

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL



**“Formar de manera integral
impartiendo Educación fundamentada
en Competencias Laborales,
pertinentes y de calidad, de acuerdo a
los requerimientos del Sector
Productivo”**

[illegible]

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACION Y GENERALIDADES	7
1.1 NOMBRE DEL PROYECTO	8
1.2 OBJETIVOS DEL P.E.I.	8
1.3 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL.....	9
1.4 ANÁLISIS INSTITUCIONAL	12
1.5 JUSTIFICACIÓN	16
1.6 MISIÓN	17
1.7 VISIÓN	17
1.8 OBJETIVOS INSTITUCIONALES	17
1.9 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES	17
1.10 VALORES INSTITUCIONALES	19
1.11 POLÍTICA DE CALIDAD	19
1.12 OBJETIVOS DE LA CALIDAD	19
1.13 PRINCIPIOS DE LA CALIDAD	20
1.14 MAPA DE PROCESOS	21
<i>Ilustración 1. Mapa de Procesos</i>	<i>21</i>
1.15 SÍMBOLOS INSTITUCIONALES	21
<i>Ilustración 2. Logo institucional</i>	<i>22</i>
2. ORIENTACIÓN PEDAGÓGICA	23
2.1 MODELO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL	23
2.2 CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS DEL ENFOQUE DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS	24
2.3 LA CLASIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES – CNO.....	26

2.4 LA PERTINENCIA DE LA OFERTA.....	26
3. PROCESO DE EVALUACION DE APRENDIZAJES	35
3.1 EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA.....	35
3.2 EVALUACIÓN FORMATIVA	35
3.3 EVALUACIÓN SUMATIVA	35
3.4 PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE	36
3.5 CRITERIOS PARA EVALUAR UNA COMPETENCIA	38
4. EVALUACION Y AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL.....	38
5. PASTORAL INSTITUCIONAL.....	42
6. DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN	43
ORGANOS INSTITUCIONALES	43
CONSEJO DE DIRECCIÓN	43
COMITÉ DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	44
7. PLANTEAMIENTO CURRICULAR.....	46

pág.



LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Caracterización Sede Juan Rey – Año 2022	10
Tabla 2. Horarios Académicos	10
Tabla 3. Planta Física Sede Juan Rey	11
Tabla 5. Valoración cualitativa y cuantitativa	31
Tabla 6. Evaluación y Autoevaluación	34
Tabla 7. Perfil del Instructor	37
Tabla 8. Consejo de dirección	38
Tabla 9: Comité de evaluación y seguimiento	39



LISTA DE ILUSTRACIONES

	Pág.
Ilustración 1. Mapa de procesos	23
Ilustración 2. Logo institucional	24
Ilustración 3. Bandera institucional	24
Ilustración 4.	
Ilustración 5.	
Ilustración 6.	
Ilustración 7.	
Ilustración 8.	



1. PRESENTACION Y GENERALIDADES

El PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I.), perteneciente a la Institución CENTRO DE FORMACION INTEGRAL SAN CAMILO de propiedad inicial de la “ORDEN MINISTROS DE LOS ENFERMOS” NIT: 860.013.635-3, y desde el año 2021 de PRODESOCAIL con NIT 900.169.159-1 se elaboró de acuerdo a los referentes normativos del Decreto 4904 de diciembre de 2009 y se actualiza conforme a los Títulos 3 y 4 del Decreto Único Reglamentario del Sector Educación número 1075 de mayo 26 de 2015, emanados por el Ministerio de Educación Nacional; con el propósito de lograr la pertinencia y ofertar programas de EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO que permitan brindar posibilidades de vida digna a las comunidades más vulnerables de Bogotá. Por tanto, este PEI¹ se consolida como base fundamental para desarrollar el proceso educativo.

La Constitución Política de Colombia de 1.991 en el Artículo 67 declara esencialmente: “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y en la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente”.

La ley 115 de 1994 o Ley General de Educación en el artículo 1° establece que: “De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, se define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, no formal e informal, dirigida a niños y jóvenes en edad escolar, a adultos, a campesinos, a grupos étnicos, a personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas, con capacidades excepcionales, y a personas que requieran rehabilitación social”.

Bajo el Decreto 114 de 1997, se legaliza la creación, organización y funcionamiento de las instituciones de educación no formal, que incluye contenidos de formación técnica y tecnológica, así como articulación con el sector productivo y entidades educativas, para responder a la internacionalización de la economía y al creciente desarrollo de la tecnología de la información. A partir de la implementación de las competencias laborales en Colombia desde el año 2005, se da un sentido y mayor pertinencia a la educación frente al ámbito laboral. En el año 2006 la Ley 1064 del 22 de julio valida la Educación para el trabajo y el Desarrollo

¹Cf. Ley General de Educación. Capítulo III Art. 14, enseñanza obligatoria.



Humano como sucesora de la educación no formal contemplada en la Ley General de Educación y establece las normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Por otro lado el decreto 2888 de julio 31 de 2007 en el artículo 2º afirma que la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano “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. La educación para el trabajo y el desarrollo humano hacen parte del servicio público educativo, responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994 y da lugar a la obtención de un certificado de aptitud ocupacional”.

Así mismo los decretos 4904 de diciembre 16 de 2009 y 1075 de 2015 o Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, regulan la Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Colombia, al tiempo que el Decreto 2020 de 2006 y la NTC 5555 (Ver guía 6 y Guía 29 del MEN) y sus derivadas nos brindan herramientas que permiten direccionar la prestación del servicio educativo bajo criterios de calidad, mejora continua y competitividad.

1.1 NOMBRE DEL PROYECTO

El Proyecto Educativo Institucional del Centro de Formación Integral San Camilo se denomina: **“FORMAR DE MANERA INTEGRAL, IMPARTIENDO EDUCACIÓN FUNDAMENTADA EN COMPETENCIAS LABORALES, PERTINENTES Y DE CALIDAD, DE ACUERDO A LOS REQUERIMIENTOS DEL SECTOR PRODUCTIVO”.**

1.2 OBJETIVOS DEL P.E.I.

1.2.1 Objetivo General

Identificar y establecer las concepciones, metodologías y procesos que la institución debe desarrollar en su propuesta educativa, para alcanzar los fines y objetivos de la educación que imparte.

1.2.2 Objetivos específicos

- Determinar el marco conceptual, teórico-metodológico y práctico que orienten el ser y el quehacer de los diferentes estamentos de la institución.
- Garantizar el eficiente cumplimiento del horizonte institucional, a través de la



sensibilización, socialización y aplicación de los diferentes componentes del PEI, a la comunidad educativa.

- Orientar el diseño, organización y desarrollo de los currículos, planes de estudio, metodología y evaluación e impacto a la comunidad, con la finalidad de dar respuesta a las necesidades del sector productivo y la continuidad de cadenas de formación.
- Proyectar y facilitar las acciones de formación conjuntas entre los diferentes estamentos, de tal manera que posibilite el desarrollo personal y social de toda la comunidad educativa optimizando los recursos disponibles.
- Contribuir al fortalecimiento de la cultura institucional y los procesos pedagógicos, administrativos y sociales de la institución, ofreciendo una formación integral a los estudiantes con énfasis en competencias laborales.
- Formar líderes y gestores productivos que contribuyan al desarrollo económico del país con un amplio sentido humano. Ofreciendo espacios y actividades para el bienestar, crecimiento intelectual y espiritual del aprendiz.

1.3 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Desde 1.984, la **COMUNIDAD RELIGIOSA ORDEN MINISTROS DE LOS ENFERMOS (RELIGIOSOS CAMILOS)** representada hasta el 28 de julio de 2013 por el Padre Dino De Zan De Luca, acompaña a la población vulnerable de los cerros del Sur Oriente de la capital a través de los Centros Médicos, Comedor y Centro de Formación, ubicados en sectores cuyo contexto social se encuentra enmarcado en la falta de educación que conlleva a situaciones de violencia intrafamiliar, pobreza, desempleo y demás fenómenos de descomposición social. En estos Centros se ha brindado atención médica, odontológica y de diagnóstico; además del acompañamiento espiritual a la comunidad como orden religiosa.

En abril de 1996, se crea El Centro de Formación Integral San Camilo Sede Juan Rey comprometido con la formación para el trabajo y el desarrollo humano dirigido especialmente a jóvenes; gracias a la firma de convenios con entidades públicas como el SENA, DPS, IDIPRON, IPES, Alcaldía Mayor de Bogotá y Alcaldía Local de San Cristóbal; y privadas como COLNODO y SIIGO, ha participado en la formación de por lo menos 13.000 aprendices en programas técnicos laborales y 10.000 en cursos complementarios.

A partir de marzo del año 2020 culmina el convenio con SENA por inicio de la pandemia Covid – 19 y el centro de formación realiza formación virtual como estrategia de continuidad en medio de la dificultad. Para el segundo semestre de 2020 Fundación Prodesocial, institución de formación para el trabajo y tecnológica, actual propietaria del Centro de



	CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL SAN CAMILO FUNDACION PRODESOCIAL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL Elaboró: Pedagoga - Revisó: Diseño y Desarrollo Curricular - Aprobó: Director Fecha: 30/09/2019 - Versión: 4	GD-TP-013
--	--	---

Formación Integral San Camilo, realiza una propuesta para fortalecer el centro de formación y llevar nuevas oportunidades a las comunidades del sector.

1.3.1 CARACTERIZACIÓN

Tabla 1. Caracterización Juan Rey – Año 2018

NOMBRE	Centro de Formación Integral San Camilo – Fundación Prodesocial
N.I.T.	900.169.159-1
NATURALEZA	ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO
DIRECCIÓN	Calle 70 A SUR 15 A – 82 Este. Localidad 4
TELÉFONOS	3022922543 - 3025457527
PAGINA WEB	www.sancamilo.edu.co
EMAIL INSTITUCIONAL	fundacionprodesocial0@gmail.com
EMAIL CENTRO DEFORMACION	academica@sancamilo.edu.co
MUNICIPIO	Bogotá D.C.
LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO	Resolución No. 04-015 del 05 de mayo de 2021
CARÁCTER	Privado
MODALIDAD	Presencial - Virtual
REPRESENTANTE LEGAL	LUIS FRANCISCO ROBAYO ACOSTA
DIRECTOR	LUIS FRANCISCO ROBAYO ACOSTA
COORDINADOR ACADÉMICO	KETY PAOLA PINTO CASTILLO

Tabla No. 2 Horarios Académicos

JORNADA ACADÉMICAS	HORARIOS	MODALIDAD
Mañana	07:00 a las 13:00 horas	Presencial - virtual
Tarde	12:30 a las 18:00 horas	Presencial - virtual
Noche	18:00 a las 22:00 horas	Presencial - virtual
Fines de semana	07:00 a las 18:00 horas	Presencial - virtual

Nuestro PEI contempla en su oferta educativa la prestación de servicios según las necesidades de la localidad y por ello se plantea para finales de 2022 tener espacios virtuales de formación como lo contempla la Resolución 15177 de agosto 2 de 2022 donde expresa que “Definidas condiciones de oferta y desarrollo de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, bajo la metodología a distancia y con estrategia de educación virtual. Se precisa que para la oferta de los programas se deberá tener por parte de las instituciones educativas interesadas las siguientes condiciones; definir para el



programa los contenidos para desarrollar habilidades para el aprendizaje autónomo, técnicas de estudios, pensamiento lógico y los que permitan el desarrollo de habilidades, incluir la capacitación requerida para el manejo de herramientas virtuales, demostrar la idoneidad y la competencia laboral de los docentes, definir un plan de estudios, implementar los recursos para desarrollar el programa conforme a la estrategia de educación virtual y ser autorizados para administrar una sede o infraestructura física”; aspectos que cumple el Centro de Formación Integral San Camilo y que se incluyen en el presente documento con el fin de ser presentado ante el ente competente y posibilitar su implementación a través de la renovación del registro de programas 2022.

1.3.1.1 Planta Física Sede Juan Rey

La planta física está conformada por una sede propia de dos niveles adecuados que cumplen las condiciones requeridas para desarrollar la labor educativa, comprende las siguientes dependencias:

Tabla 3. Planta Física Juan Rey

AREA/DEPENDENCIA
PRIMER PISO
Oficina de secretaría – recepción
Batería de baños instructores
Aula 103 (Sala de Sistemas)
Aula 104 (Sala de Sistemas)
Aula 105 (Sala de Sistemas)
Aula 106 (Sala de Sistemas)
Aula 109 (Ambiente convencional)
Aula 110 (Mantenimiento de Computadores)
Aula 111 (Sala de Sistemas)
Sala 112 (Punto de distribución de conectividad)
Aula 113 (Sala de sistemas)
SEGUNDO PISO
Aula 201 (Ambiente convencional)
Aula 202 (Ambiente convencional)
Aula 203 (Ambiente convencional)
Aula 204 (Ambiente convencional)
Aula 205 (Taller Mantenimiento de Computadores)
Aula 206 (Ambiente convencional)
Aula 207 (Sala de Sistemas)
Aula 208 (Ambiente convencional)
Aula 209 (Ambiente convencional)
Sala 210 (Cuarto Lockers)
Aula 211 (Ambiente convencional)
Batería de baños instructores



Oficina de Coordinación Académica, Unidad de Alternativas, Virtualización.
ÁREAS COMPLEMENTARIAS
Capilla
Cafetería
Biblioteca
Centro Médico
Oficina de Pastoral Educativa
Oficina de Contabilidad y Compras
Oficina Sistema de Gestión de la Calidad y Diseño Curricular
Oficina de Talento Humano
Sala de Instructores
Batería de baños para aprendices
Cuarto de limpieza y aseo
Parqueadero
Cancha deportiva
Zonas verdes

1.4 ANÁLISIS INSTITUCIONAL

1.4.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

El Centro de Formación Integral San Camilo, nació como proyecto de un líder incondicional, el Padre Dino de Zan de Luca, que empleó no sólo sus conocimientos y experiencias, sino también su tenacidad, empuje, sentimientos y especialmente su compromiso con la comunidad mediante esta brillante y significativa obra de impacto social.

El padre Dino, nació el 13 de febrero de 1946 en Osigo- Treviso, noreste de Italia y murió el 28 de julio de 2013 en Bogotá D.C., se trasladó a Colombia desde su ciudad natal en enero del 1969 y llegó al barrio Juan Rey desde abril de 1984. Licenciado en Teología en la Universidad Javeriana y Médico Obstetra egresado de la Universidad Nacional de Colombia; se desempeñó como Médico interno en el Hospital General de Neiva, un año de Servicio Social Obligatorio (rural) en el Hospital Regional de Cáqueza, prestó sus servicios como Sacerdote-Capellán en el Hospital Santa Clara y San Juan de Dios durante 9 años y durante 10 años estuvo vinculado con la Secretaría Distrital de Salud, posteriormente realizó especializaciones en Ecografía y Gerencia en Salud en España.

Desde abril del 1984 ejerce ambas profesiones-misiones en San Camilo de Juan Rey; perteneció a la comunidad religiosa Orden Ministros de los Enfermos, más conocidos como Religiosos Camilos nombre tomado de su fundador San Camilo De Lellis, presta los servicios primero como médico y luego siendo sacerdote, en condiciones deficientes e inadecuadas, trabajando casi a diario a la luz de una vela por falta de energía eléctrica, en principio atendiendo uno que otro paciente que se asomaba temeroso y muy pronto acosado por la numerosa demanda que aumentaba cada día solicitando servicios médicos,



es cuando el padre Dino vio la necesidad de pedir ayuda a otros profesionales.

Sensibilizados por esta realidad, él y su Comunidad Religiosa empezaron con la construcción del primer bloque del Centro Médico (1986), en el barrio Juan rey, luego ampliado en otras dos fases; posteriormente, se construye la Capilla (1987); tiempo después, tocado en lo más profundo de su corazón, por su gran humanidad, tenacidad y espíritu de lucha, observa la situación de los jóvenes y construye el Centro de Formación Integral San Camilo (1996), inicialmente se ofertaron cursos de sistemas y posteriormente el programa de Auxiliar Administrativo y la creación de los Taller de Confección; con el transcurso del tiempo y por la demanda de aprendices, se adecuó el Taller de Mecánica.

Con la ampliación del segundo piso, en el 2004, se ejecutan convenios con entidades gubernamentales (Plan Colombia, Jóvenes en Acción y Alcaldía Local de San Cristóbal) y se inicia con el programa Atención Integral a la Primera Infancia y en este mismo año se gestiona los servicios del Comedor Comunitario. En el año 2011 se construye el polideportivo con la finalidad de motivar la práctica del deporte y brindar espacios para el sano esparcimiento de los aprendices.

En el año 2006 se firma convenio con el SENA para los programas de Asistencia Administrativa, Corte y Confección, AIPI y Mantenimiento de Motores Gasolina y Gas; con el transcurrir de los años se continúa fortaleciendo el convenio, ofreciendo los programas de Mantenimiento de Equipos de Cómputo, Programación de Software y Contabilización de Operaciones Comerciales y Financieras.

En el año 2013 se funda la Sede Hortúa en el Seminario Camiliano, ubicado en el barrio Las Cruces; atendiendo a la población de la localidad de Santa Fe, con los programas de ampliación de cobertura: Asistencia Administrativa, Contabilización de Operaciones Comerciales y Financieras y Mantenimiento de Equipos de Cómputo y Programación de Software, en convenio con el SENA y a partir del 2015 se incluye el programa de Recursos Humanos en ambas sedes; esta sede fue cerrada por decisión de la comunidad religiosa para paso a otros proyectos.

A partir del año 2016 continúan los programas de formación SENA en Juan Rey y en el año 2018 inicia la oferta privada con 120 estudiantes de la localidad San Cristóbal. A partir de marzo del año 2020 culmina el convenio con SENA por inicio de la pandemia por Covid – 19 y el centro de formación realiza formación virtual como estrategia de continuidad en medio de la dificultad. Para el segundo semestre de 2020 la Fundación Prodesocial, institución de formación para el trabajo y tecnológica realiza una propuesta para fortalecer el centro de formación.

La FUNDACIÓN PRODESOCIAL, se constituyó en la República de Colombia, según acta 000001 de 23 de Julio de 2007, inscrita el 17 de agosto de 2007 en la Cámara de Comercio de Bogotá bajo el No. 000030163 del libro I de las entidades sin ánimo de lucro. Su objeto inicial es La actividad principal de la Fundación es dedicar sus actividades y capitales a realizar contratos de gestión y participación social en proyectos culturales, deportivos,



educativos que contribuyan al fortalecimiento y desarrollo territorial principalmente para la provisión de servicios técnicos y especializados en general, así como actividades en general, en todas sus ramas y funciones conexas sin restricción alguna. Como parte de sus actividades, la Fundación mantiene concentración en la relación comercial con La Alcaldía mayor de Bogotá, lo cual comprende principalmente para: la contratación en proyectos sociales y culturales con las diferentes secretarías de desarrollo locales, el 26 de junio del 2020, La Fundación Prodesocial amplía su objeto social de forma que podrá Ofrecer programas educativos en todas sus formas, niveles y modalidades, mediante oficio No E-2020-101018 del 29 de septiembre de 2020, el señor Luis Francisco Robayo Acosta, solicitó modificación de la Licencia de funcionamiento por cambio de representante legal a nombre de la Fundación Prodesocial Profesionales para el Desarrollo y la Educación Social y/o Centro de Formación San Camilo y la Dirección Local con oficio S-2020-183505 del 5 de noviembre de 2020, posteriormente mediante radicado E-2020- 168987 del 29 de diciembre de 2020 la Institución adjunta los ajustes requeridos con sus respectivos soportes, indicando que desea hacer una cesión de derechos y mediante correo electrónico de fecha 20 de marzo de 2021, el Representante Legal de la ORDEN MINISTRO DE LOS ENFERMOS propietaria actual del Centro de Formación Integral San Camilo, Padre Juan Pablo Villamizar Jaime, remite los documentos de soporte de la venta de la Institución a la Fundación Prodesocial Profesionales para el Desarrollo y la Educación Social y/o Centro de Formación Integral San Camilo cuyo Representante Legal es el señor Luis Francisco Robayo Acosta informando que la venta incluye la Licencia de Funcionamiento, los Programas autorizados, la dotación pedagógica, didáctica y administrativa; Mediante RESOLUCIÓN No. 04-015 del 05 de mayo de 2021 se modifica la Licencia de Funcionamiento del establecimiento de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, de naturaleza privada denominado CENTRO DE FORMACION INTEGRAL SAN CAMILO, por cual la FUNDACION PRODESOCIAL - CENTRO DE FORMACION SAN CAMILO Inicia sus actividades administrativas y académicas en el primer semestre de 2021.

1.4.2 CARACTERÍSTICAS LOCALES Y REGIONALES SEDE JUAN REY

La institución Centro de Formación Integral San Camilo Sede Juan Rey está ubicada en la en la carrera 15 este 69 – 60 sur interior 1, con una cobertura en sus servicios dirigida a una población aproximada de 500.000 habitantes, población significativa de la Localidad cuarta de San Cristóbal, quinta de Usme y dieciocho de Rafael Uribe Uribe, rodeado por los barrios La Flora, La Belleza, La Esperanza, Libertadores, Ciudad Londres, Nueva Delhy, entre otros.

La localidad de San Cristóbal, es hoy una de las 20 alcaldías locales en que está dividida políticamente la ciudad de Bogotá. Es la quinta en tamaño y ocupa el 5.86% del territorio capitalino (aproximadamente 4.853 hectáreas). Se ubica en el sur oriente de la ciudad y tiene los siguientes límites: al norte con la localidad de Santafé al sur, con la localidad de Usme, al oriente con los municipios de Choachí y Ubaque y al occidente con las localidades de Rafael Uribe y Antonio Nariño; empezando en la calle primera con carrera décima hacia



el sur y llega a la parte más alta de la ciudad, subiendo la cordillera oriental a lo largo de la antigua vía a Villavicencio. Este trayecto cubre aproximadamente 180 barrios, que se apostan en tres sectores topográficos con diferencias marcadas entre sí.

Tiene una extensión total de 4.816,32 hectáreas, de las cuales 1.629,19 se clasifican en suelo urbano y 3.187,13 corresponden a suelo rural. El total del suelo rural de San Cristóbal pertenece a la estructura ecológica principal de la ciudad, en razón que hace parte de los Cerros Orientales de Bogotá. San Cristóbal tiene el tercer porcentaje más alto de su población en pobreza y miseria respecto del total de su población. El 77% de la población de San Cristóbal habita en viviendas estrato 2, el 15% viven en predios estrato 3 y el 8% restante se ubica en viviendas estrato 1.

La población registrada en la localidad de San Cristóbal es de 409 653 personas, se ha consolidado como un territorio intercultural pues ha acogido población proveniente de distintas partes del país con sus costumbres y tradiciones, así se ha constituido una importante riqueza cultural sumada a un patrimonio material y ambiental.

Hogares con actividad económica: el 3,9% de los hogares de San Cristóbal tienen actividades económicas en sus viviendas y el 96,1% sin actividad económica. Servicios públicos con que cuentan las viviendas: en San Cristóbal el 99,1% de las viviendas tiene conexión a Energía Eléctrica, el 79,3 % tiene conexión a Gas Natural. Hogares según número de personas: el 11,5% tienen un hijo, el 14,9% tienen 2 hijos, el 21,5 % tienen 3 hijos, el 25,2% tienen 4 hijos, el 14,6% tienen 5 hijos, Aproximadamente el 73,1% de los hogares de San Cristóbal tiene 4 o menos personas.

Asistencia escolar: el 62,8% de la población de 3 a 5 años asiste a un establecimiento educativo formal; el 95,2% de la población de 6 a 10 años y el 87,8% de la población de 11 a 17 años. Nivel educativo: El 32,6% de la población residente en San Cristóbal, ha alcanzado el nivel básico primario y el 41,4% secundaria; el 5,0% ha alcanzado el nivel profesional y el 0,5% ha realizado estudios de especialización, maestría o doctorado. La población residente sin ningún nivel educativo es el 6,0%.

Población en edad escolar: de acuerdo con los cálculos realizados por la Secretaría de Educación, a partir de las proyecciones del Departamento Administrativo de Planeación Distrital y la Encuesta Continua de Hogares, en 2006 la población en edad escolar -PEE- del Distrito Capital ascendía a 1.653.060, presentando un crecimiento del 1,24%.

1.4.2 ESTRUCTURA FINANCIERA

El Centro de Formación Integral San Camilo con el ánimo de brindar ayuda a la comunidad, gracias a los convenios que desde hace años se gestionan con diferentes entidades privadas y del Estado; particularmente con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), le permite a los beneficiarios del convenio acceder a los programas de formación y por ende el acceso al sector laboral.



Los ingresos percibidos con los convenios, durante los últimos años, no son suficientes para alcanzar el punto de equilibrio y mantener al día los costos operacionales; gracias a la gestión del Padre Dino De Zan y ahora de sus colaboradores se obtienen apoyos económicos y de benefactores especialmente de la comunidad italiana, Episcopado, personas y empresas sensibles a esta gran labor social; por tanto, su estructura financiera es muy flexible y nunca ha perdido su carácter de entidad social que muchas veces subsidia superando el 60% de los costos. Los convenios con diferentes entidades del Estado permiten el financiamiento de las actividades de formación, los aprendices tienen el privilegio de estudiar en forma gratuita con suministros y herramientas que apoyan el proceso de enseñanza aprendizaje, lo cual implica un beneficio considerable.

En la actualidad el Centro de Formación Integral San Camilo trabaja en proyectos institucionales estratégicos que permiten una mayor oferta de servicios, dirigidos a diferentes sectores y poblaciones con necesidades específicas en el ámbito social, ambiental y educativo, logrando una ampliación de la cobertura y sostenibilidad de los programas privados. Se pretende a través de convenios universitarios brindar formación continuada a empresas y particulares, además de formación técnica privada, con horarios flexibles y costos accesibles a cualquier presupuesto, en un futuro y aprovechando las tecnologías de la información se formará en educación virtual.

Para la consecución a estos proyectos se hace énfasis en la Gestión de Proyectos, liderada por el director de calidad, que se responsabiliza de las actividades concernientes al relacionamiento y direccionamiento con otras instituciones, la viabilidad de los proyectos o convenios y el desarrollo de acciones que contemple la institución frente a temas educativos, sociales y de medio ambiente.

El proyecto consiste en el diseño de una estructura administrativa incluida en el sistema de gestión de la calidad, que dependa directamente de la dirección y que se articule con los diferentes procesos de la institución. Para ello se contempla un modelo de gestión que responda a la administración y control de proyectos y que dé respuesta a las acciones orientadas al tema de la responsabilidad social empresarial.

1.5 JUSTIFICACIÓN

El Centro de Formación Integral San Camilo desde su fundación ha tenido como objetivo principal brindar una oportunidad de formación para el trabajo, dirigida a jóvenes y adultos, con el fin de orientar su proyecto de vida y así fortalecer y mejorar su relación con el entorno familiar y laboral.

Los programas de formación en San Camilo pretenden suplir y complementar la demanda educativa en formación para el trabajo y el desarrollo humano de las diferentes localidades en la ciudad de Bogotá D.C.; a través de estos programas se brinda a los aprendices una oportunidad de formación integral, para ubicarse laboralmente o lograr una actividad económica autónoma con crecimiento espiritual educativo y cultural.



1.6 MISIÓN.

El Centro de Formación Integral San Camilo, es una entidad sin ánimo de lucro, líder en el sector, brinda formación integral para el trabajo y el desarrollo humano especialmente a la población joven de los sectores marginados de la capital.

1.7 VISIÓN

El Centro de Formación Integral San Camilo en el 2025, será reconocido como líder en educación laboral de la localidad cuarta de San Cristóbal, ofertando formación técnica y complementaria para el trabajo y el desarrollo humano altamente calificado, teniendo en cuenta las necesidades del sector productivo, las normas legales vigentes y fortaleciendo su posicionamiento en el mercado.

1.8 OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- ✓ Formar personas altamente capacitadas en normas de competencia laboral con habilidades y destrezas que le permitan satisfacer las necesidades del sector productivo con una sólida orientación en valores.
- ✓ Contribuir a la competitividad y productividad del país brindando a los aprendices las herramientas necesarias que le permitan la inserción laboral o participación en áreas productivas que faciliten su progreso con responsabilidad social.
- ✓ Establecer convenios con entidades públicas y privadas para la prestación del servicio de capacitación a la población beneficiaria de los programas de formación que no puedan acceder a una formación laboral.

1.8 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Los principios son el conjunto de normas que definen el comportamiento organizacional, por lo cual deben ser practicados por todos los miembros de la comunidad educativa del Centro de Formación Integral San Camilo.

- ✓ Principios cristianos – católicos: el Centro de Formación Integral San Camilo, dentro del respeto por la libertad religiosa, promueve los principios propios de la fe cristiana y que impregnan todas las actividades, procesos ejecutados y fines que buscamos alcanzar.



- ✓ El respeto por las personas: en el Centro de Formación Integral San Camilo se fomenta el respeto por la vida, los valores, derechos y creencias; velando por el cumplimiento y exigencias de las responsabilidades como miembros de la sociedad.
- ✓ El desarrollo humano: la institución promueve actividades en las cuales cada uno de los miembros de la comunidad educativa ejecuta acciones que le permiten mejorar sus condiciones de vida.
- ✓ Formación integral: La institución consciente de que la integralidad en el aprendizaje incluye ofrecer al aprendiz los elementos necesarios para que crezcan como personas buscando desarrollar todas sus características, condiciones y potencialidades.², planea y ejecuta su formación con los principios y fundamentos necesarios articulados a un proyecto de vida, su interacción sociocultural y el mejoramiento de su calidad de vida.
- ✓ Responsabilidad social: es característica del Centro de Formación Integral San Camilo manifestar el sentido de responsabilidad con los demás, participar deliberada y conscientemente en acciones concretas y medibles que redunden en la transformación social de nuestra comunidad educativa.
- ✓ Calidad: es compromiso de los miembros de la comunidad educativa, orientar sus esfuerzos a la mejora continua de los procesos internos de la institución, para contribuir en la satisfacción de necesidades y expectativas de las partes interesadas.
- ✓ Emprenderismo: el Centro de Formación Integral San Camilo forma hombres y mujeres con mentes emprendedoras, capaces de transformar su realidad social, económica y política, mediante la aplicación de estrategias que conllevan a la renovación y modernización del sector productivo en pro de un mayor acceso al mundo empresarial.
- ✓ Gratitud: es pilar fundamental del Centro de Formación Integral San Camilo como el sentimiento más noble del que puede hacer gala un miembro de la institución; es la respuesta espiritual que mantiene los lazos y estrecha las relaciones con nuestros semejantes y con quienes han dedicado su vida en beneficio de otros.
- ✓ Ética: juega un papel muy importante en la formación de valores del aprendiz, se convierte en conductor de su relación con la moral y el comportamiento humano, donde las normas y conjunto de buenas costumbres se transformen en hábitos adquiridos a través de los procesos educativos.

² LA FORMACIÓN INTEGRAL Y SUS DIMENSIONES: TEXTO DIDÁCTICO Equipo de ACODESI. Colección Propuesta Educativa No. 5 Abril de 2003



1.9 VALORES INSTITUCIONALES

Un buen clima organizacional y el logro de resultados en una Formación Integral compromete a cada uno de los miembros del Centro de Formación Integral San Camilo a aplicar en sus relaciones, tanto internas como externas, los siguientes valores:

- ✓ **Honestidad:** es una cualidad del ser humano que le permite pensar y actuar con la verdad.
- ✓ **Responsabilidad:** es la habilidad de la persona de responder por sus decisiones y actos.
- ✓ **Respeto:** es la forma como la persona reconoce la importancia de las cosas, situaciones y relaciones establecidas con otros.
- ✓ **Tolerancia:** es la actitud de la persona que evidencia el respeto por las ideas, opiniones y forma de actuar de los demás.
- ✓ **Justicia:** es un principio moral que permite a la persona obrar y juzgar con respeto dando a cada uno lo que le pertenece.
- ✓ **Compromiso:** es la capacidad de la persona de determinar la importancia de cumplir con una obligación en el plazo asignado.
- ✓ **Iniciativa:** es la capacidad de la persona de emprender acciones o crear oportunidades y mejorar resultados sin requerimiento de otros.
- ✓ **Integridad:** es la capacidad que tiene la persona de actuar en forma correcta que considera un bien y que no afecta a los demás, acorde a lo que dice o es importante.

1.11 POLÍTICA DE CALIDAD

En el Centro de Formación Integral San Camilo – Fundación Prodesocial dedicados al diseño de programas curriculares y la prestación del servicio de formación para el trabajo y el desarrollo humano, nos comprometemos a impartir una formación calificada con altos valores humanos para satisfacer los requerimientos del mundo laboral a través de un selecto grupo de profesionales garantizando calidad, pertinencia y oportunidad de la formación con el mejoramiento continuo de los procesos facilitando la inserción laboral y la estimulación al emprendimiento.

1.12 OBJETIVOS DE LA CALIDAD



1. Asegurar el adecuado funcionamiento y mejoramiento del sistema integrado de la mejora continua institucional enfocado con el propósito de contribuir a la competitividad y productividad del país con responsabilidad social.
2. Incrementar el nivel de satisfacción de nuestros clientes, desarrollando programas y servicios que maximicen la cobertura y la calidad de una formación técnica pertinente y oportuna a las necesidades cambiantes de la población.
3. Optimizar la eficacia, eficiencia y efectividad de los procesos institucionales para mejorar su gestión y formular acciones correctivas y preventivas 4. Incrementar el nivel académico mediante el fortalecimiento del ser integral (saber, hacer y ser).
4. Brindar las herramientas para incentivar el emprendimiento y la vinculación laboral de nuestros educandos y egresados.

1.13 PRINCIPIOS DE LA CALIDAD

- ✓ Enfoque al cliente: para Fundación Prodesocial - Centro de Formación Integral San Camilo es fundamental comprender las necesidades actuales y futuras de nuestros clientes, satisfacer sus requisitos y esforzarnos por satisfacer las expectativas de los mismos
- ✓ Liderazgo: para Fundación Prodesocial - Centro de Formación Integral San Camilo es importante contar con líderes que busquen crear un clima organizacional, en el cual el personal pueda llegar a involucrarse totalmente en el logro de los objetivos de la organización.
- ✓ Participación del personal: Fundación Prodesocial - Centro de Formación Integral San Camilo el personal es la esencia de nuestra organización y su total compromiso, posibilita que sus habilidades sean usadas para el beneficio de la organización.
- ✓ Enfoque basado en procesos: las actividades realizadas dentro de nuestra organización se gestionan dentro de procesos, que nos permiten generar los resultados deseados.
- ✓ Enfoque de sistema para la gestión: Se ha establecido la interacción y secuencia de nuestros procesos, logrando gestionarlos como un sistema y contribuyendo así a la eficacia y eficiencia de una organización en el logro de sus objetivos.



- ✓ Mejora continua: es el objetivo permanente de Fundación Prodesocial - Centro de Formación Integral San Camilo la mejora continua es un objetivo permanente
- ✓ Enfoque basado en hechos para la toma de decisión: las decisiones eficaces se basan en el análisis de los datos y la información. Es eficaz en el análisis de los datos y la información.
- ✓ Relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor: una organización y sus proveedores son interdependientes para alcanzar óptimos resultados en sus procesos.

1.14 MAPA DE PROCESOS

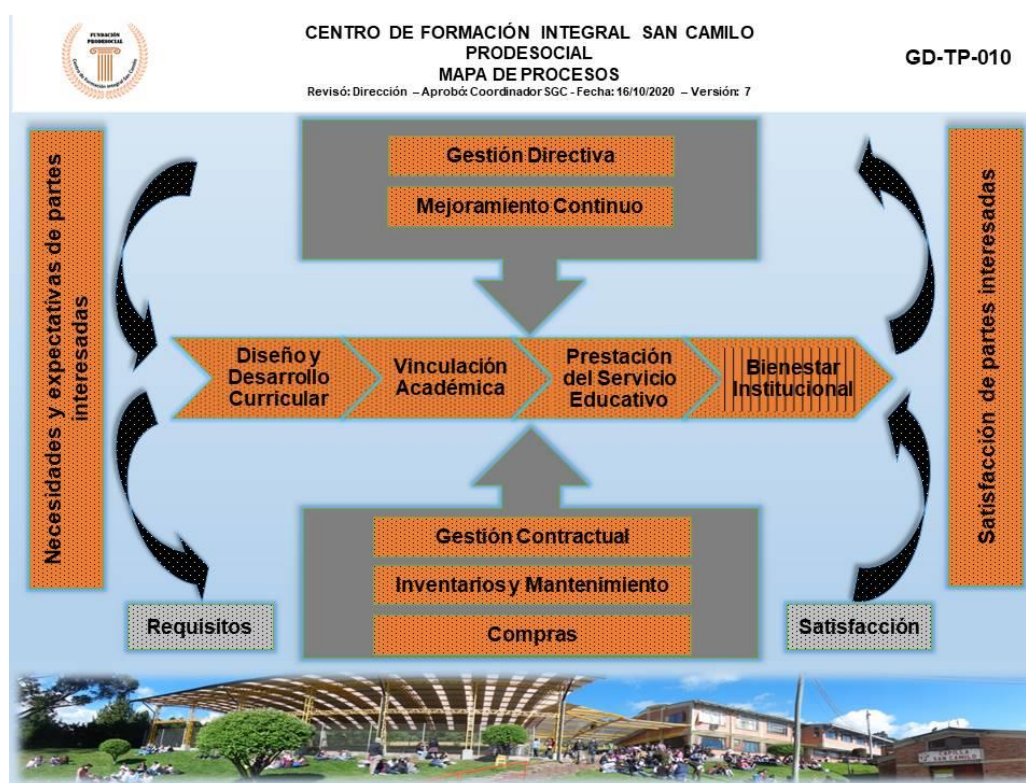


Ilustración 1. Mapa de Procesos

1.15 SÍMBOLOS INSTITUCIONALES

Los símbolos que representan al Centro de Formación Integral San Camilo, han logrado un

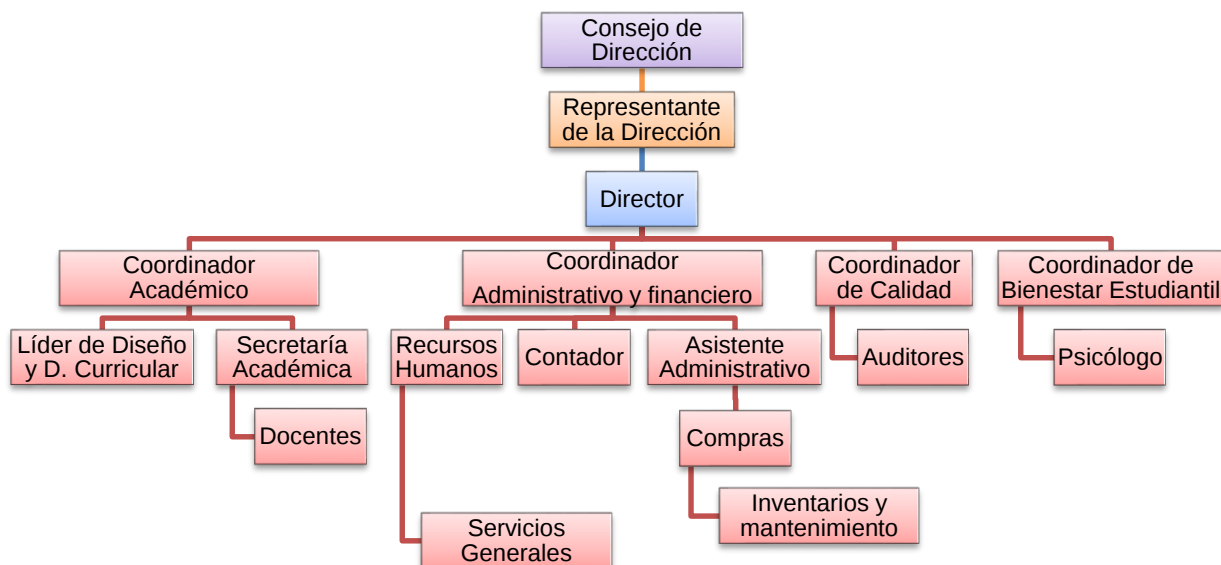


reconocimiento en la sociedad, el sector gubernamental y productivo. Destacan y recuerdan la vida y obra de San Camilo de Lellis, su entrega y protección a los más vulnerables y enfermos; asume el compromiso de servicio, acompañamiento y apoyo, proyecta una expectativa de vida al necesitado como persona digna de todo respeto y fomenta espacios espirituales para la comunidad.

Ilustración 2. Logo institucional



1.16 ORGANIGRAMA



2 ORIENTACIÓN PEDAGÓGICA

2.1 MODELO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL

El modelo pedagógico institucional se construye y aplica basado en las experiencias del Centro de Formación Integral San camilo en cuanto al desarrollo de programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano ETDH a nivel particular y en convenio con entidades como el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, bajo las normativas que establece el Ministerio de Educación Nacional MEN y en cumplimiento al Decreto 1075 de 2015, aplicando las Normas Sectoriales de Competencia Laboral NSCL, enmarcadas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones CNO, desarrollando procesos de enseñanza – aprendizaje y evaluación establecidos por unidades de aprendizaje que se orientan al aprendiz mediante metodologías activas contempladas en las teorías de modelo constructivista como se expone a continuación.

2.1.1 MODELO CONSTRUCTIVISTA

El Centro de Formación Integral San Camilo en la implementación de procesos de enseñanza – aprendizaje y evaluación aplica el modelo pedagógico constructivista donde la enseñanza no es simplemente una transmisión de conocimientos, es organizar métodos que permiten a nuestros aprendices construir su propio saber. A través de los programas de formación para el trabajo, se busca la interacción entre los aprendices, como agentes activos en su propio proceso de aprendizaje, facilitándoles herramientas que permiten el desarrollo de procedimientos que parten de lo académico y aportan a la construcción de una propia estructura del conocimiento, convertir una clase tradicional en una activa donde esencialmente el aprendiz es el centro de los procesos de formación; podríamos hablar en estos términos sobre los referentes de las teorías del Lev Vygotski, Jean Piaget y David P. Ausubel y la influencia de Jean Jaques Rosseau dando mayor relevancia a los aprendizajes significativos y procesos de enseñanza aprendizaje y evaluación a través de la participación y cooperación entre el aprendiz, el colectivo y el facilitador.

Como aporte al modelo pedagógico institucional del Centro de Formación Integral San Camilo, se toma un referente del conjunto de propuestas que surgen de la metodología constructivista, entre las cuales tenemos:

La teoría del aprendizaje significativo: Dado que el aprendiz debe dar mayor relevancia a los nuevos saberes, relacionándolos con saberes previos y adecuados a su propio desarrollo o estilo de vida.

Aprendizaje por descubrimiento: Los facilitadores exploran con sus aprendices diferentes formas de solucionar un mismo problema, lo importante es aprender el método utilizado.



El aprendizaje centrado en la persona – colectivo: El aprendiz interviene en el proceso de enseñanza aprendizaje con todas sus capacidades, logrando desarrollar competencias desde lo conceptual, procedimental y actitudinal, que le permiten saber hacer con sentido en contextos determinados.

La metodología activa: Método activo que genera en el aprendiz-colectivo una motivación, el facilitador debe planificar situaciones de aprendizaje estimulantes donde los métodos son el medio y no el fin.

El programa o diseño curricular por competencias: En el cual centramos el desarrollo curricular de nuestros programas y se basa en la identificación de las necesidades de saberes, saber hacer y ser que el aprendiz requiere para satisfacer una exigencia social o individual. En otras palabras se trata del desarrollo de competencias que dependen de la integración de tres saberes, el saber conceptual referente a la habilidad del manejo de datos, información y hechos; el saber procedimental referente a la capacidad para ejecutar secuencias de acciones siguiendo métodos y el saber actitudinal como capacidad de vincular el saber y el saber hacer a un conjunto de normas o principios. Este diseño curricular se gestiona por módulos y unidades de aprendizaje orientadas al desarrollo de normas sectoriales de competencia laboral previamente establecidas.

2.2 CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS DEL ENFOQUE DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS

El Centro de Formación Integral San Camilo, se propone cumplir con todos los requerimientos sociales, educativos y a lo estipulado en el Decreto 2888 de 2007, el Decreto 4904 de 2009 y el Decreto Reglamentario Único de Educación 1075 de mayo 26 de 2015 que obliga a las instituciones de formación para el trabajo a ajustar sus programas bajo el enfoque por competencias, asegurar la pertinencia, suplir las necesidades del sector productivo y la calidad.

En Colombia el enfoque por competencias fue adoptado de Modelos Europeos, hace más de una década, para facilitar el ingreso de las personas al ámbito productivo. En un informe presentado por la UNESCO (2011), sobre la educación del siglo XXI se determina que existen cuatro tipos de aprendizaje: el aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser, aquí se debe abandonar el enfoque tradicional con la transmisión pasiva de conocimientos y avanzar al enfoque integral que promueve desarrollar las competencias, habilidades y destrezas en el aprendiz; para que sea capaz de tomar decisiones y resolver los problemas que se le presenten en el mundo laboral.

Bajo esta temática, surge el concepto de competencia, entendida de manera amplia como "saber hacer en contexto", y que el Ministerio de Educación define como el "conjunto de conocimientos, actitudes, disposiciones y habilidades (cognitivas, socio afectivas y comunicativas), relacionadas entre sí para facilitar el desempeño flexible y con sentido de

una actividad en contextos relativamente nuevos y retadores. Por lo tanto, la competencia implica conocer, ser y saber hacer.³

El enfoque por competencias ha permitido conocer las necesidades del mundo productivo y formalizarlas en un instrumento denominado la norma de competencia, que determina los elementos que debe incluir el aprendizaje: los conocimientos esenciales, los desempeños, criterios de evaluación, resultados aprendizaje, las condiciones del contexto en las cuales se debería demostrar la competencia y las evidencias para evaluarlo. Estos instrumentos tienen una vigencia definida y la formación diseñada con base en ellas debe ser revisada periódicamente para asegurar su pertinencia. Estas normas pueden ser consultadas a través de la página <https://observatorio.sena.edu.co/> aquí se permite visualizarlas y se puede acceder por el código de la Norma de Competencia Laboral o Titulación, por palabra clave o por Mesa Sectorial; este proceso está verificado y supervisado por el SENA a través del Grupo de Gestión de Competencias Laborales – Dirección General; por tanto el Centro de Formación Integral San Camilo como institución comprometida con el bienestar de la sociedad, ha direccionado su proceso de formación para cumplir con el marco normativo obligatorio para programas de formación para el trabajo bajo las siguientes premisas:

- ✓ Pertinencia: frente a las necesidades del contexto, no sólo del mercado globalizado sino del social, lo que asegura que la formación agrega valor a las personas para efectos de su inserción al mundo productivo.
- ✓ Orientada a competencias laborales: en las que se consignan los saberes (conocimiento, habilidades, destrezas, actitudes y disposiciones) que las personas deben alcanzar para desempeñarse de forma satisfactoria en cualquier escenario productivo.
- ✓ Acumulativa: basada en un esquema modular que permite aprendizajes que se suman a lo largo de un proceso de formación no necesariamente continuo y lineal, sino que sigue la lógica de las titulaciones y competencias exigidas en una ocupación o campo ocupacional en una ruta de menor a mayor cualificación.
- ✓ Flexible: ya que facilita el acceso a la formación de manera discontinua para que las personas puedan alternar períodos de estudio y trabajo o, incluso, combinarlos.
- ✓ Certificable: a través de procesos de evaluación basados en evidencias.⁴

³Enfoque de Competencias en la Educación: del conocimiento al uso y apropiación. Miércoles, 06 de julio de 2011. Autor: Felipe Trujillo Henao, Líder de gestión del Conocimiento. <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-275791.html>

⁴Fuente: GONZÁLEZ Á. L. Politécnicos comunitarios: un modelo de formación para el emprendimiento social. Bogotá: QUALIFICAR–Fundación Universitaria Panamericana, 2006. p. 21 y 22.



2.3 LA CLASIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES – CNO

El Centro de Formación Integral San Camilo ha tomado de la CNO – La Clasificación Nacional de Ocupaciones – la información necesaria para la denominación de los programas Técnicos Laborales y la orientación de la oferta educativa en formación continuada, diplomados y complementaria.

La Clasificación Nacional de Ocupaciones –CNO - es una organización sistemática de las ocupaciones que se encuentran presentes en el mercado laboral colombiano. Atiende principalmente a dos características: las áreas de desempeño ocupacional y los niveles de cualificación. La CNO organiza sistemáticamente las ocupaciones por áreas de afinidad. Para establecer el área ocupacional, se identifica la intersección que se presenta entre el área de desempeño y el nivel de cualificación, al interior de ella se encuentran las respectivas ocupaciones⁵.

En la actualidad se puede hacer cualquier consulta a través del link <http://observatorio.sena.edu.co/Comportamiento/Ocupacional#cnoDes>, aquí se encuentra la información necesaria para cumplir con este sistema.

2.4 LA PERTINENCIA DE LA OFERTA

El Centro de Formación Integral San Camilo, conociendo la importancia de la pertinencia de la oferta ha diseñado sus programas de formación para atender las necesidades del sector productivo a través de estudios de mercados que permiten identificar dichos requerimientos, en las que se tiene en cuenta la opinión de aprendices y empresarios, para mantener una mejora continua.

Estos estudios han permitido ofertar formación de acuerdo a las necesidades del sector productivo; por ello se han establecido programas de formación técnica, cursos de educación continuada y complementaria. Por otro lado la institución promociona en sus aprendices la posibilidad de certificarse en normas de competencias laborales de acuerdo al programa de formación.

Otras medidas de pertinencia que el Centro de Formación integral San Camilo ha tenido en cuenta son: el análisis de la dinámica del entorno, la evaluación periódica de los programas y el seguimiento a los egresados; de esta forma se ha verificado si continúan respondiendo a las necesidades del sector productivo, si la demanda laboral continúa su dinámica o si por el contrario la oferta educativa ha saturado el mercado. Así mismo el procedimiento de Diseño y Desarrollo Curricular implementado en la institución busca que los programas

⁵Fuente: SENA. Clasificación Nacional de Ocupaciones. Bogotá: Dirección general del SENA, 1997. p. 7.

sean revisados periódicamente para garantizar que es acorde a la vigencia de las normas de competencia.

2.4.1 PRESENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN

Los programas del Centro de Formación Integral San Camilo están ubicados dentro de las Ocupaciones Laborales de Colombia con mayor demanda y alta ocupación, especialmente en la ciudad de Bogotá D.C., donde más del 95% de las empresas requieren asistentes y/o auxiliares administrativos, apoyo en actividades de call center, en desarrollo de la información digital y archivo de documentación; a continuación se presenta la estructura de los programas ofertados y se describe la denominación, duración, nivel, jornada, modalidad, perfil de ingreso, ocupaciones, objetivos y competencias a desarrollar en cada uno de ellos.

A continuación, se presenta cada uno de los programas a los cuales se solicita renovación ante el DILE en su registro de programas por vencimiento en el mes de marzo de 2023:

Técnico Laboral Por Competencias En Auxiliar Administrativo.

El programa provee al estudiante de herramientas que le permiten obtener habilidades para apoyar el servicio y gestión administrativa de cualquier empresa en atención al cliente interno y externo; organizar el manejo de archivística, y documentos en general además de hacer conexión entre las diferentes áreas de la empresa.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA		
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA:	TÉCNICO LABORAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO (1341)	
DURACIÓN MÁXIMA DEL PROGRAMA:	Teórica	Total
	660	960 horas
	Practica	
	300	
NIVEL DE FORMACIÓN:	Técnico Laboral	
JUSTIFICACIÓN	El programa “Técnico Laboral Auxiliar Administrativo”, se crea respondiendo a las necesidades del mercado productivo, el cual permite formar personal con cualidades laborales y profesionales que aporten al desarrollo económico y social del entorno y país apoyando las áreas en los procesos administrativos de manera eficiente y eficaz.	
	De igual manera ofrece a los estudiantes formación en Tecnología de la Información y comunicación (Tics), servicio al cliente, apoyo a los sistemas contables, producción y procesamiento de la información, para responder a las diferentes necesidades de los sectores con personal calificado y cualificado. El Centro de Formación Integral San Camilo ofrece el programa con todos los elementos de formación profesional, social y tecnológico, con metodologías novedosas que generen impacto a los estudiantes y al mismo tiempo a la sociedad de forma positiva, productiva y competitiva para el desarrollo del país.	
JORNADA:	Tarde, Nocturna y sábados.	
MODALIDAD:	Presencial y virtual	

CERTIFICACIÓN A OPTAR:	TÉCNICO LABORAL EN AUXILIAR ADMINISTRATIVO
REQUISITOS DE INGRESO:	Edad Mínima: 15 años Nivel de Estudios: Grado 9 aprobado
OBJETIVO	Formar hombres y mujeres, en competencias básicas y técnicas, con liderazgo multidisciplinario para ubicarse en un ámbito laboral fortaleciendo los procesos administrativos de una empresa del sector público o privado desde la producción, organización y documentación de la información de acuerdo a las normas técnicas de archivo y la legislación vigente, de igual manera facilitar el servicio a clientes internos y externos, Demostrando buenas condiciones humanas.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	• Proveer las herramientas necesarias y suficientes para que los estudiantes obtengan los conocimientos y competencias mínimas para desenvolverse en un entorno laboral. • Desarrollar habilidades técnicas y administrativas para dar solución a los problemas cotidianos que se presentan en una empresa u organización. • Desarrollar las competencias laborales por medio de la enseñanza - aprendizaje y su aplicación práctica. • Formar personas con principios como respeto, ética y desarrollo humano, logrando una formación integral del estudiante para una sana convivencia Tanto personal como laboral.
COMPETENCIAS A DESARROLLAR	
CODIGO	DENOMINACIÓN
210601001	Producir los documentos que se originen de las funciones administrativas, siguiendo la norma técnica.
210601008	Organizar los documentos de la unidad administrativa, teniendo en cuenta legislación vigente



210601013	Contabilizar operaciones de acuerdo con las normas vigentes y las políticas organizacionales.
210601010	Facilitar el servicio a los clientes de acuerdo con las políticas de la organización.
OCUPACIONES QUE PODRA DESEMPEÑAR	Auxiliar de Aduana, Auxiliar de Licencias, Auxiliar de Documentación, Asistente Administrativo, Auxiliar de Tribunal, Auxiliar de Oficina, Auxiliar de Personal, Operador de Call Center.

Técnico Laboral Por Competencias En Auxiliar Contable Y Financiero

El programa le permite al estudiante obtener habilidades para apoyar la gestión contable en liquidación de impuestos, manejo de flujos financieros, gestión de inventarios, análisis de costos teniendo en cuenta las normas internacionales.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA		
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA:	TÉCNICO LABORAL EN AUXILIAR CONTABLE Y FINANCIERO	
DURACIÓN MÁXIMA DEL PROGRAMA:	Lectiva	Total
	660	960
	Practica	
	300	
NIVEL DE FORMACIÓN:	Técnico Laboral	

JUSTIFICACIÓN	El sector productivo ha venido fortaleciendo la economía en el país, por tal motivo es importante la formación del recurso humano que dé respuesta a las necesidades de la empresa según las dinámicas del sector. El programa Auxiliar Contable y Financiero aportará al Municipio de Soacha jóvenes con capacidades laborales para desempeñarse en el sector financiero, contable y administrativo, lo cual contribuirá al desarrollo del municipio y el país. De igual manera El Centro de Formación Integral San Camilo ofrece formación en el uso y apropiación de las Tics, las cuales son un componente fundamenta en el desempeño laboral de los técnicos en servicios financieros y contables, toda vez, que la información en las diferentes empresas y entidades se debe procesar a través de programas tecnológicos que permiten un mayor rendimiento a las organizaciones.
JORNADA:	Tarde, Nocturna y sábados.
MODALIDAD:	Presencial y virtual
CERTIFICACIÓN A OPTAR:	TÉCNICO LABORAL EN AUXILIAR CONTABLE Y FINANCIERO
REQUISITOS DE INGRESO:	Edad Mínima: 15 años Nivel de Estudios: Grado 9 aprobado
OBJETIVO	Capacitar a los estudiantes en habilidades laborales con el fin de fortalecer el sector financiero de la organización mediante la asesoría, gestión y administración de los recursos económicos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	1. Fomentar destrezas para mantener actualizados los documentos de la organización 2. Desarrollar conocimientos para el adecuado manejo de los recursos de inversión y financiación de acuerdo a la normatividad vigente. 3. Promover las habilidades en los estudiantes para la presentación de informes contables y financieros de acuerdo a los requerimientos de la empresa.
COMPETENCIAS A DESARROLLAR	
CODIGO	DENOMINACIÓN
210303022	Reconocer recursos financieros de acuerdo con metodología y normativa
210303023	Elaborar informes financieros de acuerdo con metodologías y normativa
210601008	Organizar los documentos de la unidad administrativa, teniendo en cuenta legislación vigente
210303027	Determinar los recursos financieros de acuerdo con el plan de acción de la organización.
OCUPACIONES QUE PODRA DESEMPEÑAR	Auxiliar caja, Auxiliar contable Auxiliar contabilidad, Auxiliar costos Auxiliar tesorería Auxiliar cuentas por cobrar Auxiliar cuentas por pagar Auxiliar De Administración y/o Contabilidad Industria Petrolera Auxiliar facturación Auxiliar presupuesto

Técnico Laboral Por Competencias En Mantenimiento De Computadores.

El programa brinda al estudiante habilidades para realizar diagnóstico a los equipos de cómputo, reparar redes de cómputo, mantenimiento preventivo y reparación de computadores.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA		
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA:	TÉCNICO LABORAL EN MANTENIMIENTO DE REDES	
DURACIÓN MÁXIMA DEL PROGRAMA:	Lectiva	Total
	660	960
	Practica	
	300	
NIVEL DE FORMACIÓN:	Técnico Laboral Mantenimiento de Redes.	
JUSTIFICACIÓN	El sector productivo ha venido fortaleciendo la economía en el país, por tal motivo es importante la formación del recurso humano que dé respuesta a las necesidades de la empresa según las dinámicas del sector. El programa Mantenimiento de Computadores aportará al sector laboral jóvenes con capacidades laborales para desempeñarse en el sector tecnológico, lo cual contribuirá al desarrollo de la ciudad y el país. De igual manera El Centro de Formación Integral San Camilo ofrece formación en el uso y apropiación de las Tics, las cuales son un componente fundamenta en el desempeño laboral de los técnicos aportando como elementos diferenciadores de valor agregado metodologías de aprendizaje innovadoras, el acceso a tecnologías de última generación y una estructura sobre métodos más que contenidos.	
JORNADA:	Tarde, Nocturna y sábados.	

MODALIDAD:	Presencial y virtual	
CERTIFICACIÓN A OPTAR:	TÉCNICO LABORAL EN MANTENIMIENTO DE COMPUTADORES.	
REQUISITOS DE INGRESO:	Edad Mínima: 15 años Nivel de Estudios: Grado 9 aprobado	
OBJETIVO	Capacitar a los estudiantes en habilidades laborales con el fin de fortalecer el sector tecnológico de la organización mediante la implementación, mantenimiento, administración, gestión y configuración de infraestructuras de tecnología de información.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	1. Impulsar al desarrollo y aprovechamiento de las TIC a nivel regional y nacional mediante el diseño, gestión, mantenimiento y control de redes de computadores. 2. Desarrollar procesos investigativos coherentes con los alcances del nivel técnico y que lo proyectan a continuar el siguiente ciclo. 3. Promover las habilidades en los estudiantes para un desempeño eficaz en los campos de ensamblaje, reparación, mantenimiento de computadores y montaje de redes.	
COMPETENCIAS A DESARROLLAR		
CODIGO	DENOMINACIÓN	
220501001	Mantener equipos de cómputo según procedimiento técnico.	
220501002	Reparar equipos de cómputo según procedimiento técnico.	
210601027	Registrar información de acuerdo con normativa y procedimiento técnico	
OCUPACIONES QUE PODRA DESEMPEÑAR	Técnico de computadores. Gestor de soporte técnico. Técnico en sistemas. Técnico instalador de software.	



	Auxiliar de redes de computadores. Administrador de hardware. Reparador de computadores.
--	--

3 PROCESO DE EVALUACION DE APRENDIZAJES

En el enfoque por competencias laborales del Centro de Formación Integral San Camilo existen tres tipos de evaluación: diagnóstica, formativa y sumativa, cada una permite evaluar los conocimientos, habilidades y/o destrezas que los aprendices aplican en diferentes momentos de su proceso formativo.

3.1 EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA

Es el conjunto de actividades que dan un reconocimiento del estado inicial del aprendiz y determina las competencias que una persona posee antes de ingresar a un programa de formación específico, su contexto o sus características como aprendiz, posibilitando no volver a desarrollar la competencia que ya se ha demostrado, siempre y cuando lo permita la dinámica de los procesos administrativos de la institución.

En esta evaluación se detectan las necesidades del aprendiz, se orienta la aspiración vocacional y la capacidad de adaptación en el proceso formativo. Los instrumentos que se utilizan para tal fin son variados y van desde pruebas hasta historiales y entrevistas. Los instrumentos son diseñados de acuerdo al área de formación de interés del aspirante.

3.2 EVALUACIÓN FORMATIVA

Permite identificar en el aprendiz el nivel de desarrollo frente a una competencia laboral en cuanto a sus conocimientos: saber, saber hacer y saber ser, así como detectar posibles falencias e implementar actividades complementarias o planes de mejoramiento concertados.

Este proceso de evaluación tiene un fin formador ya que se concentra en el aprendizaje y no solamente en los resultados que pueda obtener; esta evaluación reorienta, regula, facilita o media los procesos y actividades formativas durante cada etapa en el desarrollo de la formación.

3.3 EVALUACIÓN SUMATIVA

Se realiza al final del proceso de capacitación e indica si se han alcanzado los resultados de aprendizaje y la continuidad del proceso formativo, conduce a obtener un concepto final sobre la cualificación del aprendiz en una competencia. Este tipo de evaluación califica



conocimientos, proceso global, progreso y productos; es más formal en su presentación, técnicas y formas para registrar la calificación conseguida, puede ser cualitativa (método que arroja información hechos, percepciones, acciones o resultados expresados en forma descriptiva o narrativa) o cuantitativa (método que arroja un conjunto de hechos, percepciones, acciones o resultados expresados numéricamente). En la formación por competencias esta evaluación determina resultados, comprueba necesidades, verifica, acredita y/o certifica.

En la evaluación formativa y sumativa se aplica la observación, entrevista, pruebas, autoevaluaciones, hetero evaluación y coevaluación, como instrumentos para adquirir y analizar los resultados obtenidos por el aprendiz. La evaluación, por tanto, debe estar orientada a evaluar los procesos de aprendizaje y enseñanza que conllevan a la construcción del conocimiento, allí el aprendiz es un actor principal y activo, tiene claro los objetivos del aprendizaje y las evidencias que debe mostrar. Para obtener los resultados de la evaluación el enfoque por competencias propone tres (3) evidencias que permiten medir la calificación técnica en el Centro de Formación Integral San Camilo.

Evidencias de desempeño: Son aquellas que se demuestran en el hacer del trabajador. Es decir, se observan en el cumplimiento de conocimiento la función productiva.

Evidencias de producto: Como su nombre lo indica son los productos que el trabajador elabora en desarrollo de su labor.

Evidencias de conocimiento: Son pruebas escritas y orales sobre temas relacionados con la norma de competencia específica. Se recomienda su utilización sólo en aquellos casos que no es posible evaluar el desempeño de una persona mediante las evidencias anteriores⁶.

3.4 PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE

Durante cada paso del proceso de enseñanza el instructor es autónomo para desarrollar las actividades propuestas en los planes de estudio, escoger los momentos de evaluación, recursos a utilizar, espacios de formación y tipo de evidencias que debe presentar el aprendiz siempre y cuando se ajusten a los componentes de cada norma de competencia. En este paso del proceso el instructor hace un análisis de su intervención como actor del proceso formativo y se convierte en un líder motivador con un alto nivel de compromiso. Cabe destacar que los criterios, procedimientos, instrumentos y fines responden a concepciones y prácticas educativas en las que se valora el proceso de enseñanza - aprendizaje, los resultados obtenidos, el esfuerzo de los aprendices e incluso las

⁶Fuente: elaboración con base en GONZÁLEZ, Á. L. et. al. Guía metodológica para la formación de competencias laborales en Fe y Alegría. Bogotá: Fe y Alegría, 2006.p. 75.



experiencias que se viven en el ambiente de aprendizaje.

En el proceso de enseñanza - aprendizaje se determinan las actividades, metodologías, criterios e instrumentos de evaluación y evidencias de aprendizaje que requiere el aprendiz para lograr alcanzar los resultados; dependiendo de la evidencia que se evalúe, los momentos del proceso en que se aplican los tipos de evaluación formativa o sumativa, se establece una escala de valoración cuantitativa o cualitativa que facilite la interpretación de las evidencias, además se usan rúbricas o matrices de evaluación que describen criterios y niveles de calidad de cierta tarea, objetivo, o competencia en general, de complejidad alta, con el fin de clarificar lo que se espera del trabajo del aprendiz, de valorar su ejecución y de facilitar retroalimentación o feedback; todo ello mediado por procesos de heteroevaluación, autoevaluación y la coevaluación.

Para llevar control del proceso de evaluación desde la coordinación académica se gestionarán instrumentos que permitan evidenciar el alcance de los resultados de aprendizaje por parte del aprendiz; en este caso es necesario aclarar que el aprendiz es competente a partir de las notas resultantes de cada uno de los resultados de aprendizaje del módulo de formación; en este caso cada nota debe ser igual o superior a 3.5; si es inferior a 3.5 el aprendiz es aún no competente.

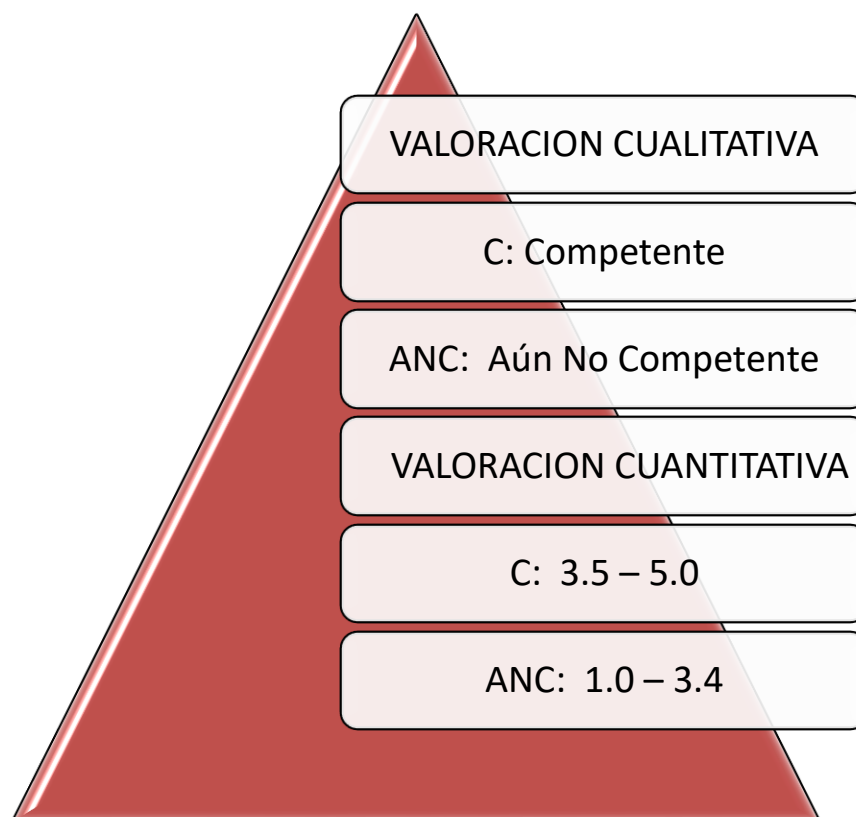


Tabla No. 5 Valoración cualitativa y cuantitativa

3.5 CRITERIOS PARA EVALUAR UNA COMPETENCIA

Deben ser variados, que ofrezcan información concreta, utilizar códigos para adecuarse a distintos estilos de aprendizaje, a situaciones cotidianas y transferibles a otros contextos. Las técnicas utilizadas en este proceso deben evaluar los conocimientos, destrezas, capacidades, habilidades, actitudes y valores. Seleccionar las técnicas más pertinentes pueden ser, por ejemplo: las pruebas escritas, la observación o la resolución de problemas o una combinación de técnicas, dependiendo de la habilidad que se desee evaluar y/o el área específica de conocimiento. Por ello, es vital realizar un proceso de evaluación de competencias, teniendo en cuenta que la evaluación de la capacidad o desempeño es una técnica de ejecución que requiere en el aprendiz elaborar una respuesta o un producto demostrando su conocimiento, capacidades y habilidades. Esta técnica evalúa el producto resultante: Un ensayo escrito dentro de criterios específicos, el resultado de un experimento o el resultado de un problema. El producto para su evaluación puede ser comparado con ciertas características esperadas (evaluación interna) o compararlo con otros productos como modelos (evaluación externa). Este tipo de evaluación requiere de la integración de conocimientos sobre contenidos específicos, destrezas, capacidades, habilidades mentales y ciertas actitudes para lograr la meta.

3.5.1 APLICATIVOS VIRTUALES Y METODOLOGÍAS PARA EL REGISTRO DE LA GESTIÓN ACADÉMICA

El Centro de Formación Integral San Camilo contempla en el desarrollo de la metodología de enseñanza, aprendizaje y evaluación, el manejo de aplicativos como GOOGLE CLASSROOM, y actualmente se cuenta con un MANUAL DEL DOCENTE en el que los formadores pueden realizar la interacción con los aprendices y facilitar a través del compartir material audio visual, documentos, tablas y enlaces de manera práctica, su acceso y comprensión de diferentes temas.

El aplicativo o Software académico Q10 se ha venido manejando desde el año 2021 y brinda la capacidad para la inscripción de aprendices, el seguimiento referente a la documentación y estado financiero de los estudiantes, historial académico y registro de notas.

4 EVALUACION Y AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

La evaluación tiene diferentes definiciones, dependiendo de las teorías y las corrientes filosóficas, se puede definir como un “Proceso continuo, ordenado y sistemático de recogida de información cuantitativa y cualitativa que responde a ciertas exigencias, obtenidas a través de diversas técnicas y diversos instrumentos, que después de ser comparada con

criterios, previamente establecidos, nos permite emitir juicios de valor fundamentados que facilitan la toma de decisiones que afectan al evaluado”.⁷

El proceso de evaluación en la institución posee la característica de ser permanente e integrador. Permanente, porque se lleva a cabo en forma continua y no tiene un fin, e integrador porque la evaluación no es una actividad agregada a los procesos educativos, sino que por su papel orientador de directivos, instructores y aprendices se asume el carácter de una actividad sistémica, plenamente integrada con la función educativa.

La autoevaluación o evaluación interna es una herramienta que permite recopilar, sistematizar, analizar y valorar la información sobre el desarrollo de las acciones y del resultado de los procesos de la institución, con el fin de establecer un balance de fortalezas y oportunidades de mejoramiento que permiten elaborar un plan institucional, se sustenta en una reflexión metódica, fundada en el análisis de diferentes referentes, documentos e indicadores que permiten a los miembros de la comunidad educativa emitir juicios sobre la gestión educativa y formativa.

El principal factor de éxito en toda autoevaluación es la participación y el compromiso que asumen todos los agentes educativos de la institución, "El concepto de participación en cuanto desarrollo humano viene descrita como crecimiento, diálogo, convivencia, formación humana, responsabilidad, intervención, resolución de problemas, libertad, tolerancia, receptividad respecto a las opiniones de otros, relaciones y diversidad."⁸

Con base a los aspectos técnicos de la evaluación, se debe mencionar que realmente adquieren sentido cuando son guiados por principios éticos, y así poder descartar lo que se puede llamar la evaluación oculta, que es aquella que se guía por parámetros desconocidos por el evaluado. Los efectos benefactores de la evaluación pueden ser anulados con facilidad: descalificando el proceso mismo de la evaluación como poco científico o poco significativo, atribuyendo los resultados de la evaluación a diversas causas que eximen de tenerlo en cuenta, manipulando las conclusiones que puedan extraerse del proceso de evaluación.⁹

El Centro de Formación Integral San Camilo, consciente de la importancia que tiene una adecuada y objetiva evaluación institucional, cuenta con instrumentos mediante los cuales se realiza este proceso y con una revisión periódica de la pertinencia de las estructuras de los programas de formación. Al contar con una información confiable se procede a su debido análisis y se generan procesos de toma de decisiones que conllevan a la elaboración de planes de mejora para garantizar la calidad en la prestación del servicio educativo y cumplimiento del horizonte institucional.

⁷Jiménez, 2001:125

⁸Díaz Noguera, María Dolores; VER, SABER Y SER: PARTICIPACIÓN, EVALUACIÓN, REFLEXIÓN Y ÉTICA EN EL DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS; Publicaciones MCEP; Sevilla; 1995.

⁹Santos Guerra, Miguel Ángel; EVALUACIÓN EDUCATIVA I; Editorial Magisterio del Río de la Plata; Buenos Aires; 1997.

La institución cuenta con instrumentos de autoevaluación que garantizan la retroalimentación facilitando la toma de decisiones que redundan en la calidad de la formación y la eficacia en la gestión educativa y formativa; cuenta con políticas y estrategias de autoevaluación para el mejoramiento, actualización y revisión de sus programas anualmente, de tal manera que los beneficiarios sean competitivos, multiplicadores y proactivos en el mercado laboral.

Existen estrategias para la realización y publicación de los resultados de la autoevaluación de manera clara, objetiva y confiable en beneficio de la calidad educativa a través del sistema de gestión de la calidad.

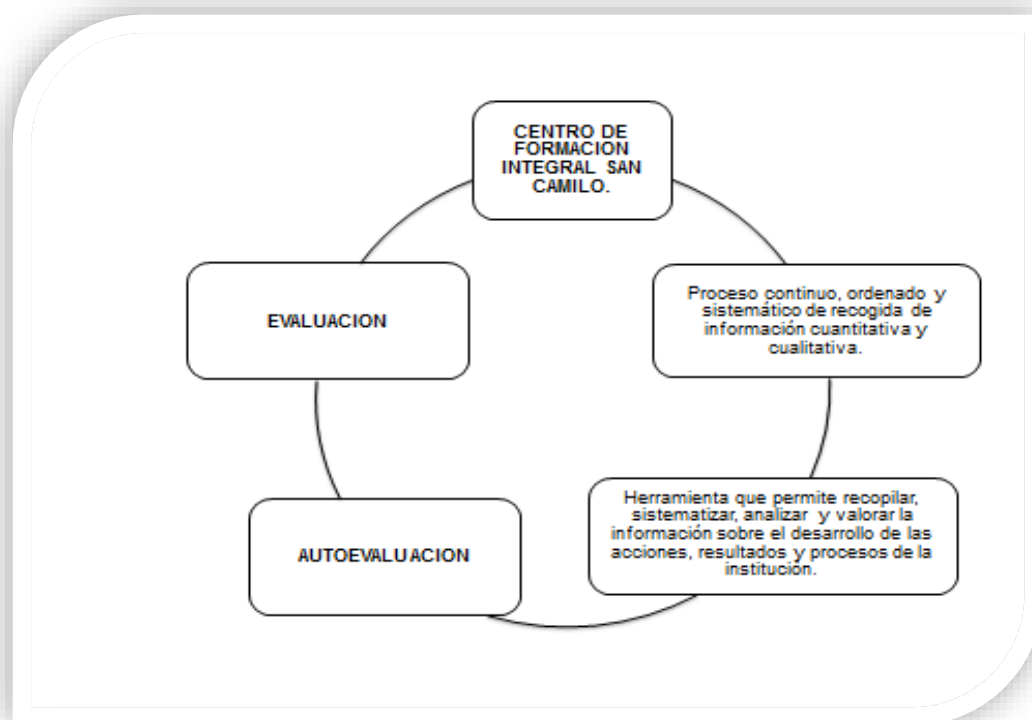


Tabla 6. Evaluación y Autoevaluación

Por otra parte, para garantizar que los trabajadores del Centro de Formación Integral San Camilo cumplan con los perfiles de cada cargo, se cuenta con las siguientes acciones de seguimiento y fortalecimiento:

- ✓ Evaluaciones de desempeño semestrales: Se evalúan los aspectos técnicos, humanistas, habilidades y actitudes demostradas en el desarrollo del proceso, y se hace la debida retroalimentación.

- ✓ **Capacitaciones:** Se realizan jornadas pedagógicas y capacitaciones por áreas con el fin de socializar los procesos y el quehacer del instructor y/o funcionario durante la formación o ejecución de sus labores.
- ✓ **Visitas periódicas:** Esta actividad la realizan las diferentes coordinaciones mediante giras o citas concertadas con el respectivo instructor o funcionario en su espacio de trabajo.
- ✓ **Actividades de seguimiento:** Se realizan para medir el alcance en las actividades asignadas.

Finalmente, el buen instructor siempre busca estar actualizado tanto en sus conocimientos como en métodos y estrategias de enseñanza que utiliza, demostrando creatividad en la búsqueda permanente de herramientas que renueven su quehacer educativo¹⁰.

Teniendo en cuenta estas reflexiones acerca del buen desempeño, el perfil del instructor Camiliano debe estar fundamentado en:

- Cuenta con principios que promueven el desarrollo humano; que su pedagogía y didáctica sean activas y participativas, que beneficien el óptimo desarrollo de las acciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano.
- Es un experto que domina los contenidos, planifica, pero es flexible, establece metas y hábitos de estudio, fortaleciendo la autoestima y la metacognición; siendo su principal objetivo que el aprendiz fortalezca habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles al mercado laboral.
- Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad, pensamiento convergente.
- Potencia el sentimiento de capacidad, autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas para concretar su proyecto de vida.
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad para lograr de manera armónica las metas establecidas.

¹⁰ VASQUEZ, Valerio., Oc. Pág. 149. (Jiménez, 2001:125).Ministerio de Educación Nacional Guía 34 para el mejoramiento institucional de la autoevaluación al plan mejoramiento. ISBN: 978-958-691-306-5CopyRight2008 primera edición.



- Comparte las experiencias de aprendizaje: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo, atiende las diferencias individuales, desarrolla actitudes positivas y valores.

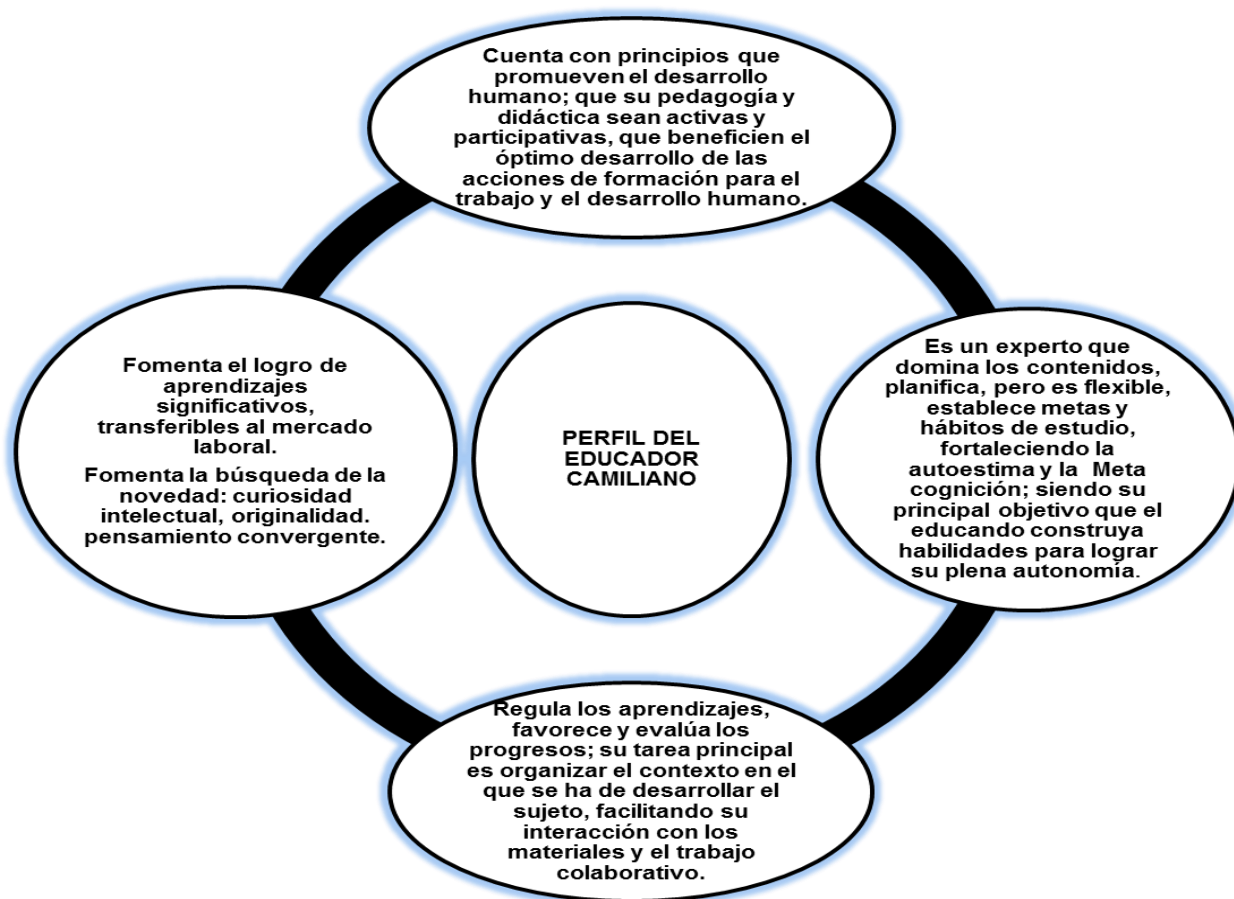


Tabla 7. Perfil del Instructor

5. PASTORAL INSTITUCIONAL

La Iglesia y el Centro de Formación Integral San Camilo como parte de la misma, tenemos dentro de los procesos educativos y de formación una compleja tarea de evangelización. Estamos llamados a transmitir a las nuevas generaciones, en medio del pluralismo cultural actual, una concepción cristiana de la vida, del mundo, del ser humano y sus relaciones y de la misión que este ha de cumplir en el desarrollo de la sociedad humana.

Por lo cual consideramos que el mayor valor agregado del Centro de Formación Integral San Camilo es el de acompañar y potenciar los procesos evolutivos de la persona como



signo de la presencia amorosa de Dios en las diferentes etapas de la vida. Mediante un aprendizaje constante buscamos despertar y/o fortalecer la fe en los aprendices con el fin de que puedan construir una escala de valores que desde el Evangelio sirvan de base sobre la cual desarrollen su vida personal, familiar y laboral.

Como uno de los medios que tenemos para alcanzar este objetivo, se ha implementado la Pastoral Institucional como un proyecto compartido y asumido por toda la comunidad educativa, que se reinventa constantemente en cuanto a sus líneas de acción y actividades con el fin de responder adecuadamente a este amplio y complejo campo de acción pastoral y poder así transmitir más eficazmente el valor de vivenciar en todos los ámbitos de la existencia el Evangelio de Jesucristo.

6. DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN

ORGANOS INSTITUCIONALES

Comité de Evaluación y Seguimiento	DIRECTOR	CONSEJO DE DIRECCIÓN
--	----------	----------------------------

CONSEJO DE DIRECCIÓN

Es un órgano que permite establecer la reglamentación correspondiente para la participación de los miembros que integran la comunidad educativa.

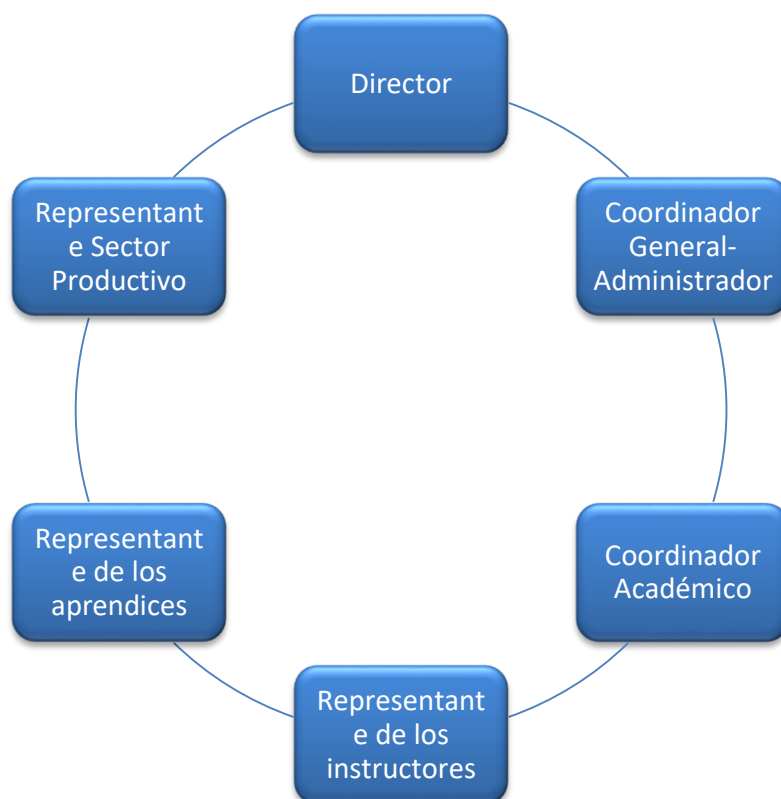
Funciones del Consejo de Dirección

- Tomar las decisiones que afecten el funcionamiento de la institución y que no sean competencia de otra autoridad
- Servir de instancia para resolver los conflictos que se presenten entre docentes y administrativos con los alumnos del plantel educativo
- Adoptar el reglamento de la institución, de conformidad con las normas vigente
- Fijar los criterios para la asignación de cupos disponibles
- Asumir la defensa y garantía de los derechos de toda la comunidad educativa
- Participar en la planeación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y del plan de estudios y someterlos a la consideración de la Secretaría de



Educación respectiva o del organismo que haga sus veces para que verifique el cumplimiento de los requisitos

- Estimular y controlar el buen funcionamiento de la institución educativa
- Establecer estímulos y sanciones para el buen desempeño académico y social del aprendiz
- Recomendar criterios de participación de la institución en actividades comunitarias, culturales, deportivas y recreativas
- Establecer el procedimiento para el uso de las instalaciones en actividades educativas, culturales, recreativas, deportivas y sociales de la respectiva comunidad educativa



Consejo de Dirección

COMITÉ DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

En el gráfico se eliminó director y se adicionó Gestión académica



Comité de evaluación y seguimiento

Este órgano tiene la función de mantener la buena marcha de la institución educativa (analizar las situaciones académicas preventivas y correctivas, tanto académicas como disciplinarias), concretamente en lo que respecta a actualización de diseños curriculares, plan de estudios y evaluación, planeación, administración y seguimiento institucional¹¹.

- **Funciones del Comité de evaluación y seguimiento.**

El estudio, modificación y ajustes al currículo, de conformidad con lo establecido en la ley, la organización del plan de estudio; la evaluación anual e institucional, y todas las funciones que atañen a la buena marcha de la institución educativa.

- **Reuniones:** El Comité de evaluación y seguimiento se reunirá para análisis preventivo y correctivo por lo menos una vez con anterioridad al transcurso del 50% del tiempo

¹¹Ley General de Educación (Ley 115 de 1994) REPUBLICA DE COLOMBIA. ... Decreto 1860 reglamentación artículos ley 115 2101 views Like Liked; Decreto n°. Artículo 143. Capítulo 2ºEducación No Formal. www.slideshare.net/ConsejoJuventud/ley-general-de-educacin-11669249.

previsto para el desarrollo de los programas de formación y cada vez que sea necesario para acciones correctivas del proceso de formación.

El Consejo podrá sesionar y tomar decisiones con la participación de la mitad más uno de sus integrantes pero siempre con la participación del coordinador. Todos los programas de formación, y cuyas recomendaciones deben ser entregadas al director del Centro para su decisión

7. PLANTEAMIENTO CURRICULAR

PROGRAMAS DE FORMACIÓN	HORAS
TECNICO LABORAL EN AUXILIAR ADMINISTRATIVO	960
TECNICO LABORAL EN MANTENIMIENTO DE COMPUTADORES	960
TECNICO LABORAL EN AUXILIAR CONTABLE Y FINANCIERO	960
TECNICO LABORAL EN MECANICA AUTOMOTRIZ	960
TECNICO LABORAL EN RECURSOS HUMANOS	960
INGLÉS	960

NOTA: Los diseños curriculares se anexan a este documento en medio magnético en carpetas diferentes.

ANEXOS

1. Manual de convivencia
2. Manual de funciones
3. Manual del docente (Classroom)
4. Planos de la infraestructura
5. Estructuras curriculares