

**PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI**

FECHA DE APROBACIÓN 12/02/19	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR: 
	DIRECTOR ACADÉMICO	COORDINADOR DE CALIDAD	DIRECTOR EJECUTIVO
	CARLOS MARTINEZ HOYOS	MARCELA ALVARADO SIMANCA	MIRID SORNOZA ARGUMEDO

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
1	25 de Julio de 2011	Se retoma el PEI actualizado de acuerdo a las disposiciones establecidas en el decreto 4904 de 16 de Diciembre de 2009 como la versión 1 del documento, a partir de la cual se controlaran los cambios que puedan presentarse posteriormente.
2	29 de Abril de 2014	Se modifican los lineamientos establecidos en el Reglamento Estudiantil antes denominado manual de convivencia, en el numeral 3.9 del Proyecto Educativo Institucional.
3	19 de Agosto de 2014	Se modifica el numeral 3.5.5 del PEI, en lo que respecta a la forma de evaluar suprimiendo información que es detallada en el numeral 3.9.7.3. Se modifica el numeral 3.9.7.3 de PEI, redefiniendo la forma en que se obtiene la calificación final de una asignatura a partir de cuatro notas parciales.
4	18 de Agosto de 2015	Se modifica en el PEI la descripción de los numerales 3.5.8 y 3.5.8.1 en los cuales se hace referencia al concepto de homologación atendiendo en los requisitos establecidos en el artículo 2.6.4.15 del decreto 1075 de 2015.
5	8 de Enero de 2016	Se modifica en el PEI la estructuración del reglamento estudiantil en lo que respecta al campo de aplicación, horizonte institucional, derechos de los estudiantes, cancelación, proceso disciplinario para la atención de las faltas leves, inclusión del concepto de unidad de aprendizaje y planes de mejoramiento, se especifican las diferentes modalidades de prácticas.
6	10 de Mayo de 2017	En cumplimiento de las disposiciones legales establecidas en el decreto 1075 de 2015 (Artículo 2.6.3.4. Numeral 1) se modifica el nombre de la Institución Corporación Tecnológica de Córdoba por Corporación Educativa de Córdoba.
7	12 de Febrero 2019	Se actualiza: organigrama institucional, se realizan modificaciones en el capítulo VII de LA SECCION 3.9 Manual de Convivencia numeral 3.9.7.2 y 3.9.7.4 , Se modifica en el documento los aspectos estratégicos correspondientes a la Misión y Visión en los numerales 2.1.1 y 2.1.2

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	GA-OD02-I00-F00
		<b>VERSIÓN: 7</b>

## TABLA DE CONTENIDO

TEMA	Pág.
PRESENTACIÓN	8
<b>CAPITULO I. ASPECTOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN</b>	<b>10</b>
1.1. NOMBRE, DOMICILIO Y NATURALEZA JURÍDICA DE LA INSTITUCIÓN	10
1.2. RESEÑA HISTORICA	11
1.3. MARCO LEGAL Y NORMATIVO	12
1.4. SITUACIÓN INSTITUCIONAL ACTUAL	13
1.5. FINALIDADES EDUCATIVAS	14
 <b>CAPÍTULO II. GESTIÓN DIRECTIVA</b>	 <b>15</b>
2.1 HORIZONTE INSTITUCIONAL	15
2.1.1 Misión	15
2.1.2 Visión	15
2.1.3 Valores Institucionales	16
2.1.4 Política de calidad	16
2.1.5 Objetivos de calidad	16
2.2. DIAGNÓSTICO ESTRATEGICO	17
2.3. OBJETIVOS	18
2.3.1. Objetivo General	18
2.3.2. Objetivos Específicos	18
2.4. ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES	19
2.5. AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	20
2.6. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL	21
2.7. COMUNICACIÓN INTERNA	21
2.8. MAPA DE PROCESOS	21
2.9. MANUAL DE FUNCIONES Y PERFIL DE CARGOS	22
 <b>CAPITULO III. GESTIÓN ACADÉMICA</b>	 <b>22</b>
3.1. MARCO TEÓRICO	22
3.2. MODELO EDUCATIVO	23
3.2.1. Fundamento teórico	25
3.2.2. Principios que caracterizan el enfoque por competencias	26
3.2.3. Componente pedagógico por competencias	26
3.3. METODOLOGÍA DE LA FORMACIÓN	27
3.4. ORGANIZACIÓN DEL CURRÍCULO	31

 <b>CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA</b>	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

3.4.1. Denominación del programa	32
3.4.2. Objetivos del programa	32
3.4.3. Definición del Perfil de egreso	32
3.4.4. Justificación del programa	33
3.4.5. Plan de estudios del programa de formación laboral	33
3.4.5.1. Jornada y metodología del programa	33
3.4.5.2. Perfil de ingreso – Perfil del aspirante	33
3.4.5.3. Mecanismos de admisión	34
3.4.5.4. Duración y distribución del tiempo de trabajo formativo	34
3.4.5.5. Identificación de los contenidos básicos de formación	35
3.4.5.6. Organización de las actividades de formación	35
3.4.5.7. Estrategias metodológicas (docente – estudiante)	35
3.4.5.8. Criterios y procedimientos de evaluación y promoción de los estudiantes	36
3.5. LA EVALUACIÓN	37
3.5.1. Finalidades de la evaluación	38
3.5.2. Tipos de evaluación	39
3.5.3. Medios para la evaluación	40
3.5.4. Criterios de evaluación	41
3.5.5. Forma de evaluar	41
3.5.6. Instrumento de evaluación	42
3.5.7. Responsables del proceso de evaluación del aprendizaje	42
3.5.8. Solicitud de reconocimiento de saberes y /o experiencias de aprendizaje	42
3.5.8.1. Procedimiento para reconocimientos de saberes y /o experiencias de aprendizaje	43
3.6. ARTICULACIÓN Y CADENAS FORMATIVAS	43
3.6.1. Articulación con la educación media	44
3.6.2. Articulación con la educación superior	44
3.7. REQUISITOS SOBRE EL PERSONAL DOCENTE	44
3.7.1. Perfil de ingreso y mecanismos de selección de docentes	45
3.7.1.1. Educación	46
3.7.1.2. Formación pedagógica	46
3.7.1.3. Experiencia laboral	46
3.7.1.4. Competencias pedagógicas	46
3.7.1.5. Las competencias laborales específicas	47
3.7.1.6. Competencias Generales	47
3.7.2. Criterios y mecanismos de asignación académica para docentes	47
3.8. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES	48
3.8.1. Fundamentos y objetivos de la evaluación docente	48

 <b>CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA</b>	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-100-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

3.8.1.1 Finalidades de la evaluación de la actividad docente y vinculación con la política del ejercicio	48
3.8.1.2 Objetivos de la evaluación docente	48
3.8.1.3 Ámbito de aplicación	48
3.8.1.4 Plan de difusión del procedimiento de evaluación de docentes	49
3.8.1.5 Agentes implicados en el procedimiento de evaluación	49
<b>3.8.2 Dimensiones para la evaluación docente</b>	49
3.8.2.1 Criterios para la evaluación docente	51
3.8.3 Proceso de evaluación de Desempeño Docente	53
<b>3.9. MANUAL DE CONVIVENCIA</b>	54
<b>3.9.1. CAPITULO I: PRINCIPIOS GENERALES, CAMPO DE APLICACIÓN Y HORIZONTE INSTITUCIONAL</b>	54
3.9.1.1. Principios generales	54
3.9.1.2. Campo de aplicación	54
3.9.1.3. Horizonte institucional	55
<b>3.9.2. CAPITULO II: DERECHOS Y DEBERES DE LOS ESTUDIANTES</b>	56
3.9.2.1. Derechos de los estudiantes	56
3.9.2.2. Deberes de los estudiantes	58
<b>3.9.3. CAPITULO III: INSCRIPCIÓN Y MATRÍCULA</b>	60
3.9.3.1. Inscripción	60
3.9.3.2. Matrícula	60
3.9.3.3. Clases de matrícula	61
3.9.3.4. Requisitos de matrícula para estudiantes nuevos	61
3.9.3.5. Evaluación del perfil de ingreso	61
3.9.3.6. Refuerzos	62
3.9.3.7. Requisitos de matrícula para estudiantes antiguos	62
3.9.3.8. Matrícula de estudiantes que solicitan reingreso	62
3.9.3.9. Matrícula de estudiantes que solicitan reconocimiento de saberes	63
3.9.3.10. Cancelación de unidades de aprendizaje	64
3.9.3.11. Cambio de grupo	65
<b>3.9.4. CAPITULO IV: CANCELACIÓN DE PERIODO ACADÉMICO</b>	65
3.9.4.1. Cancelación	65
3.9.4.2. Devolución de valores pagados	65
<b>3.9.5. CAPITULO V: FALTAS Y ALTERACIONES A LA SANA CONVIVENCIA</b>	66
3.9.5.1. Faltas	66
3.9.5.2. Faltas leves	67
3.9.5.3. Faltas graves	68
3.9.5.4. Proceso disciplinario para atención de las faltas	70
3.9.5.5. Procedimiento para la aplicación de sanciones	71

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-100-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

3.9.6. CAPITULO VI: ASISTENCIA	71
3.9.6.1.Asistencia	71
3.9.7. CAPITULO VII: EVALUACIONES	72
3.9.7.1.Evaluación	72
3.9.7.2. Criterios de evaluación	73
3.9.7.3. Forma de evaluar	73
3.9.7.4. Supletorios – Planes de mejoramiento	75
3.9.7.5.Proceso de orientación para la deficiencia académica	75
3.9.8. CAPITULO VIII: ESTIMULOS	76
3.9.8.1.Estímulos	76
3.9.9. CAPITULO IX: CERTIFICACIÓN DE APTITUD OCUPACIONAL	77
3.9.9.1.Certificación de aptitud ocupacional	77
3.9.9.2.Modalidades de prácticas	78
3.9.9.2.1. Pasantía	78
3.9.9.2.2. Contrato de Aprendizaje	78
3.9.9.2.3. Homologación de práctica	79
3.9.9.2.4. Proyecto de certificación o actualización	79
3.9.10. CAPITULO X: ARTICULACION CON EL SECTOR PRODUCTIVO	79
3.9.11. CAPITULO XI: CERTIFICADOS	80
3.9.12. CAPITULO XII: VIGENCIA	81
3.10. GOBIERNO ESCOLAR	81
3.10.1. CONFORMACIÓN DEL GOBIERNO ESCOLAR	81
3.10.2. PROCEDIMIENTOS PARA LA ELECCIÓN DE REPRESENTANTES	83
3.10.2.1. Elección del representante de tutores	83
3.10.2.2. Elección de representantes de grupo	83
3.10.2.3. Elección de representante de estudiantes	83
3.10.3. SESIONES DEL CONSEJO DE DIRECCIÓN.	83
<b>CAPITULO IV: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	84
4.1. MISIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	84
4.2. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA	84
4.3. PRINCIPIOS ADMINSTRATIVOS	86
4.4. PROPOSITOS DE LA ADMINISTRACIÓN	86
4.5. GESTIÓN DE COMPRAS	86
4.6. ADMINISTRACIÓN DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES	87
4.6.1. Recursos específicos	87
4.6.1.1.Características y ubicación de las aulas y talleres donde se desarrollaran los programas	87

 <b>CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA</b>	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

4.6.1.2. Materiales de apoyo	87
4.6.1.3. Recursos bibliográficos, técnicos y tecnológicos	87
4.6.1.4. Laboratorio y equipos	89
4.6.1.5. Lugares de práctica	89
4.6.1.6. Sala de Simulación Auxiliar en Enfermería	90
4.6.2. RELACIÓN CON EMPRESAS	91
4.6.3. FINANCIACIÓN DEL PROGRAMA	93
<b>CAPÍTULO V. GESTIÓN DE CONVIVENCIA Y COMUNIDAD</b>	93
5.1. SEGUIMIENTO A EGRESADOS	94
5.1.1. Estrategias	94
5.2. PROGRAMAS DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	94
5.3. REFERENCIAS NORMATIVAS	95
5.4. ANEXOS	95

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

## PRESENTACIÓN

Los desafíos que se le presentan al sistema educativo, por el proceso de globalización en los más diversos órdenes y el advenimiento de novedosos y ágiles mecanismos de comunicación e información, obligan a un replanteamiento de los objetivos y estrategias institucionales para cumplir con los nuevos estándares de calidad que reclama hoy, la empresa social educativa para la formación de personal competente.

El desarrollo de preparación del talento humano se constituye en 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, la Institución 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.

La CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA, 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 del departamento de Córdoba 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 laborales de las organizaciones.

Este documento expresa los procedimientos que la Institución ha decidido utilizar para alcanzar los fines de la educación definidos en la Ley 115 de 1994, la Ley 1064 de 2006, los artículos 6.1 a 6.5 del decreto 4904 de 2009 y el decreto 1075 de 2015, considerando 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 a la Corporación:

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 (Decreto 1075 de 2015, parte 6, título 2, artículo 2.6.2.2).

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

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 (Decreto 1075 de 2015, parte 6, título 4, artículo 2.6.4.1).

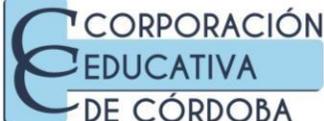
3. El **certificado de aptitud ocupacional** representa la evidencia de la culminación de un programa técnico laboral y no es equivalente a un título. Las instituciones autorizadas para prestar el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano solamente expedirán certificados de aptitud ocupacional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

LA CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA, 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 y una excelente formación para el trabajo.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	GA-OD02-100-F00
		<b>VERSIÓN: 7</b>

## CAPITULO I: ASPECTOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

### 1.1. NOMBRE, DOMICILIO Y NATURALEZA JURIDICA DE LA INSTITUCIÓN

<b>NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN</b>	CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA
<b>DIRECCIÓN</b>	Sede Principal: Cra 3 N° 29-26. Sede Área de la Salud: Calle 28 N° 2 – 13 Montería-Córdoba
<b>NATURALEZA DE LA INSTITUCIÓN</b>	Educación Para el Trabajo y el Desarrollo Humano NIT. 812.001.590 - 4 Personería Jurídica N° 2663 de 1997 de la Gobernación de Córdoba.
<b>TELÉFONOS</b>	7817444-7817308-7915454
<b>PÁGINA WEB</b>	<a href="http://www.cortecor.edu.co">www.cortecor.edu.co</a>
<b>REPRESENTANTE LEGAL / DIRECTOR EJECUTIVO</b>	Mirid Sornoza Argumedo
<b>DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN</b>	C.C. N° 50.845.731 de Cereté
<b>CORREO ELECTRONICO</b>	<a href="mailto:dirección@cortecor.edu.co">dirección@cortecor.edu.co</a>
<b>DIRECTOR ACADÉMICO</b>	Carlos Alonso Martínez Hoyos
<b>DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN</b>	C.C. N° 71.763.093 de Medellín
<b>CORREO ELECTRONICO</b>	<a href="mailto:academicocomercial@cortecor.edu.co">academicocomercial@cortecor.edu.co</a>
<b>OFERTA EDUCATIVA ACTUAL - PROGRAMAS TÉCNICOS LABORALES EN:</b>	
Auxiliar en Enfermería	Atención a la Primera Infancia
Auxiliar en Salud Oral	Auxiliar Administrativo
Auxiliar Administrativo en Salud	Auxiliar en Ventas
Auxiliar en Servicios Farmacéuticos	Asistente en Diseño y Artes Graficas
Auxiliar Contable y Financiero	Sistemas Informáticos
Secretario (a) Gerencial	Creación y Producción de Modas
Agente de Contact Center	Saneamiento Ambiental y Auxiliar de archivo y registro.
<b>CERTIFICADO A OTORGAR</b>	Certificado de Técnico laboral por Competencias. Se otorga a quien haya alcanzado satisfactoriamente las competencias establecidas para un programa de formación laboral específico.
<b>HORARIOS PRESENCIALES</b>	Lunes a viernes: De 8:00 a.m. a 12:00m. De 2:00 p.m. a 6:00 p.m. De 6:30 p.m. a 8:45 p.m. Sábados: De 7:00 a.m. a 5:00 p.m. Domingos: De 7:00 a.m. a 5:00 p.m.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

## 1.2. RESEÑA HISTÓRICA

La CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA es una Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano fundada el 16 de diciembre de 1996 con Personería Jurídica 2663 de la Gobernación de Córdoba, creada con el fin de proporcionar a la población estudiantil de la ciudad de Montería y en general a la población del departamento de Córdoba una nueva alternativa ocupacional, dirigida a fomentar la aplicación de principios técnicos, científicos, humanísticos, éticos, legales y administrativos tanto en el área de la salud como en el campo laboral y académico.

La Corporación se proyecta como una institución reconocida y posesionada por la excelente calidad académica de sus egresados, basada en un favorable clima organizacional, una adecuada capacitación y una apropiada infraestructura física, con altos niveles de liderazgo y participación tanto en el campo docente como administrativo y grandes ventajas competitivas sobre las instituciones que persiguen el mismo fin.

Desde su origen, la Corporación abrió sus puertas en un afán desinteresado por aportar ideas y conocimientos a la población de nuestra región, con el objetivo de brindar educación con calidad, en programas técnicos, ofreciendo formación con tecnología de punta, excelente equipo docente e infraestructura moderna donde el estudiante aprende en un ambiente agradable que le permite el desarrollo de concentración y realización de diversas actividades.

Diseño de Modas y Alta Costura y Diseño Gráfico fueron las primeras ofertas académicas, sesenta alumnos los pioneros en jornadas de conocimiento, entregados a la investigación y al aprendizaje.

El compromiso con la comunidad Cordobesa aumentaba día a día, la necesidad por ampliar los horizontes y ofrecer mayores oportunidades teniendo como referencia las necesidades del sector productivo que nos estimularon a crear nuevos programas de formación en el área de salud y comercial, actualmente la oferta educativa de la Institución la conforman los siguientes 14 Programas Técnicos Laborales en:

Auxiliar en Enfermería, Auxiliar en Salud Oral, Auxiliar Administrativo en Salud, Auxiliar en Servicios Farmacéuticos, Asistente en Diseño y Artes Gráficas, Auxiliar Contable y Financiero, Secretario (a) Gerencial, Creación y Producción de Modas, Sistemas Informáticos, Atención a la Primera Infancia, Auxiliar Administrativo, Auxiliar en Ventas, Agente de Contact Center, Saneamiento Ambiental y Auxiliar de archivo y registro.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

### 1.3. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

La CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA se regula por la normatividad y aspectos legales aplicables a la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Colombia.

- Constitución Política
- Ley 115 de 1994: Por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Decreto 933 de 2003: Por medio del cual se reglamenta el contrato de aprendizaje y se dictan otras disposiciones
- Decreto 2585 de 2003: por el cual se reglamenta el contrato de aprendizaje y se adiciona el Decreto 933 de 2003.
- Decreto 2020 de 2006: Por medio del cual se organiza el sistema de calidad de formación para el trabajo.
- Ley 1064 de 2006: Por la 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.
- Decreto 2006 de 2008. Creación de la Comisión Intersectorial para el Talento Humano en Salud.
- Decreto N 367. "Por el cual se fija plazo para presentar solicitud de registro de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano que actualmente ofrecen las instituciones formadoras.
- Decreto 3756 de 2009: Por el cual se 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.
- Artículos 6.1 a 6.5 del decreto 4904 de 2009.
- Decreto 2376 de 2010. Por medio del cual se regula la relación docencia - servicio para los programas de formación de talento humano del área de la salud
- NTC 5555: 2011 Sistemas de Gestión de Calidad para Instituciones de Formación para el Trabajo. Requisitos.
- NTC 5581:2011 Programas de Formación para el trabajo. Requisitos.
- NTC 5663: 2011 Programas de Formación para el trabajo y el desarrollo humano en las áreas auxiliares de la salud.
- Acuerdo 153 de 2012: por medio del cual se definen las condiciones de la relación docencia servicio para emitir el concepto técnico previo y los requisitos para la obtención y renovación del registro de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano en el área de auxiliares de la salud y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1075 de 2015. Por medio del cual se expide el decreto unico reglamentario del sector Educación.
- Proyecto Educativo Institucional – PEI.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

#### 1.4. SITUACIÓN INSTITUCIONAL ACTUAL

La CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA, en sus 18 años de posicionamiento en el departamento de Córdoba, viene promoviendo el desarrollo de las competencias laborales en los estudiantes con una visión integral de formación que conecta el mundo del trabajo con la educación, haciendo énfasis en el mejoramiento del ser humano como fuente principal de innovación, conocimiento y productividad.

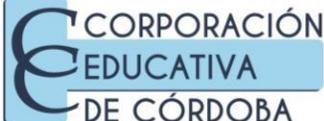
Con gran esfuerzo, compromiso y sentido de pertenencia La CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA sigue su camino, fortaleciendo sus procesos institucionales bajo el lineamiento claro de la búsqueda de la excelencia académica y fortalecimiento de su sistema de gestión de calidad.

El futuro del sector educativo está enmarcado en los procesos de globalización, competitividad, uso eficiente de las tecnologías de la información y la comunicación, la flexibilidad en lo académico y en lo administrativo que permita la formación integral y en competencias del estudiante, la innovación permanente en conocimientos, medios y estrategias pedagógicas, la interrelación entre el sector productivo y el académico con el propósito de generar valor agregado.

Así mismo el Ministerio de Educación Nacional en su Revolución Educativa, define tres estrategias de gran impacto en la educación del país, como son cobertura, calidad y pertinencia, cuyo objetivo se ha fijado en transformar el sistema educativo para garantizar la competitividad del país, conseguir una mayor calidad de vida y mayor equidad social. Esta revolución se desarrolla por parte del Ministerio con el pleno convencimiento que la educación es el camino para garantizar la paz, la igualdad de oportunidades y el desarrollo del país, formando generaciones con capacidad para responder a los retos del siglo XXI.

La propuesta educativa de la Corporación 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. Desde el horizonte institucional y 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.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	GA-OD02-I00-F00
		<b>VERSIÓN: 7</b>

### 1.5. FINALIDADES EDUCATIVAS.

De conformidad con el art. 67 de la Constitución Política, la educación se desarrollará atendiendo a los siguientes fines:

1. El pleno desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que le imponen los derechos de los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos.
2. La formación en el respeto a la vida y a los demás derechos humanos, a la paz, a los principios democráticos, de convivencia, pluralismo, justicia, solidaridad y equidad, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad.
3. La formación para facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación.
4. La formación en el respeto a la autoridad legítima y a la ley, a la cultura nacional, a la historia Colombiana y a los símbolos patrios.
5. La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos más avanzados, humanísticos, históricos, sociales, geográficos y estéticos, mediante la apropiación de hábitos intelectuales adecuados para el desarrollo del saber.
6. El estudio y la comprensión crítica de la cultura nacional y de la diversidad étnica y cultural del país, como fundamento de la unidad nacional y de su identidad.
7. El acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y demás bienes y valores de la cultura, el fomento de la investigación y el estímulo a la creación artística en sus diferentes manifestaciones.
8. La creación y fomento de una conciencia de la soberanía Nacional y para la práctica de la solidaridad y la integración con el mundo, en especial con Latinoamérica y el Caribe.
9. El desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico nacional, orientado con prioridad al mejoramiento cultural y de la calidad de la vida de la población, a la participación en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas y al progreso social y económico del país.
10. La adquisición de una conciencia para la conservación, protección y mejoramiento del medio ambiente, de la calidad de la vida, del uso racional de los recursos naturales, de la prevención de desastres, dentro de una cultura ecológica y del riesgo, y la defensa del patrimonio cultural de la Nación.
11. La formación en la práctica del trabajo, mediante los conocimientos técnicos y habilidades, así como en la valoración del mismo, como fundamento del desarrollo individual y social.
12. La formación para la promoción y preservación de la salud y la higiene, la prevención integral de problemas socialmente relevantes, la educación física, la recreación, el deporte y la utilización adecuada del tiempo libre.
13. La promoción en la persona y en la sociedad de la capacidad para crear, investigar, adoptar la tecnología que se requiere en los procesos de desarrollo del país y le permita al educando ingresar al sector productivo.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	GA-OD02-I00-F00
		<b>VERSIÓN: 7</b>

### **Objetivos de la Educación Colombiana**

Es objetivo primordial de todos y cada uno de los niveles educativos es el desarrollo integral de los educandos mediante acciones estructuradas encaminadas a:

1. Formar la personalidad y la capacidad de asumir con responsabilidad y autonomía sus derechos y deberes.
2. Proporcionar una sólida formación ética y moral, y fomentar la práctica del respeto a los derechos humanos.
3. Fomentar en la Institución Educativa, prácticas democráticas para el aprendizaje de los principios y valores de la participación y organización ciudadana y estimular la autonomía y la responsabilidad.
4. Desarrollar una sana sexualidad que promueva el conocimiento de sí mismo y la autoestima, la construcción de la identidad sexual dentro del respeto por la equidad de los sexos, la afectividad, el respeto mutuo y prepararse para una vida familiar armónica y responsable.
5. Crear y fomentar una conciencia de solidaridad internacional.
6. Desarrollar acciones de orientación escolar, profesional y ocupacional.
7. Formar una conciencia educativa para el esfuerzo y el trabajo.
8. Fomentar el interés y el respeto por la identidad cultural de los grupos étnicos.

## **CAPITULO II: GESTIÓN DIRECTIVA**

### **2.1 HORIZONTE INSTITUCIONAL**

#### **2.1.1 Misión**

“Somos una Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, formamos seres humanos integrales, con una visión de gestión, capaces de responder a las dinámicas sociales y del sector productivo, en un mundo competitivo con programas flexibles, los cuales nos pone a la vanguardia para mejorar la calidad de vida de las organizaciones y de las comunidades, propendiendo por la equidad y la inclusión social”.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	GA-OD02-I00-F00
		<b>VERSIÓN: 7</b>

### 2.1.2 Visión

La Corporación Educativa de Córdoba en el año 2023, será una institución reconocida por su liderazgo en la formación por competencias, currículos flexibles, innovación tecnológica en los programas con modalidad presencial y virtual, para responder a las demandas del mundo empresarial y globalizado con proyección social desde la perspectiva del desarrollo humano, a nivel regional, nacional e internacional.

### 2.1.3 Valores Institucionales

**Respeto:** Reconocer la diversidad cultural de los integrantes de CORTECOR cultivando una sana convivencia centrada en los valores.

**Lealtad:** Actuar con respeto, fidelidad, rectitud y sentido de pertenencia con la Institución.

**Tolerancia:** Respetar las ideas o actitudes de los demás para manejar adecuadamente los conflictos.

**Justicia:** Equidad en las relaciones interpersonales para respetar y actuar correctamente con los integrantes de la Institución.

**Puntualidad:** Cumplir a tiempo con los compromisos impartidos por la Institución.

**Responsabilidad:** Compromiso que tiene cada persona como integrante de la Institución para cumplir sus deberes y asumir las consecuencias de sus actos.

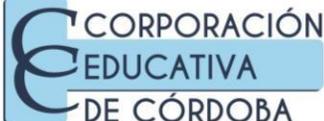
**Cooperación:** Trabajo en equipo e interrelaciones de los miembros de CORTECOR para brindar un excelente servicio educativo.

### 2.1.4 Política de calidad

Satisfacer las expectativas de nuestros clientes mediante la prestación del servicio educativo con programas de formación para el trabajo de alta calidad, a través del mejoramiento continuo de nuestros procesos, programas actualizados y convenios interinstitucionales; garantizando permanentemente la disponibilidad de recursos, infraestructura adecuada y talento humano competente

### 2.1.5 Objetivos de Calidad

- Capacitar y promover el desarrollo del personal con el fin de cumplir con los perfiles establecidos por la Institución y la mejora de sus competencias.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- Mantener los planes de estudio de los programas de formación actualizados.
- Mejorar continuamente los procesos del Sistema de Gestión de calidad para aumentar la satisfacción de nuestros clientes.
- Establecer y fortalecer nuevos convenios con empresas del sector productivo y vincularlos al proceso de formación.
- Garantizar la disponibilidad de recursos y mejora de la infraestructura necesaria para la prestación del servicio.

## 2.2 DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO

El planeamiento estratégico es el análisis y evaluación tanto de las oportunidades o limitaciones que ofrece el entorno de la institución, como de las fortalezas y debilidades propias de la misma y se proyecta a futuro definiendo los objetivos, metas y estrategias que harán posible su consecución a largo plazo, este es documentado en el Plan de Desarrollo Institucional. El Plan de Desarrollo Institucional es un documento en el cual se establecen los objetivos institucionales a cumplir durante un periodo de tiempo y se estipulan los pasos a seguir para alcanzarlos.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
1. Equipo docente capacitado bajo competencias 2. Experiencia y capacitación de los docentes 3. Metodología de los docentes 4. Personal con sentido de pertinencia 5. Convivencia democrática con estudiantes 6. Experiencia de 11 años en Educación Técnica 7. Credibilidad en los programas por parte del mercado objetivo 8. Convenios interinstitucionales para prácticas 9. Posicionamiento en el mercado 10. Solidez financiera, contando con la capacidad de inversión 11. Economía de los programas ofrecidos por la Corporación 12. Ayudas didácticas como laboratorios (sistemas – diseños). 13. Posición estratégica 14. Conocimiento de la Corporación por parte del mercado 15. Tecnología de punta en salas de informática	1. Espacio limitado para el esparcimiento del estudiante 2. No se crean espacios que permitan proyectar al estudiante (ferias) 3. Servicio complementario en la jornada nocturna, principalmente sede salud (cafetería, fotocopiadora) 4. Alta dificultad para el recaudo del pago de matrículas (cultura de no pago) 5. Infraestructura 6. No poseer sede propia 7. Sala de audiovisuales 8. Biblioteca 9. Auditorio 10. Encasillamiento de la oferta hacia mercado de muy baja capacidad de pago.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

16. Reconocimiento SENA 17. Implementación del Sistema de gestión de la calidad a la cooperación y a cada uno de nuestros programas. 18. Acceso de estudiantes a fuentes de financiación externa 19. Actualización permanente	
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
1. La aprobación como entidad educativa genera oportunidad de abrir otros programas 2. El know How y la base instalada permite incursionar en otros programas 3. Ofrecer otros servicios educativos (seminarios, diplomados) 4. La posibilidad de abrir otra sede en otros municipios gracias al Know How. 5. Convenios con Instituciones de media técnica 6. Reconocimiento SENA, registro de los programas por competencias. 7. Reconocimiento a nivel regional y departamental 8. Reconocimiento empresarial para la vinculación de egresados 9. Reconocimiento por Instituciones educativas 10. Oferta de nuevos programas y servicios (Diplomados, Seminarios, Taller industrial) 11. Aprovechar los recursos ofrecidos por la Cooperación Nacional e Internacional	1. La situación económica ha cambiado en la Región bajando los ingresos temporalmente. 2. Competencia desleal (Publicidad mal intencionada) 3. Articulación de las Universidades de carácter oficial con la educación media. 4. El entorno politizado permite abrir competencia, a veces sin la calidad requerida. 5. Impacto de nuevas leyes y decretos en la educación para el trabajo y el desarrollo humano. 6. Aparición de nuevas Instituciones en un mercado restringido. 7. Fortalecimiento de las instituciones públicas que ofrezcan servicios similares 8. Similitud de programas con la competencia en un mercado que tiende a ser saturado 9. Situación económica de los estudiantes 10. No tener programas que consulten la vocación de la Región (producción, agropecuaria, turismo, etc.).

## 2.3 OBJETIVOS

### 2.3.1 Objetivo General

Formar y capacitar talento humano a nivel técnico y calificado para 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, alcanzar una vinculación laboral o desarrollar sus proyectos productivos como desarrollo de su calidad de vida.

### 2.3.2 Objetivos Específicos

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- Formular y ejecutar políticas y proyectos específicos que permitan generar recursos adicionales a los de la matrícula para fortalecer la prestación del servicio.
- Ofrecer servicios educativos a través de programas de formación laboral pertinentes que satisfagan las necesidades de nuestros clientes dentro del marco legal, normativo e institucional aplicable, ampliar la cobertura para el ingreso a la educación superior.
- Promover el desarrollo y bienestar del personal docente, administrativo y directivo mediante acciones institucionales articuladas y encaminadas a lograr un talento humano competente y comprometido.
- Mejorar y mantener el Sistema de Gestión de calidad a través del mejoramiento continuo de los procesos.
- Promover la generación de conocimiento a través de la formación continua

#### **2.4. ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES**

Si las Instituciones de formación laboral son factores de desarrollo regional, a través de ellas la sociedad toma decisiones educativas que corresponden con sus intereses; por lo tanto, las diversas prácticas de formación, investigación y proyección social, estarán al servicio de las respuestas que la Institución brinde a la sociedad.

A través de los servicios que la Institución ofrece a la región y a sus egresados, se pretende convertir el saber universal en prácticas particulares que hagan posible la relación entre la academia y el desarrollo regional permanente.

Las estrategias se refieren a las acciones utilizadas para lograr los objetivos institucionales, tendientes a lograr la formación integral del trabajador que egrese de la Corporación, éstas se definen así:

- Revisar en forma continua el currículo para que responda a las necesidades sociales y a los requerimientos del sector productivo.
- Lograr el desarrollo y aplicación de nuevas tecnologías educativas y de información, centradas en el estudiante para que le permitan no sólo mayor eficiencia y eficacia en los procesos académicos y administrativos, sino también brindar mejores oportunidades de aprendizaje, e incorporarlas al desarrollo curricular.
- Colocar el aprendizaje autónomo y la investigación como soporte básico para la actividad intelectual de los estudiantes y profesores en los programas de formación laboral.
- Desarrollar vínculos con otras instituciones afines, nacionales e internacionales, para continuar el mejoramiento de sus docentes, estudiantes y de programas, de forma permanente.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- Las necesidades del sector empleador son el insumo básico que determina las características y competencias del egresado.
- Desarrollar el sistema de información organizacional para lograr la oportunidad, confiabilidad, pertinencia y relevancia en las actividades realizadas por la Corporación.
- Gestionar los recursos económicos necesarios para el desarrollo de los proyectos necesarios para el quehacer académico y administrativo.
- Adecuar las instalaciones locativas de acuerdo con las necesidades de las nuevas pedagogías y didácticas.

## 2.5 AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

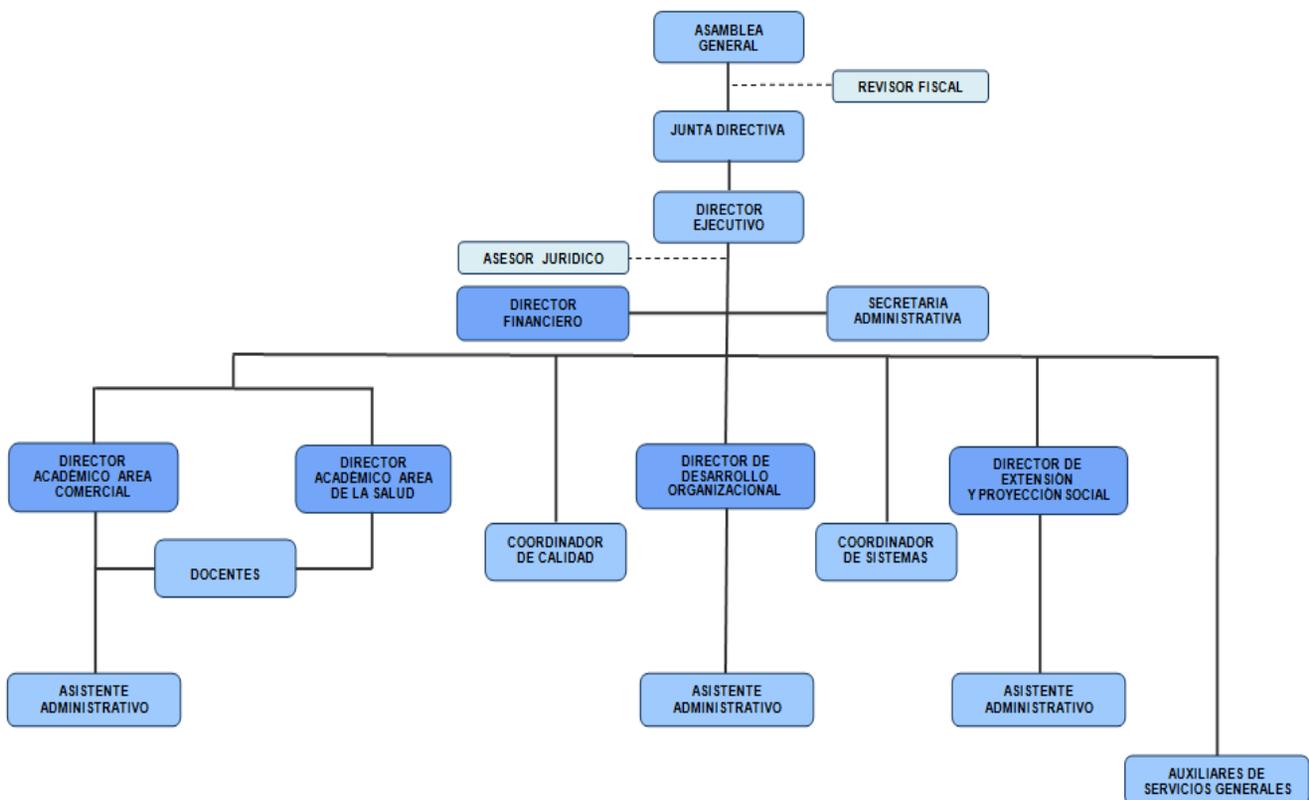
El auto diagnóstico institucional ofrece los elementos que facilitan el desarrollo en forma participativa y dinámica del proceso de autorregulación, en busca del mejoramiento de la calidad de la educación que en ella se imparte. El proceso de auto-evaluación se orienta bajo los principios de la calidad de la educación y los preceptos establecidos en la normatividad aplicable a la formación para el trabajo y el desarrollo humano y al mismo tiempo debe servir como herramienta estratégica para la planeación, para lograr y mantener la certificación de calidad de acuerdo a la norma NTC 5555:2011.

La Corporación Educativa de Córdoba no es ajena a este reto; también nos preparamos para asumir la responsabilidad de contribuir a la creación de las condiciones adecuadas para la consolidación de un sistema nacional de formación para el trabajo (SNFT) que permita tanto al Estado como a las Instituciones, responder por las necesidades de brindar una verdadera formación integral del ser humano para afrontar los retos de la modernización y globalización, mediante la vinculación a los procesos académicos, investigativos, científicos y tecnológicos.

De acuerdo con las anteriores consideraciones, se entiende que la Corporación Educativa de Córdoba debe aunar esfuerzos entre todos sus actores hasta lograr la excelencia de sus programas en función del mejoramiento continuo de la calidad, lo cual debe abordar a partir de un profundo y objetivo auto-examen que permita conocer la situación real, para poder formular y aplicar los adecuados correctivos en los aspectos que lo requieran y, simultáneamente, buscar la consolidación de los aspectos que se hallen como fortalezas, ya que la auto-evaluación en sí misma carece de importancia, si sus resultados no se utilizan para lograr el propósito que la genera, es decir, reconocer los elementos que permiten optimizarla para convertirla en la base de los procesos de autorregulación y autonomía.

En el **Anexo A**, se presenta el formato de auto-evaluación institucional.

## 2.6 ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



## 2.7 COMUNICACIÓN INTERNA

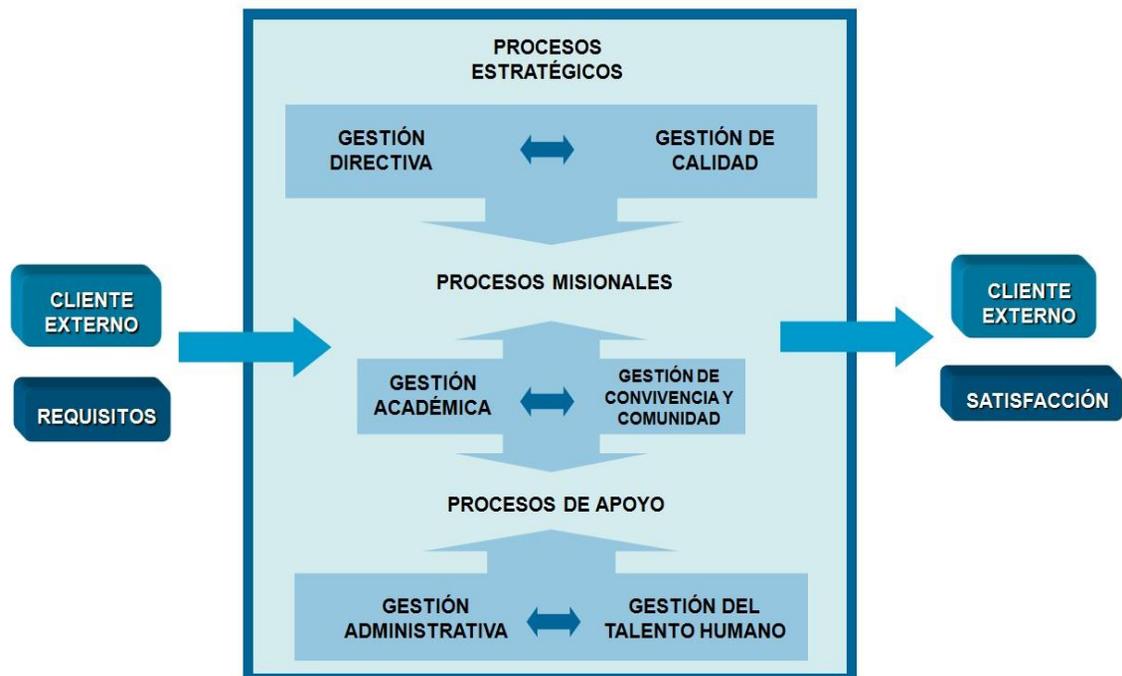
Los medios de comunicación definidos por la Dirección para informar al personal que participa de los procesos que hacen posible la prestación del servicio educativo, se encuentran definidos en el **Anexo B**, Matriz de Comunicación Interna, entre los medios utilizados se encuentran: comunicados internos, reuniones, carteleras informativas, comunicación directa a todos los niveles de la Institución, correos electrónicos, entre otros.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

## 2.8 MAPA DE PROCESOS

La prestación del servicio educativo en la Corporación Educativa de Córdoba se realiza a través de los procesos que se indican en el mapa de procesos, el cual está constituido por:

- Dos procesos estratégicos: Gestión Directiva y Gestión de la Calidad, los cuales dirigen y orientan a los otros procesos.
- Dos procesos misionales: Gestión Académica y Gestión de Convivencia y Comunidad los cuales se relacionan directamente con las actividades de prestación del servicio educativo.
- Dos procesos de apoyo: Gestión Administrativa y Gestión del Talento Humano, los cuales sirven de soporte a los procesos misionales y permiten el buen funcionamiento de la institución.

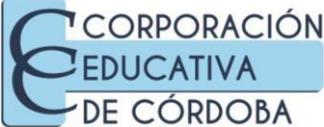


## 2.9 MANUAL DE FUNCIONES Y PERFIL DE CARGOS

Las funciones del personal y los requisitos básicos para la aplicación de conocimientos y aptitudes se encuentran descritas en el Manual de Funciones. **Anexo C**

## CAPITULO III: GESTIÓN ACADÉMICA

### 3.1. MARCO TEÓRICO

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

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 y nacional 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 unidisciplinar al conocimiento transdisciplinar y holístico, indispensable para enfrentarse al medio heterogéneo del mundo real.

El estudiante es nuestra principal razón de ser. La CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA es una 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), formándolo 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 la CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA se procura 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 es 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.

 <b>CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA</b>	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

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.

La CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA 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 es la esencia del quehacer de la CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA, basado en el reto de desarrollar una forma de pensar de la comunidad académica en el contexto del marco filosófico y principios 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: 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 de Corporación Educativa de Córdoba?

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

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- 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

### 3.2.1. 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 laborales 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

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	GA-OD02-100-F00
		<b>VERSIÓN: 7</b>

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

### 3.2.2. 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.

### 3.2.3. 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.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- 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 la CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA, desde este marco, privilegia 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 diagnostica 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 alumno, logra generalizar los saberes y aplicarlos con sentido, al hacer y al ser.
- El alumno 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 desarrollan los programas técnicos está enmarcada dentro de los principios asociados a la concepción constructivista del aprendizaje manteniendo una estrecha relación con la educación basada en competencias, 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 asignaturas; teniendo en cuenta algunas recomendaciones que se describen así:

- Motivación
- El contexto sociocultural actual

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- 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

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.
- Recalificar constantemente al equipo docente para que logre desarrollar en los estudiantes competencias que él previamente debe adquirir y actualizar.
- Transformar los diferentes tipos de prácticas que los estudiantes realizan en la producción o los servicios, de modo que incremente cualitativamente su papel, para el desarrollo de competencias, que sólo es posible adquirir en ese ámbito.
- Desarrollar un trabajo serio 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.

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 estructurada 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 para el trabajo 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,

 <b>CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA</b>	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

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 de un estudiante con el siguiente perfil de competencia:

- Capacidad para formular y solucionar problemas
- Capacidad en el manejo de información
- Capacidad para trabajar en equipo
- Capacidad en la aplicación de conocimientos, habilidades y comportamientos
- Desempeño polivalente
- Persona autónoma y no heterónoma
- Persona autodidacta con capacidad para aprender permanentemente
- Con pensamiento estratégico desarrollado para la creatividad, innovación y la transformación

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 asignaturas; 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.

En el enfoque pedagógico del modelo educativo de la Corporación Educativa de Córdoba, 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.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

Tratando de ser coherentes con estas disposiciones y con el pensamiento contemporáneo, la Corporación Educativa de Córdoba, 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, orientador o asesor 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-técnicos, ético-morales-normativos, subjetivos).

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:

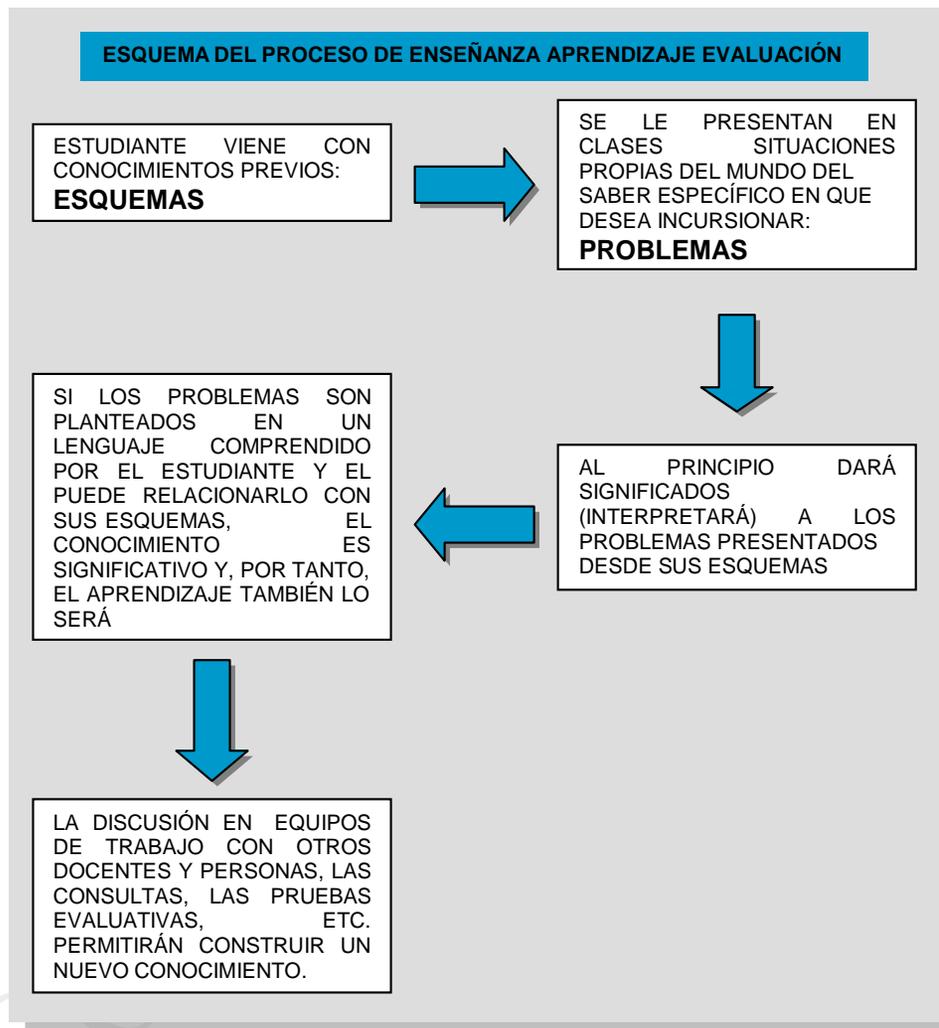
- Una acción activa de los estudiantes, los cuales aportan con sus conocimientos previos.
- Una calidad en la organización interna que se refleje en los contenidos.
- Docentes que tengan la capacidad de ayudar a establecer relaciones entre el conocimiento previo y el nuevo.

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.

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.

Veámoslo en el siguiente esquema:



### 3.4. 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

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

formación para el trabajo y el desarrollo humano, los lineamientos y requisitos generales que deben contener los planes de estudio se encuentran en el Art. 17 del Decreto 2888 de 2007 el cual fue derogado por el decreto 4904 de 2009 en el capítulo III numeral 3.8, de donde se exige que los esquemas estructurados 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 la CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA 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:

#### **3.4.1. 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.

El nivel de cualificación de los programas de formación laboral de la Corporación Educativa de Córdoba corresponden al C de acuerdo a lo estipulado en la matriz de ocupaciones de la CNO y los requisitos establecidos en el decreto 1075 de 2015. 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).

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 de la Corporación Educativa de Córdoba 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.

#### **3.4.2. Objetivos del programa.**

Los objetivos generales y específicos de los programas de formación laboral que constituyen la oferta educativa de la Institución, se especifican en el documento correspondiente a cada programa de formación.

#### **3.4.3. Definición del Perfil de egreso (funciones, competencias, ocupaciones a desempeñar).**

Contiene los siguientes aspectos:

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- Competencias Laborales Generales
- Competencias Ciudadanas
- Competencias Básicas
- Competencias Laborales Específicas las cuales deben estar asociadas a una salida ocupacional de la CNO y estar definidas por las mesas sectoriales facilitadas metodológicamente por el SENA o por un ente autorizado.
- Ocupaciones que el egresado debe desempeñar

#### **3.4.4. 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. (capítulo III, numeral 3.8.5 decreto 4904 de 2009).

Para cumplir con los parámetros establecidos para esta justificación, la Corporación Educativa de Córdoba tomó fuentes diversas, buscando demostrar la pertinencia y demanda de sus programas de formación laboral en la ciudad de Montería. La información contemplada en la justificación contempló las siguientes fuentes:

- **El documento de caracterización de las mesas sectoriales** de servicios financieros, asistencia administrativa y cadena fibras, textiles y confecciones 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 Córdoba**, en donde se relaciona el porcentaje de demanda laboral en las ocupaciones ofertadas en los programas de formación.
- **Boletín de tendencias de las ocupaciones a nivel regional y nacional**
- **Planes de desarrollo departamental y municipal**

#### **3.4.5. Plan de estudios del programa de formación laboral (Diseño curricular).**

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

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

formación, en el plan de estudios se identifican los siguientes elementos:

**3.4.5.1. Jornada y metodología del programa.** Se establece en cada uno de los programas de formación. Metodología Presencial.

**3.4.5.2. Perfil de ingreso – Perfil del aspirante**

Se define en términos de los requisitos generales para el acceso al programa de formación teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el decreto 1075 de 2015 que reglamentan la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano. El nivel de conocimientos previos teniendo en cuenta las competencias que va a desarrollar y las competencias básicas establecidas en los estándares producidos

- Para los programas del área comercial el aspirante debe haber culminado el 9º y tener mínimo 15 años de edad.
- Para los programas del área de la salud el aspirante debe tener 16 años de edad y haber culminado el 9º. por el Ministerio de Educación Nacional.

**3.4.5.3. Mecanismos de Admisión.**

Los mecanismos de admisión de aspirantes a los diferentes programas de formación laboral se especifican en el capítulo III: Inscripción y Matricula, del reglamento estudiantil, que es parte integrante del presente documento.

**3.4.5.4. Duración y Distribución del tiempo de trabajo formativo.** Para dar cumplimiento a los lineamientos de duración y distribución del tiempo de los programas de acuerdo a lo establecido en el artículo 2.6.4.8, numeral 6.1 del Decreto 1075 de 2015, 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. El desarrollo de las competencias a lo largo de la formación del estudiante en la Institución, se aprecia a través de la Malla curricular que es un esquema que contiene la distribución general de las áreas de formación, las unidades de aprendizaje, los créditos y los ciclos.

Los programas técnico laborales del área comercial de la Corporación Educativa de Córdoba tendrán una duración mínima de 600 horas de las cuales al menos el 50% debe corresponder a formación práctica, mientras que los programas del área de la salud tendrán una duración mínima de acuerdo a lo establecido en el anexo técnico 4 del acuerdo 153 de 2012: “rangos de intensidades horarios para los programas de auxiliares de la salud”, la cual se distribuye en un 60% practico y un 40% teórico.

Cada uno de los programas se desarrollará en módulos los cuales tendrán una equivalencia mínima de un crédito académico correspondiente a 48 horas de trabajo del estudiante incluidas las horas académicas teóricas y prácticas.

Observaciones para la asignación de créditos académicos: La asignación de créditos académicos de los planes de estudio de los diferentes programas de formación se realiza teniendo en cuenta el decreto 1075 de 2015, mediante el cual se establece que un crédito académico equivale a 48 horas de trabajo del estudiante, incluyendo las horas académicas teóricas y prácticas con acompañamiento directo del docente y las demás horas empleadas en actividades independientes de estudio, preparación de exámenes u otras

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	GA-OD02-I00-F00
		<b>VERSIÓN: 7</b>

que sean necesarias para alcanzar las metas de aprendizaje propuestas, sin incluir las destinadas a las evaluaciones.

El número de créditos de una actividad académica en el plan de estudios será aquel que resulte de dividir por 48 el número total de horas que deba emplear el estudiante para cumplir satisfactoriamente las metas de aprendizaje.

**3.4.5.5. Identificación de los contenidos básicos de formación.** Por cada unidad de aprendizaje 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 aprendizaje 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. En este punto se identifican los siguientes aspectos para cada unidad de aprendizaje:

- Norma de competencia (modulo)
- Elemento de la competencia (Unidad de aprendizaje)
- Resultado de Aprendizaje
- Tabla de saberes (saber, saber hacer, ser)
- Criterios de evaluación
- Evidencias de aprendizaje (conocimiento, desempeño, producto)
- Estrategias metodológicas (docente, estudiante)
- Medios educativos
- Instrumentos de evaluación
- Escenarios de aprendizaje
- Modelo de Certificado de Técnico Laboral por Competencias en.

**3.4.5.6. Organización de las actividades de formación.** Los módulos se desarrollan a través de guías de aprendizaje.

**3.4.5.7. Estrategias metodológicas (docente – estudiante).** 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 triádica: 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

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	GA-OD02-I00-F00
		<b>VERSIÓN: 7</b>

recursos didácticos que apoyan el aprendizaje, el acondicionamiento 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,** El docente en su rol de agente educativo 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”.

**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.

**3.4.5.8. Criterios y procedimientos 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-tecnológica 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.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

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 asignatura. 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.

Los aspectos más específicos relacionados con la evaluación se describen en el capítulo VII del reglamento estudiantil, el cual es parte integrante del presente documento.

#### **Responsables del proceso de evaluación del aprendizaje.**

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

- El **docente**, 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 realiza 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.
- La **Dirección Académica** 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. El Director debe contribuir para que se generen procesos preventivos por medio del estímulo, la orientación y el apoyo que se debe dar al estudiante; asesorando y estructurando estrategias de mejoramiento en el proceso de formación. Adicionalmente, es el encargado de verificar la ejecución de los parámetros establecidos en el diseño curricular, 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 asignatura.

**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 asignatura.

### **3.5. LA EVALUACIÓN**

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

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 pedagógico (Decreto 1860, Art. 47). Como proceso, exige partir de los conocimientos previos de los estudiantes, de modo que se puedan ir convirtiendo en conceptos, categorías y teorías.

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

- “La evaluación del aprendizaje busca determinar qué avances han alcanzado los alumnos 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”. (MEN La evaluación en el aula y más allá de ella 1997)
- La evaluación debe asumirse como un proceso de investigación 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, módulos de Formación.
- “Lo que se evalúa en el proceso de la formación son los logros de aprendizaje en términos de las dimensiones del desarrollo humano a nivel cognitivo, cognoscitivo, afectivo, biofísico, ético, estético, comunicativo. (Ley 115 de 1994).
- “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 los módulos de formación.”
- Evaluación del aprendizaje: “Conjunto de juicios sobre los logros del alumno en la apropiación de conocimientos, habilidades de pensamiento, y destrezas motoras, así como en el fortalecimiento y desarrollo de actitudes en relación con el diseño curricular”. (Manual para la evaluación de los aprendizajes del alumno en el proceso de formación profesional integral. Proyecto 2004. SENA)

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

Si bien se hará un seguimiento evaluativo cualitativo al estudiante durante todo el proceso, este se debe convertir posteriormente en un resultado cuantitativo. En términos generales, nuestra evaluación debe intentar dar cuenta de las **actitudes**, las **habilidades** o **competencias** y los **conocimientos** de nuestros estudiantes.

### 3.5.1. 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

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

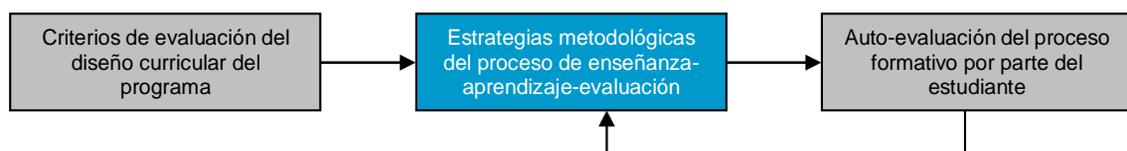
crecimiento del estudiante, teniendo en cuenta los tres saberes: *el saber, el saber hacer y el saber ser*. De acuerdo a esto, los objetivos de la evaluación son:

- 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 al 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.

### 3.5.2. Tipos de evaluación.

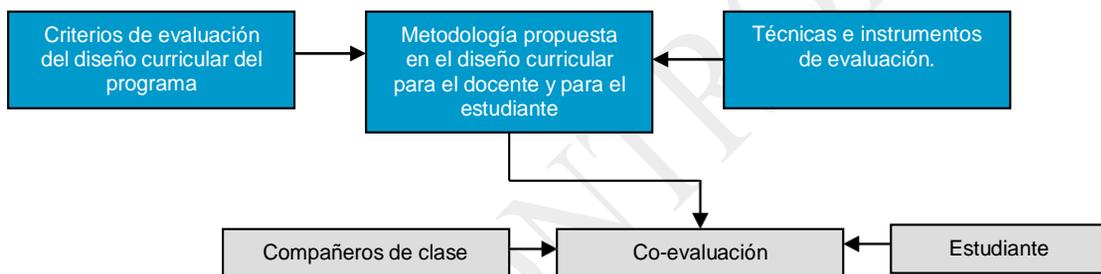
Entre los procedimientos de evaluación formativa se utilizan en la Corporación Educativa de Córdoba la auto-evaluación, la co-evaluación y la hetero-evaluación.

- Auto-evaluación: incide en la ejercitación del control interno, en la autoestima y la confianza en sí mismo, además de promover la perseverancia y la reducción del temor al fracaso. La auto-evaluación, a juicio de Rotger (1990), ayuda a conocer cuál es la propia percepción del trabajo realizado tanto individual como grupal. Esta auto-evaluación es de gran ayuda al profesor en la organización del diagnóstico que busca, al tiempo que estimula la participación lo cual evidentemente redundará en un buen resultado. Este tipo de evaluación consiste en que se formulan estrategias por parte del docente, donde se guía al estudiante a evaluar continuamente su proceso de aprendizaje y el cumplimiento de sus propios objetivos de formación. A continuación, se expone en procedimiento de forma gráfica:

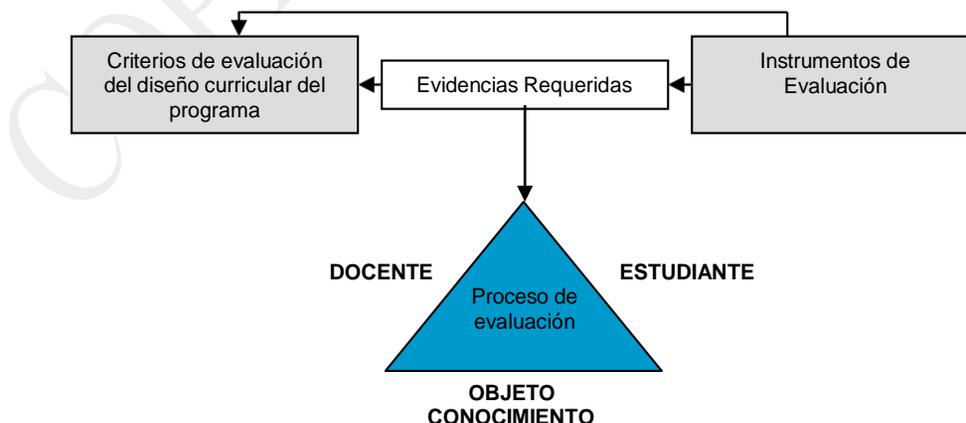


	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- La **co-evaluación** permite establecer relaciones importantes de trabajo y afecto entre los estudiantes y estimula el espíritu de competencia. Según Andonegui (1990) la co-evaluación es la evaluación cooperativa por excelencia, en ella, además la motivación al logro está presente. Su naturaleza permite la evaluación frecuente y con resultados inmediatos para el estudiante; permite además el proceso de corrección, transcripción de resultados y de recuperación de los mismos. Del mismo modo la co-evaluación alcanza la máxima expresión del carácter formativo de la evaluación. La participación de todos los individuos se pone de manifiesto, y cada estudiante propiciará su propio aporte al logro del mejoramiento del proceso. Este tipo de evaluación se realiza en grupos de trabajo, por medio de la guía metodológica del docente, quien, por medio de talleres grupales como foros, mesas redondas, socializaciones, juego de roles, etc., implementará procesos evaluativos de un grupo o estudiante a los demás.



La **hetero-evaluación** es el proceso de evaluación formativa que realiza el docente al proceso de formación de cada estudiante, teniendo en cuenta las evidencias requeridas y los criterios de evaluación del diseño curricular. El docente generará instrumentos de evaluación para recolectar los registros que prueben la suficiencia del estudiante en cada punto del proceso.



	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

### 3.5.3. Medios para la evaluación.

La evaluación se hace fundamentalmente 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.

Para la evaluación del proceso de aprendizaje de los estudiantes en la Corporación Educativa de Córdoba se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- 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.
- Talleres para resolver en clase o fuera de ella, buscando que el estudiante desarrolle sus habilidades y fortalezas.
- Consultas de temas específicos que deben ser expuestos en clase, argumentados y debatidos.
- La participación en clase.
- Asistencia y puntualidad.
- Observación en ambientes simulados o reales.
- Valoración de productos
- Cumplimiento en la entrega de los deberes.
- Cooperación y solidaridad al apoyar la construcción conceptual de otros compañeros.
- Portar el uniforme completo y el carnet estudiantil

### 3.5.4. Criterios de evaluación.

Para realizar una evaluación objetiva se tiene en cuenta:

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

### 3.5.5. Forma de evaluar.

La evaluación del aprendizaje está 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, la Corporación Educativa de Córdoba asume las evidencias de aprendizaje como referentes, a partir de las cuales se pueden identificar los logros alcanzados por los estudiantes.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	GA-OD02-I00-F00
		<b>VERSIÓN: 7</b>

Las evidencias de aprendizaje pueden ser 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 sí, y en su conjunto permiten juzgar el aprendizaje del estudiante, imprimiéndole el carácter integral a la evaluación.

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

En el reglamento estudiantil numeral 3.9.7.3 (texto integrante del presente documento) se definen aspectos específicos relacionados con la forma de evaluar.

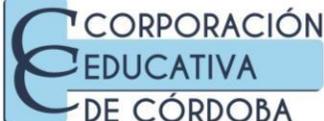
### 3.5.6. Instrumento de evaluación.

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 asignatura. Cada instrumento es desarrollado por el docente de la asignatura correspondiente, quien los diseña, controlando que la información a evaluar contenga los lineamientos curriculares de la Institución.

### 3.5.7. Responsables del proceso de evaluación del aprendizaje.

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

- El **docente**, 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 realiza 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.
- La **Dirección Académica** 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. El Director debe contribuir para que se generen procesos preventivos por medio del estímulo, la orientación y el apoyo que se debe dar al estudiante; asesorando y estructurando estrategias de mejoramiento en el proceso de formación. Adicionalmente, es el encargado de verificar la ejecución de los parámetros establecidos en el diseño curricular, 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 asignatura.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

### **3.5.8. SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO DE SABERES Y/O EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE**

Se considera como solicitud de valoración de conocimientos y/o experiencias de aprendizaje (Anexo D), la correspondiente a estudios cursados y superados en cualquier institución formal o de formación para el trabajo y el desarrollo humano, que conduzcan a la obtención de una certificación similar o en los contenidos de las asignaturas se desarrollen saberes similares al programa objeto de la solicitud.

El Director Académico determinará los casos en que se hará valoración de conocimientos y/o experiencias de aprendizaje, sin sujeción a la presentación de exámenes de verificación.

#### **3.5.8.1 Procedimiento para el reconocimiento de saberes y/o experiencias de aprendizaje.**

En caso de que el aspirante decida estudiar en la Corporación y haya cursado asignaturas en otras instituciones y desee que le sean reconocidos los conocimientos adquiridos en el programa al cual desea ingresar, el Asistente Administrativo o Secretaria Administrativa le suministra información sobre los soportes de educación que debe entregar para el estudio de la solicitud de valoración de conocimientos y/o experiencias de aprendizaje y el procedimiento que deberá seguir para su matrícula.

Los soportes se refieren a la certificación académica o su equivalente, expedida por la Institución origen, donde conste que el estudiante cursó y aprobó las asignaturas objeto de valoración. La presentación de este documento no será necesaria cuando se trate de estudios realizados en programas propios de CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA.

El aspirante suministra los soportes requeridos para el estudio de la solicitud por parte del Director Académico quien la evalúa con base en los datos suministrados y emite su concepto en el formato correspondiente.

El Director Académico entrega los documentos al aspirante informándole sobre el estado de la solicitud de reconocimiento de aprendizajes previos para que continúe con el trámite de inscripción y matrícula.

Dado el evento de que sea rechazada la solicitud, se debe generar una comunicación escrita por parte del director académico, donde se expongan las razones del rechazo de la solicitud.

### **3.6 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

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

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 artículos 21 y 22 del Decreto 2888 de 2007 el cual fue derogado por el decreto 4904 de 2009 y este a su vez por el decreto 1075 de 2015, 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 la Corporación Educativa de Córdoba tiene como objetivo celebrar convenios de articulación con la educación formal, una vez se cumplan los requisitos establecidos por la Ley 1064 de 2006, y los legales reglamentarios aplicables, en sus dos eslabones formativos, este proceso se realizará buscando las siguientes condiciones:

### **3.6.1 Articulación con la educación media.**

La Corporación Educativa de Córdoba 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 de Corporación su certificado de aptitud ocupacional.

### **3.6.2 Articulación con la educación superior.**

Una vez obtenida la Certificación de Calidad de los programas técnicos laborales de la Corporación Educativa de Córdoba, 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.

## **3.7 REQUISITOS SOBRE EL PERSONAL DOCENTE**

Hoy en día ya no es suficiente que los docentes de la formación técnica centren su acción pedagógica en transmitir conocimientos de las asignaturas 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

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

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.

Educación 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:

Perfil del Egresado		Perfil del Docente
Mantiene una actitud respetuosa hacia la interculturalidad y la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales.	→	Practica y promueve el respeto a la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales entre sus colegas y entre los estudiantes y contribuye a la armonía y convivencia plural.
Se conoce y valora a sí mismo y aborda problemas y retos teniendo en cuenta los objetivos que persigue.	→	Favorece entre los estudiantes el autoconocimiento y la valoración de sí mismos.

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 de la Corporación Educativa de Córdoba se expresa en competencias y principales atributos en concordancia con las normas de competencia laboral para docentes de la mesa del sector educativo y los objetivos generales de la formación para el trabajo y desarrollo humano.

Los principales atributos comparten el carácter global de las competencias, dando cuenta de las distintas maneras en que estas integran valores, conocimientos, habilidades y actitudes, pero alcanzan un nivel mayor de especificidad. En este sentido, las competencias tienen un nivel de complejidad superior al de los principales atributos, pues

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

integran un repertorio más amplio de destrezas. A continuación, se expresan los lineamientos institucionales para la selección de docentes es los programas laborales:

### **3.7.1 Perfil de ingreso y mecanismos de selección de docentes.**

De acuerdo con el nivel educativo, la formación, la experiencia y las habilidades requeridas para impartir los módulos del programa de formación técnico laboral, la Corporación Educativa de Córdoba establece el siguiente perfil:

#### **3.7.1.1 Educación**

Profesional, Técnicos y Tecnólogos en el área del programa o modulo asignado.

#### **3.7.1.2. Formación pedagógica**

El aspirante a docente de la Institución debe contar con una de las siguientes certificaciones o su equivalente: Formación en competencias laborales, formación en pedagogía básica para orientar la formación profesional integral, o diplomado en docencia universitaria.

#### **3.7.1.3. Experiencia laboral**

Programas del área comercial: 1 año de experiencia en la planeación y ejecución de actividades de formación y 1 año de experiencia en el área disciplinar del programa a desarrollar, dentro o fuera de la institución. Programas del área de la salud: Mínimo 2 años de experiencia en el área disciplinar del programa a desarrollar, dentro o fuera de la institución.

#### **3.7.1.4 Competencias pedagógicas**

El referente para las competencias que debe agrupar el docente, se toman desde las normas de competencia laboral establecidas en la titulación de docencia de la mesa del sector educativo, las cuales facilitan procesos de aprendizaje autónomos, donde los docentes deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y crear estrategias de intervención didácticas efectivas que posibiliten conducir el proceso enseñanza-aprendizaje-evaluación, acorde a las exigencias de la formación para el trabajo. Las competencias pedagógicas de los docentes requeridas en la Institución son:

- Planificar los procesos de enseñanza-aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias y ubicarlos en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios, teniendo en cuenta el diseño curricular de la asignatura adjudicada y el enfoque de formación por competencias del modelo educativo institucional.
- Evaluar las competencias del estudiante de acuerdo con los estándares establecidos.
- Concertar los planes de mejoramiento y evaluación según los planes concertados.
- Diseñar ambientes de aprendizaje para el desarrollo del proceso de formación y evaluación.
- Orientar los procesos de enseñanza-aprendizaje-evaluación de acuerdo a los planes concertados y al desarrollo curricular propuesto en las asignaturas.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	GA-OD02-I00-F00
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- Elaborar instrumentos de evaluación necesarios para la recolección y registro de evidencias.
- Trazar planes de mejoramiento a partir de resultados obtenidos en la evaluación.
- Animar y facilitar el aprendizaje autónomo.
- Desarrollar los procesos de administración educativa de acuerdo a la normatividad institucional.

### 3.7.1.5 Las competencias laborales específicas.

Las competencias laborales específicas requeridas para el cargo Docente se encuentran definidas en el documento Perfil de Cargos.

### 3.7.1.6 Competencias Generales.

Implican la disposición que debe tener el docente para desarrollar las orientaciones del proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación, teniendo en cuenta la formación integral y su compromiso ético con la Institución y la sociedad en general, hacen parte de las competencias actitudinales mínimas requeridas en el docente:

- ✓ Liderazgo
- ✓ Relaciones interpersonales y comunicación
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Negociación y mediación
- ✓ Compromiso social e institucional
- ✓ Iniciativa
- ✓ Orientación al logro

La información de los requisitos de los docentes en cuanto a su formación y experiencia, se registra en el formato denominado "*Formato de hoja de vida*". Toda la información registrada se respalda a través de los documentos soportes que evidencian la realidad de la información consignada en el formato.

### 3.7.2 Criterios y mecanismos de asignación académica para docentes:

- Se realiza un informe del número de estudiantes por Programa, Ciclo y Jornada.
- Se realizan los horarios por Programas y Jornadas
- Distribución de asignaturas por Programa y jornada
- Asignación de salones de clases con base en la distribución de asignaturas a los docentes.
- Reunión con docentes por programa para entregar la asignación académica y el cronograma de actividades correspondiente al período académico.

**NOTA:** Como mecanismo para cubrir la ausencia temporal del docente por calamidad domestica o enfermedad, este debe notificar al Director Académico su ausencia, el aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este según lo permitan las circunstancias. Adicionalmente el docente deberá justificar por escrito su

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

ausencia ante el Director Académico, especificando la reprogramación de la sesión de clase y las actividades a desarrollar con el fin de cumplir los objetivos de aprendizaje propuestos. Para el caso en que la ausencia del docente sea definitiva: El docente debe notificar por lo menos con 8 días hábiles de anterioridad el abandono del cargo para iniciar el proceso de selección del nuevo docente. De igual forma deberá presentar los documentos que le solicite el Director Académico.

### **3.8 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES**

#### **3.8.1 Fundamentos y objetivos de la evaluación docente**

##### **3.8.1.1 Finalidades de la evaluación de la actividad docente y vinculación con la política del ejercicio.**

Entendemos que las entidades de educación como instituciones encargadas de la formación de futuros trabajadores competentes debe asumir, cada vez más, una mayor responsabilidad en los procedimientos para la valoración del desempeño de la actividad docente de su profesorado, así como para su formación y estímulo, garantizando su cualificación y competencia docente. Además, la evaluación de la actividad docente resulta especialmente relevante para las instituciones en la medida en que la garantía de calidad de sus estudios pasa por asegurar no sólo la cualificación de su plantilla de profesores/as, sino especialmente la calidad de la docencia que en ella se imparte.

El procedimiento de evaluación que se expone en este documento tiene como misión proporcionar un conjunto de evidencias que permita la evaluación de la calidad de la actividad docente, que proporcione los referentes necesarios para su mejora, al mismo tiempo que pretende favorecer el proceso de actualización y certificación de competencias de los docentes en cumplimiento con los lineamientos de la norma técnica de calidad NTC 5581 y las orientaciones hechas al respecto por el Ministerio de Educación Nacional.

##### **3.8.1.2 Objetivos de la evaluación docente.**

Los objetivos que se pretenden conseguir con este procedimiento de evaluación son los que a continuación se detallan:

- Mejorar la actividad docente: mejora necesaria e imprescindible dentro del nuevo marco del enfoque por competencias laborales y el aseguramiento de la calidad en la formación para el trabajo y el desarrollo humano.
- Apoyar individualmente al profesor proporcionándole evidencias contrastadas sobre su desempeño docente, que pudieran serle de utilidad bien sea para recibir una retroalimentación de su actuación facilitándole la introducción de cambios para la mejora o para su uso en el proceso de certificación laboral.
- Contribuir al necesario cambio cultural en las Instituciones de formación para el trabajo que supone la revitalización de la actividad docente, estableciendo una mejora cualitativa de indudable valor, con respecto a las denominadas “evaluaciones institucionales” donde los estudiantes expresan su opinión respecto al desempeño del docente.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	GA-OD02-I00-F00
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- Avanzar en el proceso de consolidación de una “cultura evaluativa” en la Corporación Educativa de Córdoba.

### 3.8.1.3. **Ámbito de aplicación.**

Se trata de un procedimiento de evaluación de la actividad docente único para todos los profesores de la Corporación Educativa de Córdoba, independientemente de su relación contractual y categoría profesional. Este procedimiento hace una valoración global de la docencia en la aplicación del diseño curricular por competencias y el modelo educativo de la Institución.

### 3.8.1.4. **Agentes implicados en el procedimiento de evaluación.**

El procedimiento a seguir requiere la participación de diversos agentes implicados en la evaluación de la actividad docente; éstos son los siguientes:

- Los estudiantes encargados/as de diligenciar la *evaluación institucional (Anexo E)*, donde se genera un concepto sobre el desempeño del docente, en las actividades relacionadas con el proceso de enseñanza-aprendizaje –evaluación. En la evaluación del desempeño docente, se tendrá en cuenta el resultado del promedio académico obtenido por los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
- Los docentes, quienes serán objeto de evaluación y deben demostrar las evidencias correspondientes para emitir de manera objetiva un concepto sobre su desempeño en relación con el nivel de *Desempeño sobre las competencias laborales específicas, autoevaluación, Capacitación y actualización*.
- El Director Académico quien evaluará el desempeño del docente en relación con las competencias comportamentales y funcionales.

### 3.8.2 **Dimensiones para la evaluación docente<sup>1</sup>.**

Se han establecido dos dimensiones básicas de análisis para abordar la evaluación en todos los ámbitos de la actuación de los docentes:

- **Las competencias generales o comportamentales:** se refieren a las actitudes, los valores, los intereses, las motivaciones y las características de personalidad con que los educadores cumplen sus funciones. Son transversales a las diferentes áreas de gestión, y se requieren para lograr un desempeño idóneo y de excelencia en el cargo.

COMPETENCIAS GENERALES O COMPORTAMENTALES	
Liderazgo	Capacidad para motivar e involucrar a los miembros de la comunidad educativa con la construcción de una identidad común y el desarrollo de la visión institucional.
Relaciones interpersonales y comunicación	Capacidad para intercambiar con efectividad y empatía conceptos, criterios e ideas, a través de diferentes estrategias y recursos, según las características del contexto y los participantes del proceso comunicativo, favoreciendo las

<sup>1</sup> Guía Metodológica: Evaluación anual de desempeño laboral. MEN

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	GA-OD02-I00-F00
		<b>VERSIÓN: 7</b>

	relaciones interpersonales cordiales, asertivas y basadas en la confianza
Trabajo en equipo	Capacidad para trabajar cooperativamente con los diferentes miembros de la organización escolar, establece relaciones de colaboración para el logro de objetivos compartidos.
Negociación y mediación	Capacidad para generar soluciones efectivas y oportunas a situaciones de conflicto entre individuos o grupos y promover escenarios de concertación justos y equitativos con base en la confianza, la solidaridad y el respeto
Compromiso social e institucional	capacidad para asumir responsabilidades con ética y profesionalismo, dentro y fuera del establecimiento, anteponiendo los intereses institucionales a los personales e identificándose con los valores, principios y políticas institucionales
Iniciativa	capacidad para trabajar proactivamente y con autonomía frente a las responsabilidades, así como de proponer y emprender alternativas de soluciones novedosas en diferentes situaciones de la institución
Orientación al logro	capacidad para dirigir el comportamiento propio hacia el cumplimiento de estándares elevados, con miras al mejoramiento continuo

- Las competencias funcionales:** Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente. Estas competencias se expresan en las actuaciones intencionales de docentes en diferentes áreas de la gestión institucional (Académica, administrativa y comunitaria).

COMPETENCIAS FUNCIONALES	
<b>Gestión Académica:</b> Comprende el dominio de contenidos de las áreas a cargo y las competencias para el desarrollo de actividades de planeación y organización académica, acordes con el Proyecto Educativo Institucional.	<b>Dominio curricular:</b> capacidad para aplicar y enseñar los conocimientos de las áreas a cargo, incorporando las directrices sectoriales. Involucra el conocimiento del currículo de la institución y del plan de estudios específico de cada área a cargo.
	<b>Planeación y organización académica:</b> capacidad para organizar los procesos de enseñanza – aprendizaje del plan de estudios de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional, así como para generar y mantener ambientes propicios para el aprendizaje.
	<b>Pedagógica y didáctica:</b> capacidad para aplicar modelos pedagógicos en el diseño y ejecución de estrategias adaptadas a las características particulares de los estudiantes y al contexto de la institución, para favorecer aprendizajes significativos y apoyos pertinentes.
	<b>Evaluación del aprendizaje:</b> capacidad para valorar el desarrollo de competencias y niveles de aprendizaje, así como para reorganizar sus estrategias pedagógicas de acuerdo con los resultados de la evaluación interna y externa de los estudiantes.
<b>Gestión Administrativa:</b> Comprende el conocimiento y cumplimiento de las normas y de los procedimientos administrativos de la institución, para el funcionamiento eficiente del establecimiento y la conservación de los recursos del mismo.	<b>Uso de recursos:</b> capacidad para manejar y cuidar los recursos que la institución pone a su disposición, así como para velar porque la comunidad educativa los preserve en óptimas condiciones.
	<b>Seguimiento de procesos:</b> capacidad para cumplir las condiciones de funcionamiento del establecimiento y respetar los canales de comunicación. Así como para involucrarse en el diseño, la ejecución y la evaluación de las actividades institucionales.
<b>Gestión Comunitaria:</b> Comprende la capacidad para interactuar efectivamente con la comunidad educativa y apoyar	<b>Comunicación institucional:</b> capacidad para interactuar con los diferentes miembros de la comunidad educativa, en un marco de convivencia armónica, respeto por los valores y desarrollo de competencias ciudadanas.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	GA-OD02-I00-F00
		<b>VERSIÓN: 7</b>

el logro de las metas institucionales, establecer relaciones con la comunidad a través de las familias, motivar su actividad pedagógica aprovechando el entorno social, cultural y productivo y aportar al mejoramiento de la calidad de vida local.	<b>Interacción con la comunidad y el entorno:</b> capacidad para vincular a las familias de los estudiantes y a las instituciones del entorno con los procesos educativos y responder adecuadamente a las condiciones particulares de la comunidad.
--	---

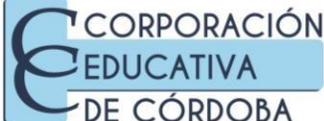
La evaluación de la calidad docente implica asumir que el trabajo de los profesores se desarrolla desde el momento mismo en el que planifica sus actuaciones ligadas al proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación, las desarrolla tal y como han sido diseñadas, comprueba en qué medida se alcanzan los resultados previstos y, en función de esos resultados, pone en marcha acciones encaminadas a modificar sus actividades docentes de cara a corregir y perfeccionar los aspectos detectados como deficitarios.

### 3.8.2.1. Criterios para la evaluación docente.

A continuación, se relacionan los diversos criterios que dispone la evaluación de desempeño de los docentes de la Corporación.

SECCIÓN DE CRITERIOS	
COMPONENTES	Criterios de evaluación
Liderazgo	Transmite con sus acciones a la comunidad educativa la visión, la misión, los objetivos y los valores institucionales.
	Influye positivamente en el comportamiento de los demás y logra que se comprometan con el logro de metas comunes.
Relaciones interpersonales y comunicación	Combina adecuadamente los recursos expresivos del lenguaje oral, escrito y gráfico, con ayuda de las tecnologías de información y comunicación.
	Expresa argumentos de forma clara y respetuosa utilizando el lenguaje verbal y no verbal.
	Escucha con atención y comprende puntos de vista de los demás, demostrando tolerancia frente a diferentes opiniones.
	Realiza preguntas claras, concretas y que permiten aclarar una idea o situación.
	Maneja y expresa adecuadamente sus emociones e identifica y comprende las de otros.
	Demuestra habilidades sociales en interacciones profesionales y sociales.
Trabajo en equipo	Comparte aprendizajes y recursos con diferentes miembros de la institución y ofrece apoyo para el trabajo de otros.
	Aporta sugerencias, ideas y opiniones y propicia la conformación de equipos para el desarrollo de proyectos.
	Acepta críticas constructivas y actúa en consecuencia.
Negociación y mediación	Identifica y comprende las causas y el contexto de un conflicto, valorando con imparcialidad los motivos de los implicados
	Facilita acuerdos y soluciones multilaterales, anteponiendo los intereses comunes y generando confianza en el proceso de mediación
Compromiso social e institucional	Muestra respeto hacia los estudiantes, el equipo docente, los directivos, el personal administrativo y la comunidad.
	Responde con oportunidad, eficiencia y calidad a las tareas que se le asignan; cumple eficientemente su jornada laboral.

<b>SECCIÓN DE CRITERIOS</b>	
<b>COMPONENTES</b>	<b>Criterios de evaluación</b>
	Reflexiona sistemáticamente sobre su responsabilidad social como educador.
Iniciativa	Realiza acciones que le facilitan el aprendizaje permanente y la actualización en su disciplina y en otras áreas del conocimiento.
	Demuestra recursividad y flexibilidad, y se adapta con rapidez a diferentes contextos.
	Propone y desarrolla ideas novedosas, investigaciones, experiencias o proyectos, para influir positivamente en la institución y la comunidad.
Orientación al logro	Demuestra esfuerzo y persistencia en la consecución de sus objetivos, afrontando obstáculos y situaciones difíciles.
	Confía en sus propias capacidades y se muestra seguro de sí mismo, aun en situaciones desafiantes.
	Procura que los estudiantes de la institución obtengan resultados de excelencia.
Dominio curricular	Demuestra conocimientos actualizados y dominio de su disciplina y de las asignaturas a cargo.
	Aplica conocimientos, métodos y herramientas propios de su disciplina en los procesos académicos que dirige.
	Conoce los planes de estudio y establece conexiones que articulan su asignatura con otras.
	Propone y sustenta ante el comité académico actualizaciones para su plan de estudios.
Planeación y organización académica	Presenta un plan organizado con estrategias, acciones y recursos para el periodo académico dentro de los plazos establecidos por la dirección académica
	Establece y socializa en clase reglas, normas y rutinas consistentes de convivencia en el aula, y consecuencias del comportamiento de los estudiantes
	Tiene dominio de grupo y mantiene la disciplina en el aula sin acudir al maltrato físico o psicológico.
Pedagogía y didáctica	Utiliza variadas estrategias de enseñanza y las ajusta según las características, las necesidades y los ritmos de Aprendizaje de los estudiantes.
	Fundamenta teóricamente sus prácticas pedagógicas, actúa basado en el conocimiento y relaciona la teoría con la vida cotidiana.
Evaluación del aprendizaje	Conoce y aplica diferentes métodos, técnicas e instrumentos de evaluación, coherentes con los objetivos de aprendizaje del currículo.
	Maneja una programación de evaluaciones y la da a conocer oportunamente a sus estudiantes.
	Diseña actividades pedagógicas, incluidas las de recuperación, con base en los resultados de la evaluación interna y externa.
	Retroalimenta sus propias prácticas pedagógicas de acuerdo con los resultados de los estudiantes.
Uso de recursos	Prevé y gestiona los recursos necesarios para el desarrollo de su actividad pedagógica.
	Hace un uso responsable de los equipos e instalaciones de la institución y los mantiene en buen estado.
	Promueve entre sus estudiantes el buen manejo y uso racional de la infraestructura y los recursos del establecimiento.
Seguimiento de procesos	Desarrolla sus actividades de acuerdo con el calendario académico.
	Interactúa efectivamente con las diferentes instancias de la institución para optimizar el desarrollo de sus propias actividades.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	GA-OD02-I00-F00
		<b>VERSIÓN: 7</b>

SECCIÓN DE CRITERIOS	
COMPONENTES	Criterios de evaluación
	Asiste a las reuniones académicas y administrativas convocadas y participa activamente en las mismas.
Comunicación institucional	Promueve actividades con diferentes miembros de la comunidad educativa para fortalecer la identidad institucional Fomenta el respeto por los valores entre sus superiores, colegas y estudiantes.
Interacción con la comunidad y el entorno	Identifica problemas psicosociales de los estudiantes y apoya la resolución de los mismos. Conoce las características socio – culturales de sus estudiantes y organiza su práctica pedagógica en articulación con el contexto.

### 3.8.3 Proceso de evaluación de Desempeño Docente.

Al principio de cada ciclo, el Director académico programa las fechas en las que se llevará a cabo la evaluación del desempeño docente.

Para llevar a cabo la evaluación, el Director académico recopila y analiza toda la información disponible para llevar a cabo la evaluación.

Con base en la información obtenida el Director Académico evalúa el desempeño de los docentes, socializándoles los aspectos positivos y negativos de su desempeño, con el fin de que ellos identifiquen los aspectos que deben mejorar y fortalecer. Los cuales son registrados en el formato de evaluación de desempeño docente.

El resultado final de la evaluación de desempeño docente, se obtiene a partir de la ponderación de los siguientes agentes implicados:

- Nivel de desempeño frente a las competencias laborales específicas: 5%
- Los resultados de los procesos de aprendizaje en términos de las competencias adquiridas por los estudiantes (10%)
- Políticas institucionales orientadas al desarrollo integral del personal Docente (5%)
- Resultados de la evaluación institucional (30%)
- Autoevaluación del docente (5%)
- Políticas institucionales con respecto al mantenimiento de la calidad docente, estabilidad y renovación de la planta (5%)
- Evaluación por el jefe inmediato (35%)
- Capacitación y actualización (5%)

La valoración del desempeño docente se realiza teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa y cualitativa:

Categoría de desempeño	Calificación Cuantitativa	Equivalente Porcentual
Excelente	4.1 – 5.0	81% - 100%
Muy Bueno	3.1 – 4.0	61% - 80%
Bueno	2.1 – 3.0	41% - 60%
Deficiente	1.1 – 2.0	21% - 40%

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

Muy Deficiente	0.0 – 1.0	00% - 20%
----------------	-----------	-----------

### **3.9. REGLAMENTO ESTUDIANTIL**

#### **3.9.1. CAPITULO I: PRINCIPIOS GENERALES, CAMPO DE APLICACIÓN Y HORIZONTE INSTITUCIONAL**

##### **3.9.1.1. Principios generales**

La Corporación Educativa de Córdoba consciente del compromiso que tiene frente a la formación integral, brinda a todos los miembros de la comunidad una educación fundamentada en valores con sólidos principios éticos y morales que orientan el quehacer diario del individuo, para que responda a una preparación ocupacional de desempeño ante la vida en busca de satisfacer las necesidades en su desarrollo humano.

La institución 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, civismo y disciplina.

La Corporación Educativa de Córdoba promueve la adquisición y generación de conocimientos científico-técnicos y humanísticos, 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.

La vivencia diaria de la filosofía institucional debe generar actitudes de respeto hacia las personas, 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 de la Corporación y del medio ambiente.

La Corporación propicia 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 la Institución surge el desafío que implican las nuevas tendencias en formación que requiere del emprendimiento y el liderazgo, por ello crea espacios para la auto-evaluación y el mejoramiento continuo de su formación académica, 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.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

**3.9.1.2. Campo de aplicación.** El presente reglamento es aplicable a toda persona que tenga la calidad de estudiante en un Programa de Formación Técnico Laboral por Competencia.

**ESTUDIANTE:** Es la persona que posee matrícula vigente en la Institución, en cualquiera de sus programas. La calidad de estudiante se adquiere mediante acto voluntario de matrícula en un programa determinado, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la Institución. La calidad de estudiante se pierde cuando:

- Haya culminado el programa de formación laboral y obtenga el certificado de aptitud ocupacional.
- No haya renovado matrícula dentro de los plazos señalados por la Institución.
- Pierda el derecho a permanecer en la Institución por inasistencia o rendimiento académico insuficiente, faltas disciplinarias graves de acuerdo con lo establecido en este reglamento.
- Se cancele o anule la matrícula previo aviso por escrito. Ver capítulo IV del presente reglamento.
- Por motivos de salud, previo dictamen del médico y en mutuo acuerdo con la Dirección se considere inconveniente su permanencia temporal o definitiva en la Institución.

### **3.9.1.3. Horizonte institucional**

#### **Misión**

Somos una Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano dedicada a la formación de estudiantes en competencias académico – laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de nuestro entorno, siendo socialmente responsables en el que hacer académico y las prácticas sociales.

#### **Visión**

En el 2018 la Corporación Educativa de Córdoba será una Institución líder en formación del talento humano, reconocida y posicionada a nivel regional, por la calidad educativa y proyección social de sus programas.

#### **Valores corporativos**

- **Respeto:** Reconocer la diversidad cultural de los integrantes de CORTECOR cultivando una sana convivencia centrada en los valores.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- **Lealtad:** Actuar con respeto, fidelidad, rectitud y sentido de pertenencia con la Institución.
- **Tolerancia:** Respetar las ideas o actitudes de los demás para manejar adecuadamente los conflictos.
- **Justicia:** Equidad en las relaciones interpersonales para respetar y actuar correctamente con los integrantes de la Institución.
- **Puntualidad:** Cumplir a tiempo con los compromisos impartidos por la Institución.
- **Responsabilidad:** Compromiso que tiene cada persona como integrante de la Institución para cumplir sus deberes y asumir las consecuencias de sus actos.
- **Cooperación:** Trabajo en equipo e interrelaciones de los miembros de CORTECOR para brindar un excelente servicio educativo.

#### **Política de calidad**

Satisfacer las expectativas de nuestros clientes mediante la prestación del servicio educativo con programas de formación para el trabajo de alta calidad, a través del mejoramiento continuo de nuestros procesos, programas actualizados y convenios interinstitucionales; garantizando permanentemente la disponibilidad de recursos, infraestructura adecuada y talento humano competente.

#### **Objetivos de calidad**

- Capacitar y promover el desarrollo del personal con el fin de cumplir con los perfiles establecidos por la Institución y la mejora de sus competencias.
- Mantener los planes de estudio de los programas de formación actualizados.
- Mejorar continuamente los procesos del Sistema de Gestión de calidad para aumentar la satisfacción de nuestros clientes.
- Establecer y fortalecer nuevos convenios con empresas del sector productivo y vincularlos al proceso de formación.
- Garantizar la disponibilidad de recursos y mejora de la infraestructura necesaria para la prestación del servicio.

 <b>CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA</b>	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

### 3.9.2. CAPITULO II: DERECHOS Y DEBERES DE LOS ESTUDIANTES

#### 3.9.2.1. Derechos de los estudiantes.

La definición de DERECHO implica la facultad que tiene el individuo para desenvolverse socialmente. Es el conjunto de acuerdos y criterios que le permiten a la comunidad y al individuo, el pleno desarrollo de sus facultades y el crecimiento personal a través de las relaciones establecidas. Todo derecho implica un deber con el otro y la comunidad.

Teniendo en cuenta estos criterios, se definen los siguientes derechos:

- Recibir la inducción al ingreso a la Institución para conocer la misión, visión, valores y demás aspectos inherentes de la Corporación Educativa de Córdoba.
- Conocer oportunamente los criterios, formas de evaluación de los diferentes temas relacionados con las unidades de aprendizajes.
- Ser tratado con respeto por compañeros, docentes, personal directivo y administrativo.
- Recibir formación integral acorde con la filosofía de la Institución y demás disposiciones normativas.
- Recibir las clases teniendo en cuenta los horarios impartidos por la Institución.
- Presentar iniciativas y sugerencias que contribuyan al mejoramiento de la Institución.
- Solicitar respetuosamente la revisión de las valoraciones de evidencias de aprendizaje, cuando considere pertinente.
- Ser escuchado cuando se consideren vulnerados sus derechos institucionales.
- Solicitar respetuosamente a los docentes los resultados de las evaluaciones en un plazo máximo de 5 días y aclarar las dudas frente al tema.
- Que sus principios y creencias sean respetados sin que constituyan impedimento para su participación en las actividades de formación integral planeadas por la Institución; siempre y cuando no interfieran en el desarrollo normal de las actividades académicas.
- Que los recursos físicos se encuentren disponibles cuando se requieran como apoyo para la realización de las actividades académicas

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- Que las salidas extracurriculares sean puntuales, organizadas, previa aprobación por la Institución.
- Ser auxiliado oportunamente en la Institución en caso de accidente o enfermedad, mientras recibe la atención profesional.
- Recibir estímulos como reconocimiento de actuaciones meritorias o logros sobresalientes obtenidos en el ámbito de la formación integral.

### **3.9.2.2. Deberes de los estudiantes.**

Conjunto de pautas, obligaciones y responsabilidades que todo individuo debe cumplir en el ámbito familiar, comunitario y social, para la continua búsqueda de la sana convivencia con el entorno social y con los individuos que lo rodean.

Entendidos estos conceptos, hay que tener en cuenta que las partes integrantes de la relación educativa (Educador y Educando) interactúan entre ellos de forma permanente con la obligación recíproca de exigir el respeto de todos y cada uno de sus derechos, observando cada quien sus deberes.

Son deberes del estudiante:

- Legalizar la matricula dentro de los plazos establecidos por la Institución.
- Conocer y respetar los principios filosóficos de la Corporación, los reglamentos y demás disposiciones que emanen de las Directivas.
- Asumir la responsabilidad de superarse como persona, hacer el mejor uso de las oportunidades y recursos.
- Mantener el orden y la limpieza del aula, laboratorios y demás áreas comunes de la corporación.
- Facilitar el normal desarrollo de las actividades académicas, asistir puntualmente y participar adecuadamente en las clases y demás actividades programadas.
- Mantener relaciones respetuosas y cordiales con todos los integrantes de la comunidad educativa.
- Cooperar en el mantenimiento y conservación de los equipos, laboratorios, muebles y demás enseres que les sean suministrados, así como las instalaciones locativas y responder en caso de daños y pérdidas.

 <b>CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA</b>	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- Realizar los trabajos y presentar las evaluaciones de las unidades de aprendizaje de acuerdo al programa en que se encuentre matriculado.
- Por inasistencia, es responsabilidad del estudiante presentar oportunamente ante Dirección Académica la excusa médica o familiar dentro de las 72 horas hábiles para nivelarse en los temas desarrollados.
- Participar en la Evaluación Institucional y demás evaluaciones que la institución considere necesarias.
- Acatar las sanciones que les sean impuestas
- Fomentar el espíritu de compañerismo y participar en las diferentes actividades programadas por la Institución.
- Disponer su esfuerzo y consagración para el logro de los propósitos Educativos, cumpliendo con los criterios de evaluación definidos en el diseño curricular de cada programa y presentar las evidencias de aprendizaje requeridas para ser promovido a otra unidad de aprendizaje.
- Consultar, investigar, analizar, argumentar y aplicar creativamente los saberes en cada unidad de aprendizaje para el logro de una formación integral.
- Cumplir los horarios, permanecer en el sitio y hora indicada para cada actividad, sesiones de clase, concursos o actividades comunitarias.
- Generar una sana convivencia basada en la diversidad cultural de la comunidad educativa.
- Mantener una excelente presentación personal y portar adecuadamente el uniforme correspondiente al programa en el cual se encuentre matriculado, el cual por políticas internas es estipulado por los directivos de la institución.
- Portar permanentemente el carné estudiantil para certificar su identidad como estudiante de la institución y para ingresar a empresas de práctica y eventos culturales.
- Cuando al estudiante realice su práctica deberá asistir en los horarios establecidos y cumplir con los requisitos definidos por la Institución y la empresa.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- Entregar los documentos, certificados, reportes e informes requeridos antes, durante y después del proceso de formación, con el fin de cumplir con los requisitos de ingreso y de egreso de la Institución.
- Reparar daños que cause en la planta física, en el mobiliario o en el material didáctico.
- Cancelar las sumas correspondientes a los derechos académicos establecidos por la Institución y presentar los recibos de pago según sean los compromisos adquiridos y financiación del programa.

Respecto a los derechos académicos, la Institución ha establecido el pago por los siguientes conceptos: inscripción, matrícula, seguro contra accidente, carnet estudiantil, póliza de responsabilidad civil, exámenes supletorios, plan de mejoramiento académico, exámenes de valoración de aprendizaje, nivelatorios básicos, realización de seminarios, derechos de certificación, duplicado de documentos cuando haya lugar, certificados.

- Validar los datos personales en el sistema constatando que estos sean correctos y notificar oportunamente al Coordinador de Sistemas cuando así no fueran para la debida corrección.
- Revisar las notas por cohortes en las fechas previstas validando que estas no presenten inconsistencias y notificar a Dirección Académica en caso de inconsistencia para la respectiva corrección.

### **3.9.3. CAPITULO III: INSCRIPCION Y MATRICULA**

#### **3.9.3.1. Inscripción**

Es el paso mediante el cual el aspirante a través del pago de este derecho académico inicia su proceso de ingreso a la Corporación Educativa de Córdoba, para cursar un programa de formación técnico laboral.

#### **3.9.3.2. Matrícula**

La Matrícula es el proceso académico-administrativo mediante el cual el aspirante adquiere la calidad de estudiante de la Corporación Educativa de Córdoba y se compromete a cumplir los lineamientos establecidos en el presente reglamento y las demás normas adoptadas por la Institución y está a ofrecerle una formación integral. La matrícula debe efectuarse para cada periodo académico de manera personal cuando se es mayor de edad en caso contrario se requiere de un acudiente. La matrícula se suscribirá en la forma que

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

permitan los resultados académicos obtenidos por el estudiante y sea autorizada por el Director Académico.

La institución ha establecido las siguientes modalidades de ingreso:

- Como estudiante nuevo
- Como estudiante antiguo o de continuidad
- Como estudiante de reingreso

### **3.9.3.3. Clases de matrícula**

Según los plazos la matrícula puede ser:

1. Ordinaria: La que se realiza dentro de las fechas establecidas por la Institución.
2. Extemporánea: Es la que se realiza después del vencimiento de la fecha límite para la matrícula ordinaria, con recargo en su valor el cual es fijado por la Institución.

El pago de los derechos de matrícula comprende únicamente el valor de los servicios educativos. No forman parte de los derechos de matrícula las penalidades pagadas cuando no se ha cumplido oportunamente el acuerdo de pago establecido con la Institución y no se harán devoluciones de recursos económicos siempre y cuando se le de apertura al programa seleccionado por el estudiante; solo se harán las devoluciones cuando el programa ofertado no cumpla con el número de estudiantes mínimos establecidos por la institución.

### **3.9.3.4. Requisitos de matrícula para estudiantes nuevos**

Para el proceso de matrícula de aspirantes a primer ciclo, la Institución establece los siguientes requisitos:

- Para los programas del área de la salud, los aspirantes deben tener mínimo 16 años de edad y haber culminado el 9°.
- Para los programas del área comercial el aspirante debe haber culminado el 9° y tener mínimo 15 años de edad.
- Cancelar los derechos académicos correspondientes a: matrícula, seguro contra accidente, carnet estudiantil, póliza de responsabilidad civil. Por políticas internas los costos de los derechos académicos son establecidos por la Institución.
- Presentación de la documentación correspondiente a:
  - Formulario de Inscripción diligenciado
  - 2 Fotocopias del Documento de Identidad
  - 2 Fotos 3 x 4

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- Fotocopia del Diploma de Bachiller /Acta de Grado/Constancia de terminación de 9°
- Certificado de afiliación a EPS si el aspirante se encuentra vinculado al SGSSS.

Para los estudiantes que se matriculen la Institución garantiza la terminación del programa, pero no necesariamente en el horario inicial, pues ello depende de la cantidad de estudiantes matriculados.

### **3.9.3.5. Evaluación del perfil de ingreso**

Cuando el aspirante se ha matriculado en el primer ciclo de un determinado programa de formación laboral debe presentar en las fechas que establezca la Institución un examen, a través del cual se evalúa el nivel de dominio que tiene el estudiante sobre las competencias básicas que requiere el programa para el adecuado desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación.

### **3.9.3.6. Refuerzos.**

Cuando los estudiantes no alcancen los niveles de competencias requeridos (resultados inferiores a bueno en uno de los componentes [(ESPAÑOL–MATEMATICAS) para el área Comercial o (ESPAÑOL – MATEMATICAS- BILOGIA) para el área de Salud]) en la evaluación del perfil de ingreso, el Director Académico coordinará con los docentes, la realización de actividades académicas que permitan a los estudiantes reforzar en los componentes de la evaluación con calificación deficiente y/o regular.

### **3.9.3.7. Requisitos de matrícula para estudiantes antiguos.**

Los estudiantes antiguos deben renovar la matrícula para cada periodo académico en las fechas establecidas por la Institución.

Para el proceso de renovación de matrícula de estudiantes antiguos la Institución establece los siguientes requisitos:

- Los estudiantes antiguos que aprobaron todas las unidades de aprendizaje deben estar a paz y salvo por todo concepto con la Institución, pagar el valor de la matrícula en la entidad financiera que se determine y legalizar su proceso de matrícula dentro de los plazos establecidos.
- Cuando un estudiante haya perdido unidades de aprendizaje de semestres anteriores, debe además de estar a paz y salvo económicamente con la Institución contar con autorización del Director Académico para iniciar el proceso de renovación de matrícula.

Dado que el seguro estudiantil y la póliza de responsabilidad civil tienen vigencia (un año el seguro estudiantil y la póliza de responsabilidad civil el tiempo que dure el periodo

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

académico cursado) el estudiante deberá dentro del proceso de renovación de matrícula cancelar adicionalmente los costos correspondientes a los derechos académicos que se hayan vencido.

El carnet estudiantil se entrega por una sola vez y es válido para los ciclos de duración establecidos para el programa, en caso de pérdida del documento el estudiante debe cancelar el valor establecido por Institución.

### **3.9.3.8. Matrícula de estudiantes que solicitan reingreso**

#### **Reingreso.**

Quien habiendo estado matriculado como estudiante de un programa de formación laboral y haya permanecido fuera de la Institución por un tiempo máximo de 2 años, pueden reintegrarse al programa cumpliendo los requisitos que establezca la Corporación, previa aprobación del reintegro por parte del Director Académico. Los reintegros podrán ser autorizados hasta por dos veces consecutivas, cuando se soliciten por un número mayor de veces al establecido, el Director Académico será quien establezca las condiciones para el estudio de la solicitud.

El reingreso debe ser solicitado por escrito a Dirección Académica y se concederá en los siguientes casos:

- Cuando el retiro se deba a sanción disciplinaria y el reingreso se solicite cuando se haya cumplido la sanción.
- Cuando se haya autorizado cancelación del período académico
- Quienes perdieren su condición de estudiante por bajo rendimiento académico.

Para matricularse el estudiante de reingreso debe:

- Estar a paz y salvo económicamente con la Institución por todo concepto
- Contar con la autorización del Director Académico para iniciar su proceso de matrícula
- Adquirir la calidad de estudiante legalizando el proceso de matrícula
- Acogerse al plan de estudio vigente al momento de renovar la matrícula
- Cumplir los horarios establecidos por Dirección Académica.
- Cursar las unidades de aprendizaje ya aprobadas que, según el Director Académico requiera actualizar o mejorar.

Cuando la ausencia del estudiante supere los 2 años y el plan de estudios haya tenido modificaciones, el Director Académico establecerá las condiciones para autorizar el reintegro, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Las razones por las cuales se retiró de la Institución
- El tiempo transcurrido entre el retiro del estudiante y su solicitud de reingreso.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- El desempeño y conducta del estudiante durante el tiempo en que estuvo vinculado a la Institución
- Las acciones que el estudiante haya emprendido para superar las causas que dieron lugar a su retiro.

La decisión adoptada sobre el reingreso será notificada por escrito al estudiante. En caso de aprobación el estudiante debe cumplir los lineamientos definidos anteriormente para legalizar su proceso de matrícula.

### **3.9.3.9. Matricula de estudiantes que solicitan reconocimiento de saberes.**

Es el proceso mediante el cual se verifican en el estudiante las competencias que corresponden a un módulo de formación específico del programa que desea cursar con el fin de convalidar los conocimientos adquiridos en otra institución de formación reconocida por la Secretaría de Educación o el Ministerio de Educación Nacional y permitir al estudiante continuar avanzando en el desarrollo de sus estudios sin necesidad de cursar, de manera regular, el módulo de formación objeto de verificación.

#### **Solicitud de reconocimiento de saberes .**

En caso de que el aspirante decida estudiar en la Corporación y haya cursado unidades de aprendizaje en otras instituciones y desee que le sean reconocidos los conocimientos adquiridos en el programa al cual desea ingresar, el Asistente Administrativo o Secretaria Administrativa le suministra información sobre los soportes de educación que debe entregar para el estudio de la solicitud de valoración de conocimientos y/o experiencias de aprendizaje y el procedimiento que deberá seguir para su matrícula.

Los soportes se refieren a la certificación académica o su equivalente, expedida por la Institución origen, donde conste que el estudiante curso y aprobó las asignaturas objeto de valoración. La presentación de este documento no será necesaria cuando se trate de estudios realizados en programas propios de CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA.

El aspirante suministra los soportes requeridos para el estudio de la solicitud por parte del Director Académico quien la evalúa con base en los datos suministrados y emite su concepto en el formato correspondiente.

El Director Académico entrega los documentos al aspirante informándole sobre el estado de la solicitud de reconocimiento de aprendizajes previos para que continúe con el trámite de inscripción y matrícula.

Dado el evento de que sea rechazada la solicitud, se debe generar una comunicación escrita por parte del director académico, donde se expongan las razones de no aprobación de la solicitud.

Solo se permitirá realizar solicitud de reconocimiento de aprendizajes previos a un porcentaje no mayor del 30% del plan de estudios del programa a cursar.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

Cuando la solicitud de reconocimiento de aprendizajes previos es aprobada, el aspirante legaliza su proceso de matrícula de acuerdo a lo establecido en el artículo 3.3. del presente reglamento.

#### **3.9.3.10. Cancelación de unidades de aprendizaje**

Cuando se trate de cancelación de unidades de aprendizaje matriculadas en un período académico, el estudiante debe solicitar por escrito al Director Académico el aplazamiento de las mismas con la debida justificación.

El Director Académico estudiará la solicitud y será quien emita el concepto de aprobación o negación del aplazamiento, previo conocimiento del historial académico del estudiante y motivo del aplazamiento. En caso de ser aprobada la solicitud está deberá llevar el visto bueno de cartera.

La cancelación de las unidades de aprendizaje matriculadas se podrá solicitar máximo dentro de la primera semana de desarrollo de la unidad de aprendizaje. Las unidades de aprendizaje que hayan sido aplazadas deben matricularse en periodos académicos posteriores cancelando un valor correspondiente al 100% del establecido por la Dirección.

En caso de retiro sin cancelación autorizada por Dirección Académica, Las unidades de aprendizaje matriculados serán calificados con uno punto cero (1.00).

#### **3.9.3.11. Cambio de grupo**

Ningún estudiante podrá cursar una unidad de aprendizaje en un grupo diferente al matriculado inicialmente sin solicitud escrita y aprobación previa del Director Académico. Sin dicha aprobación no se realizará el registro de la calificación correspondiente. Los cambios de grupo serán registrados por el Coordinador de Sistemas.

### **3.9.4. CAPITULO IV: CANCELACIÓN DE PERIODO ACADÉMICO**

#### **3.9.4.1. Cancelación**

Se entiende por "Cancelación", la acción por la cual el estudiante solicita por escrito terminar su contrato de matrícula.

El estudiante podrá solicitar antes de iniciar las clases o dentro de las dos semanas de iniciado el respectivo periodo académico la cancelación del mismo, presentando por escrito una solicitud de aplazamiento a la Dirección Académica anexando los documentos que lo justifiquen, por alguna de las siguientes causas:

- Calamidad doméstica.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- Incapacidad física o mental
- Voluntad propia.

El Director Académico estudiará la solicitud y será quien emita el concepto de aprobación o negación de la misma, previo conocimiento del historial académico del estudiante y motivo del aplazamiento. En caso de ser aprobada la solicitud está debe llevar el visto bueno de cartera.

#### **3.9.4.2. Devolución de valores pagados**

La Institución atenderá solicitudes de devolución de valores pagados por concepto de matrícula en los siguientes casos:

1. Devolución del 70% del valor consignado por concepto de matrícula a estudiantes requeridos para prestar el servicio militar, en este caso la solicitud de devolución debe estar acompañada del certificado que para tal efecto expida el distrito militar respectivo.
2. Devolución o abono para próximo semestre del 70% del valor pagado, cuando la cancelación se realice dentro de las dos semanas de iniciadas las clases.
3. Devolución del 100% del valor consignado cuando la Institución por razones internas no pueda dar apertura al programa de formación.

Si después de las fechas establecidas, el estudiante se retira de la Corporación sin formalizar por escrito la cancelación de la matrícula, no tiene derecho a devolución ni abono del pago realizado.

### **3.9.5. CAPITULO V: FALTAS Y ALTERACIONES A LA SANA CONVIVENCIA**

#### **3.9.5.1. Faltas**

Una falta se define como el tipo de conducta o conductas, que en determinado momento, causan perturbación o daños sobre las personas y elementos que hacen parte de la Institución Educativa, alterando, en algunos casos, la convivencia dentro de la misma o impactando el desempeño académico propio o de la comunidad estudiantil. Puede presentarse faltas de tipo: académicas y/o disciplinarias.

#### **ACADÉMICAS**

Las cuales están ligadas al compromiso del estudiante frente al proceso de apropiación y transferencia de conocimiento, así como al desarrollo de competencias que le permitan alcanzar un correcto desempeño en el ejercicio de su oficio. Las faltas de este tipo se

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

configuran cuando el estudiante incurre por acción u omisión en una prohibición, incumple un deber o se extralimita en un derecho, que sean de índole académicos.

#### DISCIPLINARIAS

Las cuales están ligadas al comportamiento del estudiante dentro de la Institución o fuera de esta, siempre y cuando este participando de actividades realizadas por o en nombre de la misma o en su defecto se den mientras el estudiante porta el uniforme reglamentario. Las faltas de este tipo se configuran cuando el estudiante incurre por acción u omisión en una prohibición, incumple un deber o se extralimita en un derecho, que sean de índole comportamental.

Las faltas académicas y disciplinarias a su vez se clasifican en: faltas leves – faltas graves.

#### **3.9.5.2. Faltas leves.**

Se entiende por faltas leves todas aquellas actitudes que impiden el normal desarrollo de las actividades pedagógicas. Se denominan así porque son prácticas que no contribuyen al mantenimiento del orden colectivo y dificultan el desarrollo de hábitos de estudio, organización y respeto hacia cada uno de los miembros que conforman la comunidad educativa de la Institución.

Se consideran faltas leves:

- Impuntualidad o inasistencia injustificadas a la Institución.
- Permanecer en los salones de clase durante las actividades que requieran la presencia de los estudiantes fuera del salón salvo expresa autorización de docentes o directivas.
- La práctica de juegos violentos, la indisciplina sistemática e incitación al desorden.
- Permanecer en las áreas comunes mientras se da el normal desarrollo de las clases en las que esté inscrito el estudiante, salvo autorización expresa del director académico.
- Escuchar radio u otro tipo de aparatos de reproducción de música durante las clases, igualmente hacer uso de teléfonos celulares en las mismas circunstancias.
- No portar el carnet.
- Perturbar el normal desarrollo de clases o actividades académicas o culturales, mediante conversaciones no autorizadas, gritos, risas, burlas, juegos, gestos, silbidos, remedos, circulación por el aula o auditorio en momentos inadecuados, etc.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- Comer y/o beber alimentos y golosinas durante el desarrollo de las sesiones de clase.
- Ingresar sin autorización a las áreas o zonas de tránsito restringido, tales como: Coordinaciones, secretarías, laboratorios, sala de profesores, entre otros.
- Ingresar a la cafetería, cafetines, enfermería y demás áreas de apoyo, a esta solo está autorizado el ingreso del personal que allí labora.
- Incumplir con las normas establecidas en las empresas de práctica durante la realización de visitas o en la ejecución de la práctica laboral.
- Dar mal uso a los elementos facilitados por la Institución.
- Dejar en desorden el aula de clase al terminar la jornada escolar.
- Desacatar las instrucciones y órdenes que se imparta por docentes o directivos de la Institución.
- Rayar paredes, carteleras y baños de la Institución.
- Portar material pornográfico y/o exhibirlo dentro de las instalaciones de la Institución.
- No asistir a las citaciones realizadas por las diferentes Direcciones salvo que se tenga autorización escrita previa.
- Faltar el respeto a los integrantes de la comunidad educativa.
- Demás faltas identificadas y promulgadas como tal por el comité operativo, siempre y cuando estas estén cobijadas por la definición de falta leve.

### **3.9.5.3. Faltas graves.**

Se entiende por falta grave toda conducta o actitud que lesiona en gran medida los valores individuales o colectivos, que perturban el normal desarrollo de las actividades y que afectan las normas disciplinarias de la Institución, así como aquellas conductas que son consideradas delitos en la Legislación Penal Colombiana.

Dentro de las faltas graves podemos encontrar:

- Las faltas leves cometidas de manera reiterada. (Dos reincidencias)

 <b>CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA</b>	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- Emplear el nombre de la Institución para cualquier actividad que no haya sido programada y/o autorizada por las directivas.
- Fraude, engaño, copia, intento de copia, suplantación, falsificación de firmas, falsificación de documentos.
- Hurto o robo dentro o fuera de la Institución.
- Recolectar dineros en rifas, fiestas u otros eventos para beneficio propio o grupal utilizando el nombre de la comunidad educativa.
- Agredir física o verbalmente a cualquier miembro de la comunidad educativa o a cualquier persona perteneciente al entorno de la Institución.
- Atentar contra la honra y el buen nombre de cualquier integrante de la comunidad educativa.
- Consumir cualquier tipo de bebidas embriagantes y/o sustancias psicoactivas dentro de la Institución.
- Llegar a la Institución bajo los efectos de bebidas embriagantes y/o sustancias psicoactivas.
- Atentar contra el patrimonio cultural o ecológico de la Institución.
- Las amenazas o intimidaciones hechas a: compañeros, docentes, personal directivo y administrativo, personalmente o por terceros.
- Portar armas de cualquier clase u objetos que puedan causar lesiones personales.
- Fumar pipa, sustancias alucinógenas, bazuco, entre otros., dentro o fuera de las instalaciones de la Corporación.
- Tener relaciones sexuales dentro de la Institución.
- Presentar un comportamiento indebido durante las salidas pedagógicas, deteriorando el buen nombre de la Institución.
- Distribuir o vender bebidas alcohólicas y/o sustancias alucinógenas dentro de la Institución.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- Planear, liderar, estimular, apoyar o participar en actos de vandalismo u otro tipo de conductas violentas dentro de la Institución.
- Retener y/o secuestrar a algún miembro de la comunidad educativa.
  - Suplantar a compañeros o hacerse suplantar para evadir responsabilidades disciplinarias o con objeto de presentar pruebas de carácter académico.
  - Realizar prácticas sin contar previamente con la autorización de los funcionarios encargados del control de las mismas.
  - Cualquier conducta tipificada como delito en el Código Penal Colombiano, salvo por delitos políticos o culposos.
  - Demás faltas identificadas y promulgadas como tal por el comité operativo, siempre y cuando estas estén cobijadas por la definición de falta grave.

#### **3.9.5.4. Proceso disciplinario para atención de las faltas**

La ocurrencia de cualquiera de las conductas previamente descritas, generan acciones correctivas por parte de la Institución, es decir se adoptarán sanciones que correspondan a cada grupo de faltas, teniendo en cuenta para cada caso las circunstancias de tiempo, modo y lugar, así como los factores atenuantes o agravantes de la responsabilidad del infractor, todo ello enfocado en el respeto y observancia al *debido* proceso

**LAS FALTAS LEVES CONSIGNADAS EN ESTE REGLAMENTO DARÁN LUGAR A:**

- Toda falta leve identificada conlleva al menos la realización de un llamado de atención verbal y el dialogo con el estudiante acerca de las causas, procesos y consecuencias que genera su actitud. Dependiendo del impacto de la falta este llamado puede ser impartido por el docente o cualquiera de las Direcciones.
- Una vez agotado el dialogo con el estudiante y dependiendo de la gravedad de la falta se citan a los implicados a una reunión de descargos, en la que se establecen unos compromisos que deberán cumplir cada una de las partes. (Ver procedimiento de acompañamiento de estudiante).
- Detectado un incumplimiento ante los compromisos se llevará a cabo la suspensión por uno o tres días de acuerdo a la gravedad, acompañada de una sanción de tipo académico.

Si nuevamente el estudiante reincide en el incumplimiento de los compromisos se rinde un informe sobre el comportamiento del estudiante ante el comité operativo para que sea

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

estudiado el caso y se proceda a efectuar la sanción correspondiente, la cual puede llevar a cualquiera de las acciones que aplican para el caso de faltas graves.

**LAS FALTAS GRAVES CONSIGNADAS EN ESTE REGLAMENTO DARÁN LUGAR A:**

- Cumplimiento de los compromisos pactados en el acta de descargos
- Condicionamiento de la matrícula.
- Cancelación de la matrícula en el periodo que cursa.
- Prohibición de renovar matrícula por uno o más periodos académicos
- Suspensión de prácticas
- Sanciones de tipo académico
- Sustentación ante la comunidad afectada, de un trabajo escrito sobre las consecuencias y prevenciones a la falta cometida.
- Si la falta cometida es contra la infraestructura de la Corporación el estudiante deberá responder económicamente por el daño o deterioro causado, cuyo monto será establecido por la institución.

Previa a estas acciones de sanción debe operar al menos el proceso de descargos.

Toda sanción será comunicada por escrito y se dejará constancia de la misma en la Institución. Son autoridades competentes para aplicar las sanciones:

El Comité Directivo  
 El Director Ejecutivo  
 El Director Académico  
 El Director de Desarrollo Organizacional

#### **3.9.5.5. Procedimiento para la aplicación de sanciones**

1. Presentación de la queja o situación, notificando una descripción detallada de los hechos, testigos y/o pruebas (si a ellos diese lugar), acciones (notificaciones o descargos si los hubiese) y datos completos del quejoso. Para el caso de quejas anónimas a esta se les podrá dar curso siempre y cuando se puedan verificar las pruebas.
2. Revisión y discusión del caso en comité operativo. (Para el análisis de casos estudiantiles se deberá incluir un docente adscrito al programa al cual está vinculado el estudiante, este tendrá voz y voto dentro del comité y a un estudiante designado que se encuentre adscrito al programa de formación que curse el infractor, este participará con voz, pero sin voto).
3. Acto sancionatorio. El cual deberá reposar en el acta del comité.
4. Acto resolutorio, el cual deberá ser notificado al estudiante en un periodo no superior a 15 días cumplida la reunión del comité.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

5. Contra el acto resolutorio expedido por el comité procederá recurso de reposición, el cual deberá ser resuelto dentro de los términos establecidos por el código contencioso administrativo.

### **3.9.6. CAPITULO VI: ASISTENCIA**

#### **3.9.6.1. Asistencia.**

La asistencia al trabajo presencial y con asesoría del docente, es obligatoria y el control lo hará el profesor en las horas respectivas.

El profesor de cada unidad de aprendizaje, no deberá en ningún caso realizar evaluaciones a estudiantes que no se encuentren matriculados.

La inasistencia colectiva a las actividades académicas programadas, se considera falta disciplinaria y se tendrá en cuenta para la respectiva sanción según la gravedad e implicaciones de la misma.

El estudiante dispone de setenta y dos horas (72) hábiles máximo, para legalizar ante Dirección Académica su inasistencia. Solo serán validas las excusas remitidas por hospitalización, urgencias, por la EPS a la cual se encuentre afiliado el aspirante, o por calamidad familiar comprobable. Cuando el estudiante deje de presentar un trabajo o examen por inasistencia justificada podrá hacerlo dentro de los 8 días hábiles, previo acuerdo con el Docente y notificación al Director Académico.

### **3.9.7. CAPITULO VII: EVALUACIONES**

**3.9.7.1. Evaluación:** CORTECOR, desde su misión busca formar seres integrales aptos para apostarle a la transformación de una sociedad en constantes cambios. A través de los procesos académicos, razón por la cual se ha implementado como metodología el desarrollo de los módulos como alternativa de crear en el estudiante procesos reflexivos, críticos y de construcción de conocimientos.

Desde esta perspectiva los docentes, deben evaluar los contenidos de los módulos al finalizar cada uno de ellos. Por lo tanto, los estudiantes antes de dicha evaluación deben estar a paz y salvo en todos los aspectos con la cuota correspondiente al ciclo en curso para poder continuar con la siguiente unidad de aprendizaje.

Se entiende por evaluación el conjunto de juicios sobre el avance en la adquisición de los conocimientos y el desarrollo de las capacidades de los educandos, atribuibles al proceso pedagógico (Decreto 1860, Art. 47). Como proceso, exige partir de los conocimientos previos de los estudiantes, de modo que se puedan ir convirtiendo en conceptos, categorías y teorías.

Para la evaluación del proceso de aprendizaje de los estudiantes en la Corporación Educativa de Córdoba se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

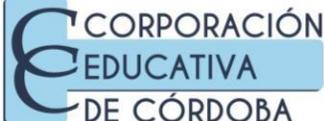
- Evaluaciones orales y escritas a nivel individual y grupal.
- Talleres para resolver en clase o fuera de ella, buscando que el estudiante desarrolle sus habilidades y fortalezas.
- Consultas de temas específicos que deben ser expuestos en clase, argumentados y debatidos.
- La participación en clase.
- Asistencia y puntualidad.
- Observación en ambientes simulados o reales.
- Valoración de productos.
- Cumplimiento en la entrega de los deberes.
- Cooperación y solidaridad al apoyar la construcción conceptual de otros compañeros.
- Portar el uniforme completo y el carnet estudiantil

#### **3.9.7.2. Criterios de evaluación.**

- 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.

#### **3.9.7.3. Forma de evaluar**

- Las unidades de aprendizaje podrán cursarse y desarrollar el nivel de competencias sin ningún prerrequisito.
- Las competencias se demostrarán mediante evaluaciones.
- Los saberes o competencias podrán demostrarse mediante una evaluación, sin necesidad de cursar la unidad de aprendizaje respectiva.
- La valoración evaluativa estará en una escala de 0.0 a 5.00 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 3.5.
- Las unidades de aprendizaje que no sean aprobadas, pasaran a plan de mejoramiento; siempre y cuando el estudiante tenga la nota definitiva del módulo inferior a 3,5 Y en caso de no haber presentado el parcial final; ya sea inasistencia o por falta de pago, debe cancelar el valor establecido.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- El Director Académico es el responsable de definir si un estudiante puede presentar el plan de mejoramiento si ha perdido más de dos unidades de aprendizaje. Se entenderá como unidad de aprendizaje perdida aquella cuyo promedio correspondiente a las cuatro notas no supere la puntuación mínima de 3,5.
- Las unidades de aprendizaje pueden perderse por inasistencia no justificada. Cuando el estudiante tenga 5 inasistencias la unidad de aprendizaje se considera perdida (la calificación será la obtenida hasta el momento y las evaluaciones restantes tendrán una calificación de 0.00) y deberá repetirla.
- Cuando los estudiantes no presenten las evaluaciones establecidas en cada cohorte, en las fechas que correspondan, deben realizar supletorios.
- En caso de no presentar supletorio se asignará una calificación de 0.0 y el resultado de la unidad de aprendizaje será el promedio ponderado de las notas obtenidas en su seguimiento y la calificación de 0.00 asignada a la evaluación que no realizó.
- Los planes de mejoramiento deberán ser presentados en las fechas establecidas por la Institución.
- La cancelación de una unidad de aprendizaje se podrá realizar si se lleva cursado menos de 3 sesiones de clases. Para ello el estudiante debe comunicar por escrito al Director Académico. La unidad de aprendizaje se deberá matricular en periodos posteriores cancelando un valor adicional establecido por la Dirección.
- La calificación final de una unidad de aprendizaje para los diferentes programas se obtendrá a partir de un valor porcentual del 60% como notas de seguimiento y un examen final con un valor porcentual del 40%.
- El docente dispondrá de 3 días hábiles para reportar en la plataforma Académica Q10 las calificaciones obtenidas por el estudiante tanto para las evaluaciones de seguimiento como para la nota final del módulo y el estudiante podrá reclamar durante los 3 días siguientes de reportada la nota cada evaluación por si se presenta alguna inconsistencia.
- Los estudiantes podrán manifestar por escrito las inconformidades respecto a las calificaciones obtenidas, dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de los resultados, demostrando las respectivas evidencias y respetando el siguiente conducto regular:

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

Estudiante – Docente (Plazo para resolver la situación de reclamo dos días hábiles)

Estudiante – Director Académico. (Cuando el conducto estudiante - docente, no resuelva la situación de reclamo).

En caso dado que no se resuelva la inconformidad respecto a la calificación obtenida por el estudiante, este podrá solicitar el concepto de un segundo evaluador previa aprobación por parte del Director Académico o quien haga sus veces. Además de lo señalado en la Institución existen los siguientes tipos de evaluaciones que pueden ser solicitadas por el estudiante: supletorios, plan de mejoramiento, reconocimiento de saberes.

#### **3.9.7.4. Planes de mejoramiento**

- Plan de mejoramiento: se realiza plan de mejoramiento a aquellos estudiantes que no presentaron el examen final del módulo establecidas en cada cohorte y en las fechas establecidas por la Institución.
- Plan de mejoramiento: Evaluación realizada por el estudiante que reprueba la unidad de aprendizaje, previa aprobación por parte del Coordinador Académico o quien haga sus veces, quien documentará por medio de las evidencias presentadas por el estudiante y el docente las causas principales de no alcanzar los mínimos requeridos para la aprobación de la unidad de aprendizaje.
- Cada plan de mejoramiento tiene un costo, el cual es asignado por la Dirección. En caso de consignar el valor correspondiente y no presentarlos no se realizará la devolución del dinero o abonos a saldos pendientes. Para el registro de las calificaciones, cada evaluación debe ser soportada con el respectivo recibo de pago.
- Los planes de mejoramiento deben presentarse en las fechas establecidas por la Institución. Para la presentación de supletorios – planes de mejoramiento el estudiante debe estar a paz y salvo con la cuota correspondiente.
- Los estudiantes que no presenten planes de mejoramiento en la fecha establecida por la Institución deberán repetir la unidad de aprendizaje.

#### **3.9.7.5. Proceso de orientación para la deficiencia académica.**

El procedimiento de orientación para la deficiencia académica implica los siguientes aspectos:

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- Previo a la realización de las evaluaciones establecidas en cada cohorte el Docente deberá realizar a los estudiantes un taller que permita realizar un diagnóstico del desempeño académico del estudiante con la debida retroalimentación de los resultados obtenidos.
- Los estudiantes que al finalizar la evaluación de la primera guía tengan una calificación promedio inferior a 3.5 de las unidades de aprendizaje matriculadas, deberán participar de la aplicación de herramientas que permitan la identificación de las causas del bajo rendimiento académico y de acuerdo a los resultados obtenidos deberán participar de las tutorías, talleres o procesos de mejoramiento que establezca la institución para tales fines.
- Si al finalizar el periodo académico el estudiante pierde la (s) Unidad(es) de aprendizaje deberá realizar plan de mejoramiento.

### **3.9.8. CAPITULO VIII: ESTIMULOS**

#### **3.9.8.1. Estímulos.**

Los estudiantes que se hayan destacado e identificado con la filosofía de la Corporación recibirán los siguientes estímulos:

- ✓ Mención de honor al finalizar el programa de formación: por participación significativa y rendimiento académico.
- ✓ Valoración adicional: Por la participación voluntaria del estudiante en actividades escolares y extracurriculares.
- ✓ Premios: Por participación destacada en concursos internos y/o externos.
- ✓ Por cada área a la que pertenecen los diferentes programas de formación (Área de Salud y Área Comercial) se otorgará media beca al estudiante que por área cumpla con los siguientes requisitos:
  - Mantener un promedio académico mayor o igual que 4.0 (cuatro). En caso de que un estudiante se encuentre matriculado en un programa del área de la salud y comercial y su rendimiento académico sea sobresaliente en ambos, solo se le otorgará media beca para un solo programa.
  - Cumplir con los deberes, políticas y normas que se establecen en el reglamento estudiantil.
  - Cumplir con la etapa práctica, en el momento que le corresponda.
  - No tener llamados de atención por el incumplimiento de las normas disciplinarias (Faltas leves y/o graves).

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- Sentido de pertenencia y participación en las diferentes actividades programadas por la Institución.
- Excelentes relaciones interpersonales con los compañeros y demás integrantes de la Corporación.
- Hacer buen uso de la imagen corporativa dentro y fuera de la Institución.
- Presentar propuestas innovadoras de transformación institucional.
- Ser mediador de la solución de conflictos

### **3.9.9. CAPITULO IX: CERTIFICACIÓN DE APTITUD OCUPACIONAL**

#### **3.9.9.1. Certificación de aptitud ocupacional.**

Es el reconocimiento escrito que hace la Corporación Educativa de Córdoba al estudiante que haya culminado satisfactoriamente un programa de formación laboral. La certificación se hace constar en el acta de grado y en el correspondiente certificado de aptitud ocupacional.

Para obtener el certificado de aptitud ocupacional es necesario que el estudiante cumpla con los siguientes requisitos:

- ✓ Haber aprobado todas las unidades de aprendizaje del Plan de Estudios del programa al cual pertenece.
- ✓ de certificación).
- ✓ Estar a paz y salvo por todo concepto con la Institución.
- ✓ Cancelar el valor del derecho de certificación.
- ✓ En los programas de formación Artística, Cultura, Sistemas Informáticos, Creación Y Producción De Modas y Asistente en Diseño y Artes Gráficas, los estudiantes deben demostrar sus competencias exhibiendo sus creaciones tanto en público o con jurados privados. Ningún estudiante se certificará sino expone la muestra final del programa.

En caso de pérdida o deterioro del Certificado de Aptitud Ocupacional, podrá expedirse un duplicado del mismo por solicitud escrita del interesado a Dirección Académica. El certificado llevará en un lugar destacado la palabra duplicado o Fiel Copia del Original. La pérdida deberá demostrarse con la copia de la denuncia correspondiente y el deterioro con la presentación del Certificado de Aptitud Ocupacional deteriorado.

El estudiante que hubiese terminado satisfactoriamente el plan de estudios de un programa de formación laboral y que después de cuatro periodos académicos subsiguientes (2 años) no haya solicitado su respectivo Certificado de Aptitud Ocupacional, deberá cumplir los siguientes requisitos a fin de obtener su certificación:

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- Estar a paz y salvo económicamente por todo concepto con la Institución
- Adquirir la calidad de estudiante (Pagar el valor del carnet y seguro estudiantil)
- Realizar la opción de certificación que actualmente el programa requiera para la obtención del certificado de aptitud ocupacional, de acuerdo a las fechas que establezca la Institución y/o realizar actualizaciones según los módulos del plan de estudios vigente.
- Cancelar el derecho de certificación de acuerdo a los costos vigentes establecidos por la Institución.

Cuando el estudiante se retire por cuenta propia sin comunicar por escrito a la Institución y deba alguna unidad de aprendizaje, deberá cancelar el costo establecido y cursarla nuevamente según el plan de estudio vigente del programa de formación.

### **3.9.9.2. Modalidades de prácticas**

#### **3.9.9.2.1. Pasantía**

Se refiere a un acuerdo legalizado mediante un convenio de Cooperación Interinstitucional o de Relación Docencia – Servicios, entre la Institución y las empresas del sector productivo para la ejecución de actividades de campo de los estudiantes. Su finalidad es darle al estudiante la oportunidad de combinar los conocimientos teóricos con los de contenido práctico.

En la figura de la Pasantía no existe ninguna obligación legal para hacerle algún tipo de pago al estudiante. Para la realización de las pasantías la institución establece los siguientes parámetros:

- Intensidad horaria, según establezca la Dirección Académica de acuerdo a las competencias desarrolladas en el programa de formación.
- El estudiante debe tener vigente la EPS, Sisben o Seguro Estudiantil.
- Afiliación de los estudiantes a la ARL
- El alumno se compromete a desempeñar las funciones que le sean asignadas de acuerdo a su formación.
- Las pasantías, pueden ser realizadas a partir del segundo ciclo.

#### **3.9.9.2.2. Contrato de Aprendizaje.**

Es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo establecido en la que una persona natural recibe:

- Formación teórica en una entidad educativa.
- Reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje el cual, en ningún caso, constituye salario.

En la institución actualmente, se pueden celebrar contratos de aprendizaje en los siguientes programas de formación laboral: Secretariado General Sistematizado /

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

Secretario Gerencial, Contabilidad General Sistematizada / Auxiliar Contable y Financiero, Auxiliar en Enfermería y Auxiliar en Salud Oral, bajo los siguientes parámetros:

- Duración: Mínimo 6 meses,
- Intensidad horaria: 48 Horas Semanales
- Jornada: lunes a sábados, 8 hrs diarias
- Apoyo de sostenimiento de 1 SMMLV
- Afiliación a la EPS y ARL por parte de la empresa donde realizará la práctica.

Las prácticas empresariales celebradas bajo la modalidad de contrato de aprendizaje, pueden ser realizadas en el penúltimo o último ciclo del programa de formación teniendo en cuenta que la empresa contratante es quien define el proceso de selección para ocupar la vacante.

Requisitos para iniciar la práctica bajo la modalidad de contrato de aprendizaje o pasantía:

- Los estudiantes que aspiren a práctica bajo la modalidad de contrato de aprendizaje deben haber cursado y aprobado el 50% de su formación Académica.
- Los estudiantes que aspiren a realizar su práctica bajo la modalidad de pasantías deben haber cursado y aprobado mínimo el primer ciclo de su formación académica.
- Estar matriculado y encontrarse a paz y salvo económicamente con la institución.
- Entregar toda la documentación requerida para la realización de las prácticas.

### **3.9.9.2.3. Homologación de Reconocimientos de saberes en su ejercicio laboral.**

Esta modalidad consiste en validar el “saber hacer” previamente adquirido por el estudiante mediante su ejercer en el ámbito laboral. Es reconocer que los objetivos que específicamente se persiguen con su remisión a un escenario de práctica, ya los ha alcanzado y superado el estudiante como resultado de su desempeño ocupacional; y que por lo tanto carece de sentido ejecutar en la práctica empresarial funciones que ya han sido ejecutadas con mayor grado, complejidad y formalidad en el lugar de trabajo. Esta modalidad está sujeta a las siguientes condiciones específicas:

- A esta modalidad se podrá acceder cuando el estudiante se encuentre académicamente apto para realizar las prácticas empresariales o formativas.
- Al momento de solicitar el reconocimiento de las prácticas, el estudiante debe estar activo laboralmente, en una empresa, entidad o institución del sector público o privado constituida legalmente; con un tiempo no inferior a seis meses en el cargo (en la misma empresa).
- Las funciones desempeñadas laboralmente deben estar directamente relacionadas con las competencias laborales del perfil de egreso del programa respectivo, por lo menos en un 85%.

**Parágrafo 1.** En ningún caso se hará reconocimiento sin el cumplimiento de los requisitos específicos y generales establecidos para el efecto.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

**Parágrafo 2.** Cuando el estudiante haya culminado, dentro del tiempo previsto, los demás componentes del plan de estudios (guías de aprendizaje y de formación complementaria) y no haya definido sus prácticas, tendrá un plazo máximo de seis meses contados a partir de la fecha de finalización de la última guía de aprendizaje cursada para solicitar el reconocimiento, siempre y cuando demuestre, al momento preciso de solicitar el reconocimiento, el cumplimiento de las condiciones específicas y que el plan de estudios del programa matriculado aún este vigente.

**3.9.9.2.4. Vinculación Laboral:** es aquella donde el estudiante, celebra un contrato de trabajo donde realizará funciones referentes a su etapa de formación que le permite aplicar conocimientos a la empresa y es la empresa quien brinda la certificación de satisfacción.

1. El estudiante debe presentar el certificado laboral detallando las funciones desempeñadas y tiempo laborado.
2. La carta debe dirigirse a la Coordinación Académica para comprobar su veracidad.

**3.9.9.2.5. Proyecto de Investigación e Innovación:**

Esta modalidad aplica para aquellos estudiantes que no se acogieron a ninguna modalidad de práctica y desean realizar un trabajo de certificación o una actualización académica en temas específicos, de acuerdo a los lineamientos que establezca la Dirección Académica y debe ser sustentado.

**3.9.10. CAPITULO X: ARTICULACION CON EL SECTOR PRODUCTIVO**

A través del desarrollo curricular con un enfoque en las normas de competencia laboral y la definición de un perfil del egresado acorde a las necesidades y demandas del sector productivo, la Corporación Educativa de Córdoba garantiza la pertinencia de sus programas al entorno socio-económico de la región.

Es por ello, que desde su creación la Institución se ha preocupado por vincular al proceso de formación empresas del sector productivo, a través de la formulación de propuestas de convenios de Cooperación interinstitucional, contratos de aprendizaje y convenios de relación docencia – servicios para el desarrollo de las practicas formativas de los programas del área de la salud de acuerdo a los parámetros normativos que regulan la formación para el trabajo y el desarrollo humano.

Es así que la vinculación con el sector productivo demuestra la pertinencia de la oferta educativa de la Institución a través de la demanda laboral de las empresas para el desarrollo de actividades prácticas enfocadas al campo ocupacional a los que apuntan los diferentes programas, por lo que los estudiantes a través de los convenios celebrados pueden experimentar en su proceso de formación las características existentes en las empresas.

 <b>CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA</b>	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

El objetivo general de la institución en unidades de aprendizaje de vinculación con el sector productivo es el de 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 y/o mejora de su calidad de vida.

Las Direcciones son las áreas encargadas de gestionar los convenios con las diferentes empresas del sector productivo, de manera que estas puedan vincularse al proceso de formación y contribuyan a la formación íntegra de los técnicos laborales permitiéndoles desarrollar los conocimientos adquiridos en la educación de formación para el trabajo y el desarrollo humano y desempeñarse con eficiencia en el campo ocupacional.

### **3.9.11. CAPITULO XI: CERTIFICADOS**

Son constancias que expide la Corporación Educativa de Córdoba, a petición de los estudiantes, egresados o retirados previa cancelación de los valores establecidos por la Institución. Pueden ser de diversa índole: de calificaciones, constancia de matrícula, de conducta, de permanencia en la Institución, verificación de la idoneidad del egresado.

Todo certificado oficial para su validez, debe llevar la firma del Director Académico y ser expedido sin tachaduras ni enmendaduras. Los plazos para la entrega de los certificados solicitados serán de 8 días hábiles después de haber legalizado en la Institución el pago del valor consignado en la entidad financiera que corresponda.

#### **Procedimiento:**

- El solicitante cancela el valor del certificado en la entidad financiera que corresponda a nombre de quien se expedirá el documento, y legaliza en la oficina de Asistencia Administrativa el pago realizado.
- El Asistente Administrativo registra el tipo de certificado solicitado y los datos del estudiante, y se genera el recibo de pago.
- Se entrega el recibo de pago a la persona solicitante y al Asistente Administrativo responsable de tramitar el certificado.
- El Asistente Administrativo recibe la información del certificado solicitado para proceder a elaborarlo. Si el certificado es de calificaciones entrega al Coordinador de Sistemas al día siguiente en que se legaliza el pago, la información de la persona a quien se le debe elaborar el documento. Elaborado el certificado este es entregado al Asistente Administrativo para firma por parte del Director Académico antes del plazo establecido para la entrega.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- El Asistente administrativo responsable de tramitar los certificados, entrega al Director Académico los certificados para que sean firmados antes de los plazos de entrega.
- El Asistente Administrativo entrega en los plazos establecidos (8 días hábiles) el certificado a la a la persona solicitante.

### 3.9.12. CAPITULO XII: VIGENCIA

El presente reglamento rige para todas las sedes de la Corporación Educativa de Córdoba, a partir del 8 de enero de 2016.

### 3.10. GOBIERNO ESCOLAR

El Gobierno Escolar de la Corporación Educativa de Córdoba, está fundamentado en la participación de la comunidad educativa a que hace referencia el artículo 68 de la Constitución Política.

#### 3.10.1. CONFORMACIÓN DEL GOBIERNO ESCOLAR

El Gobierno Escolar de la Corporación Educativa de Córdoba, está fundamentado en la participación de la comunidad educativa, la cual según lo dispuesto en el artículo 6º de la Ley 115 de 1994 está constituida por las personas que tienen responsabilidades directas en la organización, desarrollo y evaluación del proyecto educativo institucional que se ejecuta en la institución.

Se compone de los siguientes estamentos:

- Los estudiantes matriculados
- Los responsables de la educación de los alumnos matriculados (padres, Madres o acudientes)
- Docentes vinculados que laboren en la institución
- Personal administrativo que cumpla funciones directas con la prestación del servicio educativo.
- Los egresados

**Director Ejecutivo:** Representa a la Institución ante las autoridades educativas y ejecuta las decisiones del Gobierno escolar, sus funciones son:

- Decidir o dar el trámite correspondiente a las actuaciones académicas y de convivencia que se sometan a su conocimiento de acuerdo con su competencia y el conducto regular establecido en la institución.
- Aplicar las decisiones del gobierno escolar.
- Establecer canales de comunicación entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa.
- Orientar la prestación del servicio educativo con la asistencia del Consejo Directivo.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- Aplicar las disposiciones que se expidan por parte del estado con relación a la prestación del servicio educativo.
- Dirigir el proceso de matrículas, definir los costos educativos y adoptar las tarifas correspondientes.
- Adquirir los bienes y servicios necesarios para el adecuado funcionamiento de la Institución.
- Promover actividades de tipo social que vinculen al establecimiento con la comunidad local.
- Ejercer las funciones disciplinarias que le atribuye la ley y los reglamentos establecidos en la Institución.

**Comité Directivo:** Integrado por: El Director Ejecutivo quien lo preside, los Directores de la Institución, los Coordinadores de la Institución, la Secretaria Administrativa, dos representantes de los docentes, elegidos por el cuerpo docente y dos representantes de los estudiantes elegidos por la comunidad estudiantil, sus funciones son:

- Ejercer la veeduría y el control sobre la prestación del servicio educativo que ofrece la Institución.
- Adoptar los reglamentos para la organización y el funcionamiento de la institución.
- Elaborar el presupuesto de la institución para el estudio y aprobación por parte de la Junta Directiva para su aprobación
- Coordinar el desarrollo del proceso de autoevaluación institucional
- Formular planes y programas de mejoramiento de acuerdo a los resultados de la autoevaluación con el fin de superar debilidades y mantener y potenciar las fortalezas en los diferentes procesos
- Promover el proceso continuo del mejoramiento de la calidad de la educación en el establecimiento.
- Orientar la prestación del servicio educativo

**Comité Académico:** Está constituido por los Directores Académicos, dos representantes de los docentes y/o cuando sea necesario un docente representante de cada programa de formación, sus funciones son:

- Tomar las decisiones que afecten la organización pedagógica de la institución y que no sean competencia de otra autoridad.
- Establecer canales de comunicación entre los diferentes estamentos institucionales.
- Promover el proceso continuo del mejoramiento de la calidad de la educación.
- Ejecutar la evaluación institucional y de programas de formación
- Recomendar criterios de participación en la institución para actividades comunitarias, culturales, deportivas y recreativas.
- Participar en la planeación y elaboración de programas de formación.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- Revisar el reglamento estudiantil y proponer los ajustes que sean necesarios.
- Velar por el cumplimiento de las funciones docentes y el oportuno aprovisionamiento de los recursos necesarios para el efecto.
- Analizar la pertinencia y realizar los ajustes a los planes de estudio y a los contenidos temáticos de las diferentes unidades de aprendizaje.

Principales actores en el diseño y evaluación de los planes de estudio:

**Estudiantes:** Con el fin de obtener información directa sobre la percepción que tienen los estudiantes sobre la calidad del servicio educativo, se aplica semestralmente un instrumento denominado evaluación institucional, donde los estudiantes evalúan el desempeño de los docentes responsables de orientar el proceso formativo en los diferentes programas de formación, se analizan los resultados y se plantean acciones para la mejora de los componentes personal, académico y de evaluación.

**Formadores:** Los docentes desde su saber hacer específico aportan a la estructuración de las unidades de aprendizaje y a la definición de las estrategias metodológicas adecuadas para la orientación del proceso de enseñanza – aprendizaje – evaluación.

**Sector productivo:** Para validar el diseño e implementación de los programas de formación se realizan consultas al sector productivo, a través de los seguimientos que se realizan a los estudiantes en práctica y encuestas aplicadas a los empresarios para conocer las necesidades de formación en talento humano, la información obtenida es considerada para la revisión y/o ajustes de los contenidos de formación de las unidades de aprendizaje que se desarrollan.

### **3.10.2. PROCEDIMIENTOS PARA LA ELECCIÓN DE REPRESENTANTES.**

#### **3.10.2.1. ELECCIÓN DEL REPRESENTANTE DE TUTORES.**

En reunión general de docentes, una vez socializados los lineamientos del gobierno escolar, voluntariamente se postulan los docentes interesados en conformar el gobierno escolar y se procede hacer la elección en forma democrática, donde cada docente emite voto levantando la mano por el candidato de su preferencia.

#### **3.10.2.2. ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE GRUPO**

Con el fin de asegurar la participación de los educandos en los procesos y en la toma de decisiones a nivel institucional y que de alguna manera los afecte o relacione, se ha establecido que cada grupo cuente con un representante que defienda sus intereses y sea su voz ante la administración.

La elección del representante de grupo se hará durante la segunda semana del primer mes académico del programa para lo cual el docente encargado permitirá que aquellos estudiantes que se postulan se dirijan al grupo y manifiesten su intención de ser

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

representante, los objetivos que persigue y la forma cómo piensa alcanzarlos, luego se hará la respectiva elección en forma democrática.

Este procedimiento deberá registrarse en un acta nombrando, de acuerdo al número de votos, al representante de grupo y a su suplente en el formato.

### **3.10.2.3 ELECCIÓN DE REPRESENTANTE DE ESTUDIANTES.**

En primera instancia se agruparán los representantes de grupo por programa y se elegirá democráticamente a uno como principal y otro como suplente. Este proceso estará a cargo del área de bienestar institucional, quien deberá levantar la respectiva acta.

Los representantes de estudiantes en el comité de Dirección tendrán voz pero no voto.

### **3.10.3. SESIONES DEL CONSEJO DE DIRECCIÓN.**

El Consejo de Dirección se reunirá en forma ordinaria cada dos meses y, extraordinaria, cuando el Director, o tres de sus miembros lo estimen conveniente. Se tendrá en cuenta el quórum (la mitad más uno), para la asistencia de sus miembros, y sus decisiones se adoptarán por la mayoría absoluta (la mitad más uno), de los asistentes con derecho a voto.

## **CAPITULO IV: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

### **4.1. MISIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Servir de apoyo eficaz, eficiente y oportuno a los diferentes procesos de la institución a través de la asignación de recursos para su implementación y respuestas concretas a las solicitudes que se generen para mejorar la prestación del servicio educativo.

### **4.2. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA**

Para ejecutar la misión y controlar el cumplimiento de la visión Institucional serán políticas para la administración de la Corporación:

#### **Políticas administrativas:**

- Fortalecer la estructura financiera y administrativa de la institución para que responda adecuadamente a las necesidades de la comunidad académica y contribuya significativamente al cumplimiento de los objetivos Institucionales.
- Diseñar, establecer y ejecutar programas de selección e inducción del personal que garanticen el acceso de personas preparadas a las posiciones administrativas.
- Adecuar la estructura organizacional al cumplimiento de su misión.
- Establecer un sistema de formación y capacitación de personal administrativo que permita responder a los nuevos retos, desarrollar en cada individuo los valores

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

establecidos como principios y formar líderes que integren a la Corporación con el medio.

- Obrar en consecuencia sobre las necesidades de ampliación, construcción y mantenimiento de la planta física.
- Diseñar, ejecutar y evaluar programas de bienestar encaminados a mejorar la calidad de vida de los miembros de la comunidad educativa mediante la ejecución de las actividades que satisfagan las necesidades detectadas y proyecciones sentidas del grupo.
- Proveer los recursos necesarios para adelantar los proyectos Institucionales.
- Fortalecer la estructura financiera de la Institución, mediante el crecimiento de sus ingresos, la racionalización de los gastos y la disminución de sus pasivos.
- Velar por la correcta administración de los recursos financieros.
- Apoyar el desarrollo tecnológico y el crecimiento planeado de la institución.

#### **Políticas financieras:**

- Administrar y custodiar los recursos financieros de la institución de manera eficiente, segura y eficaz.
- Todo estudiante debe cancelar el 100% del valor de la matrícula exceptuando convenios o descuentos acordados y reglamentados.
- La Institución establecerá convenios y alianzas estratégicas con organizaciones e instituciones financieras que promuevan el ingreso y permanencia de los estudiantes.
- Programar, ejecutar y efectuar el seguimiento al presupuesto de ingresos y gastos de manera eficiente
- Todo gasto, inversión o transferencia debe estar debidamente soportado y ser autorizado de acuerdo con los lineamientos institucionales.
- La institución fomenta el mejoramiento de su flujo de caja a través del establecimiento de plazos y negociaciones con los proveedores.

#### **Política de proyección social**

Mantener el compromiso institucional con el desarrollo regional fomentando la responsabilidad social, el compromiso ético y el diálogo entre la comunidad académica y la sociedad.

#### **Política de extensión**

Contribuir al desarrollo de la región ofreciendo educación continuada que responda a las necesidades sociales de las personas y organizaciones.

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	GA-OD02-I00-F00
		VERSIÓN: 7

### Política de calidad

Mejorar continuamente los procesos del Sistema de Gestión de calidad para aumentar la satisfacción de nuestros clientes

### Política de bienestar Institucional

Fortalecer a través de actividades de bienestar la salud física y mental de cada uno de los integrantes de la Comunidad

### Política académica

Diseñar programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano con pertinencia social e incentivar la formación integral.

### 4.3. PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS

Los principios que rigen la actividad administrativa de la Corporación, son:

- **La calidad** en todas y cada una de las actividades, de conformidad con los resultados obtenidos, buscando el mejoramiento continuo de los procesos.
- **El trabajo en equipo** con criterio de compromiso, participación y diálogo permanente.
- **El sentido de pertenencia** e identidad institucional.
- **La eficacia** en acciones y resultados en la contribución al logro de los objetivos institucionales.
- **La honradez** y responsabilidad con los compromisos adquiridos
- **La agilidad y oportunidad** como respuesta a las demandas presentadas.

### 4.4. PROPÓSITOS DE LA ADMINISTRACIÓN

Para el cumplimiento, tanto de la misión administrativa como de los principios administrativos, los propósitos son:

- Servir de soporte permanente a los procesos que se implementan en la institución propendiendo por su mejoramiento continuo.
- Generar actividades académico - administrativas que vinculen a la Corporación con el desarrollo regional y nacional, respondiendo eficientemente a los requerimientos externos.

 <b>CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA</b>	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

- Construir una cultura organizacional que mediante procesos de desarrollo humano y participación eliminen el individualismo, genere compromisos colectivos, fomente la identidad institucional y lidere procesos de cualificación para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Mantener excelentes sistemas de comunicación e informar tanto al interior como al exterior de la Institución.
- Establecer actividades de bienestar institucional, orientados a la totalidad de la comunidad educativa y a la formación integral de las personas.

#### 4.5. GESTIÓN DE COMPRAS

En la Corporación Educativa de Córdoba, el proceso de compra de los recursos necesarios para la prestación del servicio educativo, se realiza con base en el procedimiento de Gestión de Compras.

#### 4.6. ADMINISTRACIÓN DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES

Para la prestación del servicio educativo la Institución dispone de los siguientes recursos

##### 4.6.1. Recursos específicos:

##### 4.6.1.1. Descripción de las aulas y talleres donde se desarrollarán los programas:

CANTIDAD	DESCRIPCION
21	Aulas
111	Sillas universitarias en plástico sin portalibros
491	Sillas universitarias tipo rimax
481	Sillas sin brazos
30	Tableros en acrílico
106	Ventiladores
111	Iluminación (Lámparas)
40	Aires acondicionados

##### 4.6.1.2. Materiales de Apoyo

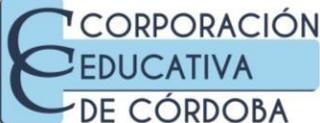
CANTIDAD	DESCRIPCION
3	Video Beam
1	DVD
1	Retroproyector de Acetatos
3	Televisores
1	Grabadora con CD
4	Computadores Portátiles

 <b>CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA</b>	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	GA-OD02-I00-F00
		VERSIÓN: 7

1	Cámara Fotográfica Profesional
---	--------------------------------

#### 4.6.1.3. Recursos bibliográficos, técnicos y tecnológicos

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN
1	Tratado de ginecología
2	Obstetricia y neonatología
1	Principios de la ginecología
1	Diccionario de especialidades farmacéuticas
4	Fundamentos de enfermería
3	Enfermería materno infantil
1	Enfermería medico quirúrgica
1	Anatomía
2	Nuevos manuales Merck
2	Cuidado integral de enfermería
5	Normas del cuidado del paciente
1	Diccionario de medicina
1	Manual Merck
1	Urgencia en enfermería
6	Enfermería fundamental
2	Enfermería psiquiátrica y en salud mental
1	Enfermería comunitaria
1	Manual teórico practico de terapia ocupacional
1	Enfermería urgencia
1	Diccionario de fármacos
1	P.R vademécum
1	Enfermería en salud comunitaria
1	Fundamento de medicina
1	Tribunal medica
1	Manual de técnicas básicas
1	Promoción de la salud y prevención de enfermería
1	Atención del niño
1	Enfermería y la investigación
1	Diagnostico de enfermería
1	Tratamiento intravenoso
1	Examen físico
1	Auxiliares y cuidadores de ancianos
1	Hospitalización
1	Manual terapéutica
2	Auxiliares de enfermería
3	Enfermería odontológicas
2	Primeros auxilios
1	Auxiliar en salud oral
2	Prótesis removibles
1	Ortodoncia y ortopedia
1	Manual de prostodoncia
1	Aprendizaje metódico del modecano dental

 <b>CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA</b>	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

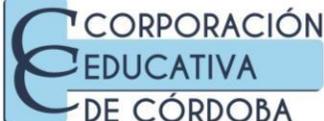
CANTIDAD	DESCRIPCION
2	Manuales de odontología básica
1	Periodoncia clínica
1	Procedimiento en el laboratorio dental
1	La oclusión en odontología restauradora
-	Biblioteca virtual
1	Informe de Sensibilidad Anual ISCI
4	Enciclopedia de Contabilidad
2	Enciclopedias de Secretariado
1	Revista Infashion
1	Enciclopedia Corte y Costura
1	Texto de Fibra Textiles
1	Directorio textil de confección
4	Manual moderno de Informática
1	Manual práctico para Secretarías
1	Texto de Contabilidad General
1	Texto de Administración
1	Texto de Mercadotecnia
2	Manual de Programación
1	Texto De la Idea a la empresa “Una guía para emprendedores”
1	Texto La Sociedad Postcapitalista
1	Texto Ventas para Dummies
1	Texto El libro rojo de la publicidad
1	Texto Visual Thinking
1	Texto Graphic Design USA
6	Textos Curso de Diseño Grafico
25	American English File Starter A con CD
25	American English File Starter B con CD
1	American English File Teacher`s Book
1	American English File Student Book

#### 4.6.1.4. Laboratorio y equipos

DESCRIPCION
Máquinas industriales
Máquinas de coser caseras
Laboratorio de sistemas
Computadores
Máquinas electrónicas
Fileteadoras
Recubridora
3 unidades de odontológicas, unidad rayos X

#### 4.6.1.5. Lugares de práctica

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	Nº DE EQUIPOS	
 EDUCATIVA DE CÓRDOBA	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI	01-02-1001	00  VERSIÓN: 7

 <b>CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA</b>	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-100-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	Nº DE EQUIPOS
Taller de Máquinas de Coser	2	39 Máquinas caseras 4 Fileteadoras 1 Recubridora
Taller de Estampado	1	2 mesas reveladoras 1 mesa de estampación
Taller de Patronaje	2	11 mesas grandes
Taller de Máquinas Industriales	1	8 Máquinas Planas 2 Fileteadoras Industriales 2 Máquinas Bordadoras 1 Cortadora vertical de 4 pulgadas 1 Cortadora circular de 4 pulgadas 1 Mesa para trazo industrial
Sala de Cómputo	3	24 Equipos Dell 27 Equipos HP 16 Equipos
Laboratorio de Sistemas	1	
Sala de Mecanografía	1	12 Máquinas de Escribir 2 Archivos 1 Escritorio 1 Teléfono 1 Aire Acondicionado 19 computadores marca Dell
Talleres de maquinas de coser	2	38 Maquinas de coser 4Fileteadoras 1 Recubridora

#### 4.6.1.6. Sala de Simulación Auxiliar en Enfermería

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN
01	Modelo de cerebro Ref AS01
01	Nuevo estilo modelo de cerebro ref AS02
01	Cerebro con arterías ref AS03
01	Medio cuerpo modelo de entrenamiento masculino ref AS04
01	Cuerpo completo maniki básico masculino ref AS05
01	Modelo brazo de entrenamiento para inyectar (con set) ref AS06
01	Kit de arteria del brazo ref AS07

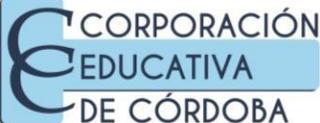
 <b>CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA</b>	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN
01	Modelo brazo de entrenamiento para inyectar (Sin set) ref AS 08
01	Mano de entrenamiento para IV ref AS 09
01	Mano de entrenamiento eléctrico para IV ref AS 10
01	Almohadilla de entretenimiento para inyección IV AS 11
01	Almohadillas de entrenamiento multifuncional de inyección intramuscular ref AS 12
01	Brazo de entrenamiento IV multi-funcional AS 13
01	Pelvis masculino de adultos AS 14
01	Nuevo estilo del recién nacido ref AS 15
01	Brazo de entrenamiento AS 16
01	Alta calidad; entrenador para enfermera (muñeca) ref AS 17
01	Modelo para exanimación de senos ref AS 18
01	Modelo avanzado de maternidad AS 19
01	Pelvis femenina de adulto AS 20
01	Maniquí medio cuerpo AS 21

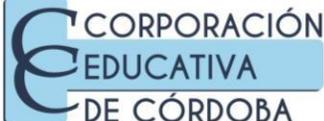
#### 4.6.2. Relación con empresas

La CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA tiene convenios Interinstitucionales para el desarrollo de las prácticas de los estudiantes, donde desarrollaran las visitas o práctica empresarial y el estudiante, tiene la posibilidad de perfeccionar sus conocimientos en ambientes de aprendizaje reales para que sea altamente competitivo en el mercado.

ITEM	EMPRESA
1.	PEDRO JALLER DUMAR
2.	UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
3.	INVERSIONES DENTALES DEL NORTE
4.	ORTOSALUD LTDA
5.	UBA COOMEVA DEL SINU
6.	CLARENA MARGARITA MERCADO MARSIGLIA CARTA
7.	JUAN CARLOS LENGUA
8.	ANTONIO MIGUEL LENGUA MARTINEZ
9.	ANGEL MARIA MOLINA BALOCO
10.	ORTOCOSMETICA

 <b>CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA</b>	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-100-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

ITEM	EMPRESA
11.	HAROLD FRANCO ORDOÑEZ
12.	JULIO CESAR ORTIZ ARGEL
13.	FRANCISCO JAVIER NEGRETE
14.	ELIZABETH CRISTINA GUERRA MASCIA
15.	CELINA MARGARITA PATIÑO CARRASCAL
16.	GABRIEL SPATH LOZANO
17.	UNIVERSIDAD DEL SINU
18.	GIMNASIO EL RECREO
19.	REGISTRADURIA DE MONTERIA
20.	FUNDACION TIERRA NUESTRA/ CARLOS LAZARO
21.	GRAFICAS DEL CARIBE
22.	COLEGIO MILITAR ALMIRANTE COLON
23.	CENTRO DE ESTETICA/PATRICIA BRAVO
24.	HOTEL CALARCA
25.	TERMINAL DE TRANSPORTE
26.	DECIMA PRIMERA BRIGADA
27.	JUAN MANUEL ALTAMIRANDA MENDOZA
28.	CLINICA DE TRAUMAS Y FRACTURAS
29.	LINDE DE COLOMBIA (AGAFANO)
30.	COLEGIO JUAN PABLO II
31.	GRUPO LITORAL S.A
32.	EDUCAR LTDA / GIMNASIO CAMPESTRE
33.	CAJA COMPENSACION FAMILIAR (COMFACOR)
34.	COLEGIO BRITANICO MONTERÍA
35.	CORPORACION TECNOLOGICA DE CORDOBA
36.	COLEGIO LA SALLE MONTERÍA
37.	LA PREVISORA S.A
38.	COOPETRABAN
39.	COOMEVA FINANCIERA

 <b>CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA</b>	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-100-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

ITEM	EMPRESA
40.	L & LL DEL NORTE S.A.
41.	DISTRIBUIDORA RAYCO S.A
42.	PAPELERIA CORSA & REPRESENTACIONES LTDA
43.	AUTOMOTORES DE CORDOBA LTDA
44.	BANCO OCCIDENTE
45.	EMDISALUD
46.	PANADERIA SANCHOPAN
47.	DISTRACOM
48.	DISMAIZ DEL SINU
49.	BANCO COLPATRIA
50.	HYUNDAI AUTOSINU LTDA
51.	EDUARDO ACOSTA SUAREZ Y/O DISTRIAS
52.	ACADEMIA DE BELLEZA SANDRA
53.	TERRANLONTANA LTDA
54.	GRANERO FRANCIA 98 Y/O JUAN CARLOS GIRALDO
55.	COAGRACOR
56.	PONQUE RAMO DE ANTIOQUIA
57.	DORIAUTOS
58.	JARAMILLO Y BERNAL LTDA
59.	COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN CERETÉ
60.	SURTIDOR DEL SINU
61.	SUBASTAR S.A.
62.	AGROPECUARIA LONDOÑO JARAMILLO & CIA
63.	CORPOICA
64.	PSIQUIATRA ASOCIADOS I.P.S
65.	INDUSTRIAS POLIFIBRAS Y MARMOLIZADA
66.	CLINICA CENTRAL
67.	JUAN ALVARO GARCIA RESTREPO
68.	CONSORCIO LPB

	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

### **4.6.3. FINANCIACIÓN DEL PROGRAMA**

En el decreto 1075 de 2015, artículo 2.6.4.7, numeral 12, se exige como requisito para el registro de los programas de formación para el trabajo, la financiación de los mismos, por lo cual se expone el “Presupuesto de ingresos y egresos de recursos financieros que permita el adecuado funcionamiento del programa durante la vigencia del registro. Ver ANEXO: PROYECCIÓN FINANCIERA.

## **CAPÍTULO V GESTIÓN DE CONVIVENCIA Y COMUNIDAD**

### **5.1. SEGUIMIENTO A EGRESADOS**

La Institución preocupada por el desarrollo Social, realiza acompañamiento y seguimiento a sus egresados, con el propósito de producir información relacionada con el impacto del proceso formativo en lo referente a su vinculación al sector productivo, acorde con su perfil de desempeño, el sector empresarial, el tipo de organización, el tipo de vinculación y el monto de la remuneración. De igual forma la Institución interesada por la continuidad de sus egresados en el sistema educativo, desarrolla convenios con Instituciones de educación superior que permiten articular con programas de formación técnica, tecnológica y profesional para complementar los estudios adquiridos en la Corporación Educativa de Córdoba.

#### **5.1.1 Estrategias**

Elaborar y mantener actualizada una base de datos de los egresados de los programas de la Institución.

Elaborar y aplicar encuestas sobre las necesidades de formación y capacitación de los egresados para el diseño de programas de educación continua.

Propiciar espacios de participación de los egresados en las actividades académicas y administrativas de la Institución y de aquellas que propendan por el desarrollo regional.

### **5.2. PROGRAMAS DE BIENESTAR INSTITUCIONAL**

El Bienestar Institucional de la Corporación Educativa de Córdoba 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.

 <b>CORPORACIÓN EDUCATIVA DE CÓRDOBA</b>	<b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI</b>	<b>GA-OD02-I00-F00</b>
		<b>VERSIÓN: 7</b>

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, para ello semestralmente se desarrollan actividades de bienestar como: Bienvenida a estudiantes primíparos, Jornada cultural, desfile de modas, Brigadas de salud en barrios populares e instituciones, homenaje en fechas especiales ( Día de la mujer, madre, enfermero, secretaria, diseñador grafico).

### 5.3. REFERENCIAS NORMATIVAS

REFERENCIA/CÓDIGO	NOMBRE DEL DOCUMENTO
NTC 5663:2011	Programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano en las áreas auxiliares de la salud.
NTC 5581:2011	Programas de formación para el trabajo. Requisitos.

### 5.4. ANEXOS

	NOMBRE DEL DOCUMENTO
GD-MA-I00-F02	Autoevaluación Institucional
GD-OD07-I00-F00	Matriz de comunicación interna
GT-0D01-I00-F00	Manual de funciones
GT-PE01-I00-F00	Perfil de cargos
AD-PR01-I00-F02	Solicitud de valoración de conocimientos y/o experiencias de aprendizaje
GA-PR02-I00-F09	Evaluación institucional.