



**“EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO
HUMANO”**

P. E. I.

Formación integral para un mundo mejor

SEDE SOACHA

PROGRAMAS TÉCNICOS LABORALES EN:

**ASISTENTE COMERCIAL - AUXILIAR DE ADUANAS -
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - AUXILIAR CONTABLE Y
FINANCIERO - MANTENIMIENTO TÉCNICO DE SOPORTE -
INSTALACIÓN DE REDES Y EQUIPOS DE COMPUTO-
RECURSOS HUMANOS**

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. LA INSTITUCIÓN Y SU CONTEXTO

1.1 IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO

1.2 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ZONA DE INFLUENCIA DE LA INSTITUCIÓN

1.2.1 Ubicación

1.2.2 Comunas y barrio

1.2.3 Servicios de Salud

1.2.4 Deporte y Recreación:

1.2.5 Educación

1.2.6 Vivienda en la Zona

1.2.7 Problemas Sociales

1.3 NATURALEZA Y CARÁCTER

1.4 RESEÑA HISTORICA

2. PILARES INSTITUCIONALES

2.1 FILOSÓFICA

2.2 PEDAGÓGICA

2.3 SOCIOLÓGICA

2.4 CIENTÍFICO, TECNOLÓGICA Y AMBIENTAL

3. HORIZONTE INSTITUCIONAL

3.1 MISIÓN

3.2 VISIÓN

3.3 PRINCIPIOS Y VALORES

3.3.1 VALORES

3.3.2 PRINCIPIOS

3.3.3 POLÍTICA DE CALIDAD

3.4. ALCANCE

3.4.1 PRINCIPIOS

3.5 OBJETIVOS DE CALIDAD

3.6 OBJETIVOS INSTITUCIONALES

3.6.1 Objetivo General

3.6.2 Objetivo Específicos

4. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

4.1 JUNTA DIRECTIVA Y ADMINISTRATIVAS

4.2 APRENDICES

4.3 JUNTA DIRECTIVA

4.4 DIRECCIÓN GENERAL

4.5 PROCESOS ESTRATÉGICOS

4.5.1 COORDINADOR DE CALIDAD

4.5.2 COORDINADOR GESTIÓN PEDAGÓGICA

4.5.3 COORDINADOR GESTIÓN A LA COMUNIDAD

4.5.4 COORDINADOR DE TALENTO HUMANO

4.5.5 LIDER DE COMPRAS

4.5.6 ADMISIONES

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

- 4.5.7 SECRETARIAS
- 4.5.8 AUXILIAR CONTABLE
- 4.6.9 SERVICIOS GENERALES
- 4.7 MANUAL DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS
- 5 MANUAL DE CONVIVENCIA (ANEXO).
- 6 MODELO PEDAGÓGICO
 - 6.1 PROCESO DE FORMACIÓN INTEGRAL
 - 6.2 EL PAPEL DEL FORMADOR
 - 6.3 ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS
 - 6.4 METODOLOGIA DE AULA
 - 6.4.1 FASE I INTRODUCCION
 - 6.4.2 FASE II DESARROLLO DE LA COMPETENCIA (hacer)
 - 6.4.3 FASE III PRÁCTICA GUIADA (ACERCAMIENTO A EMPRESAS O SIMULACIÓN)
 - 6.4.4 FASE IV TRANSFERIR APTITUDES MENTALES
 - 6.5 PROCESO DE EVALUACIÓN
 - 6.6 RECURSOS Y MEDIOS DIDÁCTICOS (ANEXO INVENTARIO)
 - 6.7 PROCESO DE PRÁCTICA
 - 6.7.1 VINCULACIÓN LABORAL EN CENCABO
 - 6.7.1.1 OBJETIVO:
 - 6.7.2 ACCIONES A SEGUIR PARA LA VINCULACION LABORAL
 - 6.7.3 ETAPA PRÁCTICA
 - 6.8 TRABAJO DE GRADO
 - 6.9 SEGUIMIENTO A EGRESADO
 - 6.10 ACERCAMIENTO EMPRESARIAL
 - 6.11 PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y ELDESARROLLO HUMANO
 - 6.11.1 TÉCNICO LABORAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO
 - 6.11.2 TÉCNICO LABORAL AUXILIAR CONTABLE Y FINANCIERO
 - 6.11.3 TÉCNICO LABORAL EN MANTENIMIENTO TÉCNICO DE SOPORTE
 - 6.11.4 TÉCNICO LABORAL INSTALADOR DE REDES Y EQUIPOS DE CÓMPUTO
 - 6.11.5 TÉCNICO LABORAL ASISTENTE COMERCIAL
 - 6.11.6 TÉCNICO LABORAL EN AUXILIAR DE ADUANAS
 - 6.11.7 RECURSOS HUMANOS
 - 6.12 MALLA CURRICULAR
- 7 AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL
- 8 REGLAMENTACIÓN
- 9. MODELO DE CERTIFICADO DE APTITUD OCUPACIONAL POR COMPETENCIA
- 10 BIBLIOGRAFIA Y CIBERGRAFIA
- 11 FORMATO CONTROL DE CAMBIOS

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

INTRODUCCIÓN

El presente Proyecto Educativo Institucional, traza los lineamientos generales basados en la democracia y en el modelo pedagógico constructivista, que orientan al **CENTRO DE CAPACITACIÓN BOLIVAR “CENCABO”** con una proyección en aras de contribuir en el proceso de formación integral laboral permanente con sus programas técnicos, teniendo en cuenta los parámetros contemplados en la ley 115 de 1994, el decreto 1075 del 26 de mayo de 2015, y la ley 115 de 1994, que define las condiciones y la naturaleza de las Instituciones del trabajo y desarrollo humano y la regulación de costos y tarifas, la exigencia reglamentaria contemplada en la legislación vigente desde la ley 749/02, el decreto 2020/06, Conpes 81 /04, decreto 1064/06, Decreto 2888 /07, etc., permitiendo al **CENTRO DE CAPACITACIÓN BOLIVAR “CENCABO”**, cumplir con la calidad y el mejoramiento de la educación con los elementos que allí se exigen y que nuestra sociedad necesita.

CENCABO, hace énfasis en la metodología para la ejecución de procesos de cambio con el uso de los recursos humanos, físicos y tecnológicos con el fin de desarrollar y mejorar cualitativamente a la comunidad educativa y facilitar el logro de objetivos, fines, propósitos, perfiles y metas, mejorando así la calidad de la educación. Nuestros diseños curriculares están enfocados por competencias integrando de esta manera el conocimiento con la práctica laboral, facilitando con ello la vinculación al sector productivo, por cuanto en el desarrollo institucional habrá que hacer ajuste y avances que perfeccionen cada día, el que hacer pedagógico.

Lo anteriormente mencionado dio origen a las prácticas empresariales, por medio del cual todos los estudiantes de la institución realizan como requisito académico una práctica real en empresas especializadas en el campo de su formación, logrando convenio con las empresas.

Los momentos difíciles que vive el país en materia de empleo, los desplazamientos de las familias del sector rural al urbano, la modernización del Estado, el cual busca cada día acabar con la burocracia imperante, porque éste era el único empleador, lo que ha contribuido a más desempleo, la tendencia academicista de las instituciones Educativas del sector oficial, la ausencia de carreras técnicas, la apertura de la ley 115 de 1994, que abrió las compuertas para la educación laboral, las artes y los oficios, son algunos de los ingredientes que **CENTRO DE CAPACITACIÓN BOLIVAR “CENCABO”**, ha tenido en cuenta para ofrecer a la comunidad estudios y programas técnicos de Educación para el trabajo y el desarrollo humano.

De otro lado, la necesidad de posibilitar el desarrollo del talento humano, en pro del trabajo calificado, la sostenibilidad de las familias y la formación de un hombre productivo que no espere solo la empleomanía para su subsistencia. Son razones más que suficientes para que el **CENTRO DE CAPACITACIÓN BOLIVAR “CENCABO”**, se convierta en una Institución pionera del desarrollo de jóvenes y adultos a las personas de Bogotá y de Soacha.

A nivel particular cada programa técnico laboral ofrecido sustenta su justificación acorde con las necesidades diagnosticadas, lo cual aparece en el programa respectivo.

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

1. LA INSTITUCIÓN Y SU CONTEXTO

1.1 IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: CENTRO DE CAPACITACIÓN BOLIVAR “CENCABO SAS”

DEPARTAMENTO: CUNDINAMARCA

MUNICIPIO: SOACHA

DIRECCIÓN: Kra 4 14-08

TELEFONOS: 7811019 / 7811025

NIT: 800195275-7

EDUCACIÓN: PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO

PROGRAMAS TÉCNICOS LABORALES EN:

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

AUXILIAR CONTABLE Y FINANCIERO

ASISTENTE COMERCIAL

AUXILIAR DE ADUANAS

INSTALADOR DE REDES Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE CÓMPUTO

MANTENIMIENTO TÉCNICO DE SOPORTE

TALENTO HUMANO

NATURALEZA: PRIVADO

REPRESENTANTE LEGAL: JORGE LUIS MOYANO AHUMADA

DIRECTOR GENERAL: JORGE LUIS MOYANO AHUMADA

1.2 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ZONA DE INFLUENCIA DE LA INSTITUCIÓN

Soacha es uno de los municipios colombianos que presenta un mayor desorden físico, espacial y ambiental. La cuenca hidrográfica a la cual pertenece este municipio (cuenca alta del río Bogotá y subcuenca del río Soacha), viene siendo sometida a un grave y progresivo deterioro ambiental que hace necesario y urgente reconsiderar el manejo actual que se le está dando.

La cuenca hidrográfica es de gran importancia ya que trasciende los límites y las competencias municipales y hacen parte de ella los municipios de Sibaté, Pasca, Bojacá, Granada, San Antonio

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

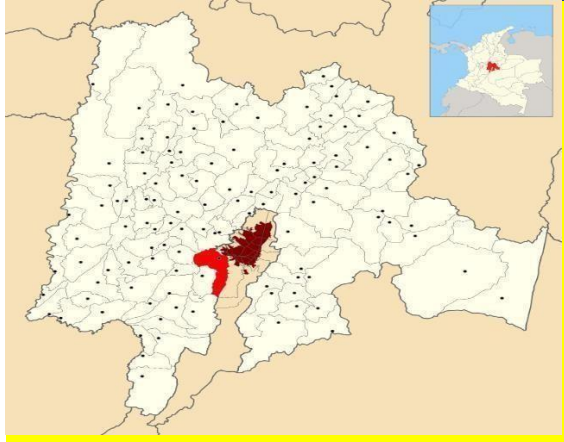
Sede Teusaquillo Av. Caracas No. 35–90 Teléfonos 3400634 / 5101910 – Soacha: 7811019-7811025

E-mail: admisiones@cencabo.edu.co. Website: www.cencabo.edu.co

de Tequendama y la zona o franja oriental que colinda con el páramo de Sumapaz y el bosque de niebla incluido en el parque Chicaque.

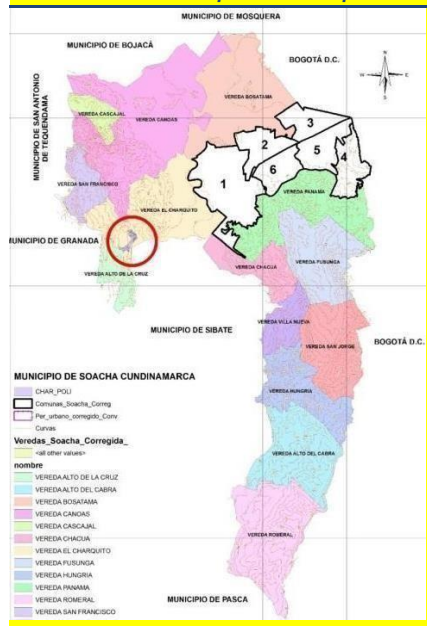
1.1.1 Ubicación

Ilustración 1 Soacha - Cundinamarca - Colombia



Fuente: Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Soacha#/media/File:Colombia_-_Cundinamarca_-_Soacha.svg

Ilustración 2 Mapa Municipio de Soacha



Fuente: Obtenido de <https://carlossuarezolave.files.wordpress.com/2014/11/mapa-general-soacha.jpg>

El territorio de Soacha limita:

- Al Norte con los municipios de Bojacá y Mosquera.
- Al Sur con los municipios de Sibaté, Pasca.
- Al Oriente con Bogotá Distrito Capital.
- Al Occidente con los municipios de Granada y San Antonio del Tequendama.

Extensión total: 184.45 Km² Km²

Extensión área urbana: 19 Km² Km²

Extensión área rural: 165.45 Km² Km²

Altitud de la cabecera municipal (metros sobre el nivel del mar): 2.256 mts

Temperatura media: Temperatura promedio de 11.5°C (temperatura máxima 23°C y mínima de 8°C). ° C

Distancia de referencia: 1 Km de Bogotá

1.2.2 COMUNAS y Barrio

Soacha se divide en 6 comunas:

COMUNA 1: Compartir con 87 000 habitantes

COMUNA 2: Soacha Centro con 45.700 habitantes

COMUNA 3: La Despensa con 88.000 habitantes

COMUNA 4: Cazucá con 69 350 habitantes

COMUNA 5: San Mateo con 63.500 habitantes

COMUNA 6: San Humberto con 70.100 habitantes. (En la cual se encuentra ubicada la institución)

1.2.3 Servicios de Salud

La Secretaría en su modelo de Salud Familiar, brinda desde la Dirección de Salud Pública, atención domiciliaria, descentralizando los servicios de la Secretaría en las seis comunas y los dos corregimientos, con equipos extramurales conformados por psicólogas, nutricionistas, trabajadoras sociales, técnicos en saneamiento ambiental, veterinarios, enfermeras profesionales y auxiliares en Salud Pública, que permanecen en cada comuna.

Así mismo, la Dirección de Aseguramiento se encarga de depurar la base de datos y ofrecerle a la comunidad los servicios para que puedan acceder a la seguridad social y al Régimen Subsidiado en salud, en conjunto con las E.P.S subsidiadas del Municipio y el SISBEN.

A continuación, relacionamos el centro hospitalario más importante del municipio:

Hospital Cardiovascular del Niño y Hospital Mario Gaitán Yanguas.

1.2.4 Deporte y Recreación

La Secretaria de Desarrollo Social y Participación Comunitaria y el Instituto Municipal de Recreación y el Deporte de Soacha, han firmado un convenio interadministrativo para la atención de la población vulnerable del municipio.

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

Sede Teusaquillo Av. Caracas No. 35-90 Teléfonos 3400634 / 5101910 – Soacha: 7811019-7811025

E-mail: admisiones@cencabo.edu.co. Website: www.cencabo.edu.co

El objeto de este convenio es el de brindar la atención deportiva especializada a toda la población con discapacidad con el fin de encaminar a los niños, jóvenes y adultos a ocupar su tiempo libre incentivando en ellos el gusto por el deporte y llegar a lograr la constitución de un semillero de talentos deportivos para las personas con discapacidad (Deporte Paralímpico) con miras a representar al municipio en los diferentes certámenes deportivos de carácter Municipal, Departamental y Nacional

1.2.5 Educación

programas de formación, complementación, actualización o supletorios de variación variable en los siguientes campos; laboral, académico, preparación para la validación de niveles y grados de la educación formal; como también programas de participación La distribución de los centros educativos en el territorio urbano está acorde a la demanda en el Municipio, teniendo en cuenta su nivel. La educación universitaria y tecnológica, está localizada en centros instructores que funcionan preferiblemente en la jornada nocturna para tener mayor cobertura en personal y tiempo, además de contribuir al avance de la educación en el área.

Para la educación Básica Secundaria se da este servicio en instituciones educativas localizadas en los cuatro puntos cardinales de la ciudad a fin de lograr una cobertura total del área urbana y que han sido integradas a la educación media Académica, las cuales están dispersas por toda el área urbana. Es importante resaltar que se desarrolló el proceso de certificación del sector educativo del municipio de Soacha, en cinco tareas fundamentales a saber: Reorganización de los establecimientos educativos, diseño del sistema de información, Inventario de bienes muebles e inmuebles de las instituciones educativas y la propuesta de planta de cargo por institución.

La educación Básica primaria y preescolar, al igual que la Básica secundaria forman parte de las instituciones educativas; teniendo en cuenta la complementariedad con las actividades residenciales, y tiene como parámetros la cercanía a áreas verdes y recreativas, que no presenten condiciones de riesgo o insalubridad, facilidad para el acceso, y fundamentalmente presenten condiciones de seguridad y tranquilidad para los estudiantes y los habitantes vecinos. En cuanto a la Educación para el trabajo y el desarrollo humano las instituciones educativas que desarrollan programas de Educación de este tipo, ofrecen ciudadana y comunitaria. Así cumpliendo con las exigencias del Ministerio de educación Nacional (MEN) y los proyectos tiende a buscar los perfiles socioeconómicos de interés nacional; Es preciso destacar que la cobertura es muy amplia por lo cual se hace necesario facilitar la capacitación y tecnificación en los niveles vocacionales.

1.2.6 Problemas sociales

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

Bajos índices de educación secundaria, técnica, tecnológica y superior para jóvenes, mujeres y hombres El nivel educativo de la población en Soacha llega a 6,8 años recibidos, mostrando una situación preocupante en cuanto a la calidad de los recursos humanos, cuando para el país tal indicador llega a 9 años y para países desarrollados es de 14 años y más; un indicador así, muestra el atraso relativo del municipio respecto a la formación necesaria para el desarrollo de las capacidades de sus pobladores y la calificación de la fuerza de trabajo para enfrentar un proceso de competitividad regional como lo requiere el país (Tabla 1). El 33.1% de la población residente en Soacha ha alcanzado el nivel básico primaria, y el 43.7% secundaria; 8.4% cursó educación superior o de postgrado.

1.3 NATURALEZA Y CARÁCTER

El Centro de Capacitación Bolívar “CENCABO”, es una institución privada de educación para jóvenes y adultos en básica primaria, secundaria y media, Resolución 03001 de 9 de enero de 2018 Resolución No. 1075 Del 26 de mayo del 2015, y resolución 18066 y 18907 de Septiembre de 2017 de la Secretaria de Educación del Distrito, No. 0271 del 15 de agosto de 2007, de la Secretaria de Educación y Cultura de Soacha; EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO aprobada por la Secretaría de Educación del Distrito mediante resolución 030028 14 de diciembre 2016 sede Teusaquillo y sede Soacha resolución 1544 de 28 de Junio 2018, programas de Educación Para el Trabajo y Desarrollo Humano.

1.4 RESEÑA HISTÓRICA

CENCABO fue fundado en la ciudad de Bogotá, en Avenida Caracas No. 33-03, en el año de 1986 con la razón social, CENTRO DE CAPACITACIÓN BOGOTA- CENCABO, respondiendo a la necesidad de carácter académico observadas en las pocas instituciones que existían en el momento, se implementó el programa de la validación de primaria y el bachillerato ante el ICFES con resolución 0291 de febrero 3 de 1987.

En los años 1996, y 2000 se autorizó a CENCABO la primaria y bachillerato por ciclos para jóvenes y adultos a través de las resoluciones 7243 y 1529. En el año 1993 se decide cambiar el nombre de la institución por CENTRO DE CAPACITACIÓN BOLIVAR; CENCABO, producto de un movimiento estudiantil, a nivel interno de la Institución, en honor al libertador SIMÓN BOLÍVAR, mediante la resolución 856 ante la Secretaria de Educación y Cámara de Comercio del Distrito Capital.

Para 1997, CENCABO, amplió la cobertura de servicios educativos en educación no formal a los programas laborales

En el año 2002 basados en la experiencia de 20 años de labores en la ciudad Bogotá y observando la demanda de nuevas instituciones educativas, CENCABO crea la sede de Soacha para atender a la población más vulnerable del municipio.

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

Para el año 2008 se obtuvo reconocimiento SENA con la resolución 3819 del 23 de septiembre. En el año 2010, teniendo en cuenta el surgimiento de la Ley 1064 de 2006 y sus Decretos reglamentarios, CENCABO cambió su denominación de Educación No Formal a Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, a través del registro de sus programas con la Resolución 030004 de mayo de 2010, emitida por la Secretaria de Educación de Bogotá.

CENCABO con su experiencia en la formación de Educación Para el Trabajo y Desarrollo Humano, antes Educación No Formal, ha venido desarrollando proyectos Educativos, permitiéndole enmarcar su trayectoria en educación con entidades gubernamentales, participando en programas que ayudan a la formación del Saber y saber-hacer del individuo como:

GENTE ESTRATÉGICA: Formando 150 Jóvenes en el municipio de Soacha.

COMFACUNDI: Capacitando más de 200 jóvenes en competencias ciudadanas y transversales en la ciudad de Bogotá.

FUPAD: Certificando 50 jóvenes en el Programa Técnico Laboral en Auxiliar Administrativo.

JÓVENES EN ACCIÓN: Formación de 290 jóvenes en las ciudades de Bogotá y Cartagena.

FONADE: Capacitación de noventa y seis (96) desplazados en Soacha- Cundinamarca, tendiente a la formación en oficios semicalificados

CONVENIO SENA – CENCABO: En el año 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 se viene atendiendo la población de Jóvenes en Acción, Sisben niveles 1, 2 y 3, en el Municipio de Soacha, bajo el marco del convenio SENA – CENCABO de ampliación de cobertura, formando más de 7.000 técnicos por competencias laborales en diferentes programas.

UNIVERSIDAD SAN MATEO: Cencabo en Convenio con la Universidad San Mateo busca que los aprendices egresados puedan continuar su cadena de formación en la universidad, homologando el 100% de las competencias del programa técnico certificado y otorgando una beca del 40% durante toda la carrera en los programas de Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Telecomunicaciones, Negocios Internacionales, Contaduría Pública, y Administración de Empresas, mediante la modalidad presencial por ciclos.

Con el ánimo de ampliar la cobertura institucional a partir del año 2011 se ha implementado el **PLAN BECA**, sistema de educación que consiste en exonerar de **Matriculas Y Pensiones** a los aprendientes de escasos recursos inscritos formalmente en cualquiera de nuestras sedes de **CENCABO**

Para el año 2017, se Implementa el **PLAN PATROCINIO**, Consiste en que CENCABO ubica al aprendiz en una empresa donde esta le va a patrocinar el valor total del curso, a partir del

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

momento de la firma del contrato de aprendizaje, de la siguiente manera: En etapa lectiva, cancelándole el 50% de un SMLV., y su correspondiente afiliación a una EPS, ya en la etapa productiva, le cancelaran el 100% de un SMLV.

El Centro de Capacitación Bolívar, se encuentra certificado por BUREAU- VERITAS en Gestión de Calidad desde el año 2012, bajo la norma ISO9001/2008 y sus programas bajo los requisitos de las Normas NTC 5555, NTC 5581 y NTC 5666. Reconocimiento ante el SENA en todos sus programas.

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

2. PILARES INSTITUCIONALES

2.1 FILOSÓFICA

El centro de Capacitación Bolívar es una institución para el trabajo y el desarrollo humano con una visión futurista donde la educación es el principal eje del desarrollo socioeconómico de nuestro país, por ende, está a la vanguardia de los avances científicos y tecnológicos logrando fortalecer a los educandos para una competencia integral en la vida laboral.

CENCABO con esto logra un desarrollo integral en las dimensiones corporal, cognoscitiva, comunicativa, espiritual y valorativa implementando un modelo pedagógico integrador fundamentado en los aprendizajes colaborativo, autónomo constructivista y por proyecto, teniendo como eje principal el ser, el hacer y el saber enfocándolo hacia las competencias laborales y ciudadanas logrando un pensamiento crítico tolerante y de participación ciudadana para lograr competir en el mundo laboral.

2.2 PEDAGÓGICA

Las tendencias educativas, la flexibilidad y movilidad, la investigación como eje transversal y la veloz dinámica del conocimiento hacen que los currículos deban estar en permanente evaluación y ajuste. La sociedad espera que las instituciones educativas se caractericen por la excelencia académica y la calidad en el servicio, que estén en permanente sintonía con las coyunturas históricas a las transformaciones, cambios y a las diferentes exigencias de los entornos.

Autoevaluación, es un proceso de mejoramiento institucional, y autorregulación de cada uno de los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación, que le permite a la institución determinar los logros y desempeños alcanzados en cada una de las dimensiones del individuo, y a la vez establece las mejoras que se deben efectuar alrededor del proceso, como también programar los planes de acción en la búsqueda de la excelencia académica.

2.3 SOCIOLÓGICA

La institución tiene un compromiso afianzado con la población más vulnerable, a quienes va dirigido todos los esfuerzos para brindar posibilidades reales de formación y progreso. Cada una de las campañas institucionales asume la tarea social de implicar elementos necesarios para abrir los espacios de crecimiento humano, por ende, familiar y social.

2.4 CIENTÍFICO, TECNOLÓGICA Y AMBIENTAL

La Institución concibe la investigación, en su definición más amplia, como el conjunto de disciplinas y procesos sistemáticos y creativos para analizar, explicar y transformar la realidad con el fin de encontrar conocimiento nuevo o enriquecer el conocimiento existente.

CENCABO, tiene de la investigación una visión constructiva y progresiva, que como función

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

Sede Teusaquillo Av. Caracas No. 35-90 Teléfonos 3400634 / 5101910 – Soacha: 7811019-7811025

E-mail: admisiones@cencabo.edu.co. Website: www.cencabo.edu.co

académica permanente es benéfica para el proceso de enseñanza– aprendizaje; propicia para la apropiación del saber de las creaciones culturales, científicas y técnicas; necesarias para la comprensión de la organización política, económica, social y cultural del país; y para el estudio de las costumbres, normas, valores y creencias de la sociedad colombiana.

En consecuencia, la misión asignada a la investigación en el contexto institucional es la de ser un método de manejo pragmático del saber académico, que refuerza la operatividad pedagógica con la malla curricular, integra la relevancia y pertinencia de cada programa académico, fortalece la labor del formador y aprendices, es factor determinante para el análisis crítico, la construcción de tejido social en toda la comunidad académica.

Lo anterior se traduce como el propósito institucional para que el formador estimule la capacidad del estudiante para hacerse preguntas, convertirse en un ser autónomo intelectualmente y ser dueño de su propio proceso de aprendizaje.

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

3. HORIZONTE INSTITUCIONAL

3.1 MISIÓN

CENCABO Con el compromiso único de un equipo idóneo de profesionales formamos integralmente personas, mediante competencias laborales a jóvenes y adultos que se puedan desempeñar de manera competitiva y segura, que encamine su vida hacia los nuevos retos sociales, laborales y familiares, para el mejoramiento personal, en la búsqueda del bien común.

3.2 VISIÓN

El Centro de Capacitación Bolívar – Cencabo para el año 2022 será una institución líder a nivel nacional, con proyección internacional como una institución en la formación de personas que se desempeñen de manera competitiva a través de la investigación, el desarrollo laboral y empresarial, teniendo en cuenta las exigencias del mundo laboral dentro de una cultura democrática con liderazgo y autonomía para la construcción del país que queremos.

3.3 PRINCIPIOS Y VALORES

3.3.1 VALORES

La institución fundamenta la integridad del ser a partir de:

- **Honestidad:** Es nuestra conciencia al tercer actos y labores con transparencia y rectitud
- **Respeto:** Empieza con el respeto hacia el propio ser, hacia los demás seres humanos hacia las individualidades y el medio ambiente. La integración el desarrollo y la solidaridad son los frutos de los egresados de **CENCABO**
- **Responsabilidad:** Trabajamos con compromiso social, seriedad logrando mejorar el nivel económico llevando una mejor calidad de vida por medio de la educación para el desarrollo y el trabajo humano.
- **Trabajo en equipo:** Nuestro que hacer estudiantil está basado en el trabajo integrador y colaborativo de los estudiantes con el fin de que puedan tener buenas competencias en la vida laboral
- **Liderazgo:** Capacidad de influenciar positivamente dentro del grupo social par el logro de un fin valioso y humano

3.3.2 PRINCIPIOS

La institución está orientada hacia la conformación de una cultura organizacional para establecer ejes de comportamiento y roles de cada uno de los miembros de la comunidad educativa permitiendo un sentido de pertinencia que reafirme los valores del individuo dentro del contexto.

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

Los principios institucionales son:

- Excelencia académica en la formación
- La autonomía del ser
- Formación integral pilar del servicio
- El trabajo en equipo generador de procesos colaborativos
- La responsabilidad social fuente de tolerancia y convivencia

3.3.3 POLÍTICA DE CALIDAD

El Centro de Capacitación Bolívar “CENCABO”, se compromete a ofrecer una educación integral con calidad y mejora continua de sus procesos, mediante un trabajo ético y profesional, a través de una infraestructura física y tecnológica adecuada, cumpliendo con los requisitos aplicables a nuestra institución, con la participación de personas idóneas y comprometidas con principios y valores que permitan cumplir las necesidades y expectativas de toda la comunidad educativa.

3.4 ALCANCE

Prestación de servicio de educación de jóvenes y adultos en básica primaria, básica secundaria y media académica; Educación para el trabajo y el desarrollo humano en áreas administrativas e informática.

3.4.1 PRINCIPIOS

Celeridad, verdad, eficacia, eficiencia y calidad de la educación y los procesos en búsqueda de la excelencia.

3.5 OBJETIVOS DE CALIDAD

- Ofrecer programas de formación laboral pertinentes a las necesidades de los sectores productivos a los que apuntan, con factores de calidad, excelencia e integralidad en nuestros egresados.
- Mantener y mejorar un sistema de gestión de calidad que garantice el mejoramiento continuo de los procesos y la satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes de la Institución.
- Diversificar el portafolio de productos y servicios de la Institución, abriendo nuevos mercados en programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano
- Fortalecer las competencias del personal de la empresa, a través de programas de formación y capacitación y un adecuado clima organizacional.
- Garantizar una infraestructura acorde con los programas de formación ofertados, con ambientes de aprendizaje pertinentes y coherentes con los perfiles de egreso proyectados.

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

3.6 OBJETIVOS INSTITUCIONALES

3.6.1 Objetivo General

Formar personas integralmente mediante competencias laborales, ofreciendo programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano que les permita desempeñarse de manera competitiva, con el fin de cumplir las necesidades del sector productivo, contando con el personal idóneo y la infraestructura adecuada, apoyados en un sistema de gestión de calidad que garantiza la mejora continua de sus procesos.

3.6.2 Objetivos Específicos

- Cualificar al estudiante para que al egreso de su formación posea idoneidad, ejerza liderazgo social, tenga capacidad de trabajo interdisciplinario, utilice tecnologías actualizadas, posea la vocación de llevar su conocimiento más allá del interés personal y mantenga permanentemente el deseo de superación y espíritu de servicio social que requiere el país.
- Brindar a todos los aspirantes las mismas oportunidades de ingreso, sin prácticas discriminatorias afirmando de esta manera nuestra constante vocación por la equidad.
- Desarrollar el modelo pedagógico integrador a través de estrategias metodológicas que le permita a los jóvenes la consecución de sus competencias.
- Mantener actualizados laboratorios, talleres y ayudas didácticas. Así como las instalaciones, espacios físicos y demás recursos, de tal forma que se garantice la eficacia en los procesos de aprendizaje.
- El criterio ordenador del trabajo se centrará en lo académico para cultivar el intelecto en las disciplinas que se ofrecen.
- Establecer un programa permanente y estructurado de evaluación y desarrollo técnico y profesional en los niveles formales del recurso humano de acuerdo con los perfiles ocupacionales que demanda la estructura organizacional de la institución.
- Impulsar y difundir programas de proyección empresarial que permitan al educando desempeñarse dentro del sector productivo de manera responsable y participativa en la problemática de su entorno.
- Crear un sistema de Autoevaluación permanente y aplicar técnicas de evaluación de gestión que determinen el avance en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Unir esfuerzos para lograr una formación integral de los estudiantes con el fin de obtener en ellos la autonomía responsabilidad social la excelencia académica, fundamentado en el respeto hacia la dignidad humana.
- Lograr en el estudiante desarrollar la crítica, reflexión y análisis para fortalecer el avance científico, tecnológico, buscando con ello una mejor calidad de vida y progreso tanto social como económico de nuestro país.

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

4. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

4.1 JUNTA DIRECTIVA Y ÁREAS ADMINISTRATIVAS

4.2 APRENDICES

Son los protagonistas de su propia educación, participando en forma activa en todas las actividades educativas del P.E.I siendo el principal autor del quehacer educativo de la Institución.

4.3 JUNTA DIRECTIVA

Es el máximo órgano de la institución y establecen el direccionamiento estratégico de las diferentes Procesos de la Organización. El director es el representante legal ante el ente regulador de la localidad y a su vez es el ejecutor de las políticas emanadas de la Dirección, como máxima autoridad educativa de la institución cuenta con el apoyo de la Coordinación, preside el consejo directivo.

4.4 DIRECCIÓN GENERAL:

La Dirección General es el que Verifica y controla que el direccionamiento estratégico de la institución se esté ejecutando en todos los estamentos y recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de los procesos y una buena prestación del Servicio Educativo.

4.5 PROCESOS ESTRATÉGICOS

Son aquellas actividades organizacionales que por su naturaleza cumplen una función impulsora y dinamizadora del sistema educativo, que por lo mismo forman un ámbito cuyo control está reservado exclusivamente a la dirección para garantizar el cumplimiento de la misión, visión y política de calidad, definiendo las grandes líneas a seguir y las acciones necesarias, prioritarias hoy, para alcanzar los objetivos planteados.

4.5.1 COORDINADOR DE CALIDAD

Establecer las políticas, condiciones, actividades, responsabilidades y controles para garantizar un adecuado control de los registros del sistema de gestión de la Calidad SGC del Centro de Capacitación Bolívar-CENCABO

4.5.2 COORDINADOR GESTIÓN PEDAGÓGICA

Organizar y orientar el proceso de implementación y desarrollo de las actividades curriculares y extracurriculares propias del proceso enseñanza - aprendizaje, requerido para la formación del programa

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

4.5.3 COORDINADOR DE GESTIÓN A LA COMUNIDAD

Determinar la pertinencia de la formación que reciben los estudiantes y su impacto en el entorno laboral. Generar acciones que permitan el crecimiento de los miembros de la comunidad educativa y el normal desarrollo de las actividades de aprendizaje que de él sedesprenden.

4.5.4 COORDINADOR DE TALENTO HUMANO

Seleccionar, contratar y realizar la inducción del personal administrativo y formador, teniendo en cuenta los perfiles de cargo definidos, los manuales de competencia y las disposiciones legales vigentes.

4.5.5 LÍDER DE COMPRAS

Definir la metodología para realizar las compras de los insumos y servicios que afectan la calidad del servicio de formación de la institución. Así mismo establecer las actividades para el registro, selección, evaluación y reevaluación de proveedores garantizando de esta forma el cumplimiento de las especificaciones establecidas.

4.5.6 ADMISIONES

Formalizar el Inicio del proceso educativo de los aprendices en CENCABO, para los diferentes programas Ofertados.

4.5.7 SECRETARIAS

Son las personas encargadas de manejar toda la atención del servicio al cliente, comunidad educativa, manejo de la información de las carreras técnicos laborales que se ofrece al cliente externo.

4.5.8 AUXILIAR CONTABLE

Persona encargada de realizar las actividades relacionadas con la contabilidad de la empresa.

4.6.9 SERVICIOS GENERALES

Son las personas que colaboran en la acción educativa del Instituto con sus servicios de portería, mantenimiento, organización y limpieza de toda la instalación.

4.7 MANUAL DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS (ANEXO)

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

5. MANUAL DE CONVIVENCIA (ANEXO)

6. MODELO PEDAGOGICO

6.1 PROCESO DE FORMACIÓN INTEGRAL

La buena pedagogía debe enfrentar al aprendiz a situaciones en las que experimente en el más amplio sentido de la palabra: probar cosas para ver qué pasa, manejar objetos, manejar símbolos, plantear interrogantes, buscar sus propias respuestas.

Jean Piaget

El Centro de Capacitación Bolívar **CENCABO** se ha caracterizado por ser una institución educativa comprometida con la educación y formación integral de jóvenes y adultos durante más de 30 años; el éxito en la formación de los aprendices de **CENCABO** radica en su modelo pedagógico, el cual denominaremos Pedagogía Operatoria Constructivista, metodología establecida en las corrientes pedagógicas de los autores Jean Piaget y Ernst Von Glasead

Es preciso reconocer, que la pedagogía operatoria se fundamenta en la construcción del conocimiento a través de la relación con el medio que lo rodea; en este caso para el aprendiz de **CENCABO** el medio que lo rodea es la formación por competencias y la práctica empresarial, por consiguiente, sus procesos de aprendizaje deben estar siempre encaminados a la constante participación, investigación, y reflexión de procesos fundamentales para esta corriente pedagógica que irán transformado al aprendiz en un ser emprendedor, líder, emprendedor, dinámico, autónomo, capaz de construir su propio conocimiento y quien desarrolle una serie de competencias que le permitirán dar respuesta a problemas cotidianos del sector productivo y por ende ser muestra de sus capacidades forjadas y construidas.

Desde este ángulo, los aprendizajes que construyen los educandos y/o aprendices de **CENCABO** deben ser y son significativos situándolos dentro del marco del constructivismo, modelo educativo que consiste en la combinación de saberes previos que trae el aprendiz con los conocimientos nuevos que va construyendo durante el programa de formación; cabe mencionar que estos saberes (presaberes, nuevos conceptos y vivencias) al relacionarse generan prácticas de reflexión y debate entre las ideas propias y las expuestas por otros aprendices, formadores y entornos, aspectos que permiten el desarrollo de capacidades y aprendizajes que van más allá del acto de memorizar y promueven el pensamiento crítico y el aprendizaje significativo.

Cabe destacar, que este tipo de aprendizaje significativo se consolida por medio de la práctica, de actividades y simulaciones de casos reales o potenciales, en los que se puede estar aprendiendo del proceso prueba- error, aspectos esenciales en la construcción vivencial del conocimiento; de este modo, el aprendiz de **CENCABO** durante el proceso de su formación estará orientado y supervisado por el formador y por los diferentes entes conformadores en los procesos de construcción del aprendizaje y a través de la praxis laboral.

Es así como la Pedagogía Operatoria constructivista implementada en **CENCABO** propone como

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

principal objetivo formar aprendices capaces de desarrollar un pensamiento integral, con posibilidad de producir ideas innovadoras y ser personas capaces de desempeñarse en los espacios laborales, productivos y sociales. La formación implementada por Cencabo no se limita a aspectos técnicos y teóricos, se enfoca de manera transversal a todo lo concerniente al ser humano promoviendo sanas relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la responsabilidad; cualidades requeridas en el ámbito empresarial y social, necesarios que se debe tomar como objeto de reflexión y apropiación por parte del aprendiz aspectos fundamentales que se puede ver reflejados en la transformación que reciben los aprendices a lo largo del programa formación.

Para concluir, podemos decir que la Pedagogía Operatoria de enfoque constructivista implementada en **CENCABO** produce en el aprendiz un cambio cognitivo e intrapersonal, es decir, se pasa de conocimiento previo a un saber- hacer y un saber-ser; saberes que se crean permanente en el aprendiz, por medio de la apropiación y enriquecimiento de conocimientos, actitudes, valores y normas que construyen a largo y mediano plazo por estar cimentados en la experiencia y en la práctica.

En este caso puede afirmarse que se rompe con el paradigma educativo tradicional, en el que se hace un ejercicio rutinario de adquisición de conocimientos y memorización de información, pocas veces se da espacio a prácticas para la reflexión y vivencia de saberes; aspectos en los que **CENCABO** permite reflexionar en el hecho de que no es suficiente con capacitar a través de un formador, o transformar el ambiente que rodea al aprendiz, es necesario adoptar estrategias de aprendizaje necesarias para que el aprendiz entienda que el mismo observando y experimentando creara su propio conocimiento; lo cual marcará la diferencia del aprendiz de **CENCABO** en la construcción de una nueva y mejor sociedad.

6.2 EI PAPEL DEL FORMADOR

El formador de CENCABO es una persona idónea y cualificada, quien tiene la responsabilidad de orientar, guiar, instruir y comunicar, siendo un facilitador en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la formación por competencias; así mismo es aquel sujeto que logra despertar interés en el aprendiz de construir conocimientos por medio del enfoque Pedagógico Operatorio Constructivista. Es preciso mencionar que es deber del formador antes de iniciar las clases, realizar un sondeo o actividades de exploración que le permitan identificar los conocimientos previos de sus aprendices, lo cual se puede realizar de diversas formas, por ejemplo: solución de un pre-test, entrevistas, relatorías y conversatorios enfocados en los temas de la competencia a desarrollar; dinámicas que determinan o permiten identificar ¿Qué sabe el aprendiz?, en segunda instancia el formador debe enseñar y/o guiar a sus aprendices en emplear recursos y principios que faciliten la apropiación de los contenidos de la malla curricular hasta completar la estructura cognitiva del aprendiz, todo esto debe ser de manera significativa.

La labor del formador es asesorar y guiar al aprendiz en la construcción del conocimiento a través de su relación con el medio que le rodea, para que asimile los contenidos a desarrollarse durante

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

el programa de formación; por esta razón el formador debe cuestionarse y responder los siguientes interrogantes: ¿Cómo voy a enseñar el contenido? ¿De qué forma guiaré el aprendizaje para que sea significativo para el aprendiz?

Por ende, el formador debe permitir que el aprendiz tenga un contacto directo con el objeto de conocimiento promoviendo la constante interacción entre sujeto (aprendiz) y objeto (la práctica empresarial), lo que le permite reflexionar a través de la praxis; actividades y acciones que deben ser del interés y de significación para el aprendiz para que con ello pueda expresar, opinar, intercambiar ideas y debatir, es decir, conocer y/o fortalecer sus competencias comunicativas desde casos reales, dinámicas en las que se debe reflejar la acción participativa desde la construcción de espacios de conocimiento y ambientes armónicos, de respeto y cordialidad en donde los aprendices sientan la confianza y la seguridad al interactuar con el formador y compañeros.

6.3 ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

“La metodología del Centro de Capacitación Bolívar CENCABO es presencial”

Para garantizar el cumplimiento del enfoque por competencias laborales, y el modelo pedagógico integrador, es necesario precisar aspectos relacionados con el proceso de enseñanza - aprendizaje y la relación que debe primar entre el formador y el aprendiz son ellos el pilar fundamental de la Institución como son: El quehacer del formador se convierte en un hecho, cuando éste comparte y forma a otros en el ámbito del conocimiento, en el cual sus estudiantes disciernen y aprenden. Por ello, el proceso pedagógico no puede reducirse sólo a procedimientos técnicos aislados, sino que éstos deben ser coherentes y pertinentes con el tema de enseñanza, y acompañarse siempre del ingrediente didáctico para garantizar la calidad del hacer, saber y ser. Por consiguiente, consolidar de esta manera los procesos de investigación que conducen a la innovación y al desarrollo con el debido impacto local, regional, nacional e internacional. La cualificación permanente de los formadores en el **CENTRO DE CAPACITACION BOLIVAR**, les permite un ejercicio formación de calidad, con el uso de nuevas metodologías y nuevos Lineamientos Pedagógicos y con la debida responsabilidad en la generación de nuevos conocimientos.

El compromiso Institucional se refleja en los Programas de Formación y metodologías con enfoques didácticos fundamentados en los **APRENDIZAJES SIGNIFICATIVO, POR PROYECTO, AUTÓNOMO Y COLABORATIVO**, que les permite desarrollar los intereses, ideas y conocimientos a los estudiantes acorde al contexto social en que se desenvuelven, para posibilitar el crecimiento intelectual, afectivo y social, con perspectivas de autonomía, autorreflexión y autoaprendizaje, en las formas de relación entre el formador y el aprendiz prima el acompañamiento y asesoría constante en la indagación, el razonamiento y el compartir.

Se aprovechan los escenarios de actuación descritos en el Decreto 2566 -“Sobre el crédito

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

académico” para la actividad de trabajo independiente del estudiante, con el diseño de ambientes de aprendizaje donde el estudiante logra los propósitos de formación, tanto individuales como colectivos, y donde el FORMADOR establece mecanismos de tutoría eficiente para sus estudiantes.

Para ello se cuenta entre otras, con opciones metodológicas como: El Acompañamiento Exposición del tema. Disertación o explicación en extenso de un procedimiento, método o plan. Orientación directa de una guía de aprendizaje, laboratorio, campo, taller, consultorio, biblioteca, entre otras, Asesoría o tutoría directa. Atención de pruebas de evaluación final, la actividad Independiente, Resolución de problemas. Estudio de casos, Investigación, experimentación, recopilación, organización de información.

Diseño, ejecución y desarrollo de modelos físicos o proyectos. Redacción de informes, elaboración de trabajos gráficos, lecturas, reseña de textos, análisis de videos- películas, documentales. Prácticas de entrenamiento, aplicaciones metodológicas, atención y servicio social asistencia a eventos de interés social y profesional, académicos y científicos relacionados con el área de formación, ferias empresariales. En donde las estrategias fundamentales están conformadas por:

- **Proceso de Enseñanza-Aprendizaje-Evaluación:** Comprende un sistema de acciones que se enlazan bajo un patrón específico para lograr los fines de la formación. Implica, a la vez, un modelo de comunicación cuyas características se definen a partir de los mensajes seleccionados, los medios empleados y las expectativas de los Aprendices.

- **Proceso de Formación:** Actividades de Enseñanza-Aprendizaje- Evaluación tanto presenciales como desescolarizadas que se desarrollan de manera articulada, con el fin de que el aprendiz, alcance los resultados de aprendizaje.

- **Proyecto de Formación:** Estrategia de aprendizaje que involucra a los aprendices en la solución de problemas y otras tareas significativas, les permite trabajar de manera autónoma e interdisciplinaria para construir su propio aprendizaje y culmina en resultados reales generados por ellos mismos. Es decir, es una estrategia que reconoce que el aprendizaje significativo los conduce a un proceso inherente de conocimiento.

6.4 METODOLOGIA DE AULA

Cencabo implementará un trabajo metodológico en aula de clase, con el fin de unificar criterios de seguimiento y pasos para desarrollar actividades, estrategias pedagógicas desarrollando en el aprendiz habilidad de razonar, crear, innovar y solucionar problemas y así poder mejorar la capacidad de pensar y este sea más competente en mercado laboral.

Dentro de este proceso se ha tomado como referente los pedagogos ONOSKO y STEVENSON (1991) EN costa, “DEVEKIPING MINDS” recomiendan cinco estrategias, para promover efectivamente el pensamiento de alto nivel. Tomado (UNAD, Especialización en Pedagogía para

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

el desarrollo del aprendizaje autónomo).

1. Ayudar al docente a conceptualizar, comprender y utilizar formas de pensamiento que le permitan reconocer la importancia que tienen los procesos frente a la simple adquisición de contenidos.
2. Modelar estrategias para el aprendizaje de habilidades de pensamiento que permitan conocer alternativas a los métodos tradicionales de charlas y conferencias.
3. Ofrecer al docente oportunidades para diseñar, ejecutar y evaluar estrategias, para enseñar a pensar mediante procesos de aprendizaje cooperativo.
4. Ayudar al docente a establecer en el aula de clases la cultura del pensamiento que consiste en que todos se esfuerzan para pensar y actuar en forma reflexiva, imaginativa, crítica, inquisidora y creativa.
5. Estimular al docente a reflexionar y analizar sus propias formas de pensamiento en diversas situaciones problema, despertar su entusiasmo por la enseñanza para transferir a la acción el conocimiento inerte o pasivo que ya posee.

De acuerdo a lo anterior CENCABO ha venido desarrollando un proceso metodológico de aula de la siguiente manera.

Mediación de clase: A continuación, se relacionará las fases o en el aula de clase con el fin de desarrollar las habilidades mentales en el aprendiz, para cumplir con las competencias del programa.

6.4.1 FASE I INTRODUCCION:

En este tipo de estrategia, el formador realiza procedimientos más directos. La estrategia directiva presenta a los aprendices los atributos de la nueva operación al comienzo de la clase. Si bien los aprendices tienen oportunidad de descubrir y agregar elementos al proceso que les ha sido transmitido, el docente controla el proceso de aplicación y de aceptación de las ideas de los aprendices y les proporciona una descripción de la operación.

a) Identificación de Saberes Previos

- Experiencia personal de los Aprendices
- En actividades escolares
- En el programa

b) Ejecución

- Usar el conocimiento para completar una teoría
- Trabajar en espacios pedagógicos en parejas o en grupos.
- Usar el contenido temático de estudio o temas relacionados con la experiencia conocimiento de los Aprendices.

6.4.2 FASE II DESARROLLO DE LA COMPETENCIA (hacer)

La estrategia de desarrollo reúne la fase experimental, por lo tanto, introduce una aptitud que compromete primero a los aprendices en su ejecución. Luego de hacerlo Verbalizar lo que ha

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

realizado mentalmente, el docente explica y demuestra las reglas y procedimientos que se usan para eliminar las dificultades que los aprendices encontraron en sus intentos de realizarla.

a) Ejecución de la aptitud.

- Usar la aptitud para completar una tarea
- Trabajar en parejas o grupos
- Usar el contenido temático de estudio o temas relacionados con la experiencia y conocimiento de los aprendices.

b) Explicación de la Aptitud

- Explicar el procedimiento que constituye la aptitud, paso por paso, porque se realiza cada paso y que se hace.
- Conducir a los aprendices en la aplicación paso por paso de la aptitud.
- Formular Metas
- Realizar cada paso del procedimiento.
- Explicar porque se hace cada paso
- Mostrar que reglar se siguen.

c) Aplicación de la aptitud a otros datos

- Ejecutar la aptitud con la ayuda del docente.
- Trabajo en parejas o en pequeños grupos

d) Revisión de los que se hizo

- Revisión de los pasos y procedimientos

6.4.3 FASE III PRÁCTICA GUIADA (ACERCAMIENTO A EMPRESAS O SIMULACIÓN)

Después de introducir una aptitud mental nueva, el docente debe realizar un proyecto de aula guiado, con el fin que el aprendiz alcance cierta habilidad en su ejecución. Estas clases deben ser de dos tipos:

- a) Guía Instructiva, al mismo tiempo que los aprendices practican la nueva operación.
- b) Proyecto de Aula, donde los aprendices demostraran todos los saberes y habilidades.

6.4.4 FASE IV TRANSFERIR APTITUDES MENTALES

Practica de campo: Transferir una aptitud significa ser capaz de aplicarla de manera efectiva en un contexto diferente o con datos diferentes de los usados, los aprendices tienen la ocasión de repasar lo que conocen de la aptitud en un contexto, antes de tratar de aplicarla a un contexto nuevo o de agregarle nuevos atributos.

- **Guía de aprendizaje:** Recurso didáctico que facilita el aprendizaje del aprendiz. Está centrada

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

en la Pedagogía Activa, Participativa, en especial en los APRENDIZAJES SIGNIFICATIVO, POR PROYECTO, AUTÓNOMO Y COLABORATIVO, en la que se reconoce la autonomía del estudiante, donde se incluye actividades planeadas por procesos, y se constituye en un elemento mediador diseñado por el formador para promover los aprendizajes y la comprensión y construcción de conocimiento. A través de ésta se desarrollan los valores, procedimientos cognitivos y motores planteados en las estructuras curriculares.

- **Instrumentos de Evaluación:** Conjunto de herramientas utilizadas por el formador para recoger datos relacionados con los Resultados de Aprendizaje, los Criterios de Evaluación y las Evidencias definidas en el diseño curricular. Con el fin de ser utilizada con más eficacia, cada herramienta es apropiada según las fuentes de información requeridas.

- **Mediaciones Pedagógicas:** Conjunto de acciones o intervenciones, recursos y materiales didácticos como sistema articulado de componentes que intervienen el hecho formativo, facilitando el proceso de Enseñanza- Aprendizaje-Evaluación. Su principal objetivo es generar retos, brindar apoyo y facilitar la enseñanza.

- **Intercomunicación:** entre el aprendiz y el formador, para favorecer, a través del razonamiento, un acercamiento comprensivo de ideas y conocimientos.

- **Plan de Mejoramiento:** Documento que se elabora para consignar acciones de formación, concertadas entre el formador y el aprendiz, con el fin de que éste pueda alcanzar los logros que aún no ha podido obtener. Se formula durante el período establecido para la formación, como última oportunidad para alcanzar los logros de aprendizaje e implica el condicionamiento de la matrícula.

- **Reconocimiento de Logros:** Actividad realizada por el formador frente a los resultados de aprendizaje alcanzados por el estudiante, con base en el análisis, interpretación y valoración de las Evidencias de Aprendizaje obtenidas, dando lugar a la certificación del aprendizaje respectivo.

6.5 PROCESO DE EVALUACIÓN

El proceso de evaluación pedagógica se entiende como una tarea de acompañamiento, proposición, orientación, comprensión, verificación, y mejoramiento de los estados implicados en la propuesta formativa. En esta perspectiva, los fundamentos prácticos del ejercicio evaluativo se reconocen en los indicadores generales de la formación, tales como los criterios de evaluación, objetos pedagógicos, axiológicos, procedimentales, particulares de los objetos de enseñanza.

En el contexto del programa, la evaluación se considera, como un ejercicio integral, flexible, continuo y transformador, teniendo como referente el perfil del egresado que se quiere formar, los componentes cognitivos, el desempeño, los niveles de socialización, el reconocimiento y

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

autodeterminación de sí mismo.

La evaluación permite valorar el esfuerzo, los logros de los estudiantes en función de las metas de formación; todo esto permite al programa formación, técnica y a la institución certificar ante la familia y la sociedad el dominio del estudiante de las competencias generales, ciudadanas y laborales.

Tiene por demás la evaluación la función de hacer un seguimiento del aprendizaje, los factores de avance en el proceso y poder así hacer los correctivos necesarios. Para ello se debe hacer uso no sólo de los exámenes o instrumentos similares, sino de guías de seguimiento, pautas de apreciación del desempeño, los portafolios, las carpetas, mapas conceptuales, informes analíticos, proyectos de indagación, con la intervención del formador y la participación del estudiante que debe estar orientada a la comprensión de lo que ocurre en el proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación, y así diseñar los planes de mejoramiento necesarios para garantizar la calidad en los procesos de formación.

Al momento de realizar la evaluación, se lleva a cabo por medio de juicios de evaluación: Atribución de valor a la acción cognitiva y productiva del estudiante. Este análisis es concluyente sobre los logros obtenidos en relación con los resultados u objetivos planteados en el proceso de formación y está soportado en las Evidencias de Aprendizaje y demás registros.

6.6 RECURSOS Y MEDIOS DIDÁCTICOS (ANEXO INVENTARIO)

La institución cuenta con diferentes recursos medios y ayudas didácticas como:

Aula de Clase (FOTOS)

Salas de sistema (FOTOS)

Convenios Biblored (Red de Bibliotecas Públicas)

Red- Internet, Sede Teusaquillo cuenta con tres puntos de internet de 20 megas por fibra óptica cada uno, distribuidos para cubrir la sede. Contamos con un punto en la sala de sistemas No 1(sistemas) la cual cubre el tercer piso, se cuenta con una segunda red (mantenimiento) que abarca el segundo piso y se encuentra ubicada en la segunda sala de sistemas y mantenimiento y un tercer punto de red el cual abarca el área administrativa. Por ser áreas de tecnologías todo se encuentra debidamente inventariado y se le hace un seguimiento constante de acuerdo con el protocolo establecido por el área de sistemas y mantenimiento.

6.7 PROCESO DE PRÁCTICA

La etapa práctica que desarrolla el aprendiz en cualquier programa de formación debe permitirle aplicar en la resolución de problemas reales del sector productivo, los conocimientos, habilidades y destrezas pertinentes a las competencias del programa de formación, asumiendo estrategias y metodologías de autogestión, contribuyendo al desarrollo de las empresas, en sus procesos, aplicando las competencias adquiridas.

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

Sede Teusaquillo Av. Caracas No. 35-90 Teléfonos 3400634 / 5101910 – Soacha: 7811019-7811025

E-mail: admisiones@cencabo.edu.co. Website: www.cencabo.edu.co

6.7.1 VINCULACIÓN LABORAL EN CENCABO

CENCABO busca generar alternativas que promuevan el desarrollo socioeconómico de la comunidad educativa, una de las alternativas se dirige al aprendiz que se encuentra vinculado a una empresa realizando funciones relacionadas con el programa de formación que desarrolla en la institución, así mismo como el aprendiz que desarrolla su proceso de etapa productiva demostrando un buen resultado en el desempeño laboral generando un vínculo laboral directo con la empresa. Desde el seguimiento a egresados se busca definir la situación actual del aprendiz en el ámbito laboral para así mismo poderlo vincular a la ruta de empleabilidad en donde se ubica y capacita para el entorno laboral.

6.7.1.1 OBJETIVO:

Prestar un servicio de vinculación Laboral oportuna de alta calidad y sin costo alguno a estudiantes y egresados de Cencabo. Con el fin apoyar la satisfacción en alguna medida de sus necesidades básicas.

6.7.2 ACCIONES A SEGUIR PARA LA VINCULACION LABORAL

Establecer contactos y acciones coordinadas con empresas del sector públicas y privadas con el fin de generar estrategias de vinculación laboral para estudiantes y egresados. Ya sea por medio de CONTRATO DE APRENDIZAJE y o contratación directa en la empresa.

Fomentar la vinculación remunerada de estudiantes y egresado a opciones laborales, relacionadas con la formación académica. A través las empresas de vinculación laboral.

Generar espacios de formación y preparación para el ingreso a la vida laboral. Fomentar y apoyar la generación del espíritu empresarial y organizativo de estudiantes y egresados a través del establecimiento de vínculos con entidades orientadas a tal fin.

Propiciar, promover y canalizar acciones de vinculación e integración laboral para estudiantes y egresados de Cencabo, mediante convenios con empresas dedicadas a la administración integrar del talento Humano.

Facilitar Procesos de selección y contratación con las empresas de convenio.

Capacitar a los estudiantes y aprendices en temas de inserción laboral por medias conferencias, talleres prácticos

Generar Espacios de Formación y Preparación para ingreso a la vida laboral

Elaborar un banco de hojas de vida de egresados para tener disponibles, y atender oportunamente las solicitudes de empresas que ofertan las vacantes de empleo Establecer

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

canales de comunicación con el sector productivo para dar a conocer los perfiles que puede ofertar **CENCABO**.

6.7.3 ETAPA PRÁCTICA

El aprendiz de **CENCABO** podrá elegir opción de práctica una de las siguientes alternativas; como son: Contrato de Aprendizaje, Pasantía, Certificación Laboral o Practica Didáctica.

Contrato de Aprendizaje: Es una forma , mediante la cual un aprendiz desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, (por el periodo mínimo de seis meses). El presente contrato tiene como objeto garantizar al aprendiz la formación profesional integral en la especialidad del programa técnico laboral, la cual se impartirá en su etapa lectiva por Cencabo, mientras que su etapa práctica se desarrollará en la empresa, con base en *la ley 789 de 2002 el apoyo o pago durante la fase practica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del 10%, (ley 789-de 2001 articulo 30), (lo cual en ningún caso se constituye como salario), y afiliación a la E.P.S. y a la A.R.L.*

En esta alternativa se presentan las siguientes modalidades:

Modalidad Etapa lectiva-productiva: Una vez firmado el contrato de aprendizaje por un año, los estudiantes inician capacitación en **CENCABO** durante 6 meses (Etapa Lectiva) y al séptimo mes inician la etapa productiva en la empresa, la cual tiene una duración de seismeses.

Modalidad Alternancia: Una vez firmado el contrato de aprendizaje, los aprendices pueden iniciar su etapa lectiva en horario alterno a su jornada laboral y su etapa productiva simultáneamente.

Pasantía: Es una experiencia de trabajo realizada por los aprendices; en empresas que soliciten el apoyo de pasantes, tiene una duración de seis meses y puede tener unos beneficios según lo decida la empresa, con el objetivo de familiarizar al aprendiz en el campo ocupacional, bajo la supervisión de la entidad formador, teniendo en cuenta que la pasantía no tiene remuneración salarial.

Certificación Laboral: Es una modalidad mediante la cual el aprendiz que se encuentra vinculado a una empresa realiza funciones relacionadas con el programa de formación que desarrolla en Cencabo. Tiene la oportunidad de certificarse mediante carta emitida por empresa certificando las prácticas requeridas.

Práctica Didáctica: El objetivo de esta modalidad es que los aprendices realicen el acercamiento a las Pymes de Bogotá y Cundinamarca, con el fin de hallar oportunidades de mejora en el área

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

relacionada con el programa que está estudiando en CENCABO, después de haber cursado 4 materias específicas se debe iniciar la práctica didáctica la cual debe tener una duración de seis meses en donde los aprendices de CENCABO deben proponer y aplicar procesos de mejora, teniendo en cuenta las competencias vistas durante la etapa de formación.

6.8 TRABAJO DE GRADO

Tiene tres fases:

1. Planificación: Esta etapa se caracteriza por ser un período en el que establecen los objetivos a seguir y el modo en cómo se llevarán a cabo las acciones para lograr cumplirlos. En el proyecto deben participar varias personas, en esta etapa es donde deberán establecerse los roles de cada uno, así como también todo lo relacionado con los recursos con los que se dispone y la manera en que éstos serán utilizados. Los recursos se comportan como parte esencial en un proyecto y no sólo se incluyen en ellos los recursos materiales, sino que también es necesario considerar los recursos humanos con los que se cuenta, los costos y el tiempo, entre otras, de este modo, la organización adecuada de todos los recursos favorece en gran medida al éxito o fracaso de un determinado proyecto.

2. Ejecución: es aquella en la que se realizan las acciones y tareas planeadas, y que representan la ejecución misma del proyecto. Se refiere a la realización de todo aquello que se organizó durante la fase previa de planificación.

3. Entrega o Puesta en marcha: la que deberá cumplirse en el tiempo que se estipuló en la fase de planificación. De este modo, en ciertos casos se concretará con la entrega de la obra a un determinado cliente o la puesta en marcha de algún sistema que se ha desarrollado, respondiendo a las condiciones previamente acordadas.

Además de todas las fases mencionadas, a fin de llevar por el camino del éxito a un proyecto, quien se encuentre a cargo podría implementar algún sistema de control, es decir, algún método con el que a lo largo de todas las etapas pueda ir monitorizando los avances del proyecto según lo planeado, y así, poder realizar a tiempo las modificaciones que sean necesarias para lograr los mejores resultados y el logro de los objetivos.

6.9 SEGUIMIENTO A EGRESADO

ACCIONES DE ACOMPAÑAMIENTO POR CENCABO A LA VINCULACIÓN LABORAL

Al finalizar la etapa productiva el aprendiz, Cencabo dispone de un conjunto de estrategias para el acompañamiento y seguimiento de esta fase mediante:

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

- Incursión al mundo laboral
- Diligenciamiento de dispositivos de control para el seguimiento y evaluación de la práctica.
- Seguimiento a Egresados mediante aplicación de encuesta de empleabilidad, desempeño y continuidad en la oferta

6.10 ACERCAMIENTO EMPRESARIAL

Teniendo en cuenta que las competencias son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los aprendices para la vida en el ámbito personal, social y reconociendo sobre toda la importancia del SABER-HACER en el ámbito laboral, Cencabo brinda el acercamiento a la empresa con el fin de satisfacer la necesidad de aprendices requeridos para desempeñarse en el ámbito laboral demostrando las competencias adquiridas durante su proceso de formación.

Por lo anterior los formadores implementan la metodología de Aprendizaje dentro de su módulo la cual puede ser tanto de manera Real como Simulada, con el fin de acercar al aprendiz desde la formación al mundo laboral.

6.11 PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO

Nuestros programas están diseñados con competencias laborales específicas y transversales que les permitirá a los aprendices, aplicar en el mercado laboral – sector productivo.

6.11.1 TÉCNICO LABORAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO

El Auxiliar Administrativo desarrolla competencias para recopilar, verificar, registrar y tramitar documentos y formularios como: solicitudes, licencias, permisos, contratos e inscripciones, de acuerdo con procedimientos establecidos, pautas y programación de una empresa. De igual forma el auxiliar coordina e implementa procedimientos administrativos, estableciendo prioridades de trabajo y disponen actividades de adquisición de servicios administrativos como espacio, suministros y servicios de seguridad. Están empleados por el sector público o privado

6.11.2 TÉCNICO LABORAL AUXILIAR CONTABLE Y FINANCIERO

El Auxiliar Contable y Financiero tienen la competencia para calcular, preparar y procesar, facturar, cuentas por pagar, cuentas por cobrar, asientos contables, presupuestos y otros registros financieros, de acuerdo con los procedimientos establecidos. De igual forma llevan registros completos de las transacciones financieras de una empresa o persona natural, verifican la exactitud de los comprobantes y documentos relacionados. Están empleados por establecimientos de comercio, compañías de seguros, empresas de servicio público, consorcios

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

turísticos, call centers y otros establecimientos del sector público y privado.

6.11.3 TÉCNICO LABORAL EN MANTENIMIENTO TÉCNICO DE SOPORTE

El Técnico En Mantenimiento De Equipos De Soporte, tiene competencias para reparar y prestar servicio de mantenimiento de computadores, equipos de oficina, redes en pequeñas empresas y otros equipos. Están empleados por establecimientos de servicio electrónico, distribuidores y departamentos de servicios en compañías de manufactura electrónica o trabajan de forma independiente.

6.11.4 TÉCNICO LABORAL INSTALACIÓN DE REDES Y EQUIPOS DE CÓMPUTO

El Técnico Operador de software, desarrolla competencias para operar equipos de cómputo, monitoreando la operación de sistemas de computación y redes coordinando su uso; producir reportes de operación; apoyando el mantenimiento de programas para computador y codificar instrucciones en lenguajes de programación entre otros. Son empleados por firmas consultoras, de software, departamentos de sistemas o por centros de cómputo en el sector público y privado.

6.11.5 TÉCNICO LABORAL ASISTENTE COMERCIAL

El asistente comercial cumple diversas funciones de apoyo comercial a las diferentes empresas la competencia para telemarketing, call center, transcribir y archivar correspondencia, informes, cuentas y otro material; operar equipos de oficina, contestar el teléfono y realizar funciones generales de acuerdo con procedimientos establecidos; Ingresan datos codificados y estadísticos y otro tipo de información al computador a partir de material fuente. Están empleados por centros de cómputo o por empresas del sector público y privado.

6.11.6 TÉCNICO LABORAL EN AUXILIAR DE ADUANAS

El Auxiliar de Aduanas Asiste al profesional en la Planeación, organización, dirección y control de las operaciones comerciales de empresas para el transporte aéreo, terrestre, ferroviario o marítimo y de compañías o departamentos responsables por el transporte, almacenamiento, distribución y movimiento de bienes bajo la dirección de personal directivo. Están empleados por empresas de transporte, despacho y embarque de carga, y departamentos de transporte de empresas manufactureras y de comercio al por mayor y al por menor, por empresas industriales y de fabricación, entidades gubernamentales y otras industrias.

6.11.7 TÉCNICO LABORAL EN RECURSOS HUMANOS

El Auxiliar DE Recursos Humanos brinda apoyo al área de gestión del talento humano de las empresas mediante la ejecución de funciones que den respuesta a necesidades relacionadas

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

con el reclutamiento, selección, contratación, vinculación y evaluación del personal, así como la preparación y liquidación de nómina y la pila; aplicando en su gestión la normatividad y el trabajo en equipo.

6.12 MALLA CURRICULAR

Es el conjunto de competencias o unidades de Aprendizaje y actividades pedagógicas, investigativas, prácticas y de servicio social contempladas en un programa de formación.

Cada programa que ofrece CENTRO DE CAPACITACIÓN BOLIVAR “**CENCABO**”, tiene una duración en horas, por estar enmarcado dentro de la modalidad de EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO. Los planes de estudio permiten trabajarse a través de ciclos con objeto de obtener una mayor interacción en el desarrollo de los componentes teóricos y práctico de los diferentes programas que presentan aprobación oficial para efectos de ver cualquier otro módulo; y los que en el futuro se proyecten como alternativas del desarrollo integral del educando dentro de la modalidad de educación no formal a nivel regional y nacional.

7 AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Por principio de autonomía, la Institución realiza un proceso de autoevaluación permanente, que le permite mantener su propósito de mejoramiento continuo en búsqueda de la excelencia académica; proceso que, a su vez, le asegura responder con óptimos estándares de calidad, no sólo frente a los requerimientos estatales de Registro Calificado y Acreditación Voluntaria, Institucional y de Programas; sino igualmente, para garantizar a la sociedad Colombiana una calidad educativa representada, entre otros, por más de un 70% promedio de sus egresados vinculados laboralmente.

La autoevaluación está conformada por los siguientes criterios o variables: El establecimiento educativo y su contexto, el liderazgo, el horizonte educativo institucional, las alianzas, el talento humano, los procesos académicos, los procesos administrativos y financieros, los resultados en el personal directivo, formadores y administrativo; los resultados en los estudiantes; los resultados en la sociedad; y por último los resultados de mejoramiento educativo, los cuales representan las variables más importantes de los criterios anteriores.

Los aspectos para evaluar en la Institución comprenden:

- El Establecimiento Educativo y Su Contexto
- Liderazgo
- Horizonte Institucional
- Alianzas
- Talento Humano
- Procesos Académicos
- Procesos Administrativos y Financieros
- Desarrollo de los Estudiantes
- Desarrollo del personal Directivo, Formadores y Administrativo
- Desarrollo de la Sociedad
- Resultados y Mejoramiento Institucional

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO

8 REGLAMENTACIÓN

La institución en miras de dar cumplimiento con la organización institucional, se instituye los reglamentos como un desarrollo de los ejercicios de los deberes y cumplimientos de los derechos, en los diferentes estamentos, permitiendo el desarrollo funcional de la organización.

Para dar respuesta a lo anterior se establecen los siguientes reglamentos:

Reglamento interno de trabajo del CENTRO DE CAPACITACION < Formadores.

9. MODELO DE CERTIFICADO DE APTITUD OCUPACIONAL POR COMPETENCIA

Se anexa el modelo de certificado a otorgar por la institución.

10. BIBLIOGRAFIA Y CIBERGRAFIA

Aprendizaje, S. N. (22 de 08 de 2015). *SENA*. Obtenido de SENa: <http://www.sena.edu.co/>

Bogotá, A. M. (10 de 10 de 2012). *Alcaldía Local de Santa Fe*. Obtenido de Alcaldía Local de Santa Fe: <http://www.santafe.gov.co/>

Colombia, C. d. (1994). *Ley general de educación 115 del 8 de Febrero de 1994*. Bogotá D.C: Oficial.

Nacional, M. d. (22 de 08 de 2015). *MINEDUCACION*. Obtenido de MINEDUCACION: <http://www.mineducacion.gov.co/>

Newtenberg. (26 de 06 de 2000). *Colombiaaprende*. Obtenido de Colombiaaprende: <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/docentes/1596/fo-article-125469.pdf>

República, P. d. (1994). *DECRETO 1860 del 3 de agosto de 1994*. Bogotá D.C: Oficial.

11 FORMATO CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSION	CAMBIOS
<u>09- oct -2020</u>	<u>10</u>	<p><u>Se modifica:</u></p> <p>Plan patrocinio % de pago en etapa práctica Se retira el Portafolio de evidencias de FASE III</p> <p>PRÁCTICA GUIADA (ACERCAMIENTO A EMPRESAS O SIMULACIÓN. Se modifica la descripción del auxiliar contable. Se retira el planeador de la METODOLOGIA DE AULA</p> <p>Se modifica título del literal 4.8 MANUAL DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS (ANEXO)</p> <p>Se organizan títulos de hojas con encabezado y pie de página.</p>

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y HUMANO