

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI



**Institución Educativa de Formación para el
Trabajo y el Desarrollo Humano**

**Medellín
2021**

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL.....	3
1. GESTIÓN DIRECTIVA.....	6
1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PLANTEL:	6
1.3 CONCEPTO DE PEI.....	7
1.4 JUSTIFICACIÓN	8
1.5 AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y SEGUIMIENTO.....	10
1.6 PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL.....	11
1.7 PLAN OPERATIVO ANUAL O CALENDARIO ACADÉMICO ADMINISTRATIVO	11
1.8 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO E INSTITUCIONAL.....	12
1.9 GOBIERNO ESCOLAR Y ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN.	16
1.10 GESTION DE BIENESTAR	24
1.11 ORGANIGRAMA	30
2. GESTIÓN ACADÉMICA	30
2.1 REFERENTES INTERNACIONALES, REGIONALES Y LOCAES	31
2.2 DISEÑO CURRICULAR Y MODELO PEDAGÓGICO	38
2.3. PLAN DE ESTUDIO	43
2.4. MODELO PEDAGÓGICO DESARROLLISTA.....	47
2.5. SISTEMA DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL	57
2.6. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	64
3. GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	66
3.1 ASEGURAMIENTO DE RECURSOS	67
3.2 PROCESO DE MATRICULAS PARA LA EDUCACION	68
3.3 GESTION DE RECURSOS	72
3.4 PLAN DE FORMACIÓN	73
4 GESTIÓN DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA	75
4.1 ESTRATEGIAS DE PARTICIPACIÓN, INCLUSIÓN E INTEGRACIÓN COMUNITARIA.....	76
4.2 INCLUSION ESCOLAR A POBLACIÓN CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES	79
4.3. CONTEXTO ENTORNO, SITUACIÓN SOCIO -ECONÓMICA Y DE INFORMACIÓN FAMILIAR	81
4.4. RECURSOS ESPECÍFICOS.....	82
5. ANEXOS	85
5.1. AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	85
5.2. PLAN DE MEJORAMIENTO.....	90
5.3.PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES SOCIO-CULTURALES HACIA LA COMUNIDAD: BIENESTAR INSTITUCIONAL.....	91

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

La Cooperativa de Hospitales de Antioquia y su Politécnico COHAN, teniendo en cuenta lo expresado en la Declaración de Incheon (República de Corea) del 19 al 22 de mayo de 2015, para la Educación 2030 y el Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 cual es “garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos”, que contempla dentro de sus metas a 2030 “asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad” y “aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento” [1, p. 21].

Asimismo, entendiendo que la Declaración de Incheon “constituye un compromiso histórico por parte de todos nosotros para transformar vidas mediante una nueva visión de la educación, con medidas audaces e innovadoras” [1, p. 11], que hoy es referente para el Plan Nacional de Desarrollo 2018 -2022: “Pacto por Colombia, pacto por la equidad” en lo pertinente a las transformaciones del sistema de educación nacional, presentamos el Proyecto Educativo Institución, como la carta de navegación para nuestra gestión.

De igual forma, promulgado el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, mediante la Ley 1955 de mayo 25 de 2019, en el que se ha determinado, en su Artículo 194, la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones y dentro de éste el Subsistema de Formación para el Trabajo, que en su Artículo 194°. Determina: “Créase el Sistema Nacional de Cualificaciones -.SNC como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país.”

De tal forma, según el Ministerio de Educación Nacional el "P.E.I. es un instrumento que explicita y comunica una propuesta integral para dirigir y orientar de modo coherente e integrado, los procesos de intervención educativa que se desarrollan en una Institución educativa (MEN, 1996). Considerando que el proyecto educativo institucional “PEI” es un proceso permanente de desarrollo humano e institucional asumido como reflexión, investigación y construcción colectiva del ser y el quehacer de la comunidad educativa que requiere inicialmente de una identificación articulada a las políticas educativas del país; con el fin de resignificar la Institución frente a los fines educativos nacionales, departamentales y locales.

El P.El., es un instrumento de planificación y gestión estratégica, puesto que involucra normas y lineamientos en la construcción del proyecto educativo, las cuales sirven para la puesta en práctica de acciones y metodologías de mejoramiento. El proyecto educativo parte de la realidad institucional y local, para aportar a la construcción de los planes de desarrollo educativo a nivel municipal, departamental y nacional e incluso, internacional. Responde por lo tanto, a situaciones y necesidades de los aprendices y a las características y necesidades de su entorno.

El Proyecto se sustenta en una misión, valores y principios consensuados que precisan la identidad de la Institución, además que permite: dar coherencia a la función de los miembros de la comunidad educativa, crear el sentido de pertenencia del personal con la entidad, fijar objetivos orgánicos, orientar la toma de decisiones, contribuir a reconocer el perfil de los integrantes de la comunidad educativa, entre otros aspectos.

Además posibilita la interiorización y producción de saberes y valores para el desarrollo integral de las personas favoreciendo la adquisición de las competencias básicas para aprender a aprender. Desde el PEI se delinearán diversos enfoques teóricos, metodológicos y prácticos sobre la comunidad educativa. Este inspira la vida académica y administrativa de la Institución.

Permite mejorar la calidad de la educación y por ende la calidad de la vida de las comunidades educativas, mediante el ejercicio de la autonomía administrativa, pedagógica y socio-cultural, con su respectiva pertinencia, eficiencia, cobertura y calidad, además de salvaguardar la identidad y una relación internacional sin detrimento de su imagen social y científica, para proyectar una ciudadanía que respete la multiculturalidad, la inclusión y la equidad.

Nuestro Proyecto Educativo Institucional (PEI) es un compromiso que el Politécnico COHAN Ciencias de la Salud, asume para ajustar, adecuar y reorientar los procesos pedagógicos administrativos y comunitarios para responder a los retos que las tendencias sociales, culturales y económicas y a las necesidades de formación en competencias laborales que nos exige la sociedad presente y futura.

Con el Proyecto Educativo Institucional, el Politécnico COHAN, pretende convocar a todos los actores sociales a que sean partícipes de la vida pedagógica, administrativa y social de la institución, para contribuir a la formación de personas capaces de interpretar las nuevas realidades del entorno socio-cultural y puedan desempeñarse laboralmente en la sociedad.

El presente Proyecto Educativo Institucional, contiene la propuesta educativa del Politécnico COHAN Ciencias de la Salud, donde se plasman sus principales objetivos,

el enfoque metodológico y curricular, los elementos que lo caracterizan, además de identificar las competencias por desarrollar y su reglamentación; todo aquello con el fin de crear un ambiente armónico y de formación integral entre sus diversos estamentos.

El Politécnico COHAN Ciencias de la Salud, se siente plenamente identificado con la reglamentación existente en cuanto a la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, y asume la construcción de su Proyecto Educativo Institucional acorde a las normas y decretos existentes, teniendo como base la participación y la concertación de toda la comunidad educativa que integra el centro de educación.

Este Proyecto Educativo Institucional es una guía para la convivencia en el entorno educativo, que posibilitará el quehacer de la institución y la realización de nuestro Proyecto Educativo para el Trabajo y el Desarrollo Humano, expresado en nuestra misión y nuestra visión, en el marco del desarrollo de competencias y específicamente el desarrollo de competencias laborales y ciudadanas.

El Proyecto Educativo Institucional, se constituye entonces en la carta de navegación para ejecutar, orientar y enriquecer nuestra actividad social por parte de todos los integrantes de la comunidad educativa, y se convierte de esta manera en una herramienta fundamental para el logro de los propósitos y finalidades contemplados en la visión de la Cooperativa de Hospitales de Antioquia COHAN.

1. GESTIÓN DIRECTIVA

Este capítulo pretende contextualizar la realidad de la comunidad educativa, el entorno social el cual pertenece y las políticas de Plan Decenal de la Educación en Colombia, lo que permite conocer las formas como el Politécnico COHAN asume su Misión desde el conocimiento del aprendiz, sus características familiares, sociales y culturales, la dimensión de sus proyectos de vida, la respuesta a sus expectativas y las exigencias del Estado Colombiano

1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PLANTEL:

IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL	
NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:	POLITÉCNICO COHAN Ciencias de la Salud
JORNADA:	Diurna Nocturna Sabatina Dominical
HORARIOS PRESENCIALES	Lunes a viernes: De 6:00 a.m. a 10:00 p.m. Sábados: De 7:00 a.m. a 7:00 p.m. Domingos: De 7:00 a.m. a 5:00 p.m.
MODALIDAD:	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano - Presencial
CLASE:	Privado
CARÁCTER:	Mixto
DIRECCIÓN:	Calle 56 N° 41- 46
TELÉFONO:	6051222 Ext 3101-3102
MUNICIPIO:	Medellín
DEPARTAMENTO:	Antioquia
LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO	015117 del 15 de diciembre de 2015
AUTORIZACIÓN DE CAMBIO DE SEDE	Resolución 201750002142 del 27/07/2017
REPRESENTANTE LEGAL	
NOMBRES:	Jamel Alberto Henao Cardona
IDENTIFICACIÓN:	C.C. N° 15.380.249
PROFESIÓN:	Profesión: Medico y Cirujano Especialización: Gerencia de Servicios de Salud con Énfasis en Seguridad Social. Auditoria en Salud.
RECTOR	
NOMBRE	Jorge Augusto Valencia Valencia
IDENTIFICACIÓN	C.C N° 98.488.698
PROFESIÓN	Licenciado en Admón. educativa, Especialista en Planeamiento Educativo, Magister en Ciencias políticas y Doctor en Educación

1.2 IDENTIFICACIÓN GENERAL

NOMBRE	POLITÉCNICO COHAN CIENCIAS DE LA SALUD
Modalidad	Programas de formación para el trabajo y el Desarrollo Humano,
Población	Jóvenes y Adultos
Naturaleza	Privado
Carácter	Mixto
Calendario	A
Jornadas	Mañana, Tarde, Nocturno, Sabatino y Dominical
Aspectos legales	<p>CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN, No ESAL. 21-000662-24 y NIT. 890.985.122.6 de la Cooperativa de Hospitales de Antioquia</p> <p>PROPIETARIO Cooperativa de Hospitales de Antioquia</p> <p>CERTIFICADO DE UBICACIÓN En el Municipio de Medellín, con licencia de funcionamiento para los programas de Formación para el trabajo y Desarrollo Humano según resolución No. 201750002142 del 27/07/2017</p> <p>CERTIFICADO DE SANIDAD En espera de visita</p>

1.3 CONCEPTO DE PEI

El Proyecto Educativo Institucional expone de modo diferenciado los grandes propósitos y los fines contenidos en la Misión y desarrolla las estrategias generales que han de seguirse para garantizar su cumplimiento. En el Proyecto Institucional se explicitan las metas y objetivos que han de cumplirse para la realización de la Misión institucional y de los fines formativos que se derivan de ella. El Proyecto Institucional determina el plan de trabajo que la institución se da a sí misma para el mediano y largo plazo; y en este sentido, este proyecto integra el plan de desarrollo institucional permitiendo pensar la institución en su dinámica con una mirada futurista y a la vez explicita claramente su tarea social.

Para el proyecto educativo institucional (P.E.I.) del Politécnico COHAN, el concepto de formación humana connota la necesidad histórica de la reivindicación individual y colectiva. De cierta manera, educarse es propiciarle a la vida un espacio para la libertad y para la comunión constructiva con el otro.

Esta concepción globalizante del hombre y del mundo, le marcan a la educación los nuevos paradigmas o modelos en su quehacer pedagógico. En efecto, la organización escolar tiene que ubicarse en la expectativa de los grandes retos que plantea la dinámica y el ritmo de los componentes sociales, traducidos en la sociedad del conocimiento, en los avances tecnológicos, y el respeto por la diferencia.

El Politécnico COHAN Ciencias de la Salud con el desarrollo de los programas académicos de educación para el trabajo y el desarrollo humano busca cumplir con la calidad, la pertinencia y la coherencia exigidas por el Ministerio de Educación Nacional y articularlos con las necesidades y el desarrollo educativo y social del municipio de Medellín, del Departamento de Antioquia, y del país, desde la propuesta del Marco Nacional de Cualificaciones - MNC, con los subsistemas de aseguramiento de la calidad de la educación y la formación, de normalización de competencias y de evaluación y certificación de competencias, el esquema de movilidad educativa y formativa, así como la plataforma de información del SNC.

El objetivo general del P.E.I. es fijar las líneas de acción que posibiliten consolidar el proceso pedagógico, académico y disciplinario; lo que nos permitirá afianzar en nuestros educandos un alto índice de responsabilidad, pertenencia y unos excelentes resultados académicos, propios de nuestros alumnos para con ellos, sus hogares y la sociedad.

Así mismo, propiciar una educación en valores, de manera que ellos tengan significado genuino para el aprendiz y le permita relacionar el conocimiento y las habilidades con la experiencia personal, contribuir con el desarrollo de actitudes que posibiliten actuar efectivamente en el ejercicio de sus derechos, obligaciones y posibilidades con miras a construir un mundo mejor y orientar la adquisición de habilidades cognoscitivas desde la pedagogía y los lineamientos del MEN.

De esta manera, la educación es clave para la transformación e integración de nuestra sociedad, tanto para la generación de riqueza, la superación de la pobreza individual y colectiva. Por ende la educación que brinde el Politécnico COHAN, debe ser de la alta calidad. Desde el P.E.I. se trata de coadyuvar a formar ciudadanos y ciudadanas comprometidos desde el conocimiento y el sentir con el futuro de los hombres y mujeres que conforman y dan sentido a la sociedad.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Para el Politécnico COHAN Ciencias de la Salud de Medellín, el fin del Proyecto Educativo Institucional, es poder orientar, acompañar y dinamizar el quehacer educativo buscando la participación, el compromiso y la armonía de todos los integrantes de la comunidad educativa conjuntamente, generan una formación integral donde por medio

del proceso educativo se puede ver con sentido crítico los cambios en el proceso institucional, visualizando las fuerzas y debilidades con miras a establecer unos correctivos que cualifiquen la gestión educativa.

Con la experiencia de formación y capacitación adquirida desde su creación, el Politécnico COHAN, brinda al departamento de Antioquia y al municipio de Medellín, alternativas a las necesidades de la población joven y adulta, en coherencia con las tendencias del mercado, con propuestas orientadas hacia la formación académica, el desempeño laboral y el perfeccionamiento de saberes y experiencias exitosas.

El Politécnico COHAN está seguro de contribuir con la calidad de la educación en nuestro municipio, al tiempo que busca ofrecer a toda la comunidad educativa, herramientas básicas para la formación académica, se crean alternativas de expresión y vivencias de la cultura brindando oportunidades para soñar el mundo que se desea teniendo en cuenta nuestras fortalezas y nuestras debilidades.

Para la elaboración del PEI se ha partido de una fase diagnóstica institucional, se ha contado con la participación de los actores en el proceso de reflexión permanente que requiere la actividad académica, como es la autoevaluación institucional y los objetivos del milenio. Así, el Politécnico COHAN ofrecerá a la comunidad de Medellín, programas educativos integrados dentro del proyecto educativo institucional, basado en un currículo con énfasis en el Hacer; cabe destacar que en dicha educación se hace énfasis en una formación integral donde tiene cabida las competencias desde el Saber, Hacer, Ser y Convivir, todo esto conlleva a propiciar espacios dinámicos, relaciones afectivas que facilitan la creatividad, la valoración de sí mismo y del otro, el compromiso personal y colectivo.

De igual forma, desde el Plan de desarrollo se propone el Esquema de Movilidad Educativa y Formativa, para facilitar la movilidad de las personas entre las diferentes vías de cualificación que son la educativa, la formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos para la certificación de competencias, con el fin de promover las rutas de aprendizaje, las relaciones con el sector productivo y el aprendizaje a lo largo de la vida y se crea el Subsistema de Formación para el Trabajo. Esta formación se estructurará en diversos niveles de complejidad, desde los iniciales hasta los más avanzados, de acuerdo con las necesidades del sector productivo. Sus oferentes son el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano –ETDH- y las Instituciones de Educación Superior con oferta de formación para el trabajo que formen por competencias y cumplan los requisitos y mecanismos que para tal fin se establezcan, elementos que son considerados en este documento guía académico y administrativo.

1.5 AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y SEGUIMIENTO

La autoevaluación en el Politécnico COHAN, es un proceso continuo y sostenido y, por tanto, el tiempo que se destina a desarrollarla no debe tener limitaciones. La evaluación es una tarea institucional realizada por la comunidad educativa donde el sujeto de análisis es su sede como espacio de formación y su funcionamiento. Se plantea como un análisis periódico, realizado por los propios actores involucrados en los procesos de formación; permite conocer y comprender logros y dificultades que la comunidad educativa enfrenta; posibilita buscar en conjunto, alternativas y estrategias para enfrentar las situaciones problemáticas y conservar, y enriquecer aquellas que hacen posible los mayores logros.

Objetivos de la Evaluación Institucional.

- Contar con información relevante sobre el estado de avance del Politécnico COHAN, en sus procesos de mejora de calidad y de equidad e inclusión.
- Generar acciones de mejora de sus prácticas pedagógicas, para que todo el aprendiz logre una formación integral de sus competencias.
- Consolidar oportunidades de participación y compromiso con los resultados obtenidos en el proceso de autoevaluación.

Los aspectos a considerar sobre la evaluación, son los siguientes: es un esfuerzo colectivo que se caracteriza por la participación de la comunidad educativa, donde todos tienen la posibilidad de expresar su opinión. De esa manera se incrementa el desarrollo profesional docente: posibilita que los propios docentes y directivos docentes, evalúen el funcionamiento de los procesos pedagógicos y los logros de aprendizaje que alcanzan sus aprendices.

Asimismo, cambia las acciones individuales por acciones colectivas: representa una posibilidad de cambiar las acciones individuales, rutinarias, justificadas por criterios administrativos, en acciones colectivas centradas en la reflexión pedagógica. Su objetivo no es controlar: constituye una oportunidad para que la institución desarrolle la capacidad de “mirarse”, “de hacer una introspección” y acordar acciones de mejora. Es parte de un proceso de aprendizaje: no es un fin en sí mismo, sino que forma parte del proceso de gestión pedagógica que realiza la institución.

Con relación a lo anterior, su resultado es una propuesta de organización: la evaluación está incompleta cuando no vincula procesos y resultados. De este modo, se espera que la

comunidad educativa asuma sus resultados y se organice para mejorar aquellos aspectos que considera deficitarios. **Se anexa formato**

1.6 PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

El plan de mejoramiento en el Politécnico COHAN, es una herramienta para orientar el rumbo de la institución educativa, a partir de su autoevaluación, hacia unos propósitos y resultados previamente acordados, y liderados por el equipo de gestión institucional.

La puesta en marcha de procesos de mejoramiento institucional requiere que el equipo de gestión conformado por diversos integrantes de la comunidad educativa y liderado por el rector se organice para realizar cada una de las actividades previstas. Esta tarea tiene que ver tanto con la conformación de grupos de trabajo y la definición de responsables, como con el ordenamiento de las tareas y el establecimiento de tiempos y plazos para realizarlas.

Este es el momento en el que el Politécnico COHAN Ciencias de la Salud recoge, recopila, sistematiza, analiza y valora toda la información relacionada con el desarrollo de sus acciones y sus resultados en cada una de las cuatro áreas de gestión. La autoevaluación permite a la institución identificar sus fortalezas, debilidades y oportunidades de mejoramiento, se identifican y priorizan necesidades, se establecen metas y se concretan acciones en tiempos definidos, se asignan responsables y recursos, con lo que puede definir y poner en marcha un plan de mejoramiento, ya que a través de ésta se establece como se comunica el plan, qué tanto se ha avanzado, cuáles son los resultados y qué ajustes se requieren.

1.7 PLAN OPERATIVO ANUAL O CALENDARIO ACADÉMICO ADMINISTRATIVO

Para el desarrollo del proyecto educativo institucional, el Politécnico COHAN se hace necesaria la clarificación, la priorización, la definición, y la formulación de acciones para llevar a cabo durante el año lectivo escolar, acorde con la filosofía, los principios y las características definidas y explicitados en el marco general.

Se realiza un cronograma de trabajo que se escribe para planear las actividades de un periodo de tiempo dado, primero para convencer de su aprobación a los que toman las decisiones, luego como documento guía de las actividades a efectuar durante ese periodo académico; el calendario Académico – Administrativo, es aprobado por el Consejo Académico y validado por el Consejo directivo.

También es un documento que contribuye activamente a la transparencia, ya que se publica como guía del plan de trabajo a las personas que hacen parte de la comunidad educativa y a los entes externos que tengan la necesidad o el derecho de saber lo que se hace, y por qué, durante el periodo determinado.

El calendario Académico – Administrativo, se refiere a un proyecto ya aprobado, e identifica (como metas) los problemas a solucionar, los convierte en objetivos precisos y verificables, indica los recursos necesarios y los obstáculos a contrarrestar, esboza una estrategia e identifica las acciones que hay que emprender para conseguir los objetivos y completar los resultados. Haciendo una revisión y evaluación periódica, para hacer los ajustes que sean necesarios según sea el caso.

1.8 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO E INSTITUCIONAL

Propósito Superior:

Educamos para la transformación de la atención en salud.

Misión:

El Politécnico COHAN Ciencias de la Salud, es una institución de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, que realiza procesos de Asesoría y Consultoría, de Investigación y de Formación Continua para el sector salud, con base en el Marco Nacional de Cualificaciones; fortaleciendo la vinculación y desempeño en el mundo laboral, el mejoramiento continuo, el cuidado de la gente y honrando a la Cooperativa de Hospitales de Antioquia (COHAN).

Visión:

Al 2025, el Politécnico COHAN Ciencias de la Salud, será reconocida como una institución operadora de Servicios Educativos para el sector salud, destacada por su formación integral en competencias para el Trabajo y Desarrollo Humano, la Formación Continua, el desempeño de sus egresados y por la excelente formación de los colaboradores de las entidades asociadas a COHAN y demás instituciones del sector salud, con base en los lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Política de Calidad:

El Politécnico COHAN- Ciencias de la Salud, tiene como propósito ofrecer el servicio de formación académica integral a sus aprendices mediante el desarrollo de competencias que respondan a las expectativas del entorno, cumpliendo con estándares de alta calidad,

responsabilidad con el medio ambiente, comprometidos con el mejoramiento continuo, la seguridad y salud en el trabajo, generando desarrollo a sus asociados y la comunidad educativa.

Objetivos de Calidad:

- El Politécnico COHAN será la mejor opción de formación técnica, tecnológica y educación continua, favoreciendo el desarrollo humano de sus aprendices y la gestión del conocimiento al servicio del sector salud de Antioquia.
- Garantizar el crecimiento y la sostenibilidad económica y social del Politécnico COHAN mediante la diversificación del portafolio de servicios, desarrollo de productos y penetración de mercados
- Posicionar al egresado en el sector productivo por la calidad, competitividad, desarrollo de competencias laborales y humanización en el servicio
- El Politécnico COHAN se compromete con la protección y promoción de la salud de sus colaboradores y aprendices, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente.
- Cumplir con la normativa vigente y otros compromisos aplicables incluidos en nuestros propios estándares de calidad, seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente, con el propósito de garantizar la conformidad permanente con lo dispuesto por la ley y los requerimientos de nuestros clientes

Objetivos Institucionales:

- Desarrollar las habilidades y destrezas requeridas para el desempeño laboral en las competencias de cada uno de los programas técnicos laborales, fundamentalmente del personal auxiliar de sus entidades asociadas.
- Promover en los aprendices el aprender a aprender, para el desarrollo de la autonomía, la creatividad, la capacidad crítica, el aprendizaje por procesos y la formación permanente.
- Fomentar el aprender a hacer, involucrando la ciencia, la técnica y la tecnología en función del desarrollo de competencias laborales, que garanticen su desempeño en el mundo productivo.
- Impulsar el saber ser, desarrollando actitudes y valores acordes con la dignidad de la persona y su proyección.
- Inspirar el aprender a vivir juntos, para el fortalecimiento social y espiritual, basado en la proyección de una mejor calidad de vida, impactando las comunidades receptoras del servicio educativo.

- Contar con el personal competente e idóneo para la prestación y promoción del servicio.
- Fortalecer las herramientas tecnológicas para mejorar la prestación del servicio educativo.
- Posicionar al Politécnico COHAN Ciencias de la Salud, como aliado estratégico en el desarrollo de competencias específicas en el área de la salud y ciudadanas, y de todos los trabajadores de las E.S.E asociadas a COHAN.
- Preparar personas en el ámbito de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, fundamentado en valores éticos y morales como el respeto a la vida y a los demás derechos humanos, que les permitan ser hombres y mujeres útiles para la sociedad.
- Preparar al estudiante para su vinculación con la sociedad, el trabajo y el sector productivo, como medio del desarrollo humano y social, y con la opción de adelantar sus estudios de formación a nivel de educación superior, a través de ciclos propedéuticos.
- Estimular la promoción, preservación y conservación de la salud física, mental y espiritual.
- Identificar el núcleo familiar como colectivo diagnóstico que derive indicadores de formación educativa.

Principios y Valores:

Articulados a la propuesta del Politécnico COHAN, se asumen los principios y valores que enmarcan la relación formativa entre los estamentos que conforman la comunidad educativa, para ello se busca más allá de definirlos con un constructo conceptual, hacerlo de una manera práctica con frases que representen en el hacer la práctica de dichos principios y valores; estos son:

Solidaridad: Propósito firme y perseverante por el bien común, acompañado por el deseo constante y la intensión de ser siempre útil a la sociedad en que se esté, buscando hacer el bien desinteresadamente y sin buscar recompensa alguna.

Ética: Actuar con rectitud en todo proceder personal e institucional. Compromiso con todas las actividades institucionales y el aporte potencial de fortalezas personales para el crecimiento eficiente de la organización.

Responsabilidad: Ejecutar debida y oportunamente los deberes y derechos correspondientes en la organización y asumir las consecuencias de sus actos. Capacidad de pensar y actuar de manera coherente, buscando siempre el bien y lo justo para los demás, con un actuar recto, honrado y veraz en todos y cada uno de los actos de nuestra vida.

Transparencia: Toda actuación debe estar enmarcada en el buen hacer, basada en la rectitud en todo proceder de las personas. Actuar con sujeción a la Constitución Política Colombiana, a las leyes y a toda su reglamentación.

Creatividad: Capacidad de búsqueda de nuevas alternativas que generen dinámicas y novedades que permanentemente cualifiquen el desempeño y que permitan hacer contacto con una parte interior que ayude al desarrollo de la intuición, la imaginación, la iniciativa y la percepción, creando nuevas ideas o soluciones innovadoras ante cualquier tipo de problema.

El modelo pedagógico se centra en la educación desde el modelo desarrollista, en la formación de competencias y habilidades técnicas, tecnológicas y empresariales. Además, teniendo en cuenta que el centro educativo busca mejorar el proceso de socialización de competencias laborales y culturales, se tendrán los siguientes valores como facilitadores del proceso:

- **Solidaridad:** Propósito firme y perseverante por el bien común y la ayuda mutua, acompañado por el deseo constante y la intensión de ser siempre útil a la sociedad en que se esté, buscando hacer el bien desinteresadamente y sin buscar recompensa alguna.
- **Respeto por la Vida:** Entendido como el reconocimiento por parte de todos los integrantes del Politécnico COHAN Ciencias de la Salud, por los límites entre el ser y el deber ser, entre las relaciones que se generan en los procesos laborales. Implica reconocer y acatar las normas establecidas para la sana convivencia y el trabajo que rige a la institución, apuntando a la VIDA como valor supremo.
- **Ética:** Actuar con rectitud en todo proceder personal e institucional.
- **Responsabilidad:** Ejecutar debida y oportunamente los deberes y derechos correspondientes en la organización y asumir las consecuencias de sus actos.
- **Vocación de Servicio:** actitud de vida que facilita el buen desempeño de manera natural y con amplia satisfacción fundado en un liderazgo servidor.
- **Calidad Educativa:** Es el resultado óptimo en el ejercicio de todos los procesos organizacionales de la institución.
- **Lealtad a sí mismo:** Fidelidad al pensamiento administrativo de COHAN y al mejoramiento continuo de la institución educativa.
- **Honestidad:** Capacidad de pensar y actuar de manera coherente, buscando siempre el bien y lo justo para los demás, con un actuar recto, honrado y veraz en todos y cada uno de los actos de nuestra vida.
- **Sentido de pertenencia:** Compromiso con todas las actividades institucionales y el aporte potencial de fortalezas personales para el crecimiento eficiente de la organización.

- **Protección al Medio Ambiente:** Orientar nuestras actividades hacia la formación ambiental, que impulse el sostenimiento ecológico y nos permita responsabilizarnos y comprometernos con la protección de los entornos naturales y ambientales.
- **Respecto Estricto a la Legalidad:** Actuar con sujeción a la Constitución Política Colombiana, a las leyes y a toda su reglamentación.
- **Dirección por el Ejemplo:** Toda actuación debe estar enmarcada en el buen hacer, basada en la rectitud en todo proceder de las personas.
- **Buen Ambiente de Trabajo:** Creación de entornos agradables y entusiastas que permitan el ejercicio de responsabilidades con buen deseo e interés.
- **Creatividad:** Capacidad de búsqueda de nuevas alternativas que generen dinámicas y novedades que permanentemente cualifiquen el desempeño y que permitan hacer contacto con una parte interior que ayude al desarrollo de la intuición, la imaginación, la iniciativa y la percepción, creando nuevas ideas o soluciones innovadoras ante cualquier tipo de problema.

1.9 GOBIERNO ESCOLAR Y ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN.

En el Politécnico COHAN, se tiene una clara convicción en el gobierno escolar desde la administración colegiada y democrática, desarrollando el principio de la participación y concertación de los actores educativos en los estamentos creados para la orientación, dirección y desarrollo de la institución.

En el modelo pedagógico de la institución que se rige en el modelo desarrollista, constructivista y por competencias, en el que se ha intervenido en promover la formación la formación y participación de la comunidad educativa, de tal forma que se garantice una participación directa en todos los estamentos educativos.

Se ha consolidado el proceso de elección de los representantes de los aprendices a cada órgano de gestión, así como también se promueve la conformación del consejo estudiantil, desde el cual se eligen lo aprendices de cada programa y nivel para representar a los aprendices en el Consejo directivo y Consejo Académico.

Mecanismos para la toma de decisiones: el Gobierno Escolar, cada establecimiento educativo goza de autonomía para formular, adaptar y poner en práctica su propio Proyecto Educativo Institucional, sin más limitaciones que las definidas en la ley 115 General de Educación y en el Decreto 1860 de agosto de 1994.

El Politécnico COHAN, según lo dispuesto en el artículo 6 de la ley 115 de 1994, se constituye por las personas que a su cargo tienen responsabilidades directivas de organización, desarrollo y evaluación del presente Proyecto Educativo”. Artículo 18 (Dto.1860).

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia Art. 86 y a la Ley General de Educación Art. 142. El gobierno escolar estará conformado por los siguientes miembros:

- El Rector
- El Consejo Directivo
- El consejo Académico

Rector: del Politécnico COHAN, es el responsable de ejecutar de las decisiones del Gobierno Escolar, cumple entre otras, las siguientes funciones de conformidad con lo ordenado por el Artículo 25 del Decreto 1860 de 1994 y el Artículo 10 Ley 715 de 2001, así:

Objetivo del cargo: Liderar los procesos propios del PEI, velando por la coherencia de este con la legislación educativa vigente y propendiendo por el desarrollo social de las comunidades atendidas.

Funciones rector o director de la Institución Educativa POLITÉCNICO COHAN:

El inmediato superior de los docentes es el Rector o Director del Establecimiento educativo, lo anterior en virtud a las facultades establecidas en el artículo 25 del decreto 1860 de 1994 el cual establece entre las funciones del rector o director, "Artículo 25. Funciones del Rector. Le corresponde al rector del establecimiento educativo:

- a. Orientar la ejecución del proyecto institucional y aplicar las decisiones del gobierno escolar;
- b. Velar por el cumplimiento de las funciones docentes y el oportuno aprovisionamiento de los recursos necesarios para el efecto;
- c. Promover el proceso continuo de mejoramiento de la calidad de la educación en el establecimiento;
- d. Mantener activas las relaciones con las autoridades educativas, con los patrocinadores o auspiciadores de la institución y con la comunidad local, para el continuo progreso académico de la institución y el mejoramiento de la vida comunitaria;
- e. Establecer canales de comunicación entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa;
- f. Orientar el proceso educativo con la asistencia del Consejo Académico;

- g. Ejercer las funciones disciplinarias que le atribuyan la Ley, los reglamentos y el manual de convivencia;
- h. Identificar las nuevas tendencias, aspiraciones e influencias para canalizarlas en favor del mejoramiento del proyecto educativo institucional;
- i. Promover actividades de beneficio social que vinculen al establecimiento con la comunidad local;
- j. Aplicar las disposiciones que se expidan por parte del Estado, atinentes a la prestación del servicio público educativo, y
- k. Las demás funciones afines o complementarias con las anteriores que le atribuya el proyecto educativo institucional".

Conocimiento y experiencia

Educación: Profesional con énfasis en procesos pedagógicos.

Competencias Específicas

- Líder en los procesos académicos, administrativos y formativos.
- Fomentar la comunicación asertiva a través de los adecuados canales de comunicación entre los diferentes estamentos de la comunidad.
- Poseer habilidades intelectuales, cualidades humanas; capacidad de servicio, justicia, honestidad; sentido de pertenencia, compromiso en la toma de decisiones y en la ejecución de ellas.
- Promotor de procesos culturales y pedagógicos, y manejar adecuadamente la autoridad.

Competencias Generales

- Ética y respeto.
- Compromiso con la organización.
- Comunicación oral y escrita.
- Orientación al logro y al servicio.
- Organización y planeación.
- Resolución de conflictos: ser receptivos a los problemas que se derivan de las transformaciones sociales, económicas y culturales a las cuales asistimos.

El Consejo Directivo: El Consejo Directivo, con base en la Ley 115 del 94, artículo 143,144 y el Decreto 1860/94, artículos 21-23, es el máximo organismo de participación de la Comunidad Educativa, que asesora y acompaña al Rector en la orientación pedagógica y administrativa de la institución educativa, para la adecuada implementación y acomodación del P.E.I. Se reúne de acuerdo con las exigencias de Ley, la conveniencia que juzgue el Rector o a petición de alguno de sus miembros. Dicho organismo estará conformado por personas todas con voz y voto, las cuales serán elegidas durante los 60

días siguientes a la fecha de iniciación del año escolar.

Como instancia de participación de la comunidad educativa y de orientación académica y administrativa de la institución, su principal tarea es la toma de decisiones que contribuyan al el correcto funcionamiento de la institución.

La instancia directiva de participación del Politécnico COHAN, estará integrada por:

- El Representante Legal de La Cooperativa de Hospitales de Antioquia COHAN quien lo presidirá y lo convocará una vez por semestre y extraordinariamente cuando así lo amerite la situación.
- El Rector de la Institución.
- Dos representantes de los educadores: elegidos por votación y mayoría en asamblea de profesores.
- Un representante de los aprendices, para su postulación se tendrá en cuenta el que no haya tenido suspensión o llamadas de atención que afectan el reglamento o deberes de los aprendices y un promedio académico sobresaliente
- Un representante de los egresados.
- Un representante del sector productivo.

A las reuniones del Consejo Directivo, podrán asistir, previa invitación, cualquier miembro de la Comunidad Educativa. Los invitados solo tendrán derecho a voz no a voto.

Funciones del Consejo Directivo Cumple entre otras, las siguientes funciones de conformidad con lo ordenado por los Artículos 143 y 144 de la Ley 115 de 1994, los Artículos 21, 22 y 23 del Decreto 1860 de 1994 y el Decreto 1290 de 2009.

Funciones del Consejo Directivo

- a. Tomar las decisiones que afecten el funcionamiento de la Institución, excepto las que sean competencia de otra autoridad, tales como las reservadas a la Dirección Administrativa, en el caso de establecimientos privados.
- b. Servir de instancia para los conflictos que se presenten entre educadores y administrativos con los aprendices del establecimiento educativo y después de haber agotado los procedimientos previstos en este Manual de Convivencia.

- c. Adoptar el Manual de Convivencia y el reglamento de la Institución.
- d. Fijar los criterios para la asignación de cupos disponibles para la admisión de aprendices nuevos.
- e. Asumir la defensa y garantía de los derechos de toda la Comunidad Educativa, cuando alguno de los miembros se sienta lesionado.
- f. Aprobar el Calendario académica - Administrativo
- g. Participar en la planeación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, del Currículo y del Plan de Estudios y someterlo a consideración de la Secretaría de Educación respectiva o del organismo que haga sus veces, para que verifique el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley y los reglamentos.
- h. Estimular y controlar el buen funcionamiento de la Institución Educativa.
- i. Establecer estímulos y sanciones para el buen desempeño académico y social del estudiante que han de incorporarse al Manual de Convivencia o al reglamento. En ningún caso pueden ser contrarios a la dignidad del estudiante.
- j. Participar en la evaluación de los docentes, directivos - docentes y personal administrativo de la Institución.
- k. Recomendar criterios de participación de la Institución en actividades comunitarias, culturales, recreativas y deportivas.
- l. Establecer el procedimiento para permitir el uso de las instalaciones en la realización de actividades educativas, culturales, recreativas, deportivas y sociales en la respectiva Comunidad Educativa.
- m. Promover las relaciones de tipo académico, deportivo y cultural en otras Instituciones Educativas.
- n. Fomentar la formación de Asociaciones de Padres de Familia y de aprendices según sea el caso.
- o. Aprobar el presupuesto de los ingresos y gastos de los recursos propios y los provenientes de pagos legalmente autorizados por la Secretaria de Educación, efectuados por los jóvenes extraedad, adultos y padres de familia responsables de la educación de los aprendices.
- p. Darse su propio reglamento.

En los establecimientos educativos no estatales, el Consejo de Dirección podrá ejercer las

mismas funciones y las demás que sean asignadas, teniendo en cuenta lo establecido en el inciso tercero del artículo 142 de la Ley 115 de 1994. En relación con las identificadas con los literales d, f, l y o, podrán ser ejercidas por el Director Administrativo o a otra instancia.

Las decisiones se tomarán por mayoría simple, mediante voto secreto. Debe reunirse mínimo cuatro veces al año. Si alguno de sus miembros no asiste a la reunión en dos ocasiones sin causa justificable, será relegado de su participación y se le pedirá a la instancia respectiva la elección de otro representante, o envío del suplente, para quienes lo tienen.

Reglamento del consejo Directivo

- Desempeñar con responsabilidad y eficiencia su cargo
- Dar un trato respetuoso a los integrantes del consejo directivo
- Llegar puntualmente a las reuniones programadas ordinarias y extraordinarias
- Respetar el uso de la palabra y guardar la compostura dentro de la reuniones
- Velar por la buena marcha de la institución
- Establecer canales de comunicación para informar a la comunidad educativa las decisiones tomadas
- No faltar a las reuniones sin justa causa
- Compartir las tareas con espíritu de solidaridad y unidad de propósito
- Conservar el profesionalismo del secreto

Elección de los Representantes al Consejo Directivo.

Elección de los representantes de los docentes:

El rector, dentro de los términos establecidos en el parágrafo 2 del artículo 21 del Decreto 1860 de 1994, convocará a los docentes para que por voto secreto o aclamación elijan dos representantes al Consejo Directivo.

Los docentes postulados deberán llevar como mínimo 6 meses en la institución, mostrar sentido de pertenencia y ser propositivo. Dicha postulación puede presentarse por sí mismo o por otro docente. El periodo es por dos periodos académicos.

Elección de representantes de los aprendices

La representante de los aprendices al Consejo Directivo será elegida de manera democrática entre los aprendices de los programas y niveles. Este nombramiento puede recaer en un aprendiz que haya sido elegido para el Consejo de Aprendices o en cualquier otro del mismo grado. No podrá haber tenido procesos comportamentales o académicos durante su permanencia en la institución, ni tener menos de seis meses de matriculada en ella.

Elección de la representante de los egresados

De acuerdo con el numeral 5 del artículo 21 del Decreto 1860 de 1994, el Consejo Directivo motivará la conformación de la asociación de egresados y solicitará una terna de la cual escogerá el representante de dicha asociación.

Representante del sector productivo.

De acuerdo con el numeral 6 del artículo 21 del Decreto 1869 de 1994, el Consejo Directivo, solicitará candidatos a las organizaciones productivas y escogerá un representante de dicho sector. Para el Politécnico se encomienda esta asignación al Consejo de Administración de la Cooperativa de Hospitales de Antioquia COHAN.

El Consejo Académico: el Consejo Académico está integrado como instancia superior, para participar en la orientación pedagógica del Politécnico COHAN y su naturaleza es inminentemente de tipo académico y asesor del Consejo Directivo. Son miembros del Consejo Académico, de acuerdo a la Ley 115 artículo 145 y al Decreto 1860 artículo 24. El Consejo Académico del Politécnico COHAN, será instancia superior para participar en la orientación pedagógica de la Institución, integrado por: El rector quien lo preside, el Coordinador General Académico, Un docente representante por cada programa elegido democráticamente y Un aprendiz.

De conformidad con el artículo 45 de la Ley 115 de 1994, el artículo 24 del decreto 1860 de 1994, el Decreto 3055 de 2002 y el decreto 1290 2009, el Consejo Académico tendrá las siguientes funciones:

Funciones del Consejo Académico

1. Tomar las decisiones que afecten el funcionamiento académico de la institución.
2. Resolver los conflictos académicos que se presenten entre docentes y de estos con los aprendices, de acuerdo con sus competencias y el conducto regular establecido.
3. Fijar los criterios y diseñar los instrumentos necesarios para la evaluación académica del Proyecto Educativo Institucional; hacerlo cumplir y revisar su eficacia periódicamente.

4. Servir de órgano consultor del Consejo Directivo en la propuesta del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y sugerir los ajustes académicos necesarios.
5. Diseñar las políticas, filosofía, estrategias e instrumentos de todas las etapas del proceso de aprendizaje (conocido como enseñanza-aprendizaje), de acuerdo con las normas generales dadas por las autoridades educativas, las previstas en el Proyecto Educativo Institucional, las fijadas por el Consejo Directivo y la Dirección administrativa del Politécnico COHAN Ciencias de la Salud, y velar por su ejecución.
6. Proponer al Consejo Directivo el Plan de Mejoramiento Académico.
7. Elaborar las fichas de evaluación de cada elemento de competencia utilizado en los diferentes módulos de formación.
8. Realizar seguimiento al proceso de formación de los aprendices, a fin de conocer los planes de mejoramiento y la efectividad de estos.
9. Elaborar, ejecutar y controlar el Sistema Institucional Educativo de Evaluación (SIEE).
10. Las demás funciones afines o complementarias que le sean atribuidas en el Proyecto Educativo Institucional, o las que le sean delegadas por otras instancias competentes.

Otras Instancias de Participación

Representantes de Grupos.

Se elige teniendo en cuenta la capacidad de liderazgo, gestión y confianza que depositan sus compañeros(as) en ellos.

Funciones:

- Colaborar activamente en los diferentes eventos y celebraciones programadas por la institución.
- Motivar al grupo, propendiendo por el buen desempeño académico y comportamental
- Asistir oportunamente a las reuniones de representantes de grupo que se programen en la institución
- Mantener al director de grupo informado sobre las anomalías que se presenten al interior del grupo
- Fomentar las buenas relaciones interpersonales con el grupo
- Velar por el cumplimiento de las normas de aseo y sus implementos dentro y fuera del salón.

- En la ausencia del docente ayudar a mantener el orden comportamental y académico de los compañeros(as)
- Participar con los directores de grupo, en la búsqueda de soluciones a necesidades pedagógicas que se presenten en el proceso de formación integral.
- Servir de lazo de unión y vocero de grupo ante la comunidad educativa
- Representar a la institución dentro y fuera del establecimiento
- Servir de canal de comunicación ante los docentes, el director de grupo y aprendices.

Requisitos para ser representante de grupo

- Tener mínimo un semestre en la institución
- Tener excelente comportamiento y desempeño académico alto
- Poseer buena capacidad de liderazgo y gestión
- Tener excelente relaciones humanas con todos los miembros de la comunidad educativa.
- Asumir una actitud imparcial dentro del grupo
- Tener excelente presentación personal
- Poseer gran sentido de pertenencia a la institución
- Demostrar conocimiento, respeto y aceptación de las normas establecidas en el manual de convivencia.

Asociación de exalumnos: la Asociación de Exalumnos estará conformada por todos los egresados del Politécnico COHAN Ciencias de la Salud que hayan obtenido el título de Técnico Laboral en....

Funciones de la Asociación de Exalumnos:

- Organizar y elaborar su reglamento interno.
- Apoyar los programas de la institución a través de sus aportes técnicos, profesionales u otros.
- Colaborar con la institución para el ajuste y mejoramiento del currículo y del Plan de Estudios, aportando ideas basadas en sus experiencias.
- Coordinar con la institución la consecución de los servicios de actualización y empleo para los egresados.
- Organizar programas que contribuyan al bienestar social de los aprendices del establecimiento.
- Contribuir con la institución para el acceso a prácticas de los aprendices.

1.10 GESTION DE BIENESTAR

El bienestar y el clima institucional es favorable al aprendizaje con características de

altas expectativas sobre los aprendices, según su orden, disciplina, conocimiento y compromiso de todos los agentes educativos con la filosofía institucional; además, debe percibirse una plena cooperación entre docentes, personal administrativo y personal de servicios generales, especialmente en la conservación y embellecimiento del espacio físico de la institución.

Se crea un nuevo ambiente institucional, con una planta física más propicia que pueda favorecer el aprendizaje, la convivencia y el desarrollo armónico de los alumnos, que han querido continuar con su proceso educativo, donde el personal encuentre más sentido de pertenencia por la entidad.

Democracia y Participación en el Politécnico COHAN

Suyo a la democracia representativa, ya que supone un compromiso individual más hondo y más amplio en la acción política. Por eso, cuando se discute o pone en tela de juicio el derecho a la participación de alguien o de un determinado grupo social, parece entenderse que se le está privando, no sólo de su colaboración o aportación al grupo, sino también, lo cual es mucho más grave, de una acción eficaz en orden a su mejora o perfeccionamiento personal.

Es el objetivo que convoca para elaborar el proyecto del manual de convivencia escolar, proyecto que recoge el marco legal del mismo y los intereses institucionales, para conformar comunidad educativa en torno a la convivencia y a la formación de ciudadanos éticos.

El fin del manual de convivencia es construir colectivamente con los aprendices parámetros que permitan regular las relaciones intersubjetivas y establecer además unos procedimientos concertados en torno a la conducta escolar y de sus educandos.

Estrategia de convivencia y transformación de los conflictos.

Esta estrategia busca orientar los procesos de construcción de la convivencia y la resolución de los conflictos institucionales; se desarrolla desde la acción de las instituciones educativas trabajando en red, conectando los diversos equipos de convivencia, los grupos juveniles, los consejos estudiantiles, los consejos directivos, los consejos de padres y madres, los equipos de trabajo y los proyectos pedagógicos, logran establecer un primer campo de acción política, en tanto se juntan para pensar y proponer a la comunidad desde proyectos educativos comunitarios, enlazados por intereses comunes y apostando a procesos que revitalicen a las comunidades educativas y locales y promover otros valores, otra ética, otra práctica pedagógica y social.

Comité de Convivencia: el Comité de Convivencia, es un órgano permanente consultor del Consejo Directivo, que busca servir de instancia en la solución acertada del conflicto, dentro del debido proceso. De conformidad con lo establecido en el numeral quinto, artículo 17 del decreto 1860 de 1994, el Politécnico COHAN, dispondrá de un comité de convivencia que servirá de instancia no disciplinaria para la solución oportuna y justa mediante el diálogo de los conflictos individuales o colectivos que causen los aprendices.

La solución mediante el acuerdo de voluntades de los conflictos que surjan entre aprendices de la institución educativa que permita un cambio de actitud comportamental en ellos, evitara que intervenga la entidad disciplinaria y sancionadora.

Objetivo General: orientar acciones desde el comité de convivencia, que permitan el mejoramiento de la convivencia escolar.

Objetivos Específicos:

- ❖ Hacer del comité de convivencia institucional un lugar de formación permanente donde se potencie a la persona en todas sus dimensiones.
- ❖ Propiciar talleres de orientación y formación para la comunidad educativa en general, con expectativas a la cultura participativa y al respeto por la norma.
- ❖ Orientar a la comunidad educativa, para que adquiera criterios propios, ordene y clarifique sus acciones y esfuerzos, que le permitan tener capacidad de secundar lo verdadero, lo justo y la acción por los demás

Integrantes:

- Coordinador académico.
- Dos representantes de los docentes
- Representante de los aprendices al Consejo directivo.

Finalidad del Comité de Convivencia: Es una herramienta pedagógica muy valiosa porque el aprendiz aprende desde el error y aprende a desprender otras acciones que estaban preestablecidas y diseñadas, sea en su medio o en su ambiente social.

Se valora al aprendiz como un ser que está en formación permanente y que esta persona necesita de agentes pedagógicos que le ayuden a crecer como ser único e irreplicable respetando sus valores y creencias con una libertad y autonomía bien orientadas.

Funciones:

- Velar por el clima de convivencia dentro de la Institución Educativa.
- Mediar en los conflictos entre docentes y aprendices, entre directivos y docentes y entre aprendices y directivos y comunidad educativa.
- Ayudar a los docentes cuando necesiten que les escuchen.
- Hacer propuestas de mejora de la convivencia a los diferentes grupos, de manera oral y escrita, a través de los representantes de grupo, directores y docente.
- Liderar actividades en donde se dé a conocer el Manual de Convivencia a la comunidad educativa.
- Llevar a cabo campañas, eventos y/o actividades, para el fortalecimiento del cumplimiento de los deberes y derechos.
- Detectar los problemas de convivencia y las conductas de cada grupo, a través de los docentes e implementar estrategias de solución a dichas dificultades.
- Propiciar los ajustes del Manual de Convivencia y darlos a conocer a la comunidad Educativa.
- Informar cuando se requiera al Consejo Directivo, de aquellos aprendices que reincidan en Faltas graves y gravísimas, para que éste órgano del gobierno escolar, tome decisiones frente a cada caso.
- Dar solución por la vía del diálogo y la conciliación a los conflictos que surgen de las conductas irregulares en que incluyan los aprendices de conformidad con el procedimiento establecido como conciliación

Características o Principios Fundamentales de la Conciliación:

La conciliación como mecanismo pacífico de la solución de los conflictos, esta soportado sobre los siguientes principios fundamentales:

- ❖ **Es voluntario:** en la medida que el decreto 1860 de 1994, la concede como un derecho de los aprendices, por lo que no se puede aplicar de manera obligatoria, en contra de la libre aceptación de los aprendices.
- ❖ **Supone el ánimo conciliatorio de los aprendices involucrados en el conflicto:** lo que se verifica por las circunstancias de que los aprendices la solicitan o que acepten la propuesta del establecimiento para que se sometan a este mecanismo de solución de conflictos

- ❖ **Supone la confianza de los aprendices en este mecanismo:** Se evidencia porque en los aprendices existe credibilidad y buena fe en la eficacia del proceso para la solución oportuna y justa del conflicto.
- ❖ **Reconoce en los aprendices el derecho a permanecer igualitariamente en la diferencia:** Lo que implica que los aprendices involucrados en el conflicto tienen el derecho de manifestar libremente sus pretensiones e intereses sin que ninguno de ellos tenga la facultad de limitar al otro.
- ❖ **Confiere a los aprendices el derecho a la negociación:** Lo que implica que los aprendices involucrados en el conflicto tienen igual derecho a hacer propuestas y contrapropuestas de solución del conflicto, sin que ninguno de ellos tenga una posición dominante que la otra para imponerle prohibiciones o limitaciones.
- ❖ **Se opone a la aplicación de sanciones como mecanismo de solución de conflicto.**
- ❖ **Demanda los acuerdos entre las partes como mecanismo de solución de conflicto**
- ❖ **Supone la asertividad en los aprendices involucrados en el conflicto y en los conciliadores:** lo que significa que todos deben estar dispuestos al diálogo cordial y civilizado que permita la solución del conflicto.

Requisitos para ser Miembro del Comité Conciliador:

- ❖ Formar parte de la comunidad educativa del Politécnico COHAN
- ❖ Deben ser suficientemente conocedores de los derechos y deberes de los aprendices involucrados en el conflicto.
- ❖ Deben ser autónomos e independientes, de manera que desaparezcan en ellos cualquier relación de jerarquía con sus superiores para estos eventos.
- ❖ Deben ser imparciales a fin de garantizar la solución justa al conflicto en el que los aprendices involucrados en el vean satisfechas sus pretensiones. Para garantizar este requisito se debe evitar que los conciliadores no tengan vínculos de parentesco por consanguinidad, afinidad o civil, no tengan amistad íntima, enemistad grave o no sean cónyuges o compañeros permanentes de los aprendices involucrados en el conflicto.
- ❖ El comité conciliador o de convivencia podrá deliberar con las dos terceras partes de sus miembros y sus decisiones serán aprobadas por mayoría simple.
- ❖ El comité conciliador o de convivencia hará su intervención antes de que intervenga la instancia disciplinaria y sancionatoria de las normas de la Institución.

Procedimiento:

Una vez el comité de convivencia tenga conocimiento de los hechos, dentro de los dos días hábiles siguientes debe citar por escrito a los aprendices involucrados en el conflicto para ofrecerles la posibilidad de solucionarlo por esta vía. En el evento de que los aprendices acepten la invitación o previamente hayan solicitado de manera voluntaria la aplicación de este mecanismo, el comité fijara nuevo plazo para que dentro de los dos días hábiles siguientes, los aprendices se presenten al sitio y a la hora definida en la citación para dar inicio al proceso de negociación.

Reunidos los aprendices en el sitio y en la fecha definidos por el comité de convivencia, este dará inicio al procedimiento identificando los intereses de las partes. Luego procederá a informarlos de sus derechos y obligaciones y a formular las propuestas de solución del conflicto, las que deberán ser claras, concisas, factibles en su ejecución, verificables y perdurables, de modo que den garantía de la solución del conflicto y de la sana convivencia institucional.

De no ser aceptadas por los aprendices las propuestas formuladas por el comité de convivencia, el comité, por una sola vez podrá suspender el proceso hasta por dos días hábiles consecutivos para reformular nuevas propuestas, al término de los cuales el procedimiento continuara.

Si las propuestas de solución del conflicto son aceptadas por los aprendices, el agresor deberá comprometerse a no volver a cometer ningún hecho violatorio al manual de convivencia y a reparar los perjuicios ocasionados por su conducta. De todo lo anterior se levantara un acta la cual debe estar suscrita por todos los intervinientes, en ella se dejara constancia de lo siguiente:

- Lugar y fecha de celebración de la reunión
- Identificación completa de los inconvenientes
- Descripción de los intereses de los aprendices
- Descripción de los derechos y deberes de los aprendices
- Propuestas de solución del conflicto
- Compromisos de los aprendices
- Firma de los asistentes

En el caso de que no exista animo o voluntad conciliadora de los aprendices porque no acepten las propuestas de solución del conflicto, igualmente se levantara el acta suscrita por las partes en las que se deje constancia del fracaso del proceso. Este procedimiento solo será aplicable por dos oportunidades cada año académico, por faltas leves y/o graves o por una sola falta gravísima en que incurra el estudiante.

1.11 ORGANIGRAMA

El organigrama es cuando se plasma gráficamente la estructura organizacional de la institución u organización. Dentro de esta estructura se deben colocar los departamentos, direcciones y áreas que conforman el establecimiento educativo en sus diferentes gestiones.

La estructura organizacional del Politécnico COHAN, depende de la estrategia, enfoque y directrices administrativas definidas por la Cooperativa de Hospitales de Antioquia COHAN, teniendo en cuenta el contexto de la población atendida. Es por ello que los componentes del PEI en su distribución de Gestiones son la trama perfecta en la consolidación de los diferentes procesos educativos en nuestra comunidad.

Pegar estructura..

2. GESTIÓN ACADÉMICA

La Ley 1955 de mayo 25 de 2019, en el que se ha determinado, en su Artículo 194, la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones y dentro de éste el Subsistema de

Formación para el Trabajo, determina: Parágrafo Segundo. Los programas de formación para el trabajo por competencias serán estructurados con base en el subsistema de normalización de competencias y el Marco Nacional de Cualificaciones. Por lo tanto se considera en este apartado:

2.1 REFERENTES INTERNACIONALES, REGIONALES Y LOCAES

La actual situación mundial no tiene precedentes en la historia, vivimos en un mundo totalmente interdependiente e intercomunicado a nivel de la tecnología, la política y la economía, las operaciones locales se encadenan y el mundo se ha convertido en un inmenso mercado. Según los últimos informes del Índice de Desarrollo Humano, estamos frente a una pobreza que coexiste con una riqueza en aumento, pues el 18% de la población mundial posee el 80% de la riqueza, mientras que el 82% restante vive en condiciones de extrema pobreza, sin acceso a la protección social.

Esta situación ha desembocado en grandes enfrentamientos, migraciones masivas, ocupación de espacios geográficos por la fuerza, retrocesos democráticos en muchos países, violaciones sistemáticas a los derechos humanos, y un aumento considerable de la violencia.

La explosión demográfica representa hoy un grave problema, ello nos remite a hablar de miles de millones de personas con necesidades de consumo. Aunque se ha producido un descenso en la tabla de crecimiento de la población, esta sigue aumentando en unos 80 millones cada año.

Así, en el año 2015 se hizo el seguimiento a los objetivos planteados en la cumbre del milenio 2000 y como consecuencia de tal seguimiento se propuso la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las 169 metas.

Los objetivos planteados son:

- Objetivo 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo
- Objetivo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible
- Objetivo 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades
- Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos
- Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

- Objetivo 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos
- Objetivo 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos
- Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
- Objetivo 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación
- Objetivo 10. Reducir la desigualdad en y entre los países
- Objetivo 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles
- Objetivo 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles
- Objetivo 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
- Objetivo 14. Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible
- Objetivo 15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar los bosques de forma sostenible, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica.
- Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles
- Objetivo 17. Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

A los cuales como Institución educativa nos corresponde alinearnos a partir de nuestro Proyecto Educativo Institucional.

Contexto Latinoamericano: América latina es una gran región rica en biodiversidad pero paradójicamente pobre. A pesar de tener gobiernos que se dicen democráticos, sus pueblos son fuertemente golpeados por la corrupción y por políticas económicas que favorecen la expansión de la riqueza en manos de unos pocos, el aumento de la pobreza y la inequidad, sometiendo estos pueblos a las ideologías que sustentan dichos sistemas.

La globalización de la economía y la política en América latina es un hecho innegable que ya deja ver muchos de sus efectos:

- Manipulación ideológica.
- Ausencia de valores.

- Dependencia cultural del poder de los medios de comunicación e información.
- Sistema económico altamente excluyente y causante de profundas desigualdades.

En este contexto, los sistemas educativos enfrentan muchas dificultades para responder de forma efectiva a las demandas de la sociedad, al acceso y permanencia de los niños, jóvenes y adultos en los niveles de preescolar, básica hasta la educación superior.

De esta forma, el 25 de enero de 2017 los países de América Latina y el Caribe plasmaron en la Declaración de Buenos Aires los acuerdos sobre las prioridades educativas hacia el 2030. Entre otros puntos, el documento indica que la educación debe contribuir a la eliminación de la pobreza, la reducción de las inequidades y el cuidado del medioambiente a través de una educación de calidad inclusiva y el aprendizaje a lo largo de la vida.

Asimismo, las autoridades regionales acordaron también mecanismos de coordinación regionales necesarios para lograr las metas educativas. Reconocieron que se requiere con urgencia profundizar los cambios, lo que implica una nueva mirada de la educación, del aprendizaje, de la enseñanza, de las políticas y de las acciones en América Latina y el Caribe.

De otro lado, los ministros y autoridades educativas de alto nivel de América Latina y el Caribe aprobaron el 26 de julio de 2018 los Acuerdos de Cochabamba y adoptaron la Hoja de Ruta Regional para la implementación del ODS4-E2030 en América Latina y el Caribe. Este último documento establece un mecanismo regional para avanzar conjuntamente hacia las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible n°4-Educación 2030.

Por tal motivo, la Hoja de Ruta es un marco de referencia para el diseño y ejecución de acciones regionales en educación y contiene recomendaciones para la implementación nacional de políticas públicas en el tema. Además, apoya el avance coordinado y coherente en los temas priorizados por los países de la región: calidades de la educación, equidad e inclusión, docentes y trabajadores de la educación y aprendizaje a lo largo y ancho de la vida.

Par el 21 de febrero de 2019, con el objeto de asegurar progresos regionales para cumplir las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 , se realizó la I Reunión del Comité de Dirección Regional del ODS-E2030 para América Latina y el Caribe, realizada en Santiago de Chile. En dos días de trabajo los representantes de países miembros de este comité y de organismos involucrados hicieron seguimiento a los avances de los compromisos asumidos en la II Reunión Regional de Ministros de Educación de América Latina y el Caribe, realizada en Cochabamba en julio de 2018.

El comité acordó enfocar su trabajo en acciones sobre equidad e inclusión durante los primeros doce meses de trabajo. En particular, los participantes acordaron trabajar para enfrentar los desafíos educativos que ha traído la migración intrarregional, como, por ejemplo, medidas concretas para el reconocimiento, certificación y acreditación de títulos y competencias, e iniciativas contra la deserción escolar.

Contexto nacional: la región colombiana goza de una posición geoestacionaria y cuenta con una variedad de recursos naturales que la hacen atractiva para el interés económico y político de otras naciones del mundo. A pesar de su inmenso potencial presenta unos altos niveles de inequidad, en donde el 20% de la población recibe el 62% de los ingresos y recursos económicos, y el otro 18% de sus habitantes recibe solo el 3%, demostrando claramente que la concentración de la riqueza no ha disminuido en los últimos quince años, más de la mitad de las tierras dedicadas a la ganadería y la agricultura está en manos del 0,3 de la población.

El 60% de las personas son pobres y el 13% de ellas viven en condiciones de miseria, padecen hambre, desnutrición enfermedades endémicas y carecen de protección social; mientras tanto el gasto militar se ha disparado llegando al 6.5% del PIB (DANE 2008), el gasto en defensa es igual a la suma de todas las transferencias en salud, educación, y saneamiento ambiental, de los 3,56 billones previstos para inversión social el 2,3% se destina a este rubro, con esta inversión tan alta, aún no ha sido posible acabar con el secuestro, la extorsión y las desapariciones forzadas .

La educación está consagrada como un derecho fundamental en Colombia. El artículo 67 de la Constitución Política la define como un servicio público que tiene una función social, que busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y a los demás bienes y valores de la cultura.

En los últimos años, el país ha dado pasos trascendentales para que a todos los niños y jóvenes, sin excepción, se les reconozca este derecho. En 2011, se decretó la gratuidad educativa, desde transición hasta el grado once, para que la falta de recursos económicos dejara de ser una barrera que les impidiera a los padres llevar a sus hijos al colegio. Actualmente, más de 8 millones de niños y jóvenes estudian gratis y el sistema educativo en preescolar, básica y media alcanza una tasa de cobertura del 97%.

Sin embargo, el desafío de la calidad educativa continúa y en el momento histórico del posconflicto que vive el país también es imprescindible responder a nuevos retos como el cierre de brechas. En el año 2015, en Colombia, el promedio de años de educación en zonas rurales fue de 5,5 años mientras que en zonas urbanas fue de 9,2 años. Solo dos de

cada diez bachilleres graduados en zonas rurales lograron ingresar inmediatamente a la Educación Superior. El camino hacia la consolidación de la paz también exige una educación que contribuya a formar buenos ciudadanos, resolver los conflictos pacíficamente, fortalecer la reflexión y el diálogo, así como estimular la sana convivencia.

El Plan Nacional Decenal de Educación 2016 – 2026 es una hoja de ruta para avanzar, precisamente, hacia un sistema educativo de calidad que promueva el desarrollo económico y social del país, y la construcción de una sociedad cuyos cimientos sean la justicia, la equidad, el respeto y el reconocimiento de las diferencias. El Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026 es una propuesta para que el sector educativo se convierta en un motor que impulse el desarrollo económico y la transformación social. La naturaleza orientadora de este documento lo convierte en un faro que guía las estrategias, planes y políticas educativas durante la próxima década.

Contexto regional: la región Antioqueña es privilegiada en su ubicación geográfica, la salida al mar Caribe por una extensa zona le ofrece grandes ventajas para la economía mundial, al igual que su cercanía y límites con el tapón del Darién. Posee diversidad de recursos naturales, tierras aptas para la agricultura y la ganadería, y variedad de recursos minerales; pero sus niveles de desarrollo han sido desiguales, su población vive en condiciones de inequidad, pobreza y miseria. La mayoría de las personas están concentradas en las zonas urbanas. Antioquía padece un rezago significativo en desarrollo humano, especialmente con lo que tiene que ver con la educación, la salud, la vivienda y el empleo; igualmente su infraestructura física en lo relacionado con las vías, terminales aéreas y portuarios, y vías férreas el retraso es superior con relación a otras zonas del país.

Este Departamento no ha escapado a la violencia que promueven los grupos al margen de la ley: guerrilla, autodefensas y narcotráfico, e igualmente la corrupción. Fenómenos que han acelerado los desplazamientos, los secuestros y los asesinatos. Preocupan también la violencia intrafamiliar, el maltrato infantil, la accidentalidad y el exagerado consumo de drogas, alcohol en una inmensa mayoría de la población.

El Plan Estratégico de Antioquía PLANEA ha priorizado cinco grandes temas para la Educación en las próximas décadas, que apuntan a responder a los grandes problemas sociales, políticos y económicos que padece esta región:

- **La Convivencia:** Entendida como la necesidad de articular la Educación a una cultura para el desarrollo humano, soportada en el respeto a la vida y la valoración de la diferencia.

- **La participación:** Como la posibilidad de transformación de algunas prácticas educativas y políticas que son inconvenientes e insuficientes para la formación ciudadana y la legitimación del Estado.
- **La formación de los actores:** La cualificación y la actualización para los actores escolares como son los educadores, padres de familia, aprendices y demás actores sociales.
- **La gestión educativa:** Para garantizar que las estrategias, programas y proyectos tengan continuidad y respondan a las necesidades de las regiones.
- **Sostenibilidad Financiera:** Entendida como una política de financiamiento educativo que asegure a futuro la Educación de los antioqueños, mediante acuerdos con la nación y el sector privado.

Contexto municipal: el municipio de Medellín, forma parte del Valle de Aburrá, un valle de la cordillera de los Andes. La ciudad cuenta con un área total de 142,36 km², de los cuales 19,7 km² son suelo urbano y 122,66 km² son suelo rural. La población del Municipio de Medellín es de 464.614 habitantes, donde 458.196 habitan la zona urbana y 6.418 la zona rural. La cifra anterior evidencia una concentración de la población en un espectro geográfico reducido, lo cual demanda por parte de la administración municipal una amplia oferta social, para atender la población que concentra en el territorio. La población de mayor repercusión en el territorio es la población joven y adulta, en un rango de edad que oscila entre los 18 y 50 años, para un total de 246.027 habitantes.

Con base en el Plan Educativo Municipal de Medellín (PEM) 2016-2027, Hacia una educación integral, humana y sostenible para las apuestas de desarrollo de la ciudad, es una construcción participativa y corresponsable, con enfoque integral y sostenible que responde a la necesidad de orientar la educación de la ciudad para los próximos 12 años. En este sentido, el PEM es una herramienta de planeación prospectiva que permite direccionar y organizar las políticas de la educación de Medellín y las acciones a implementar en el sector educativo, posibilitando el desarrollo de estrategias dirigidas a avanzar hacia una visión compartida de futuro, trascendiendo acciones de corto plazo para generar los impactos y las transformaciones que la ciudad necesita.

Determina el Plan, que la Visión de futuro es la expresión del PEM: hacia una educación integral, humana y sostenible para las apuestas de desarrollo de la ciudad de Medellín, derivada de los escenarios deseables para el desarrollo de la educación en la ciudad de Medellín, que requiere ser incorporada en las definiciones estratégicas de la institucionalidad pública y privada, comprometida en el desarrollo educativo de la ciudad. Las perspectivas que deben tenerse en cuenta para la consolidación del sistema educativo local, están en los enfoques de desarrollo, entre los cuales se tiene:

- Enfoque de desarrollo humano integral.

- Enfoque de desarrollo territorial desde lo local.
- Enfoque de desarrollo sostenible.
- Enfoque prospectivo para abordar el largo plazo.
- Enfoque poblacional y diferenciado.
- Enfoque de derechos.

Se destaca en el PEM, el Programa 4.3: Desarrollos educativos empresariales con calidad. Este programa pretende que las empresas tengan un modelo educativo con sus respectivos desarrollos y que respondan a las necesidades territoriales, pero también busca que se genere en el ecosistema empresarial una cultura de autoevaluación a través de encuestas y sistemas de evaluación para medir la calidad y pertinencia de los procesos de formación y, a su vez, identificar por medio de diagnósticos las necesidades de formación para diseñar programas que respondan a las dinámicas de la ciudad que sean certificadas, medibles y comparables a nivel nacional e internacional.

De igual forma, en el Programa 4.5: Educación formal y educación para el trabajo y el desarrollo humano con calidad y pertinencia. Este programa busca fortalecer la cultura de la autoevaluación de la educación formal, educación para el trabajo y el desarrollo humano y educación informal en el marco de lo institucional y generar un fortalecimiento organizacional que permita diseñar, implementar o fortalecer sistemas de acreditación y certificaciones tanto de instituciones como de programas con alta calidad y pertinencia, con las dinámicas y necesidades territoriales. Además, busca fortalecer los procesos de calidad en la educación superior y, al mismo tiempo, formar pares que contribuyan a esta cultura de mejoramiento continuo con el apoyo de herramientas de vigilancia e inteligencia que faciliten la toma de decisiones.

Asimismo, mediante el Acuerdo 003 de 2013, se expidió el Estatuto General de La Agencia de Educación Superior de Medellín, Sapiencia, cuya misión es “contribuir al desarrollo integral de la ciudad desde la orientación del sistema de educación superior del Municipio y sus diversas articulaciones”. Ella nació con el fin de abrir nuevas oportunidades de acceso a la educación superior a los jóvenes de la ciudad y se le encargó administrar los seis fondos para ello existentes en esa vigencia, que eran Camino a la Educación Superior, Medellín EPM, Fondo Municipio de Medellín, Enlaza Mundos, Becas a mejores bachilleres y Formación avanzada para docentes.

No obstante, con el Proyecto de Acuerdo 170 de 2018 se incluyó la formación para el trabajo y el desarrollo humano dentro de la oferta de Sapiencia. Y con ello, la Administración Municipal busca poder ofrecer programas para formar a los jóvenes en ese tema, lo que está directamente relacionado con el cambio de las necesidades de la industria local. Y es que la formación para el trabajo resulta ser un nivel absolutamente pertinente y

necesario para la ciudad por dos factores. Uno, porque yacen acá territorios en los que ofrecer tecnologías, de seis semestres, resulta ser una formación muy larga para jóvenes que necesitan salir a trabajar muy pronto, entonces se trata de una población que le gustaría tener una oferta de estudios más cortos para salir a producir rápido; y dos, porque la tendencia mundial es hacia ese tipo de formación, que no tiene regulación a través del Ministerio de Educación sino que la entidad que funge como autoridad es el ente territorial, la Secretaría de Educación, lo que hace que los trámites para ella sean más rápidos, además que es una formación que puede estar en constante cambio, es flexible, según las necesidades del mercado.

Básicamente, la formación para el trabajo propende "estar al día" en lo que la sociedad y el sector productivo requieren; es, además, una necesidad del momento, dado que las empresas se están modernizando y muchas han actualizado su infraestructura tecnológica, por lo que existen nuevos modelos de gestión y organización del trabajo, entre otros cambios en el mercado laboral, que han originado nuevas ocupaciones, más actualizadas o renovadas, requiriendo así de nuevos perfiles y competencias de los futuros trabajadores.

2.2 DISEÑO CURRICULAR Y MODELO PEDAGÓGICO

La formación en los programas que imparte el Politécnico COHAN Ciencias de la Salud, está constituida por módulos de formación en los cuales la estrategia didáctica planteada, está basada en conceptos pedagógicos que responden al desarrollo de la autonomía del estudiante quien deberá, con la orientación y asesoría del docente, gestionar su propio aprendizaje a través de la construcción de evidencias (conocimiento, desempeño y producto), las cuales determinan el grado de desarrollo de su competencia, para ejecutar funciones productivas, de acuerdo al nivel de complejidad de la función.

De esta manera, se cuenta con un procedimiento que permite garantizar que los currículos educativos cumplan con los objetivos del servicio de Educación para el trabajo y el desarrollo humano, los requisitos legales, y de la organización, las necesidades y expectativas de toda la comunidad educativa.

El componente pedagógico hace alusión a principios, conceptos, leyes o teorías que explican el acto educativo, que lo facilitan, lo posibilitan, lo orientan, lo experimentan, lo reflexionan y lo dinamizan para que el proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación logre sus propósitos. El fin último del proceso pedagógico es el desarrollo integral del estudiante, en la Formación Profesional Integral, en la cual se integran los procesos tecnológicos, pedagógicos y culturales, con los conocimientos y los valores, que la pedagogía estimula y facilita para la construcción del conocimiento y el desarrollo de competencias sociales, laborales, profesionales.

Diseño Curricular en la Formación Integral

El proceso de Diseño Curricular está dirigido a la construcción y actualización de los programas de formación desde la revisión de las Normas Sectoriales de Competencias Laborales, NSCL, de los ambientes de aprendizaje, el sistema de evaluación, las metodologías pedagógicas que favorezcan el desarrollo de las competencias laborales; y su concepción se fundamenta en los objetivos, principios y características de la formación integral para el trabajo.

Los programas son estructurados en módulos y unidades de aprendizaje, los cuales según su organización definen la ruta de formación. En su conjunto hacen competente al aprendiz. Dicha estructura facilita la formación y la actualización, permitiendo la promoción laboral del estudiante.

Desarrollo de la Formación Integral para el Trabajo

El desarrollo de la formación es el principal objetivo del Politécnico COHAN Ciencias de la Salud y está orientada a partir de la revisión de las Normas Sectoriales de Competencias Laborales, NSCL, que pretende:

- Distinguir los fenómenos percibidos en el sector y sus requerimientos.
- Relacionar la teoría con la práctica.
- Planificar y posibilitar la decisión individual.
- Autoevaluar y valorar los resultados de los procesos formativos.
- La utilización de medios apoyados por diversas tecnologías.
- La capacidad de la persona de aprender autónomamente.
- Situaciones que privilegien la relación teórico-práctica, “formación producción” con amplio acceso a la información, análisis e interacción con procesos reales de producción.
- El estímulo del interés por las relaciones humanas propiciando la acción de trabajo en equipo y la participación en la toma de decisiones.

Dentro de los elementos que favorecen el desarrollo de la formación se encuentran el ambiente educativo que se configura en las instalaciones de la entidad y el aprovechamiento de los recursos didácticos con que se cuenta en los talleres de formación. El ambiente educativo es el resultado de las interacciones que se dan dentro del proceso de formación y vincula lo tecnológico, con lo pedagógico, en donde son componentes fundamentales:

- La información.
- Los procesos comunicativos.

- El espacio físico.
- El equipamiento
- La dinámica sociocultural.

El ambiente educativo posibilita:

- Trabajo individual y en equipo para estudio y elaboración de documentación técnica y tecnológica.
- Exposiciones y debates conceptuales que apoyen la construcción de conocimientos.
- Experimentación y análisis de objetos pedagógicos en términos de manipulación de materiales.
- Actividades culturales, deportivas, lúdicas y de convivencia social.

Para el aseguramiento de la calidad de la formación integral, la Institución se apoya en el Calendario Académico, que corresponde a la planeación de las actividades académicas y lúdicas, fecha de reuniones, entrega de notas, fechas de parciales, y cierre de semestre. También, a la apertura del semestre, se entrega: Carga académica docente, contenidos por unidad de aprendizaje, registros de asistencia, plantillas para notas, plantilla de cumplimiento académico.

Seguimiento de la Formación Integral

La verificación se hace antes, con el análisis de hoja de vida de los docentes; durante, con el control de documentos por parte del docente, las encuestas aplicadas a los aprendices; después, con el análisis de los resultados de las encuestas, la calidad de la formación y el perfil de salida de los aprendices.

La evaluación en la Institución es la comparación que de manera permanente y conjunta realiza el estudiante y el docente, entre los objetivos de aprendizaje establecidos y los avances logrados, con el propósito de realizar los ajustes necesarios para el adecuado desarrollo del proceso de formación, y tomar decisiones sobre el avance o la certificación del estudiante.

Las características de la evaluación son individuales, integrales, permanentes, formativas y participativas. Dentro del seguimiento se realiza la Evaluación al currículo: Comprende la gestión pedagógica de los docentes; los planes, los programas y el ambiente educativo.

Esta se realiza con:

- Autoevaluación Institucional de los programas, proceso que debe cubrir a mediano plazo los diferentes niveles de formación.

- Evaluación de impacto de la formación integral para el trabajo referida a egresados.
- Evaluaciones especiales sobre políticas, de acción institucional ligada con los convenios con entidades públicas o privadas.

La Evaluación del Aprendizaje

La Evaluación del Aprendizaje, es parte constitutiva de la formación y como tal se asume como un proceso de investigación en torno al estudiante en el cual participa activamente para tomar decisiones frente al logro de su aprendizaje. Busca promover el espíritu investigativo, la autonomía personal, la creatividad y el ejercicio del criterio, se caracteriza por ser un proceso permanente, integral y participativo, mediante el cual se identifica la evolución y crecimiento del estudiante, teniendo en cuenta los tres saberes: el saber, el saber hacer y el ser.

Los principios que rigen el Proceso de Evaluación del Aprendizaje son:

Participación: Es necesario que se dé en una interrelación entre los diferentes actores responsables del proceso de evaluación; tan importante es el papel del estudiante como el del docente; sin el consentimiento de uno de los actores, no se puede realizar este proceso.

Validez: Está soportada en evidencias de aprendizaje que se pueden comprobar y que están en relación directa con los Resultados de Aprendizaje o logros estipulados en el programa de formación, por lo tanto las técnicas y los instrumentos de evaluación utilizados, son los requeridos para recoger evidencias reales y ciertas.

Transparencia: Los aprendices, docentes y demás personas involucradas, están informados y comprenden el proceso de Evaluación del Aprendizaje, de igual forma, son claros todos los parámetros de la evaluación y los criterios para valorar las evidencias.

Confiabilidad: El enfoque, la ejecución y las políticas de la Evaluación del Aprendizaje son coherentes y conforman un sistema, que cuenta con mecanismos de control y monitoreo de la calidad del proceso.

Objetivos Centrales de la Evaluación

- Verificar el cumplimiento de los Resultados de Aprendizaje propuestos.
- Estimular y afianzar los valores y actitudes que permitan la convivencia social.
- Identificar características personales, intereses, ritmos de desarrollo y estilos de aprendizaje.

- Contribuir a la identificación de las limitaciones o dificultades para consolidar el aprendizaje.
- Ofrecer al aprendiz oportunidades para desarrollar destrezas, habilidades, ser creativo, crítico y analítico.
- Proporcionar al docente, información pertinente para reorientar o consolidar sus prácticas pedagógicas y en general su gestión docente.
- Proporcionar al aprendiz información que le permita tomar decisiones frente a su propio proceso de formación.

En este sentido, cobra mucha importancia tanto la evaluación cualitativa como la evaluación cuantitativa.

Para determinar el logro del aprendizaje o la carencia de logro, se establece que cuando el estudiante: alcanza o no todos los logros establecidos en el programa de formación, se registra según se establece en artículos anteriores.

Estos valores aplican a todo el proceso y a todo evento de la formación, durante los cuales los docentes deberán llevar registro pormenorizado de las calificaciones que va obteniendo cada estudiante.

Evidencias del Aprendizaje

Son los referentes, a partir de los cuales se pueden identificar los logros alcanzados por los aprendiz; pueden ser de Conocimiento, de Desempeño y de Producto, las cuales se relacionan estrechamente con el saber, el saber hacer y el ser.

Estas Evidencias se complementan entre sí, y en su conjunto permiten juzgar el aprendizaje del aprendiz, imprimiéndole el carácter integral a la evaluación. En este sentido, la Evaluación del Aprendizaje está dirigida, más que a evaluar el conocimiento teórico, a evaluar la aplicación de dicho conocimiento en prácticas reales con resultados concretos, en el proceso de formación, concretadas en las evidencias que se organizan por parte del estudiante en el portafolio de evidencias.

En el proceso de recolección de las Evidencias de Aprendizaje el docente aplica técnicas e instrumentos de evaluación, que se caracterizan porque van más allá del recuerdo y de la comprensión, y hacen énfasis en la aplicación, el análisis, la síntesis y la formulación de juicios con base en parámetros establecidos.

La verificación de calidad de la evidencia es adelantada por el docente a través de la indagación y diálogo con el estudiante, con lo cual posibilita su valoración mediante la confirmación de la:

- Autenticidad, es decir que pertenecen al estudiante como único autor.
- Vigencia, dice sobre su actualidad en relación con enfoques o tendencias, tecnologías, políticas institucionales o con la normativa implicada en la evidencia. Significa, según el caso, que las evidencias de aprendizaje son aplicables o utilizables en el contexto socioeconómico actual del país.
- Pertinencia, quiere decir que las evidencias están relacionadas de manera directa con los Resultados de Aprendizaje exigidos por el diseño curricular.
- Calidad, está referida al cumplimiento de todos los Criterios de Evaluación (indicadores de logro establecidos en el módulo de formación), los cuales permiten reconocer el nivel de aprendizaje, confirmando así la aprobación o deficiencia del estudiante.

2.3. PLAN DE ESTUDIO

La institución educativa define el plan de estudios con un enfoque metodológico, recursos para el aprendizaje, jornada escolar y evaluación. En este proceso se tienen en cuenta las características del entorno y la diversidad de la población.

La educación es un factor significativo de movilidad social, individual y colectiva, especialmente, en estos momentos, cuando urge volver a encontrar la dimensión humana, por encima de los factores productivos y económicos.

Por su parte, la pedagogía es una técnica que permite transmitir el conocimiento entre los seres humanos, su eficiencia se puede valorar a través de la calidad y la cantidad de conocimientos que se logran hacer entender en un tiempo determinado.

En este sentido son varios los factores que inciden para que el arte de enseñar cumpla su cometido, la calidad del docente, los elementos didácticos, material de apoyo y la parte audiovisual deben ir correlacionados de forma que correspondan a un programa integral en el campo de la educación técnica laboral.

Respecto a las competencias laborales se obtienen a lo largo de un proceso que vincula la teoría y la práctica, pretende la transformación de las personas, sus conocimientos, habilidades y destrezas generando, ante todo, la actitud permanente de "aprender a aprehender".

Las competencias laborales son generales y específicas.

Las competencias generales son un recurso permanente que las personas no sólo pueden utilizar en su vida laboral, sino que les permiten desempeñarse de manera adecuada en diferentes espacios y, lo que es muy importante, seguir aprendiendo.

Se requieren técnicos que se adapten a los cambios, a procesos flexibles, usen las tecnologías, aprendan más de su trabajo, mantengan un comportamiento ético, se anticipen a las situaciones, se relacionen bien con las personas y ofrezcan excelente servicio a los clientes.

Las competencias laborales generales, presentan las siguientes características:

- **Genéricas:** No están ligadas a una ocupación particular.
- **Transversales:** Son necesarias en todo tipo de empleo.
- **Transferibles:** Se adquieren en procesos de enseñanza aprendizaje.
- **Generativas:** Permiten el desarrollo continuo de nuevas capacidades.
- **Medibles:** Su adquisición y desempeño es evaluable.

Las competencias específicas preparan en un área de ocupación determinada. Se relacionan con las funciones productivas, definidas como el “conjunto de actividades laborales necesarias para lograr resultados específicos de trabajo, de acuerdo con el propósito clave de un área objeto de análisis”. Habilitan a las personas para desempeñar una ocupación o un grupo de ocupaciones, es decir, es un conjunto de puestos de trabajo con funciones productivas afines cuyo desempeño requiere competencias comunes relacionadas con los resultados que se obtienen.

Los anteriores presupuestos, hacen reflexionar en el modelo pedagógico del Politécnico COHAN Ciencias de la Salud, el cual tiene como objetivo preparar ante todo personas técnicamente calificadas, competentes y competitivas para el trabajo productivo.

Este modelo pedagógico se basa en el modelo del desarrollo a escala humana, sustentado en el rol principal de los aprendices, como protagonistas de su propio desarrollo: “Buscando la transformación de la persona como sujeto de su propio desarrollo; una persona autónoma”. Así, el estudiante tiene la posibilidad de descubrir y fortalecer potencialidades, de generar relaciones armónicas y dialógicas y de permitir la equidad en la medida que equilibra la contribución permanente e integral de cada individuo o grupo a la colectividad.

El Politécnico COHAN Ciencias de la Salud, utiliza métodos activos, basados en la inducción por parte del docente, quien explica los contenidos de los saberes, y la participación activa del estudiante por medio de estrategias como: Taller, socialización, juego de roles, debates, vivencias, ejemplos, paneles, conferencias, videoconferencias, entre otros.

Por medio de cada una de las etapas ya mencionadas, se propone diseñar y desarrollar experiencias de aprendizaje, en ambientes educativos y situaciones pedagógicas orientadas a promover un proceso enseñanza-aprendizaje comprometido directamente con la producción tanto, de índole material como de índole conceptual y teórica de parte de quien aprende y de quien enseña, es decir, a construir saberes, prácticas y teorías significativas en la cultura local.

El docente a partir de las unidades de aprendizaje o módulos y los contenidos temáticos de los mismos, diseña las secciones de clase, usando la exposición magistral u otras estrategias, además durante la semana siguiente el estudiante deberá consultar los temas analizando lo explicado en clase y de esta forma dar cumplimiento con lo que se señala en la Ley de Educación.

En esa intencionalidad, el uso de ayudas educativas se convierte en un componente de primer orden en el proceso de enseñanza, se utilizarán las ayudas para transmitir el conocimiento; pues se ha comprobado que este sistema es eficiente, porque mantiene vivo el interés de los aprendices y por supuesto recurrirá a los mapas y carteleras que expliquen temas específicos.

Con respecto a las labores adicionales que se desempeñarán para adquirir los conocimientos técnicos laborales con el fin de acumular las horas mínimas por nivel desarrollado anexando procesos como salida académica o pedagógica, prácticas, talleres, seminarios, entre otras actividades académicas.

El taller: El Politécnico COHAN Ciencias de la Salud, suministra a sus aprendices gran parte de los desarrollos programáticos de las Unidades de Aprendizaje o Módulos, en clase o taller, donde la infraestructura de informática (sistemas), arte, equipos referentes en áreas de la salud, hacen que la teoría esté más cerca de la práctica.

La conferencia: La exposición en diferentes temas de índole social, cultural, técnica, ambiental, en salud, entre otros, nutren al estudiante con ideas globales a partir de conferencias expertas para cada uno de los temas tratados.

El debate: El desarrollo de las temáticas de las Unidades de Aprendizaje o Módulos, se acompañan de la participación activa con carácter de paralelidad, comparación, refuerzo por parte de aprendices y catedráticos, siguiendo la temática del área de desarrollo y la relación con los aspectos del entorno circundante a la institución y el marco legal, local, regional y nacional.

La exposición: A partir de contenidos curriculares temáticos y programados por la orientación académica en las diferentes áreas, el docente tiene la autonomía para abarcar los módulos a través de coordinadores o monitores de clase, suministrando bibliografías, material didáctico, comentarios, exposición y orientación a los aprendices donde se pone a disponibilidad para expresar en público y transmitir sus conocimientos.

El seminario: La formulación e implementación de programas académicos con categorías de seminario en diferentes temáticas o técnicas, crea un proceso retroalimentado para los diversos contenidos curriculares haciéndolos más puntuales a la realidad o actualidad.

La convivencia: Las salidas académicas o pedagógicas a diferentes escenarios, externos o propios, facilitan la integración de conceptos teóricos y prácticos a partir de la divulgación compartida en espacios especializados según el área. La actitud que allí se genera, motiva tanto a aprendices como a docentes a profundizar en los diferentes temas tratados.

La práctica: La integración permanente del Politécnico COHAN Ciencias de la Salud con los diferentes sectores productivos del municipio o del departamento, conduce a fortalecer los procedimientos académicos, haciendo más efectivo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La salida pedagógica o Productiva: Estrategia didáctica que usa la investigación como base de la enseñanza, para integrar un área temática en la comprensión del entorno y/o contextualización en un campo (educativo, Productiva, ambiental, comunal, entre otros) del aprendizaje dando sentido y significado al imaginario social del estudiante.

La investigación: Proceso que parte de un problema u oportunidad de estudio, para indagar o profundizar en una realidad y devolver en conocimiento nuevo, en el aporte de soluciones a la comunidad objeto o sujeto de estudio.

Prácticas Pedagógicas: La institución educativa organiza las actividades, para lograr que los aprendices aprendan y desarrollen sus competencias con opciones didácticas para los módulos y proyectos transversales, uso articulado de los recursos y los tiempos para el aprendizaje.

Gestión de Aula: Concretar los actos de enseñanza y aprendizaje en el aula de clase, definiendo la relación y estilo pedagógico, planeación de clases y evaluación en el aula.

Seguimiento Académico: La institución educativa define los resultados de las actividades en términos de asistencia de los aprendices, calificaciones, pertinencia de la formación recibida, promoción y recuperación de problemas de aprendizaje, realizando los seguimientos respectivos.

Identificación de Necesidades de Formación

Se realiza por demandas del mercado laboral, necesidades del sector Productivo y demandas sociales. Son el punto de partida para planear la oferta de formación; se verifica a partir de encuestas o trabajo de campo. La institución realiza estudios que identifican los escenarios presentes y futuros para que la formación que ofrece sea pertinente con la dinámica productiva del municipio, y obedezcan a las características socioeconómicas, tecnológicas y organizativas que las del Sitio de Práctica requieren. Así mismo, identifica los factores que inciden en la competitividad, tanto en el mercado local, nacional e internacional.

Estructura del Plan de Estudios Institucional

El plan de estudios de la Institución se ha sido diseñado como un conjunto de experiencias de aprendizaje organizadas desde el componente Modular de las Competencias a desarrollar, que se organizan en forma secuenciadas, flexibles, coherentes y por supuesto expuestas a la renovación y transformación permanente para facilitar la formación integral de sus aprendices, atendiendo a las necesidades básicas de los mismos en cuanto al desarrollo de los conocimientos científicos y tecnológicos, a las problemáticas de la realidad social, cultural, política y económica.

A partir de esta perspectiva el plan de estudios de la Institución implementa una serie de diseños curriculares con diferentes estrategias que respondan a cada uno de los contextos expuestos anteriormente, resaltando la flexibilidad, de acuerdo con los cambios trascendentales de nuestra sociedad, facilitando el acceso a la información enfocada básicamente en los campos de la salud.

Resalta directamente la labor de un docente dinamizador, orientador y facilitador del saber y que permita la potenciación de las diferentes dimensiones del ser humano, participando activamente con los aprendices de la práctica y la investigación constante comprometiéndose con su saber y con la transformación y renovación de su entorno.

2.4. MODELO PEDAGÓGICO DESARROLLISTA

Los paradigmas de enseñanza-aprendizaje, han sufrido transformaciones significativas en las últimas décadas, lo que ha permitido evolucionar, por una parte de modelos educativos centrados en la enseñanza a modelos dirigidos al aprendizaje, y por otra, al cambio en los perfiles de maestros y alumnos, en este sentido, los nuevos modelos educativos demandan que los docentes transformen su rol de expositores del conocimiento al de monitores del aprendizaje, y los aprendices, de espectadores del

proceso de enseñanza, al de integrantes participativos, propositivos y críticos en la construcción de su propio conocimiento. A sí mismo, el estudio y generación de innovaciones en el ámbito de estrategias de enseñanza-aprendizaje, se constituye como líneas prioritarias de investigación para transformar el acervo de conocimientos de las ciencias de la educación.

El Proyecto Educativo del Politécnico COHAN, se plantea a partir del desarrollo de una cultura de la calidad académica que involucra los procesos de planeación y diseño, gestión y ejecución, seguimiento y evaluación, control y retroalimentación, de la formación humanística y en competencias de su propuesta académica. Un Modelo pedagógico, recopila los conocimientos y elementos basados en una teoría que deben ser aplicados en un contexto que tenga en cuenta sus necesidades, habilidades y destrezas de los individuos, además debe ser, coherente con la Misión y la Visión de la institución.

De esta manera, con base en lo definido por Flórez (2005), se puede descubrir como el modelo pedagógico, “es una representación del conjunto de relaciones que describe un fenómeno o una teoría. Un modelo pedagógico es la representación de las relaciones que predominan en una teoría pedagógica, es también un paradigma que puede coexistir con otros y que sirve para organizar la búsqueda de nuevos conocimientos en el campo de la pedagogía”.

Los máximos exponentes de este modelo son Dewey y Piaget. Este modelo, —procura intervenir al alumno en sus conceptos previos, influyéndolos y modificándolos a través de sus experiencias en la escuela, mediante experiencias confrontadoras y prácticas contextualizadas. En este plano el estudiante construye sus conocimientos, asimila e interioriza los conceptos y reorganiza sus conceptos previos partiendo de las experiencias de éstos con la vida o con las cienciasl.

El modelo desarrollista se propone entonces para una sociedad industrial, técnica y científica, localizada en un régimen abierto, donde el medio fundamental es la comunicación y el conocimiento.

Las principales características de este modelo pedagógico son las siguientes:

- Los procesos educativos, consisten en formar, a través de la exploración de la cultura como producto del desarrollo científico, hombres y mujeres inteligentes.
- Los procesos instructivos en el modelo pedagógico, consisten en que los alumnos no solo aprendan los contenidos de la lógica de las ciencias en tanto teorías, leyes y conceptos sino el método con que estas ciencias se han construido.

- El modelo pretende potenciar el pensamiento de los aprendices en tanto evolucionan sus estructuras cognitivas para acceder a conocimientos cada vez más elaborados. Los alumnos son
- Personas que pueden descubrir el conocimiento y construir sus propios procesos de aprendizajes. El conocimiento se construye a través de las experiencias vividas y de la expresión de dichas experiencias.
- El currículo es el conjunto de responsabilidades de la Institución para promover una serie de experiencias y prácticas en las que se posibilita que el alumno/a pueda desarrollar su pensamiento.
- La intervención pedagógica del maestro se caracteriza por incidir en la actividad mental y constructiva del estudiante, creando las condiciones favorables para que los esquemas del conocimiento (con sus significados asociados) se reconstruyan, y los conceptos o las representaciones de categorías no sólo sean identificadas, sino que se puedan generalizar, transferir y e implementar para formular y resolver problemas; facilitando al estudiante el "aprender a aprender", es decir, "autorregular" sus aprendizajes, acorde a sus diferencias cognitivas, sus estilos o hábitos de procesamiento de información, sus redes conceptuales, sus estrategias de aprendizaje, sus competencias y su inteligencia.

Lo anterior significa para el maestro "el respeto por los demás, la aceptación de sus ritmos y limitaciones, el reconocimiento de las diferencias, la tolerancia en la crisis, la solidaridad permanente y la lealtad en el compromiso... la base esencial en la puesta en marcha de una cultura escolar que favorezca la formación de la singularidad en contextos colectivos, potencializados como espacios democráticos, justos y libertarios".

El maestro desde la enseñanza recíproca, las interacciones sociales compartidas, la realimentación cotidiana, la interlocución con los aprendices, genera el andamiaje educativo cultural, los apoyos, las mediaciones, las herramientas, los signos, los mundos posibles del lenguaje, los intereses, las motivaciones, las curiosidades y la afectividad pertinente; para alcanzar los propósitos establecidos con relación al conocimiento, el cual se constituye en el escenario fundamental para crear nuevas situaciones, profundizar conceptos y transformar en correspondencia con la realidad.

- El alumno debe aprender a pensar y aprender haciendo. El estudiante debe estar preparado para buscar la información, una vez hallada reconocerla, problematizarla, reconstruirla, de construirla, comprendiendo el qué quiere decir, para qué sirve, cómo aplicarla, qué relación tiene con lo que cada uno es como sujeto y como sociedad, cultura, historia; en proyectos pedagógicos que

respondan a lo abierto, local, global, público, institucional, situacional, interdisciplinario, pluricultural, diverso, complejo, cívico y lo informático.

- La metodología está basada en pedagogías activas: el alumno aprende haciendo, realizando actividades desde sus propios intereses, a través de experiencias directas con los objetos a conocer y en situaciones concretas, debe tener la posibilidad de comprobar sus ideas por medio de sus aplicaciones, descubriendo por sí mismo su validez. La metodología a seguir es entonces, la hermenéutica, por involucrar entre otras la dialéctica de la crítica, el análisis, la interpretación y la reiteración.
- Priman los procesos de aprendizaje sobre los procesos de enseñanza. El alumno es el centro del proceso docente-educativo.
- Los medios que se utilizan son mapas mentales y mapas conceptuales.
- La escuela debe enfatizar en la autonomía como finalidad educativa: pensar por sí mismo con sentido crítico, ponerse en el lugar del otro, considerando sus puntos de vista y ser consecuente, alcanzar una triple autonomía intelectual, social y moral; posibilitando la responsabilidad personal, la toma de posición ética frente a los valores, los deberes y derechos universales, la participación democrática como ciudadano, la formación y potenciación de capacidades, destrezas y competencias. xii. La Evaluación se desarrolla por procesos: el profesor observa y analiza para comprobar, constatar, comparar, determinar, identificar, diferenciar, valorar, presentar alternativas y tomar decisiones.
- El ambiente de aprendizaje de aula ha de fortificar desde los propósitos, contenidos, problemáticas, medios, técnicas, métodos, tiempos, espacios, evaluaciones;
- Dinámicas crecientes de memoria comprensiva, indagación, incertidumbre, descubrimientos, comprobación, recreación estética y lúdica de los saberes, formulación y resolución de problemas e hipótesis, desorden creativo, comunicación dialógica, explicación oral y escrita argumentada, estudio sistemático, investigación, construcción significativa de conocimiento.

Desde la práctica pedagógica, el Politécnico COHAN, propone el desarrollo de la educación desde un modelo pedagógico Desarrollista, que forma en aprendizajes significativos para medir las habilidades del pensamiento en la solución de problemas, con un enfoque curricular Constructivista y con el modelo de la didáctica Crítica, para el desarrollo de la formación por competencias fundamentado en la investigación;

entendidas las competencias, como la formación en conocimientos, habilidades y valores que el estudiante debe poner en práctica en su vida familiar, social y laboral, que hacen del aprendizaje y del fomento de la investigación una acción colaborativa que validan el desarrollo de las competencias del profesional para la toma de decisiones.

El modelo se presenta en la siguiente estructura epistemológica:

- Un Modelo Pedagógico: Desarrollista
- Un Modelo Curricular: Constructivista
- Un Modelo de Formación: por Competencias
- Un Modelo Didáctico: Crítico, para la formación en conocimientos, habilidades y valores en contexto

De manera general, se presenta la idea central del modelo fundamentado desde el Enfoque Desarrollista, entendiendo que el aprendizaje se construye en el desarrollo de las habilidades mentales de las personas, para elaborar nuevos conocimientos a partir de enseñanzas y aprendizajes anteriores, ya consolidados, como conocimientos y experiencias ya preexistentes. Así mismo, el modelo curricular Constructivista, indica que el aprendizaje de los aprendices debe ser activo, basado en planteamientos filosóficos, epistemológicos, antropológicos, sociales y psicológicos; además apoyado en la propuesta de modelo didáctico Crítico, para el diseño de las formas, tiempos y evaluación de la formación de profesionales competentes, ciudadanos comprometidos y seres humanos integrales, como una responsabilidad en el cumplimiento de la Misión de la Institución.

Modelo Pedagógico Desarrollista: Es un modelo pedagógico cuyo eje fundamental es aprender haciendo. La experiencia de los aprendices los hace progresar continuamente, desarrollarse, evolucionar secuencialmente en las estructuras cognitivas para acceder a conocimientos cada vez más elaborados. Este modelo se fundamenta en primer lugar, en los avances de la psicología educativa, y en segundo lugar en las corrientes empiristas y pragmáticas de las ciencias donde se concibe la construcción del conocimiento como una experiencia individual de contacto directo con los objetos del mundo real y donde se asume como el criterio de verdad, la utilidad.

Modelo Curricular Constructivista: Este modelo construye la competencia a partir de la función que nace del mercado y de la persona, sus objetivos y posibilidades, por lo que incluye en el análisis a las personas de menor nivel educativo (Mertens, 1996) y las acciones existentes entre los grupos y su entorno, así como entre situaciones de trabajo y situaciones de capacitación. Para el modelo curricular constructivista, la enseñanza no es

una simple transmisión de conocimientos, es en cambio en la organización de métodos de apoyo que permitan a los aprendices construir su propio saber.

A esta manera de entender el aprendizaje, se suma todo un conjunto de propuestas que han contribuido a la formulación de una metodología constructivista. Entre dichas propuestas vale la pena mencionar:

- **La teoría del aprendizaje significativo:** el aprendizaje tiene que ser lo más significativo posible; es decir, que la persona-colectivo que aprende tiene que atribuir un sentido, significado o importancia relevante a los contenidos nuevos, y esto ocurre únicamente cuando los contenidos y conceptos de vida, objetos de aprendizaje puedan relacionarse con los contenidos previos del grupo educando, están adaptados a su etapa de desarrollo y en su proceso de enseñanza-aprendizaje son adecuados a las estrategias, ritmos o estilos de la persona o colectivo.

- **Aprendizaje por descubrimiento:** no hay forma única de resolver los problemas. Antes de plantear a las participantes soluciones, los facilitadores deben explorar con ellos diferentes maneras de enfrentar el mismo problema; pues no es pertinente enseñar cosas acabadas, sino los métodos para descubrirlas.

- **Las zonas de desarrollo:** un nuevo aprendizaje debe suponer cierto esfuerzo para que realmente implique un cambio de una zona de desarrollo real, a una zona de desarrollo próximo, pero no con un esfuerzo tan grande (por falta de conocimientos previos, por ejemplo) que el nuevo contenido quede situado fuera de la zona a la que tiene acceso potencialmente la persona o el grupo.

- **El aprendizaje centrado en la persona-colectivo:** la persona-colectivo interviene en el proceso de aprendizaje con todas sus capacidades, emociones, habilidades, sentimientos y motivaciones; por lo tanto, los contenidos del proceso pedagógico no deben limitarse sólo al aprendizaje de hechos y conceptos (contenido conceptual), sino que es necesario atender en la misma medida a los procedimientos (contenido procedimental), las actitudes, los valores y las normas (contenido actitudinal), si se quiere una adaptación activa de la persona o grupos a nuevas situaciones sociales. Así mismo, hay que considerar sus propios estilos, ritmos y estrategias de aprendizaje.

- **Aprender imitando modelos:** este enfoque resulta especialmente importante para la enseñanza aprendizaje de contenidos actitudinales, lo cual es una debilidad en la mayoría de propuestas. De acuerdo con ella, la persona-colectivo desarrolla una llamada capacidad vicaria, la cual le permite el aprendizaje por observación, mediante la imitación, por lo general inconsciente, de las conductas y actitudes de personas que se

convierten en modelos, cuyos patrones de comportamiento son aprendidos en un proceso de aprendizaje de tres fases: atención, retención y reproducción. Con relación a ello, lo más importante es que con la práctica las personas-colectivos aprendan los contenidos guías, las generalizaciones más que ejemplos específicos.

- **La metodología activa:** siguiendo a Moisés Huerta², un método es activo cuando genera en la persona-colectivo una acción que resulta de su propio interés, necesidad o curiosidad. El facilitador es en ese sentido, quien debe propiciar dicho interés planificando situaciones de aprendizaje estimulantes, sin descuidar que los métodos son el medio y no el fin. “La metodología activa se debe entender como la manera de enseñar que facilita la implicación y la motivación”.

- **El aprendizaje cooperativo, dinámico o comunicativo:** en la enseñanza se debe desarrollar un conjunto de actividades que propicien la interacción de la persona-colectivo con el medio, con sus pares o el docente, privilegiando dinámicas que pueden ser individuales, en pares, en equipos pequeños y en grupo grande. Del mismo modo hay que preocuparse por implicar a la persona-colectivo en el proceso de aprender. Al proceso permanente de reflexión y de toma de conciencia sobre cómo se aprende se le denomina metacognición.

- **La teoría de las inteligencias múltiples:** en nuestro ser habitan siete diferentes inteligencias que nos permiten abordar el mundo de manera diversa, y en toda persona algunas de ellas están más o menos desarrolladas que otras; por lo tanto, la enseñanza también debería adaptarse a esa realidad. Estas inteligencias son:

Lingüística, lógico-matemática, visual-espacial, musical, kinestésico-corporal y las inteligencias personales (intrapersonal e interpersonal). En el marco de las inteligencias personales, también se plantea una llamada inteligencia emocional, que es la capacidad de sentir, entender y manejar eficazmente las emociones, como fuente de energía y de información para el desarrollo personal y el aprendizaje.

- **Ecología de la educación:** el ambiente de aprendizaje en una aula o proceso constructivista, se configura como resultado de diversos factores entre los cuales cabe destacar la metodología, pues en ella se interrelacionan diferentes variables: la organización y tipo de contenidos, las secuencias de actividades, la toma de decisiones sobre el proceso a seguir, las técnicas de trabajo individual, los planteamientos de trabajo en grupo, las formas de agrupamiento, la organización del tiempo y la organización del espacio. Todo ello es conocido como ecología de la educación.

Con relación al Modelo de formación por Competencias, desarrollista y constructivista, se centra en el reconocimiento de la ciencia como articulación del saber-hacer, el ser, el conocer y el convivir, con énfasis en un enfoque humanista e investigativo, que tenga en cuenta el desarrollo de las actividades de formación y la solución de problemas pertinentes con las necesidades de la persona, la sociedad y su entorno.

De esta manera, la enseñanza debe ser objeto de reflexión permanente sobre la base de la vinculación entre la teoría y la práctica. En concordancia con lo anterior, la evaluación es un proceso autónomo, participativo y democrático, de reflexión y análisis de los objetivos institucionales, con el objeto de examinar y valorar, cómo se va progresando hacia las metas fijadas por la institución y en qué forma se deben capitalizar los aspectos favorables o enfrentar los aspectos débiles, con el fin de responder con mayor efectividad a las necesidades y requerimientos de la comunidad educativa.

Por tal motivo, el Modelo de Formación por Competencias implica una armazón de categorías que permiten una visión integral de la educación, que desde el desarrollo de las competencias, como conocimiento y habilidades, ha puesto en primer plano los valores, las actitudes, las emociones como contenidos educativos fundamentales del currículo. Este enfoque ofrece la posibilidad de considerar al estudiante como el protagonista del aprendizaje, para ofrecer la posibilidad de atender las necesidades, intereses y problemas concretos de cada uno.

La educación basada en el Modelo de Formación por Competencias, favorece las bondades del aprendizaje significativo, el aprendizaje por descubrimiento, la resolución de problemas, el aprendizaje cooperativo, el aprendizaje con proyectos, todo lo cual facilita el diseño de experiencias educativas potencialmente significativas y con ambientes de aprendizaje ricos y variados. Este enfoque favorece que el alumno tenga conciencia de su propio aprendizaje, se autoevalúe y autorregule y realice mejoras a su proceso de aprendizaje.

Con este nuevo paradigma, el estudiante es protagonista y responsable de construir y estructurar su conocimiento. Los Docentes motivan, orientan y facilitan el proceso. La Formación es basada en competencias, con coherencia en: objetivos formativos, la estructuración de los contenidos, el desarrollo de los métodos, formas, medios y tiempos en planes de estudio y el buen uso de los recursos; asimismo, la utilización de nuevas tecnologías de información y comunicación, permiten asignar al estudiante una adecuada carga de trabajo académico que compatibilice los créditos académicos para un adecuado equilibrio de actividades docentes, teóricas y prácticas.

Es así, como el docente es uno de los actores en el proceso enseñanza-aprendizaje que tiene una misión específica y estratégica en su compromiso de lograr en el estudiante el aprendizaje; además, identifica la ruta de salida, la ruta de desarrollo y la llegada a los objetivos de aprendizaje. Así, mantiene relaciones armoniosas con sus compañeros, generando redes académicas e investigativas y propiciando el diálogo de saberes entre las disciplinas, promoviendo la cohesión e integración de los diversos estamentos del conocimiento. De la misma manera, demuestra un conocimiento actualizado sobre las disciplinas propias de su profesión, innova constantemente sus procedimientos y actividades propias de su función docente, produce nuevo conocimiento y aportes tanto en su práctica pedagógica como en la profesional.

Las competencias a desarrollar en el docente desde el modelo pedagógico Desarrollista se fundamentan y validan en:

1. Diseña programas y planes de cursos en función al aprendizaje centrado en el Estudiante.
2. Interviene estratégicamente replanteando sus planes de curso con base en los productos y avances de investigación.
3. Produce aprendizajes significativos en sus Aprendices de acuerdo a lo planificado.
4. El docente planifica y programa la acción formativa, durante las diferentes fases del proceso, el teórico, el práctico y la evaluación de los resultados.
5. El docente permite, anima y facilita la Construcción del conocimiento, para ello debe contar con: capacidad pedagógica, dominio tecnológico, liderazgo, sentido humanístico y disposición al cambio

De acuerdo a estos actores, las competencias son “... un saber hacer flexible que se puede actualizar en distintos contextos... la capacidad de usar los conocimientos en situaciones distintas de aquellas en las que se aprendieron. Implica la comprensión del sentido de cada actividad, y de sus implicaciones éticas, sociales, económicas y políticas” (MEN, 2006).

Como principio, el diseño curricular en el Modelo de Formación por Competencias, debe responder a la calidad de la pertinencia curricular y contextual de los programas, por consiguiente, se debe garantizar la coherencia entre programas académicos y los requerimientos del contexto social y laboral, que avisan la revisión y actualización periódica de los programas académicos y la creación de otros; por lo que se requiere determinar, lo elementos constitutivos para el diseño curricular de la oferta educativa, con participación de la comunidad académica y así contribuir con la autoevaluación de la calidad y pertinencia curricular y contextual.

De igual forma, debe considerar lo que es currículum, lo cual se contextualiza como el conjunto de procesos y recursos para alcanzar el propósito educativo; se entiende también, como el conjunto de políticas, planes de estudio, programas, metodología, perfiles, criterios educativos y demás procesos que contribuyan a la formación humana integral y al desarrollo al fortalecimiento de las competencias, mediante a la consolidación de un modelo pedagógico. El currículum tiene las características de ser:

- Flexible: proporcionado por la distribución curricular por créditos, con cursos y actividades electivas, la formación de la autonomía del estudiante y el fortalecimiento del manejo de las horas independiente del aprendices.
- Integral: la estructura curricular integra campos y áreas del conocimiento que articulan diferentes disciplinas y responde a problemáticas sociales y laborales.
- Pertinente: responde a los requerimientos del contexto y a las tendencias internacionales, coherente con los avances científicos y tecnológicos y los requerimientos del nuevo profesional.
- Transversal: fomenta una cultura investigativa y de emprendimiento, para el desarrollo de las competencias en el Ser, Hacer, Saber y Convivir.

De esta manera, la modelación del currículum en el Modelo de Formación por Competencias, parte de la definición del perfil y los objetivos de aprendizaje en coherencia con el modelo pedagógico; de igual forma, se determinan los contenidos, habilidades y actividades que deben quedar expresadas en el programa y por lo cual se determina el plan de estudios que se formula en asignaturas y por créditos académicos, para dar respuesta a las exigencias legales y las referentes internacionales considerando además:

- Campos de formación: agrupar saberes genéricos e interdisciplinarios.
- Áreas de formación: saberes particulares, relacionado en cada resolución ministerial para la programación de formación.
- Niveles de formación: pertinente a conducir el proceso de aprendizaje en diferentes grados de profundidad y complejidad.
- Periodos: corresponde al lapso de tiempo determinados que desarrollan las diferentes asignaturas en relación con el número de créditos académicos.
- Asignatura o Módulos: determinan los saberes específicos, de acuerdo con los campos y áreas de formación; están relacionados con las disciplinas y dan cuenta del desarrollo individual y colectivo de los aprendices.

El diseño curricular se valida desde la aplicación de cada uno de sus referentes, a través de la predicción y seguimiento a sus objetivos e indicadores, que permiten medir la efectividad y puesta en práctica del modelo curricular.

De esta manera, la comunidad educativa debe entender que la acción del diseño curricular en el Modelo de Formación por Competencias Fundamentado, se desarrolla simultáneamente con el resto de los componentes del currículo, con el ejercicio coherente del plan de estudio y su pertinencia contextual, logrando la potencialización del conocimiento, la formación integral y el desarrollo del perfil profesional.

Así mismo, la evaluación del diseño curricular, debe verificar el rigor metodológico en la estructura curricular, el fortalecimiento en la formación de principios y valores, el respeto a los derechos y el componente de investigación y empresarismo como cultura transversal en el enfoque curricular por Competencias, Constructivista y Desarrollista.

Para concluir, se puede afirmar que el modelo Desarrollista, Constructivista y por Competencias, se convierte en la guía de navegación para el Politécnico COHAN, dado que desde la orientación teleológica se designa el “qué hacer” institucional, el cual se encuentra fundamentado en la formación en competencias profesionales y humanísticas centradas en el desarrollo del ser humano, con fundamentación en la Investigación, para tejer redes de transformación y cambio social. Con dichos propósitos el modelo Desarrollista, Constructivista y por Competencias, dan validez a la aplicación del modelo didáctico Crítico, buscando hacer del Politécnico COHAN Ciencias de la Salud una institución vigorosa, afianzada en los valores humanísticos y con criterios sólidos de acción investigativa, lo cual es necesario para la construcción del conocimiento.

Se concluye también, que el Politécnico COHAN, tiene la misión de lograr una formación integral para los aprendices, alcanzado con el modelo Desarrollista, Constructivista y por Competencias, pues estos aportan componentes indispensables para brindar calidad a la apropiación de conocimientos, así como a la utilización de los mismos en la transformación del contexto social en que se encuentren; con lo anterior, se logran construir mayores oportunidades de desarrollo para el ser humano en sus múltiples dimensiones (económica, social, cultural, etc.).

2.5. SISTEMA DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Sistema de evaluación y promoción: se considera la Evaluación y Promoción con base en lo presentado por el Decreto 1290/09 y los propósitos de la Evaluación en el Artículo 3 del Decreto. 1290/09.

- Identificar las características personales, intereses, ritmos de desarrollo y estilos de aprendizaje de los aprendices para valorar sus avances.
- Proporcionar información básica para consolidar o reorientar los procesos.

- Suministrar información que permita implementar estrategias pedagógicas para apoyar a los aprendices que presenten dificultades y desempeños superiores en su proceso formativo.
- Determinar la Promoción de los aprendices.
- Aportar información para el ajuste e implementación del plan de mejoramiento institucional. (Guía 11 y 34 del MEN).

Criterios de Evaluación y Promoción.

Con el fin de unificar los procesos de evaluación de la institución y lograr el desarrollo integral de los aprendices, se tienen guías de autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación. Para la comprensión de estos métodos se define:

Evaluar: Es el proceso continuo por medio del cual se busca no sólo apreciar las aptitudes, actitudes, conocimientos y destrezas del estudiante frente a un determinado programa académico, sino también lograr un seguimiento permanente al alcance de las competencias de acuerdo a los diferentes indicadores de desempeño en cada una de las áreas del conocimiento. Dentro de la evaluación ésta debe cumplir con las siguientes características:

- **Evaluación formativa:** Es la que promueve la retroalimentación del aprendizaje y los posibles cambios en la actividad didáctica, para facilitar el logro de los objetivos.
- **Evaluación diagnóstica:** se realiza antes de iniciar el proceso de enseñanza-aprendizaje, para verificar el nivel de preparación de los aprendices para enfrentarse a las competencias que se espera que logren.
- **Evaluación Integral:** Que tenga en cuenta todos los aspectos o dimensiones del desarrollo del estudiante.
- **Evaluación Flexible:** Que tenga en cuenta los ritmos de desarrollo del estudiante en sus diferentes aspectos, por lo tanto, debe considerar la historia del estudiante, sus intereses, sus capacidades, sus limitaciones y en general su situación concreta.
- **Evaluación Interpretativa:** Que busque comprender el significado de los procesos y los resultados de la formación del estudiante.
- **Evaluación Participativa:** Que involucre varios agentes, que propicie la autoevaluación y la coevaluación.
- **Evaluación continua:** Es el proceso de acompañamiento y seguimiento permanente que permita apreciar el progreso y las dificultades presentadas en el proceso formativo del estudiante.

- **Evaluación sistemática:** Es el proceso organizado con base en los principios pedagógicos y curriculares que animan el PEI.
- **Evaluación Parcial:** Tienen como objetivo examinar aspectos parciales en la materia o asignaturas
- **Evaluación final:** Es la que se aplica al finalizar el período académico para evaluar el conocimiento global de la asignatura.
- **Evaluación por Competencias:** Es impulsar la transformación de los procesos escolares mediante el saber, el hacer el ser y el contexto.

Autoevaluación: Para nuestra institución, se convierte en el mecanismo o la estrategia con la que cada individuo miembro de la comunidad educativa, evalúa sus acciones, desempeño y desarrollo del aprendizaje dentro del proceso de formación que adelanta en el Politécnico COHAN.

Coevaluación: Es la evaluación mutua que se hace con los demás aprendices integrantes del grupo o programa, para determinar las competencias y avances que estos han desarrollado, y programar actividades de mejoramiento individuales y grupales.

Todas las evaluaciones realizadas en la institución, se calificarán por notas compuestas por un entero y un decimal e irán de uno, (1,0) a cinco (5,0); siendo la nota con la que se aprueba, como competente, igual o mayor a cuatro (4,0).

Promoción de los Aprendices: El aprendiz al matricularse adquiere el compromiso de asistir, al 100% de las actividades académicas programadas para ser promovido al siguiente Módulo de formación. Cuando las faltas de asistencia registradas en la Planilla Auxiliar para el control de asistencia superen el 20%, el docente responsable de la asignatura reportará “cancelado por faltas”, lo que para efectos de calificación equivaldrá a una valoración de No Competente.

Condiciones de Promoción de los Aprendices

- Superar las competencias propuestas en cada Módulo
- Haber obtenido notas igual o superior a 4.0, lo que corresponde a ser Competente
- No tener deudas económicas con la institución.
- El estudiante tiene derecho a presentar planes de mejoramiento en los Módulos en las cuales obtengan una nota de 3.0 a 3.99, por debajo de 3.0 debe repetir el Módulo

Un estudiante será certificado cuando:

- Supere los logros propuestos en cada una de las Competencias de los Módulos establecidas dentro del plan estudios.
- Haber obtenido notas igual o superior a 4.0, lo que corresponde al desarrollo de cada Módulo incluido la práctica
- Realizar la práctica productiva y aprobarla.
- Presentar el paz y salvo académico y financiero

Escala de valoración institucional: será un proceso continuo en desarrollo de las actividades académicas, de modo que el docente o tutor según las evidencias de conocimiento, desempeño y producto, pueda determinar que adquirió la competencia correspondiente o no.

ESCALA CUANTITATIVA	ESCALA CUALITATIVA
0.0 – 2.99	Aun No Competente
3.0 – 3.99	Plan de Mejoramiento
4.0 – 5.0	Competente

La evaluación aplicada por la institución, es una evaluación integral fundamentada en el desarrollo de competencias. Conformada así:

- Evaluación diagnóstica.
- Evaluación formativa.
- Evaluación de resultados.
- Evaluación valorativa.

Evaluación diagnóstica. Tiene el propósito de adecuar las actividades del docente (métodos, técnicas, motivación), su diseño pedagógico (objetivos, actividades, sistema de enseñanza), e incluso el nivel de exigencia.

Evaluación formativa. Determina el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas del estudiante durante el desarrollo de los diferentes módulos del programa de formación.

Evaluación de resultados. Califica numéricamente a través de un parcial, un seguimiento y un final los diferentes módulos del programa de formación.

Evaluación valorativa. Analiza el seguimiento y dedicación del estudiante en el desarrollo de los diferentes módulos del programa de formación.

Acciones de seguimiento para el mejoramiento de los desempeños de los aprendices:

Evaluación Diagnóstica y Formativa:

Se realiza aplicando herramientas que permitan conocer el desarrollo integral del aprendiz y sus condiciones de adaptación al proceso de enseñanza – aprendizaje; para ello nos podemos servir de algunas pautas a seguir, como las siguientes:

- **La observación.** La observación sistematizada, acompañada de un registro documental.
- **El registro de los conocimientos previos.** Registro de notas, así como qué conocimientos posee y activa para construir nuevos saberes.
- **La entrevista.** Se realiza con el propósito de recoger información complementaria acerca del aprendiz.

El coordinador académico, realizará con los docentes la evaluación diagnóstica al iniciar el ciclo de formación técnica, al identificar las deficiencias en las competencias de ingreso de Comprensión lectora y de Razonamiento matemático, se fortalecerán estas competencias de los aprendices en el módulo de Técnicas de Estudio, con el fin de garantizar el alcance de las competencias propuestas en el programa de formación.

Evaluación Formativa, de resultados y Valorativa:

Cuando la coordinación académica verifique que en una evaluación realizada al grupo en su proceso de seguimiento o en la etapa de finalización del periodo académico, pierde el 50% o más de los aprendices, ordenará la repetición de la prueba y a ella podrán acogerse los aprendices que reprobaron.

El Politécnico COHAN, realizará seguimiento y evaluación permanente al desempeño y desarrollo de las competencias de los educandos dentro del proceso de enseñanza aprendizaje durante el período académico, con el fin de garantizar el alcance de los indicadores de desempeño propuestos en el plan de estudios.

Estrategias de apoyo necesarias para resolver situaciones pedagógicas pendientes de los aprendices:

Planes de Mejoramiento: Se programarán actividades de manera constante y sistemática

para recuperar las competencias de los Módulos pendientes dentro del período académico.

Día de labor: con el fin de fortalecer el trabajo independiente de los aprendices, se destinará un día de trabajo autónomo en actividades de investigación y desarrollo de las competencias, donde el aprendiz denote el alcance de los conocimientos y habilidades y lo exprese a través de un Producto que será evaluado, este producto debe ser el resultado de la evaluación de la Competencia a lograr en el módulo y ser complementario a su práctica de aula.

Método de la evaluación y seguimiento concepto

La nueva evaluación busca analizar en forma global las competencias, dificultades o limitaciones del aprendiz, así como las causas y circunstancias que, como factores asociables, inciden en el proceso de formación; de esta manera la educación se constituye, en una guía u orientación para el proceso pedagógico.

Desde la formación para el trabajo y desarrollo humano, evaluar es el proceso continuo por medio del cual se busca no sólo apreciar las aptitudes, actitudes, conocimientos y destrezas del estudiante frente a un determinado programa académico, sino también lograr un seguimiento permanente al cumplimiento de las Competencias y logros propuestos. Son obligaciones del docente para valorar el estado del aprendizaje de acuerdo con las competencias y/o procedimientos críticos las siguientes:

1. Al iniciar el período académico el docente dará a conocer a los aprendices, el programa con los objetivos, metodología, bibliografía y las indicaciones precisas sobre la forma, el temario comprendido y el valor de las evaluaciones.
2. Es responsabilidad del docente reportar diariamente al coordinador, los aprendices inasistentes a la jornada académica, para realizar su debido seguimiento.
3. Realizar las evaluaciones teóricas del aprendiz, teniendo en cuenta los criterios de evaluación y los resultados esperados del aprendizaje de cada tema, desarrolladas durante el período con las estrategias y parámetros establecidos para la valoración del proceso.
4. Comunicarse oportuna y periódicamente con el aprendiz, de tal manera que éste descubra sus dificultades en el proceso de aprendizaje y lo estimule a autoevaluarse y reconocerse en sus posibilidades y en sus limitaciones.
5. Realizar con el aprendiz la evaluación del aprendizaje práctico articulando la valoración de los conocimientos, actitudes y destrezas aplicadas; generando la autocrítica para el reconocimiento de logros, dificultades y alternativas de mejoramiento y diligenciando el registro establecido para ello.

6. Definir en forma cuantitativa y cualitativa el estado final del aprendizaje de cada aprendiz por módulo de formación, especificándole al aprendiz lo que sabe o no sabe hacer en términos de competencia o procedimientos críticos que corresponden a esa etapa.

Soporte legal: La evaluación debe presentar especial atención a las competencias demostradas por los aprendices que ingresan a un programa determinado, al igual que el perfil observado por el entrevistador al ingresar, ya que la expectativa del aprendiz debe ser clarificada antes de ingresar. De lo anterior concluimos que aparte del concepto cualitativo que se emite en cada programa, es necesario también permitirle al estudiante a través de una formación flexible avanzar a su propio ritmo de aprendizaje.

Reconocimiento de saberes

1. Presentar solicitud escrita de reconocimiento de saberes ante el director académico, con la documentación respectiva del programa
2. El director académico hace el análisis de la solicitud y revisión del cumplimiento de la documentación presentada por el aprendiz.
3. El director académico informa al aprendiz de la decisión y:
 - Docente diseña y aplica la prueba
 - Asigna la fecha para la presentación de dicha prueba
 - Informa forma de pago y el costo de la actividad
 - Consolida los resultados obtenidos en la prueba y los pasa a la secretaria académica para el registro de la valoración y nota en el software académico de la institución.
 - Se archiva en el libro reglamentario reconocimiento de saberes.
 - Se ubica al estudiante el programa y nivel respectivo.

Los docentes tendrán en cuenta en el proceso de evaluación aspectos del SER, SABER Y SABER HACER. Desde el SER la convivencia, los valores, actitudes, la disciplina o comportamiento del estudiante inciden en la evaluación ya que este es un proceso integral.

Desde el HACER se evalúan los desempeños, competencias, aptitudes, intereses y desarrollos académicos de los aprendices, las tareas, talleres, investigaciones y producciones individuales y los resultados del día de labor.

Actividades de mejoramiento:

- Al iniciar el ciclo de formación, se identifican a través de la aplicación de una prueba diagnóstica, las deficiencias en las competencias de ingreso, para caracterizar cuales competencias se deben reforzar en los módulos de formación básica.
- Durante cada período académico el docente orientará acciones de mejoramiento de acuerdo con la especificidad de cada Módulo y las dificultades identificadas en los aprendices.
- Al finalizar el período académico se orientarán planes de mejoramiento para aprendices que no aprueben una o más competencias.
- Al finalizar el periodo académico se orientan Planes de Mejoramiento para aprendices que no aprueben hasta dos áreas.
- Se hará seguimiento a aprendices que antes de finalizar el período académico presenten dificultades en el logro de las competencias, remitidos por los docentes a la coordinación académica.

2.6. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

La estrategia metodológica se caracteriza por asumir una mediación entre el sujeto del conocimiento, en este caso el aprendiz y el objeto de estudio; ésta se da mediante las diversas actividades pedagógicas, las cuales están interrelacionadas, entre si y con el desarrollo de las áreas fundamentales y obligatorias, optativas y los proyectos pedagógicos.

De ahí que las estrategias metodológicas que se diseñan, deben propiciar la generación de procesos activos con el conocimiento, dadas las especificidades de cada uno de los objetos de saber que requieren ser abordados. Y por supuesto de las características particulares de los aprendices.

En el contexto de la formación para el Trabajo y Desarrollo Humano, la dirección adecuada del trabajo individual y colectivo, de los aprendices es la clave para propiciar escenarios de auto aprendizaje y escenarios de aprendizaje presencial integrados y de práctica.

El docente está llamado a asesorar al aprendiz en su proceso de aprendizaje, mediante estrategias metodológicas que le hagan posible la superación de sus vacíos de formación, apoyándolo con métodos de estudio adecuados que le posibiliten trasegar por el mundo de la vida y establecer una relación adecuada con los objetos del conocimiento.

La utilización de escenario presencial, marca entonces una diferencia con relación a las formas convencionales de la enseñanza, ya que este escenario debe ser significativo para el estudiante en la construcción del objeto de estudio, este cobra sentido, siempre y cuando haya producción intelectual, se comparta, se confronte, se evalúe en torno al conocimiento, a la interacción, y el crecimiento personal, haciendo del aula un ambiente de aprendizaje práctico.

Las sesiones presenciales deben ser por tanto, un espacio de confrontación, de depuración y de enriquecimiento de los saberes construidos por los aprendices y a su vez, un espacio de evaluación colectiva que posibilita la calificación de los procesos de aprendizaje y su práctica desde el Saber - Hacer.

De igual manera, el trabajo realizado por el aprendiz en el día de labor, bajo el autoaprendizaje, debe estar conectado permanentemente con el trabajo realizado de manera presencial, ya que no debe haber rupturas entre estas dos formas de aprender, este debe ser valorado y estimulado por el docente, de tal manera sea tan significativo para el aprendiz como aprendizaje que realiza de manera presencial.

Material de Autoaprendizaje: el Politécnico COHAN, adopta su propio modelo o estrategia metodológica para el diseño del material de auto aprendizaje, a partir de los Módulos de formación por competencias. Además de lo anterior, el material de autoaprendizaje debe dar cumplimiento a las características curriculares de adecuación, pertinencia, gradualidad y articulación, por el hecho de ser diseñado al interior de la misma institución, teniendo de presente el perfil del estudiante en su contexto socio económico cultural, todo lo anterior como una de las formas de aplicar la autonomía curricular otorgada por la asma ley.

El material de auto aprendizaje está conformado por Módulos, guías y talleres para los Módulos que conforman el plan de estudios. Los módulos dan cuenta de los contenidos de las competencias, de manera general. Las guías amplían de manera específica un contenido, en particular, los talleres desarrollan de manera detallada un contenido específico.

Todo el material de auto aprendizaje está orientado para apoyar el aprendizaje, la aplicación y la interiorización de los diferentes contenidos curriculares; Este material es desarrollado por el aprendiz ya sea de manera individual o en pequeños grupos.

El Politécnico COHAN, a través de su Consejo Académico y el equipo de diseño actualizara periódicamente dicho material. Los módulos tendrán un total de **640** horas de

trabajo académico independiente el cual corresponde al **50%** de total de horas del currículo.

3. GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

En el Politécnico COHAN, se establece los mecanismos de planeación y administración tanto del talento humano, que comprende los actos administrativos de vinculación, remuneración y desvinculación del personal, las actividades institucionales de capacitación y desarrollo de un ambiente laboral que se vive en una institución educativa. Algunos tópicos a analizar en este apartado es el presupuesto financiero, contabilidad, tesorería, con la aplicación de las normas y las oportunidades de mejoramiento en la prestación de los servicios internos.

Teniendo en cuenta la formulación del presupuesto anual realizados por la Cooperativa de Hospitales de Antioquia COHAN, se definen los rubros que reglamentan los fondos financieros para la Institución

De igual manera, se impulsa desde COHAN, una gestión de recursos físicos tecnológicos, financieros y humanos, por medio de un Modelo de Gestión que permita el fortalecimiento, la

organización, articulación, coordinación y sostenibilidad de programas y proyectos tanto a nivel nacional como regional. Además se busca alianzas con diferentes entidades estatales como el SENA, Secretarías de Educación Municipal-Departamental y Nacional.

3.1 ASEGURAMIENTO DE RECURSOS

El objetivo del proceso es asegurar los recursos financieros para que la Organización pueda cumplir su objeto social. Inicia con la búsqueda de recursos para financiar un proyecto, necesidad o requerimiento y termina con el ingreso del dinero a la Organización. Para lo cual se designan los siguientes procesos, de gestión administrativa y financiera:

Contabilidad: El objetivo del subproceso es la preparación y presentación de la información financiera confiable y oportuna que revele razonablemente la situación económica del Politécnico COHAN. Inicia cuando el área de contabilidad recibe los soportes que produce una operación económica y termina cuando se presentan los informes.

Las actividades o etapas que incluye son:

- Planeación del ciclo y estructura contable
- Criterios y acuerdos para el manejo de la contabilidad
- Revisión de ingresos y solicitudes de pago
- Generación registros: (Manuales y automáticos)
- Análisis de información y Ajustes Contables
- Cierre de Mes
- Elaboración de informes
- Revisión y aprobación de Estados Financieros
- Cierre de año contable
- Archivo
- Seguimiento y solicitud de desarrollo al software

Presupuesto y control: El objetivo del subproceso es cuantificar en términos económicos las diferentes actividades previstas en un periodo determinado para cumplir con las metas establecidas por la organización, garantizando el control financiero. Inicia a partir de la planeación anual de la organización, se actualiza con nuevos programas y proyectos y finaliza con la ejecución del periodo establecido.

Las actividades o etapas que incluye son:

- Planeación del Presupuesto
- Elaboración del presupuesto regional y oficina
- Presentación presupuestos a la representante legal
- Consolidación del presupuesto nacional

- Aprobación Junta Directiva
- Análisis y control de la ejecución presupuestal.
- Ajustes al presupuesto e inclusión de presupuestos adicionales.
- Control de la ejecución presupuestal nacional.
- Ajustes al presupuesto
- Control de la ejecución presupuestal

Tesorería: El objetivo del subproceso es definir las actividades para gestionar y custodiar el disponible de la organización. Inicia con el ingreso de dinero a caja general o a bancos y termina con el cierre de tesorería.

Los componentes de este proceso son:

- Gestión con entidades financieras
- Programación y control de ingresos y egresos
- Control ingresos de los programas y cursos
- Custodia de valores
- Programación y realización de pagos
- Caja menor
- Manejo de recursos
- Cierre de mes

Informática y telecomunicaciones: El objetivo del proceso es garantizar el funcionamiento, la conectividad, la protección de la información, la comunicación y actualización de la infraestructura informática, tecnológica y de telecomunicaciones. Se trata de planear, coordinar, ejecutar y hacer seguimiento al funcionamiento de la infraestructura informática, tecnológica y de telecomunicaciones.

Administración de bienes muebles e inmuebles: El objetivo del proceso es mantener en buen estado la planta física y proveer el mantenimiento adecuado, proporcionando los elementos necesarios para garantizar su funcionamiento, tales como servicios públicos, seguridad industrial, etc., de acuerdo con las exigencias de los entes reguladores.

Inicia con la asignación de la custodia de un bien muebles o inmuebles bien sea propio o recibido en comodato y termina con la entrega, dada de baja o venta del bien.

3.2 PROCESO DE MATRICULAS PARA LA EDUCACION

Para un ejercicio real de los derechos, especialmente, del derecho a la educación, se hace necesario diagnosticar las condiciones socio-económicas de la comunidad para definir las posibilidades reales de asegurarse en el sistema educativo.

Es por ello que se hace necesario diseñar acciones de inclusión desde la garantía de subsidios educativos que aseguren el acceso y permanencia de los aprendices en el sistema educativo. Estas acciones deben convocar las voluntades políticas de los diferentes organismos privados y estatales que tracen políticas públicas de gratuidad de la educación, más que trabajar sobre procesos asistencialistas.

En otros cobros periódicos las Secretarías de educación autorizan lo siguiente:

- ✓ Formulario de inscripción
- ✓ Papelería
- ✓ Copia de acta de grado
- ✓ Carnet
- ✓ Ceremonia de grado
- ✓ Certificado de estudio
- ✓ Constancia de estudio
- ✓ Seguro estudiantil
- ✓ Duplicado del diploma
- ✓ Duplicado del carnet
- ✓ Módulos de estudio

PROCESO DE INSCRIPCIÓN Y SELECCIÓN DE MATRICULA

Requisitos de Inscripción (Prematricula)

Los aspirantes a ingresar por primera vez a la Institución Educativa Politécnico COHAN Ciencias de la Salud, deben formalizar su inscripción ante Secretaría Académica, presentando:

- El comprobante de pago original de los derechos cancelados por inscripción.
- El formulario de inscripción previsto para tal efecto, el cual puede ser diligenciado vía web o entregado en físico.
- Copia del documento de identificación (Cédula de ciudadanía, tarjeta de extranjería, pasaporte, tarjeta de identidad, según corresponda).

Requisitos de Matricula

- Haber aprobado la educación media en su totalidad (Certificado de aprobación del grado 11°).
- Ser mayor de 16 años.
- Fotocopia de documento de identidad.
- Fotocopia de certificado de seguridad social.
- Una foto 3 x 4.
- Certificado de la EPS, no mayor a un mes de vencimiento.
- Copia de carné de vacunación actualizado, las vacunas deben estar conforme las fechas de programación dadas en la IPS en cumplimiento del esquema, de lo contrario no se acepta.

Renovación de la Matrícula

La matrícula puede ser renovada cuando:

- Cuando el aprendiz cumpla con los requisitos y compromisos asumidos con las Institución.
- Cuando el aprendiz haya sido promovido al semestre siguiente al término del periodo académico.
- Cuando al reprobar un semestre, el aprendiz manifieste su voluntad de repetirlo, no teniendo antecedentes disciplinarios calificados como graves o gravísimos, previstos en el manual de convivencia, siempre y cuando haya disponibilidad de cupo.

En los siguientes casos la Institución se reservará el derecho de renovar la matrícula:

- Cuando el aprendiz haya sido excluido de la Institución por razones de rendimiento académico y/o comportamiento.
- Por disponibilidad de cupos.

Cancelación de la Matrícula:

- Voluntaria: Cuando el acudiente decide retirar al aprendiz del plantel.
- Involuntaria: Cuando por fuerza mayor y/o caso fortuito, el aprendiz puede cursar el semestre en la institución. Para el siguiente semestre se podrá matricular como estudiante antiguo.
- Por parte de la Institución: Cuando se incumple lo pactado en el contrato de prestación de servicios educativos.
- Por fallo del Debido Proceso académico y/o disciplinario: Al aprendiz que incurra en falta extrema o gravísima, previo Debido Proceso.

- Si un aprendiz deja de asistir de manera consecutiva sin justificación alguna, durante un período mayor a 15 días hábiles, su matrícula queda automáticamente cancelada.

Generación de Boletín de Notas Académicas:

La secretaría académica es el baluarte de legalidad académica de la institución educativa, y se encarga de generar el boletín de notas de desempeño académico de los aprendices del Politécnico COHAN Ciencias de la Salud.

El proceso general a manejar por la secretaría académica será:

- Solicitud de notas académicas de los aprendices a los docentes responsables.
- Calculo de promedios académicos.
- Registro.
- Generación de certificados.
- Verificación de que cada aprendiz tenga las notas correspondientes.
- Publicar notas y entregar certificados de notas a los aprendices.

Control y Generación de Documentos: La secretaría académica es la encargada de controlar y generar todos aquellos documentos dentro del proceso de formación académica que ofrezca el Politécnico COHAN Ciencias de la Salud.

Generación y Entrega de Certificados: La secretaría académica certifica el cumplimiento de los requisitos exigidos. Proceden a la generación del certificado y asientan en el libro de registros datos de la persona a certificar.

Entrega de Certificados Programas Técnicos Laborales

Para la entrega de certificados a las personas que cursaron los programas técnicos laborales, la secretaría académica verificará el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Haber cursado y aprobado todos los módulos exigidos en la estructura curricular de su programa de estudios.
- Haber realizado satisfactoriamente la práctica laboral.
- Haber cancelado el derecho de grado.
- Presentar paz y salvo académico y administrativo.

Proyección de Aprendices a Atender por el Politécnico COHAN Ciencias de la Salud

Esta proyección se realizara acorde a cada programa de formación y con base a las

demandas de aprendices y disponibilidades de espacios concertados para cada programa.

3.3 GESTION DE RECURSOS

Los recursos que posee la institución están bajo el cuidado y protección del Politécnico COHAN, a través de su Representante Legal, quien es el que se encarga de firmar contratos con las dependencias gubernamentales, es el responsable de contratar al equipo docente y administrativo y de coordinar la recepción de dineros que ingresen por cualquier concepto. Se halla orientada a proveer los recursos financieros, físicos, logísticos y humanos necesarios a la prestación del servicio educativo.

En esta gestión se analiza la capacidad de la institución para guiar sus sistemas de apoyo en beneficio del quehacer pedagógico, y la manera como la administración fundamenta su razón de ser en función de las demandas de la Gestión académica.

La información para el respectivo análisis se ha organizado en un proceso de su Sistema de Gestión de Calidad denominado Gestión Administrativa y Gestión Financiera, que de la mano de otras unidades realiza las gestiones como infraestructura, compras y los subprocesos de contabilidad, nómina y otros, son requeridos para el funcionamiento ordenado de la institución educativa y que a continuación se exponen:

El Politécnico COHAN, tiene su sede ubicada en el municipio de Medellín, en la calle 56, Número 41 - 46 del barrio Boston, a dos cuadras de la avenida oriental y a ocho cuadras de la estación Prado del Metro de Medellín, en general, la planta física se ajusta a los requerimientos de una Institución Educativa, ajustándose a los servicios y áreas académicas, administrativas y de bienestar, como son los servicios sanitarios, áreas comunes de descanso, placa deportiva, espacios de recreación y futuros laboratorios, así:

PISO	ESPACIO
Primero	Recepción y mercadeo
	Biblioteca
	Dos (2) oficinas Administrativas
	Zona de descanso
	Unidad sanitaria
Segundo	Aula de Clase 1
	Unidad sanitaria
	Aula de simulación S.F.
	Aula de simulación de Enfermería
	Control eléctrico
	Aula de sistemas
Tercero	Auditorio
	Dos (2) aulas de clase 4 y 5

PISO	ESPACIO
	Dos unidades sanitarias

Es importante considerar que desde el área administrativa se ha definido un plan de mantenimiento permanente, con el fin de cuidar el orden y aseo; asimismo, organizar la red de distribución eléctrica según regulaciones internacionales.

3.4 PLAN DE FORMACIÓN

El Plan de capacitación y perfeccionamiento docente y administrativo del Politécnico COHAN, permite definir los parámetros para institucionalizar el proceso de actualización y formación permanente y el mejoramiento continuo de docentes, administradores y personal de apoyo. De igual forma, se orienta prioritariamente al fortalecimiento académico de la Institución, atendiendo las necesidades de capacitación definidas en el marco de una formación deontológica, investigativa, pedagógica, metodológica y disciplinar específica, como lo estipula el Reglamento Interno de Trabajo y el Proyecto Educativo Institucional.

Es importante establecer a partir de la evaluación de las competencias del personal, las necesidades desde cada uno de los programas académicos y dependencias administrativas, para integrar una propuesta de capacitación tanto para los docentes, como para el personal administrativo y personal de apoyo, buscando el mejoramiento en todos los ámbitos que fortalezcan el crecimiento institucional. Para lograrlo, es necesario profundizar en:

- La promoción de los docentes y del personal administrativo; involucrando la integralidad de su ser en la búsqueda de mejores condiciones personales y sociales que permitan aportar al crecimiento de la región y de la sociedad en general.
- El desarrollo de las competencias laborales del personal administrativo y de apoyo, con el fin de articular sus funciones a los requerimientos de cada unidad de trabajo de la Institución, con base en el direccionamiento del Plan de Desarrollo.

En este sentido, el Politécnico COHAN, debe motivar y facilitar la participación de sus docentes en programas de capacitación actualización, perfeccionamiento o especialización en Docencia y Pedagogía, para el desarrollo académico (curricular, pedagógico, evaluativo, investigativo y de proyección social) y del personal administrativo (en el desarrollo de los procesos), para lograr la gestión del conocimiento en mejora de los resultados personales y de cada unidad.

Así mismo, el fortalecimiento en el uso de las tecnologías y de la comunicación, en el cual, tanto docentes como administrativos, deben saber utilizar las herramientas Tecnológicas,

saber acceder, diagnosticar y depurar la información, conocer y saber utilizar los principales buscadores, bases de datos, localizar las listas de discusión, evaluar la calidad de la información que obtiene y ubicar las aplicaciones de la tecnologías y la comunicación en las nuevas formas de aprender.

En este sentido se deben programar las capacitaciones que permitan el fortalecimiento del modelo pedagógico, uso adecuado de las herramientas tecnológicas, el diseño curricular de cursos de aprendizaje, el buen uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación y de aplicaciones, según el propósito institucional.

Objetivos

Objetivo General:

Promover una cultura de cualificación permanente a través del entrenamiento, capacitación y formación del personal docente y administrativo.

Objetivos Específicos

- ✓ Lograr la cualificación de docentes, administrativos y personal de apoyo de la institución
- ✓ Establecer el entrenamiento, la capacitación y la formación como acciones para el mejoramiento de las competencias de desempeño del personal
- ✓ Fortalecer las habilidades, conocimientos y valores de los docentes y personal administrativo para asumir los retos en un mundo competitivo.

Componentes del plan de capacitación y perfeccionamiento

El plan de capacitación y perfeccionamiento, se constituye en un elemento de importancia para la Institución, por constituirse en el fundamento de la gestión del conocimiento en sus diferentes órganos y niveles, este proceso debe ser puntual y estructurado, con el fin de lograr el éxito de la meta planteada; es importante tener en cuenta, que el plan debe estar alineado con el diagnóstico de las necesidades y requerimientos para el crecimiento Institucional y del personal. El tipo de plan de capacitación que acoge la organización depende de varios elementos, uno de ellos son el tamaño, las facilidades y tiempo que se tenga para el desarrollo de las mismas y del programa o tema que se quiera desarrollar específicamente.

Este plan de capacitación y perfeccionamiento, está determinado por los niveles, que facilitan el desarrollo institucional y el compromiso que asumen las personas para generar resultados de impacto, producto de este plan y de la ejecución de los siguientes componentes:

Entrenamiento: el entrenamiento de personal, se destaca por la importancia y desarrollo que tiene este proceso con el Talento Humano en la Institución. Este entrenamiento se fundamenta en brindar una mejor orientación para enfrentar los retos que se presentan en cada unidad o dependencia y los compromisos a asumir con el desempeño de los procesos. Con base en la evaluación del personal, se debe identificar las necesidades de entrenamiento, los recursos a implementar, diseñar un plan de ejecución y realizar un control y seguimiento para verificar si esta tarea se está cumpliendo.

El componente de Entrenamiento, corresponde a los momentos de Inducción y Reinducción, que permite alinear los compromisos del personal con las directrices del plan de desarrollo y el plan operativo.

Capacitación: la capacitación es un proceso clave para la Institución, es un aprendizaje que se hace efectivo para empleador y empleados, lo que hace que sea positivo y seguro, garantizando la participación de los docentes y administrativos, para lograr relevancia y optimización de los resultados.

La capacitación tiene como fin, conocer las deficiencias existentes en la Institución, teniendo en cuenta el diagnóstico que es mediado por la evaluación de desempeño como insumo inicial de las necesidades del personal; luego definir los objetivos y acciones a ejecutar, para lograr la medición de la eficacia de la capacitación.

4 GESTIÓN DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA

El Politécnico COHAN, establece vínculos de cooperación con otras instituciones y procura oportunidades para solucionar necesidades comunes a partir de la comunicación permanente. Cuando se trata de solucionar problemas institucionales donde tiene injerencia instancias oficiales, se procurarán contactos y acercamientos a partir de comunicaciones escritas y visitas permanentes, donde es significativa la presencia de toda la comunidad educativa.

Para cumplir su misión y acercarse a su visión institucional, se convierte en un aliado social con los barrios aledaños de Medellín. Estamentos diversos del municipio, unen

esfuerzos con la institución educativa, apoyando causas comunes y posibilitando la ejecución de propuestas y proyectos de interés social.

4.1 ESTRATEGIAS DE PARTICIPACIÓN, INCLUSIÓN E INTEGRACIÓN COMUNITARIA

La articulación de actividades con otras instituciones, radica en la consolidación de una imagen clara y explícita del papel que las instituciones educativas juegan en el desarrollo local; el tipo de educación que se requiere y que aportar a las comunidades futuras que deseamos, así como el papel esperado de los actores educativos como aceleradores del desarrollo. Las instituciones educativas tienen que entenderse como parte de la comunidad y de la gestión del mejoramiento de las acciones productivas, sociales y ciudadanas de nuestras comunidades actuales y futuras.

Como tal, los Planes de Mejoramiento institucional tienen que surgir de la deliberación y del consenso de lo que los Planes de Desarrollo requieran de la educación. Esta última es gestora de capital humano, cívico y social, y garante de ciertos derechos básicos.

El Politécnico COHAN Ciencias de la Salud en su proyección social educativa y cultural establece relaciones académicas, recreativas, culturales, cívicas, de salud, entre otros, con organizaciones y/o instituciones de trayectoria similar que contribuyan al cumplimiento de sus objetivos de formación, entre otras las siguientes:

Secretaría de Educación y Cultura Municipal: son los primeros entes gubernamentales con los cuales entablamos relaciones de toda índole, es decir, se está atento a todas y cada una de las observaciones, sugerencias, propuestas, campañas y demás actividades educativas, culturales, recreativas y cívicas que programen. Además serán la autoridad que orientará, supervisará y ayudará a que la calidad educativa del Politécnico COHAN Ciencias de la Salud desea implementar, sea una realidad.

Núcleos Educativos: estamos en continua comunicación con los núcleos educativos a los cuales pertenezca nuestra institución, para coordinar, organizar y participar de todas y cada una de las actividades pedagógicas, culturales y de otra índole que se programen, además de solicitar asesorías directas sobre problemáticas específicas, y estar al tanto de la normalización que cualquiera de las autoridades competentes emita.

Personería de Medellín: para el Politécnico COHAN, es de gran importancia este ente gubernamental, puesto que a él solicitamos la participación activa y directa en la organización y ejecución del gobierno escolar para conocer y viabilizar actividades propias del cargo, participación en encuentros de personeros, conferencias, foros y

demás actividades programadas desde allí.

Líderes comunitarios: indudablemente debe haber una relación estrecha y estratégica entre los Planes de Desarrollo local y el mejoramiento institucional. Las instituciones fortalecen la comunidad y facilitan su desarrollo. Como tal, el fortalecimiento de las instituciones educativas puede y debe ser un insumo para el proceso de desarrollo: las entidades educativas forman los futuros trabajadores, líderes comunitarios y madres y padres de nuestras comunidades; son un medio para la consolidación y socialización de valores sociales y de compromisos ciudadanos, y juegan un papel importante en la definición y modificación del comportamiento humano y comunitario. También desempeñan un papel fundamental en la gestión directa de logros en el proceso educativo.

En la formulación de estos Planes, los responsables de la educación tienen oportunidades para interactuar no sólo con niños y niñas, jóvenes y adultos, sino con las familias y con líderes comunitarios. Pueden fomentar el capital humano y social, y de esta forma servir a los Planes de Desarrollo local. Son estos diálogos comunitarios los que garantizan la voz y la representación de diversos segmentos de la población en la definición y diseño de los Planes de Desarrollo.

Padres de Familia: hoy son conscientes de su rol como padres de familia, colaboran y participan en todas las actividades de la institución; gracias a ello se vincularon en la jornada nocturna para terminar sus estudios y así poder aportar en la formación de sus hijas (os).

Las acciones comunales: existe un reconocimiento de la Junta de Acción Comunal a nivel institucional. De igual manera esta reconoce los avances y transformación de la institución.

Desde el proyecto de educación para jóvenes extraedad y adultos hasta la educación para el trabajo y el desarrollo humano, la JAC ha facilitado la casa comunal para el desarrollo del proyecto y la biblioteca de la comunidad, es un espacio para el encuentro entre comunidad y escuela.

Las entidades gubernamentales: con el apoyo de la Policía se busca generar espacios para charlas y conferencias a los aprendices en temas como la droga, turismo y prostitución, delincuencia común, logrando vincular aprendices a la policía juvenil, programa que permite educar la disciplina y fortalecer la gestión comunitaria.

Bibliotecas: Comfenalco, Comfama, entre otras, son nuestras aliadas para un convenio interinstitucional donde a través de los convenios interbibliotecarios se hacen los trámites

para el préstamo de los libros básicos de consulta, evitando con esto el desplazamiento de los aprendices y proporcionarles el servicio directo en la institución.

Con **IDER MEDELLÍN**, tenemos una relación importante al solicitarles la colaboración para incluirnos en capacitación, campañas deportivas, competencias y participación de nuestros aprendices en los eventos programados por ellos.

Con la **Cooperativa de Hospitales de Antioquia, COHAN**: Como Fundadora y considerando su misión, fundamenta la formación inmersa en la evolución del Sistema de Seguridad Social en Salud Colombiano, y a la vez, se enmarca dentro de las dinámicas propias del sector farmacéutico. Con una correlación tan fuerte con sectores tan dinámicos de la economía, es fundamental que COHAN evolucione a la par de las exigencias tanto del modelo de atención en salud, como de los modelos de atención farmacéutica.

Entes gubernamentales de supervisión e inspección y vigilancia

Contribuyen a la cualificación de los procesos pedagógicos y de organización de las instituciones educativas para garantizar la prestación del servicio de acuerdo con la normatividad vigente y fortalecer el control social de la educación inicial en la ciudad.

Teniendo en cuenta las anteriores disposiciones legales el Politécnico COHAN, ha buscado y seguirá buscando estrategias para relacionarse con otras organizaciones sociales, de servicios y proyección a la comunidad.

Es importante destacar la posibilidad que se tiene de la realización de salidas pedagógicas a distintos sectores de la ciudad tales como el parque explora, la biblioteca España, el museo interactivo, el parque ecológico de piedras blancas y las distintas instituciones de educación superior.

Además las actividades deportivas y culturales nos permiten el intercambio con otras instituciones que nos visitan y a las que visitamos. Asimismo, se presenta la Proyección Futura.

Metodología a seguir para continuar proyectándonos:

- Acceso al servicio de préstamo interbibliotecarios con diferentes bibliotecas de la ciudad y con la red de bibliotecas públicas de Medellín.

- Adquisición de material didáctico y humano a través de diferentes entidades para apoyar proyectos y programas que se realicen dentro del Politécnico COHAN.
- Realización del servicio social en actividades como alfabetización, campañas de aseo, campañas ecológicas etc. por parte de los aprendices que forman la comunidad educativa.
- Participación en torneos, conferencias, ferias y otras actividades programadas por la comunidad o por otras instituciones donde se proyecte la institución como una institución de educación para jóvenes extra edad, adultos y para la educación del trabajo y el desarrollo humano
- Participación y conformación de semilleros o clubes de matemáticas, biología, química, lengua materna, idiomas, ciencias sociales.
- Organización de Reuniones, desayunos y almuerzos de trabajo etc. con directivas de entidades públicas, privadas, asociaciones y organismos del sector para buscar o conformar frentes de trabajo que permitan la proyección de las aprendices ante el mercado laboral.
- Organización de una comunicación interna con instituciones públicas y privadas del sector que busquen beneficios mutuos entre las instituciones.
- Invitación a otras instituciones, organizaciones, y entidades a participar como observadores o participantes en las actividades programadas por la institución.
- Realización de campañas ecológicas, de aseo, de nutrición, de educación, de valores, con participación de la comunidad en general y todos los habitantes del sector que además vinculen al sector productivo.
- Intercambios culturales con las distintas instituciones del sector.

4.2 INCLUSION ESCOLAR A POBLACIÓN CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES

El Politécnico COHAN, en diversidad le apostamos a la inclusión como la manera en la que podremos lograr el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La exclusión es la negación de la ciudadanía; es decir, el impedimento para gozar de los derechos civiles, políticos y sociales vinculados en cada sociedad a la pauta de derechos y deberes que condiciona legalmente la inclusión en la comunidad

sociopolítica.

La exclusión impide a una sociedad hacer efectiva la democracia, alcanzar la cohesión social, la solidaridad, el crecimiento económico, el desarrollo y la participación. Entre tanto, la inclusión es la plataforma para el desarrollo y el desarrollo libertad, por tanto para hablar de inclusión se requiere pensar en sociedades democráticas integradas por personas que reconocen el valor de la diversidad, que respetan la dignidad y los derechos humanos; que ven en las diferencias precisamente aquello que nos enriquece.

El ejercicio de la ciudadanía es una asignatura pendiente que desde los diferentes sectores tenemos la responsabilidad de promover, siendo esta premisa la que nos sirve para entender la manera en que se ejercen los derechos y deberes. Entendemos la formación ciudadana y pedagógica como la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la incorporación de valores que permitan a las personas con discapacidad y a su familia participar y desarrollar capacidad para el ejercicio de los derechos, asertividad para la resolución de conflictos y el pensar en el bien común.

Al analizar la situación de las personas con discapacidad en el país, se observa con preocupación que a pesar de la extensa normatividad y las actividades desarrolladas, se encuentran aún barreras (actitudinales – físicas) que les impiden participar en igualdad de condiciones en la vida familiar, social y comunitaria.

Los programas de atención a la diversidad no son suficientes cuando un grupo social carece de los principios que son necesarios para hacer realidad la inclusión, principios como la equidad, la solidaridad, el respeto por la diversidad y la empatía por los sentimientos del otro.

Una sociedad inclusiva es aquella que tiene en cuenta las características y las necesidades de todos sus miembros y es aquella en la que todos sus miembros son visibles. Por eso, generar propuestas que ayuden a hacer visible a la población con discapacidad son fundamentales.

El Politécnico COHAN, teniendo en cuenta las nuevas concepciones y paradigmas sobre discapacidad, se hace necesario desarrollar propuestas o programas que estén orientados a fortalecer y promover mayores niveles de participación en la familia, la escuela y la comunidad favoreciendo habilidades sociales, comunicativas y ocupacionales por medio de la estructuración de apoyos de acuerdo con sus necesidades y características particulares.

Por tal motivo, para hablar de prácticas que favorecen la inclusión, es necesario

reconocer dos niveles de trabajo. Por un lado están las prácticas que promueven el desarrollo de actitudes incluyentes en niños y adultos sin discapacidad y el desarrollo de ambientes accesibles en todos los sentidos.

Por otro lado es necesario promover prácticas que optimicen el desarrollo de la persona con discapacidad y además proveerle los apoyos personales y tecnológicos que garanticen el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales

La educación sustentada desde una perspectiva de derecho y fundamentada desde el principio de equidad para todos y todas los ciudadanos colombianos, promueve que las instituciones educativas deben instaurar en sus prácticas pedagógicas la inclusión. Sin embargo entender y sobre todo hacer realidad esta práctica requiere que la escuela reflexione en torno a la calidad de dicha inclusión, eso quiere decir, que se debe dimensionar desde los tipos de inclusión que se puede dar ya sea de tipo social, cognitivo, económico, entre otros, como la forma de operativizar este proceso.

Desde esta perspectiva el Politécnico COHAN, ha adoptado un proceso enmarcado desde su SGC en el que se propician espacios de atención integral al estudiante para la promoción de la salud y su orientación en todos los ámbitos de la constitución y desempeño del ser humano.

4.3. CONTEXTO ENTORNO, SITUACIÓN SOCIO -ECONÓMICA Y DE INFORMACIÓN FAMILIAR

Programas ajustados a necesidades y tendencias de la región: Contemplar el portafolio de servicios del Politécnico COHAN Ciencias de la Salud, es comprender la visión de los requerimientos de los sectores económicos y sociales, para reflexionar en un abanico de programas en los que se puede formar jóvenes y adultos, para unos se convierte en el aval para conseguir su primer empleo, para otros, significará una oportunidad para encontrar un mejor empleo, o uno de más demanda, o mejor remuneración. Es una cartera que responde a nuevos desarrollos o expansión de las actividades tanto de la ciudad de Medellín como del Departamento de Antioquia.

Generación de empleo: Parte de la familia del Politécnico COHAN Ciencias de la Salud, se constituyen en referentes del servicio para las E.S.E asociadas a la Cooperativa COHAN. Otros, se insertan en el devenir de unos años o meses para dar lo mejor de sí a la causa de

mantener o llevar su misión a nuevos horizontes geográficos, para ampliar la cobertura de la educación técnica laboral por competencias.

Relación con los padres: El alto índice de violencia intrafamiliar, la violación a los derechos humanos, las dificultades de convivencia, la falta de respeto por el otro, los desaciertos en las prácticas de crianza y la crisis axiológica generada y generalizada cada vez con mayor fuerza en la sociedad, nos exige como institución Integral, posibilitar alternativas de cambio a partir de procesos educativos que conlleven a la modificación y cualificación de dichas prácticas, en aras de una sociedad más justa, solidaria y fraterna.

Esta realidad hace que el Politécnico COHAN, establezca estrategias para vincular a las familias de los aprendices, para que no se desvinculen y se responsabilicen de su rol formador con estos aprendices y pase a ser parte activa de los procesos formativos.

Para ello, desde la gestión de convivencia de la institución se crea un proceso sobre la base de un trabajo conjunto con la familia, donde se posibilitan espacios de interacción que propendan por el fortalecimiento humano con todo lo que ello implica, desde sus aspectos biológicos y socioculturales. Por tanto, consideramos que la formación de la familia implica:

- Una educación para el desarrollo personal y social.
- Una educación para el amor y para la vida, para la toma de decisiones y solución de conflictos.
- Una educación para reflexionar sobre actitudes, valores, vivencias personales, familiares y comunitarias, habilidades de comunicación y expresión de sentimientos.
- Una educación que tenga en cuenta la individualidad y la diversidad étnica y cultural.

Dentro de la asesoría personal a los padres de familia, se consideran las charlas que los directivos y maestros tienen con los padres en momentos específicos, posibilitando el intercambio de inquietudes y la búsqueda de estrategias alrededor del manejo de una situación que está creando conflicto. De esta manera, el acercamiento es personal y más real.

4.4. RECURSOS ESPECÍFICOS

Recursos Físicos

El Politécnico COHAN Ciencias de La Salud, está ubicado en la calle 56 N° 41-46, cuenta con:

- Aulas de clase con video beam y equipo de cómputo
- Biblioteca.
- Sala de sistemas con 15 equipos.
- Salón múltiple.
- Servicios sanitarios para damas y caballeros.
- Oficinas administrativas.
- Zona de descanso
- Sala de docentes
- cafetin

Recursos Didácticos y Material De Apoyo

- Video Beam (3)
- Fotocopiadora (2)
- Computadores (21)
- Televisor y DVD (2)
- Memorias USB (6)
- Tablero acrílico
- Papelógrafo
- Biblioteca dotada con:
 - Libros
 - Revistas
 - Folletos

Recursos Tecnológicos

La sala de sistemas cuenta con 15 equipos de cómputo, sistema de red e internet, wifi. Según el programa académico, contará con el software requeridos.

Recursos Bibliográficos

Servicio de Internet a disposición del estudiantado y uso de la Biblioteca de Comfenalco-Antioquia (Alianza Politécnico COHAN- Comfenalco). Según el módulo de formación el Politécnico contará con los recursos bibliográficos necesarios

Recursos Docentes

Además de los perfiles administrativos antes mencionados, se debe tener en cuenta que el docente que aspire a participar como facilitador de este programa deberá demostrar no solo sus competencias técnicas en el respectivo módulo de formación sino también:

- Formación pedagógica mediante programas de formación y actualización permanentes en entidades competentes.
- Experiencia mínima de 1 año como docente.
- Certificado de formación como mínimo de un nivel de formación superior al que va a formar.
- Competencias técnicas en el área de formación.

El docente será objeto de evaluación permanente en cuanto a:

- Actualización.
- Calidad.
- Resultados del proceso de aprendizaje.
- Percepción del estudiante.
- Compromiso con el cambio.
- Respuesta a planes de mejoramiento y políticas internas.
- Participación en las actividades institucionales.

Libros Reglamentarios

- Libro de matriculas
- Libro de actas del Consejo Académico
- Libro de Actas del Consejo de Dirección.
- Libro de Actas de certificación de aprendices
- Libro de calificaciones.
- Autoevaluación institucional
- Libro de egresados
- Libros contables.

Reglamento de Aprendices y de Docentes

Los deberes, derechos y demás componentes que regulen a los docentes y aprendices están contemplados en el PEI y en los diferentes partes del Manual de Convivencia. El manual de convivencia regula las relaciones de la comunidad educativa y está sometido a revisión permanente de ella.

Financiación del Programa

Como entidad privada, se sostiene a partir del costo de matrícula y otros pagos generados por el estudiante durante su proceso formativo por lo cual la siguiente tabla representa los costos educativos establecidos para el primer año de funcionamiento, las tarifas estipuladas serán actualizadas cada año acorde al incremento del IPC o normas que la regulen:

Cobros del Programa

Los cobros se proyectarán de acuerdo al programa de formación. Para todos los programas se han contemplado los siguientes cobros:

- Inscripción (Una sola vez)
- Matrícula semestral
- Carnet estudiantil
- Pólizas correspondientes (Programas de salud)
- Papelería (Programas de salud)
- Habilitaciones
- Duplicado de carnet
- Reconocimiento de saberes previos
- Certificado de aptitud ocupacional

Proyección Financiera

La proyección financiera se realiza con base en las plantillas emanadas por Secretaria de Educación y por cada programa de formación. Se encuentran en cada programa de formación

5. ANEXOS

5.1. AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

El Politécnico COHAN Ciencias de La salud, para realizar la autoevaluación institucional se basa en guía de autoevaluación para el mejoramiento Institucional del Ministerio de Educación y evalúa las diferentes áreas de gestión; además sirve de insumo para la evaluación periódica del P.E.I. y de los Planes de Estudio y sus contenidos:

Gestión Directiva- Administrativa y Financiera, orientada hacia la planeación estratégica, los sistemas de comunicación y el desarrollo del clima organizacional deben identificar los componentes de la gestión escolar: académico, administrativo, financiero y comunitario. En la gestión administrativa se tienen en cuenta los procedimientos de: Direccionamiento

estratégico y el plan de desarrollo institucional, compras y presupuesto, mantenimiento e infraestructura y revisión por la dirección. El Politécnico realizará la autoevaluación anual donde establece la matriz DOFA para determinar las oportunidades de mejoramiento a través de la definición del horizonte institucional, igualmente realiza la evaluación del clima organizacional para medir indicadores y establecer planes de mejoramiento.

La gestión académica se refiere a la consolidación y puesta en marcha de los planes de Estudio para esto se tiene en cuenta el procedimiento de diseño curricular, admisiones-matrículas y certificación y el procedimiento de planeación y prestación del servicio educativo. Analiza resultados de los indicadores de gestión y establece los planes de mejoramiento según resultados.

La gestión a la comunidad, tiene en cuenta los procedimientos de comunicaciones internas y externas, el seguimiento a los egresados y acompañamiento a la comunidad educativa, donde se promueve la participación, prevención, convivencia, inclusión y permanencia dentro de la Institución.

La Autoevaluación Institucional es realizada por Directivos, docentes, sector productivo, aprendices y egresados.

El siguiente formato es el utilizado por el Politécnico para realizar la autoevaluación institucional.

Formato Autoevaluación Institucional

1. **Existencia:** Desarrollo insipiente, parcial o desordenado y las acciones se llevan a cabo de manera desarticulada.
2. **Pertinencia:** Hay algunos principios de planeación y articulación de los esfuerzos y acciones para dar cumplimiento a los objetivos y metas.
3. **Apropiación:** Las acciones institucionales tienen mayor grado de articulación y en general son conocidos por la comunidad educativa.
4. **Mejoramiento continuo:** Los procesos están consolidados y son evaluados periódicamente.

ÁREA: DIRECCIONAMIENTO						
PROCESO	COMPONENTE	VALORACIÓN				EVIDENCIAS
		1	2	3	4	
	Misión, visión y principios en el marco de una institución integrada					

Direccionamiento estratégico y horizonte institucional	Objetivos de Calidad					
	Liderazgo y compromiso de la dirección					
	Uso de información (interna y externa) para la toma de decisiones.					
	Mecanismos de comunicación					
	Seguimiento y Autoevaluación					
	Pertinencia y participación					
TOTAL PROCESO						
ÁREA: GESTIÓN ACADÉMICA						
PROCESO	COMPONENTE	VALORACIÓN				EVIDENCIAS
		1	2	3	4	
Gestión Académica	Recursos para el aprendizaje					
	Jornada escolar					
	Evaluación					
	Opciones didácticas para las áreas, asignaturas y proyectos transversales					
	Estrategias para las tareas escolares					
	Uso de los recursos para el aprendizaje					
	Relación pedagógica					
	Motivación hacia el aprendizaje					
	Planeación de clases					
	Estilo pedagógico					
	Evaluación en el aula					
PROCESO	COMPONENTE	VALORACIÓN				EVIDENCIAS
Gestión Académica	Inducción a los nuevos aprendices					
	Manual de convivencia					
	Seguimiento de asistencia					
	Actividades de recuperación					

	Apoyo pedagógico para aprendices con dificultades de aprendizaje					
	Seguimiento a los egresados					
	Proceso de matricula					
	Archivo académico					
	Reporte de notas					
TOTAL PROCESO						
ÁREA: GESTIÓN DE LA COMUNIDAD						
PROCESO	COMPONENTE	VALORACIÓN				EVIDENCIAS
		1	2	3	4	
Relaciones con el entorno	Actividades extracurriculares					
	Bienestar del alumnado					
	Manejo de conflictos casos difíciles					
	Padres de familia					
	Auditorias educativas					
	Otras instituciones					
	Sector productivo					
	Plan de estudios					
	Enfoque metodológico					
TOTAL PROCESO						
ÁREA: TALENTO HUMANO						
PROCESO	COMPONENTE	VALORACIÓN				EVIDENCIAS
		1	2	3	4	
Talento Humano	Perfiles					
	Inducción					
	Formación y capacitación					
	Identificación y divulgación de buenas prácticas.					
	Asignación académica					
	Pertenencia del personal vinculado					
	Evaluación desempeño					
	Estímulos					
	Convivencia y manejo de conflictos Trabajo en equipo					
	Bienestar del talento humano					
TOTAL PROCESO						

GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA						
PROCESO	COMPONENTE	VALORACIÓN				EVIDENCIAS
		1	2	3	4	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA, DIRECTIVA Y FINANCIERA.	Adecuación y embellecimiento Mantenimiento de la planta física					
	Seguimiento al uso de los espacios					
	Adquisición de los recursos para el aprendizaje					
	Suministros y dotación					
	Mantenimiento de equipos y recursos para el aprendizaje					
	Seguridad y protección					
TOTAL PROCESO						

	Existencia	Pertinencia	Apropiación	Mejoramiento Continuo	Total
Gestión Directiva					
Gestión Académica					
Gestión del Talento Humano					
Gestión a la Comunidad					
Gestión Administrativa y Financiera					

ESTABLECIMIENTO DE LAS FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO

Área de gestión	Fortalezas	Oportunidades de mejoramiento
Directiva		
Académica		
Administrativa y financiera		

Gestión a la comunidad		
-------------------------------	--	--

5.2. PLAN DE MEJORAMIENTO

El Politécnico COHAN Ciencias de la Salud, ha adoptado una serie de políticas, criterios, estrategias y acciones orientadas al mejoramiento continuo de la organización y de sus servicios, con miras a mantener una institución sólida internamente y competitiva en el medio.

A manera de síntesis se describen las principales:

- Revisión frecuente del enfoque de la planeación con base en las tendencias actuales del desarrollo y con las nuevas metodologías implementadas.
- La construcción de indicadores de gestión y de impacto han constituido una base real en la dinamización y reorientación de los programas.
- Evaluación del desempeño del personal y formulación de planes conjuntos de mejoramiento, en las competencias propias de cada cargo, con base en análisis conjuntos.
- Estudios de satisfacción laboral y clima organizacional para detectar debilidades y fallas, para propiciar la superación de las mismas, mediante el desarrollo de acciones pertinentes y oportunas.

Objetivos	Metas	Indicadores	Acciones	Responsable	Plazo	
					Inicia	Termina

Seguimiento y evaluación de los planes, programas y proyectos institucionales en los diferentes niveles administrativos. Los resultados del auto evaluación, son retomados como insumo para la formulación del plan operativo del siguiente año.

Los esquemas curriculares serán revisados de manera permanente en miras a detectar necesidades del entorno laboral y fortalecer los diseños y la oferta formativa, esto se logra mediante un proceso de acompañamiento permanente con el sector productivo.

Para la evaluación de los programas se tendrá en cuenta:

- a. La pertinencia frente a las necesidades del entorno productivo.
- b. La vigencia de las normas de competencia.
- c. La conveniencia de los contextos de aprendizaje, infraestructura y equipos en relación con los avances tecnológicos del sector productivo.
- d. Los resultados de los egresados en lo referido a la certificación de sus competencias laborales.
- e. La continuidad y permanencia de egresados en procesos formativos.
- f. La vinculación del egresado en el mundo productivo

- g. El impacto del programa en la gestión y desarrollo del conocimiento del sector productivo.

La satisfacción de los clientes y usuarios se evaluará teniendo en cuenta:

- a. Las personas que de forma independiente acceden al programa
- b. Los gremios o empresas que contratan los programas.
- c. Las prácticas académicas

A partir de las evaluaciones establecidas se diseñarán los planes de mejoramiento y/o, sostenimiento de las directrices de calidad del programa.

Comité de Autoevaluación Institucional

El Comité de Autoevaluación Institucional está conformado por:

- Rector de la Institución.
- Secretaria Académica.
- Docentes.
- Coordinador Académico.
- Representante de cada uno de los programas.

Esta evaluación se realiza anualmente.

5.3. PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES SOCIO-CULTURALES HACIA LA COMUNIDAD: BIENESTAR INSTITUCIONAL

La institución educativa dispone de estrategias para prevenir posibles riesgos que podrán afectar el buen funcionamiento de la institución y el bienestar de la comunidad educativa, creando proyectos de educación ambiental y de prevención en enfermedades de transmisión sexual, consumo de sustancias psicoactivas, violencia intrafamiliar, abuso sexual y psicológico.

De igual manera la institución ofrece un plan de evacuación frente a desastres naturales o similares, y cuenta con un sistema de monitoreo de las condiciones mínimas de seguridad que verifique el estado de su infraestructura y alerta sobre posibles accidentes.

El Politécnico COHAN Ciencias de la Salud cuenta con un servicio de bienestar institucional, por medio del cual se realizan actividades dirigidas a fomentar el bienestar

institucional en las áreas de cultura, promoción y prevención, recreación y deporte y crecimiento personal, orientado a los educandos, docentes, funcionarios y personas de la comunidad en general.

Desarrollo del Crecimiento Personal: actividades encaminadas a la formación y reflexión de las diferentes situaciones de la vida cotidiana para construir estilos de vida más saludables que estén orientados al bienestar y el desarrollo integral personal, interpersonal, familiar y laboral.

Área Cultural: en esta área, Bienestar Institucional desarrolla programas encaminados a la formación de público con referencia a las distintas expresiones culturales. Con estas actividades se busca que los aprendices tengan dentro de su formación académica un espacio de entretenimiento, así como promover en ellos el sano esparcimiento. Además, se genera un efecto colateral, como es la cohesión de las personas dentro de la Institución y su sentido de pertenencia a la misma.

Área de Recreación y Deporte: actividades que contribuyen al desarrollo físico y emocional de la comunidad educativa, al igual que a su esparcimiento a nivel recreativo o formativo, con el objetivo fundamental de contribuir a una formación integral dirigida, tanto a la salud mental como física, de cada uno de los miembros de la Institución.

Área de Promoción y Prevención: la Institución promueve la cultura de la prevención y el autocuidado entre la comunidad educativa, a través de diferentes actividades como: jornadas de salud, atención de riesgos psicosociales, escuela de padres y campañas educativas, entre otros.

Por otro lado, desde Bienestar Institucional se realiza un seguimiento a los egresados, con el fin de medir el impacto y pertinencia de nuestra formación y, a la vez, integrar a los egresados a las actividades de índole académica y extracurricular que se ejecutan en la Institución.

Vinculación con el sector productivo: Actividades de promoción institucional, en el Sitio de Práctica, colegios y comunidad en general. Prácticas pedagógicas o investigaciones de los aprendices en el Sitio de Práctica de la ciudad o la región. Acuerdos y convenios de cooperación interinstitucional.

Estrategias para Articular la Institución Educativa con las Expresiones Culturales Locales y Regionales:

Expresiones Culturales Tradicionales (Expresiones de Folclore):

1. Música.

2. Danza.
3. Arte.
4. Diseños.
5. Signos.
6. Símbolos.
7. Interpretaciones.
8. Ceremonias.
9. Formas arquitectónicas.
10. Objetos de artesanía.
11. Narraciones.

Locales (Medellín):

1. Encuentro de la Identidad y la Diversidad Cultural, San Pacho.
2. Fiesta Doce de Octubre.
3. Festival Internacional de Tango.
4. Feria de las flores.

Regionales (Antioquia):

1. Música.
2. Teatro.
3. Poesía.

Estrategias:

Identificar todas las expresiones culturales de Medellín y Antioquia, a través de la Secretaría de Educación del municipio y del Instituto de Cultura de Antioquia; focalizar las de interés particular y definir las acciones de interacción soportadas en un calendario escolar, que bien pueden hacer parte del cronograma de actividades del respectivo año escolar.