
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI	Código: PEI-01
	- CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Versión: 02 2011-06-05
		Página 1 de 64


PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL – PEI

CENTRO DE CAPACITACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN CIUDADANA – CENCALA

	<p align="center">PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI</p> <p align="center">- CENCALA -</p> <p align="center">Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana</p>	Código: PEI-01
		<p>Versión: 02 2011-06-05</p>
		<p>Página 2 de 64</p>

ASPECTOS INSTITUCIONALES

DENOMINACIÓN:	CENTRO DE CAPACITACION LABORAL Y FORMACION CIUDADANA- CENCALA
DIRECCIÓN:	CALLE 48 c # 65ª- 24
CORREO ELECTRÓNICO:	direccion.medellin@cencala.edu.co
RECTOR:	CARLOS EMILIO BARRERA LEON
NATURALEZA JURÍDICA:	FUNDACIÓN
TELÉFONOS:	444 13 43
PROPIETARIO:	FUNDACIÓN EDUCATIVA ESCALA, FUNDAESCALA
REPRESENTANTE LEGAL:	CARLOS EMILIO BARRERA LEÓN


	<p align="center">PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI</p> <p align="center">- CENCALA -</p> <p align="center">Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana</p>	Código: PEI-01
		<p>Versión: 02</p> <p>2011-06-05</p>
		Página 3 de 64

PRESENTACIÓN

Nuestro Proyecto Educativo Institucional es un consenso sobre aspectos fundamentales con las obvias diferencias de criterio y de visión sobre nuestro hacer y quehacer en una organización que se caracteriza por ofrecer soluciones de conocimiento a la medida. El consenso está en construcción permanente desde la cotidianidad a partir de la cual nos evaluamos constantemente.

Esta es una versión renovada de otras que anteriormente se han presentado, es una continuidad enriquecida, ajustada a procesos modernizadores y siempre en la vía de la construcción colectiva permanente.


El Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana, CENCALA a través del presente PEI, reúne los cinco componentes que orientan la función académica y administrativa de la Institución.

	<p align="center">PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI</p> <p align="center">- CENCALA -</p> <p align="center">Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana</p>	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 4 de 64

JUSTIFICACIÓN

La globalización, los cambios sociales y el desarrollo tecnológico implican para las empresas cambiar de forma sustantiva los modelos tradicionales de gestión basados en la descripción de los puestos de trabajo por funciones, de tal manera que sean dinámicos y se acoplen al reto de hacer de las empresas organizaciones competitivas. Al respecto, la gestión por competencias laborales constituye una de las perspectivas más novedosas y efectivas para gerenciar los recursos humanos, por lo que en la actualidad muchas empresas la están incorporando para mejorar la calidad y cantidad de la producción tanto de bienes como de servicios.

Lo anterior implica orientar los estudios técnicos hacia la formación de técnicos laborales en el área de la producción de bienes y servicios con las competencias requeridas por las empresas en el marco de este contexto, lo cual implica reconstruir y construir los programas técnicos laborales mediante competencias, con el fin de que sean pertinentes a la realidad socioeconómica de nuestro país y del mundo, para lo cual es necesario que los facilitadores tengan a su vez las competencias necesarias para llevar a cabo dicha labor. Esto debe articularse a las nuevas propuestas pedagógicas que enfatizan en la integración de la teoría con la práctica, la continuidad en la formación, la vinculación estrecha con el empleo, la formación de la capacidad para aprender a aprender, la evaluación por medio del desempeño (más que por conocimientos), el aprendizaje por medio de problemas y proyectos, entre otros.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI	Código: PEI-01
	- CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Versión: 02 2011-06-05
		Página 5 de 64

QUIENES SOMOS

MISIÓN:

Ofrecemos soluciones de conocimiento mediante el diseño, ejecución y operación de programas de formación laboral, de manera pertinente y con calidad.

Nuestra formación se orienta a personas y empresas que buscan desarrollar y fortalecer sus competencias.

Promovemos el crecimiento del talento humano y contribuimos a formar ciudadanos íntegros, competentes e incluyentes.

VISIÓN


En el 2020 seremos una institución de formación laboral consolidada, por su modelo educativo pertinente, flexible e incluyente.

PRINCIPIOS:

1. Humanismo: el ser humano como centro de nuestras actividades.
2. Nuestra formación está enfocada en habilitar a las personas laboralmente en una dimensión integral del ser, el saber y el saber hacer, para que actúen eficaz y reflexivamente, en la construcción y consolidación de su proyecto de vida.
3. Fomentamos la construcción de ciudadanía donde el pluralismo y el respeto por la diferencia son características de nuestra comunidad.

VALORES:

Responsabilidad: Entendida ésta como la capacidad existente en todos los seres humanos para aceptar y reconocer las consecuencias de un hecho realizado libremente. Este valor es fundamental para todos los grupos de

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 6 de 64

referencia dentro de la institución puesto que, a través, de ella se garantiza el buen desarrollo de cada uno de los procesos.

Equidad: Dentro de la organización se tiene una connotación de justicia e igualdad social con responsabilidad y valoración de la individualidad, llegando a un equilibrio entre las dos; debe darse en los siguientes ámbitos: laboral, étnico, social, y de género. Tal vez, es uno de los valores más importantes para los miembros y directivos lo cual se da por la formación de los mismos, lo que indiscutiblemente se refleja de alguna manera en la gestión realizada dentro de la organización.


Honradez: Se refiere a la integridad en el obrar y el respeto por las normas que se consideran adecuadas. Este valor es el punto de partida para todos y cada uno de los actores de la organización, ya que si hablamos de un ser humano integral este valor debe ser reflejado en su cotidianidad.

Excelencia: Se refiere al conjunto de prácticas sobresalientes en la gestión de la organización y el logro de resultados basados en conceptos fundamentales que incluyen: la orientación hacia los resultados, enfoque al cliente, liderazgo y perseverancia, procesos, implicación de las personas, mejora continua e innovación, alianzas mutuamente beneficiosas y responsabilidad social. Para los estudiantes es fundamental que la organización cumpla este valor con el fin de garantizar su formación integral.

Competitividad: Entendiendo ésta como la capacidad de mantener sistemáticamente ventajas competitivas que nos permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico. Este valor es importante para los miembros y directivos ya que mantiene vigente a la organización y para los estudiantes porque es el punto de partida que les permitirá desenvolverse en los diferentes campos de la vida y el trabajo.

POLITICA DE CALIDAD

Nos comprometemos con nuestros clientes a entregar soluciones de conocimiento mediante el diseño de programas de formación laboral, a través de un servicio cálido, oportuno y personalizado, generando satisfacción y fidelización, mediante un Sistema de Gestión de la Calidad enmarcado en los lineamientos de la NTC ISO 9001 -2008, la NTC 5555, NTC 5581 y la NTC 5665; por lo cual, mejoramos continuamente nuestros procesos para la permanencia y sostenibilidad de la

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 7 de 64

institución en el tiempo, por medio del crecimiento de las personas, la asignación oportuna de recursos y el desarrollo de nuestros proveedores.

OBJETIVOS DE CALIDAD


Para dar cumplimiento a la Política de Calidad en el Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana, CENCALA, se han establecido los siguientes objetivos, los cuales serán medidos a partir de indicadores establecidos en cada uno de los procesos:

Aumentar la satisfacción de nuestros clientes mediante el ofrecimiento de soluciones de conocimiento a través de programas de formación laboral.

Apoyar el desarrollo de los procesos, contando con personal competente que garantice su Mejoramiento Continuo.

Mejorar el nivel de rentabilidad social y económica de la institución.

Determinar y proporcionar los recursos necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora continua del SGC, de tal forma que garanticen la conformidad de los requisitos del servicio.

	<p align="center">PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI</p> <p align="center">- CENCALA -</p> <p align="center">Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana</p>	Código: PEI-01
		<p>Versión: 02</p> <p>2011-06-05</p>
		Página 8 de 64

LO QUE QUEREMOS LOGRAR

OBJETIVO CORPORATIVO:

A través del diseño y operación de soluciones de conocimiento facilitamos la formación laboral pertinente y de calidad, para incrementar la productividad de las organizaciones y un mayor acceso a las oportunidades laborales de las personas, y así obtener rentabilidad sobre la inversión y una sociedad más equitativa.


Proyectos estratégicos: Son los esfuerzos vitales para la proyección de la organización, es desagregar el objetivo corporativo.

1. Modelo pedagógico basado en competencias.
2. Modelo de gestión para la competitividad.
3. Cooperación y redes.
4. Infraestructura.
5. Modelo de gestión humana docentes- empleados- alumnos.

ESTRATEGIA: cómo alcanzar los proyectos estratégicos.

1. Modelo pedagógico basado en competencias

- 1.1. Conformar un equipo interdisciplinario responsable de la implementación del modelo pedagógico.
- 1.2. Identificar mediante la documentación de estudios, proyectos e investigaciones sobre las competencias laborales a nivel de Antioquia y Colombia.
- 1.3. Diseñar un modelo pedagógico pertinente y participativo basado en las competencias laborales.
- 1.4. Implementar los programas de acuerdo al modelo pedagógico y estructurar un portafolio de servicios educativos.
- 1.5. Establecer planes de seguimiento, actualización y mejora de los programas y servicios que permitan ajustar el modelo pedagógico acorde con los cambios del entorno.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI	Código: PEI-01
	- CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Versión: 02 2011-06-05
		Página 9 de 64

2. Modelo de gestión para la competitividad

- 2.1. Definir una estructura organizacional flexible y plana que materialice la misión y visión organizacional.
- 2.2. Diseñar y poner en funcionamiento el Sistema de gestión de calidad bajo la norma ISO 9000, NTC 5555, NTC 5581 y NTC 5665.
- 2.3. Diseñar y ofrecer un portafolio de servicios de acuerdo con las áreas enfocadas.
- 2.4. Apoyar la unidad de proyectos para ofrecer servicios a organismos estatales.

3. Cooperación y Redes


- 3.1. Participar como asociado y/o afiliado a gremios y organismos de cooperación afines a las actividades de la organización
- 3.2. Establecer convenios y/o contratos de cooperación académica para encadenamientos educativos, oferta conjunta de servicios académicos y uso de infraestructura compartida.
- 3.3. Elaborar y actualizar una base de datos de instituciones con sus portafolios de servicios, con quienes se poseen convenios y los que son potencialmente sujeto de establecerlos, del nivel Departamental, Nacional e Internacional e intercambiar información periódicamente.
- 3.4. Diseñar un esquema de franquicias que permitan una mayor participación en el mercado.

4. Infraestructura


- 4.1. Gestionar oportunamente la necesidad de infraestructura física, tecnológica y de dotación.
- 4.2. Establecer convenios de uso de laboratorios, aulas y espacios físicos.
- 4.3. Actualizar la infraestructura tecnológica acorde con la capacidad financiera y las necesidades reales de la organización.

5. Modelo de gestión humana

- 5.1. Diseñar y poner en funcionamiento un modelo de gestión humana basado en las competencias laborales

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 10 de 64

- 5.2. Establecer programas de capacitación, actualización, inducción, reinducción acordes con el fortalecimiento y desarrollo de las competencias.
- 5.3. Mantener mecanismos de compensación e incentivos acorde con las competencias y resultados de las personas de la organización.
- 5.4. Contratar a través de out-sourcing los recursos especializados y que no haga parte del negocio de la organización.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 11 de 64

LO ACADÉMICO Y PEDAGÓGICO

EL CURRÍCULO


Para la Institución, el currículo es el conjunto sistémico y organizado intencionalmente de actividades, experiencias educativas, conocimientos y relaciones, que facilita la formación integral que como persona y como técnico laboral por competencias debe vivenciar cada estudiante; es la ruta que hace posible el proceso de formación durante el cual el estudiante puede desarrollar gran parte de su identidad, adquirir las competencias y construir un proyecto académico y laboral integrado a su proyecto de vida.

El currículo se fundamenta en la formación de tres de competencias: básicas, técnico-ocupacionales, psicosociales y de emprendimiento, con ello se busca formar personas competentes en diferentes ocupaciones en el área técnico laboral que puedan desempeñar diferentes roles laborales dentro de esquemas organizacionales que se mueven en ambientes cada vez más competitivos.

Competencias Básicas: Como parte de la fundamentación básica del Técnico Laboral se propenderá por el desarrollo de las competencias intelectuales elementales: conceptualización, abstracción y razonamiento lógico; comprensión de las lógicas internas de las estructuras de los sistemas y de los procedimientos; potenciación de un pensamiento lógico-matemático que permita la reflexión abstracta, las distintas formas de representación de las ideas, el modelamiento de la realidad y la simulación de los procesos.

Estas competencias son las que propician en mayor medida, el cumplimiento de la secuenciación entre el conjunto de saberes que contribuyen a crear en el estudiante una estructura de pensamiento, es decir, a proporcionar los contenidos que desarrollan los conceptos y categorías fundamentales de las ciencias sobre las cuales descansa el ejercicio profesional y el cultivo de cierta disciplina.

Competencias Técnico-Ocupacionales: Las competencias a desarrollar están relacionadas con los atributos referentes a educación, habilidades, formación y experiencia necesarios para el desarrollo de un ejercicio ocupacional, con la capacidad de innovar en los medios y formas de intervención en los problemas concretos, con la aprehensión y dominio de los cambios y transformaciones de la Técnica particular y con las exigencias

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 12 de 64

de calificación de la estructura ocupacional moderna, estas se dividen en específicas y generales.

Las competencias técnico –ocupacionales específicas aluden al manejo de procedimientos laborales concretos dentro del marco de un determinado cargo laboral con funciones determinadas. Estas corresponden con las normas de competencia definidas por las mesas y estarán asociadas a las titulaciones y áreas de formación laboral en cada uno de los planes formativos.


Por su parte, las **competencias técnico – ocupacionales generales** son procesos que no se circunscriben a un cargo laboral específico sino que se relacionan con la realización de tareas amplias que pueden adaptarse fácilmente a diferentes entornos laborales, lo cual comienza a ser algo habitual dentro de los constantes cambios en el trabajo por la competencia, crisis económica y globalización¹.

Competencias Psicosociales y de Emprendimiento: Las competencias psicosociales y de Emprendimiento, se refiere a las competencias ciudadanas, definidas como un conjunto integrado de procesos que buscan generar en el sujeto una toma de conciencia consigo mismo, con su trascendencia y realización humana, dentro de una integración con otras personas para el crecimiento mutuo. Su puesta en escena pretende consolidar el valor de sí mismo, la construcción del proyecto de vida y el trabajo en equipo con otros, mediando la adecuada distribución de responsabilidades y resolviendo de forma proactiva los conflictos que se presenten en el cotidiano vivir y ambientes laborales, siendo por lo tanto fundamentales para la adecuada puesta en acción y obtención del éxito de las competencias técnico – ocupacionales.

Aprender a emprender consiste en el proceso mediante el cual el sujeto, en contacto consigo mismo y la realidad, desarrolla las competencias necesarias para gestionar proyectos que contribuyan a satisfacer sus necesidades, mediante el trabajo en equipo².

¹ DELORS, Jacques. La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana, 1996. En este libro se plantea la necesidad de formar profesionales con un perfil técnico general que les permita adaptarse a diferentes ambientes empresariales.

² TOBON, Sergio. Aprender a emprender: un enfoque curricular. La Ceja: FUNORIE, 2001

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 13 de 64

Los programas buscarán que el estudiante adquiriera las competencias cognitivas, socioafectivas, interactivas y comunicativas necesarias para lograr un desempeño idóneo y ético, siendo conveniente, por tanto, involucrar en el proceso formativo una dimensión humanística que permita dar cuenta de los dilemas que suscita la relación sociedad-técnica-Humanismo, y que le permita al estudiante ubicarse en sus circunstancias históricas y sociales; que fomente el desarrollo de habilidades comunicativas, el dialogo interdisciplinario y el trabajo asociativo; que desarrolle las competencias necesarias para la gestión y creación de empresas, la generación y administración de proyectos productivos y el uso óptimo de los recursos para lograr un desarrollo sostenible; y que permita, en fin, formar un ciudadano consciente y comprometido en la construcción de la paz y del bienestar de la sociedad.

Proyectos Formativos (PF)


Los PF son un conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades que forman competencias a partir de tareas y problemas mediante estrategias didácticas, procesos de facilitación y valoración.

Los PF apuntan directamente sobre los elementos de competencia normalizados y los podemos encontrar bajo tres consideraciones:

- a. El PF contempla elementos de competencia de varias normas.
- b. El PF hace alusión totalmente a los elementos de competencias de una norma.
- c. El PF impacta parcialmente algunos elementos de competencia de una norma.

Asignación de tiempos

Los Proyectos Formativos (PF) tienen una duración de 15 a 120 horas de trabajo directo con el facilitador, en la fase lectiva la cual corresponde al 50% de la duración total del programa técnico laboral. En la fase práctica el estudiante realizará el 50% restante del total de programa.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 14 de 64

Escenarios Múltiples

La formación de las competencias no circunscribe de forma exclusiva a un aula de clase, sino que requiere de diferentes contextos y espacios, privilegiando aquellos que sean más similares a los entornos laborales. El aula de clase es importante para formar ciertos componentes de las competencias pero no es suficiente por sí misma: se requiere de pasantías formativas en distintas organizaciones, formación en espacios comunitarios, procesamiento de la información por medios virtuales, utilización de bibliotecas, entre otras.

LA EVALUACIÓN


Tradicionalmente se ha utilizado el término evaluación para significar el proceso por medio del cual se determina el logro de objetivos de aprendizaje de contenidos establecidos en el currículo. Aún reconociendo que sobre tal concepto se han tenido avances en los últimos años hasta llegar a asumírsele como sistemática, continua, participativa e integral, lo cierto es que en la manera general como es planteada no se corresponde con la construcción de competencias porque siempre se ha pensado para determinar el grado de aprendizaje de contenidos y definir el paso a otros niveles.

Es por ello, que en este ámbito se viene construyendo un término alternativo como es el de *valoración*, el cual se asocia al objetivo de los procesos organizacionales de crear, fomentar y afianzar el valor. Y eso es precisamente lo que se pretende al momento de valorar las competencias: establecer los logros y avances llevados a cabo por el sujeto en la construcción de las competencias.

La *calificación* es la capacidad potencial de realizar determinadas tareas; la *competencia*, en cambio, es la realización efectiva de tales tareas, aunque el grado de éxito en los objetivos finales de la organización dependa de otros factores como la disponibilidad de recursos, el clima laboral, entre otros.³

PROPÓSITOS DE LA VALORACIÓN DE LOS PROGRAMAS DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN LABORAL Y FORMACION CIUDADANA


³ MERTENS, Leonard. (1997a). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Mé

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 15 de 64

1. Determinar el proceso de formación de competencias por parte de los estudiantes en el transcurso del programa. Esto le posibilita a los facilitadores ajustar sus Proyectos Formativos y a los estudiantes un mejor conocimiento de sí mismos.
2. Establecer el grado de logro en cuanto a la construcción de perfil de competencias definido para el programa.
3. Adecuación de las actividades y problemas a las necesidades de formación de competencias de los estudiantes, teniendo en cuenta sus intereses y expectativas.
4. Determinar la calidad de los productos elaborados por los estudiantes con la facilitación de los docentes en el proceso educativo, con el fin de tener elementos para establecer el grado de competencia laboral.
5. Facilitar en cada estudiante el proceso de conocimiento de sí mismo, de los logros y dificultades, para implementar estrategias correctivas y de planificación.
6. Sensibilización al estudiante sobre la importancia de reconocer el error como maestro de la formación de las competencias y no como un “horror”.
7. Tener criterios para decidir sobre la continuidad de los estudiantes en el programa. Para que un estudiante pueda permanecer en el programa, es necesario que su promedio general acumulado sea igual o superior a 3.0.
8. Poseer mecanismos por parte del área académica – administrativa para aprobar un determinado Proyecto Formativo. Un Proyecto Formativo se aprueba con una nota promedio igual o superior a 3.0.

PROCEDIMIENTO


La valoración se hace inicialmente de una manera parcial determinando el grado con el cual los estudiantes alcanzan el elemento de competencia; luego, con base en la valoración de los elementos de competencia, se valora la unidad de competencia definida para el Proyecto Formativo. Finalmente, a partir de la valoración de las competencias se certifica al candidato presentado como Técnico Laboral por Competencias, que correspondería a un manejo con idoneidad de los diferentes procesos laborales relacionados con la actividad ocupacional.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 16 de 64

ESCALA DE VALORACIÓN

CRITERIO	NIVEL DE COMPETENCIA	ESCALA NUMÉRICA
Se ha iniciado el proceso de construcción de conocimientos, desarrollo de habilidades y construcción de actitudes, pero continúan en un grado bajo y hay dificultad para la puesta en escena ante tareas concretas.	D(deficiente)	0.0 – 1.9
Hay un mayor avance en la adquisición de los conocimientos, las habilidades y las actitudes, pero no se logra demostrar un nivel mínimo de idoneidad en la realización de una tarea o actividad. Hay baja articulación entre los saberes y el contexto. Se muestra avance en la comprensión del saber y de la aplicación de las habilidades.	I(insuficiente)	2.0 – 2.9
El estudiante demuestra un grado aceptable en la construcción de conocimientos, habilidades y actitudes y aplica estos saberes en la realización de una tarea o actividad. Es factible que predomine un saber más que otro. No hay continuidad en la puesta en escena de tales saberes en la práctica. Se observa avance en el uso del conocimiento, la habilidad y la actitud.	A(aceptable)	3.0 – 3.9
Se observa en el estudiante profundidad en la construcción de los conocimientos, las habilidades y las actitudes, así como calidad e idoneidad en las tareas y actividades. Hay reconocimiento de errores y control de ellos.	S(sobresaliente)	4.0 – 4.8
Posee profundidad en los conocimientos, habilidades y actitudes y los pone en escena con alto grado de idoneidad y calidad, con regularidad. Hay reconocimiento de errores y control de ellos.	E (excelente)	4.9 – 5.0

Esta escala es para evaluar tanto los elementos de competencia como las unidades de competencia y las competencias. La nota se expresa con un entero y un decimal comprendido entre 0.0 y 5.0. En las hojas de asistencia y seguimiento

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 17 de 64

cada facilitador lleva un registro donde aparecerá el código del elemento de competencia, su nombre y un espacio para efectuar la ponderación, la cual podrá ser cambiada en cualquier momento del proyecto formativo respectivo, en caso que cambien las condiciones y manera de exposición de la competencia en mención.

Al comenzar cada Proyecto Formativo se comparte con los estudiantes la unidad de competencia definida junto con sus correspondientes elementos de competencia. Se les motiva a construir dichos elementos y a aportar las evidencias suficientes de su manejo.

La valoración del logro de la competencia se llevará a cabo distribuida de la siguiente manera:

- 50% de seguimiento durante el tiempo que dure el Proyecto Formativo.
- 20% avance del logro de las unidades de aprendizaje
- 30% valoración final del Proyecto Formativo.

MODALIDADES DE VALORACIÓN

De acuerdo a las personas que participan en la valoración, ésta puede darse desde dos perspectivas: autovaloración y heterovaloración.

Autovaloración

Es el proceso por medio del cual el propio sujeto valora la formación de sus competencias con referencia a un plan disponible y los recursos del medio previamente acordados y definidos.


Heterovaloración

Es una estrategia consistente en la valoración que hace una persona de las competencias de otra de manera unilateral, siendo fundamental en la certificación de las competencias, por cuanto es necesario que una persona externa determine el grado de desempeño del sujeto con respecto a lo esperado.

TÉCNICAS DE VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

PORTAFOLIO

Consiste en una colección, en una carpeta de los trabajos realizados por el

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 18 de 64

estudiante en un determinado Proyecto Formativo, junto con las respectivas autovaloraciones, en las cuales se toma como referencia a los compañeros y al facilitador. De esta manera, se tienen muestras de los trabajos realizados por el estudiante que evidencian la construcción de competencias y que pueden corresponder ya sea a un plan de consulta bibliográfica, al diseño de un producto o al seguimiento de un proyecto, entre otros.

La técnica puede utilizarse en todos los Proyectos Formativos de la educación técnica laboral teniendo en cuenta las necesarias acomodaciones de acuerdo a las competencias a ser formadas.

Sin salirse de unos lineamientos generales en la organización del portafolio, es recomendable que los estudiantes puedan tener libertad y autonomía en esta tarea.

VALORACIÓN POR PRODUCTOS

La metodología propuesta para formar las competencias se fundamenta en el Método de Trabajo por Proyectos (MTP) donde se llevan a cabo diferentes actividades contextualizadas con los intereses de los estudiantes donde ellos puedan construir las competencias. Tales proyectos buscan la producción de determinados productos, los cuales se constituyen en elementos claves para valorar las competencias propuestas como meta.


LA OBSERVACIÓN

Se define como el examen continuo de los estudiantes con respecto a la formación de las competencias laborales establecidas como metas en tareas y actividades relacionadas en el mayor grado posible con la práctica empresarial, detectándose logros y dificultades con respecto a potencialidades de la persona y eventos externos (oportunidades y amenazas). La mayor parte de las veces la información de la observación se pierde porque no se registra, motivo por el cual se recomienda llevar un continuo chequeo de las competencias de los estudiantes y apuntar los resultados de la observación.

VALORACIÓN POR TAREAS

Esta metodología consiste en la asignación de tareas laborales a los estudiantes con el fin de determinar el grado de manejo de determinadas competencias.

EL MODELO PEDAGÓGICO


	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 19 de 64

El Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana CENCALA guía su proceso de formación partiendo del humanismo, al tener en cuenta que el ser humano es el centro de nuestras actividades, por lo tanto, la formación está enfocada en habilitar a las personas laboralmente en una dimensión integral del ser, el saber y el servir, para que actúen eficaz y reflexivamente, en la elaboración y consolidación de su proyecto de vida, por lo cual, se fomenta la construcción de ciudadanía, donde el pluralismo y el respeto por la diferencia son características propias de nuestra comunidad.

Igualmente, durante el proceso de formación se hará énfasis en el aprendizaje constructivista, teniendo en cuenta que el papel del estudiante que aprende es quien conoce y desempeña un papel activo en el proceso del conocimiento, cuyo resultado de construcción se da en la medida en que interactúa con los objetos, por lo cual, los conocimientos previos se convierten en el punto de partida para su aprendizaje y se produce realmente cuando entran en conflicto lo que sabe y debería saber. Es decir, la construcción del conocimiento se produce día a día como resultado de la interacción entre los aspectos cognoscitivos y sociales del comportamiento como los afectivos a partir de los esquemas que ya posee en su relación con el medio, por lo cual, será capaz de atribuirles significado y hacerse representaciones mentales que lo conduzcan a aprendizajes significativos.


Para lograr lo anterior, la institución trabajará con los estudiantes proyectos formativos articulados con situaciones cotidianas, para promover el desarrollo de habilidades en el campo productivo, metacognitivo, socioafectivo y cognitivo, por lo cual, lo que se valora no es el proyecto como tal, sino el proceso de formación que a través de dichos proyectos se potencian, cuya diferencia con otras propuestas, es lograr favorecer el hacer temático y procedimental donde el estudiante se convierte en el actor principal del proceso, tanto durante la fase planeación y ejecución como evaluación. Lo anterior, posibilita que las representaciones que ellos hacen de las metas, fines y propósitos estén en correlación con las de los docentes.

Además, teniendo en cuenta que la relación directa entre la motivación y la autorregulación posibilitan el aprender a aprender, se tendrá en cuenta durante el proceso de formación las experiencias del estudiante en la reconstrucción del pensamiento, la autonomía, la autorregulación, la cooperación e interacción de su propio aprendizaje y la diferenciación de objetivos, contenidos y métodos a partir de las diferencias individuales y/o grupales, lo cual, conlleva a la motivación intrínseca al conducir al estudiante a esforzarse en la necesidad de comprender y darle significado a lo que estudia al ser aplicado en procesos concretos, lo que en otras palabras se convierte en productos de interacción social.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 20 de 64

Nuestro modelo pedagógico basado en competencias laborales para la educación técnica plantea las siguientes acciones concretas a tener presentes en cada uno de los momentos educativos

1. A partir de diferentes tareas y/o actividades aplicadas a contextos reales que impliquen actuación, idoneidad, flexibilidad y variabilidad surgidas a un el planteamiento de situaciones concretas que el estudiante debe resolver integrando los diferentes saberes, se utilizarán estrategias que lo induzcan a relacionar los procesos abordados en sus múltiples dimensiones, a construir posibilidades y establecer estrategias de solución de acuerdo con la situación planteada con sentido de reto, motivación, creatividad y emprendimiento, entre otros.
2. Teniendo en cuenta que todo objeto de conocimiento requiere de la relación e interacción con el entorno, se buscará que los estudiantes aprendan y fortalezcan las competencias establecidas con visión ecológica y organizacional, desde la estructura mental y cultural bajo la cual se mira la realidad, partiendo de su autonomía, su individualidad y la capacidad de procesar la información. Por lo tanto, durante la fase de formación se pretende desarrollar el pensamiento hologramático, a partir de la creación de situaciones de integración de saberes descriptivos, explicativos, valorativos y metodológicos, desde el diálogo, la exploración y aplicaciones prácticas en diferentes contextos.
3. Facilitar la construcción tanto vertical como transversal de las competencias laborales sin encasillarlas ni encuadrarlas en determinados espacios, hecho este que resulta interesante, ya que permiten enfatizar que la forma en que se desarrollan y evalúan será diferente dependiendo del tipo de competencia que se plantea. Es así como, las competencias verticales se refieren al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas de manera específica en ciertos niveles o cursos, por lo tanto, cuentan con tiempos, recursos y espacios claramente establecidos, mientras que, las competencias transversales trascienden a un sector curricular específico y son responsabilidad de todos los ámbitos de la formación e incluyen las metodologías de enseñanza y la interacción entre los distintos actores de la comunidad educativa. Por lo tanto, para su formulación se tuvieron en cuenta criterios para el saber ser, el saber conocer y el saber hacer, y la pertinencia e integralidad del desempeño humano frente a los problemas sociales, profesionales y disciplinares presentes o futuros.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 21 de 64


4. Se busca formar seres humanos integrales con un claro proyecto de vida y espíritu emprendedor, utilizando estrategias que promuevan la formación integral de los estudiantes y la idoneidad mediante competencias genéricas y específicas. Igualmente, pretende promover el trabajo en equipo, el liderazgo, el acuerdo de los procesos y el pensamiento sistémico. No obstante, hay que reconocer que esta será siempre una tarea inacabada, con niveles de riesgo e incertidumbre, por lo que se hace necesario asumirlo desde la continua construcción a partir de intencionalidades, saberes, valores y expectativas, teniendo en cuenta el entorno social, político, económico.

5. Desde el punto de vista de la información, hay que tener en cuenta que ésta tiene un alto nivel de fragilidad y renovación como consecuencia de los cambios vertiginosos en todas las áreas, por lo tanto, durante la fase de formación se generarán estrategias que le permitan al estudiante buscar, procesar, sistematizar, crear y aplicar la información eficaz y eficiente, determinar el alcance de la información requerida, aplicar la información anterior y la nueva para construir nuevos conceptos o crear nuevas formas de comprensión e incorporarla en su base de conocimientos, entre otras, a la vez que le permiten interactuar en diversos contextos multiculturales, tanto en forma oral como escrita y lo preparan como sujetos que disponen de capacidades para enfrentar aspectos o problemas mediados por la sociedad de la información.

Como resultado del proceso de aprendizaje de nuestros estudiantes, bajo el modelo de competencias laborales, el perfil está constituido por el conjunto de competencias generales que se pretenden formar en todos los estudiantes de los programas técnicos laborales del Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana - CENCALA que identifican al egresado de la institución de los egresados de otras instituciones e incluso de otros programas de la misma institución, tales competencias son:

1. **COMPETENCIAS EN TAREAS TÉCNICAS LABORALES:** Realización de procesos organizacionales propios de la ocupación técnica laboral escogida, de manera diferenciadora de otras ocupaciones de la misma área.


2. **ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS:** Se pretende formar egresados con competencias para sensibilizarse con su entorno laboral de una determinada organización empresarial, analizando y resolviendo con éxito los problemas que se le presenten en la práctica cotidiana.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 22 de 64

3. **PROYECTO DE VIDA:** Egresados con una clara conciencia de lo que son y de las metas en el ámbito personal, familiar y laboral que pretenden alcanzar en su vida, con una actitud flexible para realizar cambios en este, acorde a las demandas de las circunstancias.
4. **APRENDER A EMPRENDER:** Automotivación y autogestión dirigidas a crear negocios y empresas, ya sea dentro de una ya constituida o constituyendo sus propios negocios y fuentes de empleo.
5. **TRABAJO EN EQUIPO:** Realización de proyectos con otras personas, creando ambientes favorables para la obtención de los mejores resultados posibles, resolviendo los conflictos y favoreciendo procesos de mediación al respecto.

LA DOCENCIA

De acuerdo a la política Institucional, la docencia es un ejercicio que exige la organización de la interacción entre el alumno y el objeto de conocimiento, debe suscitar interrogantes y orientar al estudiante a la construcción del conocimiento, dando en ello una visión imparcial de la situación histórica en que se ubica.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 23 de 64

El vínculo entre el estudiante y el docente se centra en potenciar la formación integral del talento humano, del estado de esta relación depende la eficacia de lo que se hace, ya que, lo que se aprende y cómo se aprende está definido por la calidad de la relación docente – estudiante. Educar compromete a la persona desde su modo de vivir, por lo tanto, su crecimiento está marcado por la huella del otro.

Desde este punto de vista, los docentes desarrollan la dimensión didáctica y se forman no sólo en el dominio de los contenidos, metodología y la evaluación, sino también en la dimensión interpersonal.


El docente es una persona sensible a los procesos de formación humana, conocedor de las fuerzas que intervienen en ella, por lo cual actúa como un acompañante permanente en el campo del aprendizaje y la investigación formativa de sus estudiantes y permite que estos asuman un papel importante en su proceso de aprendizaje que lo inducen a la innovación, a crear nuevas formas de comprender y actuar sobre su entorno.

Desde esta perspectiva, el modelo educativo requiere de un docente que sea un facilitador del aprendizaje para el desarrollo humano, experimentado en un dominio particular del conocimiento, consciente y crítico de sus saberes y limitaciones, el docente del Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana - CENCALA se caracteriza por:

1. El alto compromiso con los principios, los valores, la misión y la visión institucionales.
2. La esmerada y continua preparación para el desarrollo de actividades académicas.
3. La tolerancia y el respeto por el otro y por si mismo.
4. La capacidad creativa y el espíritu emprendedor, crítico y reflexivo.
5. La ética en el desempeño de sus actividades personales y profesionales.
6. La integración con la comunidad académica y administrativa de la Institución.
7. El respeto por la Constitución Política, las Leyes y la Normatividad Institucional.
8. El Compromiso con la excelencia académica, el hombre y su medio.

LO LEGAL

Con el fin de responder a la constitución de una unidad nacional, el modelo pedagógico específico de una institución en particular debe fundamentarse en el seguimiento de un conjunto de leyes y decretos.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 24 de 64

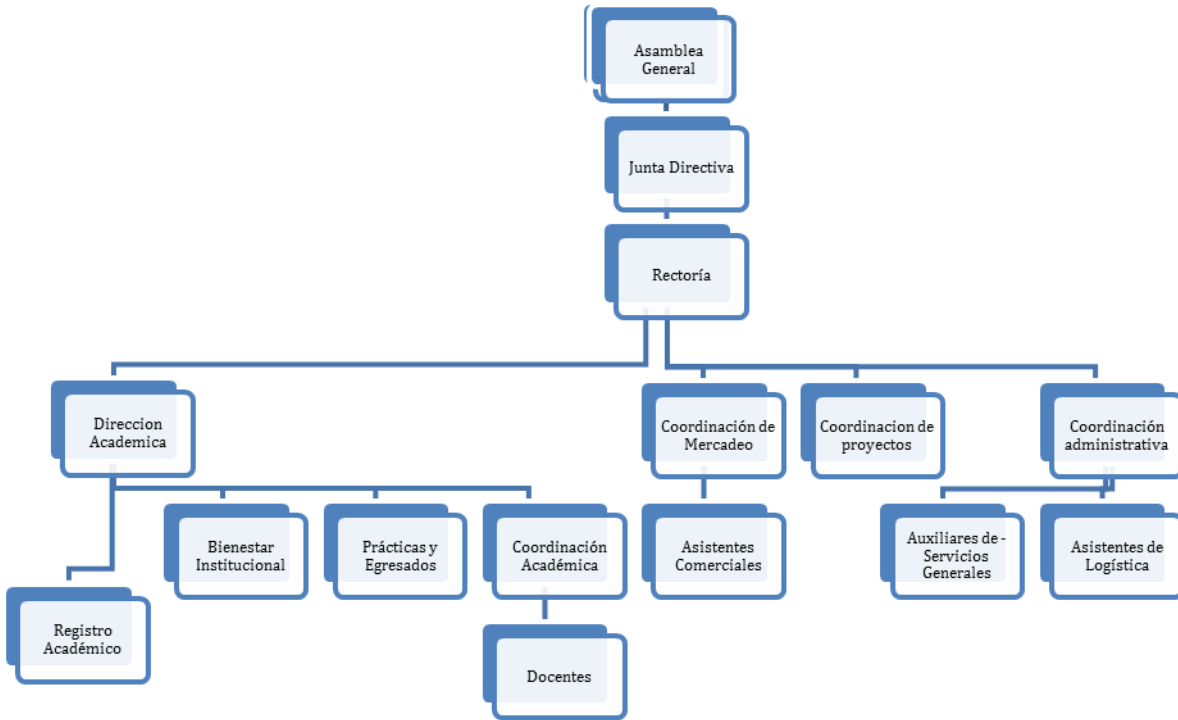
El Modelo Pedagógico del Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana basado en competencias laborales se adecua a los lineamientos trazados por la Constitución Nacional de 1991, siguiendo de forma explícita lo estipulado por la Ley General de Educación de 1994, donde se estipula la autonomía institucional para estructurar los procesos curriculares, definiéndose la educación como “(...) un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes”.

A partir de la Ley 1064 del 2006 y su decreto reglamentario 1075 del 2015, los programas que anteriormente se denominaban de educación no formal y a partir de entonces como programas para el trabajo y el desarrollo humano, los cuales se deberán diseñar a través de competencias laborales consecuentes con esta normatividad. La institución adopta este modelo para acogernos a los preceptos legales citados.

El Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana obtuvo autorización oficial para prestar servicio educativo según resolución departamental 8236 del 10 de Septiembre de 1999 y 5143 del 19 de Junio del 2000. Que mediante resolución 1038 del 14 de Diciembre del 2001 la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia concedió autorización oficial para la Sede Medellín, este último acto administrativo le ha permitido al Centro ofrecer programas educativos acorde con el decreto 114 de 1996 y a través de este documento nos ajustamos a la Ley 1064 de 2006 y el Decreto Reglamentario 1075 de 2015.


LO ADMINISTRATIVO

El Centro de Capacitación Laboral y formación ciudadana CENCALA, es una Institución de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, de propiedad de la Fundación Educativa Escala, FUNDAESCALA., que cuenta con la siguiente estructura Administrativa:



CONSEJO DE DIRECCION

Es el máximo organismo del gobierno escolar y es el que fija los criterios, normas, procedimientos y políticas para la planeación, ejecución, evaluación y seguimiento de los procesos académicos del Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana y está conformado de la siguiente manera:

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 26 de 64

1. Rector
2. Director académico
3. Representante de los estudiantes
4. Representante de los docentes
5. Representante de la Fundación Educativa Escala, FUNDAESCALA
6. Representante del Sector Productivo

FUNCIONES Y PERFILES DE CADA UNO DE LOS CARGOS

NOMBRE DEL CARGO:	RECTOR
JEFE INMEDIATO:	JUNTA DIRECTIVA
PERSONAL A CARGO:	TODOS LOS CARGOS DE LA INSTITUCION
PERFIL DEL CARGO (COMPETENCIAS)	
EDUCACIÓN:	Título profesional y especialización en el área de educación
EXPERIENCIA:	Haber sido docente en institución de educación para el trabajo y/o educación formal oficialmente aprobada, por un periodo superior a cinco (5) años o haber desempeñado cargos administrativos o académicos en instituciones de educación para el trabajo y/o educación formal o que regulen esta función por más de 5 años.
HABILIDADES:	El titular del cargo debe tener en alto grado las capacidades de comprensión verbal, expresión escrita, capacidad de interrelación a nivel ejecutivo, a nivel académico y a nivel directivo.
PERFIL PERSONAL	
SEXO	Indiferente
ESTADO CIVIL	Indiferente
DESTREZAS	Madurez en cuanto razonamiento y juicio, inducción- deducción, aptitud pedagógica, dirección, liderazgo, análisis, diagnostico, capacidad de persuasión, toma de decisión.
FUNCIONES	
PRINCIPAL:	Proyectar, dirigir y ordenar las acciones tendientes al óptimo desarrollo académico, administrativo y financiero de la institución, como primera autoridad ejecutiva, ante las autoridades públicas y privadas, a nivel nacional e internacional.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI
- CENCALA -
Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana


Código: PEI-01

Versión: 02
2011-06-05

Página 27 de 64

**ESPECÍFICAS
DEL CARGO**

1. Cumplir las leyes de la república; los estatutos, reglamentos y demás normas internas y externas pertinentes.
2. Asistir a las reuniones del gobierno escolar contempladas en los estatutos y reglamentos.
3. Autorizar con su firma los certificados académicos que confiere la institución.
4. Evaluar, controlar y dirigir el funcionamiento Académico-Administrativo de la institución e informar el desarrollo de la misma a los órganos del gobierno escolar.
5. Seleccionar el personal del Área administrativa, necesario para el normal funcionamiento de la institución.
6. Presentar ante el consejo de dirección el plan general de desarrollo Académico- Administrativo. Una vez aprobado, vigilar su cumplimiento.
7. Evaluar la conducta, la gestión y los logros obtenidos por los directivos, funcionarios y colaboradores de la institución y adoptar las medidas que sean necesarias para garantizar el buen desarrollo de las mismas.
8. Presentar al consejo informe semestral de las actividades desarrolladas y cronograma de trabajo para periodo siguiente.
9. Administrar de manera técnica, eficiente y eficazmente los recursos institucionales cumpliendo planes y programas previamente aprobados por los órganos del gobierno escolar.
10. Aprobar, en primera instancia, el presupuesto presentando por el Coordinador Administrativo y presentarlo ante el consejo de dirección.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 28 de 64

NOMBRE DEL CARGO:	DIRECCION ACADEMICA
JEFE INMEDIATO:	RECTOR
PERSONAL A CARGO:	Prácticas y egresados, Bienestar Institucional y Registro Académico.
PERFIL DEL CARGO (COMPETENCIAS)	
EDUCACIÓN:	Estudios superiores completos a nivel profesional, formación específica en educación para el trabajo y desarrollo humano
EXPERIENCIA:	Dos (2) años como directivo de programas y/o instituciones de educación para el trabajo
HABILIDADES:	Buen conocimiento respecto al sector educativo, buenas relaciones humanas, aptitud positiva hacia el trabajo en grupo, características de líder, gran capacidad de trabajo, estabilidad emocional.
PERFIL PERSONAL	
SEXO	Indiferente
ESTADO CIVIL	Indiferente
DESTREZAS	Habilidad para trabajar con la gente, habilidades comunicativas, verbales y por escrito
FUNCIONES	
PRINCIPAL:	Planear, difundir, controlar y evaluar los procesos orientados a la mejora continua de los Programas Educativos.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI
- CENCALA -
Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana


Código: PEI-01

Versión: 02
2011-06-05


Página 29 de 64

**ESPECÍFICAS
DEL CARGO**


1. Cooperar con el rector en el desarrollo y ejecución de las políticas académicas establecidas por los órganos del gobierno escolar.
2. Orientar y dirigir, especialmente las unidades de: registro académico, escuelas, bienestar institucional, prácticas y egresados y velar por el buen desarrollo de la institución.
3. Dirigir el modelo pedagógico de la institución.
4. Velar por la ejecución oportuna de los programas y proyectos para el mejoramiento de servicio de Bienestar institucional.
5. Coordinar la actividad del Consejo académico de la institución.
6. Elaborar y presentar ante el Rector y el Consejo de dirección informes de gestión y resultados del área Académica.
7. Coordinar, dirigir y evaluar las labores del personal adscrito a su dependencia.
8. Diseñar y aplicar en coordinación con la rectoría las metodologías e instrumentos para la capacitación del personal docente.
9. Coordinar las actividades de educación continua.
10. Formular, ejecutar, y evaluar programas para el mejoramiento de los servicios de consulta de información documental y bibliografía.
11. Formular, ejecutar y evaluar los programas y proyectos para la diversificación y descentralización que den un aumento de la oferta de servicios de capacitación y asesoría.
12. Con el apoyo de los coordinadores de escuela, determinar las áreas donde se requiera actualización y capacitación a los Docentes, además de cursos de inducción y nuevas técnicas de enseñanza-aprendizaje.
13. Demás que le sean asignadas por el superior inmediato y que tengan relación con la naturaleza del cargo.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 30 de 64


NOMBRE DEL CARGO:	COORDINADOR DE PRACTICAS Y EGRESADOS
JEFE INMEDIATO:	DIRECCION ACADEMICA
PERSONAL A CARGO:	Asesores de Práctica
PERFIL DEL CARGO (COMPETENCIAS)	
EDUCACIÓN:	Título Profesional Universitario
EXPERIENCIA:	Haber ejercido con buen crédito la profesión por un término superior a dos (2) años. Acreditar un (1) año en labores iguales o similares a las del cargo. Tener experiencia en el cargo y conocimientos educativos en Educación para el trabajo.
HABILIDADES:	Buena manejo del personal, buenas relaciones humanas, capacidad de trabajo en equipo, estabilidad emocional, organización, iniciativa, dialogo y comportamiento.
PERFIL PERSONAL	
SEXO	Indiferente
ESTADO CIVIL	Indiferente
DESTREZAS	Responsabilidad, Relaciones adecuadas con empresarios, seriedad, puntualidad, colaboración, manejo acertado de grupos, eficiencia y cuidado en la organización y desarrollo de eventos.
FUNCIONES	
PRINCIPAL:	Planificar, dirigir, coordinar y promover las acciones, programas y proyectos de prácticas y egresados que contribuyen a la continuidad del proceso formativo de los estudiantes y al vínculo con la institución

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI	Código: PEI-01
	- CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Versión: 02 2011-06-05
		Página 31 de 64


ESPECÍFICAS DEL CARGO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formular, ejecutar, controlar y evaluar las políticas programadas, proyectos y actividades orientadas la continuidad y vínculos permanentes con la institución. 2. Proponer, reglamentar y realizar la inducción a la Práctica laboral. 3. Elaborar y gestionar contratos, convenios, aportes y auxilios para la realización de las prácticas. 4. Vigilar que los contratos y convenios se ejecuten bajo las formulas pactadas. 5. Mantener contacto con las empresas para la consecución de cupos y revitalizar las relaciones existentes. 6. Coordinar y controlar el desempeño de los asesores de los estudiantes en práctica. 7. Implementar el registro y seguimiento de egresados, estableciendo características personales y ubicación laboral dentro de cada programa. 8. Llevar estadísticas sobre la correspondencia entre las actividades de los egresados, participación en otros escenarios, reconocimientos y distinciones a nivel laboral que correspondan con el perfil del programa cursado. 9. Propiciar mecanismos de participación para vincular a egresados a otros programas y auspiciar la comunicación entre egresados y la institución. 10. Obtener información verificable que confirme el reconocimiento por parte de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, sobre la influencia que ejerce la institución sobre el medio. <p>Disponer la Información sobre actividades que desarrolla la institución a nivel de seminarios, congresos y toda clase de eventos académicos que indiquen una acción de proyección institucional.</p> <ol style="list-style-type: none"> 11. Hacer cumplir el manual de convivencia de la institución. 12. Elaborar y presentar los informes de gestión, logros y resultados. 13. Las demás que le sean asignadas por el superior inmediato y que tengan relación con la naturaleza del cargo.
------------------------------	---

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 32 de 64

NOMBRE DEL CARGO:	COORDINADOR DE BIENESTAR INSTITUCIONAL
JEFE INMEDIATO:	DIRECCION ACADEMICA
PERSONAL A CARGO:	No aplica
PERFIL DEL CARGO (COMPETENCIAS)	
EDUCACIÓN:	Título Profesional Universitario
EXPERIENCIA:	Haber ejercido con buen crédito la profesión por un término superior a un (1) año.
HABILIDADES:	Buena manejo del personal, buenas relaciones humanas, capacidad de trabajo en grupo, estabilidad emocional, organización, iniciativa, dialogo y comportamiento
PERFIL PERSONAL	
SEXO	Indiferente
ESTADO CIVIL	Indiferente
DESTREZAS	Responsabilidad, seriedad, puntualidad, colaboración, manejo acertado de grupos, eficiencia y cuidado en la organización y desarrollo de eventos.
FUNCIONES	
PRINCIPAL:	Planificar, dirigir, coordinar y promover las acciones, programas y proyectos de Bienestar Institucional que contribuyen a la formación y al desarrollo integral de los diferentes estamentos que conforman la comunidad educativa.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 33 de 64

ESPECÍFICAS DEL CARGO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formular, ejecutar, controlar y evaluar las políticas, programadas, proyectos y actividades orientadas a crear un clima institucional propicio que fortalezca la calidad de vida de los miembros de la comunidad educativa en coherencia con el plan de desarrollo institucional. 2. Ofrecer y promover servicios de bienestar suficientes y de calidad a los estudiantes, profesores, directivos y personal administrativo de la institución, que facilite su desarrollo físico, psicoefectivo, espiritual, social y salud en general. 3. Desarrollar controlar la ejecución del programa de bienestar institucional en coordinación con la dirección administrativa. 4. Asesorar a la Rectoría en la formación y ejecución de políticas, programadas, proyectos y procesamientos que fortalezcan el bienestar y la participación activa de los estamentos en el proceso de desarrollo institucional. 5. Contactar a las entidades prestadoras de servicios de salud para la ejecución de los proyectos programados. 6. Promover la creación de comités de trabajo para la ejecución, seguimiento y control de los programas y proyectos de bienestar institucional. 7. Coordinar con el área de Educación continuada, la realización de eventos de capacitación para la comunidad académica 8. Diseñar y realizar actividades de carácter preventivo, espiritual, socio cultural, deportivo, recreativo y desarrollo humano e igualmente, fomentar la participación en eventos que correspondan a estos ámbitos. 9. Realizar investigaciones en las diferentes áreas del bienestar institucional y estudios de necesidades de capacitación y requerimiento de servicios en la comunidad educativa. 10. Divulgar la información sobre los servicios y actividades de bienestar. 11. Hacer cumplir el manual de convivencia de la institución. 12. Elaborar y presentar los informes de gestión, logros y resultados. 13. Las demás que le sean asignadas por el superior inmediato y que tengan relación con la naturaleza del cargo.
----------------------------------	---

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 34 de 64

NOMBRE DEL CARGO:	REGISTRO ACADEMICO
JEFE INMEDIATO:	DIRECCION ACADEMICA
PERSONAL A CARGO:	No aplica
PERFIL DEL CARGO (COMPETENCIAS)	
EDUCACIÓN:	Técnico (a) y/o tecnólogo (a) en áreas afines al cargo.
EXPERIENCIA:	1 años en cargos similares.
HABILIDADES:	Honestidad, objetividad, ética, responsabilidad, confidencialidad, lealtad y buenas relaciones interpersonales.
PERFIL PERSONAL	
SEXO	Indiferente
ESTADO CIVIL	Indiferente
DESTREZAS	Capacidad para la atención al detalle, rápida en el proceso de digitación, organizada con la información.
FUNCIONES	
PRINCIPAL:	Custodiar, ingresar, clasificar información académica, controlar y verificar todas las acciones relacionadas con los procesos y procedimientos de inscripción, selección, admisión, pre-matricula de proyectos formativos, matrícula, transferencia y reintegro de estudiantes; e igualmente todas las actividades referentes al procesamiento y conversación de resultados académicos, documentación de estudiantes.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI

- CENCALA -
Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana


Código: PEI-01

Versión: 02
2011-06-05


Página 35 de 64

ESPECÍFICAS DEL CARGO


1. Programar y controlar en coordinación con la dirección académica los procesos relacionados con la admisión de los alumnos nuevos.
2. Supervisión de procesos de matrícula y la información pertinente.
3. Revisión y firma de estados académicos para estudiantes de reintegro.
4. Verificación de materias, módulos, proyectos formativos o sus equivalentes aceptadas por reconocimientos de saberes y prácticas y envío de listados a coordinadores de escuelas.
5. Administrar el registro y las hojas académicas de los estudiantes estableciendo parámetros de los sistemas de información institucional.
6. Atender el registro, archivo, custodia y autenticación de los documentos académicos de la institución.
7. Recepción y verificación de planillas de notas del semestre (validaciones, cursos vacacionales, transferencias, homologaciones, actas de reconocimientos).
8. Verificación y control del proceso de la información, aprobación y firma.
9. Expedir documentos informando la situación académica de los estudiantes
10. Elaborar certificaciones académicas para organismos externos.
11. Controlar la situación académica del estudiante con las notas y planes de estudio
12. Verificar la autenticidad de la información académica.
13. Hacer cumplir el manual de convivencia de la institución.
14. Registrar los procesos de reporte de notas correspondientes a las evaluaciones regulares que se aplican a los alumnos
15. Mantener actualizada la información relacionada con los planes de estudio vigentes y antiguos de los diferentes programas académicos de la institución.
16. Registrar la información relacionada con todas las actuaciones administrativo – académicas de los alumnos de la institución
17. Generar y supervisar listados para la elaboración de certificaciones.
18. Programar y coordinar la ceremonia de certificación en coordinación con la dirección académica y coordinación de escuelas.
19. Constatar que los estudiantes que se van a certificar cumplen con todos los requisitos
20. Verificar la firma de los paz y salvos de las dependencias involucradas.
21. Revisar diplomas, actas de grado y registro para firmas.
22. Supervisar y controlar que los programas por convenio y extensión cumplan con los planes de estudio y demás

	<p align="center">PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI</p> <p align="center">- CENCALA -</p> <p align="center">Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana</p>	Código: PEI-01
		<p>Versión: 02</p> <p>2011-06-05</p>
		Página 36 de 64


<p>ESPECÍFICAS DEL CARGO</p>	<p>22. Producir informes estadísticos para organismos internos y externos.</p> <p>23. Supervisar y controlar que los programas por convenio y extensión cumplan con los planes de estudio y demás requerimientos académicos.</p> <p>24. Elaborar las actas de certificación.</p> <p>25. Organizar y verificar la información académica de los estudiantes.</p> <p>26. Hacer cumplir el manual de convivencia de la institución.</p> <p>27. Elaborar y presentar los informes de gestión, logros y resultados.</p> <p>28. Las demás que le sean asignadas por el superior inmediato y que tengan relación con la naturaleza del cargo.</p>
-------------------------------------	---

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 37 de 64


NOMBRE DEL CARGO:	COORDINADOR DE MERCADEO
JEFE INMEDIATO:	RECTOR
PERSONAL A CARGO:	Asistentes comerciales
PERFIL DEL CARGO (COMPETENCIAS)	
EDUCACIÓN:	Tecnólogo o su equivalente y/o Profesional en administración de empresas o mercadeo, con conocimientos en el sector educativo.
EXPERIENCIA:	1 año de experiencia en cargos similares.
HABILIDADES:	Excelente capacidad para comunicarse de manera verbal o escrita, don de gente, buenas relaciones interpersonales, iniciativa, innovación, creatividad, conocimiento del mercadeo potencial en la educación, buenas relaciones públicas.
PERFIL PERSONAL	
SEXO	Hombre
ESTADO CIVIL	Indiferente
DESTREZAS	Capacidad de comunicarse efectivamente, persona visionaria, creativa, con credibilidad y sentido del logro.
FUNCIONES	
PRINCIPAL:	Planear, dirigir, programar y supervisar las actividades tendientes al proceso de marketing.
ESPECÍFICAS DEL CARGO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dirigir el plan de acción del área de mercadeo. 2. Presentar al rector el plan de mercadeo para su aprobación 3. Elaborar los informes que le sean requeridos, en especial el informe semestral de gestión. 4. Oficializar de acuerdo al calendario académico, la lista de los admitidos a las diferentes coordinaciones de escuelas. 5. Planear y dirigir la elaboración de los medios de promoción e información de la institución. 6. Trazar y dirigir estrategias de mercadeo para todos los servicios y productos institucionales. 7. Proponer y administrar proyectos, orientados al mejoramiento de los procesos relacionados con las actividades propias del área comercial. 8. Coordinar, dirigir y evaluar las labores del personal adscrito a su dependencia. 9. Funciones, trabajos y tareas que la institución requiera de acuerdo con la naturaleza del cargo. 10. Inscribir, legalizar y recolectar los documentos de los aspirantes a ingresar a los programas.

	<p align="center">PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI</p> <p align="center">- CENCALA -</p> <p align="center">Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana</p>	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 38 de 64


	<p>11. Hacer cumplir el manual de convivencia de la institución.</p> <p>12. Elaborar y presentar los informes de gestión, logros y resultados.</p> <p>13. Las demás que le sean asignadas por el superior inmediato y que tengan relación con la naturaleza del cargo.</p>
--	--

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI	Código: PEI-01
	- CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Versión: 02 2011-06-05
		Página 39 de 64


NOMBRE DEL CARGO:	COORDINADOR ADMINISTRATIVO
JEFE INMEDIATO:	RECTOR
PERSONAL A CARGO:	Asistente de logística, auxiliares de servicios generales.
PERFIL DEL CARGO (COMPETENCIAS)	
EDUCACIÓN:	Título de tecnología y/o profesional universitario en área afín con la naturaleza del cargo..
EXPERIENCIA:	Acreditar mínimo tres (3) años de experiencia en cargo directivo o funcionario de institución de Educación.
HABILIDADES:	Planeación, manejo de personal, conocimiento y planeación de los recursos educativos y del talento humano, estabilidad emocional, ecuanimidad, organización, iniciativa, capacidad crítica.
PERFIL PERSONAL	
SEXO	Indiferente
ESTADO CIVIL	Indiferente
DESTREZAS	Manejo de paquetes informáticos, habilidades de comunicación eficaces, sentido de pertenencia y trabajo en equipo.
FUNCIONES	
PRINCIPAL:	Planear, coordinar, controlar las acciones, programas y proyectos de apoyo logístico para: la administración del talento humano, las finanzas, los bienes inmuebles; la publicación e impresión de documentos; la publicidad; el mantenimiento y los servicios generales.
ESPECÍFICAS DEL CARGO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientar y coordinar el desarrollo de la gestión de los recursos y áreas de apoyo para verificar el cumplimiento de los objetivos de la institución. 2. Coordinar, dirigir y evaluar las labores del personal adscrito a su dependencia. 3. Conservar y dirigir el patrimonio de la institución. 4. Desarrollar bajo la supervisión de la rectoría, la actividad financiera de la institución. 5. Elaborar en colaboración con la rectoría, el proyecto de presupuesto, y presentarlo ante el consejo de dirección. 6. Hacer anualmente, el inventario general de la institución y rendir informe al rector. 7. Controlar el sostenimiento y conservación del patrimonio de la institución. 8. Vigilar el estricto cumplimiento de gastos aprobados en los presupuestos.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 40 de 64

	<p>9. Presentar informes trimestrales al Consejo de Dirección de la institución, acompañados de los soportes análisis financieros y presupuestales.</p> <p>10. Coordinar, dirigir y evaluar las labores del personal adscrito a su dependencia.</p> <p>11. Hacer cumplir el manual de convivencia de la institución.</p> <p>12. Elaborar y presentar los informes de gestión, logros y resultados.</p> <p>13. Funciones, trabajos y tareas que la institución requiera de acuerdo con la naturaleza del cargo.</p>
--	--


	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 41 de 64

NOMBRE DEL CARGO:	AUXILIARES DE SERVICIOS GENERALES
JEFE INMEDIATO:	COORDINADOR ADMINISTRATIVO
PERSONAL A CARGO:	No aplica.
PERFIL DEL CARGO (COMPETENCIAS)	
EDUCACIÓN:	Básica primaria
EXPERIENCIA:	Un año en actividades relacionadas con el cargo.
HABILIDADES:	Capacidad física y actitudinal para el trabajo y apoyo a las diferentes áreas de la institución.
PERFIL PERSONAL	
SEXO	Indiferente
ESTADO CIVIL	Indiferente
	Buena presentación personal
	Buenas relaciones interpersonales
	Flexibilidad de horario
FUNCIONES	
PRINCIPAL:	Realizar la limpieza y aseo de instalaciones, equipos e implementos de la institución.


	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI	Código: PEI-01
	- CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Versión: 02 2011-06-05
		Página 42 de 64

**ESPECÍFICAS
DEL CARGO**

1. Comunicar las necesidades de insumos necesarios para el buen mantenimiento de las instalaciones de CENCALA.
2. Atender al personal docente, estudiantil y administrativo.
3. Organizar los salones, áreas comunes y demás espacios disponibles.
4. Colaborar en labores de mensajería si fuera necesario.
5. Colaborar en actividades diarias que le sean solicitadas.
6. Solicitar a tiempo los insumos requeridos para su labor.
7. Racionalizar y optimizar los recursos de CENCALA.
8. Cuidar los elementos que le sean asignados para el desarrollo de su labor.
9. Cumplir de forma eficaz y eficiente las funciones descritas y las complementarias que sean necesarias para el desarrollo de la labor.
10. Cumplir horarios (ingreso, almuerzo)
11. Cumplir uso del uniforme.
12. Apoyar la logística en el área de medios audiovisuales, aulas de clases, oficinas, informática, entre otros.


	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 43 de 64

NOMBRE DEL CARGO:	ASISTENTE DE LOGÍSTICA
JEFE INMEDIATO:	COORDINADOR ADMINISTRATIVO
PERSONAL A CARGO:	No aplica.
PERFIL DEL CARGO (COMPETENCIAS)	
EDUCACIÓN:	Técnico afines en áreas administrativas.
EXPERIENCIA:	Un año en actividades relacionadas con el cargo.
HABILIDADES:	Buenas relaciones interpersonales, manejo de procesador de palabra, Windows, Excel, PowerPoint, correo electrónico y capacidad para la toma de decisiones pertinentes al cargo.
PERFIL PERSONAL	
SEXO	Indiferente
ESTADO CIVIL	Indiferente
	Buena presentación personal
	Buenas relaciones interpersonales
	Flexibilidad de horario
FUNCIONES	
PRINCIPAL:	Servir de apoyo a la coordinación administrativa en la asistencia logística, programación de reuniones, citas y eventos; atención al público; manejo y archivo de la información; recibo y salida de llamadas; elaboración de la correspondencia y recaudo de recursos económicos.


	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI	Código: PEI-01
	- CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Versión: 02 2011-06-05
		Página 44 de 64

**ESPECÍFICAS
DEL CARGO**


1. Atender, asesorar e informar las diferentes inquietudes y llamadas telefónicas que sean de uso y atención de clientes internos y externos.
2. Comunicar oportunamente las diferentes llamadas telefónicas que requiera el rector y las demás dependencias de la institución, así mismo mantener actualizado al directorio telefónico para el buen desarrollo de la gestión.
3. Recibir, radicar, contestar, archivar y entregar confidencial y oportunamente la correspondencia que llegue a la institución.
4. Coordinar, verificar y supervisar las instrucciones que sean encargadas por la coordinación administrativa, para que se cumplan oportuna y cabalmente.
5. Funciones, trabajos y tareas que la institución requiera de acuerdo a la naturaleza del cargo.
6. Asistir de manera oportuna los requerimientos de coordinadores de escuela, estudiantes y docentes, en cuanto a instalaciones físicas, insumos y medios audiovisuales para el desarrollo oportuno de las clases.
7. Efectuar y controlar los dineros destinados a la caja menor y gastos menores que se tengan.
8. Apoyar a la coordinación administrativa en los diferentes procesos de gestión humana como, pago nomina, prestación de servicios, proveedores, seguridad social.
9. Recibir los diferentes recaudos de ingresos que correspondan a CENCALA, de la misma forma realizar los recibos de soporte.
10. Apoyar en los procesos de gestión de cartera, tales como, seguimiento telefónico, recaudo, ingreso y actualización de los pagos efectuados.
11. Hacer cumplir el manual de convivencia de la institución.
12. Elaborar y presentar los informes de gestión, logros y resultados.
13. Las demás que le sean asignadas por el superior inmediato y que tengan relación con la naturaleza del cargo.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 45 de 64


NOMBRE DEL CARGO:	ASISTENTE COMERCIAL
JEFE INMEDIATO:	COORDINADOR DE MERCADEO
PERSONAL A CARGO:	No aplica.
PERFIL DEL CARGO (COMPETENCIAS)	
EDUCACIÓN:	Técnico o tecnólogo afines en áreas de mercadeo.
EXPERIENCIA:	Un año en actividades relacionadas con el cargo.
HABILIDADES:	Excelente capacidad para comunicarse de manera verbal o escrita, don de gente, buenas relaciones interpersonales, iniciativa, innovación, creatividad, conocimiento del mercadeo potencial en la educación, buenas relaciones públicas.
PERFIL PERSONAL	
SEXO	Indiferente
ESTADO CIVIL	Indiferente
DESTREZAS	Capacidad de comunicarse efectivamente, persona visionaria, creativa, con credibilidad y sentido del logro.
FUNCIONES	
PRINCIPAL:	Realizar, acatar y atender las actividades tendientes al proceso de marketing.
ESPECÍFICAS DEL CARGO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar el plan de acción del área de mercadeo. 2. Contribuir en la elaboración de los medios de promoción e información de la institución. 3. Trazar estrategias de mercadeo para todos los servicios y productos institucionales. 4. Proponer proyectos, orientados al mejoramiento de los procesos relacionados con las actividades propias del área comercial. 5. Funciones, trabajos y tareas que la institución requiera de acuerdo con la naturaleza del cargo. 6. Inscribir, legalizar y recolectar los documentos de los aspirantes a ingresar a los programas. 7. Acompañar en el proceso de divulgación de campañas publicitarias y asistir a los diferentes eventos que permitan la promoción de los diferentes programas que ofrece la institución.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 46 de 64

NOMBRE DEL CARGO:	DOCENTE
JEFE INMEDIATO:	DIRECCION ACADÉMICA
PERSONAL A CARGO:	Estudiantes
PERFIL DEL CARGO (COMPETENCIAS)	
EDUCACIÓN:	Técnico, Tecnólogo o su equivalente de acuerdo al proyecto formativo que corresponda,
EXPERIENCIA:	Haber sido docente en institución de educación para el trabajo y/o educación formal oficialmente aprobada, por un periodo superior a dos (2) años de experiencia de acuerdo al proyecto formativo que corresponda,
HABILIDADES:	Capacidad para comunicarse de manera verbal o escrita, don de gente, buenas relaciones interpersonales, iniciativa, innovación, creatividad, conocimiento y aplicación de los proyectos formativos a que corresponda.
PERFIL PERSONAL	
SEXO	Indiferente
ESTADO CIVIL	Indiferente
DESTREZAS	Capacidad de comunicarse efectivamente, persona visionaria, creativa, con credibilidad y sentido del logro.
FUNCIONES	
PRINCIPAL:	Facilitar los procesos de aprendizaje de acuerdo con la Clasificación Nacional de Ocupaciones, Las Normas de Competencia Laboral, el Manual de Convivencia y las políticas establecidas por la institución de acuerdo al Proyecto Educativo Institucional.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 47 de 64

ESPECÍFICAS DEL CARGO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparar estrategias didácticas que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas, con base en el PEI. 2. Reservar con anticipación, los medios audiovisuales y demás recursos extras que se requieran para el buen desarrollo de su proyecto formativo. 3. Conocer las características individuales (conocimientos, desarrollo cognitivo y emocional, intereses, experiencia, historial) y grupales (coherencia, relaciones, afinidades, experiencia de trabajo en grupo) de los estudiantes en los que se desarrolla su docencia. 4. Promover los aprendizajes que se pretenden y contribuir al desarrollo de la personal y social de los estudiantes. 5. Encaminar a los estudiantes hacia el aprendizaje autónomo y promover la utilización autónoma de los conocimientos adquiridos, con lo que aumentará su motivación al descubrir su aplicabilidad 6. Diseñar entornos de aprendizaje que consideren la utilización (contextualizada e integrada en el proyecto formativo) de los medios de comunicación y los nuevos instrumentos informáticos y telemáticos, aprovechando su valor informativo, comunicativo y motivador. 7. Considerar la posibilidad de ofrecer a los estudiantes diferentes actividades que puedan conducir al logro de las competencias (para facilitar el tratamiento de la diversidad mediante alternativas e itinerarios). 8. Despertar el interés de los estudiantes (el deseo de aprender) hacia las competencias y contenidos del proyecto 9. Ajustar las intenciones del proyecto formativo a partir de los resultados de la evaluación inicial de los estudiantes. 10. Dar a conocer a los estudiantes los proyectos formativos y normatividad relacionados con área de formación, así como de las actividades que se van a realizar y del sistema de evaluación. 11. Facilitar los procesos de aprendizaje gestionando las estrategias previstas y adaptando las actividades de aprendizaje a las circunstancias del momento. 12. Aplicar el Manual de Convivencia para mantener la disciplina y el orden en clase (normas, horarios). 13. Asistir puntualmente a las clases que le sean programas, en caso de presentarse inconvenientes para asistir informar oportunamente al coordinador de escuela y enviar las actividades a desarrollar por los estudiantes. 14. Estimular en los estudiantes el sentido de pertenencia, el conocimiento y cuidado por la Institución. 15. Elaborar y presentar los informes de gestión, logros y resultados. 16. Las demás que le sean asignadas por el superior inmediato y que tengan relación con la naturaleza del cargo.
----------------------------------	--

	<p align="center">PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI</p> <p align="center">- CENCALA -</p> <p align="center">Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana</p>	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 48 de 64

LA PROYECCIÓN A LA COMUNIDAD


Este componente del Proyecto Educativo Institucional, se constituye en el eje transversal que amarra la estructura curricular completa, desde el componente teleológico hasta el componente pedagógico; ya que consolida la pertinencia de la formación por competencias laborales en todos y cada uno de nuestros programas para el trabajo y el desarrollo humano.

El Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana, CENCALA, abre permanentemente espacios pedagógicos externos, los cuales le han permitido tener un reconocimiento en el entorno por parte de los actores sociales y empresariales que se convierten en el escenario propicio para materializar la misión y la visión del Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana, CENCALA y FUNDAESCALA.

El Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana, CENCALA cuenta con una estructura dinámica, que lidera actividades de tipo empresarial, organización de eventos, subsidios educativos, campañas institucionales, entre otras, que desde lo pedagógico, le entrega a la sociedad actividades extracurriculares en beneficio de toda la comunidad educativa.

Entre esas actividades se encuentra la práctica laboral dirigida en la cual se beneficia en primer lugar el estudiante acercándose al mundo real empresarial, que repercutirá en una mayor probabilidad de inserción laboral, y a las empresas que encuentran una oportunidad de mejorar la productividad e incluso entrenar y seleccionar con mayor certeza mano de obra calificada.

Otro de los aspectos de la proyección comunitaria es la oferta de programas de educación continuada a través de foros, seminarios, diplomados y cursos cortos en los cuales además de participar los estudiantes la comunidad en general y las empresas, se actualizan y capacitan mejorando la productividad organizacional.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 49 de 64

EL BIENESTAR

La Oficina de Bienestar Institucional del Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana, CENCALA, orienta el desarrollo físico, social, psicoafectivo y espiritual de todos los miembros de la comunidad académica (estudiantes, docentes, empleados, directivos y egresados) diseñando y ejecutando programas y actividades encaminadas a alcanzar la formación integral y el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad institucional mediante los siguientes programas:

- Programa de la salud
- Programa de recreación y deporte
- Programa de desarrollo humano
- Programa cultural
- Programa de promoción socioeconómica

Así, cada uno de estos programas tendrá la responsabilidad de atender y satisfacer diferentes necesidades de todos los que integran la comunidad educativa:


Programa de Salud

Propiciará espacios para mejorar la salud física y mental de toda la comunidad académica, a través de actividades de promoción y prevención. Dentro de estas se encuentran campañas educativas, jornadas de donación de sangre, conferencias, semana de la salud, asesoría psicológica, entre otras.

Programa de Recreación y Deporte

Motivará la práctica del deporte y fomentará la sana competencia para una formación integral de todos los miembros del Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana, CENCALA.

Se establecerán convenios con instituciones que prestan servicios deportivos como fútbol y gimnasia. Se realizarán jornadas de integración y se celebrarán eventos especiales.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 50 de 64

Programa de Desarrollo Humano

Establecerá servicios y actividades orientadas a la satisfacción e intereses de toda la comunidad académica afianzando la identidad y los valores institucionales.


Algunas actividades a desarrollar son celebración de fechas especiales, inducción a estudiantes nuevos, capacitaciones, ferias empresariales, eventos académicos y sociales, conferencias, entre otros.

Programa Cultural

Estimulará el desarrollo de aptitudes artísticas y proporcionará momentos culturales a partir de eventos, demostraciones artísticas, jornadas lúdicas, cuentería, programación de grupos musicales, entre otros.

Programa de Promoción Socioeconómica

Procurará satisfacer las necesidades sociales y económicas contribuyendo a mejorar la calidad de vida y posibilitando el desarrollo integral de toda la comunidad educativa. Se establecerán convenios con entidades crediticias para facilitar el pago de los estudios.


	<p align="center">PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI</p> <p align="center">- CENCALA -</p> <p align="center">Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana</p>	Código: PEI-01
		<p align="center">Versión: 02 2011-06-05</p>
		<p align="center">Página 51 de 64</p>

LOS EGRESADOS

Para CENCALA, mantener un vínculo con los estudiantes una vez culminado sus estudios técnicos laborales es fundamental ya que ellos son el resultado del proceso de formación impartida por la institución y se convierten en la carta de presentación ante la sociedad de nuestro quehacer educativo.

Por esta razón la dependencia de egresados pretenderá mantener puentes de comunicación directa con los egresados mediante la actualización constante de la base de datos de los mismos, el correo electrónico, llamadas telefónicas y eventos que convoque el mayor número de egresados posible, para Fomentar el mejoramiento de calidad de vida de éstos permitiendo la participación, desarrollo y cooperación en todas actividades académicas y recreativas programadas por nuestra comunidad educativa.

Además, a través del contacto con nuestros egresados podremos evaluar la aplicabilidad que los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos tienen dentro del medio laboral, y si es necesario implementar soluciones que mejoren las competencias adquiridas en la institución a través de nuestro portafolio de educación continua.

	<p align="center">PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI</p> <p align="center">- CENCALA -</p> <p align="center">Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana</p>	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 52 de 64


LA AUTOEVALUACIÓN

Evaluar para mejorar, parte de la convicción de que al valorar los aprendizajes de los estudiantes, el desempeño de los docentes, directivos docentes y la organización de la Institución, se alcanza un mayor conocimiento de los aciertos o desaciertos dados en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y se especifica el punto en el que cada uno de ellos se encuentra con respecto a las metas y objetivos propuestos.

La Autoevaluación como estrategia centra su acción en tres campos específicos: La evaluación de estudiantes, de docentes y la Autoevaluación Institucional. El conjunto de sus resultados y la reflexión sobre éstos le permite a la Institución tener un panorama más amplio sobre el estado actual de la calidad de la educación y proyectar así acciones de apoyo y mejoramiento.

La Autoevaluación Institucional informa al CENTRO DE CAPACITACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN CIUDADANA – CENCALA de un proceso surgido de la necesidad de reflexionar desde el propio contexto, por parte de los propios agentes involucrados en él, sobre el valor y alcance de las actividades desarrolladas. Su propósito, como cualquier otra modalidad de evaluación, se orienta hacia la obtención de la información considerada más relevante en el interior de un proceso o de una situación cualquiera. Sin embargo, el hecho de que sea autoevaluación supone una diferencia sustancial con otros modos de evaluar. Se trata de que tanto el proceso como la metodología y la información obtenida se realiza, se elabora y se contrasta desde las propias necesidades, desde los valores y el punto de vista de los mismos agentes y desde la función social que éstos realizan. Partiendo del criterio de la búsqueda de la excelencia, la Autoevaluación responde al propósito de hacer efectivo el mejoramiento continuo, por lo tanto, sus resultados retroalimentan a la Institución para la toma de decisiones que permiten mejorar permanentemente la calidad académica y administrativa.

Dado que la Autoevaluación es una práctica Institucional que se desprende del ejercicio de la autonomía, el CENTRO DE CAPACITACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN CIUDADANA – CENCALA mantiene como una de sus

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 53 de 64


preocupaciones permanentes lograr que la Autoevaluación sea una actitud y una práctica que caracterice la cultura Institucional y, por lo tanto esté presente en el actuar cotidiano de todos sus estamentos.

Objetivos de la Autoevaluación Institucional.

- Adoptar, implementar, desarrollar y divulgar procesos y procedimientos de Autoevaluación Institucional.
- Producir información confiable, precisa y significativa de los factores institucionales de autoevaluación que sirvan de base para el diseño y desarrollo de Planes de Acción orientados al mejoramiento de la calidad de los Procesos de la Institución.
- Crear una cultura permanente hacia la autorregulación y autocontrol, que posibiliten el mejoramiento continuo de los niveles de calidad.

El Modelo de Autoevaluación parte de los lineamientos para el aseguramiento de la calidad en Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano contenidos en el decreto 1075 de 2015, la NTC 555, NTC 5581, NTC 5665 y NTC ISO 9001-2008 teniendo en cuenta que:

- Las Instituciones de Formación para el Trabajo establecerán, documentarán, implementarán y mantendrán un Sistema de Gestión de la Calidad basado en procesos.
- La alta dirección, como máxima instancia de dirección, será la responsable de la definición y desarrollo de la política y del Sistema de Gestión de la Calidad.
- Las Instituciones de Formación para el Trabajo establecerán los mecanismos para identificar, adquirir y disponer de los recursos necesarios para la realización de los procesos directivos, misionales, de apoyo y de proyección a la comunidad, asegurando la satisfacción de sus clientes.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 54 de 64

- Las Instituciones de Formación para el Trabajo deben asegurarse que su oferta de formación responde y cumple con lo establecido en su Proyecto Educativo Institucional, o equivalente, y responde al marco legal vigente.
- Las Instituciones de Formación para el Trabajo deben diseñar, planificar e implementar procesos y métodos de seguimiento, análisis y mejora de sus procesos.


Comité de Autoevaluación

El proceso de Autoevaluación Institucional del CENTRO DE CAPACITACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN CIUDADANA – CENCALA será liderado por el Consejo de Dirección, conformado por el Rector, el Director Académico, el Representante de los Docentes, el Representante de los Estudiantes, un Representante de la Fundación Educativa Escala y un Representante del Sector Productivo, este comité será el encargado de establecer el modelo de Autoevaluación, la Metodología, el Procedimiento para recolectar la información y el análisis de los resultados que garanticen la objetividad y la transparencia de la Autoevaluación Institucional.

Fuentes de Información

El siguiente cuadro presenta las fuentes de información que serán tenidas en cuenta para el proceso de Autoevaluación.

CUADRO No. 1. FUENTES	
FUENTES	CÓDIGO
Directivos	DIR
Administrativos – Directivos	ADM
Personal Académico	ACA
Estudiantes (*)	EST
Egresados (*)	EGR

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 55 de 64


Personal de Apoyo	APO
Órganos gubernamentales y otros (*)	OGO
Empleadores (*)	EMP

(*)Para determinar la muestra correspondiente a estudiantes, egresados y empleadores, el Comité al momento de realizar la autoevaluación deberá utilizar estadísticas para definir la muestra representativa de cada una de las fuentes.

EICENTRO DE CAPACITACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN CIUDADANA – CENCALA, concentrará sus esfuerzos en el análisis de los factores y características que ha identificado la Institución como criterios para la evaluación de la calidad.


En el cuadro 2, se presenta la matriz de autoevaluación que se va a utilizar. En esta se definen los factores y las características de calidad definidos por el Comité Institucional.

CUADRO No. 2. MATRIZ DE AUTOEVALUACIÓN			
Factor	Características	Fuentes	Proceso Asociado
GESTIÓN DIRECTIVA	Misión, Visión y Objetivos Institucionales		GII – Gestión de la Inteligencia Institucional.
	Proyecto Educativo Institucional		GII – Gestión de la Inteligencia Institucional.
	Gobierno Escolar		GII – Gestión de la Inteligencia

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 56 de 64

			Institucional.
	Liderazgo		GII – Gestión de la Inteligencia Institucional.

Factor	Características	Fuentes	Proceso Asociado
GESTIÓN ACADÉMICA	Mecanismos de Ingreso		GA – Gestión Académica
	Plan de Estudios		GA – Gestión Académica
	Estrategia Pedagógica y de Aprendizaje.		GA – Gestión Académica
	Servicio Educativo y Sistema de Evaluación		GA – Gestión Académica
	Convivencia		GA – Gestión Académica
GESTIÓN DE LA COMUNIDAD	Bienestar Institucional		GRC – Gestión de la Relación con Clientes.
	Seguimiento a Egresados		GRC – Gestión de la Relación con los Clientes.


	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 57 de 64

	Extensión Académica	GEA – Gestión de la Extensión Académica


Factor	Características	Fuentes	Proceso Asociado
GESTIÓN DEL APOYO A LOS PROCESOS ACADÉMICOS	Recursos Financieros		GRF – Gestión de Recursos Financieros
	Recursos Humanos		GRH – Gestión de Recursos Humanos
	Logística Interna		GLI – Gestión de la Logística Interna

En el cuadro 3, se presenta la matriz de autoevaluación detallada que se va a utilizar. En esta se definen los factores, las características y las variables de calidad definidas por el Comité Institucional.


CUADRO No. 3. MATRIZ DETALLADA DE AUTOEVALUACIÓN		
GESTIÓN DIRECTIVA		
Factor	Características	Variables
1. GESTIÓN DIRECTIVA	1.1. Misión, Visión y Objetivos	1.1.1. Existencia de Misión, Visión y Política de Calidad.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 58 de 64


	Institucionales	1.1.2. Adecuación del sentido de la Misión, Visión y Política de Calidad.
		1.1.3. Difusión de la Misión, Visión y Política de Calidad.
		1.1.4. Conocimiento y difusión de las metas de la Institución.
	1.2. Proyecto Educativo Institucional	1.2.1. Pertinencia y contextualización del PEI para la prestación del Servicio Educativo.
		1.2.2. Conocimiento del sentido del PEI.
		1.2.3. Difusión del PEI.
		1.2.4. Trabajo de la Comunidad Educativa para el logro de las metas establecidas en el PEI.
	1.3. Gobierno Escolar	1.3.1. Definición y reglamentación de los Órganos de Gobierno.
		1.3.2. Participación de los estudiantes en el desarrollo de la vida escolar.
		1.3.3. Participación de los docentes en el desarrollo de la vida escolar.
		1.3.4. Participación de los egresados y del sector productivo en el desarrollo de la vida escolar.
	1.4. Liderazgo	1.4.1. Establecimiento de un SGC por procesos.
		1.4.2. Adecuado control de los documentos.
		1.4.3. Identificación y cumplimiento de los requisitos del cliente.
		1.4.4. Divulgación y adecuación del SGC por la Comunidad Educativa.
		1.4.5. Los miembros de la Institución están atentos a nuevas tendencias en su campo, mantienen buenas relaciones, trabajan en equipo, aplican diferentes formas de resolver problemas y terminan lo que empiezan.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 59 de 64


GESTIÓN ACADÉMICA		
Factor	Características	Variables
2. GESTIÓN ACADÉMICA	2.1. Mecanismos de Ingreso	2.1.1. Existencia de un proceso para la Selección y Matricula de los estudiantes, que es conocido y aplicado.
		2.1.2. Existencia de perfiles de ingreso de los estudiantes que incluyen la edad mínima, el nivel educativo y las competencias básicas y laborales requeridas.
		2.1.3. Adecuación y coherencia del perfil del estudiante con el que hacer cotidiano de la Institución.
	2.2. Planes de Estudio	2.2.1. Pertinencia de los planes de estudio de los programas de Formación para el Trabajo frente a las necesidades del sector productivo.
		2.2.2. Existencia de perfiles de egreso que incluyen el conjunto de competencias que se busca desarrollar, en concordancia con los requerimientos del sector productivo y el PEI.
		2.2.3. Adecuación de los planes de estudio de los programas de Formación para el Trabajo con las normas de competencia avaladas por las autoridades competentes.
		2.2.4. Aplicación y desarrollo de los planes de estudio de los programas de Formación para el Trabajo avalados por las autoridades competentes.
		2.2.5. Evaluación periódica de los Planes de Estudios y acciones para su mejoramiento.
		2.2.6. Mecanismos para la articulación a cadenas de formación superior de sus programas de formación laboral.
	2.3. Estrategia Pedagógica y de Aprendizaje.	2.3.1. Existencia de una estratégica pedagógica y metodológica definida en el PEI o en su equivalente.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 60 de 64

		2.3.2. Claridad y apropiación por los docentes de la estrategia pedagógica definida en el PEI.
		2.3.3. Difusión y formación en la Estrategia Pedagógica y de Aprendizaje al equipo docente.
		2.3.4. Evaluación periódica de los resultados de la estrategia pedagógica y de aprendizaje y resultados de su mejoramiento.
	2.4. Servicio Educativo y Sistema de Evaluación	2.4.1. Definición, documentación e implementación de procesos para la prestación del servicio educativo
		2.4.2. Eficiencia en la programación del tiempo del servicio educativo.
		2.4.3. Eficiencia y oportunidad en la asignación de los docentes requeridos para la prestación del servicio educativo.
		2.4.4. Seguimiento a indicadores educativos como promoción, repetición, retención y deserción y toma de acciones de mejora.
		2.4.5. Definición y divulgación del sistema de evaluación de rendimiento académico.
		2.4.6. Divulgación y aplicación de los criterios de promoción y no promoción establecidos en el Manual de Convivencia
		2.4.7. Oportunidad en la atención de las dificultades de aprendizaje.
	2.5. Convivencia y Ambiente de Trabajo	2.5.1. Existencia y divulgación del Manual de Convivencia, o su equivalente.
		2.5.2. Aplicación del Manual de Convivencia para el manejo y solución de conflictos.
		2.5.3. Seguridad y protección de la Comunidad Educativa.
		2.5.4. Evaluación y revisión del Manual de Convivencia con participación de docentes y estudiantes.
		2.5.5. Cordialidad y cercanía en las relaciones entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa.


	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 61 de 64

GESTIÓN DE LA COMUNIDAD		
Factor	Características	Variables
3. GESTIÓN DE LA COMUNIDAD	3.1. Bienestar Institucional	3.1.1. Existencia de políticas para el desarrollo de las actividades de bienestar estudiantil y laboral.
		3.1.2. Documentación e implementación de procesos relacionados con el Bienestar Institucional.
		3.1.3. Existencia de programas, servicios y actividades de bienestar dirigidos a los profesores, estudiantes y personal administrativo del programa.
		3.1.4. Conocimiento y uso de los programas orientados al desarrollo integral de los estudiantes, docentes y administrativos.
		3.1.5. Evaluación de la efectividad de los programas y servicios de Bienestar y toma de acciones para mejorar el servicio.
	3.2. Seguimiento a Egresados	3.2.1. Existencia de políticas y programas dirigidos a preservar el contacto con los egresados de los programas de formación para el trabajo.
		3.1.2. Documentación e implementación de procesos relacionados con el Seguimiento a Egresados
		3.2.3. Divulgación y uso de los programas orientados a preservar el contacto egresado - centro de formación.
		3.2.4. Existencia de registros completos y actualizados sobre la ocupación y ubicación laboral de los egresados.
		3.2.5. Grado de correlación existente entre la ocupación de los egresados y el perfil de la formación del programa.
	3.3. Extensión Académica.	3.3.1. Existencia de programas de formación continuada, que favorezcan la actualización de las competencias.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 62 de 64

		3.3.2. Pertinencia de los programas de formación continuada.
		3.3.3. Divulgación y matrícula en los programas de formación continuada.

GESTIÓN DEL APOYO A LOS PROCESOS ACADEMICOS		
Factor	Características	Variables
4. GESTIÓN DEL APOYO A LOS PROCESOS ACADEMICOS	4.1. Recursos Financieros	4.1.1. Existencia de políticas dirigidas a gestionar eficientemente los recursos financieros.
		4.1.2. Existencia de un proceso diseñado, evaluado y estandarizado de presupuesto.
		4.1.3. Existencia de un proceso diseñado, evaluado de contabilidad.
		4.1.4. Existencia y conocimiento por la comunidad educativa de las tarifas y costos educativos.
	4.2. Recursos Humanos	4.2.1. Existencia y evaluación de políticas dirigidas a la gestión del personal de la Institución.
		4.2.2. Existencia y aplicación de manuales de funciones, perfiles o competencias, donde se asigna responsabilidades al personal de la Institución.
		4.2.3. Existencia y aplicación de un proceso para la selección del personal académico y administrativo.
		4.2.4. Existencia y aplicación de programas de capacitación y desarrollo del personal.
		4.2.5. Existencia de registros de capacitación y formación del personal.
		4.2.6. Existencia y aplicación del sistema de evaluación del desempeño del personal de la Institución
	4.3. Logística Interna.	4.3.1. Existencia de procesos documentados e implementados para la asignación y preservación de la infraestructura de la Institución.
		4.3.2. Identificación de la infraestructura necesaria para la prestación del servicio educativo.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 63 de 64


		4.3.3. Oportunidad y eficiencia en el suministro de la Infraestructura para la prestación del servicio educativo.
		4.3.4. Prevención y mitigación de posibles fallas en la infraestructura necesaria para la prestación del servicio educativo.
		4.3.5. Identificación de los bienes y servicios que tienen efecto sobre la calidad del servicio.
		4.3.6. Existencia y aplicación de políticas para la evaluación y re-evaluación de proveedores.
		4.3.7. Existencia y aplicación de un método para la revisión y verificación de políticas para la evaluación y re-evaluación de proveedores.
		3.3.3. Existencia y eficacia de los medios para la divulgación de la Información Institucional

Recolección de la Información

Teniendo en cuenta que el modelo de Autoevaluación se respalda en la opinión de los diferentes agentes de la Institución, que hacen referencia a documentos que contienen la normatividad, el quehacer y los logros de la Institución, el Comité Institucional se encargará de:

- Planear las actividades tendientes a captar las apreciaciones de la comunidad a través de encuestas.
- Diseñar formatos que permitan recoger la información relevante al objeto de estudio.
- Identificar, recolectar y evaluar la información correspondiente.

Para dar cumplimiento de las características correspondientes a la reflexión sobre el nivel de calidad que posee la Institución con respecto a las características evaluadas, se tendrá en cuenta la siguiente escala de juicios:

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI - CENCALA - Centro de Capacitación Laboral y Formación Ciudadana	Código: PEI-01
		Versión: 02 2011-06-05
		Página 64 de 64

Juicio	Descripción	Puntos
A	Se Cumple Plenamente / Existe	5
B	Se Cumple Parcialmente / Existe Parcialmente	3
C	No se cumple / No existe	0

La recolección de la información se realizará aplicando cualquiera de los siguientes métodos:

- **Encuesta.** Teniendo en cuenta la muestra representativa que defina el Comité de Autoevaluación se aplicará la encuesta a la fuente elegida.
- **Cuestionarios.** Conjunto de preguntas que permiten conocer la percepción de las diferentes fuentes frente al cumplimiento o existencia de requisitos.
- **Entrevistas individuales y grupales.** Se realizarán entrevistas individuales a Estudiantes, docentes, egresados, directivos y funcionarios con el fin de profundizar en aquellos aspectos particulares que de otra manera no se pueda obtener.
- **Talleres.** De sensibilización y estudios de casos y profundizar sobre aspectos conceptuales que orientan el proceso, la relación estructural que existe entre los factores objeto de estudio.

Para la aplicación de la autoevaluación se aplican los formatos que se encuentran en la carpeta oficial de autoevaluación.