumplir la oferta de servicio de manera diferenciada, el uso eficiente de los recursos naturales y brindar espacios seguros, saludables y armónicos a nuestros grupos de interés, garantizando el mejoramiento continuo de la organización acorde a los requisitos legales y otros aplicables.

HORIZONTE ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

Naturaleza.

La Constitución Nacional de Colombia, adoptada en 1991, define la educación como un servicio público cultural y un derecho fundamental de toda persona. Por lo tanto las instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano (anteriormente denominada NO FORMAL) tienen el deber de garantizar la calidad de su servicio y rendir cuenta a la sociedad sobre la misma.

En este marco, la Ley 1064 de 2006, reconoce la educación para el trabajo y desarrollo humano como parte integral del Sistema Educativo Colombiano, garantizando de esta forma la integración de saberes en cadenas de articulación con la educación formal. Estos beneficios se pueden implementar siempre y cuando la entidad de formación cumpla con los requisitos expuestos en los decretos reglamentarios 2020 de 2006 y 4904 de 2009, en donde se crea el Sistema de calidad de formación para el trabajo, en procura del mejoramiento continuo de la calidad en la formación técnico laboral.

El Proyecto Educativo Institucional es el instrumento que permite al INSTITUTO TECNICO COMFACESAR, expresar sus propósitos y finalidades, recogidos en la misión institucional, producto de la participación y reflexión de la comunidad educativa, como actividad permanente de desarrollo humano institucional, asumido como un proceso continuo de auto- evaluación y construcción colectiva del ser y quehacer de la comunidad, orientado desde sus inicios por los fundadores de Comfacesar.

Su construcción gira alrededor de ejes fundamentales tales como la búsqueda del avance y transmisión del saber universal adaptándolo para el desarrollo del país y el servicio de la comunidad, la libertad de pensamiento, la autonomía, la recuperación y la valoración de la propia identidad, reconociendo al mismo tiempo la interculturalidad, la flexibilidad, la

convivencia pacífica y apertura en los procesos como metodología de trabajo y aprendizaje.

EL INSTITUTO TECNICO COMFACESAR, será una institución de educación para el trabajo y desarrollo humano, de derecho privado, dotada de personería jurídica según resolución No. 0121 del 02/04/1968 y registrada en la Secretaria de Educación Municipal de Valledupar, destinada a la formación técnico laboral y la capacitación de personal. Su actividad será netamente académica, modalidad presencial, su campo de acción se basa en la formación de personas en programas técnicos laborales por competencias, en donde se preparan para el desempeño y ejercicio de una ocupación en diversas áreas del conocimiento, cumpliendo con los requisitos establecidos en la ley. Los campos de acción que proporciona la institución para la formación integral de técnicos están relacionados con la pertinencia del sector productivo y la proyección social.

Marco filosófico.

EL INSTITUTO TECNICO COMFACESAR, es consciente del compromiso que tendrá frente a la formación integral de trabajadores a nivel regional, por lo que considera prioritario educar a todos los integrantes de la comunidad, según las exigencias del momento y por lo tanto hacer parte de la filosofía de educación fundamentada en valores con sólidos principios éticos y morales que se reflejen en todas sus actividades, como el conjunto coherente de principios y normas para orientar el quehacer diario del individuo para que respondan a una preparación ocupacional de desempeño ante la vida con una vinculación directa al arte, oficio o laboral permitiéndole un desarrollo de mejor calidad de vida conducente a un desarrollo a escala humana, en busca de satisfacer las necesidades en su desarrollo humano.

EI INSTITUTO TECNICO COMFACESAR, parte del principio de educar y desarrollar plenamente la personalidad, dentro de un proceso de formación integral en y para la libertad a través de valores tales como: respeto por la vida, derechos humanos, cumplimiento de deberes, justicia y convivencia, tolerancia, solidaridad, equidad, paz, autoridad y cultura.

EI INSTITUTO TECNICO COMFACESAR, promoverá la adquisición y generación de conocimientos científico-técnicos y humanísticos (históricos, sociológicos, matemáticos, lingüísticos), para el desarrollo de la capacidad crítica, analítica, reflexiva y creativa orientada hacia la concientización de la conservación del medio ambiente, la práctica del trabajo en pro de mejorar la calidad de vida y la solución de los problemas familiares, laborales y sociales. La vivencia diaria de la filosofía institucional debe generar actitudes de respeto hacia las personas de autoridad, la ley, los símbolos patrios, las creencias y las tradiciones, dentro de un ambiente de honestidad, respeto y responsabilidad que promueva la identidad personal y cultural de sus miembros y se concrete en un auténtico compromiso social en la conservación de los bienes del INSTITUTO TECNICO COMFACESAR y del medio ambiente.

EI INSTITUTO TECNICO COMFACESAR, propiciará la participación activa en la auténtica libertad y el respeto a la individualidad, promueve el desarrollo de la personalidad, el espíritu investigativo y la experiencia en el proceso de aprendizaje.

En el INSTITUTO TECNICO COMFACESAR surgirá el desafío que implica las nuevas tendencias en formación que requiere del emprendimiento y el liderazgo que está pasivo en

los habitantes de la Región, por ello creará espacios para la auto-evaluación y el mejoramiento continuo de su formación académica, de manera que se gestionen programas con formación hacia áreas abandonadas en la región, como es el campo, la producción, el turismo, entre otras, desafíos que empieza a enfrentar a través de la calidad en la formación que se brinda en los programas que ofrece, generando espacios para que el estudiante sea responsable con su auto-aprendizaje, con el cuestionamiento sobre aspectos relevantes que afectan la calidad de vida y la toma de conciencia sobre el papel que desempeña y su impacto en el progreso de la Región.

Finalidad educativa.

El INSTITUTO TECNICO COMFACESAR, como entidad educativa tiene por finalidad, de acuerdo al artículo 42 de la ley 115 de 1994, garantizar que el certificado de aptitud ocupacional que expida la Institución sea el resultado del desarrollo de un proceso de aprendizaje a través de estrategias pedagógicas que hayan permitido el desarrollo creativo, de habilidades y destrezas del estudiante, con el fin de promover la movilidad social de los estudiantes mediante la apropiación de la cultura y el desarrollo de aptitudes participativas que posibiliten la inserción y el mejoramiento del contexto en que habita la cultura encarnada en cada sujeto y en cada comunidad.

Para desarrollar sus postulados, administra eficaz y eficientemente sus recursos, priorizando la prestación del servicio educativo con criterios de calidad; facilita los medios para que el estudiante logre su cometido de formación, y de este modo, favorece la vinculación del egresado al mercado laboral propio del programa desarrollado; proporciona la oportunidad de superación académica a un mayor número de personas de menores recursos, logrando equidad en las clases sociales menos favorecidas.

La propuesta educativa del Instituto Técnico COMFACESAR está orientada al logro de una pertinencia regional, que sin desconocer las tendencias nacionales e internacionales tiene en cuenta y respeta las particularidades regionales en la búsqueda y reafirmación de una identidad nacional, que se articula de manera competitiva, al panorama internacional. Desde este horizonte cumple su función social, estableciendo un puente entre la Institución Educativa y la sociedad para cumplir su cometido de formar un trabajador creativo y comprometido con la solución de los problemas de la comunidad.

El Instituto Técnico Comfacesar proporcionará una excelente alternativa ocupacional es uno de sus principales horizontes, y para alcanzarlo parte de la concepción del sujeto como un proyecto con capacidad, no sólo de acumular información sino de asumir múltiples caminos en la reconfiguración permanente del mundo, un sujeto de derechos y deberes. Desde este horizonte, enmarcada en la legalidad del sistema de educación colombiano la Institución despliega su misión orientándose por los siguientes principios:

- ✓ Calidad educativa.
- ✓ Contribución a la formación de ciudadanos que participen responsable y efectivamente en la sociedad.
- ✓ Inclusión y respeto por las manifestaciones de pluralismo y diversidad cultural.

- ✓ Promoción de valores universalmente aceptados.
- ✓ Desarrollo de formación integral por medio de la proyección de un espíritu emprendedor y reflexivo.
- ✓ Fomento de la innovación y la interdisciplinariedad.

Para materializar estos principios, la Institución mantendrá una preocupación constante, por el favorecimiento de las condiciones curriculares, de talento humano y de infraestructura financiera y física que garanticen el cumplimiento de sus funciones sustantivas.

Para alcanzar los propósitos que guían la universalidad soñada, la Institución consolidó la cultura de la evaluación y la autorregulación, como ejercicios permanentes y de soporte a la toma de decisiones que redunden en una incorporación de la cultura de la calidad en la comunidad educativa.

IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

PARTES INTERESADAS COMFACESAR	PARTES INTERESADAS INSTECOM	NECESIDADES Y/EXPECTATIVAS	CANAL DE COMUNICACION
AFILIADOS	AFILIADOS A COMFACESAR U OTRAS CAJAS DE COMPENSACION	ATENCION rápida y efectiva. Formación de calidad que les permita el ingreso al sector productivo.	<ul style="list-style-type: none"> • Página Web Redes Sociales, Prensa, Radio y Televisión • Cartelera Informativa Pantallas LED • Comunicaciones internas y externas. • Correos electrónicos, grupos de envío de información académica por whatsapp.

PARTES INTERESADAS COMFACESAR	PARTES INTERESADAS INSTECOM	NECESIDADES Y/EXPECTATIVAS	CANAL DE COMUNICACION
COLABORADORES	ADMINISTRATIVOS DOCENTES SERVICIO GENERALES	Estabilidad laboral. Condiciones de actividades óptima. Reconocimiento económico y profesional Instalaciones y Recursos idóneos para su desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Página Web Redes Sociales Prensa, Radio y Televisión. • Carteleras Informativas Pantallas LED Comunicaciones internas y externas Contrato laboral
PROVEEDORES	PROPIOS DE LA CAJA	Garantía del Servicio. Pago oportuno	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato/ODS, correos electrónicos, aplicativo SISU módulo radicador, proveedores, llamadas telefónicas.
COOPERANTES	EMPRESAS CONVINIENTES, COLEGIOS E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR	Formalizar y mantener los convenios de prácticas y la articulación hacia arriba y hacia abajo con estas instituciones.	Correos electrónicos y físico, visitas, convenios.
GOBIERNO	SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL Y DEPARTAMENTAL.	Cumplimiento normatividad	Oficios, correos electrónicos, visitas.
COMUNIDAD	ESTUDIANTES, DOCENTES, EGRESADOS, ADMINISTRATIVOS, SERVICIOS GENERALES.	Ofrecer programas de responsabilidad social, con calidad en los diferentes grupos sociales. Ofrecer servicios diferenciadores y de calidad a buen precio.	<ul style="list-style-type: none"> • Página Web Redes Sociales, Prensa, Radio y Televisión Carteleras Informativas Pantallas LED Comunicaciones internas y externas. • Correos electrónicos, correos certificados, grupos de envío de información institucional por whatsApp, mensaje de texto. • Plataforma Institucional.
PLANETA	MEDIO AMBIENTE	Realiza campañas educativas con énfasis en el reciclaje y buen uso de los recursos naturales, mínimo impacto a la Sostenibilidad del medio ambiente.	Correo, charlas de sensibilización.

MATRIZ DE COMUNICACIÓN INSTECOM

CANAL	RESPONSABLE	OBJETIVO	QUE SE COMUNICA	FRECUENCIA	PÚBLICO
BOLETÍN INFORMATIVO COMFACESAR AL DÍA.	COORDINADOR , ASISTENTE DE COMUNICACIONES Y EMBAJADOR DE COMUNICACIONES	Informar a los colaboradores y estudiantes de INSTECOM, de los programas, eventos y actividades de la caja.	Noticias, eventos, actividades y anuncios importantes para los colaboradores y estudiantes de INSTECOM.	SEGÚN LA NECESIDAD	INTERNO
CARTELERA	PERSONAL ETDH	Informar a los colaboradores y estudiantes de INSTECOM, de los programas, eventos y actividades de la caja.	Recortes de prensa, resultados deportivos, invitaciones, boletín interno de la semana, aspectos e impactos ambientales, cronograma, horizonte institucional.	SEMANAL	INTERNO Y EXTERNO
REDES SOCIALES, PAGINA WEB PUBLICIDAD	COORDINADOR ETDH Y COORDINADOR ASISTENTE DE COMUNICACIONES	Mantener Información actualizada para las partes interesadas de INSTECOM.	Oferta educativa, eventos, noticias y actividades de INSTECOM	SEGÚN LA NECESIDAD	INTERNO Y EXTERNO
PLATAFORMA COMFACESAR EDUCA	COLABORADORES Y ESTUDIANTES ETDH	Enviar información grupal o personalizada de INSTECOM a estudiantes y docentes	Información académica, eventos y actividades de INSTECOM	SEGUN LA NECESIDAD	INTERNO
BUZON PQRSF	RESPONSABLE BIENESTAR ETDH	Recibir, atender y dar tratamiento a peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones de usuarios	Tratamiento de las PQRSF de INSTECOM	SEGÚN LA NECESIDAD	INTERNO
EMBAJADOR DE COMUNICACIÓN	EMBAJADOR DE COMUNICACIÓN ETDH	Mantener Informado a los colaboradores y estudiantes de INSTECOM, de los programas, eventos y actividades de la caja.	Noticias, gestiones, eventos, productos de comunicación.	SEGÚN LA NECESIDAD	INTERNO Y EXTERNO
INTRANET	COORDINADOR ETDH, RESPONSABLES Y ASISTENTES ETDH	Visibilizar las acciones y actividades a nivel interno en la que participan los funcionarios de INSTECOM.	Noticias, misión, visión, políticas, servicios, quejas, reclamos, informe institucional y Sistemas de Gestión de Calidad, Ambiental y Administración de Riesgo.	SEGÚN LA NECESIDAD	INTERNO
WHATSAPP Y SMS	COLABORADORES DE INSTECOM	Enviar información directa y/o personalizada tipo chats para agilizar el traspaso de información institucional.	Oferta educativa, eventos, noticias y actividades de INSTECOM	SEGÚN LA NECESIDAD	INTERNO Y EXTERNO
CORREOS ELECTRÓNICOS	COLABORADORES DE INSTECOM	Enviar información directa y/o personalizada tipo Mailing a los correos personales e institucionales de Colaboradores, estudiantes, egresados y personas naturales y jurídicas para garantizar su lectura.	Noticias, oferta, solicitudes, invitaciones, informes, comunicados, documentos y toda información que requiere ser difundida desde la Coordinación, Área de Bienestar y Académica, UIS, Docentes y Estudiantes y comunidad en general.	SEGÚN LA NECESIDAD	INTERNO Y EXTERNO

DENOMINACIÓN DE LOS PROGRAMAS A OFRECER:

AREA MANUFACTURA

Técnico Laboral por Competencias en Corte y Confección.
Técnico Laboral por Competencias en Diseño y Patronaje de Modas.
Técnico Laboral por Competencias en Cocina
Técnico Laboral por Competencias Cocinero Principal.

AREA PEDAGOGICA

Técnico Laboral por Competencias en Atención a la Primera Infancia.
Técnico Laboral por Competencias en Asistente en Enseñanza Especial.
Técnico Laboral por Competencias en Servicios Deportivos.

AREA ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL

Técnico Laboral por Competencias en Auxiliar Contable y Financiero.
Técnico Laboral por Competencias en Auxiliar Administrativo.
Técnico Laboral por Competencias en Auxiliar Recursos Humanos.
Técnico Laboral por Competencias en Gestión Humana.
Técnico Laboral por Competencias en Gestión Empresarial.
Técnico Laboral por Competencias en Auxiliar bancario.
Técnico Laboral por Competencias en Caja Registradora.
Técnico Laboral por Competencia en Auxiliar en Ventas.
Técnico Laboral por Competencias en Auxiliar Seguridad Ocupacional.

AREA TECNOLOGICA

Técnico Laboral por Competencias Mecánico en Reparación y Mantenimiento de Equipos Electrónicos.
Técnico Laboral por Competencias en Auxiliar Automatización
Técnico Laboral por Competencias en Sistemas.
Técnico Laboral por Competencias en Diseño Gráfico.

AREA ARTISTICA

Técnico Laboral por Competencias en Instrumentista Musical.
Técnico Laboral por Competencias en Danza y Coreografía.
Técnico Laboral por Competencias en Artes Escénica.
Técnico Laboral por Competencias en Instrumentista Musical e Acordeón

CAPITULO III. COMPONENTE GESTIÓN ACADÉMICA

3.1 MARCO TEÓRICO

El marco conceptual constituye la estructura del proyecto educativo institucional (PEI) y los ideales del INSTITUTO TECNICO COMFACESAR, en él se encuentra lo que se requiere para contribuir a la formación integral de personas y los lineamientos curriculares y pedagógicos.

Formar integralmente, le otorga sentido a la educación, precisamente para saber hacia dónde vamos. Se trata de brindar una educación que trascienda la mera información técnica o disciplinar a una educación que forme para el buen uso del conocimiento, que sensibilice sobre la problemática nacional del faltante de mano de obra competente en el sector productivo y el desarrollo de actitudes de cambio y solidaridad. Es necesario articular el conocimiento impartido en el aula con la realidad regional, nacional e internacional a partir del reconocimiento de las diferencias individuales y el afianzamiento de los valores éticos y morales que se requieren para integrarse con éxito en el contexto social. Hacer del estudiante un técnico verdaderamente útil, participativo, democrático y pluralista.

Para lograrlo, es necesario prepararnos, dentro del esquema aprender a aprender, aprender a enseñar y enseñar a aprender, con visión sistémica, que trascienda el conocimiento unidisciplinario al conocimiento transdisciplinario y holístico, indispensable para enfrentarse al medio heterogéneo del mundo real.

El estudiante es nuestra principal razón de ser.

El INSTITUTO TECNICO COMFACESAR Institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano responsable de cumplir con la función de invertir en el desarrollo social y técnico del país, a través de la formación con un alto contenido de pertinencia hacia el sector productivo (a través del desarrollo de programas de formación con enfoque por competencias laborales) de los habitantes de Valledupar - Cesar, formándolos de manera integral para que puedan incorporarse en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, tecnológico y económico de la Ciudad, del Departamento y del País. Este proceso de formación integral implica entregar a la sociedad ciudadanos capaces de construir su propio proyecto de vida, el cual está fundamentado en la conciencia clara de su propia dignidad, el valor de todos los seres humanos y el trato a las demás personas con respeto. Por otra parte, se busca que el estudiante aprenda a manejar su libertad como expresión de autonomía y con responsabilidad, de modo tal que pueda prever y asumir las consecuencias de sus decisiones y de sus actos.

El proceso de formación busca la apropiación y el desarrollo de competencias cognitivas, cognoscitivas y actitudinales en el estudiante, es decir, en el INSTITUTO TECNICO COMFACESAR se procurarán la formación técnica de calidad para que el estudiante logre alcanzar la coherencia entre lo que piensa, lo que dice y lo que hace.

3.2 MODELO EDUCATIVO

La educación, y a la par el proceso formativo, son tareas de los padres de familia, del Estado y de la Sociedad en general. Sólo así puede cumplirse el ideal de su misión y lo profundo de su definición, tal como se plantea en el artículo 67 de la Constitución Nacional: “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y a los demás bienes de la cultura”. Para cumplir con este mandato normativo y legal debe comprenderse que la educación inicia desde la cuna, es inconforme y reflexiva, debe inspirar una nueva manera de pensar y debe incitar a descubrir quién es el hombre dentro de una sociedad, adicionalmente debe involucrar principios éticos que generen la superación personal.

Si la educación busca el perfeccionamiento de la persona, mediante un proceso formativo integral, deberá propender por la satisfacción de las necesidades fundamentales de aprendizaje del individuo; estas necesidades comprenden tanto las herramientas esenciales para el aprendizaje (tales como la lectura y escritura, la expresión oral, la resolución de problemas), como los contenidos básicos mínimos del aprendizaje (conocimientos teóricos y prácticos, valores y actitudes) requeridos para que los seres humanos sean capaces de sobrevivir, desarrollar sus capacidades, vivir y trabajar con dignidad, participar plenamente en el desarrollo, mejorar la calidad de sus vidas, tomar decisiones fundamentales y continuar aprendiendo. Sólo así, podríamos entender su significado, pues lo contrario sería un simple proceso de instrucción que no garantizaría el adecuado desempeño de la persona en todos los campos de acción, sobre todo el perfeccionamiento de sus conocimientos y el mejoramiento continuo de sus procesos de socialización.

La educación, si bien es un proceso en el cual intervienen todas las instituciones e individuos de una sociedad, las instituciones educativas como centro productor de saber, tiene una responsabilidad especial en la medida que en sus manos se ha colocado la función de repensar constantemente los saberes válidos en la vida social.

Responder satisfactoriamente a tal reto, es nuestro compromiso con este modelo educativo.

El INSTITUTO TECNICO COMFACESAR entiende el modelo pedagógico como la representación ideal del mundo real de lo educativo que explica teóricamente su hacer, es decir, comprender lo existente y dicho, modelo que se mueve dentro de la dinámica social que permite la transformación del mundo.

Este componente pedagógico será la esencia del quehacer del Instituto Técnico COMFACESAR, basado en el reto de desarrollar una forma de pensar de la comunidad académica en el contexto de los principios filosóficos de la Institución, mediante la definición de criterios pedagógicos que permitan reflexionar la educación y generar espacios de debate. El componente pedagógico como elemento del proyecto educativo institucional, unifica criterios discursivos y prácticos sobre la educación. De esa manera, su objetivo coincide con la búsqueda del desarrollo y consecución de los objetivos generales y el espíritu institucional.

En el mundo impera una tendencia en la formación profesional: la formación por competencias laborales. Colombia, no está ajena a los cambios que en las diversas esferas de la vida, se producen en el mundo, por lo que se ha decidido implantar el método de formación por competencias laborales en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, previa valoración de los resultados generales de la experiencia que hoy se realiza. El problema científico es

¿Cómo es posible aumentar la eficiencia y la eficacia del proceso de enseñanza - aprendizaje en los técnicos laborales del INSTITUTO TECNICO COMFACESAR?

La eficiencia y la eficacia del proceso pedagógico de los programas técnico laborales se elevan con un proyecto de diseño macrocurricular que considere:

- ✓ Las competencias laborales
- ✓ Las formas de organización de la clase en función de elementos de competencias

- ✓ Una evaluación multidimensional
- ✓ Una concepción curricular modular y flexible

Fundamento teórico.

En el siglo XXI, dada la vorágine de conocimientos y tecnologías acumulados y por descubrir, se necesita una educación que se base en los pilares básicos: aprender a ser, aprender a hacer, aprender a aprender y aprender a convivir.

Existen varias definiciones para competencia laboral, a continuación se nombran algunas con sus respectivas fuentes:

✓ CONOCER (México) Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

✓ INEM (España) "Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. "Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber - hacer". El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

✓ POLFORM/OIT: La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. Cabe mencionar que la OIT ha definido el concepto de "competencia profesional" como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.

✓ National Council for Vocational Qualifications (NCVQ): En el sistema inglés, más que encontrar una definición de competencia laboral, el concepto se encuentra latente en la estructura del sistema normalizado. La competencia laboral se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos. En este sistema se han definido cinco niveles de competencia que permiten diferenciar el grado de autonomía, la variabilidad, la responsabilidad por recursos, la aplicación de conocimientos básicos, la amplitud y alcance de las habilidades y destrezas, la supervisión del trabajo de otros y la transferibilidad de un ámbito de trabajo a otro. (Las definiciones anteriores fueron extraídas de la página Web de CINTERFOR/OIT).

✓ En la norma ISO 10015 define competencia como: "Aplicación de conocimientos,

habilidades y comportamientos en el desempeño”.

- ✓ En el SENA se define la competencia laboral como la aplicación de conocimientos, habilidades y comportamientos para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos, con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo

Principios que caracterizan el enfoque por competencias.

El enfoque por competencia se caracteriza por los siguientes principios (Robitaille y Daigle, 1999):

- ✓ Los programas de formación son organizados a partir de competencias a aprender.
- ✓ Las competencias varían en función del contexto en el cual están aplicadas.
- ✓ Las competencias están descritas en términos de resultados y normas.
- ✓ Los representantes del mundo del trabajo participan en el proceso de elaboración.
- ✓ Las competencias son evaluadas a partir de los resultados y normas que las componen.
- ✓ La formación tiene un alto contenido práctico experimental

Las características del enfoque por competencias son:

- ✓ El enfoque por competencias da un cuadro de aprendizaje más cerca de la vida real
- ✓ El enfoque por competencias no se opone al enfoque por objetivos
- ✓ El enfoque por competencias da una dimensión utilitaria a un programa de formación
- ✓ El enfoque por competencias determina la estrategia pedagógica y pone al estudiante en el centro del proceso de aprendizaje.
- ✓ El enfoque por competencias se caracteriza por la integración y la obligación de entregar resultados según normas establecidas con la colaboración del ámbito laboral.

Componente pedagógico por competencias.

El componente pedagógico hace alusión a principios, conceptos, leyes o teorías que explican el acto educativo, que lo facilitan, lo posibilitan, lo orientan, lo experimentan, lo reflexionan y lo dinamizan para que el proceso de enseñanza- aprendizaje - evaluación logre sus propósitos. El fin último del proceso pedagógico es el desarrollo integral del estudiante.

En la formación integral, en la cual se integran los procesos tecnológicos, pedagógicos y culturales, con los conocimientos y los valores, la pedagogía estimula y facilita:

- ✓ La formación por procesos hacia la construcción del conocimiento y el desarrollo de competencias sociales, laborales, tecnológicas, actitudinales y ambientales.
- ✓ La formación para el desarrollo humano y para la productividad individual, social, económica, tecnológica y organizacional, dentro de un proceso de desarrollo sostenible.
- ✓ La formación para la investigación pedagógica y tecnológica.

En este contexto cobra validez la realización de actos pedagógicos fundamentados en el pensamiento creativo e innovador, a la luz de enfoques pedagógicos de conocimiento y dominio del docente, para el aprendizaje significativo, lúdico, problémico, participativo y

colaborativo del estudiante.

Hablar de actos pedagógicos fundamentados en el desarrollo del pensamiento creativo, ofrece para el caso de las competencias, el principal insumo teórico práctico, que permite trabajar el desarrollo de las competencias y los saberes implicados para el posterior desempeño de las personas en los diferentes contextos productivos.

La formación integral en el INSTITUTO TECNICO COMFACESAR, desde este marco, privilegiará el desarrollo de acciones pedagógicas desde los procesos productivos, más que, desde los contenidos; perspectiva que revoluciona las estrategias de enseñanza, pues desde esta dimensión el énfasis del pensamiento creativo incide en el desarrollo y mejoramiento de las operaciones mentales que se ponen en juego en el desempeño laboral.

Las acciones pedagógicas concebidas para desarrollar la formación en procesos y por procesos, permiten conjugar los diferentes saberes (el saber, el saber hacer y el saber ser) en las direcciones productivas que se proponen capacitar.

El enfoque pedagógico para el aprendizaje significativo, privilegia la relación enseñanza-aprendizaje - evaluación, en la cual:

- ✓ El docente diagnóstica los conocimientos previos del estudiante acerca del asunto objeto de aprendizaje. A partir de esta información organiza el tratamiento pedagógico y didáctico para guiar a los aprendices en el desarrollo de las competencias.
- ✓ El estudiante, logra generalizar los saberes y aplicarlos con sentido, al hacer y al ser.
- ✓ El estudiante y el Instructor se plantean nuevas preguntas, qué y para qué aprender, para dar significado al aprendizaje.

3.3 METODOLOGÍA DE LA FORMACIÓN

La metodología con la que se desarrolla los programas técnicos está enmarcada dentro del modelo pedagógico “DESARROLLISTA INTERACTIVO” que integra la metodología activa y la educación programada, con la cual se agilizan procesos de aprendizaje e interacción, brindando una alta eficiencia en el desarrollo temático de las diferentes Unidad de Aprendizaje; teniendo en cuenta algunas recomendaciones que se describen así:

- ✓ Motivación
- ✓ El contexto sociocultural actual
- ✓ Desarrollo de competencias
- ✓ La asesoría personalizada
- ✓ El trabajo cooperativo y participativo
- ✓ Utilización de las oportunidades tecnológicas
- ✓ Utilización de ambientes educativos interactivos, lúdicos y creativos
- ✓ Procesos de solución de problemas y conflictos.

Teniendo en cuenta que el enfoque metodológico desarrollista Interactivo contempla los

proceso de aprendizaje de forma globalizada, el Instituto Técnico Comfacesar enfoca su metodología hacia “EL CONSTRUCTIVISMO” que en su dimensión pedagógica, concibe el aprendizaje como resultado de un proceso de construcción personal-colectiva de los nuevos conocimientos, actitudes y vida, a partir de los ya existentes y en articulación con los compañeros y el docente. En ese sentido se opone al aprendizaje receptivo o pasivo que considera a la persona y los grupos como pizarras en blanco o bóvedas, donde la principal función de la enseñanza es vaciar o depositar conocimientos.

A esta manera de entender el aprendizaje, se suma todo un conjunto de propuestas que han Contribuido a la formulación de un enfoque constructivista.

Adaptando el nuevo modelo por competencias a los requerimientos legales de la formación para el trabajo y el desarrollo humano, se concibe dentro de la metodología los siguientes procesos:

- ✓ Transformar el proceso pedagógico-laboral, que sitúe al estudiante en el núcleo del mismo, promover la resolución de problemas, potenciar de métodos activos de enseñanza y formas organizativas que permitan desplegar todas las potencialidades de los estudiantes, que desarrolle la independencia cognoscitiva del estudiante y la búsqueda científica, lograr que el estudiante sea responsable de su propio aprendizaje.
- ✓ Resignificación constantemente al equipo docente para que logre desarrollar en los estudiantes competencias que él previamente debe adquirir y actualizar.
- ✓ Transformar e Innovar los diferentes tipos de prácticas que los estudiantes realizan en la producción, de modo que incremente cualitativamente su papel, para el desarrollo de competencias, que sólo es posible adquirir en ese ámbito.
- ✓ Desarrollar un trabajo de redes de aprendizaje con las habilidades y capacidades necesarias para cada programa.
- ✓ Lograr que la evaluación cumpla una función esencial en la formación por competencias: la evaluación para la autoevaluación y la evaluación formativa.

Al analizar el referente de las normas de competencia laboral producto del enfoque metodológico del análisis funcional, se infiere entonces que desde el ámbito educativo el enfoque pedagógico constructivista sea el más coherente para el desarrollo de un perfil ocupacional polivalente esperado. Así lo determinan las características del análisis funcional desde la construcción del componente normativo, los criterios de desempeño, porque se presta más atención a la función cerebral del pensamiento que a la misma función cerebral muscular en la destreza para desarrollar tareas. El trabajador no simplemente hace, sino que además debe pensar y saber hacer en contexto.

El enfoque pedagógico constructivista asume al estudiante como una persona estructurado en las diferentes dimensiones del desarrollo humano a nivel cognitivo, afectivo, comunicativo, biológico, estético, espiritual y en donde el papel de la educación ha de ser precisamente la de potenciar dichas capacidades para desarrollar su proyecto de vida, es decir aprenda a

aprender, aprenda a hacer y aprenda a ser.

El logro de los anteriores objetivos de la educación escolar es posible en tanto la planeación metodológica de las actividades como ejes del proceso formativo, posibilite en la práctica pedagógica la apropiación crítica de los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales para el logro de la construcción de conocimientos o competencias propiamente dichas.

Los programas de formación desde el enfoque pedagógico constructivista deben responder a la formación integral de un estudiante con el siguiente perfil de:

- ✓ Capacidad para trabajar en equipo
- ✓ Capacidad en la aplicación de conocimientos, habilidades y comportamientos
- ✓ La flexibilidad, la movilidad y la polivalencia para adaptarse a entornos cambiantes
- ✓ Persona autónoma y no heterónoma
- ✓ Persona autodidacta con capacidad para aprender permanentemente
- ✓ Con pensamiento estratégico desarrollado para la creatividad, innovación y la transformación.
- ✓ Empoderado de su autocuidado y que promueva las normas de salud y seguridad en el trabajo.
- ✓ Capacidad de conservar, cuidar, proteger y mejoramiento del medioambiente.

El enfoque pedagógico asumido, sólo es comprensible en la práctica pedagógica a través de la aplicación de los lineamientos del diseño curricular por competencias, con una alta coherencia entre las normas de competencia laboral y el desarrollo de las Unidad de Aprendizaje; buscando con esto, proyectar el ambiente laboral que va a experimentar el estudiante una vez obtenga su certificación de aptitud ocupacional.

El enfoque netamente productivo, promueve **el aprendizaje autónomo** porque estimula el desarrollo de las competencias mentales de la interpretación, la argumentación y la proposición, cada vez que el estudiante aborde el manejo y la solución de una situación problemática propuesta por el docente en su rol de mediador de procesos y/o que la situación sea planteada por el mismo estudiante.

Aprendizaje autónomo

El aprendizaje autónomo, es la capacidad de aprender por sí mismo, se ha convertido en un requisito previo para vivir en el mundo actual, para poder ayudar a que el estudiante desarrolle esta competencia busca aumentar la autonomía en su propio proceso de aprendizaje, de tal manera que esté en capacidad de relacionar problemas por resolver y buscar sus propios propósitos de aprendizaje. Para lograrlo, el docente promueve el aprendizaje independiente donde el estudiante debe buscar la información necesaria, analizarla, generar ideas para solucionar problemas, sacar conclusiones y establecer el nivel de logro de sus objetivos.

De esta manera la autonomía en el aprendizaje es la facultad que le permite al estudiante tomar sus propias decisiones que lo lleven a regular su propio aprendizaje de acuerdo con los

objetivos y resultados por alcanzar y al contexto o condiciones específicas de aprendizaje.

Por lo tanto el aprendizaje autónomo promueve en el estudiante, vivir la autorregulación permitiéndole satisfacer exitosamente tanto las demandas de sí mismo, como las externas que se le plantean por parte de los docentes, esto conlleva a desarrollar su capacidad reflexionar, cultivar la autodisciplina, permitiéndole consolidar paso a paso la de manera consiente la regulación de su propio proceso formativo.

En el enfoque pedagógico del modelo educativo del Instituto Técnico Comfacesar, el aprendizaje es definido como un proceso de comprensión, asimilación y aplicación así:

El aprendizaje implica la comprensión, asimilación y aplicación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que hacen a la persona competente para actuar técnica, metodológica, participativa y socialmente en el trabajo. La comprensión es la reconstrucción de los saberes teórico prácticos a través de situaciones de aprendizajes significativos; la asimilación, es el proceso de representación interna del conocimiento en las personas; y la aplicación, es la posibilidad de identificar, plantear y solucionar problemas mediante los saberes asimilados.

Toda práctica pedagógica lleva en su seno una noción de conocimiento, enseñanza y aprendizaje que los sujetos introyectan, consciente o inconscientemente, gracias a su proceso de formación. Las políticas educativas que esgrimen los gobiernos no escapan a esta lógica, siendo sus directrices producto de las concepciones científicas, artísticas o morales de los funcionarios en que cae la responsabilidad de pensar estos asuntos.

En las últimas décadas, nuestro país ha estado guiado por concepciones de la educación que responden a las discusiones epistemológicas más actuales, notándose un gran esfuerzo conceptual por conducir al país hacia una educación moderna.

Tratando de ser coherentes con estas disposiciones y con el pensamiento contemporáneo, del Instituto Técnico COMFACESAR, partirá de la siguiente hipótesis: “El aprendizaje es un proceso en el que el sujeto construye su conocimiento en interacción con los demás”.

Esto implica tener claro que el conocimiento no es producto de la sola asimilación-acomodación de la realidad; que el conocimiento no es tener una fotocopia de la realidad en nuestro cerebro; que el conocimiento no es repetir lo que dicen los textos guías o el profesor. El conocimiento es un proceso dinámico e interactivo a través del cual la información externa es interpretada y reinterpretada por la mente que va construyendo progresivamente modelos explicativos más complejos y potentes.

El docente, o facilitador se convierte por tanto en alguien que induce el aprendizaje y acelera el proceso de la organización mental, posibilitando múltiples interpretaciones de un suceso.

Enseñar es, así, posibilitar, desde las más variadas estrategias y técnicas, que el otro asigne significados con sentido a unos contenidos compartidos por la comunidad (científico-técnico, ético-morales-normativos, subjetiva).

Se aprende cuando se adquiere la capacidad de estructurar una representación personal sobre el objeto de la realidad o el contenido que nos interesa aprender. Para esto se requiere de varias condiciones:

- ✓ Una acción activa de los estudiantes, los cuales aportan con sus conocimientos previos.
- ✓ Una calidad en la organización interna que se refleje en los contenidos.
- ✓ Docentes que tengan la capacidad de ayudar a establecer relaciones entre el conocimiento previo y el nuevo.

El aprendizaje como proceso constructivo no está sujeto únicamente a las condiciones externas; debe entenderse como un proceso de reorganización cognitiva y, en tal dirección, las relaciones sociales contribuyen al aprendizaje en la medida en que se involucren contrastes. Es imprescindible, asumir el aprendizaje como algo significativo, entendiendo por ello la necesidad de reconocer los intereses individuales y los ritmos que cada persona tiene para aprender.

Desde la teoría constructivista estos saberes preinstalados en el estudiante reciben el nombre de “conocimientos previos” y se pueden definir como el conocimiento que los estudiantes ya poseen respecto al contenido concreto que se propone aprender, que reúnen tanto conocimientos e informaciones sobre el propio contenido, como conocimientos que, de manera directa o indirecta, se relacionan o pueden relacionarse con él.

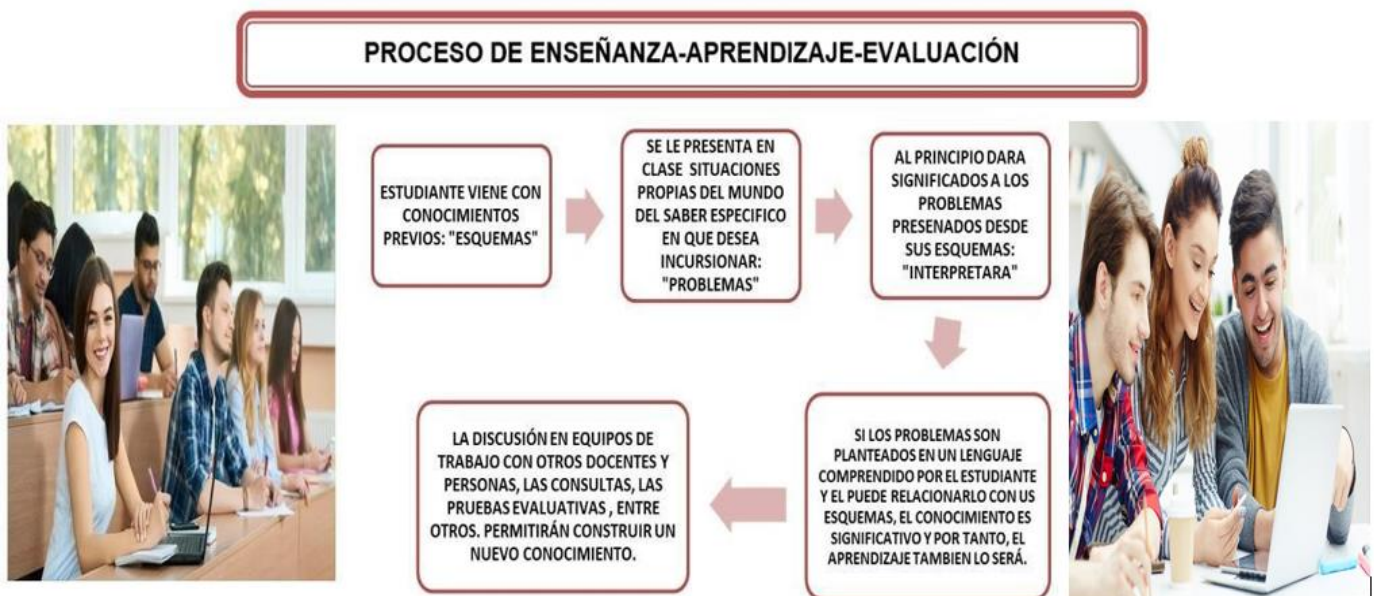
La metodología didáctica e-learning aplicada a la unidad virtual, implica responder a los requerimientos de las enseñanzas donde los estudiantes disponen de un ambiente virtual de aprendizaje en plataforma moodle Comfacesar Educa, con un conjunto de herramientas informáticas que posibilitan la interacción didáctica, de manera que el estudiante pueda llevar a cabo sus labores como son: conversar, leer, realizar ejercicios, formular preguntas, entre otros. Todo lo anterior de manera simulada sin que medie una interacción física entre docente y estudiante.

Este medio es imprescindible para facilitar la apropiación de los contenidos dispuestos en esta unidad, constituyendo un complemento didáctico al estudio y un apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje a través de las distintas herramientas y materiales disponibles (materiales complementarios, recursos de investigación, entre otros), este espacio virtual permite a los estudiantes entregar trabajos, realizar exámenes, encuestas, ver calificaciones, enviar y recibir avisos, videoclases, mantener comunicación estudiante-docente, todo lo anterior permitiendo romper las barreras de espacio/tiempo. Por otra parte, con relación a los procesos de aprendizaje E learning, permite construir conductas positivas y esquemas de autogestión y regulación autónoma, vinculando a estudiantes y docentes de manera transversal en el recorrido de los saberes. El proceso de enseñanza on-line se sustenta en los recursos en línea, en el que se busca brindar un entorno educativo flexible, intuitivo y amigable, donde el estudiante aprenda y se le facilite adaptarse, donde tenga acceso a nuestra plataforma Comfacesar Educa, desde cualquier dispositivo que tenga conectividad a internet, sea PC, Tablet o celulares inteligentes.

Para el Instituto técnico Comfacesar INSTECON, es importante darle continuidad a la digitalización en los procesos de formación, permitirles a los estudiantes familiarizarse con este entorno de las TIC que de manera directa influyen en la dinamización de las estrategias de pensamiento, donde el estudiante asume un rol responsable en la construcción de su conocimiento.

Cabe destacar que la acción del docente es llevar a cabo tres áreas: planificación del contenido y actividades, orientación al estudiante y dinamizador de los conocimientos y pasar de ser un transmisor del conocimiento a un facilitador del aprendizaje a través de la retroalimentación.

En el Instituto Técnico Comfacesar, la enseñanza es entendida como un esfuerzo organizativo y cognitivo –no como transformación de información o manipulación de ideas– donde nuestros estudiantes no se limiten a reproducir literalmente del original, sino que comprenda, reflexione sobre el material de estudio y lleven con éxito a la práctica su formación en la vida personal y laboral.



De aquí es posible deducir que el aprendizaje se le facilita a un estudiante si puede asimilar y acomodar la nueva información desde sus propios esquemas, desde sus propios modelos internos. Y es esta deducción la que nos permite relacionar y conectar entre sí, las hipótesis hasta ahora planteadas. Ver esquema: Fuente: Diseño propio de INSTECON.

3.4 DESARROLLO DEL CURRÍCULO

3.4.1 PERFIL DE INGRESO

Teniendo en cuenta los contenidos del Plan de Estudios por competencias laborales, debe cumplir con los siguientes requisitos:

Diligenciar y entregar en las fechas indicadas:

- ✓ Fotocopia de documento de identidad del estudiante (En caso de ser menor de edad venir acompañado por su acudiente con copia de cedula).
- ✓ fotocopia del diploma de bachiller o acta de grado o certificado de haber cursado y aprobado noveno grado.
- ✓ Foto tamaño documento.
- ✓ Certificación de afiliación a salud o a FOSYGA.
- ✓ Edad mínima 14 años.
- ✓ Certificado de notas de programas técnicos o profesional cursados para efecto de homologación.
- ✓ Fotocopia del documento de identidad del codeudor. (Si aplica).

Uno de los ideales a los cuales apunta el INSTITUTO TECNICO COMFACESAR es propiciar el desarrollo de comunidades de aprendizaje (trabajo en equipo) y ambientes educativos netamente prácticos.

Para cumplir con estos parámetros, se hace necesario interpretar los nuevos esquemas de trabajo y aprendizaje en la vida diaria de las empresas del sector real. Las tendencias que se vienen desarrollando en las empresas se perfilan a:

- ✓ El trabajo en equipo.
- ✓ La horizontalidad: el establecimiento de relaciones de poder en términos de conocimiento y no de jerarquías.
- ✓ La planeación nuclearizada
- ✓ Dar más importancia al funcionario como creador de ideas.
- ✓ Dé cada cual según sus capacidades y a cada quien según sus necesidades.
- ✓ Diferentes personas tienen que ser administradas de modos diferentes.
- ✓ Al personal no se le “administra”, se le coordina.
- ✓ La meta es hacer productivos los conocimientos y atributos específicos de cada individuo.

En esta forma se redimensionan los saberes previos, los ritmos de trabajo, las individualidades, y el trabajo en equipo como elementos productores de estrategias de saber. Trabajar desde la amplia diversidad de los seres humanos y con los seres humanos en equipo.

3.4.2 LA EVALUACIÓN

Se entiende por evaluación al conjunto de juicios sobre el avance en la adquisición de los conocimientos y el desarrollo de las capacidades de los educandos, atribuibles al proceso de enseñanza- aprendizaje. (Decreto 1860, Art. 47). Como proceso, exige partir de los conocimientos previos (Aprendizaje significativo) de los estudiantes, de modo que puedan construir su propio conocimiento.

Desde el enfoque constructivista se puede comprender mejor el sentido y el significado que tiene la evaluación formativa del aprendizaje en planteamientos como:

- ✓ La evaluación formativa es un proceso en el cual profesores y estudiantes comparten metas de aprendizaje y evalúan constantemente sus avances en relación a estos objetivos. Esto se hace con el propósito de determinar la mejor forma de continuar el proceso de

enseñanza y aprendizaje según las necesidades de cada curso. El enfoque de evaluación formativa considera la evaluación como parte del trabajo cotidiano del aula y la utiliza para orientar este proceso y tomar decisiones oportunas que den más y mejores frutos a los estudiantes

- ✓ “La evaluación del aprendizaje busca determinar qué avances han alcanzado los estudiantes en relación con los logros propuestos, qué conocimientos han adquirido o construido y hasta qué punto se han apropiado de ellos, qué habilidades y destrezas han desarrollado, qué actitudes y valores han asumido y hasta dónde estos se han consolidado”.
- ✓ La evaluación debe asumirse como un proceso de investigación e innovación en su formación.
- ✓ En torno a un objeto de estudio: los logros en los aprendizajes efectivamente alcanzados, a través de la acción de formación, previstos en el planeamiento curricular de los programas de formación y/o, unidad de Aprendizaje.
- ✓ “Las evaluaciones están dirigidas, más que a evaluar el conocimiento teórico, a evaluar la aplicación de dicho conocimiento en prácticas reales con resultados concretos y medibles en el proceso de formación, según las evidencias de aprendizaje de las unidades de formación.”
- ✓ Evaluación del aprendizaje: “Conjunto de juicios sobre los logros del estudiante en la apropiación de conocimientos, habilidades de pensamiento, y destrezas motoras, así como en el fortalecimiento y desarrollo de y de actitudes en relación con el diseño curricular”. (Manual para la evaluación de los aprendizajes del estudiante en el proceso de formación profesional integral. Proyecto 2004. SENA)

La evaluación debe ser, por tanto, continua, integral, formativa.

Si bien se hará un seguimiento evaluativo al estudiante durante todo el proceso, este se debe convertir posteriormente en un resultado o en un producto. En términos generales, nuestra evaluación responde a competencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de nuestro estudiante.

La evaluación en el enfoque por competencias, es el proceso por el cual los docentes acompañantes obtienen y analizan las evidencias del proceso de aprendizaje y desarrollo de las competencias del estudiante, con base en el programa de formación y las normas de competencia laboral que le cobijan, con la finalidad de emitir el juicio si ha logrado el desarrollo de la competencia o aún no.

La evaluación se centra en el desempeño del estudiante soportado en evidencias que incluyen el conocimiento, el ser y el hacer, frente a los resultados de aprendizajes del programa de formación y las normas de competencia que le corresponden.

La finalidad de la evaluación está dirigida al mejoramiento del desarrollo de las competencias del estudiante. Es por ello que el docente debe seleccionar las técnicas e instrumentos de evaluación que contribuyan a garantizar la construcción permanente del aprendizaje.

Finalidades de la evaluación.

La evaluación del aprendizaje, como parte constitutiva de la formación, se asume como un proceso de investigación en torno al estudiante en el cual participa activamente para tomar decisiones frente al logro de su aprendizaje. Busca promover el espíritu investigativo, la autonomía personal, la creatividad y el ejercicio del criterio, se caracteriza por ser un proceso permanente, integral y participativo, mediante el cual se identifica la evolución y crecimiento del estudiante, teniendo en cuenta los tres saberes: el saber, el saber hacer y el saber ser. De acuerdo a esto, los objetivos de la evaluación son:

- ✓ Determinar la obtención de los objetivos y principios del Instituto Técnico COMFACESAR postulados en su proyecto educativo.
- ✓ Verificar el cumplimiento de los resultados de aprendizaje propuestos.
- ✓ Estimular el afianzamiento de valores y actitudes.
- ✓ Definir el avance que van teniendo los estudiantes en la construcción de sus conocimientos.
- ✓ Favorecer en cada estudiante el desarrollo de sus capacidades y habilidades.
- ✓ Contribuir a la identificación de las limitaciones o dificultades para consolidar el aprendizaje.
- ✓ Identificar características personales, intereses, ritmos de desarrollo y estilos de aprendizaje.
- ✓ Proporcionar al estudiante información que le permita tomar decisiones frente a su propio proceso de formación.
- ✓ Proporcionar a la docente información para reorientar o consolidar sus prácticas pedagógicas.
- ✓ Favorecer en el estudiante el desarrollo de la transferencia del conocimiento para la certificación de competencias.
- ✓ Ofrecer al estudiante oportunidades para desarrollar destrezas, habilidades, ser creativo, crítico y analítico.

Técnicas e instrumentos para la evaluación.

La evaluación se efectuará por comparación del estado de desarrollo formativo y cognoscitivo de un estudiante, en sus distintas facetas, momentos y estados, tanto de la personalidad, de sus capacidades y habilidades intelectuales como de su comunicación e interacción con los demás estudiantes, con el entorno, los contextos y situaciones.

Técnicas de evaluación

Representa el cómo se va a evaluar. Es el procedimiento mediante el cual se llevará a cabo la evaluación. Algunas técnicas que se aplican en el INSTITUTO TECNICO COMFACESAR para la evaluación son:

Técnica observación: Con esta técnica se puede obtener evidencias de habilidades, destrezas, aplicación de conocimiento y actitudes del aprendiz, en forma detallada y permanente, con el propósito de brindarle orientación y realimentación cuando así lo requiera para garantizar el desarrollo de sus competencias y el logro de los resultados de aprendizaje.

Se puede hacer uso de instrumentos tales como: lista de chequeo y escala de estimación.

Técnica simulación: Con esta técnica se puede generar condiciones similares a las normales, teniendo control de situaciones complejas. Se puede obtener evidencias de habilidades, destrezas, aplicación de conocimiento y actitudes del estudiante. Entre los medios utilizados para simular situaciones se tiene software especializado, simuladores a escala, pruebas de habilidad o ejercicios prácticos. Se puede hacer uso de instrumentos tales como: lista de chequeo y escala de estimación.

Técnica valoración de productos: Es utilizada cuando son observables los productos que genera en la función productiva o formativa y evidencia el desempeño. Los productos pueden ser registros, planes, informes, diseño de procesos, entre otros. Se puede hacer uso de instrumentos tales como: lista de chequeo y escala de estimación.

Técnica formulación de preguntas: Se utiliza para obtener evidencia de los conocimientos esenciales para el desarrollo de las competencias. Se complementa con las evidencias obtenidas de desempeño y de producto. Puede ser utilizada además para la formulación de casos hipotéticos, evidenciando la aplicación de conocimientos cuando no es posible hacerlo a través de la observación en ambiente real de trabajo o simulación de situaciones. Es importante resaltar que la formulación de preguntas es necesaria más no suficiente para emitir un juicio sobre la competencia de un estudiante. Para ello se hace el instrumento de Cuestionario.

Técnica estudio de caso: Es una técnica que trabaja con información de un hecho real o hipotético en una organización y que tiene aplicaciones para procesos de aprendizaje. Generalmente el caso plantea preguntas para que sean resueltas según la estrategia definida por el docente acompañante. Esta técnica se usa para evaluar competencias relacionadas con análisis de información, toma de decisiones y trabajo en equipo de niveles directivos. Se utiliza el instrumento de Cuestionario.

Técnica entrevista: Es una charla personal entre el docente acompañante y el estudiante que permite clarificar evidencias documentales presentadas, revisar y/o complementar las evidencias de desempeño, de producto o de conocimiento. Esta técnica es muy importante para verificar valores, actitudes y aspectos personales relacionados con el análisis crítico, capacidad de dirección, toma de decisiones, así como la profundidad en la comprensión de temas complejos y la habilidad para explicarlos en términos simples. Instrumento Lista de chequeo y escala de estimación.

Técnica mapas: Son recursos que representan gráficamente el conocimiento (mapas conceptuales, mapas mentales, entre otros.) que permiten representar jerárquicamente conceptos y proposiciones sobre un tema determinado, y las conexiones que ha logrado establecer entre ese conocimiento y otros que posee. Puede ser usado para trabajar en forma

individual y grupal, pero se recomienda hacerlo en forma grupal por la riqueza que produce la discusión en torno a la construcción del mapa. Para la valoración de los mapas, lo más recomendable es establecer una lista de chequeo o escala de estimación con los criterios y escalas de puntuación en los que se determine qué es lo que se considera más importante a ser evaluado, en función de qué estrategia y con qué finalidad.

Los exámenes orales y escritos, a nivel individual y grupal. Deben ser diseñados de modo tal que permitan la comprensión, análisis, discusión crítica y aprobación de conceptos o categorías. El resultado de la aplicación de la prueba debe permitir al docente percatarse si el estudiante está produciendo formas alternativas de solución de problemas.

Los Talleres pueden estar dirigidos a resolver en clase (directo) o fuera de ella (indirecto), buscando que el estudiante potencialice sus fortalezas y/o aumente si nivel en la habilidades y competencias trabajadas. Las consultas de temas específicos que deben ser expuestos en clase, argumentados y debatidos, la participación en clase. Asistencia y puntualidad.

El cumplimiento en la entrega de los deberes. Cooperación y solidaridad al apoyar la construcción conceptual de otros

Instrumentos de evaluación.

Es el con qué se va a evaluar. Es el medio a través del cual se obtendrá la información y se definen teniendo como eje central los criterios de evaluación de los procesos productivos desarrollados en los contenidos procedimentales de la tabla de saberes dependen en gran proporción del tipo de evidencia requerida para verificar la aprobación de todos los criterios de la unidad aprendizaje. Cada instrumento es desarrollado por el docente de la unidad aprendizaje correspondiente, quien los diseña, controlando que la información a evaluar contenga los lineamientos curriculares del INSTITUTO TECNICO COMFACESAR.

Algunos instrumentos son: Lista de chequeo, cuestionario, Escala de estimación, pruebas, portafolios, proyectos, monografías, entre otros.

Lista de chequeo: Es un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La escala se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, no lo logra; presente, ausente; entre otros. Es conveniente para la construcción de este instrumento y una vez conocido su propósito, realizar un análisis secuencial de tareas, según el orden en que debe aparecer el comportamiento. Debe contener aquellos conocimientos, procedimientos y actitudes que el estudiante debe desarrollar.

Escala de estimación: Este instrumento pretende identificar la frecuencia o intensidad de la conducta a observar o los niveles de aceptación frente a algún indicador, mediante una escala. Recomendaciones para la construcción de las escalas de estimación: Enunciar la competencia u objetivo a evaluar. Especificar las instrucciones del llenado del instrumento. Establecer la

escala valorativa. Describir la escala.

Cuestionario: Es un instrumento de evaluación conformado por preguntas que permiten verificar los conocimientos esenciales que debe tener y aplicar el candidato para el logro de los resultados de aprendizaje. El cuestionario puede ser aplicado en forma oral o escrita. El tipo de preguntas que se incluyen en el cuestionario dependen de la evidencia de conocimiento que se requiere verificar, como por ejemplo, reconocimiento de teorías o principios, interpretación de situaciones, análisis de condiciones nuevas, descripción de procedimientos, entre otros. Para este tipo de prueba se deben diseñar los criterios de corrección o patrones de respuesta que se van a utilizar para garantizar la objetividad del juicio a emitir.

Criterios de evaluación.



Para realizar una evaluación objetiva se tendrá en cuenta:

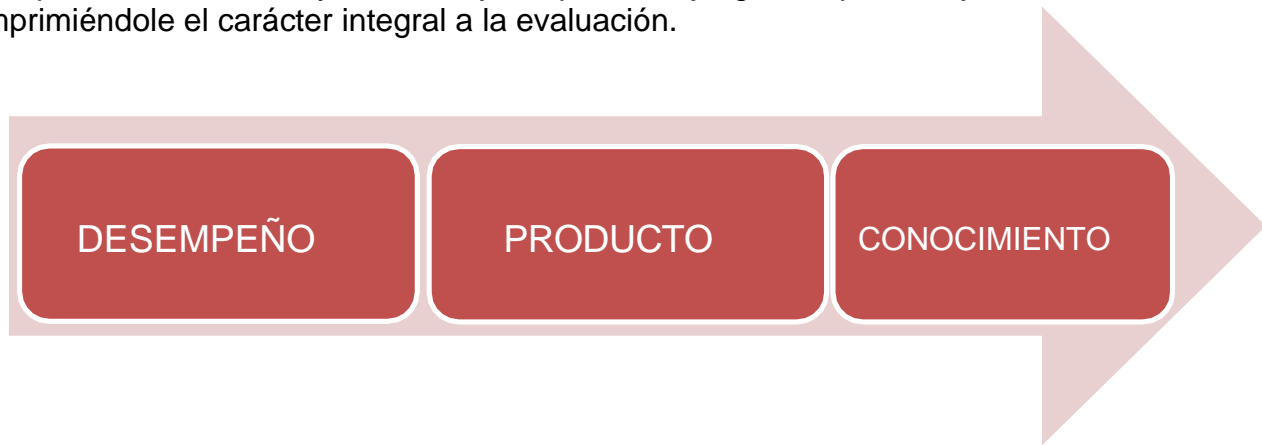
- ✓ Asistir, cursar y aprobar las Unidades de Aprendizaje en las correspondientes horas establecidas, en el plan de estudios.
- ✓ Haber alcanzado las competencias en su totalidad en las diferentes Unidades de Aprendizaje, y realizar las visitas o prácticas empresariales.
- ✓ La evaluación se realizará de forma teórica y/o práctica a través de los procesos desarrollados.

Forma de evaluar:

- ✓ Las Unidades de Aprendizaje podrán cursarse y desarrollar el nivel de competencias sin ningún prerrequisito.
- ✓ Las competencias se demostraran mediante evaluación escrita, verbal, o mediante la demostración y desarrollo de una actividad.
- ✓ Los saberes o competencias podrán demostrarse mediante una evaluación de suficiencia o una homologación, sin necesidad de cursar la Unidad de Aprendizaje respectiva.
- ✓ La valoración evaluativa estará en una escala de 0.0 a 5.0 y podrá utilizarse dos decimales.
- ✓ Para la aprobación de una Unidad de Aprendizaje, el reconocimiento de un saber o competencia se requiere una nota mínima de 3.2.

La evaluación del aprendizaje estará dirigida, más que a evaluar el conocimiento teórico, a evaluar la aplicación de dicho conocimiento en prácticas reales con resultados concretos, en el proceso de formación. Con este fin, el Instituto Técnico COMFACESAR asumirá las evidencias de aprendizaje como referentes, a partir de las cuales se pueden identificar los logros alcanzados por los estudiantes.

Las evidencias de aprendizaje son de conocimiento, de desempeño y de producto, las cuales se relacionan estrechamente con el saber, el saber hacer y el ser. Estas evidencias se complementan entre si, y en su conjunto permiten juzgar el aprendizaje del estudiante, imprimiéndole el carácter integral a la evaluación.



El alcance de la competencia puede ser observado a través de la calidad de las evidencias.

Tipos de evidencias:

EVIDENCIA DE	EVALUA
<p>CONOCIMIENTO: Incluye el conocimiento de lo que tiene que hacerse, como debe hacerse, porque debe hacerse y lo que tendría que hacerse si las condiciones Cambia. Implican conocimientos de teorías, principios y habilidades de orden cognitivo.</p>	<p>CONOCIMIENTO</p>

DESEMPEÑO: Es el comportamiento en condiciones específicas, de modo que se puede inferir que el desempeño esperado se ha logrado de manera definitiva. En este desempeño debe hacerse evidente el dominio del conocimiento.

COMPETENCIAS

Para recoger las evidencias de aprendizaje el docente aplicará técnicas e instrumentos de evaluación, que deben responder a los criterios de evaluación relacionados en los planes de estudio de cada Unidad de Aprendizaje. La recolección de los instrumentos evidencia el cumplimiento de los lineamientos establecidos por la institución para la formación integral por competencias.

Responsables del proceso de evaluación del aprendizaje.

Los responsables del proceso de evaluación del aprendizaje del estudiante serán:

- ✓ El docente o facilitador quien asume esta función con una actitud reflexiva, participativa, formativa y por ende auto-evaluativa, durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, permitiéndose ser crítico sobre su práctica pedagógica, con miras al mejoramiento continuo de ésta.
- ✓ El estudiante como sujeto del proceso de formación asume en forma responsable la evaluación de su aprendizaje; con la orientación del docente realizará procesos de auto-evaluación, con el propósito de identificar sus avances y limitaciones, y se apoya en sus pares para llevar a cabo la co- evaluación, en el marco del trabajo en equipo.
- ✓ El Responsable Académico es el ente de carácter consultivo y asesor para el docente. Debe permitir el consenso entre las diferentes instancias con el fin de tomar decisiones relacionadas con el proceso de evaluación, para lo cual se deben propiciar espacios de análisis y reflexión en un marco de tolerancia y respeto a la individualidad, la pluralidad y la diferencia, es el encargado de verificar la ejecución de los parámetros establecidos en cuanto a los criterios de evaluación y la recolección de las evidencias de aprendizaje, que apoyen al cumplimiento de los objetivos de formación propuestos en cada Unidad de Aprendizaje.

Momentos de la evaluación.

En el enfoque constructivista de la formación por competencias del INSTITUTO TECNICO COMFACESAR, se busca que la evaluación sea un proceso formativo que lleve al estudiante a fabricar estructuras cognitivas, cognoscitivas, motrices y actitudinales que desencadenen un excelente rendimiento laboral cuando se encuentre trabajando. Es por eso que los momentos de la evaluación en el INSTITUTO TECNICO COMFACESAR son durante todo el proceso formativo para que sea coherente con los lineamientos del modelo pedagógico y con la vivencia de la realidad laboral que se encontrará el estudiante una vez obtenga su certificado.

- ✓ Calificaciones
- ✓ Registros académicos

Pruebas Parciales por Corte

Las pruebas parciales del corte académico, son verbales, escritas, prácticas o de producto y se caracterizan porque se realizan una o varias veces en cada unidad para comprobar el avance del estudiante durante el corte académico.

Examen de Corte.

Son programadas por la institución y las fechas son publicadas en el cronograma de actividades para el periodo.

Habilitación.

Son las pruebas presentadas para recuperar una unidad cursada y perdida, mediante un examen, curso de habilitación, o recuperación de logros, en las fechas fijadas en el Calendario Académico.

La evaluación comprende toda la unidad. Si el estudiante reprueba la habilitación debe cursar nuevamente la unidad.

Las habilitaciones se rigen por las normas siguientes:

1. Que la unidad sea habilitable, según Reglamento de la Institución.
2. Sobre dos (2) unidades, como máximo por semestre.
3. Haber obtenido una calificación mínima, durante el curso, de dos cero (2.5).
4. No haberla perdido por inasistencia o fraude.

El estudiante que demuestre tener las competencias mínimas necesarias de la unidad, tendrá una valoración final de 3.2. El estudiante que demuestre tener las competencias altas en la unidad, tendrá una valoración máxima de 3.5. El estudiante que no demuestre sus competencias tendrá una valoración numérica inferior a 3.2. Y debe repetir la unidad. El valor de la asignatura se obtiene dividiendo el valor semestre actual entre el número de unidades de aprendizaje aplicando la categoría del estudiante.



Valoración de la evaluación.

La unidad de aprendizaje será calificada en la escala de 1.0 a 5.0 donde se considera aprobada la unidad de aprendizaje cuando se obtiene una calificación mayor o igual a 3.2 en la nota definitiva.

La nota definitiva de cada corte, será obtenida de la sumatoria de todos los procesos de evaluación desarrollados con el estudiante en el transcurso del corte.

Reporte de notas por cortes.

Serán ingresadas por los docentes en la plataforma SISU, con registro de ausencias y observaciones, en los tiempos establecidos en cronograma institucional, (cinco (5) días hábiles).

La calificación definitiva.

De una unidad aprendizaje se calculará con la sumatoria de los porcentajes de las calificaciones de primer corte con 30%, segundo corte 30% y tercer corte 40%.

Acompañamiento Académico.

Proceso de orientación para la deficiencia académica. Por incumplimiento de sus deberes académicos se aplicará el siguiente proceso:

De acuerdo con el proceso formativo que se lleva a cabo en el INSTITUTO TECNICO COMFACESAR bajo el enfoque de competencias laborales (Ver modelo pedagógico), se establece la recolección de evidencias por cada unidad aprendizaje como el tipo de evaluación que se realiza a un estudiante; en caso que el estudiante no alcance con los requisitos mínimos para cumplir con los objetivos de cada unidad aprendizaje (Ver planes de estudio), el procedimiento a aplicar implica los siguientes aspectos:

El docente debe aplicar durante el corte, acciones pedagógicas que acompañen al estudiante a superar sus dificultades. En caso de identificar la pérdida del corte, reportar situación en SISU, a través de observaciones, donde describe las acciones pedagógicas aplicadas.

Responsable Académica y de Bienestar, realizaran acompañamiento a los estudiantes reportados en SISU por corte, para identificar las posibles causas que generó la pedida del corte, motivarlos y generar compromisos con el estudiante.

Presentación gráfica del procedimiento de acompañamiento académico y de bienestar para atender situaciones académicas:

Teniendo en cuenta los principios de la formación integral del INSTITUTO TECNICO COMFACESAR y su esquema por competencias, se considera que en caso de reincidencia del estudiante en no cumplir con los objetivos de la unidad aprendizaje , se realizará un estudio

de las posibles causas de la situación y se realizará una reunión del consejo académico para determinar si debe brindarse una reorientación al estudiante de su perfil de salida y los niveles de competencia que debe desarrollar, presentándole alternativas de cambio de programa o de compromisos especiales para el cumplimiento de la calidad en los lineamientos pedagógicos y curriculares.



PARAGRAFO: Una vez registradas las calificaciones de acuerdo con el calendario establecido, cualquier cambio debe hacerse con la debida autorización del Responsable académico.

3.4.3 Asignación académica:

- ✓ Distribución de salones de clases por jornadas, programas y ciclos.
- ✓ Entrega de horarios y unidad aprendizaje por ciclos.
- ✓ Publicación del Cronograma de Actividades Académicas por Período.
- ✓ Apertura en módulo SISU de asignación académica.

3.5 ORGANIZACIÓN DEL CURRÍCULO

El plan de estudios como componente que es del currículo, se encuentra fundamentado para su organización en el artículo 76 de la Ley general de Educación 115 de 1994 (concepto de currículo), y en el artículo 33 del Decreto 1860 (criterios para la elaboración de currículo), de donde se obtiene que el currículo es: “el conjunto de criterios, planes de estudio, programas y metodología y procesos que contribuye a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural, nacional, regional y local...”. Así mismo, en la formación para el trabajo y el

desarrollo humano, los lineamientos y requisitos generales que deben contener los planes de estudio se encuentran en el numeral 3.8 del Decreto 4904 de 2009, de donde se exige que el esquema estructurado de los contenidos de los programas de formación cumplan con unos requisitos básicos para obtener el registro ante la Secretaría de Educación respectiva. Teniendo en cuenta esta base conceptual y legal se trabajará el plan de estudios.

En el INSTITUTO TECNICO COMFACESAR el plan de estudios contiene un esquema estructurado de las áreas de formación fundamentales para el desarrollo integral de los ciclos. Este componente del currículo contiene los siguientes elementos:

3.5.1 Denominación del programa.

El trabajo curricular con el enfoque por competencias ha generado cambios incluso en la denominación de los programas, una vez identificada la pertinencia de la oferta educativa con el sector productivo, el área de desempeño y el nivel de cualificación a los que estos apuntan. (Ver Tabla de Anexo).

El nivel de cualificación de los programas de formación laboral del INSTITUTO TECNICO COMFACESAR corresponden al C de acuerdo a lo estipulado en la matriz de ocupaciones de la CNO y los requisitos de los numerales 3.1 y 3.8 del Decreto 4904 de 2009. Este nivel determina que “las funciones de estas ocupaciones combinan actividades físicas e intelectuales, en algunos casos variadas y complejas con algún nivel de autonomía para su desempeño; por lo general se requiere haber cumplido un programa de aprendizaje, educación básica secundaria más cursos de capacitación, entrenamiento en el trabajo y experiencia” (marco conceptual clasificación de ocupaciones (CNO). Observatorio laboral y ocupacional Colombiano – SENA. Marzo de 2005). (Ver Tabla de Anexo)

Por otra parte, la denominación que se utiliza es acorde con la salida ocupacional a la que los programas apuntan, es decir relacionan tanto el área de desempeño como las funciones que va a desempeñar el egresado en el mundo laboral.

Los nombres de los programas del INSTITUTO TECNICO COMFACESAR apuntan a ocupaciones específicas, por medio del desarrollo de competencias asociadas al campo ocupacional, para guardar concordancia con el perfil establecido en el desarrollo curricular del área de formación

3.5.2 Justificación del programa.

Comprende la pertinencia de los programas de formación laboral en tres entornos principales: Internacional o global, el nacional y el regional; asimismo comprende las oportunidades potenciales o existentes de desempeño y las tendencias del ejercicio en el campo de acción específica y la coherencia con Proyecto educativo Institucional. (Artículo 17 del Decreto 2888 de 2007).

Para cumplir con los parámetros establecidos para esta justificación, INSTECON tomó fuentes diversas, buscando demostrar la pertinencia y demanda de sus programas de formación

laboral en la ciudad de Valledupar. La información contemplada en la justificación contempló las siguientes fuentes:

- ✓ El documento de caracterización de las mesas sectoriales de mercadeo, cadena, fibras, textiles y confecciones, teleinformática, Salud y turismo las cuales contienen el estado del arte de las ocupaciones relacionadas con las actividades del sector productivo. De este documento se orientó información a partir de los entornos organizacional, ocupacional y educativo para justificar la pertinencia de los programas a nivel nacional.
- ✓ La justificación de las titulaciones relacionadas con el nivel de cualificación de los programas de formación laboral y el desarrollo de las competencias específicas contenidas en el diseño curricular.
- ✓ Estudios de organizaciones internacionales (OIT, CINTERFOR, etc.) que trabajan en la generación de políticas mundiales para mejorar la pertinencia de la educación técnica hacia los sectores productivos, con el objetivo de promover el trabajo decente en el mundo.
- ✓ Estudios de desarrollo económico de la Cámara de Comercio del departamento de César, en donde se relaciona el porcentaje de demanda laboral en las ocupaciones ofertadas en los programas de formación.

3.5.3 Perfil de ingreso.

Se define en términos de los requisitos generales para el acceso al programa de formación teniendo en cuenta: los lineamientos establecidos en el artículo 13 del Decreto 4904 de 2009, el nivel de conocimientos previos teniendo en cuenta las competencias que va a desarrollar y las competencias básicas establecidas en los estándares producidos por el Ministerio de Educación Nacional.

3.5.4 Perfil de egreso.

Contiene los siguientes aspectos:

- ✓ La denominación del programa de formación
- ✓ La asociación del programa con la clasificación nacional de ocupaciones
- ✓ La relación de las ocupaciones que va a desempeñar el estudiante una vez cumpla con los requisitos establecidos por la Institución para este fin.
- ✓ Las funciones específica que puede desempeñar el egresado en el sector productivo y que agrupan las competencias laborales.
- ✓ Las competencias básicas (matemáticas, lógicas, de lenguaje, comunicativas, científicas, ciudadanas, ambientales y de emprendimiento).
- ✓ Las competencias actitudinales y éticas.
- ✓ Las competencias tecnológicas mínimas que apoyen el desempeño laboral teniendo en cuenta las normas de competencia.

3.5.5 Competencias a desarrollar.

Se elabora un mapa donde se define el perfil requerido por el sector productivo, en el cual se incluyen demandas puntuales por tipo de empresas, características del mercado, tecnologías adoptadas, posibilidades de promoción, entre otras. En este mapa se hace un resumen de la

agrupación de competencias que desarrolla el estudiante y que hacen parte del perfil del egresado, cada competencia se relaciona con la Norma de Competencia Laboral correspondiente en la mesa sectorial de referencia

3.5.6 Organización de las actividades de formación.

Contiene la información de la distribución de las áreas de formación en cada ciclo, así como el diseño curricular de las Unidades de Aprendizaje relacionadas con el programa de formación, contiene los siguientes elementos:

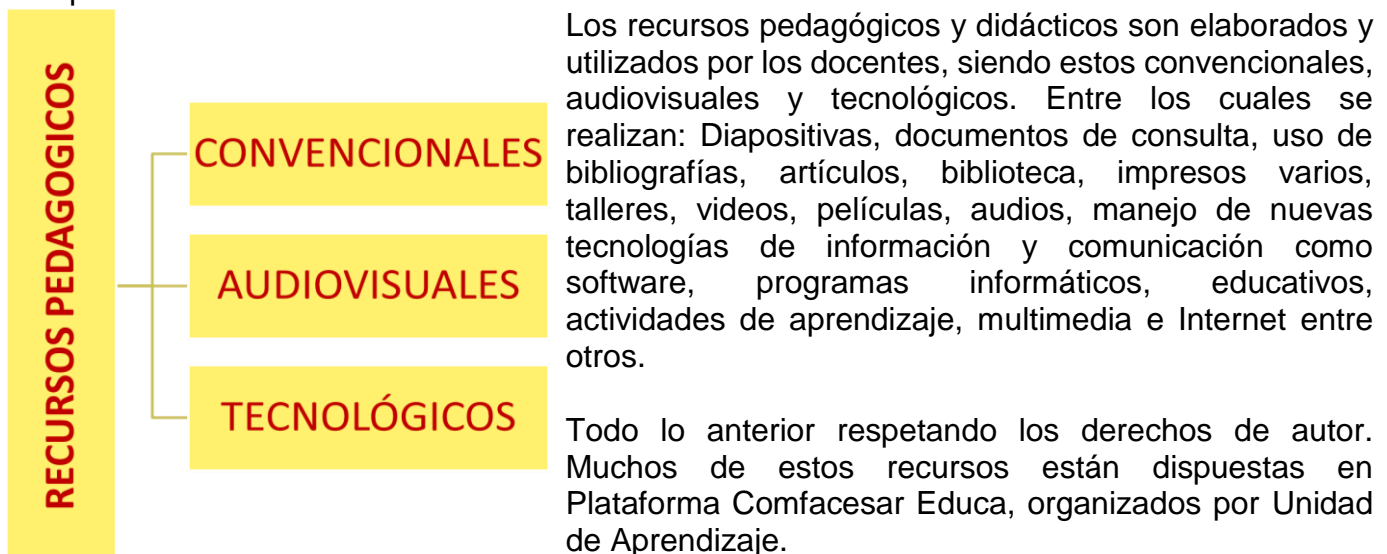
- ✓ Malla curricular. Es un esquema que contiene la distribución general de las unidades de formación, la Unidad de Aprendizaje, los créditos y los ciclos. Permite por lo tanto, apreciar el desarrollo de las competencias a los largo de la formación del estudiante en el Instituto.
- ✓ Ciclos de formación, duración e intensidad horaria. Para dar cumplimiento a los lineamientos de duración de los programas de acuerdo a lo establecido en el Decreto 4904, se definieron ciclos de formación con una duración total descrita en horas por cada uno, donde se desarrollan los componentes teóricos y prácticos de la formación.
- ✓ Distribución del tiempo de trabajo formativo. Los programas técnico laborales del INSTITUTO TECNICO COMFACESAR tienen una duración total correspondientes a los créditos de 48 horas cada uno. Estos programas contienen un componente práctico descrito en cada programa lo cual guarda coherencia con los requisitos mínimos del Decreto 4904 de 2009.
- ✓ Tipos de contenidos de formación (créditos, unidades de aprendizaje). Los contenidos de formación se distribuyen en Unidades de aprendizaje, cada una equivale a un crédito de 48 horas, que pueden ser de tres tipos teóricos, teórico-prácticos y prácticos.
- ✓ Descripción de los contenidos de formación (tabla de saberes). Por cada unidad de formación se realiza el despliegue de las tablas de saberes, las cuales sustentan: los conocimientos cognitivos o conceptuales (saber), los conocimientos procedimentales o cognoscitivos (hacer) y los conocimientos actitudinales o axiológicos (ser). Cada Unidad de aprendizaje se diseña con base en las normas de competencia laboral, donde sus elementos de competencia son el soporte para construir las unidades de formación y a su vez los componentes normativos fundamentan la elaboración de las tablas de saberes. De este modo, se garantiza que el egresado podrá certificar sus competencias posteriormente. La tabla de saberes es fundamental porque de cierta manera reemplaza la relación de contenidos del enfoque de enseñanza tradicional. También orienta la definición de las actividades de formación de las unidades, tanto del estudiante como del docente.
- ✓ Estrategias metodológicas (del docente, estudiante, laborales). La meta educativa es que cada individuo acceda progresiva y sucesivamente a la etapa superior de desarrollo intelectual de acuerdo con las necesidades y condiciones de cada uno. Para ello se crean estrategias por parte del docente donde se construya un ambiente estimulante de experiencias que faciliten en el estudiante su acceso a las estructuras cognoscitivas de la etapa inmediatamente superior, independiente del aprendizaje de la ciencia. Nuestra práctica pedagógica se fundamenta en la relación

tríadica: docente o tutor – estudiante – objeto conocimiento, la cual se desarrolla en tres momentos:

- **Momento No.1:** planeación del proceso enseñanza – aprendizaje - evaluación, donde el docente elabora la programación del desarrollo pedagógico teniendo en cuenta el trabajo de construcción de conocimiento en su papel de facilitador del proceso de enseñanza – aprendizaje – evaluación. En este momento se tiene en cuenta la disponibilidad de los recursos didácticos que apoyan el aprendizaje, el condicionamiento de los ambientes de enseñanza y la experiencia real en el sector productivo del docente o tutor, para de esta forma mantener la relación constante entre el desarrollo formativo y las normas de competencia laboral, que a su vez describen el desempeño indispensable para el trabajador en el sector económico determinado.
- **Momento No.2:** orientación del proceso enseñanza – aprendizaje - evaluación, en su rol de docente mediador y acompañante de experiencias positivas de un aprendizaje autónomo durante el proceso de comprensión, asimilación y aplicación del saber disciplinar técnico, a la vez que el logro del desarrollo de los procesos cognitivos, éticos, estéticos, socio afectivos, psicomotores, de comunicación, etc. Fin último de la educación: “La formación integral”.

Para lograr este objetivo, los docentes elaboran y utilizan los recursos pedagógicos que tienen como finalidad favorecer los aprendizajes significativos, aprendizaje autónomo y contribuir con la construcción de los diferentes saberes.

Estos engloban todo el material didáctico al servicio de la enseñanza y son elementos esenciales en el proceso de aprendizaje del estudiante Insteconista, el docente los selecciona y elabora, atendiendo a los objetivos previstos, al contexto metodológico en el que se inserten a la propia interacción entre todos ellos, pues, constituyen herramientas de gran apoyo para llevar a cabo la tarea formativa, los recursos pedagógicos comunican contenidos para su aprendizaje y buscan servir para estimular y dirigir el proceso de enseñanza-aprendizaje, total o parcialmente.



- **Momento No.3:** Evaluación del proceso enseñanza – aprendizaje – evaluación, momento significativo en reflexión crítica de la práctica pedagógica y su mejoramiento

continuo.

Para los estudiantes, se concretan estrategias que les permitan lograr los resultados de aprendizaje, comprender los contenidos de la actividad, procesar la información requerida. Estas pueden ser:

- Análisis, diseño, fabricación de objetos, manejo de equipos y máquinas.
- Estudio y resolución de problemas, elaboración de documentos, estructuración de proyectos, investigación aplicada.
- Estudios de caso, procesos de reflexión, demostraciones, elaboración y sustentación de proyectos, modelos, juego de roles, ejercicios prácticos, pasantías en empresas, investigaciones de procesos productivos, elaboración de prototipos, trabajo con expertos, prácticas en talleres.
- Criterios e instrumentos de evaluación y promoción de los estudiantes. Como vimos en el modelo pedagógico y en la metodología del aprendizaje, existen distintos tipos de evaluación, donde el centro son los aprendizajes efectivos expresados en términos de desempeños y la base de conocimientos que estos implican, lo cual debe corroborarse a la luz de la norma de competencia laboral que inspiran los programas.

Esto significa que la evaluación no se centra en los conocimientos sino en las capacidades de acción efectiva y la base conceptual y científico- tecnológico de la que debe disponerse para actuar. Para ello se generan criterios de evaluación que determinan el nivel de logro que deben alcanzar los estudiantes durante el proceso de aprendizaje y que le permiten al docente emitir un juicio valorativo durante el proceso formativo y al final del mismo.

Para evaluar el cumplimiento de los criterios de evaluación, el docente utiliza herramientas denominadas “Instrumentos de evaluación” las cuales recogen los datos relacionados con los resultados y evidencias de aprendizaje, definidas en el diseño curricular.

Guardando coherencia con las normas de competencia laboral y dado el enfoque constructivista de la formación, la evaluación de los aprendizajes se basa en las evidencias de conocimiento, desempeño y producto, las cuales se definen como pruebas manifiestas de aprendizaje, recogidas directamente del proceso de formación y se encuentran determinadas en el diseño curricular de cada Unidad de aprendizaje. Son recolectadas con la orientación del docente utilizando métodos, técnicas e instrumentos de evaluación seleccionados, permitiendo reconocer los logros obtenidos por el estudiante en términos del saber, saber- hacer y ser.

- Escenarios y recursos de aprendizaje. Los escenarios se definen como el entorno delimitado en el cual ocurre la interacción del proceso formativo a través de la relación triádica estudiante-objeto conocimiento-docente; la flexibilidad de los ambientes y el papel dinámico del instructor como diseñador y administrador del mismo, son elementos claves para la efectividad en el logro de las competencias deseadas en los estudiantes y el perfeccionamiento del aprendizaje. Con base en lo anterior, el desarrollo curricular de los programas de formación laboral de la Institución se encuentra diseñado de tal forma que prevé la implementación del trabajo formativo en ambientes adecuados buscando cumplir con los objetivos propuestos en cada Unidad de aprendizaje.



- Talleres, Seminarios y Diplomados: los cuales son programados atendiendo las necesidades específicas de los estudiantes según el programa de formación, se ejecutan en jornada contraria de manera presencial y/o virtual, en busca fortalecer los procesos de apropiación y desarrollo de las competencias de los estudiantes y preparación para prácticas empresariales.

Todos estos aspectos de la organización curricular del proyecto educativo institucional se encuentran desarrollados en el diseño curricular del programa.

Las prácticas empresariales permite a nuestros estudiantes tener la experiencia académica, técnica y laboral del estudiante, en una organización pública o privada, en el área de su especialidad, cuyo principal propósito es la integración y aplicación en un contexto específico de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos durante su programa, permitiéndole el desarrollo de sus conocimientos, habilidades, y valores que faciliten su aproximación al mundo empresarial.

El proceso formativo de prácticas se direcciona desde la Coordinación de ETDH a través del responsable de Bienestar Estudiantil quien remite a los estudiantes de acuerdo a su programa de formación a empresas de carácter público o privado con las cuales se establezcan convenios interadministrativo para prácticas empresariales.

Los programas Técnicos por Competencias del Instituto contemplan en su pensum la práctica, con créditos asignados y claros objetivos formativos a lograr.

El estudiante que se encuentre laborando en un cargo donde desempeñe actividades semejantes a las descritas en el perfil ocupacional del programa de formación matriculado, tendrá la opción de validar prácticas empresariales con el cumplimiento de los documentos relacionados en la nota del Parágrafo.

Los estudiantes deben presentar la siguiente documentación:

- ✓ Copia Contrato Laboral.
- ✓ Certificación laboral con funciones específicas, cargo y tiempo.

Atendiendo a las directrices institucionales el Instituto Técnico Comfacesar presenta a sus estudiantes diversas opciones de prácticas, coherentes con el ejercicio profesional del programa objeto de estudio, y según los intereses de los estudiantes llevando su saber al hacer. Algunas de estas las modalidades son:

PASANTIAS: El estudiante tiene la posibilidad de aplicar los conocimientos aprendidos en su formación técnica en una empresa u organización. Esta práctica no será remunerada sin perjuicio de que el alumno reciba apoyos económicos o auxilios para su mantenimiento o transporte.

CONTRATO DE APRENDIZAJE: El estudiante podrá realizar prácticas por medio de un Contrato de aprendizaje debidamente legalizado mediante el cual el estudiante recibirá un apoyo económico establecido en la normatividad Colombiana, en ningún caso el estudiante tendrá vinculación laboral con la empresa con la cual establece el contrato de aprendizaje.

3.6 CERTIFICADO DE APTITUD OCUPACIONAL

Es el documento otorgado por una Institución de formación para el trabajo y el desarrollo humano a aquellas personas que han cursado y finalizado un programa de formación laboral registrado ante la secretaria de educación.

De acuerdo a esta definición en el INSTITUTO TECNICO COMFACESAR se diseña el modelo de Certificado de los programas, teniendo en cuenta los artículos 42 y 90 de la Ley 115 de 1994 y el artículo 12 del Decreto 2888 de 2007 y artículo 3.3 del Decreto 4904 de 2009, en donde queda con la siguiente denominación: “Certificado de Técnico Laboral por competencias.” (Ver el modelo del certificado se encuentra en el (Ver Tabla de Anexo Modelo de Certificado.).)

3.7 PERFIL DEL DOCENTE

Hoy en día ya no es suficiente que los docentes de la formación técnica centren su acción pedagógica en transmitir conocimientos de las unidades de aprendizaje que imparten. Es indispensable que los maestros trasciendan los propósitos exclusivamente disciplinares y apoyen de manera integral la formación de los jóvenes. Es necesaria una comprensión más completa de la función del docente, sobre todo ante la Reforma de la formación para el trabajo y desarrollo humano (anteriormente denominada No Formal) y las normas de competencia laboral para docencia desarrolladas en la mesa del sector educativo. El trabajo de los docentes, a partir de un enfoque en competencias, permitirá que los estudiantes adquieran un perfil de egreso altamente pertinente, con lo cual se alcanzarán los objetivos fundamentales de la

política educativa del Ministerio de Educación Nacional.

Ser competente permite realizar una actividad con un nivel de dominio considerable correspondiente a un criterio establecido. El nivel de dominio que un individuo puede alcanzar en una actividad depende de los recursos con los que cuenta; involucra sus conocimientos, creencias, habilidades en diversos campos, destrezas, actitudes y valores.

Educar con un enfoque en competencias significa crear experiencias de aprendizaje para que los estudiantes desarrollen habilidades que les permitan movilizar, de forma integral, recursos que se consideran indispensables para realizar satisfactoriamente las actividades demandadas.

Por lo tanto se debe garantizar que el perfil del docente y el perfil del egresado sean congruentes el uno con el otro. De este modo, por ejemplo, competencias genéricas como “Mantiene una actitud respetuosa hacia la interculturalidad y la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales”, y “Se conoce y valora a sí mismo y aborda problemas y retos teniendo en cuenta los objetivos que persigue”, encuentran expresión en los principales atributos de las competencias docentes, como se ilustra en el cuadro a continuación:

Como se puede observar, el perfil del egresado debe ser compartido por todas las personas que acceden a la mayoría de edad y por lo tanto deben ejercer sus derechos y obligaciones como ciudadanos, así como estar preparados para asumir retos académicos y profesionales diversos.



El perfil del docente es específico de la actividad docente en la formación para el trabajo. De este modo, es deseable que los maestros cuenten con las competencias que conforman el perfil del egresado más las competencias correspondientes a las actividades propias de su profesión.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones TICS, han inundado el mundo moderno con implicaciones importantes en el ámbito de la educación. Los sistemas educativos se están transformando para adecuarse a unos estudiantes en estado de cambio permanente. A una nueva generación digital en la cual la información y el aprendizaje no está relegado a los muros del instituto ni es ofrecida por el docente de forma exclusiva.

Estos cambios implican la necesidad de una redefinición del papel del docente, desde una concepción puramente distribuidora de información y conocimiento hacia una persona que es capaz de crear y orquestar ambientes de aprendizaje complejos, implicando a los alumnos en actividades apropiadas, de manera que puedan construir su propia comprensión del material a estudiar, y acompañándolos en el proceso de aprendizaje.

El aprendizaje virtual en casa, está centrado en el estudiante. El docente que usa herramientas virtuales en sus procesos de formación, desde su papel, desarrolla una tarea personalizada con base en las necesidades, intereses y requerimientos de cada alumno, convirtiendo el proceso educativo de cada persona en un “perfeccionamiento intencional según su capacidad de aprendizaje.

Los docentes que usan medios virtuales necesitan contar con una serie de habilidades y cualidades que les permitan preparar y presentar un programa de estudios interactivo y participativo, así como para facilitar y gestionar la participación. Estas se presentan en los siguientes ámbitos:

El Docente acompaña, media y retroalimenta al estudiante en su proceso de formación, conduce el aprendizaje individual y grupal, orientando y aconsejando cuando el alumno o el grupo lo necesiten.

El Docente debe poseer habilidades sociales que le permitan crear y mantener una comunidad de aprendizaje donde se respire una atmosfera agradable, debe ser acogedor, empático y estar siempre dispuesta a ayudar.

El Docente debe poseer habilidades de carácter general relacionadas con el uso de la tecnología, los computadores y las redes. Además necesitará habilidades técnicas para intervenir en el sistema de conferencia.

El Docente debe tener destrezas para el diseño de recursos pedagógicos que faciliten el proceso de enseñanza y aprendizaje.

El Docente debe dominar el uso de la plataforma institucional, COMFACESAR EDUCA, elaboración de recursos pedagógicos.

El Docente debe utilizar las herramientas que provea el ambiente para este propósito y que permitan crear y gestionar la conferencia, hacer un seguimiento a la participación individual de estudiante y al grupo, administrar los equipos de trabajo.

El docente debe poseer habilidad para iniciar y mantener un diálogo con el estudiante, éste

sabe que hay un seguimiento de su proceso de aprendizaje.

Se siente miembro de una comunidad en donde la interacción le ayuda a su construcción del conocimiento y, a su vez, aporta información para la construcción de conocimientos por parte de los otros.

El Instituto Técnico Comfacesar, es cliente del subproceso de gestión humana de la organización servicio docente. (Ver Perfil docente Instecom Isolución).

3.8 MANUAL DE CONVIVENCIA

Definición.

El Manual de Convivencia es el conjunto de normas que rigen los Estamentos del INSTITUTO TECNICO COMFACESAR, su cumplimiento racional es parte fundamental del cotidiano quehacer, ubicando al estudiante en un enfoque sistémico, donde tenga razón su existencia, desarrollo, construcción y trascendencia.

A partir de esta definición, se refiere que el manual de convivencia o reglamento estudiantil, se constituye en una herramienta pedagógica de carácter eminentemente formativo, pues a partir de ellos los estudiantes desarrollarán la capacidad para la participación democrática, conocerán sus deberes y derechos consagrados en la Constitución Política y en la Ley 115 de 1994, y se ejercerán en la toma de decisiones. (Ver Tabla de Anexos).

3.9 ARTICULACIÓN Y CADENAS FORMATIVAS

La formación para el trabajo y el desarrollo humano se ha desarrollado desvinculada del resto del sistema educativo, lo que puede explicarse por diferentes factores entre los que se encuentran: el no reconocimiento de la educación técnica laboral dentro de las cadenas de formación del sistema educativo, la baja calidad en algunas empresas dedicadas al sector de formación laboral, la renuencia de la educación formal de establecer vínculos académicos, la competencia directa del SENA y sus convenios de homologación, la autonomía universitaria, entre otros. A estos rasgos constitutivos, en los últimos años se le ha agregado que las instituciones educativas se han ido distanciando entre sí de un modo muy acentuado en lo que hace a la calidad de sus procesos y resultados y a la población que atienden, lo que ha producido una fragmentación de los servicios educativos.

Con la nueva política implementada por el Ministerio de Educación Nacional, denominada revolución educativa, se tomaron como estrategias para mejorar la calidad del servicio educativo en el país, el reconocimiento de la Formación para el Trabajo como un eslabón más de las cadenas formativas del sistema, la cual nos ubica entre la educación media y la técnico profesional.

Dentro de los grandes avances que se dieron con este reconocimiento se encuentra lo expuesto en los numerales 3.12 y 3.13 del Capítulo III del Decreto 4904 de 2009, en donde se determina que la Formación para el Trabajo puede articular con las cadenas formativas del

sistema educativo, siempre y cuando cumpla con los requisitos de la Ley 1064 en cuanto a la certificación de calidad y pertinencia, el trabajo por créditos académicos y el establecimiento de planes de estudio flexibles.

Es por lo anterior, que el INSTITUTO TECNICO COMFACESAR tiene como objetivo celebrar convenios de articulación con la educación formal, una vez se cumplan los requisitos establecidos por la Ley 1064 de 2006, el Decreto 2020 de 2006 y el decreto 4904 de 2009, en sus dos eslabones formativos, este proceso se realizará buscando las siguientes condiciones:

- ✓ Articulación con la educación media.

El INSTITUTO TÉCNICO COMFACESAR celebrará convenios de articulación con instituciones de educación media, públicas o privadas, donde se buscará que los estudiantes de los grados 10º y 11º, adquieran y desarrollen competencias laborales específicas en una o más ocupaciones, que permitan su continuidad en el ciclo de formación o su inserción laboral y obtengan por parte del INSTITUTO TECNICO COMFACESAR su certificado de aptitud ocupacional. En este sentido se está trabajando en convenio con el Colegio Comfacesar Rodolfo Campo Soto.

- ✓ Articulación con la educación superior.

Una vez obtenida la Certificación de Calidad de los programas técnicos laborales del INSTITUTO TECNICO COMFACESAR, se celebrarán convenios de articulación con las instituciones de educación superior, donde se reconozcan las competencias desarrolladas por los estudiantes del programa técnico laboral y articulen con los ciclos propedéuticos de los programas académicos profesionales.

3.10 VINCULACIÓN CON EL SECTOR PRODUCTIVO

A través del desarrollo curricular con enfoque a las normas de competencia laboral y la definición de un perfil del egresado pertinente a las necesidades y demandas del sector productivo, el INSTITUTO TECNICO COMFACESAR garantiza la pertinencia de sus programas al entorno socio-económico de la región. Teniendo en cuenta los parámetros normativos que regulan la formación para el trabajo y el desarrollo humano, El Instituto presenta a continuación el proceso que se desarrollará para la integración de las actividades académicas a las empresas productivas en el campo productivo.

Sectores productivos.

Los programas del INSTITUTO TECNICO COMFACESAR van dirigidos a cualquier tipo de industrial, debido a la naturaleza de la región y a la larga experiencia de formación del Instituto. Uno de los componentes principales que hacen de la oferta educativa del INSTITUTO TECNICO COMFACESAR altamente pertinente a la demanda laboral es el desarrollo de actividades prácticas por medio de espacios enfocados al campo ocupacional, por lo que los estudiantes viven a diario en su formación las características existentes en las empresas.

Actividades de vinculación con el sector productivo.

Desde su fundación del INSTITUTO TECNICO COMFACESAR ha integrado planes estratégicos vinculados con el sector productivo a través de la formulación de propuestas de convenios de visitas de práctica y desarrollo de prácticas laborales. En estos convenios se han integrado los sectores académico, empresarial y social.

El Objetivo general del Instituto Técnico Comfacesar en materia de vinculación con el sector productivo, es Formar y capacitar a las personas como talento humano a nivel técnico y calificado en el medio laboral dentro del ámbito de la educación para el trabajo y el desarrollo humano como una nueva alternativa ocupacional mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan ser idóneos, eficientes y alcanzar una vinculación laboral como desarrollo de su calidad de vida.

Las áreas funcionales y académicas involucradas en su proceso de vinculación:

Las áreas administrativas y académicas son las involucradas en el proceso de vinculación con el sector productivo Las principales funciones de las áreas involucradas en el proceso de vinculación productiva son:

Formar íntegramente técnicos que se desempeñen con eficiencia en el campo ocupacional elegido.

Complementar, actualizar y preparar programas técnico laboral ofrecidos y todos aquellos que permitan vinculación al campo laboral o al desarrollo del conocimiento en la educación de formación para el trabajo y el desarrollo humano.

Elaborar el programa operativo anual de vinculación con el sector productivo, con base en los lineamientos establecidos para tal fin.

Establecer las normas y lineamientos que regulen las actividades de vinculación entre el sistema de educación técnico laboral con los sectores de bienes y servicios: gubernamental, social y privado.

Establecer normas y lineamientos para que en el desarrollo de las prácticas y de la vinculación se cumpla con los objetivos del perfil del egresado de los programas técnico- laborales.

Evaluar la operación de los programas de vinculación con el sector productivo de bienes y servicios y proponer las medidas que procedan.

Promover y fomentar la realización de actividades de investigación y desarrollo tecnológico que fortalezcan los servicios educativos que ofrece el Instituto.

Promover el intercambio de experiencias tecnológicas y productivas y las principales variaciones del sector en el entorno ocupacional.

Difundir y establecer los convenios suscritos por el Jefe de Educación con los sectores productivos de bienes y servicios.

Mantener comunicación y coordinación con las empresas de práctica para controlar el desempeño de las funciones de los estudiantes en los sitios de práctica.

Principales logros del Instituto en materia de vinculación con los sectores productivos:

- ✓ Validación de la formación dada en el INSTITUTO TECNICO COMFACESAR.
- ✓ Validación de los planes de estudio desarrollados y los programas ofertados en el Instituto.
- ✓ Reconocimiento a nivel regional del INSTITUTO TECNICO COMFACESAR
- ✓ Convenios con la caja de compensación del Cesar Comfacesar, para los programa que hacen parte de la oferta académica
- ✓ Vinculación a eventos o actividades que se organizan en el departamento

CAPÍTULO IV. COMPONENTE GESTIÓN ADMINISTRATIVO

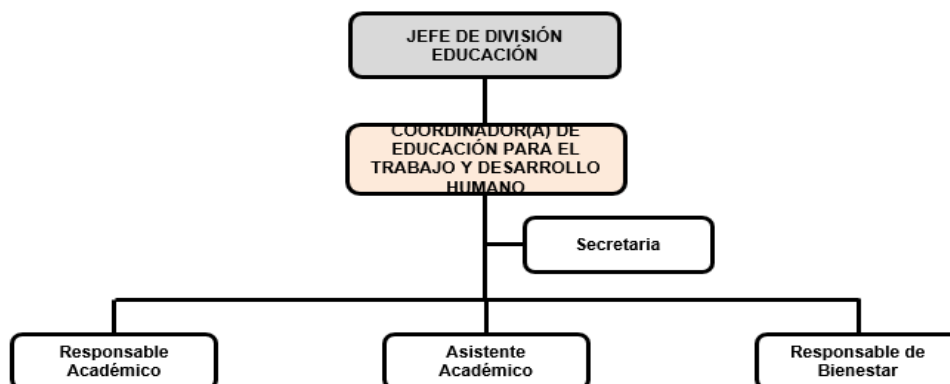
Siendo el Instituto Técnico Comfacesar propiedad de la Caja De Compensación Familiar Del Cesar, Comfacesar, los procesos administrativos y financieros se manejan desde el nivel Central.

El Coordinador de ETDH se encarga de alimentar el software para hacer los controles de recuperación de cartera y presentar los Informes pertinentes.

El presupuesto de ingresos, gastos, e inversión, se realiza con la participación de La Jefe de la División de Educación y el Coordinador de EDTH, priorizando las necesidades para el aseguramiento de la prestación del servicio con calidad, expresados en el plan estratégico de la caja y en el plan de mejoramiento del Instituto.

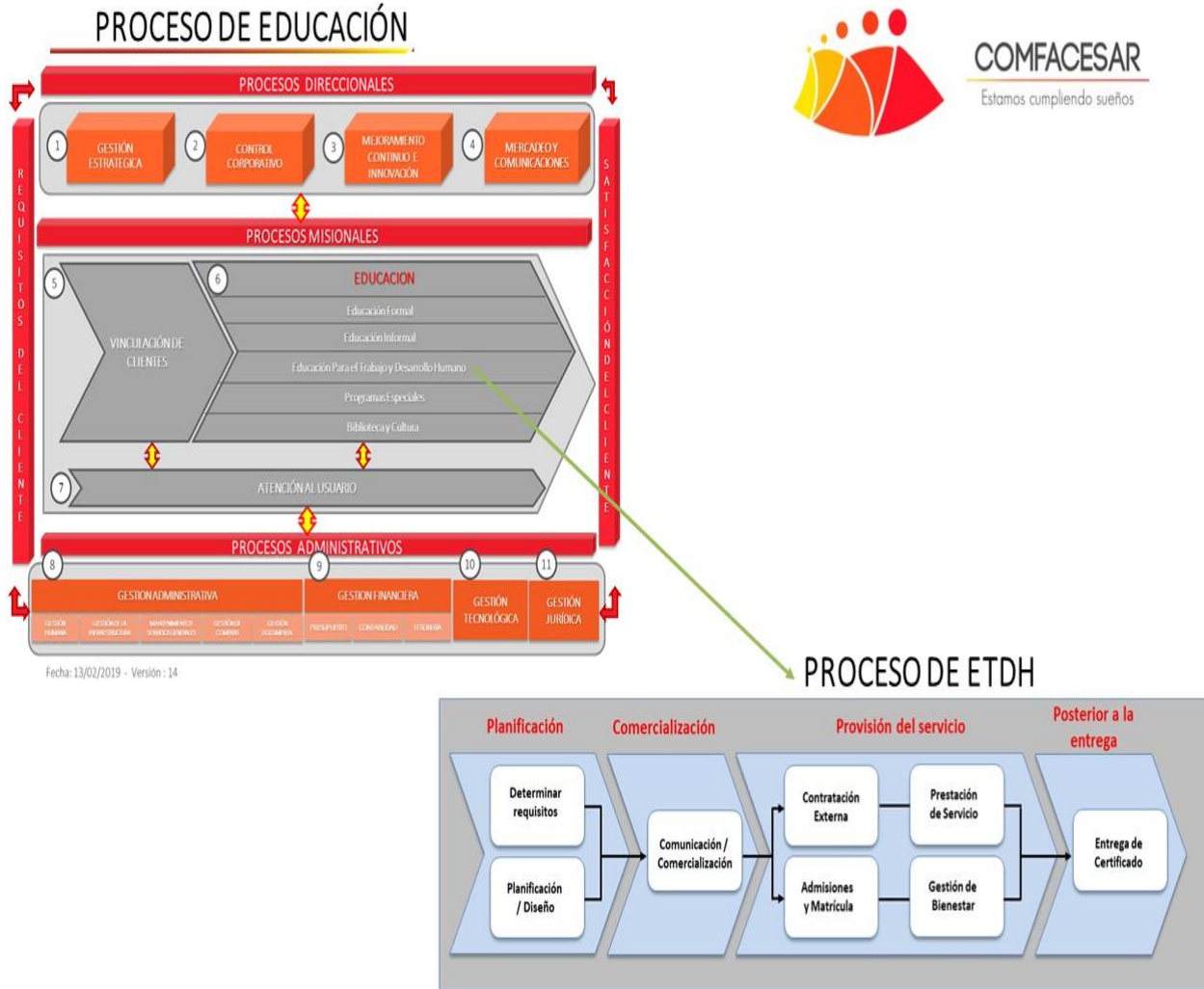
La Coordinación de ETDH presenta informes de gestión, mensuales, trimestrales y anuales a la División De Educación, dependencia responsable de la prestación del servicio de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

4.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL INSTECOM



4.2 DE PROCESOS DE LA INSTITUCIÓN

En la caja cuenta con un mapa de proceso para el Sistema de Gestión de la calidad a nivel de toda la caja.



EL instituto por ser un servicio de educación, se hace indispensable definir un mapa de procesos ya que no solo se cuenta con la norma ISO 9001 sino las NTC 5555 y la NTC 5581 que son muy específicas para las Instituciones de Educación para el Trabajo. Por lo anterior se presenta el Mapa de Proceso para INSTECOM.

4.3. PERFILES DE INGRESO DEL PERSONAL

Ver perfiles laborales definidos en Software ISOLUCIÓN

4.4 PLAN DE COMPRAS

El Instituto es cliente Interno del Subproceso de Gestión de compras, este se encarga de recibir las solicitudes y realizar las acciones propias para satisfacer la misma.

4.5 PLAN ESTRATEGICO

Ver formato plan estratégico, para el año en curso

4.6 ADMINISTRACIÓN DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y RECURSOS

INSTITUCIONALES

En los numerales 3.8.9 al. 3.8.13 del Decreto 4904 de 2009, numeran la relación de recursos necesarios para la radicación del programa, se requiere realizar la siguiente relación:

4.6.1 Recursos específicos:

Características y ubicación de las aulas y talleres donde se desarrollan los programas:

Sede Valledupar:

PLANTA FISICA / INFRAESTRUCTURA	
RECURSOS	DESCRIPCION
AULAS	9 aulas que de manera individual cuenta con 30 pupitres, escritorio, 1 tablero en acrílico, aire acondicionado, video beam, conectividad.
AULAS ESPECIALIZADAS	9 aulas especializadas para Programas de Artes escénicas, con tablero en acrílico, aire acondicionado. 1 sala virtual para consulta con 5 computadores, con tablero en acrílico, aire acondicionado, aire acondicionado, video beam.
TALLERES	2 aulas taller dotada de maquinaria textil 23, con tablero en acrílico, video aire acondicionado, aire acondicionado, video beam, conectividad. 1 aula taller Cocina, dotada con todo, con tablero en acrílico, aire acondicionado. 1 aula taller Textil, 8 máquinas planas (mecatrónicas y convencionales), fileteadoras mecatrónicas y convencionales (3 con puntada de seguridad, 2 con puntada de refuerzo), 2 collarín convencional y mecatrónica, 1 cortadora pequeña, 1 cortadora circular, 1 cortadora vertical de 8', 1 guante de seguridad, 1 troqueladora electrica (forra botones, pega broches), 1 plancha industrial, 1 selladora de bolsas Mesón industrial de 2 módulos con porta rollos

BIBLIOTECA	1 biblioteca con espacio dotado acorde a las necesidades de los programas con Sala de Consulta con 250 Volúmenes. Acceso a la Biblioteca Virtual de la Universidad Minuto de Dios. Acceso a la Biblioteca Virtual del SENA. Acceso a la Biblioteca Colegio Comfacesar Rodolfo Campo Soto.
SALAS DE COMPUTO	2 Sala de computo con 20 cómputos cada una, tablero acrílico, video beam, con conexión a banda ancha, acceso cable e Inalámbrico, aire acondicionado.
BATERIAS SANITARIAS	9 baterías sanitarias, incluyendo uno con acceso a discapacitados.
CAFETERIA	1 cafetería dotada con los inmuebles y electrodomésticos necesarios para atender personal del área administrativa y cuerpo docente.
CONSULTORIO MEDICO	1 camilla, escritorio e instrumentos necesarios para brindar jornadas de salud.

Sede Codazzi:

PLANTA FISICA / INFRAESTRUCTURA	
RECURSOS	DESCRIPCION
AULAS	11 aulas que de manera individual cuenta Con 30 pupitres, escritorio, 1 tablero en acrílico, aire acondicionado.
AULAS ESPECIALIZADAS	1 auditorio para 300 personas con aire acondicionado, GYM, cancha de fútbol, y 1 auditorio para 30 personas
TALLERES	1 aula taller dotada de maquinaria téxtil, con tablero en acrílico, aire acondicionado. 1 aula taller Cocina, dotada con todo, con tablero en acrílico
BIBLIOTECA	1 biblioteca dotada con sala de consulta
SALAS DE COMPUTO	2 Sala de computo: sala 1 21 computadores; sala 2: 26 computadores tablero acrílico, conexión a banda ancha, aire acondicionado.
BATERIAS SANITARIAS	8 baterías sanitarias, incluyendo dos con acceso a discapacitados. 2 orinales (hombres)

Sede Copey:

COPEY PLANTA FISICA / INFRAESTRUCTURA
--

RECURSOS	DESCRIPCION
AULAS	2 aulas que de manera individual cuenta con 31 pupitres, escritorio, 2 tablero en acrílico, aire acondicionado.
TALLERES	1 aulas taller dotada de maquinaria textil, con tablero en acrílico, aire acondicionado.
SALAS DE COMPUTO	1 Sala de computo con 20 computadores, tablero acrílico, video beam, con conexión a banda ancha, acceso cable e inalámbrico, aire acondicionado.
BATERIAS SANITARIAS	5 baterías sanitarias, incluyendo uno con acceso a discapacitados.
CAFETERIA	1 cafetería dotada con los inmuebles y electrodomésticos necesarios para atender personal del área administrativa y cuerpo docente.

Sede Aguachica:

AGUACHICA PLANTA FISICA / INFRAESTRUCTURA	
RECURSOS	DESCRIPCION
AULAS	4 aulas que de manera individual cuenta con 30 pupitres, escritorio, 1 tablero en acrílico, aire acondicionado.
TALLERES	1 aulas taller dotada de maquinaria textil, con tablero en acrílico, aire acondicionado.
SALAS DE COMPUTO	1 Sala de computo con 20 computadores, tablero acrílico, video beam, con conexión a banda ancha, acceso cable e inalámbrico, aire acondicionado.
BATERIAS SANITARIAS	5 baterías sanitarias (2) para damas, (2) para caballeros, (1) con acceso a discapacitados.
CAFETERIA	1 cafetería dotada con los inmuebles y electrodomésticos necesarios para atender personal del área administrativa y cuerpo docente.

Sede Bosconia:

BOSCONIA PLANTA FISICA / INFRAESTRUCTURA	
RECURSOS	DESCRIPCION
AULAS	5 aulas que de manera individual cuenta con 30 pupitres, escritorio, 1 tablero en acrílico, aire acondicionado.

SALAS DE COMPUTO	1 Sala de computo con 20 computadores, tablero acrílico, video beam, con conexión a banda ancha, acceso cable e inalámbrico, Aire acondicionado.
BATERIAS SANITARIAS	5 baterías sanitarias (2) para damas, (2) para caballeros, (1) con acceso a discapacitados.
BIBLIOTECA	1 biblioteca dotada con sala de consulta

4.7 GESTIÓN DOCUMENTAL

El Instituto Técnico Comfacesar, es cliente interno del subproceso gestión documental y se rige por las políticas del mismo.

4.8 FINANCIACIÓN DEL PROGRAMA

A continuación de se presenta el cuadro de analisis, siguiendo los criterior que exige como requisito para la presentación de los programas de formación para el trabajo, la financiación de los mismos, donde expone el siguiente enunciado “Presupuesto de ingresos y egresos de recursos financieros que permita el adecuado funcionamiento del programa durante la vigencia del registro.

PROYECCION INGRESOS POR 5 AÑOS A PARTIR DEL 2017					
AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5	TOTALES
\$ 438.479.600	\$ 508.024.504	\$ 584.336.702	\$ 737.810.864	\$ 833.574.800	\$ 3.102.226.471

PROYECCION COSTOS Y GASTOS POR 5 AÑOS A PARTIR DEL 2017					
AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5	TOTALES
\$ 350.783.680	\$ 406.419.603	\$ 467.469.362	\$ 590.248.691	\$ 666.859.840	\$ 2.481.781.177

PROYECCIÓN DE ESTUDIANTES DE ACUERDO A CAPACIDAD INSTALADA

PROGRAMA	AÑO 1		AÑO 2		AÑO 3		AÑO 4		AÑO 5		TOTALES
	SEM I	SEM II	SEM I	SEM II	SEM I	SEM II	SEM I	SEM II	SEM I	SEM II	
AUXILIAR EN CORTE Y CONFECCION	45	30	50	35	55	40	60	45	65	50	475
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	80	40	85	45	90	50	95	55	100	60	700
SEGURIDAD OCUPACIONAL	80	40	85	45	90	50	95	55	100	60	700
RECURSOS HUMANOS	25	15	30	20	35	25	40	30	45	35	300
AUXILIAR EN VENTAS	15	10	15	10	15	10	15	10	15	10	125
UXILIAR CONTABLE Y FINANCIERO	75	35	80	40	85	45	90	50	95	55	650
API	100	60	105	65	110	70	115	75	120	80	900
DECORACION Y LENCERIA	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100
COCINA	25	20	30	25	35	30	40	35	45	40	325

SISTEMAS	15	10	15	10	15	10	20	20	20	20	155
MECANICO EN REP. MANT. EQUIPOS ELECTRONICOS	10	10	15	15	20	20	25	25	30	30	200
COMPRAS E INVENTARIOS	10	10	10	10	10	10	20	20	20	20	140
GUIANZA TURISTICA	10	10	10	10	10	10	20	20	20	20	140
AUXILIAR EN HOGARES GERIATRICOS	10	10	10	10	10	10	20	20	20	20	140
TOTALES	510	310	550	350	590	390	655	470	705	490	5050

CAPÍTULO V. COMPONENTE DE EXTENSIÓN

5.1 SEGUIMIENTO A EGRESADOS

Objetivos:

- Promover la imagen institucional.
- Realizar seguimiento a los egresados que permita obtener una información confiable y pertinente sobre la ubicación y actividades que desempeñan en el ámbito laboral
- Ofrecer servicios de asesorías y consultorías y trabajo social adecuados al entorno.
- Difundir el conocimiento y actualizar el de nuestros egresados y la sociedad.
- Lograr dar respuestas académicas e investigativas a problemas de la comunidad nacional, regional o local.

Estrategias:

- Consolidar y mantener de los vínculos con los egresados consolidado el sentido de comunidad educativo.
- Elaboración de un portafolio de servicios para ofrecerlo a los diferentes sectores de la sociedad.
- Trabajar con entidades que apoyen las comunidades más necesitadas.
- Desarrollar los componentes requeridos en el artículo 20 del Decreto 2888 de 2007 y al numeral 3.11 del Decreto 4904 de 2009 referentes al número de horas de trabajo autónomo del estudiante, buscando de esta forma impulsar los destinos investigativos y ocupacionales en la formación integral de los programas.
- Diseñar instrumentos y unidades académico-administrativas, como talleres, consultorios, salas, grupos, laboratorios, etc., que implementen acciones concretas de desarrollo académico-investigativo al interior y exterior de la INSTITUTO TECNICO COMFACESAR.
- Implementar un acercamiento empresa-gobierno-instituciones educativas.
- Seguir desarrollando convenios y alianzas.
- Buscar articulación con la educación media y la superior.
- Difundir la producción académica.
- Promover la certificación de competencias laborales
- Conectarse, a través de las nuevas tecnologías, con otras instituciones y audiencias, que viabilicen los proyectos de la Unidad de Aprendizaje.

- Impulsar la asistencia a eventos académicos.
- Incrementar la oferta educativa de prácticas sociales y empresariales, motivando a los estudiantes involucrados a asumir el compromiso de la elevación de la vigencia social de los programas laborales.
- Realizar encuesta de egresados por programa de formación en un periodo no superior a un año de haber egresado.
- Ver procedimiento gestión de egresados.

5.2 PROGRAMAS DE BIENESTAR ESTUDIANTIL

El Bienestar Institucional del INSTITUTO TECNICO COMFACESAR constituye una unidad de apoyo a la formación integral de los miembros de la comunidad académica, su proyección se fundamenta en la realización de programas que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los estudiantes y funcionarios de la Institución, propiciando espacios para la cultura, el deporte y el “Estar Bien”. Esta dependencia trabaja para brindar a la comunidad un ambiente adecuado para el libre desarrollo de su personalidad, mantiene y mejora los canales de comunicación y realiza estrategia para hacer efectivo dicho proceso.

El programa de Bienestar Institucional tiene como propósito promover programas y propiciar ambientes que contribuyan a la formación integral de los estudiantes y el mejoramiento de la calidad de vida de los integrantes de la comunidad institucional.

Se consideran fortalezas del programa, la disposición de espacios y materiales que apoyan el desarrollo de las actividades de bienestar, garantizando un ambiente ideal.



5.3 RELACIONES CON EMPRESAS.

Los pasos requeridos para ubicar al estudiante en las empresas donde se realizará la práctica, con el fin de afianzar los conocimientos adquiridos en la teoría, son los siguientes:

- Listado de las empresas con las cuales se tienen convenios vigentes
- Distribución de estudiantes a las empresas según el perfil
- Envío de carta de presentación por parte del Coordinador de ETDH.
- Supervisión de práctica a cargo de docentes asignados por programas. Recepción de Certificación y evaluación de prácticas.

EL INSTITUTO TECNICO COMFACESAR efectuará las prácticas de los estudiantes en las sedes y dependencias de COMFACESAR, y realizará convenios Interinstitucionales de cooperación para el desarrollo de las prácticas de los estudiantes con empresas, una vez sean aprobados los programas de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano por parte de la Secretaria de Educación.

TABLA DE ANEXOS

- ANEXO 1. DENOMINACION Y DISEÑO CURRICULAR DE LOS PROGRAMAS
- ANEXO 2. CERTIFICADO QUE OTORGA LA INSTITUCION
- ANEXO 3. PLAN DE MEJORAMIENTO
- ANEXO 4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL ANEXO 5.MAPA DE PROCESOS
- ANEXO 5. MANUAL DE CONVIVENCIA