

CONTENIDO

- I. PRESENTACIÓN**
- II. DIAGNOSTICO**
- III. COMPONENTES DE FUNDAMENTACIÓN**
 - 3.1 INSTITUCIÓN Y CONTEXTO
 - 3.2 RESEÑA HISTÓRICA
 - 3.3 FILOSOFÍA DE LA INSTITUCIÓN
 - Misión, Visión, Políticas de calidad
 - 3.4 VALORES INSTITUCIONALES
 - 3.5 PRINCIPIOS
 - 3.6 OBJETIVOS INSTITUCIONALES
 - 3.7 OBJETIVOS DE CALIDAD
 - 3.8 MARCO LEGAL
 - 3.9 PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA EDUCACIÓN
 - 3.9.1 MODELO PEDAGOGICO DE LA INSTITUCION
- IV COMPONENTE PEDAGÓGICO Y CURRICULAR**
 - 4.1 OBJETIVOS DEL PROYECTO EDUCATIVO P.E.I.
 - 4.2 ORGANIZACIÓN GENERAL
 - 4.3 PROGRAMAS TECNICOS LABORALES
 - 4.4 PLANES DE ESTUDIO
 - 4.5 SISTEMA DE EVALUACION
 - 4.6 ESCALA DE VALORACION Y EQUIVALENCIAS
 - 4.7 CRITERIOS DE EVALUACION Y DESEMPEÑO
- V. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA**
 - 5.1 ORGANIGRAMA
- VI. GESTION A LA COMUNIDAD**
 - 6.1 PARTICIPACION Y CONVIVENCIA
 - 6.2 PREVENCION DE RIESGOS FISICOS
 - 6.3 PERMANENCIA E INCLUSION
 - 6.4 PROYECCION A LA COMUNIDAD
- VII. ANEXOS**
 - 7.1 REGLAMENTO ACADEMICO
 - 7.2 MANUAL DE CONVIVENCIA
 - 7.3 REGLAMENTO DOCENTE
 - 7.4 MANUAL DE FUNCIONES
 - 7.5 PRESUPUESTO
 - 7.6 COPIA DE RESOLUCION DE FUNCIONAMIENTO (Bachillerato y Programas Técnicos).
 - 7.7 CONTRATO DE ARRENDAMIENTO
 - 7.8 PLANO DE LA SEDE

I. PRESENTACIÓN

Los desafíos que se le presentan al sistema educativo colombiano, en la cual está inmersa la CORPORACION SYSPRO por los llamados procesos de globalización, materializados en parte por los tratados de libre comercio sean binacionales o multinacionales, por el flujo de capital, de talento humano, y particularmente por el desarrollo de novedosos y ágiles sistemas de comunicación e información, esto obliga a un replanteamiento permanente de los objetivos y estrategias, para no quedar relegados en esta sociedad caracterizada por el constante cambio, la CORPORACION SYSPRO permanece en constante actualización, para innovar y ofrecer soluciones y prestar servicios educativos de alta calidad, que favorezcan la formación integral de sus estudiantes en Programas Técnicos Laborales, para cumplir el requisito básico de ser Técnicos Laborales para el desempeño exitoso en los sectores productivos de la economía, o como emprendedores independientes, siempre tratando de potenciar las actividades colaborativas y de trabajo en equipo para fortalecer y aumentar sus oportunidades laborales.

Por esta razón la Corporación SYSPRO como institución educativa de formación para el trabajo por competencias Laborales, presenta este Proyecto Educativo Institucional, ofreciendo Educación Técnica por competencias laborales, de acuerdo al Decreto N° 1075¹ del 26 de mayo de 2015, "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación*"; la Ley 1064² de julio 26 de 2006 "*Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación*"; al Decreto 4904³ de diciembre 16 de 2009 "*Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones*"; Decreto 2888⁴ del 31 de julio de 2007 "*Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal, se establecen los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas y se dictan otras disposiciones*" y La Ley 115⁵ de Febrero 8 de 1994 "*Por la cual se expide la ley general de educación*"

¹ (MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2015)

² (MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2006)

³ (MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2009)

⁴ (MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2007)

⁵ (SECRETARIA DEL SENADO, REPÚBLICA DE COLOMBIA, 1994)

II. DIAGNÓSTICO

En Colombia el promedio de personas iletradas mayores de 15 años se elevó a 7.6% según el censo del Departamento Nacional de Planeación del año 2009, es decir, aproximadamente 2 millones 300 mil personas jamás ingresaron a la escuela o por múltiples razones desertaron del sistema educativo.

En el municipio de Villavicencio, la Corporación SYSPRO cuenta con un estimado poblacional de 480.000 habitantes, pero su caracterización poblacional muestra un 82% de concentración en su cabecera municipal, según el Censo⁶ de Villavicencio, el 47.21% de los trabajadores de los 2.451 establecimientos, cuentan con estudios de bachillerato completo, es decir 2.004, seguido de aquellos que tienen estudios de primaria completa los cuales son 754, que corresponde al 17.76%; el 14.51% de los trabajadores de los establecimientos, cuentan con estudios superiores (técnicos, tecnológicos y universitarios), que corresponden a 616 empresarios, que trabajan en las entidades públicas, establecimientos industriales, sector financiero, entre otros. El 11.47%, es decir 487 personas, corresponden a quienes estudiaron el bachillerato y no lo terminaron y finalmente, 384 personas tienen la primaria incompleta y corresponde al 9.05%. Seguidamente se cuenta con un potencial de más de 4.949 personas al año con escolaridad básica aprobada entre edades de 16 en adelante

Por lo cual la Corporación SYSPRO es una entidad de educación para el trabajo y el desarrollo humano dedicada a la formación y entrenamiento de personal en el campo de desempeño laboral, ofreciendo a las personas y sus familias la posibilidad de iniciar su capacitación en un área de vital importancia con proyección hacia el futuro.

Por ende la caracterización poblacional a nivel educativo, del municipio de Villavicencio–Meta que sobre el cual se proyecta la corporación SYSPRO, toma un estudio de caso y podemos citar las siguientes razones para ofrecer este servicio a la comunidad de la región del Llanos Orientales:

- Por costos las instituciones de educación superior no acogen a personas con niveles económicos bajos estratos 1 y 2.
- Muchos jóvenes y adultos son cabeza de hogar, ya tienen responsabilidad de familia y les corresponde trabajar para su sustento, contando con poco tiempo para dedicarlo al estudio.

⁶ (DIAGNOSTICO META, 2011, Noviembre)

- El trabajo y otros quehaceres les implica tener diferentes horarios para estudiar en sus horas libres.
- El trabajo informal muy abundante en esta ciudad, hace que la educación para el trabajo y el desarrollo humano sea requerida en horarios flexibles estudio diurno, nocturno y fines de semana.
- La disponibilidad Institucional de planta física, ayudas didácticas y demás recursos facilitan el desarrollo el proyecto.
- La facilidad de talento humano, docentes de la región y los convenios de apoyo con otras instituciones.
- La Directiva de la Corporación SYSPRO, como gestora de la educación formal de adultos y formación para el desempeño laboral.
- La oportunidad de práctica de nuestros estudiantes y egresados, y la respectiva vinculación laboral.
- Las certificaciones en el sistema de gestión de calidad de la Corporación SYSPRO, tanto en las normas ISO 9001; NTC 5555; NTC 5581; NTC 5666.
- La cultura y la filosofía de la calidad asumida, como un reto en el proceso de transformación de la vida de nuestros egresados, resumido en nuestro lema corporativo *“Le Damos El Mejor Curso A Su Vida”*

III COMPONENTES DE FUNDAMENTACIÓN

3.1 INSTITUCIÓN Y CONTEXTO

Los programas ofrecidos por la Corporación SYSPRO son proyectados obedeciendo a las políticas de educación que ha implantado el Gobierno Nacional, teniendo en cuenta las necesidades del sector productivo nacional, regional y local. El personal Administrativo y Docente fundamenta su orientación Profesional en valores y principios democráticos, sociales, morales y de servicio, respetando la individualidad de sus estudiantes y su derecho a recibir una educación de alta calidad, acorde con las necesidades reales del sector productivo, fomentando el sentido humanista, los valores y la ética.

3.2 RESEÑA HISTÓRICA

La Corporación SYSPRO es una institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano sin ánimo de lucro, debidamente autorizada por la Secretaría de Educación de Villavicencio mediante resoluciones 0554 del 17 de febrero de 2014 y 1114 del 20 de marzo de 2014, es una institución afiliada a la Asociación Nacional de Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – ASENOF, miembro de la Red Departamental de Instituciones de Educación para el Trabajo que lidera el SENA y Centro Autorizado ICDL Colombia para Certificación Internacional de Competencias Digitales TIC, estas son válidas en 148 países, estamos certificados en la Normas de calidad ISO 9001:2008, NTC-5555:2011, NTC-5581:2011 y NTC-5666:2011.

3.3 FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

MISIÓN

Consultar documento/registro DE-RG-04 MISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

VISIÓN

Consultar documento/registro DE-RG-05 VISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

POLÍTICA DE CALIDAD

Consultar documento/registro DE-RG-06 POLITICA DE CALIDAD

3.4 VALORES INSTITUCIONALES

Consultar documento/registro DE-RG-09 VALORES INSTITUCIONALES

3.5 PRINCIPIOS

- **Responsabilidad:** Todo integrante de la comunidad debe actuar en forma competente, eficiente, oportuna, manifestando respeto por las personas, la ley, la naturaleza y lo público.
- **Compromiso:** Todo miembro de la comunidad debe demostrar interés por pertenecer a la institución, demostrando la aceptación de los valores y metas organizacionales.
- **Solidaridad:** Todo miembro de la comunidad debe trabajar con generosidad, asumiendo como propios los retos del equipo de trabajo.
- **Honestidad:** Es el valor que mueve al hombre a actuar con rectitud, honradez y veracidad en todos y cada uno de los actos de la vida.
- **Respeto:** como aquel sentimiento que me lleva a reconocer la dignidad y los derechos de un ser y a no vulnerar los mismos. Los diferentes miembros de la comunicación educativa lo deben demostrar en todas sus manifestaciones ante sí mismos y ante los demás.
- **Pulcritud:** Se hace necesario asumir la limpieza y el orden en la comunidad educativa, instalaciones y ambientes de aprendizaje.
- **Tolerancia:** Como una permanente invitación a la aceptación de las diferencias como un factor decisivo para el enriquecimiento colectivo, así como también, el respeto por los derechos humanos y la búsqueda de la solución pacífica de conflictos.

3.6 OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- Satisfacer permanentemente las expectativas de la comunidad, mejorar continuamente el servicio educativo ofrecido, mantener un excelente clima organizacional, optimizar la gestión financiera y contable para garantizar la sostenibilidad y crecimiento de la Corporación.
- Revisar, actualizar y establecer planes de mejoramiento continuo a los procesos que conforman el Sistema de Gestión de la Calidad de la Corporación, para mantener altos niveles de competitividad y excelencia en la prestación del servicio educativo.
- Desarrollar nuestro plan de estudio desde los estándares, las competencias básicas, los indicadores de logro, una didáctica activa, innovadora y flexible para aprendizajes significativos de los estudiantes.
- Propiciar en los colaboradores un adecuado ambiente de trabajo con el fin de generar motivación y compromiso, desarrollando competencias que permitan elevar su desempeño laboral.

3.7 Política y Objetivos de Calidad

Consultar documento/registro DE-RG-06 POLITICA DE CALIDAD

3.7 MARCO LEGAL

Este Proyecto Educativo Institucional PEI, tiene como marco jurídico la Constitución Nacional y las leyes colombianas, de modo particular en las siguientes normas:

Constitución Política de Colombia: Título II, de los derechos, garantías y deberes:

Artículo 43. Igualdad de derechos y oportunidades.

Artículo 67. Derecho a la educación.

Artículo 68. La enseñanza esta cargo de personas idóneas.

De la Ley 115 de 1994 o Ley general de la Educación, los siguientes artículos

Artículo 5. Fines de la educación.

Artículo 13 Objetivos comunes de la educación.

Artículo 14. Enseñanza obligatoria.

Artículo 20. Objetivos generales de la educación básica.

Artículo 23. Áreas obligatorias.

Artículo 73. Proyecto Educativo Institucional.

Artículo 77 Autonomía escolar.

Artículo 79. Planes de estudio.

Artículo 86. Flexibilidad del calendario escolar.

Artículos 91 al 98. Organización estudiantes.

Decreto 1860 de 1994. Reglamenta la ley 115 en los aspectos pedagógicos y organizativos.

Decreto 055 de 2015. Por la cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales

Decreto N° 1075 del 26 de mayo de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación"*

La Ley 1064 de julio 26 de 2006 *"Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación"*;

El Decreto 4904 de diciembre 16 de 2009 *"Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones"*;

Decreto 2888 del 31 de julio de 2007 *"Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal, se establecen los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas y se dictan otras disposiciones"*

La Ley 115 de Febrero 8 de 1994 *"Por la cual se expide la ley general de educación"*

Decreto 4904. Por medio del cual se clarifica, se reglamenta, y se modifican los diferentes conceptos que hacen referencia a la formación por competencias en el ámbito educativo a nivel nacional, así mismo se explica las diferentes formas, procedimientos, organización, requisitos, modificaciones y demás aspectos a tener en cuenta en el correcto y legal funcionamiento de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano en Colombia.

Decreto 3756 .Por medio de este decreto se modifica el artículo 4 del decreto 2020 de 2006 que hace referencia a las disposiciones que deben ser tenidas en cuenta para la certificación de calidad de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo

humano, a su vez los diferentes órganos y procedimientos autorizados para la certificación de calidad en las instituciones de educación para el trabajo en Colombia.

Normas Técnicas Colombianas. NTC 5555:2011, NTC 5666:2011, NTC 5581:2011 ISO 9001:2008

3.8 PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA EDUCACIÓN

3.8.1 MODELO PEDAGOGICO DE LA INSITUACIÓN

El modelo pedagógico ***“Le damos el mejor curso a su vida”*** tiene como fin desarrollar en nuestros educandos conocimientos, habilidades y destrezas para tener un trabajo, ya sea asalariado, independiente o emprendedor, dando mayor énfasis a la formación regular en términos de calidad, intensidad, cobertura y flexibilidad, contribuyendo así con el propósito de la política social del Estado Colombiano de apoyar en la mitigación de la pobreza y la disminución de la desigualdad.

En concordancia con el espíritu de las disposiciones del Ministerio de Educación Nacional, Ley de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano número 1064 de 2006 y el Decreto número 4904 de 2009, *“mediante el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal, se establecen los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas y se dictan otras disposiciones”*, nuestro modelo pedagógico es coherente con:

- El abandono total de la concepción mecanicista de aprendizaje en la técnica y en la tecnología, por una formación integral de trabajadores competentes para empresas competitivas en el contexto de la sociedad del conocimiento.
- El diseño de programas de educación para el trabajo y desarrollo humano con un enfoque pedagógico del aprendizaje, por procesos, y a partir del referente productivo Normas de Competencia Laboral, que producen las Mesas Sectoriales en el marco del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo⁷.

Por lo anterior nuestro modelo pedagógico corresponde a un enfoque metodológico en la didáctica fundamentado en EL MODELO CONSTRUCTIVISTA⁸

⁷ (Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación, 2004)

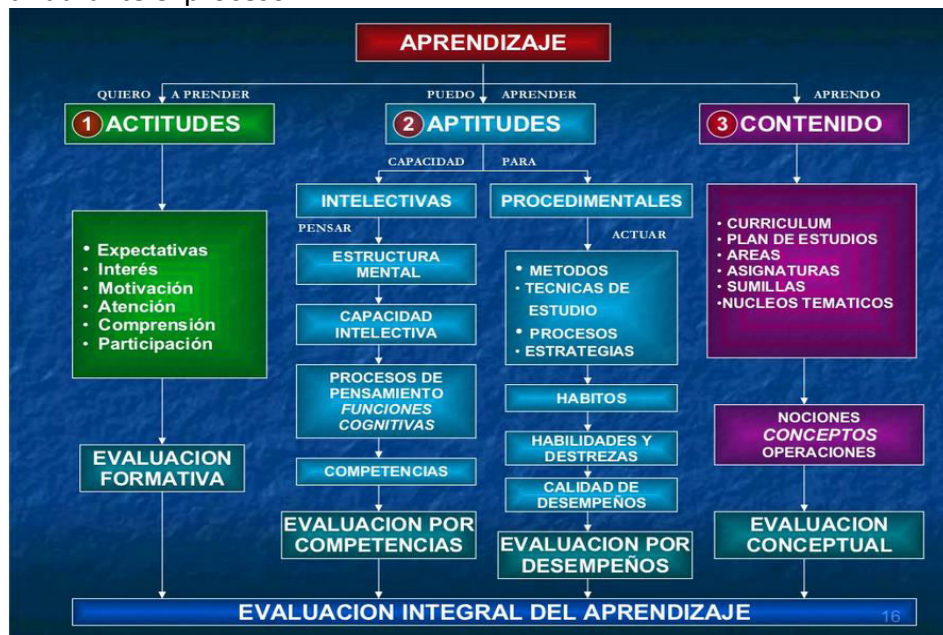
⁸ (Ministerio de Educación Nacional República de Colombia, 2006)

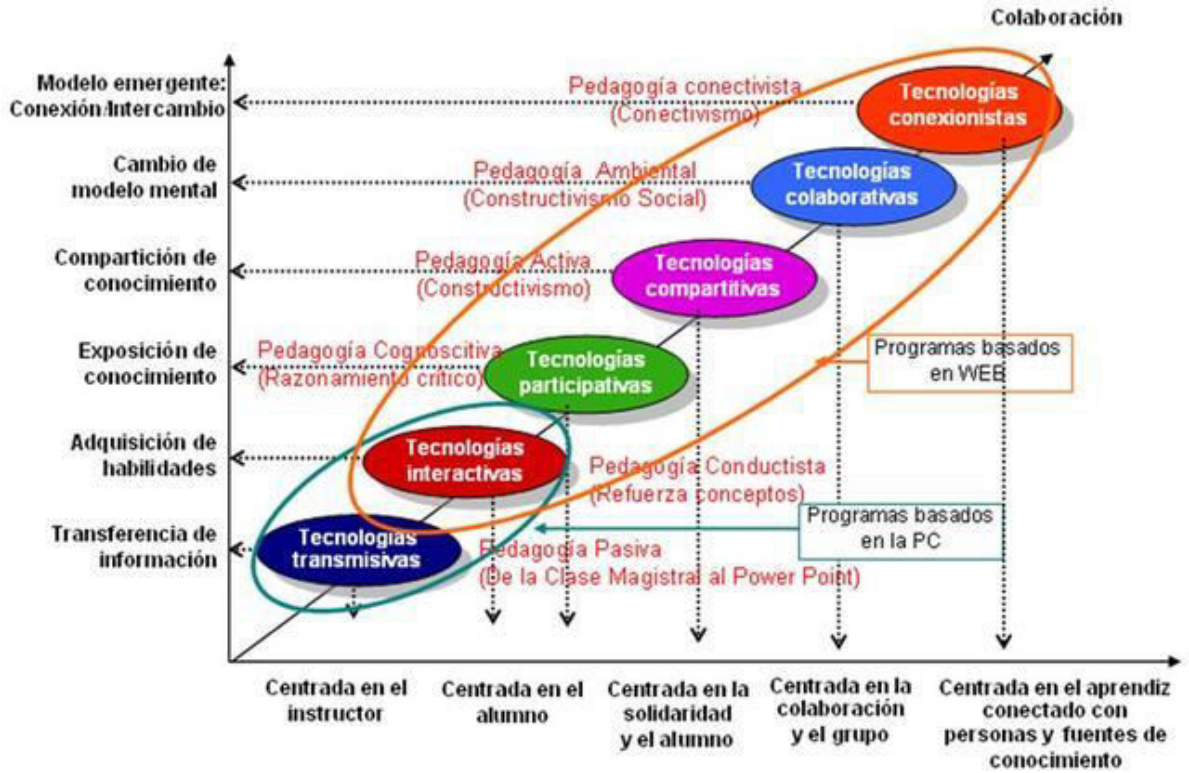
¿QUÉ ES EL MODELO CONSTRUCTIVISTA?

El modelo del constructivismo o perspectiva radical que concibe la enseñanza como una actividad crítica y al docente como un profesional autónomo que investiga reflexionando sobre su práctica, si hay algo que difiera este modelo con los tres anteriores es la forma en la que se percibe al error (ir de un lado a otro), muchos de los errores cometidos en Situaciones didácticas deben considerarse como momentos creativos. Indicador y analizador de los procesos intelectuales; para el constructivismo aprender es arriesgarse a errar. Para este modelo la enseñanza no es una simple transmisión de conocimientos, es en cambio la organización de métodos de apoyo que permitan a los alumnos construir su propio saber.

¿COMO FUNCIONA?

El grafico a continuación explica de manera clara el modelo de aprendizaje constructivista y lo enmarca en el desarrollo de las competencias laborales que se basan en el ser, el saber y el hacer, contemplando los diferentes tipos de evaluación que se pueden desarrollar durante el proceso.





IV COMPONENTE PEDAGÓGICO Y CURRICULAR

4.1 OBJETIVOS DEL PROYECTO EDUCATIVO P.E.I.

General

Definir e implementar el Proyecto Educativo Institucional de Técnicos Laborales para ofrecer a jóvenes y adultos la oportunidad de crecer integralmente.

Específicos

- Promover el desarrollo personal, social, espiritual de los estudiantes, docentes y administrativos, mediante actividades que promuevan el desarrollo de valores y las potencialidades de cada uno de los participantes de procesos.
- Favorecer con especial preferencia la prestación del servicio educativo a jóvenes y adultos de las clases menos favorecidas de la sociedad, mediante programas educativos a bajo costo, presenciales, semipresenciales, y en horarios flexibles.

4.2 ORGANIZACIÓN GENERAL.

La Corporación SYSPRO ofrece Programas Técnicos Laborales teniendo en cuenta lo dispuesto en la normatividad actual colombiana, tomando como referencia los estándares establecidos por el Ministerio de Educación Nacional.

Podrán ingresar a los servicios educativos las personas que cumplan con los siguientes requisitos.

- Para Programas Técnicos Laborales los jóvenes mayores de 16 años en adelante y o adultos que tengan aprobado el grado noveno.

Los Programas Técnicos Laborales se organizan en semestres teniendo en cuenta que se desarrolla el 50% teórico y el 50% práctico sujeto a cambios por la autoridad pertinente, siempre y cuando el proceso de formación máximo no supere el 60% teórico y el 40% práctico.

El Plan de Estudios será el correspondiente a las normas de competencia laboral, incluida el procedimiento de evaluación y promoción, atendiendo las necesidades de aprendizaje y las características de la población, en las áreas fundamentales y obligatorias teniendo en

cuenta las competencias transversales, ambientales, TICS, comunicativas, ciudadanas y las demás directamente relacionadas al proceso de formación.

4.3 PROGRAMAS TÉCNICOS LABORALES

Los estudiantes que cumplan y finalicen satisfactoriamente todas las normas de competencia laboral estipuladas recibirán el certificado respectivo de su programa de formación. **INTERDISCIPLINARIEDAD:** Los cursos de formación complementaria se trabajan de forma adicional.

4.4 PLANES DE ESTUDIO

En los programas de Formación para el trabajo el Plan de estudios se elabora teniendo en cuenta las normas de competencia laboral específicas, básicas y transversales según la clasificación nacional de ocupaciones CNO⁹, según la Ley 1075 de 2015, la ley 115 de 1994, el Decreto 114, acuerdo 4904, los objetivos se definen teniendo en cuenta los criterios de dicha normatividad y las necesidades de la comunidad educativa en los aspectos cognitivo, socio afectivo, procedimental, actitudinal y competitivo.

Hemos procurado acomodar el currículo a las necesidades de nuestros alumnos, suprimiendo repeticiones inútiles de temas y conceptos, cambiando el orden en algunos casos e integrando las áreas, junto a esto hemos de darle un manejo dinámico al tiempo de aprendizaje, sin desconocer el ritmo del estudiante, ya que la experiencia ha demostrado que unas personas requieren de más tiempo, otras de menos, adicional al apoyo de las TICS, plataforma Q10 Y la plataforma moodle, de acuerdo al intereses, capacidades, preparación y vivencias. De aquí la importancia de combinar las diferentes formas de aprehensión del conocimiento entre lo escrito, lo visual, lo racional y simbólico (didáctica, pedagogía y por problemas). Un estudiante o persona particular puede solicitar reconocimiento de saberes y experiencias, y así matricular normas de competencias sin prerequisites.

JORNADAS:

El programa se dicta en una jornada así:

Mañana: 08:00 am a 11:55 am

Tarde: 02:00 pm a 05:30 pm

⁹ (SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, 2015)

Noche: 06:30 pm a 10:00 pm
Sábados: 07:00 am a 06:00 pm
Domingos: 07:00 am a 06:00 pm

4.5 SISTEMA DE EVALUACIÓN

El sistema de evaluación de la Corporación SYSPRO, es coherente con lo establecido en el Decreto 4904 por el cual se reglamenta la evaluación de conocimiento y desempeño. Dentro de sus lineamientos generales en términos de evaluación, a través de la comunicación permanente con el Consejo Directivo se ha fijado a nivel institucional los siguientes parámetros a tener en cuenta entre otros:

- a. La evaluación es todo como aquello que nos permite identificar y verificar los conocimientos, las habilidades, los objetivos, los desempeños de un alumno que avanza en un proceso de aprendizaje y formación absolutamente claro, tanto para el estudiante como para el instructor. La evaluación es la constatación de que un proceso se está llevando a cabo y de qué manera se están logrando las metas propuestas, y definitivamente no tiene otra intención que mejorar la calidad, la profundidad y el sentido del aprendizaje en la vida escolar.
- b. La evaluación es continua y formativa a la vez. Cuando se dice que la evaluación es continua se refiere a que es permanente, de esta manera, lo que se evalúa debe ser resultado de una acción educativa durante un determinado tiempo, lo cual lleva en sí un proceso. El resultado no puede ser únicamente de un corte en un momento, debe ser *continuo y formativo* sin excluirse mutuamente.
- c. La evaluación como estrategia formativa es aquella que se realiza con el propósito de valorar todo el proceso, es decir, favorece o mejora constantemente aquello que está fallando: el proceso de aprendizaje de los estudiantes, la estrategia o metodología del docente, el material pedagógico que se utiliza al interior de las clases, la mismas relaciones interpersonales, etc. Como es obvio los cambios o mejor la intervención en la mejora de un proceso tiene sentido hacerla mientras éste transcurre. Este tipo de evaluación pretende ayudar a responder a la pregunta de cómo están aprendiendo y progresando los estudiantes de acuerdo a la obtención de los logros que nos hemos propuesto. Sólo así se podrán introducir correcciones, añadir acciones alternativas y reforzar ciertos aspectos.
- d. Somos coherentes con lo planteado en la Ley General de Educación: Ley 115,

Decreto 1860 de 1994, Capítulo VI, art. 47 que dice: en cuanto a la evaluación “...sus finalidades principales son: –determinar la obtención de los logros definidos en el proyecto educativo institucional.– Definir el avance en la adquisición de los conocimientos.–Estimular el afianzamiento de valores y actitudes.–Favorecer en cada estudiante el desarrollo de sus capacidades y habilidades.–Identificar características personales, intereses, ritmos de desarrollo y estilos de aprendizaje.– Contribuir a la identificación de las limitaciones o dificultades para consolidar los logros del proceso formativo. –Ofrecer al estudiante oportunidades para aprender del acierto, del error y, en general, de la experiencia”. Teniendo siempre presente la evaluación del conocimiento, desempeño y producto.

4.6 ESCALA DE VALORACIÓN INSTITUCIONAL

Para Técnico laboral:

La Institución adopta para cada competencia una calificación comprendida por una escala de uno coma cero (1,0) a cinco coma cero (5,0). Se considera una calificación aprobada (competente) a los estudiantes de Programas Técnicos Laborales de tres coma cinco (3,5) en adelante.

Las calificaciones definitivas de Programas Técnicos Laborales tendrán las siguientes equivalencias:

- Uno coma cero (1,0) para quien sin causa justificada no se presenta a una prueba académica; para quien sea sorprendido en fraude o en intento de fraude, ya sea haciéndolo o cooperando con él, para quien haya faltado al número exigido de clases o practicas programadas.
- De uno coma uno (1,1) a tres coma cuatro (3,4) para la reprobación.
- De tres coma cinco (3,5) a cinco coma cero (5,0) para la aprobación.
- ✓ Las notas obtenidas se dividen en tres periodos los dos primeros equivalen al 30% cada uno y el examen final será calificado con el 40% de la nota definitiva.
- ✓ El módulo se pierde con un número de fallas de asistencia superior al 20% del total de horas de la misma.
- ✓ Los contenidos de los programas se dividen en módulos, estos en competencias y estas en elementos.
- ✓ El estudiante tiene opción de habilitar máximo dos competencias por semestre. Los exámenes de habilitación se efectúan invariablemente una semana después de presentado el examen final, de esta fecha en adelante el examen de la asignatura se considera perdido.

- ✓ La calificación obtenida en la habilitación es única y definitiva de la asignatura habilitada y no podrá ser superior a 4.0 por lo tanto no se promedia con calificaciones anteriores. Si la habilitación o recuperación no es superada, se da por perdida la materia definitivamente
- ✓ Cuando el estudiante por causa injustificada no presente una evaluación académica parcial o final, debe solicitar autorización para un examen supletorio a la coordinación Académica dentro de los tres primeros días siguientes a la fecha en que se presentó la prueba; el cual deberá realizarse dentro de los cinco días calendario, siguientes a la presentación de la solicitud. Cuando el examen supletorio corresponde al examen final debe presentarse en la fecha en que fije la Coordinación Académica. Quien no cumpla con esta disposición pierde definitivamente la asignatura con una calificación de uno cero (1.0) La evaluación supletoria tiene costo adicional.
- ✓ Las notas de las evaluaciones parciales y finales serán entregadas por los docentes a la Coordinación Académica cinco días después de haberse realizado la respectiva prueba, para que sean publicadas en cartelera.

Los profesores, antes de entregar las notas a la Coordinación Académica informaran a los estudiantes el resultado de las pruebas, escucharán dudas y reclamos y darán la solución al respecto, luego deberán cargar en el sistemas Académico Q10, del cual cada uno tiene un usuario y una clave.

Entrega de notas. Luego de haber entregado las notas a la Coordinación Académica, estas no podrán ser modificadas.

Cuando una prueba sea anulada por copia o acción fraudulenta se dará una calificación de cero (0,0) y el profesor anotará en la respectiva planilla la explicación por la cual fue anulada.

De validaciones. Para la elaboración del cuestionario del examen de validación, se tendrá en cuenta todo el programa analítico vigente en la institución. El examen debe considerar los puntos fundamentales del programa y debe ser aprobado por el coordinador académico.

El examen de validación es único y no admite prueba adicional supletoria o habilitación.

Una asignatura podrá validarse una sola vez. Si el estudiante pierde el examen de validación deberá inscribir, matricular y cursar la asignatura, en calidad de repitente, en el siguiente ciclo académico, así sea la competencia pendiente para determinar el plan de estudios.

4.7 CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO

Los siguientes son criterios de evaluación definidos para cada uno de los conocimientos, desempeños que se tendrán en cuenta en las valoraciones finales de cada una de las competencias laborales:

- a. Parciales
- b. Exámenes finales
- c. Supletorios
- d. Habilitaciones
- e. Validaciones
- f. De suficiencia.
- g. Evaluación de Aptitudes Profesionales de Syspro (EAPS) para Programas Técnicos laborales.

Prueba parcial: es el que se realiza una o varias veces en cada competencia, el docente podrá utilizar investigaciones, trabajos escritos, sustentaciones, ejercicios, quiz, talleres, prácticas, análisis de casos, los que se harán a lo largo de cada periodo académico. Estas pruebas parciales dan el 60% de la nota final.

Examen final: es el que se hace en cada asignatura, al terminar el periodo académico y tiene un valor del 40% de la nota definitiva.

Examen supletorio: es el que se hace al estudiante cuando por razones válidas dejo de presentar algún examen parcial, o final y en comunicación escrita la Coordinación Académica autorice practicarlo, esta evaluación tiene un costo monetario adicional (cuando no hay Justificación válida).

Examen de habilitación: es el que se hace al estudiante que perdió, en el periodo inmediatamente anterior, una asignatura que sea habilitable. Todo examen de habilitación tiene un costo monetario adicional.

Nota: Solo podrá habilitar el 50% de las competencias inscritas por semestre, quien pierda más del 50% de las competencias inscritas, perderá el semestre. El estudiante puede repetir el semestre.

Solicitud de validación: se hace por escrito a la Dirección General de la Institución, quien considera y autoriza, si es el caso, señalando a la vez la fecha de los exámenes.

Exámenes de validación: son los que hace un estudiante que solicita reconocimiento por transferencia académica, de una Competencia cursada y aprobada en esta en otra Institución y que Cumple con los objetivos, los contenidos e intensidad horaria de la competencia a validar. Todo examen de validación tiene un costo monetario adicional si el aspirante es externo.

Exámenes de suficiencia: son los que se hacen a un estudiante para comprobar si tiene conocimiento suficiente en una competencia que no ha cursado y que debería cursar, y para lo cual presume que se encuentra preparado por la experiencia laboral comprobada. Todo examen de suficiencia de conocimientos (convalidación) tiene un costo monetario adicional.

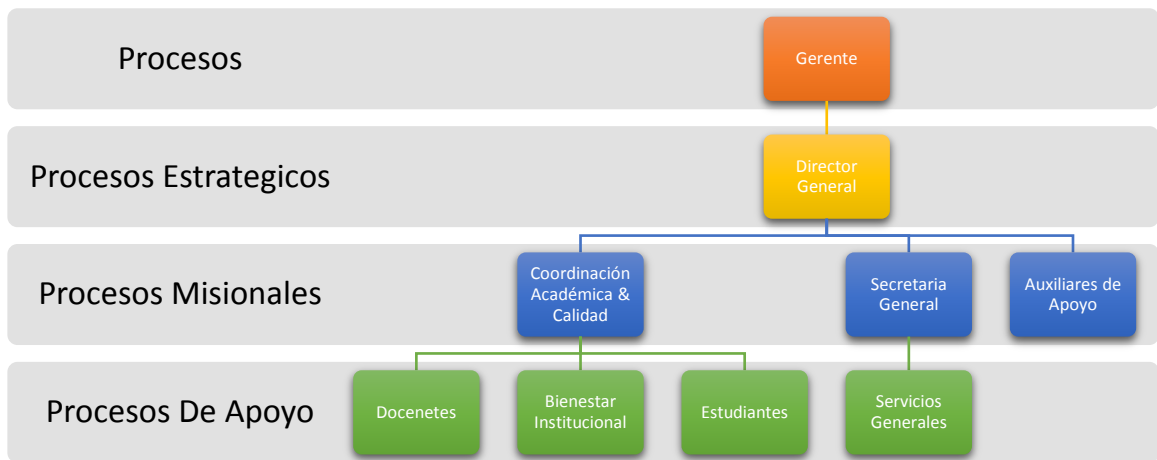
Cuando los exámenes se practiquen en forma oral, el Coordinador del programa designará un jurado para que, juntamente con el docente, practiquen el examen, la calificación del examen oral se considera inmodificable.

Toda evaluación académica debe practicarse dentro de las instalaciones de la Corporación Ningún docente podrá determinar sitio diferente para realizar exámenes o pruebas académicas, excepto las acordadas con la Coordinación Académica en el sitio de práctica. A diferencia de las prácticas empresariales que se evalúan en el sitio donde se están llevando a cabo.

Para que el estudiante tenga derecho a la presentación de cualquier examen final se requiere que este a paz y salvo con la tesorería y demás dependencias de la Institución.

V. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

5.1 ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



VI. GESTION A LA COMUNIDAD

6.1 PARTICIPACION Y CONVIVENCIA

La Corporación Syspro cuenta con un manual de convivencia donde se establecen los criterios para la gestión de conflictos, participación de los estudiantes y reglamentación en general. Los padres de familia tienen las puertas abiertas en la institución para hacer sus sugerencias, comentarios, quejas (de manera personal, por teléfono, correos o Buzón), también para interactuar, con el formato de PQR DE-RG-01 con la Corporación en cuanto al rendimiento y comportamiento de sus hijos y todas aquellas situaciones que consideren convenientes todas las partes interesadas.

6.2 PREVENCIÓN DE RIESGOS FÍSICOS

Se cuenta con un plan de emergencias, el cual se implementa según la necesidad de los espacios físicos, ambientes de aprendizaje y los materiales usados, así como brigadas conformadas, capacitación en primeros auxilios, control de incendios y evacuación, además tenemos el servicio de **Área Protejida, TransSalud SAS ATF** para la atención de emergencias en la institución, o donde esta desarrolle sus actividades, todo orientado al bienestar de los estudiantes y trabajadores, además a los estudiantes se les provee de un seguro contra accidentes.

6.3 PERMANENCIA E INCLUSIÓN

Buscamos apoyar a nuestros estudiantes para que permanezcan en la Corporación recibiendo los servicios educativos que esta presta, para ello contamos con un programa de becas para los mejores estudiantes, descuentos especiales, programa becario como proyección social Beca 100 y financiación de estudios directamente e indirectamente.

6.4 PROYECCIÓN A LA COMUNIDAD

La Corporación apoya las comunidades con descuentos especiales, visita de apoyo a ancianatos, donaciones de sangre a la Cruz Roja, instituciones de tratamiento de adicciones y prestamos el servicio de mantenimiento de equipos de cómputo al público

en general con tarifas bajas.

VII. ANEXOS

- 7.1 REGLAMENTO ACADEMICO
- 7.2 MANUAL DE CONVIVENCIA (Procedimiento GA-MA-02)
- 7.3 MANUAL DE FUNCIONES ADMINISTRATIVOS (Registro GH-RG-06)
- 7.4 MANUAL DE FUNCIONES DOCENTES (Registro GH-RG-13)
- 7.5 PRESUPUESTO
- 7.6 CONTENIDOS PROGRAMATCOS POR CICLOS (GA-PR-08)
- 7.7 COPIA DE RESOLUCION DE FUNCIONAMINTO (programas técnicos Villavicencio).
- 7.8 CONTRATO DE USO DE ESPACIOS
- 7.9 PLANO DE LA SEDE

Bibliografía

Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación. (26 de julio de 2004). *"CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO EN COLOMBIA"*. (S. Servicio Nacional de Aprendizaje, Editor, M. d. Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Productor, & Ministerio de Educación) Recuperado el 16 de Agosto de 2016, de www.colombiaprende.edu.co: http://www.colombiaprende.edu.co/html/home/1592/articles-277170_81.pdf

DIAGNOSTICO META. (2011, Noviembre). *Programa Nacional de Asistencia Técnica para el Fortalecimiento de las Políticas de Empleo, Emprendimiento y Generación de Ingresos en el ámbito Regional y Local* (Diagnóstico Municipal -Villavicencio ed., Vol. 1). (C. N. CONSULTORIA.COM, Ed.) Bogotá DC, Villavicencio, Colombia: MINISTERIO DE TRABAJO, República de Colombia. Recuperado el 8 de Agosto de 2016

Ministerio de Educación Nacional República de Colombia. (2006). PORTAFOLIO DE MODELOS EDUCATIVOS. En M. d. Nacional, *PORTAFOLIO DE MODELOS EDUCATIVOS* (págs. 34-37). Bogotá DC, Colombia: Dirección de Poblaciones y Proyectos Intersectoriales, Ministerio de Educación Nacional. Recuperado el 16 de Agosto de 2016, de <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-89618.html>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, REPÚBLICA DE COLOMBIA. (26 de Julio de 2006). *MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL*. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Editor,

ÁLVARO URIBE VÉLEZ, Productor, & REPUBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL)
Recuperado el 16 de Agosto de 2016, de www.mineduacion.gov.co:
http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-104704_archivo_pdf.pdf

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, REPÚBLICA DE COLOMBIA. (31 de Julio de 2007).
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. (La Ministra de Educación Nacional, Editor, C. M.
WHITE, Productor, & El PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,) Recuperado el 16
de Agosto de 2016, de www.mineduacion.gov.co:
http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-130244_archivo_pdf.pdf

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, REPÚBLICA DE COLOMBIA. (16 de Diciembre de 2009).
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. (F. V. COSSIO, Editor, & E. M. COLOMBIA,
Productor) Recuperado el 16 de Agosto de 2016, de www.mineduacion.gov.co:
http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-216551_archivo_pdf_decreto4904.pdf

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, REPÚBLICA DE COLOMBIA. (26 de Mayo de 2015).
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Obtenido de www.mineduacion.edu.co:
http://redes.colombiaaprende.edu.co/ntg/men/pdf/decreto_1075_de_2015.pdf

SECRETARIA DEL SENADO, REPÚBLICA DE COLOMBIA. (8 de Febrero de 1994). *SECRETARIA DEL
SENADO*. (C. G. TRUJILLO, Editor, R. D.-G. NACIONAL, Productor, & EL CONGRESO DE
COLOMBIA) Recuperado el 16 de Agosto de 2016, de
<http://www.secretariasenado.gov.co>:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0115_1994.html

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA. (2015). CLASIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES
C.N.O. En A. P. 2015, & D. d. Trabajo (Ed.), *CLASIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES
C.N.O* (Vol. 2015, pág. 74). Bogotá DC, Colombia: MINTRABAJO. Recuperado el 16 de
Agosto de 2016, de <http://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/cno2015.pdf>

IDENTIFICACION DE LOS CAMBIOS

FECHA	VERSION	CAMBIO
31-01-14	1	Ninguno por ser la primera versión
24-10-14	2	Se independiza el PEI de los Programas Técnicos Laborales del de Bachillerato por Ciclos.

11-08-15	3	Se Actualiza PEI incluyendo información sobre la certificación en calidad, se actualizan las nuevas normas legales.
28/08/2016	4	Actualización general y filosofía
23/01/2017	5	Actualización General

ELABORÓ	REVISÓ	REVISÓ Y APROBÓ
Blaudiert Muriel Zea	Nelcy Escobar López	Guillermo Moreno
COORDINADOR DE CALIDAD	REPRESENTANTE DIRECCIÓN	DIRECTOR GENERAL
FECHA: 23/01/2017	FECHA: 23/01/2017	FECHA: 23/01/2017