



# **PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI**



**FORMAMOS  
EL FUTURO  
DE COLOMBIA**

## CONTENIDO

Pág.

	<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b>1.</b>	<b>COMPONENTE CONCEPTUAL</b>	
1.1	IDENTIFICACION DE LA INSTITUCION	
1.2	BREVE RESEÑA HISTÓRICA	
1.3	HORIZONTE INSTITUCIONAL	
1.3.1	MISIÓN	
1.3.2	VISIÓN	
1.3.3	POLÍTICA DE CALIDAD	
1.3.4	OBJETIVOS DE CALIDAD	
1.3.5	VALORES CORPORATIVOS	
1.4	FUNDAMENTOS INSTITUCIONALES	
1.4.1	FUNDAMENTO LEGAL	
1.4.2	FUNDAMENTO PEDAGOGICO	
<b>2.</b>	<b>COMPONENTE PEDAGOGICO</b>	
2.1	MODELO PEDAGÓGICO	
2.2	PROYECCION DE ESTUDIANTES	
2.3	MODALIDAD	
2.4	ORGANIZACION CURRICULAR	
2.5	OFERTA ACADÉMICA	
2.6	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	
2.7	EVALUACION Y PROMOCION.	
2.8	PERFIL DEL EGRESADO.	
2.9	REQUISITOS DE INGRESO PARA ESTUDIANTES	
<b>3.</b>	<b>COMPONENTE ADMINISTRATIVO</b>	
3.1	GOBIERNO ESCOLAR	
3.2	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	
3.2.1	RECURSOS	
3.2.1.1	Recursos Físicos	
3.2.1.2	Recursos Financieros	
3.2.1.3	Recurso Humano	
3.3	EVALUACION INSTITUCIONAL	
<b>4.</b>	<b>COMPONENTE GESTION DE LA COMUNIDAD</b>	
4.1	PROYECCIÓN SOCIAL	
4.2	REGLAMENTO ESTUDIANTIL	

## INTRODUCCION

Las instituciones de educación superior tienen sus objetivos definidos por la Ley 30 de 1992 ha definido claramente esos objetivos, entre los que se destacan: profundizar en la formación integral de los colombianos, prestar a la comunidad un servicio con calidad y, especialmente, trabajar por la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento en sus diferentes formas y expresiones, y promover su utilización en todos los campos para solucionar las necesidades del país.

La institución educativa para el trabajo y desarrollo humano FUNDETCO (Fundación de Educación Técnica de la Costa) inscribe su proyecto educativo dentro del espíritu de la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994), que, en su artículo primero, define la educación como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social, fundada en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

El presente documento reúne los fundamentos conceptuales, filosóficos y axiológicos del Proyecto Institucional; en éste se expresan las declaraciones fundacionales:

Visión, Misión, Valores y los principios educativos.

Para su implementación, ha definido una estructura o carta, los reglamentos que rigen las relaciones de la Institución con los diversos miembros de su comunidad: estudiantes, profesores, empleados, graduados y sociedad; y realiza, de manera continua, procesos de autoevaluación y de planeación.

De esta manera, hay que señalar que también hacen parte del Proyecto Institucional: los reglamentos, los planes de desarrollo, los informes de autoevaluación, y las actas de los organismos colegiados en los que se trazan políticas y se toman decisiones sobre el quehacer cotidiano de la Institución. Todos estos documentos -que dan cuenta de los retos y tareas asumidas en diferentes momentos- denotan el carácter dinámico de FUNDETCO y de su proyecto institucional, que por ello se denomina: Una Institución en permanente cambio

De otro lado, las Instituciones de Formación para el Trabajo y el Desarrollo humano enfrentan uno de sus más importantes retos, representados en los cambios y requerimientos de la revolución tecnológica; las potencialidades, problemas y necesidades de su entorno, por una parte, y la política gubernamental que reclama ampliación de cobertura, mejoramiento de la calidad y eficiencia educativa, por tanto se hace necesario la formulación de directrices que orienten sus procesos académicos y administrativos a la realidad del país, es así como FUNDETCO, consciente de esta realidad ha plasmado en este documento (Proyecto Educativo Institucional –PEI) las políticas y objetivos estratégicos que orientarán el quehacer institucional hacia el futuro.

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) se apoya en los principios y objetivos que motivaron la fundación misma de FUNDETCO y que prevalecen con mayor fuerza en los

tiempos actuales. Reafirma la intención de ofrecer una opción de formación Para el Trabajo y el Desarrollo Humano a jóvenes que en su gran mayoría pertenecen a estratos socioeconómicos desfavorecidos, condición asociada con frecuencia a una formación básica deficiente y a obligaciones laborales o familiares que deben ser atendidas por ellos al mismo tiempo que adelantan su formación académica.

En su paso por FUNDETCO, el estudiante debe adquirir, además de los conocimientos necesarios para el ejercicio de su oficio, habilidades, actitudes y una capacidad reflexiva y de pensamiento crítico que le permita afrontar de manera versátil Y creativa los retos que se le presenten en su vida personal y profesional.

Esta propuesta es el fruto de un proceso de participación y concertación de los diferentes estamentos institucionales, incluidos sus directivos, para lo cual se realizaron varias jornadas de trabajo con docentes, directivos docentes y demás personal de la institución comprometido con su crecimiento y desarrollo.

Esperamos que este documento se constituya en un instrumento orientador de la Institución y del desarrollo regional.

## **1. COMPONENTE CONCEPTUAL**

### **1.1 IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCION**

**NOMBRE DEL CENTRO EDUCATIVO: FUNDACION DE EDUCACION TECNICA DE LA COSTA**

**SIGLAS: FUNDETCO**

**DIRECCION: Carrera 21 nº 19 – 68**

**AMBITO DE ACCION: departamento de Sucre**

**TELEFONO: 3135337639**

**MUNICIPIO SEDE: San Onofre**

**JORNADAS: Mañana, Tarde, Noche Y Fines De Semanas**

**NATURALEZA: Privada**

**DIRECTOR ACADÉMICO: CLEDIA BERRIO BALLESTEROS**

**REPRESENTANTE LEGAL: CLEDIA BERRIO BALLESTEROS**

**C.C. 64.418.828**

**LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO:**

## 1.2 BREVE RESEÑA HISTÓRICA

El Centro de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano FUNDETCO, nace en el año 2016 como una inquietud de sus propietarios quienes observan preocupados como las instituciones educativas a nivel de bachillerato, en el municipio de San Onofre, promocionan anualmente más de 450 bachilleres y menos del 10% de éstos logran seguir estudios superiores (universitarios, tecnólogos o técnicos) teniendo como la razón más importante el hecho de que en el municipio no existen centros educativos que puedan acoger a estos estudiantes, quienes además provienen generalmente de hogares de escasos recursos económicos lo que acentúa la situación .

La firme intención de brindar una oportunidad de capacitación Técnica Laboral a bajo costo y alta calidad le dará la oportunidad a la comunidad en general de lograr movilidad social ya que sus pobladores tendrán acceso una educación que busca capacitarlos en competencias a partir de las necesidades propios del municipio, en particular y de la región en general

## 1.3 HORIZONTE INSTITUCIONAL

### 1.3.1 MISIÓN

Construir una Institución accesible a la comunidad que genere propuestas solidas comprometidas con el desarrollo social de la región y con la formación personal de sus habitantes.

### 1.3.2 VISIÓN

Para el año 2021, ser reconocidos como la Institución formadora de líderes comprometidos con el desarrollo técnico y laboral de la región destacándonos en el campo académico, tecnológico y humano.

### 1.3.3 POLÍTICA DE CALIDAD

Para el cumplimiento de la política de la Calidad planteada en este Manual la Alta Dirección de FUNDETCO, establece los siguientes parámetros:

- El proyecto educativo institucional, brinda estrategias pedagógicas que permiten la formulación y desarrollo de competencias laborales dentro del currículo institucional para la construcción e implementación de los procesos alternativos de la educación.
- Crear un ambiente de comunicación, de gestión, de participación y equidad en el ejercicio de la democracia para fortalecer la educación y la cualificación de la comunidad
- Integrar y dar sentido de flexibilidad a todos los procesos administrativos y pedagógicos; reconociendo y respetando las individualidades ideológicas, raciales, religiosas, sociales.

- Compromiso continuo por parte de todos los funcionarios que prestan sus servicios para la Institución.
- Todos aquellos aspectos que se requieran para el mejoramiento de la calidad del servicio que presta la Institución.
- Revisar continuamente el cumplimiento de los objetivos

### 1.3.4 OBJETIVOS

De acuerdo definido en la Política de Calidad, FUNDETCO, ha establecido los siguientes objetivos específicos de calidad:

1. Brindar servicios de formación para el trabajo y el desarrollo humano
2. Satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes.
3. Ofrecer servicios de formación integral con un personal altamente capacitado.
4. Proporcionar ambientes reales y simulados con tecnología de punta que faciliten un óptimo proceso de enseñanza y aprendizaje.
5. Garantizar contenidos curriculares actualizados y pertinentes de acuerdo a las necesidades del sector productivo
6. fortalecer las competencias laborales de nuestros estudiantes a través del desarrollo de prácticas empresariales
7. fomentar el bienestar de la comunidad educativa a través de actividades orientadas al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social
8. Formar alumnos activos, críticos y responsables, siguiendo los lineamientos y políticas trazadas por el Gobierno Nacional, Departamental y Municipal.
9. propender por la mejora continua de todos los procesos del sistema de gestión de calidad

### 1.3.5 VALORES CORPORATIVOS

- ✓ RESPETO: cumplir con los compromisos adquiridos como miembro de la Institución, con el nombre de la misma y con los demás seres humanos
- ✓ RESPONSABILIDAD: Tomar las decisiones solo cuando se esté en capacidad de llevarlas a cabo con eficiencia y productividad
- ✓ LIDERAZGO
- ✓ SENTIDO DE PERTENENCIA: La comunidad educativa debe querer a apreciar y velar por el bienestar de lo que se tiene para buen funcionamiento y desarrollo personal y social
- ✓ TRABAJO EN EQUIPO: Trabajo en equipo es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los estudiantes y docentes de forma positiva porque permite que haya compañerismo. Puede dar muy buenos resultados, ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas.
- ✓ COMUNICACIÓN: la relación entre los miembros de la Institución debe estar basada en una comunicación fluida y asertiva basada en la confianza y el apoyo mutuo.
- ✓ ATENCION Y SERVICIO: Brindar respuestas oportunas y pertinentes a las inquietudes y observaciones presentadas por los clientes internos y externos de la Institución

- ✓ SOLIDARIDAD: refiere al sentimiento de una persona basado en metas o intereses comunes, es un término que refiere a la aplicación de lo que se considera bueno.
- ✓ DISCIPLINA: La definición de disciplina en su forma más simple es la coordinación de actitudes, con las cuales se instruye para desarrollar habilidades, o para seguir un determinado código de conducta u "orden"
- ✓ CALIDAD: Entendemos que una educación de calidad es aquella que forma mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos, cumplen con sus deberes y conviven en paz. Una educación que genera oportunidades legítimas de progreso y prosperidad para ellos y para el país.
- ✓ TOLERANCIA: Estudiantes y docentes entenderán las diferencias de otro ser humano; aceptarán sin reproches sus opiniones; comprenderán y perdonarán sin ofender propiciando una buena convivencia

## **1.4 FUNDAMENTOS INSTITUCIONALES**

### **1.4.1 FUNDAMENTO LEGAL.**

Entre las principales normas que sustentan o soportan nuestra actividad institucional se encuentran:

- ✓ La constitución política de Colombia de 1991, Artículo 67-68
- ✓ La ley 115 de 1994 “ por lo cual se expide la ley general de la educación”
- ✓ Ley 1014 de 2006
- ✓ Ley 1064 del 2006
- ✓ Decreto 4904 de 16 Diciembre 2009
- ✓ Decreto 3756:2009
- ✓ Acuerdo 0114:2010
- ✓ Acuerdo 153 de 2012

### **1.4.2 FUNDAMENTO PEDAGÓGICO**

La educación debe transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos adaptados a la civilización cognitiva, porque son las bases de las competencias del futuro.

Es general el reconocimiento de que cuatro pilares sostienen a la educación durante toda una vida: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, pilares que no pueden ser ignorados por la educación técnica y de formación para el trabajo.

FUNDETCO consciente de esta necesidad fundamenta su quehacer pedagógico en los cuatro pilares de la educación así:

- ❖ **Aprender a conocer:**

Este tipo de aprendizaje tiende al dominio de los instrumentos mismos del saber, puede considerarse un medio y como finalidad humana; consiste que cada persona aprenda a comprender el mundo que le rodea, para vivir con dignidad, desarrollarse como profesional y relacionarse con los demás, aprender a conocerse implica aprender a aprender, ejercitando la memoria, la atención y el pensamiento, Para esto se aplicaran al interior de los procesos de aprendizaje actividades y diversas estrategias que permitan el desarrollo de estas competencias.

#### ❖ **Aprender a hacer:**

Este se encuentra dirigido principalmente a la formación profesional, en nuestro sistema de formación a la noción de calificación a la competencia.

Un pequeño empeño personal del trabajador, considerado como agente de cambio, resulta claro que ciertas cualidades muy subjetivas, innatas o adquiridas se combinan con los conocimientos teóricos y prácticos.

#### ❖ **Aprender a vivir en comunidad:**

Este aprendizaje constituye una de las principales bases de la educación contemporánea, a través de trabajos mancomunadamente como la realización en proyectos motivadores que apunten hacia objetivos comunes y que le permitan al joven desarrollar competencias para vivir en comunidad aceptando las diferencias y punto de vista diferente de otras personas.

#### ❖ **Aprender a ser**

Se refiere al desarrollo global de cada persona a través de aprender a desarrollar cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad, logro de un pensamiento autónomo y crítico, capacidad para elaborar juicios propios, para tomar decisiones autónomas frente a la vida, frente a estos requisitos se pretende el desarrollo del ser en el aprendizaje de cada una de las actividades propias del área a formar, es decir se motiva a realizar dichas actividades con responsabilidad, compromiso, pensamiento crítico y demás actitudes y valores necesarios e importantes en el ejercicio de su oficio o profesión.

## **2. COMPONENTE PEDAGÓGICO**

### **2.1 MODELO PEDAGÓGICO DE FUNDETCO**

#### **Modelo socio-cognitivo**

La pedagogía se entiende como un proceso inherente a la cultura, entendida esta conformación de una serie de valores aprendidos, representativos y compartidos.

Por lo tanto la Fundación Educativa debe consolidar valores culturales que tienen significación universal tales como: RESPETO, COOPERACIÓN, SOLIDARIDAD, e INTEGRACIÓN, debe crear y transformar aquellos que tengan que ver con la práctica cotidiana y el desarrollo de la sociedad.

La acción pedagógica debe entenderse como una acción que desarrolle la capacidad del educando para participar en la interpretación y producción de saberes.

El aprendizaje ha consistido en el logro de conductas o modificaciones de la ya previamente establecidas, lo que ha generado estudiantes pasivos, receptivos, coartando su creatividad. El aprendizaje se ha impartido al educando por recibir de él una respuesta o conducta prefijada.

El educando debe ser un sujeto activo, transformador, que esté en condiciones de relacionar sus propios saberes culturales, que participe en su propia transformación.

En la medida en que la escuela consiga estos logros adquirimos una verdadera autonomía, una democracia participativa y en ella una sana libertad social.

De otro lado, la globalización acelerada y la sociedad del conocimiento son realidades irrefutables en el mundo contemporáneo e imponen nuevos retos a las instituciones de educación para el trabajo y desarrollo, donde se forman Técnicos laborales que impactan directamente en el ejercicio de sus competencias en el desarrollo del país, por ello se les piden cambios que tomen acción en los procesos docentes y en los modelos educativos.

Los nuevos contextos requieren, formar Técnicos Laborales por competencias que les permitan la acción e interacción y les posibiliten desempeñarse exitosamente, con énfasis en el modo de ser que el sujeto configura y proyecta, para desenvolverse en el mundo con una visión y una identidad propia. Un egresado de FUNDETCO es aquel que, cuyo desempeño esté en correspondencia con las necesidades y características de la sociedad en que desempeñará sus funciones, como ciudadano responsable de las transformaciones cualitativamente que habrán de producirse; que sepa qué hacer con su conocimiento, que sepa extraer propuestas, no sólo técnicas sino de progreso científico y humanista, flexible y trascendente, con capacidad para adaptarse a un mundo tecnológico y cambiante, ser un promotor de cambios con una visión y una identidad propia y sobre todo que sepa auto educarse durante toda su vida.

Es importante articular y vincular significativamente las dimensiones cognitiva, psicológica y socio-afectiva, inherentes a todo proceso de desarrollo humano, abriéndonos a las puertas de la sociedad del conocimiento. Se considera que tal vinculación y su abordaje es pertinente por parte de la institución para que la educación para el trabajo constituya la razón de ser de la misma.

Es así, como surge la pertinencia de los aportes que el modelo socio-cognitivo proporciona en este escenario de acuerdo al desafío de la formación integral de los técnicos laborales egresados de FUNDETCO. En este modelo se resalta la pregunta: el para qué de la educación y por tanto de los aprendizajes que se desean promover y en ese orden, se destaca también la necesidad de vincular la formación académica y social. Dentro de este contexto, el modelo socio-cognitivo se plantea como un marco conceptual interesante y a su vez perfectible o mejorable, para comenzar a introducir una nueva mirada acerca de los procesos de aprendizaje, revelando desde allí y con los aportes de otros enfoques, el protagonismo de los estudiantes de FUNDETCO en sus procesos de formación.

El modelo socio-cognitivo redefine los elementos claves inherentes a toda postura o enfoque en educación:

Perspectiva sobre el currículum: desde este modelo el currículum es una herramienta educativa fundamental, como selección cultural del programa y disciplina cuyo contenido e implementación práctica debe orientarse hacia el desarrollo de capacidades y valores que actúa como los fines de la educación y de los contenidos y los métodos de aprendizaje que operan como los medios para el logro de dichos afines o metas. Esta selección de la cultura social e institucional debe realizarse con la participación activa de todos los involucrados, incluyendo por supuesto a los estudiantes.

Perspectiva sobre el aprendizaje: aporta una mirada particular sobre qué es y cómo se produce el aprendizaje, revelando los aspectos sociales y culturales implicados en su construcción. Plantea que todo proceso de aprendizaje implicaría al sujeto que aprende dentro de un escenario, sus características socio-culturales y contexto histórico donde éstas tienen lugar. En este enfoque, la construcción de aprendizajes significativos debe plantearse desde el sujeto, a partir de cómo este aprende (paradigma cognitivo) y para qué aprende (paradigma social).

Por lo tanto, entiende el aprendizaje como un proceso dialéctico-contextual, mediado por la actividad que el sujeto realiza sobre un objeto determinado, utilizando para ello los instrumentos socioculturales, sus propias experiencias y prácticas y aquellas que constituyen sus referentes de sentido o de significación de la realidad circundante, provocando transformaciones en los objetos y en el propio sujeto.

Perspectiva epistemológica o sobre el conocimiento: legitima los aprendizajes o saberes que desde el punto de vista cognitivo (capacidad /destrezas) y afectivo (valores / actitudes) poseen los estudiantes. De hecho la misión del docente, previo al diseño de las actividades, es identificar ambos elementos.

Perspectiva sobre la práctica educativa: las actividades de aprendizaje constituyen estrategias de aprendizaje centradas en el sujeto. El objetivo desde el modelo socio-cognitivo es que las actividades como estrategias de aprendizaje permitan el desarrollo de capacidades y valores como metas de currículum, es decir, de procesos cognitivos y afectivos.

Perspectiva sobre el sujeto de la acción educativa: desde el modelo socio-cognitivo se reconoce la importancia de visualizar al sujeto de la educación. Ello permite contextualizar el quehacer educativo en general y la práctica pedagógica en particular, de acuerdo a las características específicas, saberes, aprendizajes, expectativas y demandas de educabilidad.

## **Teoría y epistemología**

En las bases de modelo socio-cognitivo están las teorías de autores como: Vygotsky, Feuerstein, Ausubel, Novak, Reigeluth, Sternberg, Detterman, Bruner, y Piaget. Se trata de un modelo cognitivo, basado en el cómo aprende el que aprende, en los procesos que usa el aprendiz para aprender, en las capacidades y destrezas necesarias para aprender, incorporando además el desarrollo y la mejora de la inteligencia afectiva. Del campo de la psicología se integran los avances de las teorías de la inteligencia, donde inteligencia, creatividad y pensamiento reflexivo y crítico son temas constantes para su aplicación en educación. Desde la perspectiva del procesamiento de la información, se entiende a la inteligencia como una capacidad mejorable por medio del entrenamiento cognitivo (Sternberg, Detterman), lo cual supone una búsqueda y planteamiento alternativo a las teorías factorialistas de la inteligencia, que por sus argumentos estáticos consideran a la inteligencia como algo dado e inamovible en la práctica.

El modelo integra a sus fundamentos el constructivismo cognitivo de Piaget y su visión cognitiva del aprendizaje, que considera al aprendiz protagonista del aprendizaje y al aprendizaje como la modificación de conceptos previos al incluir los conceptos nuevos en los que ya se poseen mediado por el conflicto cognitivo.

El aprendizaje significativo de Ausubel, Novak y Reigeluth, le aporta la visión cognitiva del aprendizaje desde la perspectiva teórica de las jerarquías conceptuales y la teoría de la elaboración, que demuestran que el individuo aprende cuando le encuentra sentido a lo

que aprende, sentido que se da al partir de los esquemas y experiencias previas y al relacionar adecuadamente entre sí los conceptos aprendidos.

Del aprendizaje por descubrimiento de Bruner, asume la visión inductiva del aprendizaje, respetuosa de las estructuras y de los niveles de aprendizaje de todo aprendiz, al seguir lo que denomina sistemas de pensamientos: sistema enactivo, donde se aprende por la acción desde la percepción; sistema icónico, aprendizaje desde la representación mental; y sistema simbólico, aprendizaje por manejo de símbolos y conceptos.

La zona de desarrollo potencial de Vygotsky, aporta la existencia de una zona de desarrollo como aprendizaje potencial en los aprendices, que es posible desarrollar si se dan las condiciones adecuadas. Del interaccionismo social de Feuerstein y su visión socio-cognitiva, el modelo asume, el planteamiento de cómo el potencial de aprendizaje del estudiante se puede desarrollar a través de la medición adecuada del docente en el proceso de aprendizaje.

Del campo de la teoría curricular considera a autores reconceptualista como Stenhouse, con su planteamiento de un currículum abierto y flexible, centrado en procesos desde una perspectiva humanista, crítica, creadora y contextualizada, orientado a la profesionalización del profesorado a través de la investigación en la acción. Todo esto como alternativa al modelo de currículum cerrado y obligatorio con sentido eficientista del paradigma conductista. La memoria constructiva y las diversas formas de almacenamiento de información resultan relevantes en el modelo socio-cognitivo. Desde la percepción de los datos, a la representación de los mismos en la imaginación como base de datos y la conceptualización estructurada y organizada como base de conocimientos. Reafirmando así la preocupación por los saberes disponibles.

El modelo socio-cognitivo pretende potenciar la motivación intrínseca, centrada en la mejora del propio aprendiz y en el sentido de éxito o de logro del aprendizaje. Más que saber contenidos, en este modelo resulta imprescindible manejar las herramientas para aprender como capacidades y destrezas.

Por otra parte, este es un modelo social o contextual al promover el aprendizaje en contexto, en el escenario de la vida, de la práctica y del servicio, llenos de permanentes interrelaciones e interacciones, donde la enculturación favorece el desarrollo de las funciones superiores. Se trata de identificar la cultura como componente fundamental de toda comunidad humana, en ese sentido entiende como cultura social. La cultura contextualizada permite identificar cuáles son las capacidades y los valores básicos que debemos desarrollar.

Como fuentes sociológicas, las influencias más representativas proceden: del Modelo socio-histórico de Vygotsky y los modelos socioculturales derivados del mismo, donde se estudia la dimensión contextualizada de las funciones superiores como el lenguaje y la inteligencia, consideradas como producto de la mediación cultural, de este modo el aprendizaje pasa a formar parte de la cultura. Del modelo del interaccionismo social de Feuerstein asume sus conceptos de aprendizaje mediado; las operaciones básicas para aprender y su sentido social; el desarrollo y evaluación del potencial de aprendizaje; la construcción de capacidades como herramientas propias para aprender; y el aprendizaje cooperativo entre iguales. Y de los conceptos de ecología y de desarrollo humano de Bronfenbrenner, integra los microsistemas como culturas que inciden en el entorno del aprendiz, la cultura social e institucional.

Con fines de concreción y de promover una apreciación holística del modelo socio-cognitivo, se presentan como sus principales características para ser desarrolladas en la teoría y práctica curricular, las siguientes:

- Como metáfora básica, trata de integrar al actor del aprendizaje y sus procesos cognitivos y afectivos con el escenario de aprendizaje.
- La cultura tanto social como institucional quedan reforzadas, entendiendo el currículum como una selección cultural que integra capacidades, valores, contenidos y métodos. De este modo cultural social e institucional y currículum poseen los mismos elementos básicos (capacidades, valores, contenidos y métodos de aprendizaje).
- El modelo de profesor posee una doble dimensión, como mediador del aprendizaje y como mediador de la cultura social de la profesión y la especialidad y de la cultura institucional. De este modo utiliza a los contenidos y a los métodos como medios para desarrollar las capacidades y los valores.
- El currículum será necesariamente abierto a nuevos aprendizajes, realidades educativas, y además flexible con el fin de posibilitar una amplia gama de adaptaciones y concreciones, porque la cultura es plural y cambiante, al tiempo de facilitar que las instituciones desarrollen su propia cultura institucional, favoreciendo así la libertad de actividades institucionales y profesional de los educadores.
- Las metas o fines se identifican en forma de capacidades/destrezas como procesos cognitivos y valores/actitudes como procesos afectivos, para desarrollar Técnicos Laborales y personas capaces.
- Los contenidos como formas de saber se articularán en el diseño curricular de una manera constructiva y significativa a través de la arquitectura del conocimiento. Siendo básica la visión de los contenidos utilizables y para ello su adecuado almacenamiento en la memoria, de manera que estén disponibles cuando se necesiten, donde lo importante es saber qué hacer con lo que se sabe, más que saber.
- La metodología posee una doble dimensión, facilitar el aprendizaje individual y el aprendizaje social, con un equilibrio entre la mediación profesor/alumno y el aprendizaje mediado y cooperativo entre iguales. Se potenciará una metodología constructiva, significativa y por descubrimiento.
- La enseñanza es entendida como mediación del aprendizaje y por lo tanto subordinada al mismo, es una intervención en procesos cognitivos y afectivos en contextos determinados. El modelo de profesor/a explicador o animador debe dar paso al profesor/a como mediador del aprendizaje y de la cultura de la profesión y la institución.
- El aprendizaje queda reforzado como aprender a aprender a través del desarrollo de capacidades y valores por medio de estrategias cognitivas y metacognitivas, como aprendizaje constructivo, significativo y cooperativo entre iguales.
- En la evaluación se consideran, la evolución inicial de conceptos y destrezas previas, la evaluación formativa o procesual centrada en la valoración de la consecución de las metas entendidas como capacidades y valores, y la evaluación sumativa de los contenidos y métodos en función de las metas.
- En relación con la memoria se subraya el concepto de la memoria constructiva a largo plazo como la forma de almacenar la información recibida, para desde la información construir bases de datos en la memoria a corto plazo o imaginativa y desde ahí transformar la información para construir bases de conocimientos como memoria a largo plazo en forma de saberes disponibles.
- La motivación debe ser intrínseca, orientada a la mejora individual y grupal y del sentido de logro o éxito individual y social. La motivación intrínseca ayuda a centrar los objetivos y el clima grupal, dando lugar al aprendizaje cooperativo, mucho más motivante que el competitivo.
- La formación del profesorado está orientado a transitar desde un modelo de enseñanza/aprendizaje a un modelo de aprendizaje/enseñanza. Se trata de formar especialistas en el aprendizaje individual y contextualizado, en cómo aprenden los aprendices y para qué aprenden, con nuevas visiones de la educación y su sentido. Es importante un claro dominio de la materia para poder presentar los contenidos en el marco de la arquitectura del conocimiento.

- La investigación promovida es la mediacional, contextual y etnográfica, considerando la utilización de las técnicas cualitativas y cuantitativas.
- El Técnico Laboral y ciudadano derivado del modelo será reflexivo, crítico, constructivo y creador.
- El modelo subyacente es un modelo de aprendizaje/enseñanza, donde las formas de enseñar entendidas como mediación, se derivan de las teorías de aprendizaje cognitivo y socializado, con la enseñanza subordinada al aprendizaje.

El estudiante en cualquier nivel, incluido el desarrollo continuo, aprende con su inteligencia que consta de capacidades y destrezas potenciales, que es necesario definir y acotar para posteriormente facilitar su desarrollo por medio de las estrategias de aprendizaje cognitivas y metacognitivas.

En el modelo socio-cognitivo se amplía el concepto de estrategia de aprendizaje centrada en la tarea a realizar, la cual es entendida como el conjunto de pasos de pensamiento orientados a la solución de un problema concreto, pasos que se tratan de hacer conscientes por parte del aprendiz, para identificarlos inicialmente y luego mejorarlos. De esta manera la estrategia cognitiva se convierte en un conjunto de pasos o componentes mentales, aplicables a múltiples situaciones de aprendizaje. Cuando el aprendiz identifica sus propios pasos de pensamiento, pensando como aprende, realiza una forma de metacognición o de estrategia metacognitiva, lo cual favorece que el aprendizaje se haga consciente y se convierta en metaaprendizaje.

Es la estrategia metacognitiva la que diferencia al experto del novato, el experto en un campo de conocimientos sabe cómo emplear lo que sabe, tiene el conocimiento mejor organizado y fácilmente accesible y sabe cómo renovar e incrementar su conocimiento.

Sin embargo, la estrategia de aprendizaje centrada en la tarea, se enfrenta al reto de que el número de problemas a solucionar por un aprendiz pueden ser ilimitados, hecho que en medicina es evidente por la singularidad de cada paciente como unidad biopsicosocial, lo cual se traduce en el enunciado incuestionable de que no hay enfermedades sino hombres y mujeres enfermas. Ante esta situación y reafirmando la utilidad de la cognición y la metacognición, se promueven desde el modelo sociocognitivo a las estrategias de aprendizaje centrada en el sujeto que aprende, como instrumento para desarrollar las capacidades y los valores potenciales del aprendiz previamente identificados y definidos.

Dado que las capacidades y los valores son propios del sujeto que aprende, al desarrollarlas se estarán produciendo mejoras evidentes en su cognición y su afectividad. En este sentido la estrategia de aprendizaje es el camino para enseñar a pensar y a sentir al desarrollar la cognición y la afectividad. Una estrategia de aprendizaje representa por lo tanto el camino para desarrollar una destreza que a su vez desarrolla una capacidad y el camino para desarrollar una actitud que a su vez desarrolla un valor por medio de contenidos y métodos de aprendizaje. Así se desarrolla de manera directa la inteligencia del aprendiz al mejorar sus capacidades y destrezas mejorando su aprendizaje potencial y se desarrolla su afectividad al mejorar sus actitudes y valores.

Confirmándose que el sistema cognitivo y afectivo son las dos caras de una misma moneda que conforman la personalidad del Técnico Laboral. Las estrategias de aprendizaje orientadas a desarrollo del componente cognitivo y afectivo, son un proceso dinámico y activo orientado a la mejora de la inteligencia y sus capacidades así como a la mejora de la inteligencia afectiva, constituyendo el núcleo de una enseñanza centrada en procesos.

El aprendiz aprenderá a aprender por medio de actividades como estrategias de aprendizaje; esto implica la selección adecuada por parte del profesor como mediador del aprendizaje de

los contenidos y de los métodos de aprendizaje, orientados al desarrollo de las destrezas y / o actitudes fijadas como metas, para desarrollar así las capacidades y los valores previstos como fines fundamentales. De este modo el aprender a aprender implica el uso adecuado de estrategias de aprendizaje cognitivas, metacognitivas y afectivas, tanto por parte de los aprendices como por parte de los profesores/as. Estas características del modelo socio-cognitivo le concede la importancia como un modelo de aprendizaje/enseñanza centrado en procesos.

## **2.2 PROYECCIÓN DE ESTUDIANTES**

FUNDETCO en los programas que oferta tiene las condiciones de desarrollar las formaciones en las tres jornadas: mañana, tarde y noche además de los fines de semanas sábados y/o domingos Teniendo capacidad nuestras aulas de recibir hasta 35 estudiantes en cada horario por programa o grupo. Nuestros estudiantes son jóvenes y adultos de ambos sexos, estudiantes con un mínimo de noveno grado, empleados o desempleados, la gran mayoría proveniente de la clase media, baja y con grandes deseos de superación.

Los municipios donde pretende prestar los servicios educativos la institución son: San Onofre, Tolúviejo, Santiago de Tolú, Coveñas, Corozal, Caimito, San Benito Abad, Sucre, Majagual, San Marcos, Guaranda, Buenavista.

## **2.3 MODALIDAD**

**FUNDETCO** ofrece programas de formación, capacitación, complementación y/o actualización en los campos laborales y académicos, definidos en el decreto 4904 del 16 de Diciembre de 2009, los cuales se cursan en forma presencial.

Así mismo la institución ofrece diplomados y cursos cortos que tienen como objetivo ofrecer oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, según necesidades específicas. Estos programas para su ejecución y desarrollo por tener una duración inferior a ciento sesenta (160) horas no requieren de autorización previa por parte de las secretarías de educación o algún ente legal.

## **2.4 ORGANIZACIÓN CURRICULAR**

FUNDETCO ha organizado sus estructuras curriculares basándose en normas de competencia laboral de acuerdo con el perfil de egreso de cada programa, la clasificación nacional de ocupaciones así como los demás requerimientos establecidos en el decreto 4904 de diciembre del 2009.

La estructura curricular está organizada por módulos de formación acordes con las normas de competencia laboral, así mismo, para cada módulo se ha organizado una planeación en la que se definen: horas, resultados de aprendizaje que se esperan obtener al finalizar el módulo, saberes o temas a desarrollar, estrategias metodológicas y criterios de evaluación, de la misma manera los recursos y ambientes de aprendizaje donde se llevará a cabo el proceso de formación.

Teniendo en cuenta nuestro fundamento pedagógico y la importancia de formar no solo personas excelentes en el desempeño de su oficio sino también seres integrales,

capaces de interactuar en mundo laboral cada vez más competitivo y en el que se hace necesario el manejo de actitudes y valores.

Es por esto que se ha incluido dentro de la estructura curricular de cada programa la formación del ser que debe desarrollarse en cada módulo de formación, así como áreas de formación integral que son transversales a todos los programas que ofrece la institución.

**Plan de estudio:** es un resumen de la estructura curricular, este formato se organiza para dar respuesta a una necesidad de la comunidad educativa ya que es la ruta a seguir durante el proceso de formación. El plan de estudios operacional está estructurado por semestres y está conformado por:

**Norma de Competencia Laboral:** Aquí se registra el número y nombre de la norma de competencia laboral a que hace referencia el módulo de formación.

**Módulos de Formación:** Se denomina así a las actividades y temas a desarrollar por cada norma de competencia. Existen dos clases de módulos:

- **Módulos Específicos Del Área,** se generan de acuerdo a las normas de competencia laboral y el perfil ocupacional, son propios y específicos para cada programa de formación.
- **Módulos de Formación transversal:** Estos módulos de formación se desarrollan en todos los programas de formación y apuntan al desarrollo de capacidades para desenvolverse en el mundo laboral actual y la sociedad en general, como una persona proactiva, emprendedora con un alto sentido de pertenencia y lealtad.

**Horas Módulo:** Se refiere a las horas Teórico-Prácticas requeridas para desarrollar cada módulo de formación.

**Créditos:** Corresponde al número de créditos por cada módulo de formación

**Práctica Empresarial:** FUNDETCO ha establecido que el estudiante debe realizar como mínimo 400 horas de prácticas externas para los programas técnicos laborales diferentes a salud. Las horas de práctica de los programas del área de salud corresponden al 60% del total de horas de cada módulo de formación. El proceso de remisión de prácticas se rige por lo establecido en el reglamento prácticas.

Como complemento al proceso de formación. Los estudiantes de cada programa deben realizar 3 seminarios de actualización, los cuales se desarrollan a lo largo de cada programa de formación.

## 2.5 OFERTA ACADÉMICA:

### PROGRAMAS TÉCNICOS

1. Auxiliar Contable
2. Sistemas

3. Construcción de obras civiles
4. Atención Integral a la Primera Infancia
5. Auxiliar de Enfermería
6. Auxiliar en Psicología
7. Asistencia en Administración Empresarial
8. Seguridad Industrial y Salud Ocupacional
9. Operador de Maquinaria Pesada
10. Asistencia En El Análisis Y Producción De Información Administrativa
11. Auxiliar de Archivo
12. Mantenimiento de moto

## **2.6 ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS**

El desarrollo de los programas es teórico práctico, basándose en la aplicación de diversas estrategias metodológicas apoyados en el modelo pedagógico de la institución - cognitivo social, para lo cual el docente deja de ser el ente pasivo, que solo se dedica a dar las clases magistrales sino que se convierte en un líder que incentiva al estudiante al trabajo en grupo el cual estimula la crítica mutua, ayuda a los estudiantes a refinar su trabajo y apoyo mutuo para comprometerse en la solución de los problemas comunitarios en escenarios que puedan propiciar oportunidades para que los estudiantes trabajen en forma cooperativa y solucionen problemas que no podrían resolver solos.

El docente de FUNDETCO está apto para la aplicación de diversas estrategias que le permitan al estudiante alcanzar una serie de habilidades y destrezas propias de su práctica ocupacional, así como aquellas que lo lleven a formarse como un ser integral, capaz de desempeñarse eficientemente no solo en su oficio específico sino también capaz de relacionarse e interactuar como un ser social, que acepta y tolera las diferencias de los de su entorno.

El planteamiento de situaciones problemas es tomado de la realidad, buscando la motivación de los estudiantes, para lo cual se trabaja de manera integral, con la comunidad involucrada, en su contexto natural, mediante una práctica contextualizada. Esto permite el aprovechamiento de la oportunidad de observar a los compañeros en acción, no para imitarlos ni criticarlos sino para evaluar los procesos ideológicos implícitos, sus presupuestos, concepciones y marcos de referencia, generalmente ocultos, pero que les permiten pensar de determinada manera. El profesor y los participantes, están invitados y comprometidos a explicar sus opiniones, acuerdos y desacuerdos sobre el tema de la situación estudiada.

La realización de proyectos le permite al estudiante interactuar en situaciones concretas y significativas y estimula el “saber”, el “saber hacer” y el “saber ser”, es decir, lo conceptual, lo procedimental y lo actitudinal. Por lo tanto el rol del docente cambia, se convierte en un moderador, coordinador, facilitador, mediador y también un participante más del proceso de formación.

## **2.7 EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN**

De conformidad con el currículo y en coherencia con el modelo social cognitivo que direcciona pedagógicamente los procesos de formación del programa, se asume la evaluación formativa, como un sistema adoptado para evaluar las distintas actividades académicas en las cuales se esperan que el estudiante desarrolle competencias relacionadas con habilidades y destrezas y la participación en los problemas reales, de esta manera el resultado de la misma contempla además de la apropiación de los saberes, los procedimientos y el cumplimiento de los objetivos de formación y las competencias alcanzadas.

Teniendo en cuenta que el programa está diseñado bajo las normas de competencia laboral, el proceso de evaluación se realiza mediante la aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación, en este sentido el proceso de evaluación pasa de ser subjetivo a convertirse en objetivo, debido a que el docente no puede lanzar juicios a priori acerca del desempeño académico de un estudiante, sino que debe fundamentarse en un instrumento de evaluación que le permita establecer con exactitud las deficiencias y logros alcanzados por el estudiante.

Se cambiará el sistema de calificar solamente contenidos y compromisos, para evaluar también todos los aspectos que inciden en la formación del estudiante como creatividad, sociabilidad, raciocinio, lógica, comprensión, desarrollo psíquico y afectivo etc.

La evaluación se realiza con la recolección de evidencias de tres tipos:

- **Evidencias de Conocimiento:** Son respuestas a preguntas relacionadas con el saber necesario para el desempeño de una práctica específica.
- **Evidencias de Desempeño:** Evidencias del saber hacer, relativas al cómo realiza el estudiante una actividad, en donde aplica todos sus conocimientos, habilidades y actitudes.
- **Evidencias de Producto:** El producto puede ser un artículo u objeto material, un documento o un servicio, el cual refleja el aprendizaje alcanzado y permite hacer inferencias sobre el proceso o método utilizado,

El conjunto de juicios sobre los avances en la adquisición, construcción y generación de conocimientos en el contexto teórico y práctico se expresará en los siguientes términos:

- La escala de calificaciones va del uno (1) al cinco (5)
- Los estudiantes de los programas diferentes al área de la salud aprobarán el módulo cuando el promedio de su calificación final sea mayor o igual a 3.5 y de los programas del área de la salud cuando el promedio final sea mayor o igual a 3.8, teniendo en cuenta, que la definitiva está compuesta por un 30% equivalente a la evaluación de producto, 30% a la evaluación de conocimiento y el 40% restante a la evaluación de desempeño.
- Cuando un estudiante no logra la nota mínima definitiva para aprobar el módulo, y cuando esta nota definitiva es superior a 3.0 para los programas de salud y 2.8 para los otros programas, deberá realizar una Habilitación, para lo cual se aplicará lo descrito en el procedimiento para realizar otras actividades de evaluación a estudiantes. Si la nota definitiva es inferior a 3.8 para los programas de salud y 3.0 para los otros programas, se deberá repetir el módulo

- Cuando un estudiante no logra la nota mínima definitiva para aprobar el módulo, y cuando esta nota definitiva es igual o menor a 3.0 para los programas de salud y 2.8 para los otros programas, deberá repetir el módulo
- Un estudiante reprueba un módulo cuando no cumple con el promedio requerido o cuando la suma de sus inasistencias equivale al 25% o más de asistencias programadas del módulo.

Cuando al aplicar las evaluaciones a los estudiantes y se observan desviaciones en las metas con resultados desfavorables, el docente levantará los planes de mejoramiento a que haya lugar dejándolo registrado en el formato diseñado para tal fin.

**Nota.** Un estudiante que pierde un módulo de formación puede continuar con otro módulo siempre y cuando el que perdió no sea prerrequisito del que pretende adelantar. Sin embargo deberá tener sus módulos totalmente aprobados para optar por su certificación.

### **Homologación:**

El interesado en realizar un examen de homologación debe acercarse a coordinación de área con el certificado de notas de la institución donde provenga para cruzar la información con el plan de estudio y determinar en qué nivel de formación se encuentra.

El coordinador de área realizará la asignación del docente que aplicará dicha evaluación y establecerá los acuerdos para determinar el día en que será practicada.

Posteriormente, el interesado debe solicitar en Director Académico la autorización de pago y dirigirse a Tesorería para que cancele el valor del examen.

El coordinador de área una vez culminado este proceso, organiza un paquete con todas las evidencias, el cual es enviado a Director Académico para su revisión e ingreso de notas en el software para el caso de estudiantes y para personas externas se generará la matrícula según el nivel de formación determinado. Un examen de homologación se considera aprobado mínimo con una nota de 3.5.

## **2.8 PERFIL DEL EGRESADO DE FUNDETCO**

El egresado de **FUNDETCO** se caracteriza por cumplir con su rol de una manera integral donde no solamente tiene un buen desempeño en su saber específico sino que también tiene un alto sentido de los valores y actitudes que le permiten interactuar y establecer relaciones armónicamente con su entorno. Para ello la institución refuerza las siguientes competencias para su desarrollo integral:

- ✓ **COMPETENCIAS CIUDADANAS Y AMBIENTALES:** Se refiere a la capacidad de actuar de manera constructiva en una sociedad democrática y se desarrollan de manera transversal a todos los programas a través de algunos módulos de formación, charlas y actividades direccionadas por el departamento de Bienestar.
- ✓ **COMPETENCIAS LABORALES GENERALES:** son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar

el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido, en FUNDETCO se trabajan desde el desarrollo de las competencias específicas de cada programa a través de diversas actividades que les permita a desarrollar habilidades como trabajo en equipo, toma de decisiones, resolución de conflictos, detección de posibles oportunidades de negocio y desarrollar el espíritu emprendedor, entre otras. Así mismo se desarrollan algunos módulos de formación como el de ética y emprendimiento, que son transversales a todos los programas de formación.

- ✓ **COMPETENCIAS DE FUNDAMENTACIÓN TECNOLÓGICA:** Permiten a los estudiantes identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos y artefactos, así como el uso de herramientas informáticas al alcance. Estas competencias se desarrollan a través de módulos de formación los cuales son transversales a todos los programas, así mismo se trabajan en cada programa las que le sean pertinentes de acuerdo al área de formación.
- ✓ **COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS:** Son aquellas competencias propias y específicas para cada programa de formación según el área, para su desarrollo se utilizan diversas estrategias enfocadas en el saber, saber hacer y ser.

## 2.9 REQUISITOS DE INGRESO PARA ESTUDIANTES

### Mecanismo De Selección

FUNDETCO orienta su oferta académica hacia jóvenes y adultos de los estratos menos favorecidos y mensualmente se abren las convocatorias de los diferentes programas, por lo tanto los requisitos de ingreso se establecen estrictamente en los reglamentarios y en los esencialmente requeridos para cada programa, facilitando así a toda la población tener acceso a la formación que le permita tener una mejor calidad de vida, por tanto a nivel institucional el proceso de selección se fundamenta en los siguientes aspectos:

- ❖ **Suministro de información:** De acuerdo a las necesidades de formación de los interesados, la Institución se asegura que toda la información relacionada con programas, planes de estudio, requisitos de ingreso, perfiles ocupacionales, horarios disponibles y costos entre otros, sean puestos a disposición de cualquier aspirante de manera clara, precisa y concisa, permitiéndole a este, la selección de un programa acorde con sus expectativas.
- ❖ **Inscripción:** Para inscribirse y matricularse en FUNDETCO en cualquiera de sus programas técnicos diferentes al área de la salud, es requisito haber cursado noveno (9º) grado y tener como mínimo 14 años. Para los programas técnicos del área de la salud, es requisito haber cursado noveno (9º) grado y tener como mínimo 16 años cumplidos

### Documentación requerida Programas Técnicos Laborales:

- ✓ Fotocopia del documento de identificación.
- ✓ Fotocopia del título de bachiller o certificado de estudio.

- ❖ **Legalización de la matrícula:** Una vez realizada la inscripción, se asesora al aspirante sobre la cancelación de los costos educativos, para que efectúe el respectivo pago y pueda legalizar la matrícula.

Una vez que el estudiante cancela los costos respectivos diligenciará la hoja de matrícula y se requiere de la firma del aspirante, cumplido con lo anterior se le da la bienvenida al estudiante.

- ❖ **Evaluación De Competencias Básicas:** Luego que el estudiante ha legalizado su proceso de matrícula, se evaluarán las competencias básicas, así:

- Competencias Lenguaje
- Matemáticas
- Ciencias Naturales
- Tecnológicas
- Competencias Ciudadanas Y Laborales Generales

Se ha establecido la evaluación de estas competencias el primer día de clases del primer módulo asignado, dependiendo del resultado el docente levantará los planes de mejoramiento a que haya lugar.

### 3. COMPONENTES ADMINISTRATIVOS.

#### 3.1 GOBIERNO ESCOLAR

El Gobierno Escolar está previsto como la autoridad máxima y la última instancia del educando para articular los procesos administrativos, académicos y de proyección comunitaria, para dirimir conflictos, gestionar y decidir todo lo pertinente al ser y al quehacer de la institución.

En nuestra comunidad educativa están dadas todas las posibilidades de organización y participación de los estudiantes en las decisiones del gobierno escolar, lo mismo que los docentes y directivas de FUNDETCO, el cual se encuentra constituido de la siguiente manera:

- ❖ **Consejo Directivo:** En cumplimiento a la reglamentación vigente y como una forma de participación de la comunidad académica, FUNDETCO decide organizar el Consejo Directivo, de la siguiente manera:

1. El Director académico, quien lo preside.
2. Coordinadores de áreas
3. Un representante del personal docente
4. Un representante de los estudiantes
5. Un representante del sector productivo

Es importante destacar que el número de representantes del personal docente y de los estudiantes, el periodo o termino para desempeñar el cargo, los requisitos para ser elegidos y las formas y causales de reemplazo antes del vencimiento del periodo. Serán definidos en el reglamento interno del mismo consejo.

◆ **Funciones De Consejo Directivo:**

- ✓ Tomar las decisiones que afecten la organización pedagógica de la institución.
- ✓ Adoptar los reglamentos para la organización y el funcionamiento de la institución en especial, el manual de convivencia.
- ✓ Definir los costos educativos y adoptar las tarifas educativas correspondientes.
- ✓ Recomendar criterios de participación de la institución en actividades comunitarias, culturales, deportivas y recreativas.
- ✓ Darse su propio reglamento.

❖ **El Consejo Académico:** Este consejo se crea como una instancia para la toma de decisiones, revisión de procesos y actividades inherentes a los procesos de formación. Su objetivo es velar por el buen servicio y desarrollo de los programas de formación ofrecidos por la Institución, de manera que se cumpla con la política y objetivos de calidad planteados. Se encuentra organizado de la siguiente manera:

1. Director Académico y/o Representante de los Directivos
2. Coordinador General
3. Coordinador de Calidad

Dependiendo del motivo de la reunión del comité se invitarán a las personas requeridas, ya sean docentes o personal administrativo.

◆ **FUNCIONES DEL CONSEJO**

Las siguientes son algunas de las funciones del Consejo Académico:

- ✓ Promover en la Institución la adopción de las normas institucionales y velar porque estas se cumplan.
- ✓ Revisión de la asignación de la carga académica
- ✓ Evaluación y actualización de los planes de estudios de los programas de formación que ofrece la institución.
- ✓ Evaluación y planeación institucional
- ✓ Elevación de Observaciones y sugerencias al Consejo Directivo

### 3.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Para FUNDETCO la máxima autoridad es la Junta Directiva, el cual es el órgano de gestión financiera y administrativa de la Institución. Este organismo está integrado por los miembros fundadores, activos y honorarios de la institución.

Así mismo la Institución en su estructura organizacional ha identificado los procesos necesarios para el Sistema de Gestión de Calidad, los cuales tienen una secuencia lógica y una interacción entre ellos para asegurar que la operación y control de los procesos son eficaces.

Este mapa de procesos contiene 3 macro-procesos definidos a continuación:

**Macro-proceso Estratégico:** son aquellos que proporcionan directrices a todos los demás procesos y son ejecutados por la alta dirección. Se han identificado como Dirección Estratégico y Gestión de Calidad.

**Macro-proceso de Prestación del Servicio:** estos procesos están estrictamente relacionados con la prestación del Servicio Educativo y tienen impacto en el cliente. Dentro de este grupo se realizan las actividades esenciales del Servicio, su razón de ser, en él se han identificado Diseño Curricular, Admisiones, Gestión Académica, Bienestar Institucional y Gestión De Prácticas.

**Macro-proceso de Apoyo:** Los procesos que pertenecen a este grupo brindan soporte a las actividades que se realizan en los demás procesos y que son fundamentales para la prestación del servicio. Dentro de estos procesos están: Gestión del Talento Humano, Gestión de la Infraestructura, y Compras.

La Alta Dirección asegura la disponibilidad de recursos e información necesarios para apoyar la operación y el seguimiento de estos procesos, así como para su medición, seguimiento y análisis de cada uno de ellos, con el fin de implementar acciones de mejora en cada uno de dichos procesos.

Para desarrollar la interacción de los procesos, se hace previamente una recolección, análisis y determinación de los requerimientos de los clientes, y de otras partes interesadas. Esta interacción se encuentra determinada en el mapa de procesos.

## **ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

La organización administrativa de FUNDETCO se ha sintetizado en un organigrama, el cual es simplemente el esquema que facilita el conocimiento rápido de los niveles de autoridad, relaciones de coordinación y asesoría que maneja la Institución.

A continuación presentamos el organigrama de FUNDETCO, el cual muestra las diferentes relaciones entre los diferentes órganos.

### **3.2.1 RECURSOS**

FUNDETCO a nivel de infraestructura cuenta con recursos humanos, físicos, financieros, que le permiten desarrollar su objeto social de con todas las comodidades y recursos requeridos de acuerdo a cada programa de formación

### **3.2.1.1 RECURSOS FÍSICOS.**

Cada sede cuenta con oficinas dotadas con todo el mobiliario y equipos requeridos para su óptimo funcionamiento lo cual se puede evidenciar en el inventario de equipos y recursos de la institución.

## **AMBIENTES DE APRENDIZAJE FUNDETCO**

FUNDETCO en su cuenta con ambientes de aprendizaje dotados con equipos de cómputo y demás accesorios para el desarrollo de las áreas de sistemas.

Todos los equipos de cómputo se encuentran en perfecto estado y con los accesorios y programas requeridos según la práctica a desarrollar, lo cual se puede evidenciar en el inventario de la Institución.

### **3.2.1.2 RECURSOS FINANCIEROS.**

FUNDETCO basa su sostenimiento en el equilibrio económico que consigue a través de los ingresos que recibe por concepto de pagos por mensualidades que hacen los estudiantes. Teniendo en cuenta que es la única fuente de financiación, partimos de ella para el diseño y elaboración del presupuesto

De esta manera, contamos con mecanismos ágiles y procedimientos efectivos que garantizan la disponibilidad oportuna e inmediata de los recursos financieros, para la ejecución del presupuesto asignado para inversión y mantenimiento de la Institución.

## **SISTEMAS DE COSTOS EDUCATIVOS**

Las directivas de FUNDETCO comprendiendo que el mayor número de aspirantes a ingresar a esta institución son personas pertenecientes a la clase: baja, media-baja, media alta, ha diseñado una política de costos educativos, lo más popular posible sin que ello conlleve a una baja en la calidad del servicio a ofrecer.

## **COSTOS DE PROGRAMAS**

Teniendo en cuenta que la población que maneja FUNDETCO es de la clase media y baja, las directivas han establecido unas directrices que facilitan el acceso a la formación a las clases menos favorecidas, por tanto maneja las siguientes políticas referentes a costos educativos:

- ✓ Igualmente la beca le cubre el 100% por concepto de inscripción y matrícula
- ✓ La Institución ofrece una beca con el 60% de descuento en cada semestre para todos los programas.
- ✓ A los estudiantes que cancelen de contado el valor del semestre la Institución le otorga un 10% de descuento adicional.
- ✓ Los estudiantes tienen la opción de cancelar estos valores de forma cómoda ya sea semanal, quincenal o mensual según sus posibilidades.

Los valores correspondientes a cada programa se pueden visualizar en la resolución de costos expedida anualmente por la Directivas de la Institución.

### 3.2.1.3 RECURSO HUMANO

FUNDETCO cuenta con personal calificado, tanto a nivel docente como administrativo, con el fin de asegurar la calidad del proceso de formación en todas sus etapas, para lo cual se hace un estricto proceso de selección según lo contemplado en el proceso de Gestión del talento humano, para garantizar que el candidato cumpla con el perfil requerido.

#### ❖ PERFIL GENERAL DEL GRUPO DOCENTE

En FUNDETCO el docente es un facilitador que domina su disciplina y que, a través de metodologías activas, integrales y participativas ofrece las herramientas necesarias para que los estudiantes comprendan el mundo desde diversos lenguajes, aprendan a vivir con los demás y sean productivos.

El docente tiene un compromiso profesional y ético con el proceso de formación integral de los estudiantes, por lo tanto el personal docente de FUNDETCO debe demostrar las siguientes competencias:

#### ✓ **FORMACIÓN PEDAGÓGICA Y DISCIPLINAR**

- Formación como: Técnico profesional, tecnólogo o profesional en las áreas a impartir.

#### ✓ **COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.**

El personal docente debe demostrar su desempeño en la norma de competencia laboral 240201044 orientar procesos formativos presenciales con base en los planes de formación concertados.

El personal docente de FUNDETCO debe tener experiencia en el área de la docencia de no menos dos años.

#### ✓ **COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS**

Son aquellas específicas definidas en la mesa sectorial de acuerdo al área del programa de formación, el docente debe evidenciar experiencia de no menos de un año de

experiencia en el área en la cual imparte formación, de manera que pueda acercar al estudiante al mundo real productivo.

### ✓ **COMPETENCIAS GENERALES**

- Trabajo En Equipo
- Relaciones Interpersonales
- Autocontrol
- Razonamiento Abstracto Y Lógico
- Responsabilidad
- Ética-Valores
- Autoestima

### **3.3 EVALUACIÓN INSTITUCIONAL**

La autoevaluación institucional según el modelo planteado en FUNDETCO es un proceso formativo, que permite evidenciar la articulación Del Sistema de gestión de Calidad Institucional, en el cual, se verifican y contrastan los principios y propósitos misionales y el cumplimiento de las funciones sustantivas descritas en los procesos del SGC. La autoevaluación es entendida como un proceso permanente que se realiza anualmente y que permite recolectar, analizar, valorar y ofrecer información útil para la toma de decisiones en aras del mejoramiento continuo de los programas y la institución en su conjunto, ya que se convierte en un insumo para el Direccionamiento Estratégico en su Revisión por la Dirección del SGC.

El proceso de autoevaluación de manera general es el siguiente:

- Autoevaluación propiamente dicha, recabando, analizando e interpretando información conforme a criterios y estándares de calidad preestablecidos conforme a la misión institucional y parámetros públicamente aceptados en una Herramienta establecida para tal fin, la cual es diligenciada por el coordinador Académico y que tiene como insumos todos y cada uno de los resultados de encuestas y evaluaciones aplicadas en la institución.
- Verificación del proceso de autoevaluación de pares externos.
- Incorporación de planes de mejoramiento en los planes operativos de desarrollo de la Institución, y de acción de las distintas dependencias. Independiente de la presentación o no a proceso de acreditación
- Implementar y evaluar planes de mejoramiento y hacer de esa evaluación un proceso de retroalimentación constante que nutra la dinámica académica y decrecimiento Institucional.

Las siguientes evaluaciones se consolidan como insumo para la Autoevaluación Institucional:

#### **1. Evaluación de Satisfacción de estudiantes:**

Semestralmente el coordinador académico realizará la evaluación de Satisfacción de los estudiantes cuyo objetivo principal es detectar los factores que permitan el alcance de

los objetivos, para mantenerlos y señalar aquellos que detienen u obstaculizan el proceso, para mejorarlos o cambiarlos.

Esta evaluación se lleva a cabo en forma práctica, sencilla, oportuna y económica; tiene como condición primordial convocar la participación de todos los estamentos de la Institución

Los pasos para la aplicación de esta evaluación se encuentran descritos en el procedimiento de Gestión académica del proceso que lleva el mismo nombre.

## **2. Evaluación del personal docente**

Teniendo en cuenta que el personal docente cumple una labor fundamental en el desarrollo de los procesos de formación, la institución aplica semestralmente una evaluación para medir su desempeño y el grado de satisfacción de los estudiantes con cada uno de ellos.

Para esta evaluación se tienen en cuenta criterios como:

- Relaciones interpersonales y compromiso institucional
- Nivel de desempeño frente a las competencias pedagógicas en ella se evalúan las diversas estrategias metodológicas empleadas, uso de recursos didácticos, etc.
- Nivel de desempeño frente a los resultados de los procesos de aprendizaje
- Las percepciones de satisfacción de los estudiantes con el personal docente.
- Nivel de desempeño frente a las competencias laborales específicas

Los pasos para la aplicación de esta evaluación se encuentran descritos en el procedimiento para evaluación de desempeño docente del proceso de Gestión académica.

## **3. Evaluación de los programas**

Dentro de este proceso de evaluación integral de la institución es importante medir la satisfacción de la comunidad educativa con respecto a los programas de formación, la cual consiste en una consolidación de las diferentes evaluaciones que se realizan a los estudiantes y egresados de cada uno de los programas de formación, entre los criterios a evaluar de cada programa se encuentran:

- Pertinencia del programa
- Vigencia de las normas de competencia
- Pertinencia de los contextos de aprendizaje y recursos de aprendizaje del programa.
- Vinculación de los egresados al sector productivo
- Satisfacción de los estudiantes en cuanto al programa de formación

Los pasos para la aplicación de esta evaluación se encuentran descritos en el procedimiento de Gestión académica del proceso que lleva el mismo nombre.

## **4 COMPONENTE GESTION DE LA COMUNIDAD**

### **4.1 PROYECCION SOCIAL**

Conscientes de la importancia que tiene el acercamiento con la comunidad, el Instituto adelanta programas buscando espacios de cooperación y transformación con el fin de difundir los conocimientos de la formación para el trabajo y el desarrollo humano, el intercambio de experiencias laborales y emprendedoras de nuestros egresados, el desarrollo y servicio social.

La Proyección Social de FUNDETCO involucra a todos sus estamentos, en los programas del área de la salud se hace la vinculación de la Institución con el contexto, mediante acciones de educación para la salud, promoción y prevención, brigadas de salud bucal, etc.

El desarrollo de las actividades de FUNDETCO responde a las necesidades de poblaciones vulnerables del área de Sincelejo, en las cuales se hace necesario adelantar trabajos de atención primaria, entendiéndose este fin, como el accionar con políticas y estrategias de promoción de la salud y acciones especiales de protección específica, establecidas dentro de las normas de competencias laborales de cada uno de los Programas del área de salud del Instituto.

En los programas de formación diferentes a salud se realizan diversas actividades como: ferias empresariales, con el fin de fomentar el emprendimiento y la creación de empresas en la región, así mismo, se llevan a cabo brigadas para la conservación del medio ambiente, entre otras actividades planteadas desde Bienestar Institucional.

En general toda la oferta educativa del Instituto FUNDETCO corresponde a una necesidad de las comunidades más vulnerable y un gran aporte social, por formar técnicos laborales con calidad a unos costos accesibles.

#### **4.2. MANUAL DE CONVIVENCIA**

De acuerdo con lo dispuesto en la Constitución Política y en los artículos 73 y 87 de la Ley 115 de 1994, para favorecer la construcción de la democracia participativa, el manual de convivencia unifica los principios y criterios, para favorecer la relación entre los distintos estamentos de la comunidad educativa, encauzar los esfuerzos de todos sus miembros, de normas claras y precisas sobre las reglas de juego que regirán en la institución, asumiendo cada estamento el rol que le corresponde.

El objetivo del manual de convivencia es ayudar a crear un nuevo estilo de sociedad y de persona; de una sociedad participativa y solidaria orientada por los valores humanos, para formar una persona auténtica, autónoma, crítica, responsable de su realización personal y social, capaz de contribuir en su formación, su superación y su auto control. (Ver anexo manual de convivencia).



**FUNDETCO**  
FUNDACION DE EDUCACION TECNICA DE LA COSTA



**FORMAMOS  
EL FUTURO  
DE COLOMBIA**

**ANEXOS**



