



POLITECNICO METROPOLITANO

COORDINACION ACADEMICA

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Código:CA-PL-02

Versión:06

Fecha versión: 04-ago-2023

Página: 1/82

**PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL
DESARROLLO HUMANO
POLITÉCNICO METROPOLITANO
2022 – 2026**



TABLA DE CONTENIDO

Gestión directiva:	6
Aspectos institucionales:	6
La institución y su contexto.	7
Organigrama:	8
Presentación	9
Identidad institucional	14
Logo símbolo institucional	14
Direccionamiento estratégico:	14
Política de calidad	14
Misión	14
Visión	14
Objetivos de calidad	15
Indicadores de calidad	15
Valores institucionales	¡Error! Marcador no definido.
Integridad	16
Coherencia	16
Globalización	16
Objetivos del Proyecto Educativo Institucional.	17
Objetivo general.	17
Objetivos específicos.	17
Marco teórico.	19
Contexto internacional.	19
Contexto local.	21
Contexto normativo.	21
Fundamentos de la institución.	25
Naturaleza.	25
Marco filosófico.	25
Evolución institucional.	26
Finalidades educativas.	26
Actualización y difusión del pei	28



Enfoque pedagógico.	29
Fundamentación Teórica y Metodológica	29
Características del Aprendizaje Autónomo.	40
Procesos de aprendizaje.	41
Plan de Estudios:	43
Docencia:	44
Autoevaluación Institucional:	45
Planeación estratégica:	50
Servicio educativo:	50
Desarrollo social:	50
Gestión Docente:	50
Procesos de Gestión de Recursos:	51
Compras:	51
Apoyo Administrativo:	51
Procesos de Gestión de Relaciones: Comunicaciones:	51
Mercadeo:	51
Contabilidad y Financiera:	51
Control y Mejora – Control Interno:	52
Infraestructura Tecnológica:	52
Globalización:	52
Autoevaluación:	52
E-learning:	52
Gestión académica	53
1. Políticas.	53
Políticas:	53
Estrategias:	53
Actividad:	54
c. Política de Proyección Social.	54
Política:	54
Estrategias:	54
Actividad:	54
d. Política de Extensión.	55



Política:	55
Estrategias:	55
Actividad:	55
e. Políticas de Selección y Seguimiento a Estudiantes.	55
Políticas:	55
Estrategias:	56
Actividad:	56
f. Política de Personal Académico.	56
Política:	56
Estrategias:	56
Actividad:	57
G.-Política de Calidad - Auto Evaluación.	57
Política:	57
Estrategias:	57
h. Política de Seguimiento a Egresados.	57
Política:	58
Estrategias:	58
Actividad:	58
i. Políticas de Desarrollo Social.	58
Políticas:	58
Estrategias:	59
Actividad:	59
2. Componente técnico- diseños curriculares	60
Organización de las actividades de formación	62
Ejecución de la formación	63
Egresados	72
a. El Proceso de Egresados:	72
b. Seguimiento a egresados	72
Certificación de reconocimiento de la formación recibida.	73
a. Certificados es Expedir.	73
2. Los estudiantes de los programas de formación académica recibirán certificado de aptitud ocupacional en:	73



b. Requisitos de certificación.	73
c. Promoción de la certificación de las competencias laborales.	74
Gestión administrativa y financiera	75
Número, perfil y manual de funciones requerido de los cargos administrativos de la institución.	75
Criterios de ingreso para el personal directivo, administrativo, modalidad de contratación, horario, etc.	75
a. El Docente o Tutor.	75
El docente o tutor debe de poseer las siguientes capacidades:	76
Personal docente específico para el desarrollo del programa.	77
Evaluación docente	77
b. Estudiante.	78
Manual de convivencia.	79
Recursos para desarrollar los programas (recursos específicos para desarrollar cada programa)	79
a. Gestión de Recursos Físicos, Tecnológicos, Financieros y Humanos.	79
Ayudas educativas y audiovisuales.	80
Infraestructura	80
Descripción la planta física de las instalaciones	80
Medios Educativos	81



POLITECNICO METROPOLITANO

COORDINACION ACADEMICA

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Código:CA-PL-02

Versión:06

Fecha versión: 04-ago-2023

Página: 6/82

Gestión Directiva:

Aspectos Institucionales:

DENOMINACIÓN INSTITUCIONAL	POLITÉCNICO METROPOLITANO CENTRO OCCIDENTE S.A.S
NATURALEZA JURÍDICA	PRIVADA
SIGLA	POLITÉCNICO METROPOLITANO
DIRECCIÓN	CALLE 23 NÚMERO 7-53
TELÉFONO	3357041 - 3355673
PÁGINA WEB	www.politecnicometro.edu.co
REPRESENTANTE LEGAL	JULIAN ORLANDO RAMÍREZ ARREDONDO
IDENTIFICACIÓN REPRESENTANTE LEGAL	1.087.988.504
DIRECTOR GENERAL	JULIAN ORLANDO RAMÍREZ ARREDONDO
IDENTIFICACIÓN	1.087.988.504
COORDINADORA ACADÉMICA	VIVIANA GARCÉS MORALES
COORDINADOR GESTIÓN DE CALIDAD	LEIDY JOHANNA MUÑOZ
SECRETARIA – TESORERA	MELISSA LUGO – SANDRA OSPINA
CORREO ELECTRÓNICO	director@politecnicometro.edu.co

HORARIOS PRESENCIALES	LUNES A VIERNES	De 7:00 a.m. a 9:45 p.m.
	SÁBADOS	De 7:00 a.m. a 1:00 p.m. – De 1:30 p.m. a 7:30 p.m.
	DOMINGOS	De 7:30 a.m. a 1:30 p.m. – De 1:30 p.m. a 7:30 p.m.



La Institución y su Contexto

Reseña histórica del Instituto de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S.

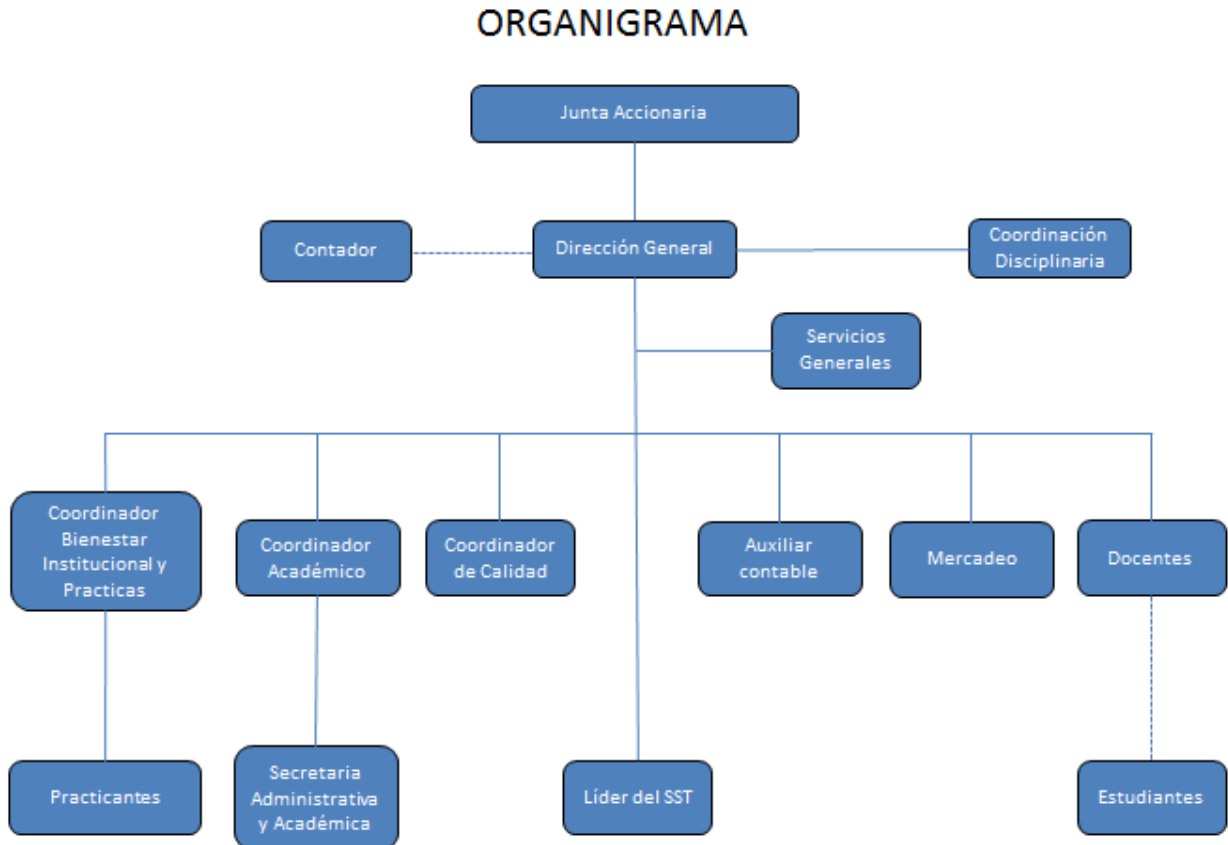
El Instituto de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano denominado “POLITÉCNICO METROPOLITANO CENTRO OCCIDENTE S.A.S, tiene licencia de funcionamiento otorgada por la Secretaría de Educación del Municipio de Pereira, por medio de la Resolución Número 670 de diciembre 30 del año 2004, y por Resolución número 4120 del 16 de septiembre del año 2011, se modificó la licencia de funcionamiento, se dio registro a una nueva dirección la cual se encontraba ubicada en la calle 19 número 8-74, de la ciudad de Pereira. Por otro lado, por la resolución 1811 del 2 de mayo del 2014 se autoriza un nuevo cambio de la representación legal y se da visto bueno a la nueva planta física ubicada en la calle 23 número 7-53, sector centro de la ciudad de Pereira. La resolución de los programas son la 3000 del 23 de julio de 2012 y 4072 del 15 de septiembre del año 2011 que fueron vigentes durante cinco años hasta el año 2017 y 2016 respectivamente, realizando una renovación de los programas mediante las resoluciones 3176 del 12 de julio de 2016 y 6413 del 14 de diciembre de 2016, teniendo vigencia durante otros cinco años.

El Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S de Pereira con NIT 900647269-6, es propiedad de la entidad denominada Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S., con matrícula en la Cámara de Comercio de Pereira con el número 18107443 de agosto 22 de 2013, adicionalmente el Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S, está registrado en la Cámara de Comercio de Pereira con la matrícula 14362202 de septiembre 22 de 2004 y cuya actividad económica es:

Actividad principal 8541:	Educación técnica profesional.
Actividad secundaria 8542:	Educación tecnológica.
Actividad adicional 1:	Educación media técnica y de formación laboral.
Actividad adicional 2:	Establecimientos que combinan diferentes niveles de educación.



Organigrama:





Presentación

El presente Proyecto Educativo Institucional del Instituto de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S, expresa los procedimientos que la Institución ha decidido utilizar para alcanzar los fines de la educación definidos en la Ley 115 de 1994, la Ley 1064 del 2006 y el Decreto 4904 del 2009, compendiados en el Decreto 1075 de mayo 26 de 2015, teniendo en cuenta a su vez la realidad social, económica pedagógica, ética y cultural del departamento, la región y del país.

Teniendo en cuenta el apartado anterior, se definen los siguientes conceptos para precisar el entorno legal y educativo que rodea al Instituto de Formación de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S.

La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. (Ley 1064 de 2006) es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Artículo 36 Ley 115/94), compendiados en el Decreto 1075 de mayo 26 de 2015

Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Decreto 4904 del 2009), compendiados en el decreto 1075 de mayo 26 de 2015.

Se define como la educación permanente que permite la actualización de los procesos y procedimientos en el hacer y los principios y teorías en el saber, es decir, trasciende la titulación propia de la educación formal, para capacitar en áreas de conocimiento y de la interacción humana, para potenciar las habilidades y destrezas de quienes por medio de sus ocupaciones deben responder a objetivos y logros concretos.

Los Programas de Formación Laboral. Tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. (Decreto 4904 del 2009), compendiados en el decreto 1075 de mayo 26 de 2015.



Los Programas de Formación Académica. Los programas de formación académica tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la educación formal básica y media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y en general de organización del trabajo comunitario e institucional.

El Certificado de Aptitud Ocupacional. Representa la evidencia de la culminación de un programa técnico laboral y no es equivalente a un título. Las instituciones autorizadas para prestar el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano solamente expedirán certificados de aptitud ocupacional a quien culmine satisfactoriamente un programa registrado.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 42 y 90 de la Ley 115 de 1994, los certificados de aptitud ocupacional son los siguientes:

Certificado de Técnico Laboral Por Competencias. Se otorga a quien haya alcanzado satisfactoriamente las competencias establecidas en el programa de formación laboral.

Certificado de Conocimientos Académicos. Se otorga a quien haya culminado satisfactoriamente un programa de formación académica debidamente registrado, por ejemplo: Conocimientos Académicos en Idioma Inglés por Niveles.

El ejercicio de pensar colectivamente y poner en marcha el proyecto institucional, permite definir las estrategias fundamentales para el plan de acción. Esta organización establecida desde todas sus unidades académicas, contribuye a la racionalización de la gestión, permitiendo a la vez un crecimiento y desarrollo necesario y controlado pero efectivo.

El Instituto de Formación para el trabajo y el desarrollo humano Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S, como un eje de desarrollo de sistema educativo local, departamental, regional y nacional, garantiza a la comunidad educativa el desarrollo de los principios constitucionales como la equidad, la pertinencia, como generador de competencias comunicacionales, socio histórico y una excelente formación para el trabajo.

Fines de la educación colombiana (ley 115 de 1994)



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

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



13. La promoción en la persona y en la sociedad de la capacidad para crear, investigar, adoptar la tecnología que se requiere en los procesos de desarrollo del país y le permita al educando ingresar al sector productivo.



Justificación

Los desafíos a los que se enfrenta el sistema educativo por el proceso de globalización en los más diversos órdenes y el advenimiento de novedosos y ágiles mecanismos de comunicación e información, obligan a un replanteamiento de los objetivos y estrategias que se construyen a nivel institucional para cumplir con los nuevos estándares de calidad que demanda hoy la empresa social educativa para la formación de personal idóneo y competente en las diferentes áreas de saber.

Por lo anterior, el Instituto de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S, constituido como una Institución de formación técnica, presenta su oferta educativa en programas Técnico Laborales por Competencias, orientados a las necesidades de formación de la población del Área metropolitana Centro Occidente, departamento de Risaralda y poblaciones aledañas en oferta libre y abierta, con alta pertinencia hacia el sector productivo y el desarrollo de competencias generales y específicas.

En este sentido, se dispone del Proyecto Educativo Institucional, en el que se presentan los elementos fundamentales y constituyentes de la Educación Técnica para el Trabajo y el Desarrollo Humano, establecidos en la Ley 1064 de 2006, el Artículo 36 de la Ley 115 de 1994 y los compendiados en el Decreto 1075 de mayo 26 de 2015, mediante los cuales se definen los principios que hacen parte de la educación formal para responder a los objetivos de la población, de manera que su implementación y puesta en práctica no sólo posibilite la satisfacción de sus expectativas personales sino que potencie sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores como parte de su desarrollo individual para su inserción y vinculación laboral y para el óptimo cumplimiento de las necesidades según lo demandado por el sector productivo, la sociedad y la región.



Identidad Institucional

Logo Símbolo Institucional



POLITÉCNICO
METROPOLITANO

Direccionamiento Estratégico:

Política de calidad

Ofrecemos formación académica a través de altos estándares de calidad, puntualidad, cumplimiento de la oferta, facilidad financiera y atención a las inquietudes; promoviendo una educación técnica donde se potencialicen las competencias y habilidades con el fin de elevar los niveles de desempeño en cada uno de los estudiantes, contando con personal idóneo en diversas disciplinas; tanto docentes como administrativos competentes en el área académica y el desarrollo humano, que se encuentren comprometidos con la mejora continua de nuestros procesos educativos y la satisfacción de las partes interesadas en su proceso de formación.

Misión

Ofrecemos formación académica a través de programas técnicos laborales por competencias para contribuir en el desarrollo y crecimiento humano de los alumnos y colaboradores aportando a la evolución de las organizaciones y las necesidades de los sectores productivos.

Visión

Para el 2022 el POLITECNICO METROPOLITANO se posicionará como la institución académica líder en el sector educativo de la región, diferenciándose por su alta calidad en la enseñanza, por los altos estándares de competitividad, generando ofertas académicas acordes con las nuevas necesidades educativas y que el mercado demanda, aportando al crecimiento



de las mismas con alianzas estratégicas para una mayor sostenibilidad en su entorno.

Objetivos de Calidad

- Fomentar el desarrollo de las habilidades y competencias del SER, el SABER y el HACER; en los estudiantes, mediante una pedagogía humanística y la implementación de un currículo innovador, pertinente e integrador; fruto de una constante revisión y ajuste para alcanzar altos niveles de desempeño académico.
- Adecuar y dotar a la Institución de espacios seguros y recursos necesarios, mediante gestión y liderazgo directivo para la permanencia en los máximos niveles académicos y la sostenibilidad del proceso formativo.
- Desarrollar estrategias que incrementen los niveles de gestión del área comercial, enfocado hacia el mejoramiento continuo de la prestación del servicio, la sostenibilidad económica, social y la ampliación de cobertura.
- Comprometer a todos los miembros de la institución educativa en los procesos de mejoramiento continuo, con una dinámica de participación colectiva el cumplimiento de los requisitos legales y la pertinencia de los planes de estudio por competencias.
- Satisfacer las expectativas y necesidades de los clientes internos y externos, con acompañamiento tecnológico, pedagógico y administrativo en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional – PEI.
- Garantizar el desempeño eficiente del personal de la Institución, mediante una adecuada selección y capacitación permanente.

Indicadores de calidad

- Garantizar la calidad de la atención
- Desarrollar el liderazgo y compromiso de los colaboradores para lograr la Certificación del Sistema de Gestión de Calidad por el ente certificador.
- Garantizar el cumplimiento del cronograma académico
- Medir el rendimiento académico
- Garantizar el acceso a la educación ofrecida a través de la facilidad financiera
- Garantizar la respuesta oportuna a las Peticiones, Quejas y/o Reclamos
- Garantizar la competencia del personal
- Garantizar que los proveedores críticos tengan mínimo 80% de aceptación
- Garantizar que los estudiantes estén asegurados
- Garantizar la satisfacción de los estudiantes



- Garantizar la satisfacción del cliente interno
- Garantizar la satisfacción de los egresados
- Garantizar que todos los estudiantes cuenten con la matrícula establecida
- Medir la Retención de los estudiantes
- Medir la Repetición de los estudiantes
- Medir la Deserción de los estudiantes
- Contribuir a que el estudiante esté en etapa productiva ampliando de esta manera su formación complementaria teórico-práctica
- Contribuir con la formación integral del estudiante y el desarrollo social, deportivo y cultural de la comunidad académica.
- Garantizar la ejecución presupuestal

Valores Institucionales

Integridad

Los programas ofrecen una formación integral de la persona abarcando competencias cognitivas, comunicativas, valorativas, sociales, laborales, tanto generales como específicas. Es decir, los programas permiten la formación integral de los estudiantes en los diferentes aspectos del desarrollo humano.

Coherencia

Los programas laborales y/o académicos del POLITÉCNICO METROPOLITANO, encajan perfectamente, dentro de las necesidades de la demanda y oferta laboral de la región, aportándole a cada uno de los egresados las competencias para un excelente desempeño y de esta manera obtener los logros deseados.

Globalización

Los programas responden a las nuevas realidades y retos que plantean la globalización de la economía, la internacionalización cultural y la integración de los conocimientos científicos y tecnológicos; es decir, debe responder a los retos que plantea la apertura de los mercados y los procesos interculturales. Por lo tanto, la importancia del manejo de una lengua especialmente en algunos de los programas técnicos laborales.



Objetivos del Proyecto Educativo Institucional.

Objetivo General.

Formular políticas que permitan a la Institución cumplir con su misión, visión, principios y objetivos, para el logro de la excelencia académica.

Objetivos Específicos.

Con base en las políticas institucionales trazadas, durante los próximos años el Instituto de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S, deberá alcanzar los siguientes objetivos:

- Formular y ejecutar políticas para alcanzar los fines de la Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, dando cumplimiento a los parámetros de calidad de la educación colombiana.
- Contar con una infraestructura adecuada a las exigencias de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, dotada con ambientes de aprendizaje necesarios para el desarrollo de los programas de formación laboral.
- Formular y ejecutar políticas apropiadas de selección, promoción y evaluación del desempeño para el personal instructores, administrativo y directivo.
- Formular y ejecutar políticas adecuadas de integración con la comunidad local, regional, nacional e internacional, que permitan ampliar la oferta educativa, con la finalidad de mantener a la institución en constante interacción con el entorno, posibilitando procesos de retroalimentación constante.
- Establecer lineamientos de calidad en la formación, por medio de la implementación de planes de estudio con alta pertinencia hacia el sector productivo y la realidad socioeconómica de la región.
- Reafirmar el compromiso de los directivos, administrativos y docentes en la implementación de acciones conjuntas que busquen el mejoramiento constante de la calidad en la educación impartida.



- Promover el desarrollo de las competencias de los estudiantes a través de la disposición de recursos, materiales y medios didácticos que apoyen la formación.
- Trabajar para que los actores de la comunidad educativa se transformen y enriquezcan recíprocamente, por medio de la promoción de programas de bienestar que incentiven la interacción y participación de todos.
- Formular y ejecutar políticas que, una vez normalizadas y difundidas entre todo el personal, permitan proveerlo con programas selectivos de educación y capacitación que busquen el reforzamiento y despliegue de la cultura organizacional.
- Formular y ejecutar políticas y proyectos específicos que habiliten a la Institución para generar recursos adicionales a los de la matrícula con el fin de fortalecer y desarrollar continuamente los diferentes programas académicos.
- Establecer procesos de autoevaluación permanente con fines de mejoramiento a todos los procesos académicos y administrativos.
- Conformar espacios y momentos de coordinación de actividades para aplicar el plan de mejoramiento de la Institución a través de la participación de toda la comunidad educativa.



Marco Teórico

Contexto Internacional.

Desde la década de los noventa existen propuestas educativas, tendientes a mejorar su calidad, y centrando su acción en el desarrollo de aprendizajes significativos. Se evidencia la necesidad de formar recurso humano para asumir el desafío que significa la modernidad, el desarrollo tecnológico, y la globalización. Dicha formación y la generación de conocimientos, se convierten en los factores esenciales para la transformación y aceleración productiva de carácter masivo y con calidad. De esta manera, producir más, con calidad y a menor tiempo, provoca cambios importantes en la naturaleza y características del trabajo, en la organización y gestión empresarial, y en las relaciones laborales, pero de igual forma moviliza los sistemas educativos, a los que se les exige diversificación para atender una demanda social heterogénea.

En la actualidad la organización de los procesos de producción, formación y capacitación técnica laboral conllevan a una revalorización del perfil del trabajador que se demanda, exigiéndose un conjunto de nuevas competencias cognitivas, sociales y tecnológicas. Se busca que la persona sea capaz de adaptarse y promover una nueva forma de organización para el trabajo, caracterizada por estructuras menos jerarquizadas, y que desarrollen actividades variadas y diferenciadas. Se requiere, en definitiva, de recursos humanos cualificados, sobre una base más compleja, diversa e integral. Entre las nuevas formas de organización del trabajo, se contemplan la ampliación y enriquecimiento de las tareas, la polivalencia de la mano de obra, la organización modular y los grupos semi autónomos de trabajo.

Las transformaciones en el contexto laboral, con relación al tipo de trabajo y del trabajador, sugieren, entre otros, mecanismos orientados a contratar personal con un perfil ocupacional en el que se enriquecen y amplían las tareas laborales y se enfatiza el trabajo en equipo, asimismo la estructura salarial tiende a establecer salarios más asociados al conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes de los trabajadores, que a la antigüedad que tenga en el puesto de trabajo.

Las nuevas formas de organización de la producción y del trabajo, sugieren un modelo educativo y de formación para el trabajo que reconozca que cada persona tiene capacidades distintas, necesidades de aprendizaje específicas, es decir, que cada persona aprende de



maneras diversas y a diferentes ritmos. De allí la necesidad de sistemas de formación y capacitación flexibles, tanto en lo estructural como en su capacidad para incorporar diversas formas de aprendizaje, tal como el reconocimiento y/o equivalencias de aquellos aprendizajes adquiridos al margen de la escuela formal. Por ello, resulta importante valorar los procesos de reforma y adecuación de los sistemas de educación y de los procesos de formación laboral.

El panorama económico latinoamericano y colombiano de los últimos 25 años se ha caracterizado por la fluctuación de los modelos de desarrollo y la aplicación de medidas monetaristas, unidas a la mundialización de la economía, el auge del capital financiero con su enorme poder concentrador, la crisis del estado de bienestar, la creciente participación del complejo militar en la vida económica de los países y los múltiples efectos de las sucesivas oleadas tecnológicas en los patrones de producción y consumo.

Es frente a esta situación, que las instituciones educativas están llamadas a crear procesos de participación en la toma de decisiones, la justa distribución de la riqueza y la adaptación de los modelos económicos en donde se articulen la macro económico con lo micro económico con criterios de contexto y desarrollo a escala humana.

La labor educacional debe favorecer y posibilitar la toma de conciencia por parte de los estudiantes, y aún de los mismos docentes, acerca de la multiplicidad cultural que los rodea tanto en su contexto local como en el mundial y con la que están entrando en relación cotidianamente a través de los medios masivos de comunicación. Es un imperativo realizar lecturas analíticas frente al fenómeno dicotómico reductor de cultura dominante versus cultura nativa, y por el contrario, es necesario asumir en forma responsable el multiculturalismo como una experiencia humana normal.

La educación técnica está siendo llamada a resolver en buena medida el viejo tema entre la disociación de la formación académica y formación para el trabajo. Cada vez son más los países, que, en sus reformas educativas, abordan el enfoque de una educación técnica centrada en la generación de competencias de amplio espectro y por tanto, de baja obsolescencia y mayor aplicabilidad en el mundo laboral.

“La educación tecnológica está generando una conexión entre educación y capacitación. Estos conceptos, ante las nuevas realidades de la organización en el mundo del trabajo, plantean diferencias cada vez más difusas. Las bases de formación teórica, de base científica, son requeridas en mayor proporción por las nuevas tecnologías y procesos productivos que



han incorporado masivamente instrumentos y equipos cuyo manejo sobrepasa la manipulación y exige la programación, la calibración, el análisis de parámetros y el pensamiento abstracto”. (CINTERFOR. “La formación por competencias en la educación de nivel técnico y tecnológico”, febrero del 2007.)

Contexto Local.

Luego de un ejercicio académico, realizado por las diferentes secretarías de educación de la región y el denominado eje cafetero, en los que se analizó el contexto educativo nacional, regional y local, y se destacó además la visión de la Región, se realizaron sendas discusiones acerca de los distintos problemas, avances y retrocesos en la ejecución de los diferentes planes sectoriales de educación; así mismo se plantearon alternativas de solución a los mismos. Todo ello considerando los ejes temáticos propuestos por el MEN (logros y brechas) y en el marco de los temas, lineamientos y focos de atención planteados en el Plan Nacional Decenal de Educación 2006–2016, el cual se constituyó en una visión compartida de los colombianos, validado en un amplio proceso de participación social, en tal sentido se propusieron distintas estrategias relacionadas con la educación en la Región Central y suroccidental de Colombia.

La Educación es condición esencial para el desarrollo social, cultural y económico del país y un derecho consagrado en la Constitución Nacional. En gran medida, esto explica la diversidad de expectativas que la educación genera en el conjunto de la sociedad y la creciente complejidad, tanto del sector educativo en sí, como de los niveles de gestión requeridos para garantizar el acceso de toda la población, a una educación de calidad.

En el contexto de un mundo globalizado e interdependiente, la educación adquiere un renovado y significativo rol en la promoción de la competitividad y la transformación económica del país; a la vez que se le reconoce un gran potencial como escenario generador de equidad y justicia social. En consecuencia, es de esperar que la educación contribuya –al menos- en tres frentes básicos del desarrollo de la sociedad: (I) a un mayor y mejor crecimiento económico, medio imprescindible para incidir en el bienestar de la población; (II) a la movilidad social y disminución de la discriminación cultural y de la desigualdad y exclusión

Contexto Normativo.

Desde el año 2002, el Gobierno nacional, a través de su política educativa denominada “La



Revolución Educativa” ha buscado dar respuesta a las necesidades de cobertura y calidad que requiere el país para alcanzar mejores condiciones de desarrollo social y económico, y mejorar la calidad de vida de la población. En esta política se reconocen cinco ejes estratégicos que harán del nuevo modelo educativo colombiano un importante instrumento para consolidar la competitividad del país en un mundo globalizado. Estos cinco ejes programáticos son:

- Formación por competencias
- Articulación de los niveles de la educación
- Sistemas de Gestión de la Calidad (S.G.C.)
- Fomento de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) aplicadas al sector.
- Bilingüismo (transversal)

En el 2004 el Consejo Nacional de Política Nacional, Económica y Social (CONPES), elabora un documento denominado CONPES 81 donde se consolida el sistema nacional de formación para el trabajo (SNFT) y lo define como “la estructura que deberá articular la oferta de formación para el trabajo, conformada por gremios, empresas, organizaciones de trabajadores, entidades de formación para el trabajo o de educación no formal, cajas de compensación familiar, entidades de educación, media, técnica profesional, tecnológica, universidades y entidades gubernamentales, siempre y cuando desarrollen programas de formación para el trabajo y/o de formación continua debidamente acreditados en el marco del SNFT, tomando como referente las Normas de Competencia Laboral Colombianas, con el fin de definir e implementar políticas y estrategias para el desarrollo y calificación de los recursos humanos del país”. Así mismo define las siguientes premisas del Sistema nacional de formación para el trabajo en el engranaje educativo del país:

- Calidad, pertinencia y flexibilidad de la oferta de formación
- Competitividad del recurso humano
- Transparencia y eficiencia del sistema y de los recursos
- Incremento y diversificación de la oferta de formación para el trabajo
- Pertinencia de la oferta, de acuerdo con el sector productivo

A raíz de la creación del sistema nacional de formación para el trabajo, en el 2006, el Estado Colombiano expide la Ley 1064, que contiene los lineamientos para la reforma de la educación no formal, de donde se obtienen las siguientes transformaciones:



- El cambio de denominación de la educación no formal contenida en la Ley General de Educación 115 de 1994 y en el Decreto Reglamentario 0114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- El reconocimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como parte esencial del proceso educativo a nivel nacional.
- La posibilidad de que los empleados de sectores públicos y privados puedan hacer retiro de las cesantías para el pago de matrículas para programas técnicos de instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- El reconocimiento de los certificados de aptitud ocupacional como requisitos idóneos de formación para acceder a empleos públicos de nivel técnico.
- La posibilidad de articulación de los programas técnicos certificados con calidad con las instituciones de educación superior.
- La posibilidad de acceso de los estudiantes de Instituciones de Formación para el Trabajo a créditos con entidades de financiación para la educación.

Con el involucramiento de la palabra “*calidad*” en la Ley 1064 del 2006, se generó el Decreto reglamentario 2020 del 2006, donde se crea el Sistema de calidad de formación para el trabajo (SCAFT), como un mecanismo de promoción y aseguramiento de la calidad, orientados a certificar que la oferta de formación para el trabajo cuenta con los medios y la capacidad para ejecutar procesos formativos y reúnen las condiciones para la certificación de Calidad a través de un ente de tercera parte. Adicionalmente, se establecen los incentivos para las empresas que obtengan el certificado de calidad en cuanto a:

- Contratación con el SENA
- Contratación con empresas del Estado
- Uso del certificado con fines publicitarios
- Participación en programas de promoción y aseguramiento de la calidad.
- Reconocimiento del SENA para obtener contratos de aprendizaje o contratar en el programa “Jóvenes en Acción”.

En el año 2007 se reglamenta y regula la creación, organización y prestación del servicio de la oferta de formación para el trabajo y desarrollo humano a través del Decreto 2888, el cual obliga a las instituciones que pretendan ofrecer este servicio a obtener el registro de programa, a través del cumplimiento de unos requisitos mínimos, entre los que se encuentran los siguientes:



- Los programas de formación laboral deben ser pertinentes con las necesidades del sector productivo, por ello deben estar relacionadas con el área de desempeño de la clasificación nacional de ocupaciones (CNO), deben sustentar planes de estudio bajo el enfoque de las normas de competencia laboral y deben trabajar con un porcentaje de práctica de mínimo 50% de las horas totales de formación del programa.
- La duración mínima de los programas de formación laboral debe ser de 600 horas, en donde se debe incluir la formación en emprendimiento.
- Los requisitos para la denominación y justificación de los programas y la organización curricular de planes de estudios flexibles y sin prerrequisitos.
- El trabajo por créditos académicos para garantizar la articulación con la educación formal.
- El número mínimo de horas de acompañamiento docente durante la formación teórica y el porcentaje de trabajo independiente o autónomo del estudiante.
- El concepto previo del comité ejecutivo nacional para el desarrollo de recursos humanos en salud para los programas que así lo requieran de acuerdo al Decreto 3616 de 2005. (Programas del área de auxiliares de la salud), compendiado por los Decretos 4904 de 2009 y decreto 1075 de mayo 26 de 2015.



Fundamentos de la Institución.

Naturaleza.

La Constitución Nacional de Colombia, adoptada en 1991, define la educación como un servicio público cultural y un derecho fundamental de toda persona. Por lo tanto, las instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano, tienen el deber de garantizar la calidad de su servicio y rendir cuenta a la sociedad sobre la misma.

En este marco, la Ley 1064 de 2006, reconoce la educación para el trabajo y desarrollo humano como parte integral del sistema educativo colombiano, garantizando de esta forma la integración de saberes en cadenas de articulación con la educación formal. Estos beneficios se pueden implementar siempre y cuando la entidad de formación cumpla con los requisitos expuestos en los decretos reglamentarios 2020 de 2006 y 4904 de 2009, en donde se crea el Sistema de calidad de formación para el trabajo, en procura del mejoramiento continuo de la calidad en la formación técnico laboral.

El Proyecto Educativo Institucional es el instrumento que permite la Institución expresar sus propósitos y finalidades, recogidos en la misión institucional, producto de la participación y reflexión de la comunidad educativa, como actividad permanente de desarrollo humano institucional, asumido como un proceso continuo de auto-evaluación y construcción colectiva del ser y quehacer de la comunidad, orientado desde sus inicios por los fundadores de la Institución.

Su construcción gira alrededor de ejes fundamentales tales como la búsqueda del avance y transmisión del saber universal adaptándolo para el desarrollo del país y el servicio de la comunidad, la libertad de pensamiento, la autonomía, la recuperación y la valoración de la propia identidad, reconociendo al mismo tiempo la interculturalidad, la flexibilidad, la convivencia pacífica y apertura en los procesos como metodología de trabajo y aprendizaje.

Marco filosófico.

La Institución es consciente del compromiso que tiene frente a la formación integral de la mano de los trabajadores a nivel local, regional y nacional, por lo que considera prioritario educar a todos los integrantes de la comunidad, según las exigencias del momento y por lo



tanto hace parte de la filosofía de educación fundamentada en valores con sólidos principios éticos y morales que se reflejan en todas sus actividades.

La institución parte del principio de educar y desarrollar plenamente la personalidad, dentro de un proceso de formación integral en y para la libertad a través de valores tales como: respeto por la vida, derechos humanos, cumplimiento de deberes, justicia y convivencia, tolerancia, solidaridad, equidad, paz, autoridad y cultura.

El Instituto de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S, promueve la adquisición y generación de conocimientos científico-técnicos y humanísticos (Históricos, sociológicos, matemáticos, lingüísticos), para el desarrollo de la capacidad crítica, analítica, reflexiva y creativa orientada hacia la concientización de la conservación del medio ambiente, la práctica del trabajo en pro de mejorar la calidad de vida y la solución de los problemas familiares, laborales y sociales. La vivencia diaria de la filosofía institucional debe generar actitudes de respeto hacia las personas de autoridad, la ley, los símbolos patrios, las creencias y las tradiciones, dentro de un ambiente de honestidad, respeto y responsabilidad que promueva la identidad personal y cultural de sus miembros y se concrete en un auténtico compromiso social en la conservación de los bienes de la Institución y del medio ambiente.

La Institución propicia la participación activa en la auténtica libertad y el respeto a la individualidad, promueve el desarrollo de la personalidad, el espíritu investigativo y la experiencia en el proceso de aprendizaje.

Evolución institucional.

Desde su origen, la Institución ha tenido un propósito constante en la búsqueda de nuevos modelos de formación, nuevas formas de aprendizaje, y ha creado conciencia sobre la necesidad de buscar la excelencia académica pertinente con las necesidades del entorno económico y social, ofreciendo los programas reconocidos por el SENA, en el Diccionario Laboral y Ocupacional Colombiano, contenidos en el marco de las diferentes ocupaciones reconocidas por las diferentes mesas sectoriales establecidas en el País.

Finalidades educativas.

La Institución como entidad educativa tiene por finalidad promover la movilidad social de los estudiantes mediante la apropiación de la cultura y el desarrollo de aptitudes



participativas que posibiliten la inserción y el mejoramiento del contexto en que habita la cultura encarnada en cada sujeto y en cada comunidad.

Para desarrollar sus postulados, administra eficaz y eficientemente sus recursos, priorizando la prestación del servicio educativo con criterios de calidad; facilita los medios para que el estudiante logre su cometido de formación, y de este modo, favorece la vinculación del egresado al mercado laboral propio del programa desarrollado; proporciona la oportunidad de superación académica a un mayor número de personas de menores recursos, logrando equidad en las clases sociales menos favorecidas.

La propuesta educativa de la Institución está orientada al logro de una pertinencia local, regional y nacional que sin desconocer las tendencias nacionales e internacionales tiene en cuenta y respeta las particularidades regionales en la búsqueda y reafirmación de una identidad nacional, que se articula de manera competitiva, al panorama internacional.

Desde este horizonte, cumple su función social, estableciendo un puente entre la Institución Educativa y la sociedad para cumplir su cometido de formar un trabajador creativo y comprometido con la solución de los problemas de la comunidad.

Como lo expresa la Misión de la Institución, la calidad en la formación es uno de sus principales horizontes, y para alcanzarlo parte de la concepción del sujeto como un proyecto con capacidad, no sólo de acumular información sino de asumir múltiples caminos en la reconfiguración permanente del mundo, un sujeto de derechos y deberes. Desde este horizonte, enmarcada en la legalidad del sistema de educación colombiano la Institución despliega su misión orientándose por los siguientes principios:

- Calidad educativa.
- Contribución a la formación de ciudadanos que participen responsable y efectivamente en la sociedad.
- Inclusión y respeto por las manifestaciones de pluralismo y diversidad cultural.
- Promoción de valores universalmente aceptados.
- Desarrollo de formación integral por medio de la proyección de un espíritu emprendedor y reflexivo.
- Fomento de la innovación y la interdisciplinariedad.

Para materializar estos principios, la Institución mantiene una preocupación constante, por



el favorecimiento de las condiciones curriculares, de talento humano y de infraestructura financiera y física que garanticen el cumplimiento de sus funciones sustantivas.

Para alcanzar los propósitos que guían la institución soñada, la Institución consolida la cultura de la evaluación y la autorregulación, como ejercicios permanentes y de soporte a la toma de decisiones que redunden en una incorporación de la cultura de la calidad en la comunidad educativa.

Licencia de funcionamiento. Los soportes de la licencia se encuentran relacionados en el Archivo histórico de la Institución, Licencia de funcionamiento, registro de programas, renovación de programas.

Actualización y difusión del PEI

El Proyecto Educativo Institucional del POLITÉCNICO METROPOLITANO CENTRO OCCIDENTE S.A.S, será sometido a procesos de revisión anuales y a procesos de actualización cada vez que la normativa en educación y los objetivos institucionales, así lo requieran. La revisión del PEI estará a cargo del Comité Académico.



Enfoque Pedagógico.

Fundamentación Teórica y Metodológica

Como institución de formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, el POLITÉCNICO METROPOLITANO CENTRO OCCIDENTE S.A.S; permite educar integralmente a los técnicos laborales por competencias generando estrategias metodológicas propuestas para los programas ofertados en la modalidad presencial basados en la persona, dándole prioridad al conocimiento para toda la vida, sobre el conocimiento acabado y pasajero. Ese conocimiento permite que el trabajo y la educación se relacionen, en perspectiva: se considera al trabajo como medio de educación y finalidad ya que la educación desarrolla capacidades para el trabajo. En el contexto de estos principios, la intención predominante es formar personas capaces de crear e impulsar el desarrollo de la sociedad. Para tal fin, se sigue un método proactivo.

La preocupación principal entonces es impulsar un modelo pedagógico de mayor efectividad en el desarrollo del aprendizaje del estudiante, que le permita probabilidades de aprendizajes significativos y de modificación de esquemas de pensamiento. Esto implica la formación de capacidades de argumentación, solución de problemas, análisis crítico, aprender a aprender y a valorar. Capacidades que no sólo se relacionan con el desarrollo intelectual, sino también con la formación moral, actitudinal, ética, estética, y técnica. Esta visión requiere de un modelo pedagógico integrado.

El modelo pedagógico que sustenta la propuesta curricular institucional tiene un enfoque Constructivista, que concibe el aprendizaje como un proceso de construcción personal-colectivo de los nuevos conocimientos, a partir de los ya existentes y en cooperación con los compañeros y el facilitador. En este sentido, se opone al aprendizaje receptivo o pasivo, que considera a la persona y los grupos como pizarras en blanco o bóvedas, donde la función principal de la enseñanza es vaciar o depositar conocimientos.

El objetivo de este modelo es lograr la generación de estrategias en común para que el aprendizaje sea significativo, de manera que el estudiante, partiendo de sus saberes previos, logre construir los saberes propios de su área de formación que busca promover el trabajo colaborativo para el intercambio de información y el aprendizaje a través de la colaboración de todos, considerando que el aprendizaje es un proceso de construcción de conocimiento teórico-práctico.



En el enfoque Constructivista las experiencias de aprendizaje en los estudiantes producen conocimientos, habilidades, destrezas y competencias; buscando reforzar y contribuir a que las personas sean emprendedoras, primero como seres humanos en la sociedad, y después, en lo laboral-empresarial para mejorar y transformar la realidad. Las competencias se abordan en los procesos formativos desde unos fines claros, socializados, compartidos y asumidos en la institución educativa, que brinde y oriente actividades de enseñanza, aprendizaje y evaluación.

La formación por competencias busca evaluar a sus aprendices bajo tres evidencias (desempeño, conocimiento y producto) durante cada uno de los periodos académicos evaluando el ser, el saber y el saber hacer; fortaleciendo el desarrollo de habilidades de pensamiento complejo como clave para formar personas éticas, emprendedoras y competentes; ya que la educación no se reduce exclusivamente a formar competencias, sino que apunta a formar personas integrales, con sentido de la vida, expresión artísticas, espiritualidad y conciencia de sí mismo.

El desarrollo de los contenidos será abordado mediante actividades de aprendizaje programadas con tiempos y productos de entrega, diseñadas para la apropiación de los saberes necesarios y la solución de problemas contextualizados y susceptibles de ser resueltos con recursos humanos (mediante asesorías), informáticos y comunicativos.

El P.E.I. DEL POLITÉCNICO METROPOLITANO CENTRO OCCIDENTE S.A.S está enfocado a la formación por competencias técnico-laborales, académicas, educativas y ciudadanas con el propósito de formar talento humano para el sector productivo mediante procesos orientados hacia grupos de destinatarios identificables en la comunidad educativa, y al servicio de la consecución de los objetivos propios de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano planteados por la Ley 1064 de 2006, el decreto 1075 del 25 de mayo de 2015 La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano según el P.E.I, hará énfasis en el siguiente enfoque constructivista:

1. Desarrollar competencias efectivas en la actividad profesional dentro de los sectores educativos y productivos, orientadas hacia la aptitud ocupacional específica de técnicos-laborales y académicos.
2. Lograr la transversalidad de relaciones entre la empresa privada y pública y el sector educativo en el fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, en la subregión o municipio en particular, donde se le permita ofrecer nuevas oportunidades a la comunidad educativa.



3. La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en las subregiones y municipios donde se presta el servicio educativo, mediante el desarrollo de programas técnico-laborales y académicos desde los componentes básicos del P.E.I., tendrán un horizonte de sentido hacia la prestación de un servicio por parte del estado y la empresa privada.
4. El P.E.I. POLITÉCNICO METROPOLITANO CENTRO OCCIDENTE S.A.S, está enfocado al desarrollo de la motivación para la iniciativa y la acción de sus estudiantes certificados hacia el sector público o privado.
5. La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en la misión, visión, valores corporativos, principios y filosofía del P.E.I. estarán contextualizados hacia las necesidades propias de los municipios de la subregión, y a la pertinencia de sus programas técnico-laborales y académicos ofrecidos por la institución.
6. El enfoque fundamental del P.E.I. para el desarrollo de programas técnico-laborales y académicos, estará orientado hacia la integración de redes sociales, y el sector productivo en el desarrollo integral de sus estudiantes.
7. 9. Los indicadores esenciales para el éxito están enfocados al desarrollo de las siguientes competencias:

Competencias básicas

Estas competencias expresan los ejes esenciales para vivir en sociedad y se abordan en la educación básica. (Tobón, 2013). Según la Unesco (2012), las competencias básicas son las nociones de lectura, escritura y matemática.

Según el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación ICFES (2016), las competencias básicas se definen cómo:

- Lectura crítica: “capacidades de entender, interpretar y evaluar textos que pueden encontrarse tanto en la vida cotidiana, como en ámbitos académicos no especializados. El propósito es establecer si un estudiante cuenta con una comprensión lectora que le permita interpretar, aprender y tomar posturas críticas frente a un texto, aunque no cuente con un conocimiento previo del tema tratado”.
- Comunicación escrita: “competencia para comunicar ideas por escrito referidas a un tema dado. La calificación de los escritos tiene en cuenta principalmente tres aspectos: El planteamiento que se hace en el texto, La organización del texto y La forma de la expresión”.
- Razonamiento cuantitativo: “conjunto de elementos de las matemáticas, sean estos conocimientos o competencias, que permiten a un ciudadano tomar parte activa e



informada en los contextos social, cultural, político, administrativo, económico, educativo y laboral”.

Según Tobón, las competencias básicas se caracterizan por:

- Son deseables para todas las personas que viven en una sociedad, aunque puede haber diferentes niveles de dominio.
- Se requieren para vivir plenamente en diferentes contextos (familiares, sociales, laborales-profesionales, científicos, comunitarios, recreativos, artísticos).

Competencias genéricas

Según Tobón, son las competencias fundamentales para alcanzar la realización personal, gestionar proyectos, contribuir al equilibrio ecológico y actual en cualquier ocupación, puesto de trabajo y/o profesión.

Según el autor, las competencias genéricas se caracterizan por: (Tobón, 2013, pág. 113)

- Son necesarias para que las personas gestionen su formación, realización personal y aprendizaje continuo.
- Tienen como base la actuación ética así con la de los derechos humanos.
- Respetan la diversidad individual y social.
- Se requieren para la convivencia pacífica y armónica, para resolver los conflictos interpersonales y sociales, y para la vida en ciudadanía.
- Son la base para el aprendizaje y la consolidación de las competencias específicas, así como para su efectiva aplicación.
- Aumentan las posibilidades de empleabilidad, al permitirles a las personas cambiar fácilmente de un trabajo a otro. Asimismo, favorecen la gestión, consecución y conservación del empleo.
- Permiten la adaptación a diferentes entornos sociales, ocupacionales, laborales y profesionales, ya que brindan herramientas para afrontar los constantes cambios en los procesos.
- No están ligadas a una ocupación en particular. Son comunes a diferentes ocupaciones.
- Se adquieren mediante procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje en la familia, la sociedad y las instituciones educativas.

Según el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación ICFES (2016), las



competencias genéricas se definen como:

- Competencias Ciudadanas: “conocimientos y habilidades que posibilitan la construcción de marcos de comprensión del entorno, los cuales promueven el ejercicio de la ciudadanía y la coexistencia inclusiva dentro del marco que propone la Constitución Política de Colombia”.

Competencias específicas – perfil vocacional

Son competencias propias de una determinada ocupación o profesión. Tienen un alto grado de especialización, así como procesos educativos específicos, generalmente llevados a cabo en programas técnicos, de formación para el trabajo y en educación superior. (Tobón, 2013, pág. 119).

El POLITÉCNICO METROPOLITANO CENTRO OCCIDENTE S.A.S, adopta un modelo pedagógico Constructivista que busca desarrollar las estructuras cognitivas del estudiante, donde el tutor es guía y orientador, pero es el estudiante quien construye su propio conocimiento y afianza sus habilidades y destrezas. Este modelo está centrado en la evolución del conocimiento, y logra que el estudiante ascienda a niveles superiores en su construcción.

El modelo pedagógico es la forma como funcionan los procesos pedagógicos del currículo, con el fin de construir conocimiento y desarrollar competencias dentro de un ambiente de aprendizaje en el que se conjugan la metodología que se aplicará, los elementos lógicos que son saberes expresados en leyes, postulados, reglas, y los físicos constituidos por los espacios, equipos, materiales educativos y medios de apoyo; como también las relaciones del estudiante con esos elementos y con otras personas, ya sea estudiantes, tutores, administrativos.

También están los escenarios de aprendizaje que son actividades planeadas y desarrolladas, donde el estudiante tiene la oportunidad de relacionarse, actuar, construir conocimientos y desarrollar competencias en forma interdisciplinaria que le permitan una visión coherente de la vida. Las competencias se vienen abordando en la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano; por ello, el POLITÉCNICO METROPOLITANO CENTRO OCCIDENTE S.A.S, le da prioridad a la formación de personas integrales con compromiso ético, que busca su autorrealización para que aporten al tejido social; además, que sean profesionales idóneos y emprendedores, proponiendo una línea de trabajo en la cual se tome como referente el aprender a aprender y emprender. Se retoman las competencias como base para la realización de las metodologías de enseñanza en la planeación de la formación por resultados de



aprendizaje, y como elemento orientador clave de los perfiles y estructuras curriculares.

Para alcanzar el desarrollo de competencias se retoma conceptos de las teorías constructivistas, permitiendo el Aprendizaje Autónomo que se dé en los ambientes de aprendizaje, es decir, el grado de intervención del estudiante en el establecimiento de sus objetivos, procedimientos, recursos, evaluación y momentos de aprendizaje, partiendo de las necesidades actuales de formación.

El estudiante, puede y debe aportar sus conocimientos y experiencias previas, a partir de los cuales se pretende revitalizar el aprendizaje y darle significancia, por lo tanto, el aprendizaje autónomo posibilita y estimula la creatividad, la necesidad de la observación, pero teniendo en cuenta que su trabajo debe de ser confrontado por todos los actores de la comunidad educativa y en la sociedad en la cual interactúa.

La permanencia en la institución educativa se convierte en una experiencia significativa frente al desarrollo de su conocimiento para que cada individuo debe estar preparado, y sobre todo abierto a la dinámica y evolución de los saberes y el avance de conocimiento en todas las áreas; buscando en el estudiante un ser autónomo, con auto-disciplina, responsabilidad y compromiso consigo mismo, con los demás, con la institución a la que pertenece y con la sociedad que al final será en donde se reflejara el desarrollo analítico, crítico y fundamentado en el aprendizaje.

La aproximación constructivista del aprendizaje, en la que se enfatiza la labor de reconstrucción significativa que debe hacer el aprendiz de los contenidos o saberes de la cultura, a la cual pertenece y se postuló, permitiendo así mismo, que el Aprendizaje Significativo ocurre solo si se satisface una serie de condiciones como: el estudiante es capaz de relacionar de manera no arbitraria y sustancial la nueva información con conocimientos y experiencias previas y posee disposición de aprender significativamente los conceptos o contenidos de los ambientes de aprendizaje visualizados en el planeador, que posibilitan recopilar los contenidos temáticos orientados por el docente; dándole importancia a los saberes previos que poseen los estudiantes al ingresar al proceso de formación de competencias.

El aprendizaje significativo se realiza a través de factores como:

- La actitud: se relaciona con el SER, que son las expectativas, el interés, la motivación del estudiante hacia el aprendizaje,



- Las aptitudes: se relacionan con el SABER HACER, que es la suma de las capacidades intelectuales para pensar, razonar o sea con los conocimientos profundos que se tiene de un tema y el procedimiento operativo para actuar, y que hace relación con las habilidades y destrezas.
- Los contenidos: se relaciona con el SABER, es decir, los conceptos temáticos que están implícitos en el planeador.

Todos los aprendizajes tienen como propósito de formación promover adecuados procesos de enseñanza y aprendizaje, en donde lo fundamental es la formación del talento humano afianzando las competencias, vocación de servicio, no solamente social, sino también educativo en donde se respeta la dignidad personal y de contribución al perfeccionamiento de los seres humanos con quienes interactúan. Por ende, en el diseño curricular se hace necesario formular objetivos graduales que orienten los procesos, estrategias y actividades de aprendizaje y las competencias laborales, lo cual implica una serie de transformaciones sucesivas de los sujetos participantes de la organización, de los recursos disponibles y de las relaciones conceptuales, operativas y políticas que la institución establece y mantiene con su entorno.

Dicho diseño presenta dos formas estructurales: una fija, la cual comprende los contenidos y cursos fundamentales que no se modifican o lo hacen a largo plazo; y otra, flexible, que se ajusta a las condiciones cambiantes, incorporando modificaciones al nivel de orientaciones, contenidos, metodologías, objetivos y opciones terminales, determinando las competencias laborales y el que hacer en la sociedad. Siendo consecuente con el enfoque constructivista de la institución, se orientan diferentes estrategias de evaluación, privilegiando el papel activo del estudiante como creador de significado, la evolución progresiva de las estructuras del conocimiento, abordando la evaluación formativa y sumativa.

La evaluación, por tanto, va orientada a evaluar los procesos personales de construcción del conocimiento, posibilitando al estudiante alcanzar los objetivos; donde se tiene en cuenta los tres procesos de la evaluación: Enseñar, aprender y evaluar, teniendo un alto nivel de compromiso, competencia, justicia e independencia. La evaluación tiene dos funciones principales: Una formativa y otra sumativa. La formativa, se aplica para mejorar un proceso, y está orientada a una organización por actividades de aprendizaje para la elaboración de talleres o tareas siguientes las cuales ayudan a los docentes y estudiantes a considerar las oportunidades necesarias de aprendizaje adicional para asegurar el éxito del aprendizaje, a través de proyectos, ejercicios de redacción, talleres aplicativos y evaluativos; test y la observación permanente del tutor en la realización de prácticas y actividades de seguimiento.



Por otra parte, la evaluación sumativa, se aplica para enjuiciar, certificar o seleccionar los logros del conocimiento, determinando el desempeño del estudiante, por medio de una nota cuantitativa, con la idea de evaluar al estudiante en comparación con un dato estándar o un punto de referencia enseñado y aprendido. Para luego evaluarlo, se elaboran pruebas de conocimiento, diseño y ejecución de productos y proyectos finales. De acuerdo con el enfoque de la evaluación, se dan unas características, éstas deben ser:

- Continua: Se realiza de manera permanente con base en un seguimiento que permita apreciar el progreso y las dificultades que puedan presentarse en el proceso de formación de cada estudiante.
- Integral: Tiene en cuenta todos los aspectos o dimensiones del desarrollo del estudiante.
- Sistemática: Organiza con base en principios pedagógicos y guarda relación con los fines y objetivos de la educación, los contenidos y métodos.
- Flexible: Tiene en cuenta los ritmos del desarrollo del estudiante en sus diferentes aspectos; por lo tanto, debe considerar la historia del estudiante, sus intereses, sus capacidades, sus limitaciones y en general su situación concreta.
- Interpretativa: Busca comprender el significado de los procesos y los resultados de la formación del estudiante.
- Participativa: Involucra a varios saberes, que propicien la autoevaluación y la co-evaluación.
- Formativa: Reorienta los procesos educativos de manera oportuna, a fin de lograr su mejoramiento.

Las estrategias pedagógicas que refuerzan los procesos de enseñanza y aprendizaje se aplican en las siguientes actividades, que se desarrollan y se ponen en práctica en la relación docente-estudiante y estudiante-estudiante:

	Método de juego de roles	Este método se basa en el comprobado efecto que ejerce la actividad lúdica sobre el aprendizaje. A través de situaciones de juego, las personas adquieren, modifican y desarrollan
--	--------------------------	--



Estrategias Centradas en el Estudiante		determinadas actitudes y habilidades con mayor facilidad, debido a que disminuye la natural resistencia al cambio y la implicación emocional que se experimente.
	Método de caso	Son aquellos en los cuales se describe una situación o problema similar a la realidad (ya sea tomado de una organización real o ficticia) que contiene acciones para ser valoradas y llevar a vía de hecho un proceso de toma de decisiones.
	Método de indagación	La indagación crítica creativa es una estrategia que aunque conserva los principios fundamentales de la comunidad de indagación, se orienta más a procedimientos pedagógicos, que permitan abordar en menores condiciones el aprendizaje de las disciplinas. "la indagación puede ser entendida como la habilidad para hacer preguntas".
	La Tutoría	Es una acción complementaria, cuya importancia radica en orientar a los estudiantes a partir del conocimiento de sus problemas y necesidades académicas, así como de sus inquietudes.



Estrategias Centradas en el Docente	Simulación	Consiste en que los participantes, organizados en equipos, asumen los roles en los que se colocan en un sistema de condiciones, limitaciones y relaciones de una organización económica dada, es decir, en un modelo que reproduce condiciones similares a las existentes en la práctica.
	Modelo Didáctico Operativo – MDO	Inspirado en el estructuralismo y el constructivismo del conocimiento según la teoría de Jean Piaget, se pueden sintetizar en los siguientes componentes básicos: Experiencias vivenciales, conceptualizaciones y reflexiones, documentación, ampliación de la documentación y aplicación.
	Enseñanza mediante el conflicto cognitivo	Debe alcanzarse mediante un descubrimiento personal de los estudiantes o mediante instrucción directa por parte de los profesores, los modelos basados en el conflicto adoptan una posición intermedia o si se prefiere neutral.
		Los docentes y los estudiantes desafían problemas específicos en conjunto,



	Taller Educativo.	buscando también que el aprender a Ser, el aprender a Aprender a Hacer se den de manera integrada, como corresponde a una auténtica educación o formación integral.
Estrategias de Conocimiento	Enseñanza basada en analogías o aprendizajes por transferencias analógica (ATA)	Son comparaciones entre relaciones similares. Los estudiantes utilizan con frecuencia analogías y aunque lo hagan en forma ingenua el concepto de analogía resulta novedoso para el estudiante.
	Enseñanza por contrastación de modelos.	Frente a la premisa de que el aprendizaje de la ciencia debe recorrer los mismos pasos de la investigación científica y que el estudiante debe emular la actividad de los científicos para acercarse a los resultados, se asume que la educación científica constituye un escenario de adquisición del conocimiento.
	Prácticas empresariales y/o pasantías	Son intercambios que se orientan a facilitar el encuentro entre estudiantes, docentes o trabajadores de características similares con los propósitos de promover el canje o reciprocidad de experiencias significativas.
	Enseñanza para comprensión	Modelo didáctico fundado en las concepciones



		pedagógicas, constructivista y desarrollista de procesos mentales, para la comprensión de actividades y metas.
--	--	--

Aprendizaje Autónomo. El aprendizaje autónomo es un proceso que permite a la persona ser autor de su propio desarrollo, eligiendo los caminos, las estrategias, las herramientas y los momentos que considere pertinentes para aprender y poner en práctica de manera independiente lo que ha aprendido. Es una forma íntima y absolutamente personal de su experiencia humana, que se evidencia (o debe evidenciarse) en la transformación y el cambio.

Características del Aprendizaje Autónomo.

El aprendizaje es más un proceso activo y generativo antes que pasivo, en consecuencia, es necesario crear medios para activarlo y estimularlo. Los pensamientos son procesos que se pueden enseñar y mejorar sistemáticamente con la ayuda de estrategias y contenidos apropiados. Lo que el tutor propone o hace puede estimular o inhibir el procesamiento activo del estudiante y como consecuencia el del aprendizaje. Se construye significado cuando la información nueva se relaciona con los conocimientos previos que sobre la materia tiene el sujeto.

El aprendizaje se enriquece y fortalece con la interacción social entre los estudiantes y el docente, convirtiéndose este en un amigo, un interlocutor con quien confrontar y compartir. El aprendizaje es situacional, es decir, permanece anclado al entorno o disciplina donde ocurrió. Si se pretende transferirlo a otros entornos o disciplinas debe aplicarse y practicarse en tales entornos mediante adecuados procesos de transferencia. Se aprende haciendo, es decir, llevando a cabo la experiencia de aprendizaje que propone el docente en una situación real o auténtica o en situaciones que representan o simulan esa realidad.

El modelo de aprendizaje autónomo comprende 5 componentes que no pueden faltar en este modelo educativo:

Entorno: Constituye los recursos físicos, sociales y simbólicos externos al sujeto. El entorno participa en el proceso como fuente de recursos y receptor de productos, pero también como vehículo del pensamiento y cimiento del aprendizaje.

Información: Es cualquier hecho, dato o contenido que afecte los órganos receptores del individuo. Puede también existir información que se genere al interior de la mente del sujeto.



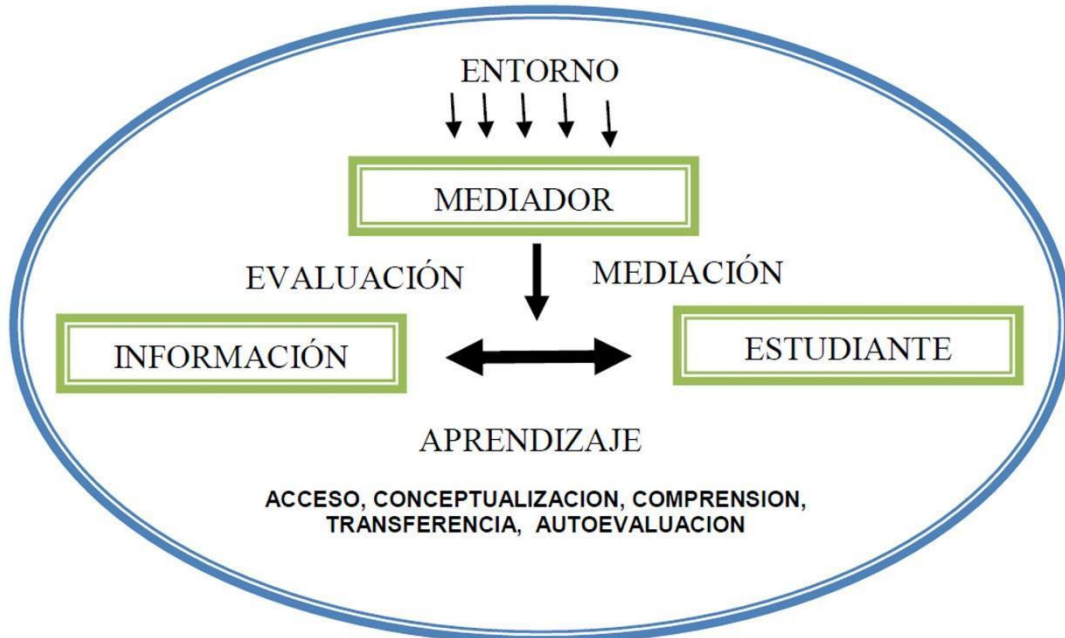
Aprendiente o Sujeto: Cualquier individuo o grupo de individuos, protagonista del proceso de aprendizaje y desarrollo de competencias.

Proceso: Cualquier cadena o secuencia de eventos con sus interrelaciones. El proceso tiene carácter dinámico, continuo y siempre cambiante cuyo principio y fin sólo los delimita la meta implícita o explícita que va a lograrse. Cuando no existe una meta, el proceso es indefinido.

Aquí se habla del proceso de aprendizaje y desarrollo de competencias que comprende cinco momentos:

Acceso, Conceptualización, Comprensión, Transferencia y Autoevaluación.

Mediador: Cualquier individuo o grupo de individuos responsable de diseñar y ejecutar estrategias de mediación y situaciones de enseñanza para poner en acción el proceso de aprendizaje en la mente del sujeto.



Procesos de aprendizaje.

Acceso: Consiste en poner al sujeto en contacto con la información. **Conceptualización:** Consiste en la representación del contenido de la información en la mente del sujeto.



Comprensión: Es la capacidad que adquiere un individuo para ejercitar tres operaciones: el saber, el saber cómo hacer y el hacer.

A.- Transferencia: Es el uso que hace un individuo de un aprendizaje ya adquirido para construir un conocimiento nuevo o para aplicarlo a una nueva disciplina o a un nuevo contexto.

B.- Autoevaluación: Es la autocrítica por parte del estudiante sobre la marcha de su proceso mental, la calidad de los resultados o logros obtenidos, lo mismo que de los productos elaborados.

C.- Aprendizaje Significativo. Un aprendizaje es significativo cuando los contenidos son relacionados de modo no arbitrario y sustancial (no al pie de la letra) con lo que el estudiante ya sabe.

Por relación sustancial y no arbitraria se debe entender que las ideas se relacionan con algún aspecto existente específicamente relevante de la estructura cognoscitiva del estudiante, como una imagen, un símbolo ya significativo, un concepto o una proposición. Esto quiere decir que, en el proceso educativo, es importante considerar lo que el individuo ya sabe de tal manera que establezca una relación con aquello que debe aprender.

Este proceso tiene lugar si el estudiante posee en su estructura cognitiva ideas y proposiciones que le permitan interactuar con la nueva información.

El aprendizaje significativo ocurre cuando una nueva información "se conecta" con un concepto relevante preexistente en la estructura cognitiva, esto implica que, las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida en que otras ideas, conceptos o proposiciones relevantes estén adecuadamente claras y disponibles en la estructura cognitiva del individuo y que funcionen como un punto de "anclaje" a las primeras.

La característica más importante del aprendizaje significativo es que, produce una interacción entre los conocimientos más relevantes de la estructura cognitiva y las nuevas informaciones (no es una simple asociación), de tal modo que éstas adquieren un significado y son integradas a la estructura cognitiva del estudiante. El aprendizaje significativo se realizará a través de factores como: - La actitud: se relaciona con el SER, que son las expectativas, el interés, la motivación del estudiante hacia el aprendizaje. - Las aptitudes: se relacionan con el SABER HACER, que es la suma de la capacidad intelectual para pensar o sea con los conocimientos profundos que se tiene de un tema y la procedimental que es la capacidad operativa para actuar y que hace relación con las habilidades y destrezas. - Los contenidos: se relaciona con el SABER, es decir los conceptos.

Finalmente, el POLITÉCNICO METROPOLITANO CENTRO OCCIDENTE S.A.S, orienta



su trabajo pedagógico basado en un Modelo Constructivista, donde el agente fundamental en el proceso es el estudiante y/o aprendiz, contribuyendo al mejoramiento integral de la calidad de vida de nuestra comunidad; fortaleciéndolo en competencias para que se vincule al mercado laboral como empleados o empresarios con gran sentido de competitividad y responsabilidad social, adaptándose a las condiciones y exigencias del mercado regional, nacional e internacional.

Plan de Estudios:

Para EL POLITÉCNICO METROPOLITANO CENTRO OCCIDENTE S.A.S el Plan de Estudios es el conjunto sistemático y organizado intencionalmente de actividades, experiencias educativas, conocimientos y relaciones, que facilita la formación integral que como persona y técnico laboral debe vivenciar cada estudiante.

El Plan de Estudios puede entenderse como la ruta que hace posible el proceso de formación durante el cual el estudiante puede desarrollar gran parte de su identidad, y construir un proyecto profesional integrado a su proyecto de vida.

El Plan de Estudios fundamenta el ejercicio académico, orienta la actividad docente y el desempeño de la administración de la institución educativa.

El Plan de Estudios es lo que diferencia a la entidad educativa de cualquier otro tipo de institución, se caracteriza por ser organizador, integrador, articulador y facilitador, del aprendizaje y la formación.

El Plan de Estudios puede tener tanto un nivel general institucional, como un nivel particular de programas específicos de formación.

Los Planes de Estudio del POLITÉCNICO METROPOLITANO CENTRO OCCIDENTE S.A.S se orientan a la formación de ciudadanos autónomos, éticos y pluralistas, con una amplia cultura humanista, con una permanente actitud investigativa, de actualización y generación de conocimiento, comprometidos en la construcción de una sociedad defensora de los derechos, garante de la igualdad de oportunidades de desarrollo y cultura de un medio ambiente sano.

Pedagogía: El Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S, entiende la pedagogía no sólo como un conjunto de saberes acerca del proceso enseñanza-aprendizaje sino como una disciplina en formación referida tanto a objetos de conocimiento como a conceptos, modelos y discursos orientados a fundamentar y a dirigir la práctica pedagógica.

Es un saber propio de quien desempeña la labor docente ya que responde a las preguntas relacionadas con el aprendizaje de los conocimientos: preguntas relativas a la recepción,



apropiación y construcción de conocimientos, a los métodos que median estos procesos, al saber propio del docente, al saber de la disciplina de estudio, a los procesos de evaluación del aprendizaje.

La práctica pedagógica obedece a modelos pedagógicos y a teorías que fundamentan dichos modelos.

Un modelo pedagógico es una propuesta teórica que prescribe acerca del quehacer pedagógico, y se fundamenta en teorías generalmente filosóficas y psicológicas, que explican de diversos modos el ser humano, sus ideales, la realidad, el conocimiento, el proceso de aprendizaje, y la enseñanza.

La pedagogía no tiene como fin normalizar el proceso enseñanza-aprendizaje, sino explicarlo de tal forma que abra posibilidades de innovación y garantías no sólo del aprendizaje sino de la formación integral de los actores vinculados al proceso.

Docencia:

El ejercicio de la docencia exige la organización de la interacción entre el estudiante y el objeto de conocimiento, debe transmitir la tradición cultural y a la vez suscitar interrogantes sobre la actualización de los conocimientos y de la historia con el fin de que el estudiante establezca las conexiones entre pasado, presente y los posibles mundos futuros, con una clara conciencia de la situación histórica en la que se ubica.

La relación docente-estudiante debe ser clara, respetuosa y de exigencia mutua; en esta relación el estudiante ocupa el lugar principal dentro del proceso enseñanza. Los enfoques o modelos pedagógicos denominados conductista, constructivista, integrador, son ejemplos de tales modelos que se proponen como prescriptivos, y cada uno se construye a partir de soluciones teóricas particulares a los problemas del conocimiento, el aprendizaje y la enseñanza.

En esta diversidad quien aprende puede ser alguien que se asume como receptor de información, desarrollador de procesos superiores, descubridor, jugador, agente que construye autónomamente el conocimiento.

Así mismo, quien enseña puede constituirse en transmisor de información, modelador de conductas, máquina interactiva, acompañante, investigador. Un modelo pedagógico expresa un código educativo y el docente será entonces un facilitador y orientador del proceso.

EL POLITÉCNICO METROPOLITANO CENTRO OCCIDENTE S.A.S entiende la docencia como un proceso, por naturaleza académico, que media la interacción entre el estudiante y el docente alrededor de prácticas, hechos y fenómenos que tienen que ver tanto con la apropiación, construcción y aplicación del conocimiento, como con la formación



POLITECNICO METROPOLITANO

COORDINACION ACADEMICA

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Código:CA-PL-02

Versión:06

Fecha versión: 04-ago-2023

Página: 45/
82

integral del estudiante, y con la investigación.

EL POLITÉCNICOMETROPOLITANO CENTRO OCCIDENTE S.A.S asume la docencia como una de las funciones esenciales del quehacer institucional junto con la investigación y la proyección al medio, razón por la cual las relaciones interfuncionales se exigen por su necesidad y deben evidenciarse en el ejercicio práctico. La investigación así, será soporte para una docencia de calidad y la proyección al medio.

Autoevaluación Institucional:

En el numeral 7 del artículo 2.6.4.8 del decreto 1075 de 2015, se habla de la autoevaluación en los programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano:

“Autoevaluación Institucional. Existencia de instrumentos mediante los cuales se realizará este proceso de manera permanente, así como la revisión periódica de los contenidos básicos de formación y de los demás aspectos necesarios para su mejoramiento y actualización.”

El Politécnico Metropolitano diseñó un modelo de autoevaluación a partir de dos elementos:

Matriz de Evaluación Institucional:

POLITECNICO METROPOLITANO						
	DIRECCION GENERAL					
	MATRIZ AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL					
	Código: DG-RG-16		Versión: 01		Fecha de emisión: 30-Jun-017	
	Página: 1 de 1					
MATRIZ DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL						
ASPECTOS	COMPONENTE	VALORACIÓN				EVIDENCIAS
		EXISTENCIA	PERTINENCIA	APROPIACIÓN	M. CONTÍNUO	
GESTIÓN GERENCIAL	MISIÓN, VISIÓN Y PRINCIPIOS DE LA INSTITUCION					Están estipulados en el documento DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DG-OT-01, la versión vigente es la 02.
	METAS INSTITUCIONALES					Se tienen establecidos los objetivos estratégicos, se reestablecieron metas

POLITECNICO METROPOLITANO



COORDINACION ACADEMICA

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Código:CA-PL-02

Versión:06

Fecha versión: 04-ago-2023

Página: 46/
82

						y tiempos de cumplimiento	
	CONOCIMIENTO Y APROPIACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO					El direccionamiento estratégico está definido, está publicado y es divulgado. Se realizan estrategias para alcanzarlos y algunos son medidos por medio en el cuadro de mando integral	
	LIDERAZGO					El liderazgo y apoyo continua va desde la dirección general, donde se lidera con la coordinación de calidad los comités.	
	SUB TOTAL	0%					
CULTURA INSTITUCIONAL	CONOCIMIENTO Y APROPIACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD					A pesar de que el sistema de gestión de calidad lleva 2 años, algunos jefes de procesos han cambiado, lo que implica renovación y perspectivas nuevas, se espera un mejoramiento continuo y apropiación de sus procesos.	
	AUDITORIAS INTERNAS					Se cuenta con un auditor interno, para este ciclo se realizaron capacitaciones para el personal de calidad en las normas de certificación, lo cual permite una perspectiva más amplia. Se espera para este nuevo ciclo poder formar un auditor interno.	
	MECANISMOS DE COMUNICACIÓN					Matriz de comunicación documento DG-RG-15. Se establecieron parámetros para la divulga del nuevo persona y estudiantes nuevos. Adicional esta publicada en cartelera.	



POLITECNICO METROPOLITANO

COORDINACION ACADEMICA

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Código:CA-PL-02

Versión:06

Fecha versión: 04-ago-2023

**Página: 47/
82**

	TRABAJO EN EQUIPO					Se mide mediante la evaluación de desempeño GC-RG-17. Se dispone de un nuevo personal que apoya los procesos administrativos, se cuenta con grupos de WhatsApp para la comunicación más efectiva. Adicional algunos objetivos de calidad se trabajan colaborativamente.
	SUB TOTAL	0%				
CLIMA ESCOLAR	PERTENENCIA Y PARTICIPACIÓN					Se identifica por medio del formato peticiones, quejas, reclamos y/o felicitaciones GC-RG-10, al igual que la encuesta GC-RG-06 satisfacción de estudiantes.
	AMBIENTE FÍSICO					Mantenimiento de infraestructura documento verificación de aseo DG-RG-06 y plan 5s, se toma como base para realizar las mejoras de adecuación periódicas
	INDUCCIÓN A LOS NUEVOS ESTUDIANTES					Se programa mediante el formato CA-RG-06 Inducción de estudiantes nuevos y se mide por medio del encuesta estudiantes nuevos CA-RG-34
	MANUAL DE CONVIVENCIA					Manual de convivencia número BI-M-01, se divulga en la inducción de estudiantes nuevos y publica en cartelera
	BIENESTAR DEL ALUMNADO					Se cuenta con un cronograma de bienestar y se mide por medio de un indicador
	MANEJO DE CONFLICTOS					Se cuenta con una persona para esta labor, coordinador disciplinario y coordinador de bienestar institucional.
	SUB TOTAL	0%				

POLITECNICO METROPOLITANO



COORDINACION ACADEMICA

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Código:CA-PL-02

Versión:06

Fecha versión: 04-ago-2023

Página: 48/
82

DISEÑO PEDAGÓGICO (CURRICULAR)	PLAN DE ESTUDIOS					Se realizó una actualización de contenido de la malla curricular. Se recibe VoBo por parte de la SEM
	EJECUCION DE LA FORMACION					Se cuenta con un instructivo para el diligenciamiento del planeador CA-OT-04 y un procedimiento para la ejecución de la formación CA-PR-02
	SUB TOTAL	0%				
ADMINISTRACIÓN DE LA PLANTA FÍSICA Y DE LOS RECURSOS	MANTENIMIENTO DE LA PLANTA FÍSICA					Revisión de la planta física y ajuste de requerimientos pintura. Verificación de lista de aseo DG-RG-06 y plan de 5s anual
	MANTENIMIENTO DE EQUIPOS Y RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE					Proveedor equipos de cómputo. Estipular nombre del proveedor Hernando Moreno
	SUB TOTAL	0%				
1 = cumple 0 = ausencia						
TOTAL		0%				

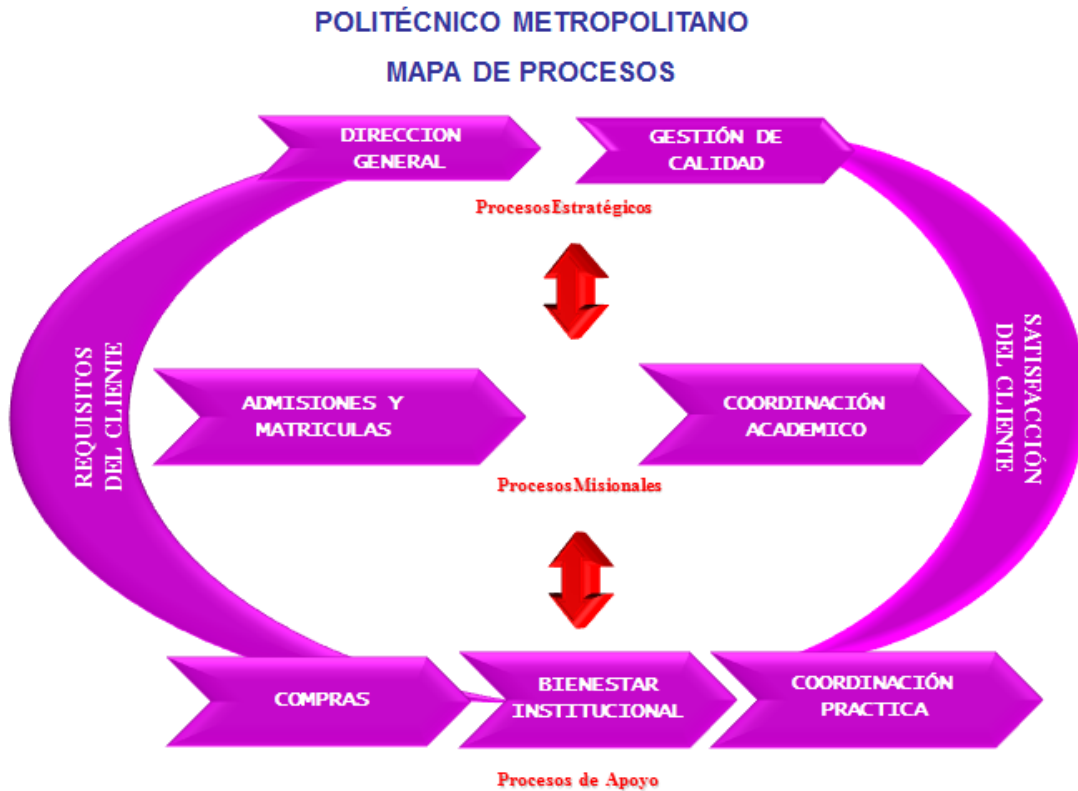
Evaluación de los Programas:

	POLITECNICO METROPOLITANO
	COORDINACION ACADEMICA
	EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS
	Código: CA-RG-35 Versión: 02 Fecha versión: 06/Abr/022 Página: 1/1
Nota. La evaluación de los programas se realiza una vez por año	
Fecha de la evaluación:	



PROGRAMAS	A). PERTINENCIA FRENTE A LAS NECESIDADES DEL ENTORNO PRODUCTIVO, EN RELACION CON LOS PERFILES DE EGRESO DEFINIDO	B). VIGENCIA DE LAS NORMAS DE COMPETENCIAS QUE SIRVEN DE REFERENTE DEL PROGRAMA	C). CONVENIENCIA DE LOS CONTEXTOS DE APRENDIZAJE, INFRAESTRUCTURA Y EQUIPOS EN RELACION CON LOS AVANCES TECNOLÓGICOS DE SECTOR PRODUCTIVO	D). RESULTADOS DE LOS EGRESADOS REFERIDO A SU VINCULACIÓN PRODUCTIVA	E). RESULTADO DE EGRESADOS EN LO REFERIDO A CERTIFICACIONES DE SUS COMPETENCIAS LABORALES	F). RESULTADO DE EGRESADOS CON CONTINUIDAD, PERMANENCIA Y GRADUACIÓN EN INSTITUCIONES DE CONVENIOS DE ARTICULACIÓN	G). IMPACTO EN LA GENERACIÓN DE ITINERARIOS INTEGRADOS DE FORMACIÓN MEDIANTE CONVENIOS HACIA ABAJO Y HACIA ARRIBA	H). IMPACTO DEL PROGRAMA EN EL DESARROLLO Y GESTIÓN DE CONOCIMIENTO DEL SECTOR AL QUE APUNTA EN LO RELATIVO A LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO	ACCIONES / COMPROMISOS

Mapa de Procesos



Modelo de operación.



El modelo de operación adoptado se encuentra plasmado en el Mapa de Procesos, el cual es la representación gráfica de los procesos que se han conformado al interior Institucional y de sus interacciones, nos ofrece una amplia visión del Sistema de Gestión.

Los procesos operan en tres frentes: Visionales o estratégicos, misionales o de la cadena de valor y los procesos de apoyo.

Planeación estratégica:

Responsable de suministrar directrices para el cumplimiento de las funciones sustantivas de la Institución mediante el diseño, seguimiento y evaluación de políticas, programas, planes y proyectos de carácter estratégico, así como acompañar su ejecución para garantizar el logro de las metas y los resultados definidos y esperados por la institución en su marco de acción.

Servicio educativo:

(Admisiones y registro) Ejecutar actividades de planeación, organización, dirección y control, que apoyen el ejercicio institucional, cumpliendo con los parámetros legales y de calidad que conlleven a obtener altos resultados en la satisfacción del cliente y deriven en la entrega a sociedad de técnicos laborales competentes y afines con las necesidades del sector productivo, conjuntamente apoyando la formación integral de los estudiantes potencializando sus competencias, mediante programas y actividades orientados al desarrollo físico y social que apunte al desarrollo humano y mejoramiento de la calidad.

Coordinar de manera eficiente la ejecución de los planes, programas, políticas formuladas y adoptadas por la institución en lo referente a los servicios de inscripción, matrícula y registros académicos, seguimiento al recaudo de los estudiantes mediante un proceso sistematizado, que permita evaluar y mejorar la información relacionada con la comunidad estudiantil.

Desarrollo social:

(Extensión y Egresados, Gestión Empresarial, Emprendimiento y Bienestar Institucional) : Contribuir al desarrollo del capital humano y social de la institución, mediante el mejoramiento de la calidad de vida, la formación integral y el relacionamiento directo con el sector productivo y los clientes tanto internos como externos.

Gestión Docente:

Directrices para el desempeño docentes dentro de la institución.



Procesos de Gestión de Recursos:

Talento Humano: Asegurar las competencias del personal desde el proceso de la vinculación hasta su desvinculación, así como desarrollar y evaluar las competencias y habilidades para lograr los mejores niveles de desempeño en el ejercicio de las funciones, garantizando la calidad en la prestación de los servicios que ofrece la institución.

Compras:

Garantizar que las compras que se realicen cumplan con los requisitos y especificaciones de calidad establecidas para asegurar la prestación del servicio educativo.

Apoyo Administrativo:

Prestar los servicios de mantenimiento, aseo, vigilancia y apoyo logístico en la institución de manera segura y oportuna, buscando la satisfacción total de los clientes internos y/o externos.

Procesos de Gestión de Relaciones: Comunicaciones:

Generar procesos de comunicación eficaces con el fin de sostener relaciones sólidas con los demás procesos de la institución, teniendo como base fundamental el direccionamiento estratégico: misión, visión y política calidad.

Mercadeo:

Generar procesos de comunicación eficaces con el fin de sostener relaciones sólidas con los demás procesos de la institución, teniendo como base fundamental el direccionamiento estratégico: misión, visión y política calidad.

Contabilidad y Financiera:

Administrar, ejecutar y controlar el uso adecuado y eficiente de todos los recursos financieros, con el fin de lograr la sostenibilidad del proyecto educativo institucional y una rentabilidad adecuada. Además de ser la herramienta principal para la toma de decisiones administrativas mediante información contable útil, oportuna y veraz.



El enfoque basado en procesos del Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S en búsqueda permanente del mejoramiento continuo y el desarrollo tecnológico gira en torno a “procesos transversales” como:

Control y Mejora – Control Interno:

Establecer, documentar e implementar las directrices del S.G.C para la prestación del servicio educativo, evaluar los resultados de cada uno de los procesos y promover la mejora continua de la eficacia y eficiencia de acuerdo con el horizonte institucional.

Infraestructura Tecnológica:

Ejecutar, controlar y mejora de soporte tecnología de la institución, con orientación a la mejora continua e innovación tecnológica.

Globalización:

Generar relaciones que faciliten la inserción laboral, a través de convenios de cooperación que ofrezcan a la comunidad estudiantil oportunidades de formación en un contexto laboral.

Autoevaluación:

Generar procesos de autoevaluación que generen y dinamicen la mejora continua de la institución basados en la opinión real de la comunidad institucional.

E-learning:

Planea y ejecuta programas virtuales orientando a la Institución hacia un mundo virtual.



Gestión Académica

1. Políticas.

a. Políticas Académicas.

Las políticas en toda institución de educación deben trazar derroteros en el ámbito académico. Las políticas que acompañan el devenir de la institución, deben considerarse como la directriz que permite el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional – PEI.

b. Políticas Curriculares.

Tienen como propósito armonizar los procesos académicos con la filosofía y cultura institucional e insertarse en la dinámica regional a través de planes de estudio y metodologías pertinentes que permita a sus educandos articularse sin tropiezos con el medio en el cual se desenvuelven y desarrollan su proyecto de vida.

Políticas:

- Diseñar programas académicos y de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano bajo la modalidad Presencial con pertinencia social, Incentivar la formación integral en el hacer, pensar, sentir, actuar y en el querer.
- Elaborar un currículo pertinente, integral, interdisciplinario y flexible por créditos académicos y basado en competencias que favorezcan el tránsito del estudiante en la institución.
- Articular los procesos de docencia, investigación y proyección social para favorecer la formación integral del estudiante.

Estrategias:

- Elaborar la fundamentación teórica y metodológica del currículo.
- Incluir en los planes de estudio la formación humanística y ciudadana y el fomento del emprendimiento.
- Diseñar el perfil, propósitos, competencias y créditos de los programas que se ofrecen en la institución.
- Reforzar en los planes de estudio el aprendizaje del inglés como segunda lengua.
- Buscar la articulación de la Organización de Educación Integral de la cual hace parte el Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S, a los procesos de internacionalización.
- Promover la suscripción de Convenios con otras instituciones para el desarrollo de Ciclos Propedéuticos.



Actividad:

- Revisión permanente de la organización y los contenidos programáticos de los programas académicos y laborales bajo la modalidad Presencial ofrecidos por la institución.
- Actualización permanente del modelo curricular de acuerdo a las exigencias académicas y laborales del medio.
- Plan de seguimiento y evaluación de la calidad de los programas ofertados.

c. Política de Proyección Social.

La sociedad, que en algunos casos puede ser generadora de propuestas de desarrollo, de proyectos, de ideas emprendedoras, o puede estar inmersa en grandes conflictos ocasionados por factores como la pobreza, el desplazamiento, el desempleo, el analfabetismo, o la insatisfacción de necesidades.

Ante este panorama social, la Proyección social se convierte en un compromiso institucional, que a través de proyectos sociales, culturales, académicos, investigativos o deportivos, la comunidad académica contribuya en la solución o propuestas de solución de las diferentes comunidades, poniendo su saber al servicio del otro.

Política:

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

Estrategias:

- Elaborar programas que incentiven a la comunidad académica en la promoción y participación de programas de proyección social
- Promover el sentido de pertenencia en la comunidad académica con el fin de contribuir en la búsqueda del desarrollo regional.
- Propiciar actitudes sociales a través de prácticas y proyectos comunitarios.
- Establecer reconocimientos a la participación de la comunidad académica en las actividades de proyección social.

Actividad:



- Formación y uso de tecnologías de la información y la comunicación a la comunidad en general a través de seminarios, talleres y capacitaciones programadas.
- Formación de una cultura empresarial con sentido social.

d. Política de Extensión.

Dentro de su propósito de contribuir al desarrollo de la Región, el Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S, diseñará y ejecutará proyectos que le permitirán ofrecer a los habitantes de la región cursos (seminarios, talleres) con el propósito de actualizar, mejorar o adquirir conocimientos, destrezas y habilidades para el trabajo en las áreas del saber que oferta la institución.

Política:

- Ofrecer educación continuada que responda a las necesidades sociales de personas y organizaciones

Estrategias:

- Diseñar programas que le permitan a la ciudadanía mantener o mejorar sus competencias ciudadanas y las laborales generales y específicas.
- Establecer convenios con el sector productivo y los grupos sociales para el aprestamiento de las personas vinculadas a tales organizaciones y la comunidad en general

Actividad:

Educación continua con pertinencia social.

e. Políticas de Selección y Seguimiento a Estudiantes.

Son los estudiantes la razón de ser de la Institución. En todos los procesos en los cuales están directamente involucrados los estudiantes, los valores y principios que sustentan la filosofía institucional deben ser el eje de todo actuar.

Políticas:



- Privilegiar la relación con el estudiante partiendo de reconocerlo como persona, con historia y proyecto de vida, con derechos y deberes, con fortalezas y debilidades, con deseo y exigencia de integración y superación cultural, actor fundamental de su propia educación.
- Incentivar la formación y el desempeño académico de calidad del estudiante en la institución
- Promover la participación responsable del estudiante en el desarrollo institucional, local y regional.

Estrategias:

- Realizar el estudio, socialización y aprobación del Manual de Convivencia que consagra los procesos de admisión, matrícula, evaluación, estímulos, derechos y deberes, procesos de certificación, entre otros.
- Efectuar los estudios pertinentes para adopción del sistema de créditos académicos.
- Elaborar Estudios que permitan determinar las causas de deserción estudiantil.
- Efectuar la caracterización socioeconómica del estudiante.

Actividad:

- Formación Integral del estudiante.
- Promoción académica y social.

f. Política de Personal Académico.

La Política diseñada para el personal académico, representado en los tutores de tiempo completo, medio tiempo, ocasionales y catedráticos, está orientada a garantizar al tutor la libertad de pensamiento y cátedra, a satisfacer sus necesidades de formación de acuerdo a su disciplina y el cumplimiento de su proyecto de vida.

Política:

- Fortalecer la comunidad de tutores mediante acciones que vivifiquen su quehacer académico, profesional y personal, reconociéndola como parte fundamental del proceso académico.

Estrategias:

- Estudio, socialización y aprobación del Reglamento Interno de Trabajo que consagra los procesos de selección, vinculación, ingreso y ascenso en el escalafón institucional, evaluación, asignación de labor docente, estímulos, reconocimientos, derechos y deberes, entre otros.



- Establecimiento de un programa de formación y capacitación docente
- Diseño, socialización, aprobación e implementación de un sistema de evaluación docente
- Mantenimiento de ambientes de trabajo dotados con los recursos necesarios para la realización de la labor.

Actividad:

- Plan de Capacitación Docente.

G.-Política de Calidad - Auto Evaluación.

Esta evaluación propende por la excelencia en la calidad del servicio educativo. Implica verificar la coherencia entre el Diseño Curricular previsto y los Planes de Estudio, buscando establecer la pertinencia del currículo, la flexibilidad, la actualización, los ambientes de aprendizaje por competencias y las estrategias metodológicas entre otros aspectos.

Política:

- Diseñar e implementar un sistema de Auto evaluación como proceso de aseguramiento de la calidad

Estrategias:

- Diseñar y adoptar los instrumentos de Autoevaluación por programas de acuerdo con los criterios y características establecidas por el Sistema de Gestión de la Calidad.
- Definir un plan de mejoramiento con base en los resultados de la Autoevaluación.
- Propender por la Certificación de los programas como reconocimiento de la calidad de los mismos

h. Política de Seguimiento a Egresados.

Son los egresados el testimonio del proceso de formación que se imparte en POLITECNICO METROPOLITANO. El vínculo debe mantenerse a través del ofrecimiento de seminarios, cursos, talleres, diplomados, entre otros que les permitan la actualización de los conocimientos recibidos y el afianzamiento de la formación recibida.



Política:

- Promover la formación de los egresados, su excelencia académica y su compromiso social como mecanismo de vinculación permanente con la institución.

Estrategias:

- Elaborar y mantener actualizada una base de datos de los egresados de los programas de la Institución.
- Elaborar y aplicar encuestas sobre las necesidades de formación y capacitación de los egresados para el diseño de programas de educación continua.
- Propiciar espacios de participación de los egresados en las actividades académicas y administrativas de la Institución y de aquellas que propendan por el desarrollo regional.

Actividad:

- Adopción e implementación y mantenimiento permanente de la página web como mecanismo de información institucional.
- Educación continuada formal y no formal de los egresados.

i. Políticas de Desarrollo Social.

El bienestar de todos y cada uno de los miembros de la comunidad el Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S, entendido como la satisfacción de necesidades y mejoramiento de la calidad de vida, debe alcanzarse mediante la implementación de actividades que propendan por el desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de la comunidad.

Por consiguiente esta política se formula desde los campos establecidos en la Ley 30 de 1992; como son: Recreación y Deporte, Salud y Bienestar, Promoción y Comunicación, Cultura, Desarrollo Humano.

Políticas:

- **Recreación y Deporte.** Fortalecer a través del Deporte y la Recreación la salud física y mental de cada uno de los integrantes de la Comunidad e incentivar el aprendizaje del trabajo en equipo y el favorecimiento de las relaciones interpersonales



- **Salud y Bienestar.** Fomentar y promover hábitos y estilos de vida saludables y prevenir enfermedades, situaciones críticas y factores de riesgo en la comunidad educativa
- **Promoción y Comunicación.** Consolidar los canales de comunicación interna y externa entre todos los miembros de la comunidad educativa y de esta con la sociedad, con el fin de lograr un ambiente de convivencia institucional y social.
- **Cultura.** Incentivar la participación de todos los miembros de la comunidad educativa en procesos de formación en artes, música, teatro, danza, cine y en proyectos institucionales que permitan articular la cultura y la academia como expresión de vida
- **Desarrollo Humano.** Generar espacios de orientación y apoyo a la comunidad educativa, que les permitan mejorar su calidad de vida y el desempeño laboral y académico

Estrategias:

- Programación de actividades con la participación de la Comunidad Educativa, en las áreas de: Salud, Desarrollo Humano, Cultura, Deportes y Comunicaciones, de acuerdo a las necesidades evidenciadas.
- Celebración de convenios interinstitucionales para el desarrollo de las actividades programadas.
- Ofrecer servicios que contribuyan al cuidado de la salud de los miembros de la comunidad educativa.
- Generar espacios de integración cultural con la comunidad en general.
- Fomento y apoyo a la práctica del deporte competitivo y recreativo de la comunidad educativa

Actividad:

Desarrollo Humano e integral de la Comunidad Académica.



2. Componente Técnico- Diseños Curriculares

Los diseños curriculares de cada uno de los programas que constituyen la oferta educativa de la Institución se encuentran desarrollados con base en la siguiente tabla de contenido:

DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA

JUSTIFICACIÓN

ÁREAS DE DESEMPEÑO

PERFIL DE INGRESO

PERFIL DE EGRESO

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

MÓDULOS DE FORMACIÓN

RUTA CURRICULAR

PLANEAMIENTO CURRICULAR

PERFIL DEL DOCENTE



NOTA: Ver diseño curricular de los programas para los cuales se solicitó y obtuvo renovación de registros:

PROGRAMA	METODOLOGÍA	DURACIÓN /HORAS	ACTO ADMINISTRATIVO
Asistente Administrativo	PRESENCIAL	1.148	Resolución 1757 – 26/04/2021
Sistemas	PRESENCIAL	1.152	Resolución 1757 – 26/04/2021
Auxiliar Contable	PRESENCIAL	1.152	Resolución 1757 – 26/04/2021
Investigación Judicial	PRESENCIAL	1.148	Resolución 1757 – 26/04/2021
Construcciones Civiles	PRESENCIAL	1.152	Resolución 1757 – 26/04/2021
Atención al Desarrollo de la Primera Infancia	PRESENCIAL	1.152	Resolución 1757 – 26/04/2021
Diseño Gráfico y Publicitario	PRESENCIAL	1.440	Resolución 6413 – 14/12/2016
Dj y Producción de Audio y video	PRESENCIAL	1.228	Resolución 0301- 12/01/2022
Hotelería y Turismo	PRESENCIAL	1.152	Resolución 1757 – 26/04/2021
Seguridad en el Trabajo	PRESENCIAL	1.128	Resolución 1757 – 26/04/2021
Cocina Internacional	PRESENCIAL	1.152	Resolución 1757 – 26/04/2021
Conocimientos académicos en Inglés como Lengua Extranjera	PRESENCIAL	600	Resolución 1757 – 26/04/2021
Entrenamiento Físico y Deportes	PRESENCIAL	1.148	Resolución 1757 – 26/04/2021
Marketing Digital y Mercadeo	PRESENCIAL	1.148	Resolución 1757 – 26/04/2021
Asistente Veterinario	PRESENCIAL	1.148	Resolución 1757 – 26/04/2021



Organización de las actividades de formación

Las actividades de formación se organizan según lo definido en el decreto 1075 de 2015 por créditos académicos. Un crédito académico equivale a 48 horas y para la formación para el trabajo y el desarrollo humano el 80% de la duración total de la competencia corresponde al trabajo dirigido o con acompañamiento directo del docente y el 20% restante al trabajo independiente, es decir el tiempo que debe invertir el estudiante en su proceso formativo. Esto no incluye la práctica empresarial.

A continuación, se muestra como ejemplo la distribución del trabajo dirigido y el independiente para el programa de Técnico Laboral por Competencias en Asistente Administrativo.

ASISTENTE ADMINISTRATIVO (1148 HORAS)						
No	Módulos Específicos	Créditos Académicos	Horas de Clase (80%)	Horas Dirigidas (20%)	Horas Teóricas	Horas Prácticas
1	Principios Administrativos	1,17	22,4	5,6	28	28
2	Contabilidad I	1,17	22,4	5,6	28	28
3	Legislación Laboral	1,17	22,4	5,6	28	28
4	Mercadeo	1,17	22,4	5,6	28	28
7	Costos y Presupuestos	1,17	22,4	5,6	28	28
8	Estadística	1,17	22,4	5,6	28	28
9	Contabilidad II e Inventarios	1,17	22,4	5,6	28	28
10	Documentación Comercial	1,17	22,4	5,6	28	28
15	Contabilidad III (Nomina)	1,17	22,4	5,6	28	28
16	Archivo	1,17	22,4	5,6	28	28
17	Profundización I (Administración de Empresas)	1,17	22,4	5,6	28	28
18	Paquetes Contables	1,17	22,4	5,6	28	28
19	Matemáticas Financieras	1,17	22,4	5,6	28	28
20	Análisis Financiero	1,17	22,4	5,6	28	28
22	Profundización II (Contabilidad General)	1,17	22,4	5,6	28	28
No	Módulos Transversales	Créditos Académicos	Horas de Clase (80%)	Horas Dirigidas (20%)	Horas Teóricas	Horas Prácticas
5	Informática Básica	0,92	17,6	4,4	22	22
6	Inglés básico	0,92	17,6	4,4	22	22



11	Servicio al Cliente	0,92	17,6	4,4	22	22
12	Producción documental	0,92	17,6	4,4	22	22
13	Emprendimiento	0,92	17,6	4,4	22	22
14	Plan de Empresa	0,92	17,6	4,4	22	22
21	Ética y Valores	0,92	17,6	4,4	22	22
SUBTOTAL		24	459,2	114,8	574	574
TOTAL			574		1148	

Nota: Las normas de competencia laboral para los programas técnicos se modifican de acuerdo con la vigencia y las actualizaciones que se realicen desde el Observatorio Ocupacional Colombiano SENA.

Ejecución de la formación

La formación en el Politécnico Metropolitano se ejecuta según el procedimiento descrito a continuación:

EJE DOCENTES

	Actividad	Descripción de la Actividad	Responsable de la Actividad	Registro
1	Asegurar la asignación, disponibilidad horaria y la distribución de la carga académica del personal docente de la institución.	La asignación de los docentes se define teniendo en cuenta los criterios definidos por la institución en el perfil docente (formación disciplinar, experiencia laboral y competencias o habilidades personales) y la matrícula de estudiantes según semestre y jornada académica. Esta asignación es realizada por el Director General.	Dirección General	DISTRIBUCIÓN CARGA ACADÉMICA DOCENTES DISPONIBILIDAD HORARIA DOCENTE CRITERIO DE ASIGNACIÓN DOCENTES PERFIL DOCENTE



2	<p>Verificar los requerimientos del programa: docentes, infraestructura, medios educativos.</p>	<p>Posterior a la verificación de los criterios de asignación, disponibilidad horaria y distribución de la carga académica del personal docente, el Coordinador Académico reúne a los docentes para verificar LOS REQUERIMIENTOS DE CADA PROGRAMA DE FORMACIÓN, valorando la infraestructura de las aulas de clase, equipos, recursos y materiales necesarios para la ejecución de la formación, según el contenido de las competencias, remitiendo las observaciones pertinentes a la Dirección General para su revisión, validación y realización de ajustes necesarios.</p>	<p>Coordinación Académica Dirección General</p>	<p>VERIFICACIÓN DE REQUERIMIENTOS DEL PROGRAMA</p>
3	<p>Planeación de las actividades de aprendizaje</p>	<p>Previo a la planeación de las actividades de aprendizaje, se realiza la validación con los docentes de las mallas curriculares, los planes de estudio y/o módulos de formación, según la pertinencia o la necesidad de la formación, a partir de un espacio de socialización, donde se verifican las competencias, las unidades y resultados de aprendizaje, los conocimientos de concepto, de proceso y los criterios de evaluación.</p> <p>Seguido a esto, cada docente procede a planificar sus actividades de aprendizaje, teniendo en cuenta la malla curricular por programa y el pensum de formación por competencias, así como el contenido programático que fue asignado con base en su disponibilidad horaria.</p> <p>El desarrollo de las actividades de aprendizaje</p>	<p>Docentes de cada programa de formación Coordinación Académica</p>	<p>MALLA CURRICULAR POR PROGRAMA DE FORMACIÓN</p> <p>PLANEADOR</p> <p>TRATAMIENTO DE SERVICIO NO CONFORME</p> <p>PLATAFORMA EDUCATIVA Q10 ACADÉMICO</p>



	<p>puede ejecutarse en el aula de clase o en campo (fuera del aula de clase).</p> <p>Si la formación se propone para ejecución en campo, el docente deberá informar dentro de la planificación, el objetivo o la intencionalidad pedagógica de la actividad, el horario en el que se llevará a cabo la actividad, el lugar de desarrollo, la jornada y el grupo participante.</p> <ul style="list-style-type: none">- Cuando por motivos personales o de diversa índole, el docente no pueda asistir a la jornada de clase, deberá planear y cargar en la plataforma académica Q10 un taller o actividad complementaria para su realización por parte de los estudiantes.- Cuando los motivos de suspensión de las actividades académicas sean de tipo institucional, el equipo administrativo de la institución deberá informar tanto a los docentes como a los estudiantes, a través de los representantes de cada grupo, la cancelación de la jornada de clase. <p>Cada espacio de clase que sea cancelado por alguno de los motivos anteriores, debe ser reprogramado dentro de los horarios y jornadas de clase según el programa de formación. El docente deberá informar por correo electrónico la novedad, así como las acciones que llevará a cabo durante el nuevo espacio de clase.</p> <p>Las novedades frente al proceso académico por los cambios en la prestación del servicio deberán ser registradas de acuerdo con lo establecido en el procedimiento Servicio No Conforme, utilizando como evidencia documental el registro Tratamiento de Servicio</p>		
--	---	--	--



		<p>no Conforme.</p> <p>La planeación de las actividades de aprendizaje, debe ser realizada en el PLANEADOR y siguiendo las orientaciones presentadas por la Coordinación Académica.</p> <p>Una vez realizada la planificación de las actividades, se registrará debidamente el planeador de cada una de las asignaturas o módulos de formación, siguiendo la ruta establecida por la Coordinación Académica (drive del componente académico- carpeta con el nombre de cada docente).</p> <p>La planificación de las actividades de aprendizaje deberá ser realizada por los docentes al finalizar cada sesión formativa y será verificada por el Coordinador Académico de manera semanal.</p> <p>El docente que no cumpla con este requisito dentro de los tiempos establecidos no podrá continuar con la ejecución de las actividades de aprendizaje y estará sujeto a las disposiciones legales de la institución frente al pago de sus horas catedráticas.</p>		
4	Desarrollo de las actividades de aprendizaje	<p>El desarrollo de las actividades de aprendizaje debe ejecutarse conforme a lo programado en el PLANEADOR previo a la validación y aprobación del Coordinador Académico.</p> <p>Al inicio de cada jornada de formación, según el horario de clase, <u>el docente será el encargado de realizar llamado de asistencia</u>, haciendo uso de la plataforma educativa Q10 Académico.</p>	<p>Docentes</p> <p>Coordinación Académica</p>	<p>PLANEADOR</p> <p>PLANILLA DE ASISTENCIA</p> <p>REPORTE DE NOTAS Q10</p>



	<p>Si durante el desarrollo de la formación se evidencian inasistencias, incapacidades, deserciones u otras novedades en los estudiantes, es deber del docente informar a la Coordinación Académica para realizar el respectivo seguimiento a los procesos de los estudiantes. Para ello, cada docente según su programa y jornada de clase, deberá realizar llamado de asistencia y registrarlo en la plataforma Q10 Académico en la PLANILLA DE ASISTENCIA.</p> <p>Los docentes podrán actuar bajo su autonomía para retirar a un estudiante de clase cuando su comportamiento y actitud altere el normal desarrollo de la formación, de acuerdo con los parámetros establecidos en el MANUAL DE CONVIVENCIA PARA ESTUDIANTES.</p> <p>Para garantizar el debido cumplimiento de los objetivos propuestos durante el desarrollo de la formación, el docente deberá realizar una valoración de saberes, de acuerdo con los criterios de evaluación establecidos en el diseño curricular de cada programa y teniendo en cuenta las fechas programadas en el calendario académico.</p> <p>El reporte de notas de los estudiantes deberá ser registrado por cada docente en la plataforma Q10 Académico.</p> <p>Es responsabilidad del docente informar al estudiante frente a la evolución de su proceso y programar las habilitaciones o recuperaciones con sus grupos de formación en las fechas establecidas para tal fin según el cronograma académico.</p>		<p>MANUAL DE CONVIVENCIA PARA ESTUDIANTES</p>
--	---	--	---



EJE ESTUDIANTES

1	Inducción de estudiantes nuevos	<p>La inducción de estudiantes nuevos se programa de acuerdo con los listados de matrícula que aparecen como soporte en el Q10 Académico, los cuales se toman como referente por la secretaria Académica, para realizar su citación en la fecha y hora establecida según cronograma académico.</p> <p>Los parámetros de inducción de los nuevos estudiantes se definirán en el registro INDUCCIÓN ESTUDIANTES NUEVOS por cada una de las áreas institucionales.</p> <p>Para garantizar la asistencia y participación de dicho espacio, los estudiantes deberán diligenciar el REGISTRO DE CAPACITACIONES Y/O INDUCCIONES.</p> <p>La inducción de estudiantes nuevos se desarrollará teniendo en cuenta las siguientes fases:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Inducción de cada una de las áreas institucionales.2. Preparación para la evaluación diagnóstica inicial (prueba de ingreso por competencias y programa de formación).3. Aplicación de EVALUACIÓN DIAGNÓSTICO INICIAL PROGRAMA TÉCNICO LABORAL POR COMPETENCIAS.4. Fortalecimiento de competencias de estudiantes según resultados obtenidos.	Secretaria académica Coordinación Académica	<p>INDUCCIÓN ESTUDIANTES NUEVOS</p> <p>REGISTRO DE CAPACITACIONES Y/O INDUCCIONES</p> <p>EVALUACIÓN DIAGNÓSTICO INICIAL PROGRAMA TÉCNICO LABORAL POR COMPETENCIAS</p> <p>ENCUESTA ESTUDIANTE NUEVO</p> <p>REGISTRO FOTOGRÁFICO</p>
---	---------------------------------	--	--	--



		<p>La INDUCCIÓN ESTUDIANTES NUEVOS, el REGISTRO DE CAPACITACIONES Y/O INDUCCIONES, así como los resultados de la prueba de ingreso de los estudiantes según su programa de formación, deberán ser almacenados en el archivo del Coordinador Académico.</p> <p>La satisfacción frente al proceso de inducción de los estudiantes se verifica a partir de la ENCUESTA ESTUDIANTE NUEVO, instrumento que se aplica al finalizar el proceso de inducción.</p>		
2	Desarrollo de la formación- Componente Lectivo	<p>El desarrollo de la formación por parte de los estudiantes se llevará a cabo en cumplimiento con:</p> <ul style="list-style-type: none">- La programación de las actividades desde el cronograma académico institucional.- La entrega de las tareas, trabajos, entre otras actividades dirigidas o independientes propuestas por los docentes, para dar cumplimiento a los requisitos establecidos por cada asignatura o módulo según el programa de formación.- La asistencia y participación al proceso de formación, mínimo al 80% de lo establecido a nivel institucional para la aprobación del componente teórico.	Docentes Estudiantes	CRONOGRAMA ACADÉMICO HORARIO DE CLASE PLATAFORMA Q10 ACADÉMICO



3	Desarrollo de la formación- Componente Práctico	<p>Según proceso de Coordinación de Prácticas, los estudiantes que cuenten con todos los resultados de aprendizaje de la etapa lectiva evaluados y aprobados, podrán definir la alternativa para desarrollar su etapa práctica:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Práctica en campo2. Carta laboral3. Proyecto productivo <p>La Coordinación de Prácticas será la encargada de valorar el estado académico de los estudiantes, al finalizar la culminación de su etapa lectiva, para iniciar su etapa práctica según lo establecido en el PROCESO DE PRÁCTICAS.</p>	Estudiantes Coordinación de Prácticas	PROCESO DE PRÁCTICAS REGISTRO DE ASPIRANTES PRACTICAS
4	Certificación	<p>Los estudiantes que finalicen y aprueben todos los resultados de aprendizaje desde la etapa lectiva y la etapa práctica, podrán participar del proceso de certificación por competencias laborales, obteniendo los paz y salvos de cada una de las áreas relacionadas con su proceso de formación. Como constancia de finalización y aprobación, se realizará entrega de su Certificado de Aptitud Ocupacional como Técnico Laboral por Competencias en las diferentes áreas de desempeño.</p>	Estudiantes Dirección General Coordinación Académica	PAZ Y SALVO ACTAS DE GRADO CERTIFICADO DE APTITUD OCUPACIONAL
EJE INSTITUCIONAL				



POLITECNICO METROPOLITANO

COORDINACION ACADEMICA

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Código:CA-PL-02

Versión:06

Fecha versión: 04-ago-2023

Página: 71/82

1	Evaluación del desarrollo de los programas de formación.	La Coordinación Académica en conjunto con la Dirección General al finalizar cada año lectivo, realizarán el proceso de evaluación de programas de formación, según los criterios establecidos en la EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS.	Dirección General Coordinación Académica	EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS
---	--	---	---	------------------------------------

La planeación de las actividades de aprendizaje se realiza a través del siguiente formato:

	POLITECNICO METROPOLITANO			
	COORDINACIÓN ACADÉMICA			
	PLANEADOR			
	Código: CA-RG-02	Versión: 09	Fecha versión: 27-Ene-023	Página: 1/1
1. INFORMACIÓN GENERAL DEL DOCENTE Y DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN				
Nombre del docente:				
Programa:				
Competencia:				
Asignatura o módulo:				
Semestre:				
Duración del módulo:				
Jornada:				
2. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE				
FECHA DE EJECUCIÓN (D/M/A)	TIEMPO DE EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN	TEMÁTICA DE CLASE	PLANEACIÓN DEL MÓDULO	ASISTENCIA DE ESTUDIANTES A LA SESIÓN DE CLASE (RELACIONAR LOS ESTUDIANTES QUE NO ASISTEN A CLASE DURANTE ESTE DÍA)
			TIEMPO DE EJECUCIÓN (100% -80% Acompañamiento docente): ACTIVIDADES DURANTE LA CLASE: TIEMPO DE EJECUCIÓN (20% Trabajo Individual - estudiante) TAREAS-TRABAJOS-TALLERES-EXPOSICIONES	
3. OBSERVACIONES				



Egresados

La institución tiene como principio fundamental de Desarrollo Social, realizar el acompañamiento y seguimiento de sus egresados, con el propósito de producir información relacionada con el impacto del proceso formativo en lo referente a su vinculación al sector productivo, acorde con su perfil de desempeño, el sector empresarial, el tipo de organización, el tipo de vinculación y el monto de la remuneración.

Así mismo, buscara brindar la posibilidad de certificar sus competencias laborales, su continuidad, permanencia y articulación con programas de formación tecnológicos y profesionales que complementen sus estudios a través de los distintos convenios que El Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S desarrolla.

a. El Proceso de Egresados:

- 1. Inscripción y acreditación:** una vez el estudiante va a obtener su certificado Técnico Laboral por Competencias, diligencia un Paz y Salvo que retroalimenta la base de datos de la institución; así mismo una vez cumplidos los requisitos se elabora el carné que lo acredita como egresado.
- 2. Otros servicios:** cuentan con todos los servicios de los convenios interinstitucionales entre la institución y diversas empresas culturales, recreativas o deportivas entre otros.
- 3. Intermediación Laboral:** pueden ingresar su hoja de vida y las empresas que solicitan técnicos laborales, acceden a toda la información de los egresados de la institución.

b. Seguimiento a egresados

Una vez el estudiante culmina su plan de estudios, es ingresado en la base de datos de egresados con el propósito realizar su seguimiento, con miras a convalidar la justificación de los contenidos y las actividades de formación para el crecimiento y proyección de los programas que la Institución ofrece.

En esta medida, el área de Coordinación de Prácticas será la responsable de realizar el procedimiento y definir los indicadores de gestión respectivos.

PASO	ACTIVIDAD
1	Realizar la base de datos de los egresados
2	Realizar el registro de encuesta de satisfacción del egresado
3	Realizar llamadas para actualización de datos y hacer seguimiento a la ubicación laboral
4	Tabular y analizar la información obtenida de los formatos



5

Socializar resultados con servicio educativo.

Certificación de reconocimiento de la formación recibida.

a. Certificados a Expedir.

Una vez los procesos Institucionales responsables evidencien que el estudiante ha cumplido con todos los requisitos, se dará el aval para que la Secretaría Académica proceda a expedir el CERTIFICADO DE APTITUD OCUPACIONAL o CONSTANCIA DE ASISTENCIA, según corresponda:

1. Los estudiantes de los programas de **formación laboral** recibirán certificado de aptitud ocupacional como:

“**TÉCNICO LABORAL POR COMPETENCIAS EN.....**”

2. Los estudiantes de los programas de **formación académica** recibirán certificado de aptitud ocupacional en:

“**CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS EN.....**”

3. Los estudiantes de los cursos propios de la oferta de **educación informal o de extensión (diplomados, seminarios, experticias, entre otros)** recibirán

CONSTANCIA DE ASISTENCIA a la actividad, según corresponda.

b. Requisitos de certificación.

Para optar por la certificación del programa u otra actividad académica propia de la oferta educativa que haya cursado, sea de formación laboral, académica o informal, el estudiante debe cumplir a cabalidad con todos los requisitos establecidos por la institución para tal fin:

Haber cursado y aprobado cada uno de los elementos que conforman el componente teórico – práctico del plan de estudios, según corresponda.

- Haber asistido a por lo menos el 80% de la duración estipulada en el plan de estudios o contenidos para cada uno de los elementos que conforman el componente teórico – práctico, independientemente de la valoración obtenida.

- Haber ejecutado el componente práctico empresarial o formativo del programa, demostrando



las competencias requeridas, cumplido con la totalidad de las horas asignadas a este componente en el plan de estudios, cumplido con las condiciones establecidas según la modalidad en el Reglamento de Gestión de Prácticas, habiendo aprobado dicho componente en su totalidad de acuerdo con la escala valorativa asumida por la institución y habiendo generado su registro en el informe académico respectivo.

- Haber completado (cursado y aprobado) cada uno de los elementos que compone el plan de estudios o contenidos, dentro del tiempo de vigencia de los mismos, de acuerdo con lo establecido en el Manual de Convivencia Institucional.

- Encontrarse a paz y salvo financieramente con la institución por todo concepto.

- El cumplimiento de los aspectos contenidos en el Manual de Convivencia Institucional – Certificación.

- Los demás requisitos que para el efecto contemple la ley general de educación y demás disposiciones que rijan la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Nota 1: El incumplimiento de alguno de los requisitos, tanto académicos como administrativos o financieros, impedirá que la institución proceda con la certificación del programa o actividad académica, sin excepción.

Nota 2: Tanto el proceso previo a la certificación (verificación de requisitos) como la elaboración, registro y entrega de la certificación se hará dentro de los periodos, fechas, horarios y lugar que la Institución haya determinado para tal fin y que hacen parte de la planeación que realiza la Institución previa al inicio de que cada año lectivo, la cual es debida y oportunamente informada a la comunidad estudiantil.

c. Promoción de la certificación de las competencias laborales.

En el proceso de inducción inicial de los educandos se hace la sensibilización sobre la necesidad de certificación de normas en competencias laborales, tanto por parte de los docentes, como de los estudiantes y los egresados, pero también se explica que es un proceso voluntario, individual, actitudinal y personal entre otros, que además depende de la oferta que puede tener el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, único ente autorizado para certificar normas de competencias.

Para los tutores, la institución gestiona ante el ente certificador las normas más necesarias para el desarrollo no sólo de los programas, es así como la mayoría de las normas de competencia laboral que estos certifican son gestionadas por la organización.



Gestión administrativa y financiera

Número, perfil y manual de funciones requerido de los cargos administrativos de la institución.

El Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S, fortalece sus sedes con personal idóneo que permita cumplir y desarrollar tareas y funciones que se requieren para prestar una atención integral a nuestra comunidad estudiantil en su proceso formativo, se presenta al personal administrativo que participa activamente en el cumplimiento de nuestra Misión, adicional sus roles y funciones asignadas.

Criterios de ingreso para el personal directivo, administrativo, modalidad de contratación, horario, etc.

a. El Docente o Tutor.

El Docente o Tutor es un facilitador que domina su disciplina y que, a través de metodologías activas, ofrece las herramientas necesarias para que los estudiantes comprendan el mundo desde diversos lenguajes, aprendan a vivir con los demás y sean productivos.

“Ser Docente, instructor o Tutor” es tener la vocación de vivir con pasión, la ciencia y el arte, de esculpir el cuerpo, la mente y el espíritu de los seres humanos, para que sean un todo armónico, hermoso consciente y bueno, para lo mejor y para el bien, insuflando en sus corazones, la inspiración de crecer, hacia la luz y hacia el amor.

El educador es un servidor comprometido con el conocimiento y con la solución de los problemas sociales que, con criterios de excelencia académica y en el marco de la autonomía educativa, participa en la prestación de un servicio cultural, inherente a la finalidad social del Estado.

El Docente, instructor o Tutor tiene un compromiso profesional y ético con el proceso de formación integral de los estudiantes.

Con el ejemplo transmite valores universales: curiosidad intelectual, que le permite expandir el conocimiento por la propia búsqueda e investigación; respeto por los demás, expresado en la disposición para escucharlos y comprender sus puntos de vista; capacidad para manifestar el desacuerdo con otros mediante la argumentación en insaciable búsqueda y construcción de la verdad en espacios de libertad e igualdad; y la no discriminación por razones de raza, sexo, edad, religión, condición social, cultural y concepciones políticas, por lo tanto el docente o tutor debe poseer:



- Conciencia de la responsabilidad que asume y de la trascendencia de su tarea pedagógica.
- Capacidad investigativa y de superación personal constante
- Capacidad de aceptación de sí mismo y de sus alumnos.
- Equilibrio, ponderación e igualdad de ánimo.
- Dignidad y seguridad en cuanto es líder, es guía, organizador y motor del grupo y modelo de identificación.
- Capacidad de sacrificio constancia y optimismo.
- Solidaridad y cooperación.
- Trabajo, laboriosidad y diligente generosidad.
- Humildad y sencillez.
- Lealtad con los estudiantes, los compañeros y la institución.

El docente o tutor debe de poseer las siguientes capacidades:

- Alto grado de responsabilidad y sentido de pertenencia con el programa y la institución misma.
- Saber manejar equipos de cómputo de altas demandas intelectuales
- Conocimientos académicos en el área que le permitan desempeñarse con un alto grado de eficiencia comunicativa.
- Capacidad para desarrollar clases dinámicas y motivantes.
- Capacidad de estudio para dominar los distintos reglamentos, leyes y demás que transforman nuestro que hacer en el entorno social.
- Pensamiento global.
- Dominio de grupo.
- Deseo de superación constante, deben estar en disposición de capacitación continua con el fin de mejorar la prestación de sus servicios.
- Liderazgo con el fin de tomar decisiones acertadas tanto dentro como fuera del aula de clase.
- Flexibilidad para realizar cambios en su práctica pedagógica en beneficio de sus estudiantes.
- Debe ser analítico y capaces de encontrar soluciones ante las dificultades de aprendizaje de sus estudiantes.
- Capacidad de investigación de su propio quehacer.
- Formación y experiencia en el área relacionada con el programa a desempeñarse.
- Tener formación pedagógica



Personal docente específico para el desarrollo del programa.

Se hace referencia del personal docente que participa en la formación de los estudiantes en cada programa según su perfil, experiencia y aptitudes.

Se evidencia el rol y perfil en el proceso de Talento Humano y en el Diseño Curricular de cada programa.

Por cada uno de los programas registrados, el Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S, mantiene vinculados a excelentes profesionales, capacitados bajo el esquema de las competencias, a los cuales orienta y capacita de manera permanente el rol específico de su competencia, para lo cual relaciona sus respectivas hojas de vida, experiencias docentes y académicas, documentos académicos de acreditación de conocimientos, de manera que sean puente de comunicación entre el estudiante, el docente y la institución educativa, en busca de la excelencia académica.

Evaluación docente

Instrumento	Frecuencia de aplicación	Referencia del documento
Evaluación Institucional realizada por los estudiantes	Se administra a toda la Institución dos veces por cada ciclo semestral.	ENCUESTA SATISFACCIÓN ESTUDIANTE GC-RG-06



<p>Autoevaluación del docente</p>	<p>Todos los docentes deberán responder una encuesta frente a su desempeño en el quehacer docente, según los parámetros establecidos por el Sistema de Calidad. En esta el docente analiza como cumple con cada uno de los criterios de evaluación estipulados en la evaluación de desempeño. Se realizará una vez por semestre académico.</p>	<p>AUTOEVALUACIÓN DOCENTE DG-RG-04.</p>
<p>Informe de evaluación por el Coordinador Académico</p>	<p>Se genera una vez por cada ciclo semestral. Provee información útil para el desarrollo profesional del docente evaluado. El informe recopila todas las actividades consideradas esenciales para la evaluación de la Coordinación Académica.</p>	<p>EVALUACIÓN DOCENTE DG-RG-05</p>

b. Estudiante.

El estudiante del Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S, se caracteriza por:

- Poseer alto sentido de pertenencia y de identidad con la institución
- Acatar la normativa institucional
- Hábil en la solución de problemas
- La disciplina en el trabajo y en el que – hacer- diario académico, personal y social
- Su interés y motivación permanente por su crecimiento personal, a través de la formación integral



- Su deseo de superación constante.
- Ser capaz de identificar problemas y proponer soluciones
- Ser respetuoso por la dignidad humana, los deberes y derechos
- Ser creativo e innovador, con vocación de líder, espíritu crítico para analizar autónomamente los problemas del entorno
- Adaptarse a nuevas situaciones.
- Ser libre pensador y con capacidad crítica
- Ser solidario y líder inspirador
- Ser emprendedor y creativo

Manual de convivencia.

El manual de convivencia es un conjunto de principios, de normas y de procedimientos, cuya práctica y ejercicio permite ajustar la vida comunitaria al orden social, curricular y cultural. Garantiza tanto el ejercicio de los derechos y libertades, así como el cumplimiento de los deberes en todos los integrantes de la comunidad educativa.

Ver Manual de Convivencia BI-M-01.

Recursos para desarrollar los programas (recursos específicos para desarrollar cada programa)

a. Gestión de Recursos Físicos, Tecnológicos, Financieros y Humanos.

El proceso contable y financiero del Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S inicia desde la obtención del recurso financiero, hasta la destinación del mismo según las políticas de pago y lo presupuestado en la organización. Con el fin de lograr la sostenibilidad del proyecto educativo institucional y una rentabilidad adecuada. Además de ser la herramienta principal para la toma de decisiones administrativas mediante información contable útil, oportuna y veraz.

Los recursos físicos, tecnológicos, financieros y humanos son fundamentales para el éxito de la **Gestión Administrativa** de cualquier institución ya que son ellos los que, a través de su correcta utilización, permiten alcanzar el equilibrio administrativo deseado.



La Gestión de Recursos Físicos y Tecnológicos consiste en administrar u obtener los espacios y recursos adecuados, en las mejores condiciones de costos y en la calidad y cantidad requerida para que se ejecuten las tareas de los diferentes procesos institucionales.

La Gestión de Recursos Financieros consiste en controlar el presupuesto de la institución, es decir auditar las entradas y salidas de dinero.

La Gestión de Recursos Humanos se encarga de obtener y coordinar a las personas de la institución, de forma que consigan las metas establecidas. Para ello es muy importante cuidar las relaciones humanas.

Los estudiantes de la institución, cuentan además con la posibilidad de acceder al material bibliográfico y audiovisual de la institución, además se establecerán convenios con entidades, empresas e instituciones para lograr el fin educativo de la consulta tecnológica o bibliográfica, así mismo, cada programa posee un banco de recursos para apoyar el desarrollo de las estrategias de enseñanza – aprendizaje.

Ayudas educativas y audiovisuales.

Relación de los equipos que se manejan en la Secretaría de la institución.

Infraestructura

Descripción la planta física de las instalaciones

El Politécnico Metropolitano de Pereira, se encuentra ubicado en la calle 23 número 7 – 53, teléfonos 3357041 – 3355673 en pleno sector central de la ciudad, a dos cuadras del parque El Lago y a dos cuadras de la plaza de Bolívar, centro de las actividades administrativas, bancarias, industriales y comerciales de la ciudad y centro de convergencia de las vías de transporte público, como lo es el denominado transporte masivo, mega bus y rutas de servicio público aliado, lo cual garantiza de manera rápida el desplazamiento de la comunidad educativas, estudiantes, docentes y funcionarios administrativos, en una cómoda planta física estratégicamente distribuida, de la siguiente manera:

Primer Piso Bloque A: El acceso a la institución se encuentra en el primer piso del bloque A, a través de una puerta en vidrio, este piso contiene una sala de espera, dos módulos del área de mercadeo y apoyo administrativo y un módulo de trabajo de la Secretaria Académica con ruta de evacuación, botiquín, extintor y archivadores.



Segundo Piso Bloque A: Al acceder al segundo piso se encontrará las escaleras, y en la segunda planta del bloque A se encontrará 5 salones, una sala de docentes, al fondo está ubicada la zona de aseo y una mini cocina, la pagaduría, la oficina de Dirección General y el acceso al Bloque B segundo Piso.

Tercer Piso Bloque A: La entrada al tercer piso se hace a través de las escaleras y se encontrará una (1) sala de sistemas al fondo, una (1) oficina de la Coordinación Académica, tres(3) salones, de los cuales uno realiza la función de un (1) pequeño auditorio.

Segundo Piso Bloque B: El acceso del bloque B se realiza mediante una entrada lateral, allí se encuentra la oficina de la coordinación de Bienestar Estudiantil y Prácticas, la sala de sistemas y el acceso a un espacio libre del bloque B, al lado de dicho acceso, están las escaleras para el tercer piso del bloque B, y al frente está la cocina dotada completamente para las clases del programa de Cocina Internacional. Al lado de la cocina está la entrada a tres (3) aulas de clase.

Tercer Piso Bloque B: Al subir las escaleras de este bloque, se encuentra en el tercer piso un ambiente de descanso con cafetería, al lado un salón de Diseño Gráfico y una bodega.

TOTAL BAÑOS: Catorce (14) Baños - uno (01) por cada aula y dos públicos de hombres y mujeres.

TOTAL EXTINTORES: Nueve (09), siete (07) multipropósito y dos (02) Sokaflam.

La planta física conserva las normas de seguridad industrial, señalización y sitios especializados debidamente reconocidos y aprobados por el cuerpo de bomberos de la ciudad, al igual que la Secretaría de salud y seguridad social de Pereira, lo cual dio origen a la expedición de la Licencia sanitaria otorgada por la mencionada entidad de salud.

El Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S mantiene la siguiente estructura organizacional, la cual esta resumida en el organigrama que se adjunta como anexo.

Medios Educativos

El Politécnico Metropolitano Centro Occidente S.A.S, cuenta con todas las herramientas e infraestructura requerida para el desarrollo de sus actividades académicas, tanto en área del conocimiento específica en teoría y en la parte práctica del programa.

+ - 2 Salas de sistemas con equipos de mesa.



- + Impresoras multifuncionales todo en uno, dotadas de copiadora, impresora y scanner.
- + 3 Video beam.
- + Tableros en acrílico para marcadores borrables.
- + Sillas universitarias individuales.
- + Escritorios para los docentes en cada ambiente de aprendizaje o salón de clase.
- + Oficinas administrativas agradables y confortables, dotadas de las herramientas técnicas y tecnológicas acorde con la atención a los estudiantes y comunidad educativa en general.
- + Biblioteca compuesta por material bibliográfico virtualizado.
- + Televisores a color, led y plasma superiores a 32 pulgadas.
- + Señalización completa, de conformidad a las normas de seguridad industrial y salud y seguridad en el trabajo.
- + Departamento de Bienestar Institucional y asesoría psicosocial.
- + 2 Salas de sistemas compuestas por computadores de mesa y portátiles.
- + Computadores para las oficinas administrativas.

Su presencia en el ámbito de formación para el trabajo y el desarrollo humano está determinada por prestar a los estudiantes y comunidad en general servicios educativos, de formación y capacitación , así como subsanar la necesidad creciente en nuestra región de contar con recurso humano formado para dar solución a problemáticas específicas en los contextos sociales, empresariales, industriales, productivos, comerciales; así como la necesidad de brindar dicha formación a sectores cada vez más amplios de la población, incluyendo así a aquellas personas que por sus condiciones sociales, económicas, culturales; se han mantenido en un estado de marginalidad frente a la educación superior, por ende frente a la posibilidad de enriquecimiento de sus condiciones y calidad de vida a través del desarrollo de su pensamiento, de sus capacidades y destrezas y de una posibilidad de posicionamiento ético frente a la vida y de responsabilidad social.