

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

RESPONSABLE:

LÍDER DE PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Firma Elaboró: Consejo Académico	Firma Revisó: Bleyder Torres Cuadrado Coordinadora de Calidad	Firma Aprobó: Consejo Directivo
Fecha: 09-01-2023	Fecha: 11-01-2023	Fecha: 11-01-2023

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 1 de 48

Contenido:

INTRODUCCIÓN	3
1. COMPONENTE CONCEPTUAL	4
1.1. IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	4
1.2. BREVE RESEÑA HISTÓRICA.....	5
1.3. HORIZONTE INSTITUCIONAL.....	6
1.3.1. MISIÓN.....	6
1.3.2. VISIÓN	6
1.3.3. POLÍTICA DE CALIDAD.....	6
1.3.4. LA POLÍTICA DE CALIDAD REZA DE LA SIGUIENTE MANERA:	6
1.3.4.1. OBJETIVOS DE CALIDAD	7
1.3.5. VALORES CORPORATIVOS.....	7
1.4. FUNDAMENTO LEGAL.....	8
1.5. FILOSOFÍA DE LA INSTITUCIONAL.....	8
1.6. FUNDAMENTO PEDAGÓGICO	9
2. COMPONENTE PEDAGÓGICO	10
2.1. MODELO PEDAGÓGICO DE CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO SIN FRONTERAS S.A.S	10
2.2. TEORÍA Y EPISTEMOLOGÍA.....	12
2.3. PROYECCIÓN DE ESTUDIANTES.....	17
2.4. MODALIDAD	18
2.5. ORGANIZACIÓN CURRICULAR.....	18
2.6. OFERTA ACADÉMICA:.....	20
2.7. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	21
2.8. EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN	22
2.9..... PERFIL DEL EGRESADO DE CORPORACIÓN EDUCATIVA SIN FRONTERAS S.A.S	24
2.10. REQUISITOS DE INGRESO PARA ESTUDIANTES.....	25
2.10.1. Mecanismo De Selección	25
3. COMPONENTES ADMINISTRATIVOS.....	28
3.1. GOBIERNO ESCOLAR	28

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 2 de 48


3.2.	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	33
3.2.1.	RECURSOS	35
3.2.1.1.	RECURSOS FÍSICOS	35
3.2.1.2.	RECURSOS FINANCIEROS	41
3.2.1.2.1.	SISTEMAS DE COSTOS EDUCATIVOS	41
3.2.1.2.2.	COSTOS DE PROGRAMAS	41
3.2.1.3.	RECURSO HUMANO	42
3.3.	EVALUACIÓN INSTITUCIONAL.....	43
3.3.1.	Evaluación de Satisfacción de estudiantes:.....	44
3.3.2.	Evaluación del personal docente	44
3.3.3.	Evaluación de los programas	45
4.	COMPONENTE GESTIÓN DE LA COMUNIDAD.....	45
4.1.	PROYECCIÓN SOCIAL.....	45
4.2.	MANUAL DE CONVIVENCIA	46
5.	HISTORIAL DE CAMBIOS	47

Ilustraciones:

Ilustración 1	Sede principal Cra. 15 N° 15 - 57 (Barrio El Libertador)	36		
Ilustración 2	Sede 2 Calle 15 N° 16 – 40 (Frente a Sao Olímpica).....	37		
Ilustración 3	Ambientes de aprendizaje sede 1	38		
Ilustración 4	Laboratorio de Enfermería	Ilustración 5	Laboratorio de Salud Oral.....	39
Ilustración 6	Sala de Sistema 1.....	39		
Ilustración 7	Laboratorio de Servicios	39		
Ilustración 8	Ambientes de Aprendizaje sede 2	40		
Ilustración 9	Zona de Descanso.....	41		

Figuras:

Figura 1	Mapa de Procesos.....	33
Figura 2	Estructura Organizacional.....	35

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 3 de 48

INTRODUCCIÓN


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 la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., 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 la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., 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 todas las comunidades de diferentes estratos socioeconómicos, contribuyendo con su formación al desarrollo de la costa caribe, con sostenibilidad financiera y proyección social, formando hombres y mujeres íntegros.

En su paso por la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., 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.

El Proyecto Educativo Institucional- PEI, a través de la definición de los principios generales, la Misión, Visión, políticas y objetivos, direccionan y definen el modelo de Institución para el Trabajo y el Desarrollo Humano que queremos construir. Esperamos que este documento se constituya en un instrumento orientador de la Institución y del desarrollo regional.

 CORPORACIÓN EDUCATIVA SINFRONTERAS	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 4 de 48

1. COMPONENTE CONCEPTUAL

1.1. IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

NOMBRE: CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO SIN FRONTERAS S.A.S

NIT: 901.209.122-8

DIRECCIÓN: Carrera 15 N° 14 - 57 (Barrio El Libertador)
Calle 15 N° 16 – 40 (Frente a Sao Olímpica)

DEPARTAMENTO: La Guajira

CIUDAD/MUNICIPIO: Riohacha

JORNADAS: Mañana, Tarde, Noche y Sábado

DIRECTOR ACADÉMICO: Luis Miguel Cervantes Amaranto
C.C. N°. 1.143.141.812 de Barranquilla

CÁMARA DE COMERCIO: Matrícula N° 146658 – 29/08/2018

REPRESENTANTE LEGAL: Orlando Corredor Gómez
C.C. N°. 91.068.941 de San Gil

LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO: Sede 1: N° 754 del 9 de Junio de 2021
Sede 2: N° 1444 del 21 de Noviembre 2022

CORREO INSTITUCIONAL: directorsinfronterasriohacha@gmail.com

PAGINA WEB: <http://www.corposinfronterasriohacha.edu.co/>

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 5 de 48

1.2. BREVE RESEÑA HISTÓRICA

La CORPORACIÓN EDUCATIVA **SINFRONTERAS** S.A.S, fue fundada el 15 de enero de 2011, por la Familia Corredor, en la ciudad de San José de Cúcuta.

El 16 de junio de 2011 la Secretaría de Educación Municipal expide licencia de funcionamiento al establecimiento educativo iniciando de inmediato a ofertar los programas técnicos laborales de Análisis y Programación de Sistemas, asistente Administrativo, Contabilidad Empresarial, Mercadeo y Punto de Venta, Investigación Judicial y Criminalística, entre otros.

En el año 2018 **SINFRONTERAS** abre una nueva sede en la ciudad de Riohacha, La Guajira con resolución 1493 de 13 de Diciembre de 2018 emitida por la Secretaría de Educación Municipal, con el firme propósito de ofrecer educación de calidad a bajos costos, para las personas que quieran mejorar su calidad de vida a través de la educación e inicia con una amplia sede totalmente dotada con tecnología de punta para brindar los mejores ambientes de aprendizaje a sus estudiantes, posicionándose de inmediato en el mercado local y regional, brindando incluso oportunidades de educación para los ciudadanos de la Hermana República de Venezuela.

Dentro de la lógica institucional de lograr una incorporación permanente de la calidad en la prestación de nuestros servicios, en todos sus procesos, áreas y niveles, la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., está construyendo una plataforma de trabajo que asegure que todos estos esfuerzos arraiguen en sus estructuras y se conviertan en esquemas de funcionamiento normal. Nuestro propósito es que la calidad no sea un proyecto complementario, sino una forma estructural de vida.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 6 de 48

1.3. HORIZONTE INSTITUCIONAL

1.3.1. MISIÓN

Brindar servicios de formación mediante programas técnicos por competencias laborales que cumplan con los requisitos legales y reglamentarios, bajo los más altos estándares de calidad, superando las expectativas y necesidades de todos los miembros de nuestra comunidad educativa y demás partes interesadas contribuyendo al crecimiento económico y social de nuestra región, capacitando integralmente a nuestros estudiantes, a través de recursos humanos, técnicos y tecnológicos idóneos, para que se vinculen al sector productivo a nivel regional y nacional.

1.3.2. VISIÓN

Ser reconocidos para el 2026 como la Institución de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano líder en el Caribe Colombiano, con sostenibilidad financiera y proyección social, formando hombres y mujeres íntegros, que respondan a los retos y a las necesidades actuales y futuras de la sociedad y del sector productivo en un entorno de globalización, garantizando el cumplimiento de los requisitos de todas nuestras partes interesadas y contribuyendo al crecimiento económico y social de nuestra región.


1.3.3. POLÍTICA DE CALIDAD

Para el cumplimiento de la política de la Calidad planteada por la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., establece los siguientes parámetros:

- 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 de calidad

1.3.4. LA POLÍTICA DE CALIDAD REZA DE LA SIGUIENTE MANERA:

Nos comprometemos a brindar servicios de Formación para el trabajo y el desarrollo humano que cumplan con los requisitos legales y reglamentarios que nos aplican, así como las necesidades y expectativas de todas nuestras partes interesadas, con personal altamente

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 7 de 48

competente, ambientes de aprendizajes reales y simulados, tecnología de punta y contenidos curriculares actualizados y pertinentes de acuerdo a las necesidades del sector productivo.

Propiciamos el desarrollo de las prácticas empresariales de nuestros estudiantes y trabajamos por el Bienestar de la comunidad educativa, orientados siempre a la mejora continua de todos los procesos del Sistema de Gestión de la Calidad.


1.3.4.1. OBJETIVOS DE CALIDAD

De acuerdo a los requisitos del SGC y a lo definido en la Política de Calidad, la CORPORACIÓN EDUCATIVA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., ha establecido los siguientes objetivos específicos de calidad:

1. Brindar servicios de formación para el trabajo y el desarrollo humano.
2. Cumplir con los requisitos legales y reglamentarios que aplican a la IFTDH.
3. Cumplir y Satisfacer los requisitos, necesidades y expectativas de nuestras partes interesadas.
4. Ofrecer servicios de formación integral con un personal altamente capacitado.
5. Proporcionar ambientes reales y simulados con tecnología de punta que faciliten un óptimo proceso de enseñanza y aprendizaje.
6. Garantizar contenidos curriculares actualizados y pertinentes de acuerdo a las necesidades del sector productivo.
7. Fortalecer las competencias laborales de nuestros estudiantes a través del desarrollo de prácticas empresariales.
8. Fomentar el bienestar de la comunidad educativa a través de actividades orientadas al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social.
9. Propender por la mejora continua de todos los procesos del sistema de gestión de calidad.

1.3.5. VALORES CORPORATIVOS

- **VOCACIÓN:** Damos respuesta a las necesidades de nuestros usuarios y colaboradores de forma oportuna, amable y efectiva. Procuramos agregar valor a nuestro trabajo para generar satisfacción en la comunidad educativa. Es la Fortaleza de Nuestro proceso de enseñanza.
- **DEDICACIÓN:** para poder lograr la misión de nuestra corporación y aportando constantemente al éxito de nuestros estudiantes.
- **RESPECTO:** Escuchamos, entendemos y valoramos al otro, buscando armonía en las relaciones interpersonales, laborales y comerciales.
- **COMPROMISO:** Entregamos incondicionalmente nuestras capacidades y conocimientos para superar las necesidades y expectativas de nuestros clientes internos y externos y demás partes interesadas.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 8 de 48

- **TRABAJO EN EQUIPO:** Con el aporte de todos los que intervienen en los diferentes procesos, buscamos el logro de los objetivos institucionales.
- **CALIDAD:** le aportamos valor a nuestros clientes y partes interesadas, brindando servicios que se ajusten a sus necesidades y que superen sus expectativas. Estamos comprometidos con el logro de los mejores resultados a través de la gestión efectiva de los procesos y recursos.
- **LIDERAZGO:** procuramos trabajar siempre con entusiasmo y bajo orientaciones claras y concretas para el logro de nuestras metas y objetivos.
- **DISCIPLINA:** capacidad de actuar de forma ordenada y perseverante para conseguir los propósitos trazados en beneficio principalmente de nuestros estudiantes.
- **SOLIDARIDAD:** Nos sentimos comprometidos con todas nuestras partes interesadas y asumimos que nuestras acciones afectan a los demás.
- **EMPRENDIMIENTO:** Inculcamos en nuestra comunidad una perspectiva empresarial autónoma e independiente que permita el mejoramiento de la calidad de vida.

1.4. 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 2020:2006
- ISO 9001:2015
- Decreto 4904 de 16 diciembre 2009
- Decreto 1075 de 26 de mayo de 2015
- Decreto 3756:2009
- Acuerdo 0114:2010
- Acuerdo 0153 de 2012
- Decreto 2376 2010
- NTC 5555 – 5663

1.5. FILOSOFÍA DE LA INSTITUCIONAL

La CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., propenderá por la formación integral de los educandos, con la participación activa de docentes, administrativos y demás miembros de la comunidad educativa, resaltando la práctica de valores familiares, sociales, morales, culturales, y ciudadanos.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 9 de 48

Se fomentará la formación por competencias, permitiendo el acceso al conocimiento, la tecnología, para facilitarles el ingreso al campo laboral y productivo; la práctica de buenos hábitos y valores humanos de acuerdo al contexto en que se desenvuelva la comunidad educativa para buscar el mejoramiento de la calidad de vida y la convivencia social.

La institución promoverá la correcta utilización del tiempo libre, la defensa de los recursos naturales, la participación democrática y la educación sexual mediante la ejecución de proyectos pedagógicos y el desarrollo de módulos transversales

1.6. 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.

La CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., 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 en 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.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 10 de 48

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 CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO SIN FRONTERAS S.A.S.

MODELO SOCIO-COGNITIVO

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 la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS S.A.S.**, es aquel que, cuyo desempeño esté en correspondencia

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 11 de 48

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 cognitivas, 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 son 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 la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S. 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 la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., 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

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 12 de 48

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.

2.2. 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 prender, 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

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 13 de 48

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 inactivo, 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

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 14 de 48

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.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 16 de 48


- 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 meta aprendizaje.

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

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 17 de 48

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 aprender 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.

2.3. PROYECCIÓN DE ESTUDIANTES

La CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., ofrece jornadas flexibles en las mañanas, tardes, noches y sábados, con lo cual brinda la oportunidad a la población para que escoja los horarios de formación de acuerdo a sus necesidades. De igual manera, tiene aulas con capacidad para recibir 20 a 25 estudiantes en cada horario.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 18 de 48

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.

La proyección en Ventas esperada por la **CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO SINFRONTERAS S.A.S.**, se presenta contenida en el estudio de factibilidad anexo a este P.E.I.

2.4. MODALIDAD

La **CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO SINFRONTERAS S.A.S.**, 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.

2.5. ORGANIZACIÓN CURRICULAR

La **CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO SINFRONTERAS S.A.S.**, 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 Único Reglamentario del Sector Educación 1075 de 2015.

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 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 un mundo laboral cada vez más competitivo y en el que se hace necesario el


	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 19 de 48

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, y 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:** Es la unidad que mide el tiempo estimado de actividad académica del estudiante en función de las competencias académicas y laborales que se espera que el programa desarrolle.
 - **Práctica Empresarial:** Se establece en cada plan de estudios el número de horas de prácticas que el estudiante debe realizar para finalizar su programa de formación. Las modalidades de prácticas que los estudiantes pueden desarrollar son: contrato de aprendizaje para los programas certificados en calidad, pasantías 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 el reglamento en el “reglamento de prácticas”.

Como complemento al proceso de formación, es requisito que, para el proceso de certificación, los estudiantes de cada programa evidencien la realización de 3 seminarios de actualización con nuestra institución, los cuales se desarrollan en el transcurso de cada

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 20 de 48

semestre y les permitirá fortalecer sus competencias en temas que no se encuentran dentro del plan de estudio y que complementan su formación para posteriormente aplicarlo en el sector productivo.

La duración de la hora catedra será 45 minutos en cada jornada, es muy importante resaltar que las horas del calendario son de 60 minutos (es decir “horas de reloj” diferentes a las “horas académicas” de 45 minutos) y no incluyen los tiempos de descanso, recreo y horas de almuerzo.


2.6. OFERTA ACADÉMICA:

2.2.1. PROGRAMAS TÉCNICOS:

1. Auxiliar Contable y Financiero – Res. 1525 del 13-12-2018
2. Asistencia de Prescolar – Res. 1495 del 13-12-2018
3. Auxiliar En Mantenimiento Y Reparación De Motocicletas Res. 1526 del 13-12-2018
4. Saneamiento Ambiental – Res. 1494 del 13-12-2018
5. Sistemas Informáticos – Res. 1524 del 13-12-2018
6. Auxiliar Asistente Administrativo - Res. 1278 del 30-09-2019
7. Auxiliar en Clínica Veterinaria – Res 1277 del 30-09-2019
8. Técnico Investigación Judicial y Criminalística - Res. 1274 del 30-09-2019
9. Ayudante De Mecánica Diésel Res. 1276 de 30-09-2019
10. Auxiliar de Cocina Res. 1275 del 30-09-2019
11. Auxiliar en Cosmetólogo Esteticista – Res 689 del 5-06-2020
12. Auxiliar en Salud Oral - Res. 282 del 08-03-2021
13. Auxiliar en Enfermería - Res. 283 del 08-03-2021
14. Auxiliar en Servicios Farmacéuticos - Res. 284 del 08-03-2021

2.2.2. PROGRAMAS CORTOS:

- ❖ Facturación de Cuentas Médicas
- ❖ Caja Registradora Sistematizada
- ❖ Reparación y mantenimiento de celulares
- ❖ Maquillaje profesional
- ❖ Barbería
- ❖ Peluquería canica
- ❖ Operador Logístico de Montacargas
- ❖ Mantenimiento y Reparación de Computadores
- ❖ Básico de Informática

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 21 de 48

2.2.3. DIPLOMADOS:

- ❖ RCP BLS
- ❖ Gestión en Recursos Humanos.
- ❖ Uci Adultos
- ❖ Urgencias Médicas
- ❖ Auditoria en Salud
- ❖ Laboratorio Clínico
- ❖ Toma de muestra
- ❖ Toma de citología
- ❖ Primeros Auxilios
- ❖ Promoción y Prevención
- ❖ Normas Internacionales en Contabilidad
- ❖ Seguridad Informática

2.3. 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 CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., 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

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 22 de 48

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.

2.4. 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 esperen 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. Con una ponderación del 40%
- **Evidencias de Desempeño:** Evidencias del saber hacer, relativas al cómo realiza el estudiante una actividad, en donde aplica todos sus conocimientos, habilidades y actitudes. Con una ponderación del 40%
- **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. Con una ponderación del 20%.

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)

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 23 de 48

- 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 20% equivalente a la evaluación de producto, 40% 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 2.6 para los programas de salud y 2.4 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 2.6 para los programas de salud y 2.4 para los otros programas, se 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 30% de asistencias 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 1. *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.*

Nota 2. Cuando el estudiante pierde por desempeño no podrá realizar habilitación sobre este concepto (solo la habilitación se realiza para el concepto de conocimiento).

Homologación:

El estudiante interesado en realizar el proceso de homologación debe diligenciar a través de la plataforma institucional la solicitud de homologación adjuntando certificado de notas originales y el contenido programático de la institución de procedencia para cruzar la información con el plan de estudios y determinar en qué nivel de formación se encuentra.

Dirección Académica verificará que los módulos a homologar tengan una nota igual o superior a la calificación base del programa, de lo contrario el estudiante debe cursar el módulo de formación.

Posteriormente, el interesado debe dirigirse cancelar el valor de la homologación y presentar soporte a Dirección académica

Una vez culminado este proceso, se registra la Homologación en el formato Registro de Homologación e ingresa las notas en el software académico.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 24 de 48


Para el caso de estudiantes provenientes de otras instituciones el tiempo máximo para validar la formación será la desarrollada dentro de los últimos 5 años.

Los egresados de la Institución o estudiantes activos que deseen cursar otra técnica podrán homologar los módulos afines sin restricción de tiempo.

2.5. PERFIL DEL EGRESADO DE CORPORACIÓN EDUCATIVA SIN FRONTERAS S.A.S.

El egresado de la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS S.A.S.**, 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 la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS S.A.S.**, 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

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 25 de 48

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.

2.6. REQUISITOS DE INGRESO PARA ESTUDIANTES

2.6.1. Mecanismo De Selección

La CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., orienta su oferta académica hacia jóvenes y adultos de los estratos menos favorecidos y semestralmente 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 y Matrícula de Estudiantes:** Para matricularse en la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., en cualquiera de sus programas técnicos diferentes al área de la salud, es requisito haber cursado y aprobado Noveno (9º) grado y tener como mínimo 15 años. Para los programas técnicos del área de la salud, es requisito haber culminado la básica secundaria y tener como mínimo 16 años cumplidos y para Bachillerato semiescolarizado la edad mínima es de 15 años. Los requisitos para inscribirse son:

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 26 de 48

Programas Técnicos:

- ✓ Fotocopia del documento de identificación, ya sea Cédula de Ciudadanía, Cédula de Extranjería o Tarjeta de identidad.
- ✓ Fotocopia del título de bachiller o certificado de estudio.
- ✓ Si es extranjero, estos documentos deben venir con la respectiva apostilla del consulado colombiano.

Bachillerato:

- ✓ Fotocopia del documento de identificación, ya sea Cédula de Ciudadanía, Cédula de Extranjería o Tarjeta de identidad.
- ✓ Certificado de estudio original de 5º grado hasta el último año cursado.
- ✓ Un folder azul colgante tamaño oficio con gancho legajador.
- ✓ Si es extranjero, estos documentos deben venir con la respectiva apostilla del consulado colombiano.

Cursos cortos:

- ✓ Fotocopia del documento de identificación, ya sea Cédula de Ciudadanía, cedula de extranjería o Tarjeta de identidad.

Una vez admitido el aspirante deberá presentar la siguiente documentación:


- ✓ Recibo de pago de primera cuota del credito.
- ✓ Costos educativos

Deberá solicitarse la respectiva validación de los títulos de bachiller o certificados que presentan los estudiantes al momento de la matrícula en un periodo no superior a 3 meses, después de efectuada la matrícula, ante las instituciones emisoras o ante la secretaría de educación respectiva.

Todos los documentos solicitados como requisitos para la matricula serán diligenciados, procesados y finalmente digitalizados en el software Q10. Por lo cual el historial de estudiante quedará de manera digital.

Por el solo hecho de la inscripción el aspirante no adquiere ningún derecho por parte de la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS S.A.S.**

En cualquier momento del proceso de formación, si se comprueba que un estudiante presentó documentación fraudulenta para la admisión, le será cancelada de manera inmediata su matrícula.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 27 de 48

Para la renovación de la matrícula, cada semestre, el estudiante deberá cumplir:


- Estar a paz y salvo con el semestre inmediatamente anterior, realizando la solicitud en la plataforma institucional a través del módulo solicitudes–PAZ Y SALVO DE SEMESTRE Y RENOVACIÓN DE MATRICULA
- Autorización de la matrícula académica o renovación orden de matrícula del nuevo semestre.
- Recibo o comprobante de pago del semestre o cuota si es a crédito.
- Buen comportamiento a nivel disciplinario. El alumno que complete más tres (3) actas de evidencia disciplinaria, podrá negársele la renovación de la matrícula para el semestre inmediato a cursar.
- Esta renovación de matrícula, quedará registrada mediante la solicitud en la plataforma Q10

Todos los documentos solicitados como requisitos para la matricula serán diligenciados, procesados y finalmente digitalizados en el software Q10. Por lo cual el historial de estudiante quedará de manera digital.

❖ **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.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 28 de 48

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 la CORPORACION EDUCATIVA PARA EL FUTURO SIN FRONTERAS el gobierno escolar está conformado por el consejo directivo y el consejo académico y como organismo de control se ha definido al Comité de Autoevaluación Institucional.

En el gobierno escolar desde cada uno de sus componentes, serán consideradas las iniciativas de los estudiantes, de los profesores, de los administradores y de los padres de familia de los estudiantes menores de edad en aspectos tales como la adopción y la verificación del reglamento escolar, la organización de las actividades sociales, deportivas, culturales, artísticas y comunitarias, y demás acciones que redunden en la práctica de la participación democrática en la vida escolar.

CONSEJO DIRECTIVO: es el máximo organismo de dirección tanto administrativa como académica y ejercerá el gobierno de la Institución.

Objetivos del Consejo Directivo:


Servir como instancia directiva, de participación de la comunidad educativa, orientación académica y administrativa del establecimiento.

Este Consejo Directivo estará integrado por:

- ✓ Director General de la institución
- ✓ Directores y coordinadores del establecimiento educativo
- ✓ Un representante de docentes de la Institución elegido por votación entre los docentes.
- ✓ Un representante de los estudiantes que curse un programa técnico que ofrezca la institución y que sea elegido por votación entre los estudiantes.

Funciones Específicas del Consejo Directivo:

- ✓ Tomar las decisiones que afectan el funcionamiento de la Institución.


	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 29 de 48

- ✓ Servir de instancia para resolver los conflictos que se presenten entre docentes y administrativos con estudiantes del establecimiento educativo, después de haber agotado los procedimientos previstos en el Reglamento o Manual de Convivencia.
- ✓ Revisar, aprobar y adoptar el PEI, Manual de Convivencia
- ✓ Fijar los criterios para la asignación de cupos disponibles para la admisión de nuevos estudiantes
- ✓ Asumir la defensa y garantía de los derechos de toda la comunidad educativa, cuando alguno de sus miembros se sienta lesionado
- ✓ Participar en la planeación y evaluación del proyecto educativo institucional, del currículo y del plan de estudios y someterlos a consideración de la Secretaria de Educación respectiva o del organismo que haga sus veces, para que verifiquen el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley y los reglamentos.
- ✓ Estimular y controlar el buen funcionamiento de la Institución
- ✓ Establecer estímulos y sanciones para el buen desempeño académico y social de los estudiantes que ha de incorporarse al Reglamento o Manual de Convivencia.
- ✓ Tomar decisiones con respecto a los resultados de la evaluación de los docentes, directivos docentes y personal administrativo de la institución.
- ✓ Recomendar criterios de participación de la institución en actividades comunitarias, culturales, deportivas y recreativas.
- ✓ Establecer el procedimiento para permitir el uso de las instalaciones en la realización de actividades educativas, culturales, recreativas, deportivas y sociales de la respectiva comunidad educativa.
- ✓ Fomentar la proyección social
- ✓ Reglamentar los procesos de elección para la escogencia democrática de quienes harán parte del gobierno escolar.
- ✓ Aprobar el presupuesto para el cobro de los derechos académicos, tales como: Habilitaciones, Diferidos, Certificados y Constancias de estudios, duplicado de Certificados, así como demás tarifas financieras de la institución.
- ✓ Darse su propio reglamento.

Integrado el comité, se procede a nombrar un presidente y un secretario con el objeto de mantener la organización y funcionamiento del Consejo.

Funciones Del Presidente:

- Convocar a las reuniones del Consejo
- Presidir las reuniones del Consejo
- Llevar a cabo los arreglos necesarios para la logística de las reuniones.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 30 de 48

- Preparar los temas de cada reunión.
- Tramitar ante la dirección de la empresa las recomendaciones aprobadas en el seno del consejo.
- Elevar al área de Talento Humano reporte sobre inasistencia reiterativa de algún miembro del consejo a las sesiones del mismo.

Funciones Del Secretario:

- Verificar la asistencia a las reuniones programadas.
- Tomar atenta nota de todos los temas tratados en cada reunión
- Elaborar el acta de cada reunión y someterla a votación.
- Archivar las actas en el libro de actas del Consejo Directivo, el cual debe reposar en la oficina del presidente.


Reuniones Del Consejo Directivo

Se establece que el Consejo Directivo debe reunirse mínimo dos veces por semestre o extraordinariamente por alguna situación en especial.

Lineamientos Del Consejo Directivo

1. El consejo debe reunirse por lo menos dos veces en el semestre con un periodo máximo de espera entre una y otra reunión de tres meses.
2. Los miembros del Consejo deben presentarse en la hora y fecha establecida por la presidente del comité.
3. La inasistencia a 3 sesiones consecutivas sin justificación alguna, dará lugar a un llamado de atención con copia a la hoja de vida.
4. En el evento que un miembro del consejo no pueda asistir, debe informar por escrito, con anterioridad y enviar un representante.
5. Durante el desarrollo de las sesiones del consejo, los miembros deben mostrar respeto y consideración con los demás compañeros.
6. Durante cada sesión del consejo queda prohibido el uso de elementos distractores.
7. El uso de celulares debe ser restringido, se sugiere mantenerse en vibrador
8. Toda información manejada en cada sesión del Consejo es de absoluta confidencialidad, por respeto al comité y demás compañeros de trabajo.

CONSEJO ACADÉMICO: Es la instancia encargada del estudio de los asuntos relacionados con la enseñanza, la investigación y la práctica, que asume el liderazgo de la evaluación de la pertinencia del currículo de acuerdo a los principios, fundamentos y objetivos propuestos en el proyecto educativo institucional, le corresponde, igualmente, gestionar el perfeccionamiento del personal académico y cualesquiera otros asuntos de carácter

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 31 de 48

académico que sometan a su consideración los diferentes organismos de control de la institución o del gobierno escolar.

Este Consejo Académico estará integrado por:


- Dirección Académica
- Coordinadores Académicos
- Coordinadora de Bienestar Estudiantil
- Secretarías Académicas
- Un representante de docentes de la Institución.
- Un representante de los estudiantes que curse un programa técnico que ofrezca la institución.

Funciones Específicas del Consejo Académico:

- ✓ Servir de órgano consultor del Consejo Directivo en la revisión de la propuesta del Proyecto Educativo Institucional.
- ✓ Estudiar el currículo y propiciar su continuo mejoramiento, introduciendo las modificaciones y ajustes de acuerdo con los procedimientos establecidos.
- ✓ Organizar el plan de estudios y orientar su ejecución.
- ✓ Participar en la Auto-evaluación Institucional anual.
- ✓ Integrar a los docentes para la evaluación periódica del rendimiento de los estudiantes y para la promoción, asígneles sus funciones y supervisar el proceso general de evaluación.
- ✓ Recibir y decidir los reclamos de los estudiantes sobre la evaluación educativa, y las demás funciones afines y complementarias con las anteriores que le atribuyen en el Proyecto Educativo Institucional,
- ✓ Promover en la Institución la adopción de las normas institucionales y velar porque estas se cumplan.
- ✓ Realizar prueba de idoneidad para la selección de docentes que aspiren a formar parte de la planta docente de la Institución.
- ✓ Evaluar y seleccionar propuestas de Seminarios de actualización u otras acciones de Formación Complementaria
- ✓ Revisión y aprobar la asignación de la carga académica
- ✓ Evaluación y actualización de los planes de estudios de los programas de formación que ofrece la institución y
- ✓ Las demás funciones afines o complementarias con las anteriores que le atribuya el Proyecto Educativo Institucional.

Funciones Del Presidente:

- ✓ Convocar a las reuniones del Consejo
- ✓ Presidir las reuniones del Consejo
- ✓ Llevar a cabo los arreglos necesarios para la logística de las reuniones.
- ✓ Preparar los temas de cada reunión.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 32 de 48

- ✓ Tramitar ante el consejo directivo las recomendaciones aprobadas en el seno de este consejo.

Funciones Del Secretario:

- ✓ Verificar la asistencia a las reuniones programadas.
- ✓ Tomar atenta nota de todos los temas tratados en cada reunión
- ✓ Elaborar el acta de cada reunión y someterla a votación.
- ✓ Archivar las actas en el libro de actas del Consejo Académico, el cual debe reposar en la oficina del presidente.

Reuniones Del Consejo Académico:

Se establece que el Consejo Académico debe reunirse las veces que sea necesario durante cada periodo académico, mínimo serán 3 reuniones durante el semestre considerando las actividades académicas que se adelantan dentro del proceso gestión del servicio y en las que participan directamente los miembros del consejo académico.

Lineamientos Del Consejo Académico

1. El consejo debe reunirse por lo menos tres veces durante el semestre.
2. Los miembros del Consejo deben presentarse en la hora y fecha establecida por la presidente del comité.
3. La inasistencia a 3 sesiones consecutivas sin justificación alguna, dará lugar a un llamado de atención con copia a la hoja de vida.
4. En el evento que un miembro del consejo no pueda asistir, debe informar por escrito, con anterioridad.
5. Durante el desarrollo de las sesiones del consejo, los miembros deben mostrar respeto y consideración con los demás compañeros.
6. Durante cada sesión del consejo queda prohibido el uso de elementos distractores.
7. El uso de celulares debe ser restringido, se sugiere mantenerse en vibrador
8. Toda información manejada en cada sesión del Consejo es de absoluta confidencialidad, por respeto al comité y demás compañeros de trabajo.

Integrado el consejo, se procede a nombrar un presidente y un secretario con el objeto de mantener la organización y funcionamiento del mismo

3.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Para la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., 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. Tal como se detallan en el mapa de procesos presentado a continuación.



Figura 1 Mapa de Procesos

Este mapa de procesos contiene 3 macroprocesos definidos a continuación:

Macroproceso 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.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 34 de 48

Macroproceso 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.

Macroproceso 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 la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., 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 la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., el cual muestra las diferentes relaciones entre los diferentes órganos. (Ver figura 2. Estructura Organizacional).

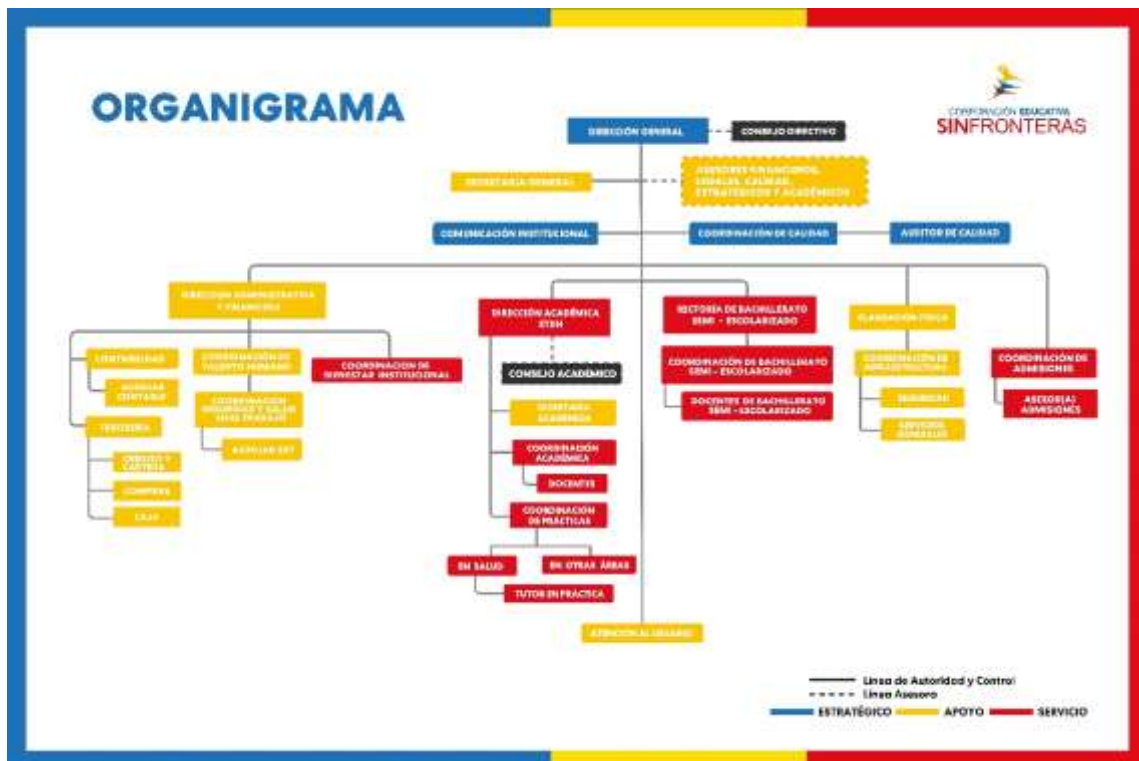


Figura 2 Estructura Organizacional

2.6.2. RECURSOS

La CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., 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. (Ver Ilustración 10. Sedes, Ilustración 11. Ambientes de aprendizaje).

3.2.1.1. RECURSOS FÍSICOS.



Ilustración 1 Sede principal Cra. 15 N° 15 - 57 (Barrio El Libertador)



Ilustración 2 Sede 2 Calle 15 N° 16 – 40 (Frente a Sao Olímpica)

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 CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO
SINFRONTERAS S.A.S.**

FOTOS DE AMBIENTES DE APRENDIZAJES Y LABORATORIOS



Ilustración 3 Ambientes de aprendizaje sede 1



Ilustración 4 *Laboratorio de Enfermería*



Ilustración 5 *Laboratorio de Salud Oral*



Ilustración 6 *Sala de Sistema 1*



Ilustración 7 *Laboratorio de Servicios Farmacéuticos*



La CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., en su sede principal cuenta con 6 ambientes de aprendizaje dotados con equipos Tv para proyección 2 laboratorios (Auxiliar en Enfermería y Auxiliar en servicios Farmacéuticos) y una sala de sistema dotado con 15 computadores. En la sede 2 cuenta con 11 ambiente de aprendizaje, 1 sala de sistema.

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

Sede 2



Ilustración 8 Ambientes de Aprendizaje sede 2

OTRAS ÁREAS DE LA INFRAESTRUCTURA



Ilustración 9 Zona de Descanso

3.2.1.2. RECURSOS FINANCIEROS.

La CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., 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.

3.2.1.2.1. SISTEMAS DE COSTOS EDUCATIVOS

Las directivas de la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., 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.

3.2.1.2.2. COSTOS DE PROGRAMAS

Teniendo en cuenta que la población que maneja la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., 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:

- ✓ A los estudiantes que cancelen de contado el valor del semestre la Institución le otorga un 10% de descuento adicional.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 42 de 48

- ✓ Los estudiantes tienen la opción de cancelar estos valores de forma cómoda ya sea semanal, quincenal o mensual según sus posibilidades (sujeto acuerdo de pago).

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

La CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS S.A.S.**, 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 la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS S.A.S.**, 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 la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS S.A.S.**, debe demostrar las siguientes competencias:

- ✓ **FORMACIÓN PEDAGÓGICA Y DISCIPLINAR**
 - Formación como: Técnico profesional, tecnólogo o profesional en las áreas a impartir, de acuerdo a lo establecido en el Manual de Perfil de Cargos del proceso de Talento Humano.
- ✓ **COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.**

El personal docente debe demostrar su desempeño en la norma de competencia laboral orientar procesos formativos presenciales con base en los planes de formación concertados o en su defecto, evidenciar experiencia en el área de la docencia por lo menos 1 año.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 43 de 48

Cuando el docente evidencia suficiente experiencia en el ejercicio docente, pero no evidencia la formación específica pedagógica, la Corporación le brinda el Diplomado en pedagogía.

✓ **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 la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., 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 Director General y que tiene como insumos todos y cada uno de los resultados de encuestas y evaluaciones aplicadas en la institución.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 44 de 48

- 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:

2.6.3. Evaluación de Satisfacción de estudiantes:

Semestralmente la Dirección Académica 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.

2.6.4. 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

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 45 de 48

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

2.6.5. 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 GESTIÓN DE LA COMUNIDAD

4.1. PROYECCIÓN 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 la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., 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 la CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO **SINFRONTERAS** S.A.S., responde a las necesidades de poblaciones vulnerables del área de Norte de Santander, en las cuales se hace necesario adelantar trabajos de atención primaria, entendiéndose este fin, como el accionar con políticas y estrategias de promoción

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 46 de 48

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 Estudiantil.

En general toda la oferta educativa de la **CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL FUTURO SINFRONTERAS S.A.S.**, corresponde a una necesidad de las comunidades más vulnerable y un gran aporte social, por formar técnicos laborales con calidad a unos costos accesibles.

De igual manera se está trabajando fuertemente para aplicar estrategias de inserción al mundo laboral, mediante gestiones hechas por nuestra institución y dirigidas a la población de Egresados.

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 Manual de Convivencia).

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Vigente desde: 11-01-2023	Versión: 2	Página: 47 de 48

5. HISTORIAL DE CAMBIOS

FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN
05-10-2021	Edición del documento.	1
11-01-2023	Se actualizo fotos de ambientes de aprendizajes y laboratorios, así mismo, los diseños de mapa de proceso y organigrama. La duración de la hora catedra, horizonte institucional (Misión, Visión y Objetivo de Calidad).	2