

**PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL
FUNDACION UNIVERSITARIA PANAMERICANA-UNIPANAMERICANA
UNIDADACADÉMICA ESCUELA DE FORMACION EMPRESARIAL PARA EL
TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO EFETP**

Bogotá D.C., Julio de 2020

CAPÍTULO I. COMPONENTE FUNDAMENTACIÓN	4
1. ANTECEDENTES	4
2. MARCO REGULATORIO	5
2.1. Fines de la Educación en Colombia	5
2.2. La Educación para el Trabajo y el Desarrollo humano en Colombia.	6
CAPÍTULO II. COMPONENTE INSTITUCIONAL	7
3. NATURALEZA INSTITUCIONAL	7
4. FILOSOFIA Y PRINCIPIOS INSTITUCIONAL	8
4.1. Objeto social	8
4.2. Principios y valores.....	8
4.3. Misión	9
4.4. Visión.....	10
4.5. Política de calidad	10
4.6. Objetivos de calidad	10
4.7. Mapa de procesos.....	11
5. MARCO LEGAL DE FUNCIONAMIENTO	11
CAPÍTULO III. MODELO PEDAGÓGICO Y CURRICULAR	12
6. FUNDAMENTACIÓN	12
6.1. Un modelo pedagógico centrado en el estudiante.....	12
6.2 El paradigma constructivista y socio-constructivista	13
6.3 Actores y roles del proceso de aprendizaje.....	16
6.4. Metodologías centradas en el estudiante	17
7. ENFOQUE METODOLÓGICO	18
7.1. Estructura Metodológica	18
7.2. Organización curricular	19
7.3. Modelo enfoque por competencias	21
7.4. Lineamientos para la formación por Competencias	24
7.5. Componente didáctico metodológico	25
8. PROCESO DE RELACIONAMIENTO CON EL SECTOR PRODUCTIVO	28

8.1. Inserción Laboral.....	28
8.2. Programa Posible.....	28
9. PROCESO DE ARTICULACIÓN EDUCATIVA	29
10. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES.	30
10.1. Tipos de evaluación.....	31
10.2. Ponderación de la evaluación.....	33
10.2.1. Acciones de mejoramiento de las competencias evaluadas.	34
CAPÍTULO IV. BIENESTAR INSTITUCIONAL Y EGRESADOS.....	35
11. GENERALIDADES DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	35
11.1. Política de Bienestar Institucional.....	35
12. EGRESADOS	41
CAPÍTULO V. COMPONENTE ADMINISTRATIVO	41
13. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA	42
13.1. Personal directivo.....	42
13.2. Personal instructor.....	42
13.3. Personal administrativo.....	43
14. MODELO DE GESTIÓN.....	43
CAPÍTULO VI. MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL.....	44
15. AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	44
15.1. Comité de Autoevaluación.....	44
15.2. Modelo de Autoevaluación	45
15.3. Cultura de Autoevaluación	46
BIBLIOGRAFÍA.....	47

CAPÍTULO I. COMPONENTE FUNDAMENTACIÓN

1. ANTECEDENTES

La Fundación Universitaria Panamericana como existe actualmente deriva su sentido institucional y el alcance de sus acciones, de ser parte integral del Grupo empresarial Compensar y por extensión, de su filosofía y propósitos misionales.

Como proyecto académico, nace de la aspiración de los directivos de este Conglomerado empresarial de no ser solo proveedores de bienestar para los colaboradores de sus empresas afiliadas, sino de convertirse en un aliado importante de su productividad, un socio de su competitividad y consolidación como negocio. De esta aspiración se desprende el empeño de Unipanamericana de estar estrechamente articulada en sus ámbitos, a las necesidades del mundo empresarial, frente a cuyos desafíos el conocimiento aplicado termina siendo un socio muy poderoso.

En desarrollo de los estatutos de Unipanamericana, resolución No. 11941 del 2011 del MEN y del organigrama institucional, se incluyó en el parágrafo del artículo 9 “...ofrecer programas para la formación del magisterio y otros de educación permanente ...”, en concordancia con lo establecido en el artículo 120 de la ley 30 que permite a las Instituciones de educación superior, ofrecer dentro de la extensión programas de educación permanente, cursos, seminarios y demás programas... Los decretos 2888 de 2007; 4904 de 2009 y la compilación de normatividad educativa en el 1075 de 2015 en forma sucesiva y reiterada, dentro de los aspectos generales en cada uno de ellos, se incorpora la formación permanente como parte integral de la formación para el trabajo y el desarrollo humano.

Una vez realizadas las consultas al MEN, como consta en los conceptos anexos, mediante resolución No 196 del Consejo Directivo de la Fundación de fecha 4 de Julio de 2017, se autorizó la creación de la unidad: **Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano-EFETP**- adscrita a la Dirección de desarrollo de acuerdo al organigrama, como programa con autonomía delegada para formular, organizar y desarrollar un PEI, que conjugue con la política de Unipanamericana plasmada en la misión, visión, su PEI y las normas que para el efecto ha formulado el MEN, para el registro de programas.

Esta unidad tiene como objetivo misional el diseño, ejecución y desarrollo de programas de formación de educación para el trabajo y el desarrollo humano, programas académicos, cursos libres y articulación con la educación superior

orientados a mejorar la calidad de vida de nuestros clientes basados en principios de emprendimiento y apoyo a la erradicación de la informalidad.

2. MARCO REGULATORIO

En el marco de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, se regulan unos principios fundantes de esta educación, la cual conlleva a los fines propios de la Educación, los cuales están regidos desde la Carta Magna.

2.1. Fines de la Educación en Colombia

Acorde a lo determinado en la Ley General de Educación, de conformidad con la Constitución política de Colombia, la educación atenderá fundamentalmente los siguientes fines:¹

1. El pleno desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que le ponen los derechos de los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos.
2. La formación en el respeto a la vida y a los demás derechos humanos, a la paz, a los principios democráticos, de convivencia, pluralismo, justicia, solidaridad y equidad, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad.
3. La formación para facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación.
4. La formación en el respeto a la autoridad legítima y a la ley, a la cultura nacional, a la historia colombiana y a los símbolos patrios.
5. La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos más avanzados, humanísticos, históricos, sociales, geográficos, y estéticos, mediante la apropiación de hábitos intelectuales, adecuados para el desarrollo del saber.
6. El estudio y la comprensión crítica de la cultura nacional, y de la diversidad étnica y cultural del país, como fundamento de la unidad nacional y de su identidad.
7. El acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y demás bienes y valores de la cultura, el fomento de la investigación y el estímulo a la creación artística en sus diferentes manifestaciones.
8. La creación y el fomento de una conciencia de la soberanía nacional y para la práctica de la solidaridad y la integración con el mundo, en especial con Latinoamérica y el Caribe.

¹ Constitución Política de Colombia 1991.

9. El desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico, y tecnológico nacional, orientado con prioridad al mejoramiento cultural, y de la calidad de la vida de la población, a la participación en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas y al progreso social y económico del país.
10. La adquisición de una conciencia para la conservación, protección y mejoramiento del medio ambiente, de la calidad de la vida, del uso racional de los recursos naturales, de la prevención de desastres, dentro de una cultura ecológica y del riesgo y de la defensa del patrimonio cultural de la nación.
11. La formación de la práctica del trabajo, mediante los conocimientos técnicos y habilidades, así como en la valoración del mismo como fundamento del desarrollo individual y social.
12. La formación para la promoción y preservación de la salud y la higiene, la prevención integral de problemas socialmente relevantes, la educación física, la recreación el deporte y la utilización del tiempo libre, y
13. La promoción en la persona y en la sociedad de la capacidad para crear, investigar, adoptar la tecnología que se requiere en los procesos de desarrollo del país y le permita al educando ingresar al sector productivo.

En estas amplias finalidades de la Educación en el país, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo humano, aporta directamente en el objetivo 5 y 9, desde la formación por competencias que se desarrolla.

2.2. La Educación para el Trabajo y el Desarrollo humano en Colombia.

La Ley General de Educación de 1994, determina que la Educación para el Trabajo y el Desarrollo humano hace parte del Servicio Público Educativo, en la medida en que responde a los fines de la Educación.

Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de Certificados de Aptitud Ocupacional.

Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

Son objetivos primordiales de la Educación para el trabajo y el desarrollo humano²:

² Decreto Único Reglamentario del Sector Educación 1075 de 26 de mayo de 2015

- a) Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas.
- b) Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno.

CAPÍTULO II. COMPONENTE INSTITUCIONAL

3. NATURALEZA INSTITUCIONAL

La Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETP) es un programa que hace parte de la oferta educativa de la Unipanamericana contemplada en el artículo noveno de sus estatutos, de carácter privado, sin ánimo de lucro y se ubica en el organigrama dentro de la Vicerrectoría académica.

Nota: Todos los documentos comunes a programa hacen parte del PEI, con todos sus anexos, incluyendo el PEP.

- **Nombre:** FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PANAMERICANA-UNIPANAMERICANA - UNIDAD ACADÉMICA ESCUELA DE FORMACIÓN EMPRESARIAL PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (EFETP).
- **Ubicación.** Localidad de Teusaquillo
- **Domicilio:** Avenida calle 32 No 17-30 Barrio Teusaquillo.
- **Licencia de funcionamiento:** Resolución 11941 de 2011.
- **Registro de programas.**

Resolución 13166 del 28 de diciembre del 2018. Técnico laboral por competencias en instalación de redes de telecomunicaciones.

- **Naturaleza.** Sin ánimo de lucro
- **Datos del Representante Legal:** Dr. Marco Llinas Volpe
- **Director de Escuela.** Dra. Ligia Ortiz

4. FILOSOFIA Y PRINCIPIOS INSTITUCIONAL

4.1. Objeto social

Como parte del desarrollo misional de la Fundación, esta escuela deberá: Desarrollar programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, programas académicos y todos los relacionados con la educación continuada, permanente y para la vida en el entorno social, además consultoría.

Identificar y garantizar los procesos inclusivos de formación y capacitación como aspectos de compromiso social y de generación de espacios de formación y cualificación de jóvenes provenientes de estratos 1, 2 y 3, mediante procesos flexibles de financiación de su de formación, de tal forma, que, sea una alternativa de generación de formación de calidad para la población más necesitada y vulnerable de algunas localidades de la ciudad de Bogotá como una Institución de carácter privado sin ánimo de lucro.

4.2. Principios y valores.

En UNIPANAMERICANA Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano EFETP, se considera importante como proceso transversal, la visualización y apropiación de valores y principios institucionales, que parten de la vivencia y aplicación desde el equipo directivo, instructor, administrativo y estudiantes, de tal forma que los parámetros de conducta son un reflejo de los ideales y proyecciones de la organización.

Los valores institucionales coadyuvan el proceso de comportamiento humano y por tanto una proyección de la conducta humana.

- a) Honestidad:** Los procesos de formación y programas técnico laborales ofertados corresponden a la visualización y coherencia de las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Bogotá. Orientando los futuros técnicos laborales hacia mercados en los cuales se presenta una necesidad real de formación.
- b) Integralidad:** Los procesos académicos, administrativos, investigación, son orientados hacia la integración de las diferentes dimensiones del modelo pedagógico.
- c) Respeto:** El ser humano como individuo inmerso en las dinámicas y dimensiones del comportamiento e interpretación de las perspectivas individuales y colectivas, identifican el respeto como principio de trato entre las personas y como el ejercicio de tolerancia en aspectos como la diversidad cultural, social, religiosa, étnica y forma de pensar.
- d) Justicia:** Principio de trato y aceptación objetiva del individuo y sus alcances y limitaciones dentro de la institución.
- e) Participación:** La formación es un proceso participativo, ya que tiene como actores primordiales a Directivos, Estudiantes, Egresados, Empresarios, Colegios, Padres de Familia y Pares Externos, lo que permite tener una mirada institucional global desde los diferentes grupos de interés la participación activa de todos los actores involucrados es fundamental para garantizar el éxito de los planes de mejoramiento institucional.
- f) Transparencia:** El sistema de autoevaluación del es un mecanismo de participación transparente, su objetivo es canalizar las observaciones encontradas por parte de los actores institucionales y con los resultados realizar planes de mejoramiento. Es por esto que la convocatoria es abierta a toda la comunidad académica y los resultados son parte del mejoramiento de la escuela.
- g) Responsabilidad social:** UNIPANAMERICANA Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano EFETP, como patrimonio científico, cultural y social de la región y la localidad asume, con los más altos niveles de responsabilidad, el cumplimiento de los deberes y compromisos que buscan el desarrollo pleno de la sociedad

4.3. Misión

Formar líderes con valores integrales, articulados con el sector productivo, mediante un modelo de educación pertinente que desarrolla competencias para afrontar los desafíos del futuro.

4.4. Visión

Unipanamericana será reconocida en el 2030 como la institución educativa de referencia en la transformación del sector productivo, con énfasis en la formación técnica y tecnológica.

4.5. Política de calidad

UNIPANAMERICANA Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETP) en su propósito de formar líderes con valores integrales, articulados con el Sector productivo, mediante un modelo de educación pertinente que desarrolla competencias para afrontar los desafíos del futuro, se compromete a cumplir, evaluar y mejorar los requisitos legales-normativos aplicables y compromisos con sus partes interesadas pertinentes. Lo anterior, a través de un equipo docente y administrativo líder y competente; la disposición de metodologías, recursos de aprendizaje, infraestructura, ambientes adecuados y seguros y la adopción de prácticas de gestión sostenible favoreciendo un enfoque de prevención sustentado en un pensamiento basado en riesgo.

4.6. Objetivos de calidad

Objetivo 1: Maximizar los ingresos y optimizar la reinversión de excedentes

Objetivo 2: Maximizar la pertinencia y competitividad de los servicios de formación.

Objetivo 3: Ser referente en el relacionamiento Universidad- Empresa.

Objetivo 4: Maximizar la excelencia Académica

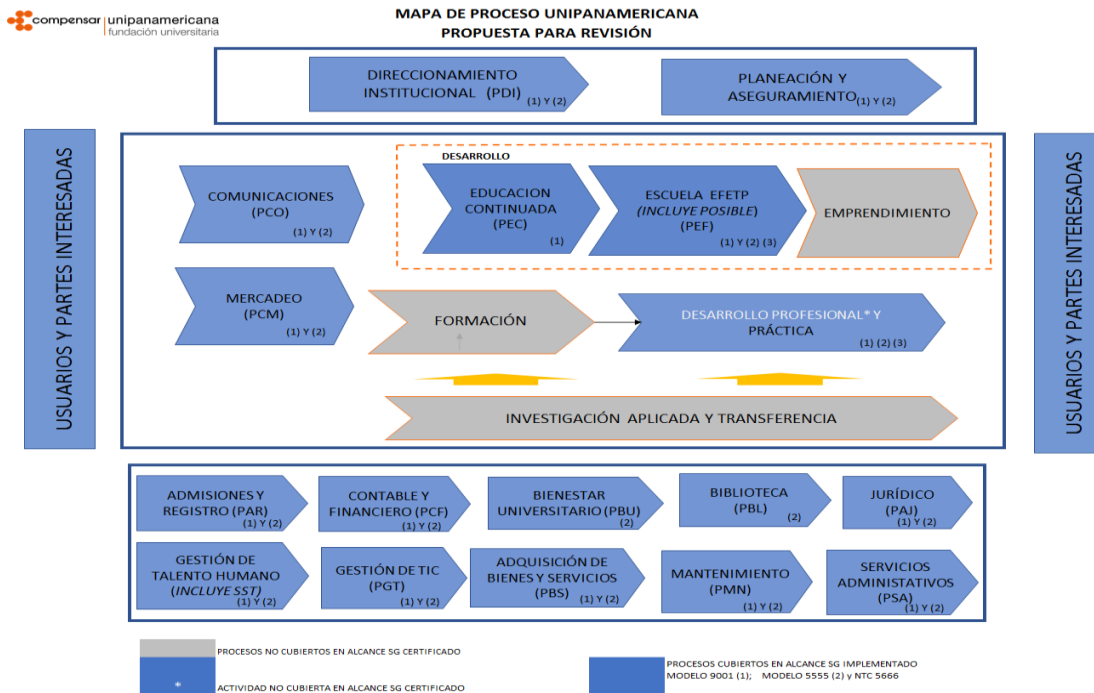
Objetivo 5: Optimizar la eficiencia y calidad de los procesos

Objetivo 6: Maximizar la transformación digital

Objetivo 7: Maximizar las competencias en procesos de nuestro RRHH (Docente y administrativo)

Objetivo 8: Apropiar cultura COMPENSAR

4.7. Mapa de procesos.



5. MARCO LEGAL DE FUNCIONAMIENTO

UNIPANAMERICANA Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETP), se rige por las disposiciones de la Ley 115 del 1994 (Artículo 5°) y la normatividad pertinente:

Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 67.

Ley 115 1994 Ley General de Educación. Por la cual se expide la ley general de educación.

Ley 1064 de 2006. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

Decreto 1075 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Educación.

CAPÍTULO III. MODELO PEDAGÓGICO Y CURRICULAR

6. FUNDAMENTACIÓN.

El Modelo Pedagógico desde un enfoque basado en competencias, para el trabajo y el desarrollo humano, con fundamentos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones y del SENA y la teoría cognitiva, las condiciones constructiva socio-constructivistas y el aprendizaje significativo, son la base pedagógica de los programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano; con la premisa de la búsqueda de pertinencia consecuente con la estructura empresarial del país, las tendencias internacionales, las exigencias disciplinares y la necesidad de integralidad en la formación, para minimizar la informalidad.

El Modelo pedagógico, definido por la escuela se fundamenta en el Constructivismo, buscando fundamentalmente incorporar los conocimientos previos de los estudiantes, llevarlos a su zona de desarrollo próxima y desde allí generar un aprendizaje significativo que le permita enseñar a aprender, aprender a aprender y aprender a desaprender.

6.1. Un modelo pedagógico centrado en el estudiante.

Los modelos pedagógicos centrados en el estudiante tienen como paradigma fundamental, el concebir la educación como un proceso de mediación de los individuos entre sí mismos, los cuales interactúan en los diferentes contextos sociales en los que se encuentran.

De esta forma, se considera que el conocimiento es el resultado de un dinamismo constante, matizado por la búsqueda, construcción e intercambio de saberes provenientes de cada uno de los individuos que participan en un determinado escenario.

En lo concerniente a la escuela, la relación que se plantea entre el docente y el estudiante posee una naturaleza bidireccional, en tanto que, como participantes de un proceso conjunto y gracias al intercambio de experiencias y saberes previos, pueden elaborar aprendizajes conjuntos.

Esto evidencia el sentido de los aportes que, en particular, debe desarrollar el estudiante, por cuanto, con su vínculo activo, logra potenciar y descubrir nuevas capacidades; debe partir de una fase inicial caracterizada por la exploración de intereses, necesidades y conocimientos previos que posea este mismo, y a través de la mediación con el docente, se amplíe el aprendizaje.

A su vez, otro elemento que se pone en juego en este tipo de aprendizajes centrado en el estudiante es el trabajo colaborativo entre los mismos estudiantes. Gracias a la mediación que realiza, el docente favorece el intercambio entre los estudiantes, para que sean ellos quienes aborden situaciones problémicas y busquen alternativas conjuntas a partir de sus capacidades.

Individualización, interacción e integración, son conceptos complementarios, (algunos autores se refieren a la individualización como antagonista a la integración), los cuales estarán presentes durante todo el proceso de formación. El papel protagónico que se le entrega al estudiante favorece un proceso de transformación social a razón de la propia metodología establecida, se pretende que sea el estudiante quien busque alternativas y soluciones ante los retos sociales presentes en su comunidad.

6.2 El paradigma constructivista y socio-constructivista

Si bien existen diversas perspectivas de constructivismo, nuestro modelo pedagógico reconoce la importancia de la interacción social, de la negociación y construcción conjunta de significado con otros para aprender, para progresar en su aprendizaje (Vygotsky, 1997). Se rescata, por tanto, la experiencia personal y el conocimiento de base del estudiante, la interacción con otras personas, aunado a la comprensión del contexto social donde se construye el conocimiento (Marqués Graells, 2001).

De esta forma se comprende que el aprendizaje no es solo un proceso personal a partir de los conocimientos previos, sino que depende del contexto social en el que se produce, pues allí se viven las contradicciones que generan los conflictos cognitivos (Madariaga & Goñi Grandmontagne, 2009). Por ello, las estrategias instruccionales buscan proveerle al estudiante de contextos relevantes y experiencias auténticas y significativas que le permitan transferirlos a contextos reales (Sierra, Hossian, & García-Martínez, 2007).

Igualmente, el maestro al diseñar las acciones instruccionales toma en cuenta los conocimientos previos del estudiante (conceptos, representaciones, conocimientos, experiencias). Se busca a través de esta propuesta promover los procesos de

crecimiento personal del estudiante en el marco de la cultura a la que pertenece y desea insertarse productivamente.

6.2.1. El aprendizaje

El aprendizaje se concibe como un proceso constante y complejo, el cual se desarrolla a partir de la articulación de diversos elementos de carácter interno y externo. Se fundamenta en la adaptación y/o construcción de capacidades tanto cognitivas como prácticas para intervenir o interactuar en contextos determinados en su protagonismo social en donde se presentan situaciones problemáticas, y que gracias al mismo aprendizaje conceptual y práctico es susceptible de transformación. Se busca en todo momento la integración de la teoría y práctica, a través del desarrollo de competencias.

6.2.1.1. Aprendizaje significativo

La institución desarrolla todos los procesos pedagógicos y académicos desde perspectivas del aprendizaje significativo, el cual se define como “el proceso que ocurre en el interior del individuo, donde la actividad perceptiva le permite incorporar nuevas ideas, hechos y circunstancias a su estructura cognoscitiva y a su vez, matizarlas exponiéndolas y evidenciándolas con acciones observables, comprobables y enriquecidas luego de cumplir con las actividades derivadas de las estrategias planificadas por el mediador y/o sus particulares estrategias de aprendizaje”³

Este proceso, en el cual nueva información, conocimiento, ideas, conceptos y proposiciones se relacionan de manera coherente con áreas de información relevante o conocimientos preexistentes en la estructura cognitiva de la persona que aprende, permite formar personas autónomas, autogestoras, críticas, capaces de trabajar colaborativamente, adaptarse fácilmente a nuevas situaciones y proponer soluciones creativas a problemas particulares y de su entorno.

La idea central que define la expresión "aprendizaje significativo" se refiere a que este tipo de aprendizaje "se construye y tiene significado para el que aprende". Así, "Una persona adquiere un concepto, cuando es capaz de dotar de significado a un material o una información que se le presenta, es decir cuando lo comprende y lo traduce en sus propias palabras. No basta con reproducir información nueva, hay que asimilarla e integrarla a conocimientos anteriores"

³Pozo, J., & Gómez, M. Aprender y enseñar ciencia. Del conocimiento cotidiano al conocimiento científico. (1992).

La construcción de conocimientos significa que el estudiante es el que organiza los datos, las situaciones, los problemas, relaciona lo nuevo con lo conocido, con sus experiencias previas, y con todo ello construye su aprendizaje. De esta manera, adquiere significado y un nuevo conocimiento o bien modifica sus estructuras cognitivas y transforma un conocimiento ya adquirido.

6.2.1.2. Aprendizaje autónomo

El aprendizaje autónomo permite elaborar soluciones de manera creativa para enfrentar los problemas nuevos que se plantearán en el futuro, y para los que no siempre sirven las respuestas ya elaboradas, que las instituciones educativas transmiten de generación en generación sin variante alguna.

Esta reflexión lleva a repensar el rol docente, puesto que las transformaciones en educación comienzan en el aula, y parten de los propios docentes como generadores de experiencias y convencimientos.

En el marco del aprendizaje autónomo el estudiante potencia su independencia y responsabilidad en tanto que asume un rol protagónico a lo largo de toda la formación. Esto, se evidencia en la medida que logra “autorregular sus acciones para aprender y alcanzar determinadas metas en condiciones específicas.

6.2.1.3. Aprendizaje colaborativo

Se concibe el aprendizaje colaborativo como el desarrollo de tareas y actividades con el equipo y el diseño de planes de acción asumiendo roles de responsabilidad para el cumplimiento de un objetivo en común. El acompañamiento, como se propone, parte desde un trabajo colaborativo, teniendo en cuenta al docente desde su conocimiento de la disciplina, los propósitos de formación y la metodología de trabajo que propone. Hay varios componentes en esta competencia, aunque el más importante para este proyecto es “enfrentar y analizar conjuntamente situaciones complejas, prácticas y problemas profesionales”⁴.

A través del compromiso mutuo entre el acompañante y el acompañado se genera una sinergia que permite alcanzar las metas de los dos con mejor resultado que trabajando independientemente. En el trabajo colaborativo se trata de trabajar para alcanzar una meta en común y maximizar el aprendizaje de cada individuo. Da

⁴ Perrenaud, P. Diez competencias para enseñar. México: 2004. centrodemexico.mx. pág. 12

como resultado que todos se esfuerzan por un beneficio mutuo y todos se benefician del esfuerzo del otro.

6.3 Actores y roles del proceso de aprendizaje.

Los cambios metodológicos de los docentes que se están implementando de manera generalizada en los últimos años, se asocian al empleo de múltiples estrategias y/o técnicas didácticas basadas en el aprendizaje activo; éstas buscan aplicar el principio de actividad en la formación, de tal modo que los estudiantes se conviertan en los protagonistas fundamentales de la actividad y de su propio aprendizaje mientras que el docente pasa a ser un facilitador de dicho proceso.

Así mismo, el aprendizaje exige en los estudiantes procesos de trabajo autónomo y sistemático de esta manera, es posible fortalecer los elementos teóricos y prácticos abordados en los ambientes de aprendizaje pertinentes contemplados en la ley, pero a su vez, transferir a otros contextos dichos saberes. Es así como los estudiantes logran consolidarse como auténticos protagonistas de su formación tanto personal como laboral para un protagonismo social efectivo.

6.3.1. Rol del docente

Esta visión exige por parte del docente, asumir un rol determinante en el marco de la formación para el trabajo y desarrollo humano. Para esto, debe ser una persona innovadora, creativa, recursiva y en constante actualización en su disciplina, metodología de su campo profesional y las exigencias del mundo laboral, debe acercarse al contexto del estudiante, generar espacios de socialización que permitan tener acercamientos a la realidad; salir de las clases magistrales.

Se entiende así su función como mediador, en tanto que logra articular las exigencias académicas con las necesidades de las empresas y la recreación de situaciones problémicas que impliquen una respuesta activa por parte del estudiante. Sumado a ello, se espera del docente una constante retroalimentación y revisión del proceso de mejoramiento que adelante con el estudiante.

6.3.2. Rol del estudiante

En cuanto al estudiante, el modelo pedagógico asumido por la Escuela, requiere la consolidación de procesos autónomos y responsables que le permitan auto exigirse en cada nuevo reto que se le presenta tanto al interior de los ambientes de

aprendizaje como fuera de ellos. Esto, le permitirá asumir una actitud creativa y comprometida ante las dificultades que se presentan en su vida personal y laboral, y responder de forma oportuna en los entornos en los que se encuentra.

En la relación con el docente se constituye como un actor que no sólo es receptor de conocimientos y experiencias, sino que evidencia un interés que le permite construir un aprendizaje en conjunto.

6.4. Metodologías centradas en el estudiante

Trabajar de esta manera supone pasar de utilizar escasas estrategias metodológicas, basadas principalmente en el uso de exposiciones magistrales, demostraciones y realización de prácticas repetitivas a una mayor diversificación metodológica, lo cual genera un empleo de amplio espectro de técnicas didácticas basadas en el aprendizaje activo, algunas de ellas tenidas en cuenta son:

1. Aprendizaje basado en problemas ABP
2. Estudio de casos
3. Análisis de objetos
4. Simulación
5. Aprendizaje orientado a proyectos APP

Todas estas técnicas didácticas, se basan en concretar un conjunto de actividades ordenadas y articuladas dentro de un contexto lo más cercano posible al ambiente de trabajo, lo que permite que el estudiante actúe bajo condiciones específicas, en las que debe resolver situaciones que encontraría en la realidad laboral y del entorno, contribuyendo tanto a la adquisición de conocimientos, como al logro de los resultados de aprendizaje esperados, relacionados tanto con las competencias de carácter específico como con las de carácter transversal.

En los ambientes de aprendizaje, para estas técnicas activas, el grupo de docentes debe identificar temas, situaciones, casos, problemas, intereses de los estudiantes y necesidades que pueden ser abordadas utilizando dichas técnicas. En este sentido Kjersdam (1998) señala al respecto, que:

- Los temas deben constituir el perfil ocupacional del currículo.
- Los temas deben organizarse de tal manera que se puedan ir adquiriendo unos conocimientos progresivamente más elevados durante el proceso de apropiación.
- Los temas han de tener una expresión de carácter general para cubrir una amplia gama de elementos para el trabajo de proyecto realizado sobre el tema específico.
- Los temas deben tener una aproximación profesional delimitada para facilitar la enseñanza de las disciplinas mediante cursos, y deben establecer también la perspectiva profesional del trabajo de proyecto.

Con el principio de diversificación metodológica, que sustenta este modelo pedagógico se ha buscado la interdisciplinariedad, que permite que los alumnos se acerquen a los conocimientos y a los problemas de forma sistemática a través de los saberes de distintas áreas implícitas en la realidad que es objeto de aprendizaje.

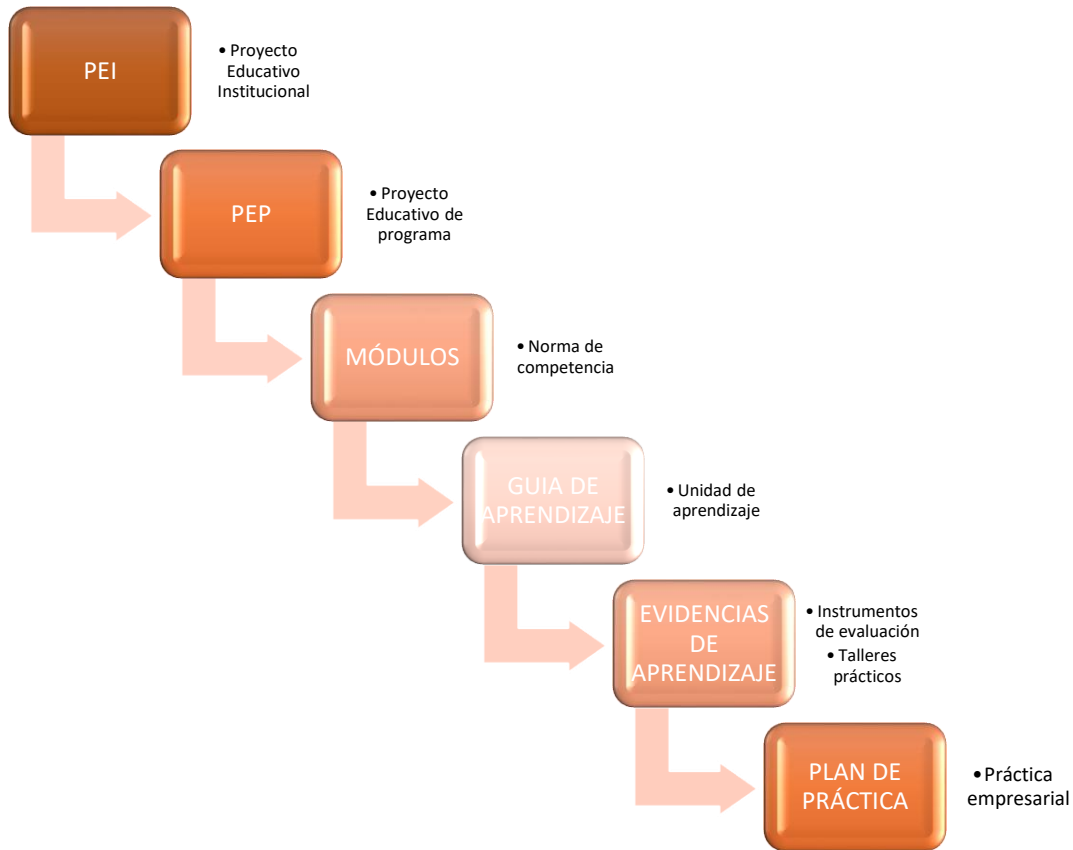
7. ENFOQUE METODOLÓGICO.

7.1. Estructura Metodológica

La Fundación Universitaria Panamericana ha definido un modelo curricular de formación basado en competencias en la formación para el trabajo y el desarrollo humano y demás tomando como base la Clasificación Nacional de Ocupaciones del Sena, tal como lo establece el Decreto 1075 de 2015 y las necesidades de los sectores productivos.

La formación por competencias deberá facilitar el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que una persona posee y sean necesarias para:

- Hacer frente a las tareas que demanda una actividad laboral en un determinado puesto de trabajo, con el nivel y calidad de desempeño requerida.
- Adaptarse al entorno socio laboral y colaborar en la organización del trabajo.
- Resolver los problemas emergentes con iniciativa y creatividad.



7.2. Organización curricular

Las competencias de referencia para diseñar el currículo y propuestas formativas no son exclusivamente las técnicas o específicas de una ocupación, sino que también deben contemplarse otras de carácter transversal.

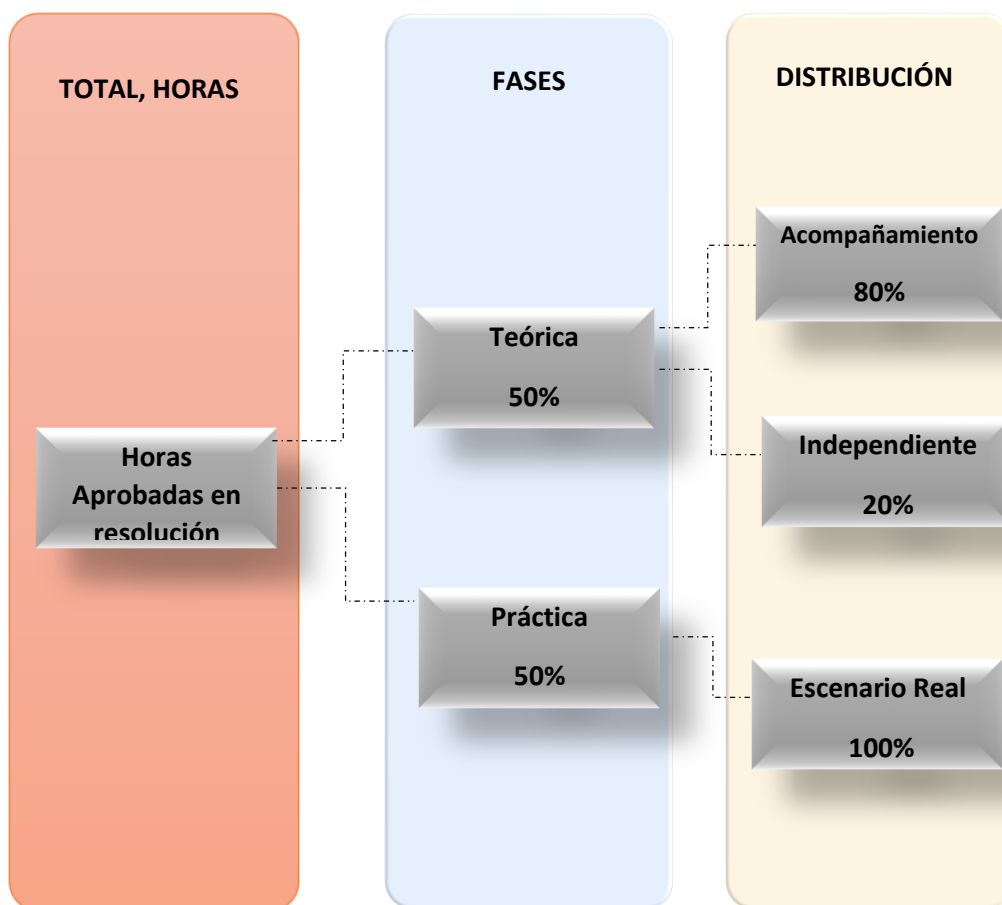
Tal como se mencionó anteriormente, Unipanamericana es una institución cuyo objetivo central es la formación práctica. Los programas académicos buscan atender las necesidades de las empresas, respondiendo a la demanda por competencias particulares y buscar la articulación según los niveles de exigencia.

La arquitectura del programa de formación para el trabajo y el desarrollo humano prioriza el perfil de salida de la respectiva ocupación o modalidad de formación que permita la inserción en diversos contextos laborales y una formación pertinente y flexible.

Cada uno de los módulos aporta las competencias que se consideran fundamentales para beneficio de quien se espera que sea una persona de alta productividad, con iniciativa, innovadora y emprendedora, todo esto dentro del marco de la ética, la honestidad, el compromiso con lo que realiza y la integralidad.

Los programas de formación laboral combinan la interacción teórica práctica, la interacción con el tutor y con los demás compañeros y los periodos de trabajo independiente.

Se destaca que los programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano y de formación académica son eminentemente teóricos prácticos, se entiende la flexibilidad como el grado de adaptabilidad que tiene el currículo de ajustarse a las condiciones particulares de las personas, según su edad, nivel de desarrollo y tiempo de dedicación al trabajo académico.



7.3. Modelo enfoque por competencias

El modelo educativo desde un enfoque basado en competencias, para el trabajo y el desarrollo humano, con fundamentos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones y socio-constructivistas y el aprendizaje significativo, son la base pedagógica de los programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano; con la premisa de la búsqueda de pertinencia consecuente con la estructura del sector empresarial del país.

Una persona competente es aquella que sabe desempeñarse en un contexto dado, gracias a la integración de una serie de componentes: saber, saber hacer, saber ser y saber estar, que, aplicados con eficacia, pueden ser transferidos a otros contextos.

La Escuela adopta una definición que afirma que las competencias son la puesta en práctica del conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que una persona posee y son necesarias para hacer frente a las tareas que demanda una profesión en un determinado puesto de trabajo con el nivel y calidad de desempeño requeridos, adaptarse al entorno social y laboral, colaborar en la organización del trabajo y resolver los problemas emergentes con iniciativa y creatividad (Bunk, 1994).

A su vez se acepta la existencia de competencias específicas que se refieren a lo que una persona debe saber y poder hacer para cumplir con las finalidades de un trabajo y de competencias transversales. Estas competencias, se vuelven relevantes cuando se pretende que los estudiantes hagan parte de las empresas, por cuanto el sector productivo reclama estas habilidades o destrezas como una necesidad y las instituciones lo ven como un eje diferencial para la formación académica de los estudiantes.

El diseño curricular de la formación para el trabajo y el desarrollo humano o de la formación académica parte de la definición de los perfiles de salida, las cuales son macro actividades que se desarrollan en el marco de una ocupación en el sector productivo, están asociadas a unas competencias específicas y transversales para ser validadas con el sector productivo.

Las competencias pueden ser actualizadas en coherencia con los cambios del entorno empresarial, social y disciplinar, pero requieren la validación del sector productivo lo cual se realizará desde grupos focales, con el fin de buscar la competencias específicas y transversales que dan como resultado perfiles ocupacionales.

Para la verificación de las competencias solicitadas para cada uno de los perfiles ocupacionales, se debe revisar la Clasificación Nacional de Ocupaciones del SENA. Se registrarán las ocupaciones que son cubiertas por las competencias definidas para los programas de formación.

La verificación del aporte que realizan los conocimientos esenciales a las competencias se deberá adecuar al lenguaje del sector productivo y resultados de aprendizaje (lenguaje de la formación). Los programas organizan los módulos por niveles de formación socio-humanística y formación específica.

7.3.1. Competencias obligatorias específicas

El modelo educativo de Unipanamericana gira en torno a la consolidación de competencias útiles para el egresado durante su vida laboral. En este sentido existen, las competencias específicas que son las que están relacionadas con los requerimientos particulares de cada programa. Dichas competencias se construyen a través de varias estrategias:

- Mediante los cursos específicos de los programas que se estructuran en consistencia con los objetivos de cada módulo de competencia.
- La práctica en los talleres y laboratorios de la Institución, según la ocupación, en tratándose de modalidades teórico-prácticas.
- La práctica laboral, obligatoria intramural o extramural que busca consolidar las competencias adquiridas por los estudiantes.

7.3.2. Competencias obligatorias generales-transversales

Adicional a las competencias propias de cada programa, todos los estudiantes de reciben a lo largo de su formación una serie de competencias que se trabajan a través de estrategias curriculares, bien sea mediante espacios académicos definidos o por medio de estrategias curriculares o extracurriculares.

Los ejes transversales, constituyen uno de los componentes fundamentales del currículo porque contextualizan el proceso de enseñanza y de aprendizaje de manera lógica, razonada, entorno a situaciones reales, necesidades y problemas socio-naturales ante los cuales la escuela no puede dar respuesta.

La transversalidad se sustenta en una visión holística e integral del conocimiento, el cual debe administrarse desde la perspectiva de la realidad, por lo que se integra a todos los componentes del diseño curricular, organiza los contenidos de las distintas abordando problemas y situaciones de la sociedad actual, a objeto de que el educando tome conciencia de su contexto socio-natural y al mismo tiempo desarrolle competencias para modificarlo y construir una sociedad más consciente y humana.

Las competencias definidas de forma transversal para Unipanamericana, en particular para los programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano o de formación académica están enmarcadas en humanidades y lenguas; tecnología, gestión de la información, matemáticas, competencias ciudadanas y ambientales, competencias contables para algunos programas administrativos que reemplazan a las competencias en matemáticas y todas aquellas competencias que desde la Dirección se estimen pertinentes para suplir las necesidades del sector productivo.

Las humanidades cuentan con un énfasis fuerte en la competencia lectoescritora, donde busca que los estudiantes sean capaces de comunicarse en su propio idioma, comprendiendo la relevancia de la lectura crítica y la exposición de ideas de forma oral y escrita; el componente ambiental y seguridad en el trabajo como parte de preservación del planeta y la vida.

El inglés, también enmarcada en una competencia comunicativa busca el dominio de la segunda lengua, aspecto clave en un mundo globalizado lleno de oportunidades en el exterior y que responde a las necesidades de empresas locales cada vez más expuestas a la necesidad de abrir sus mercados.

Por otra parte, la ciencia y la tecnología se constituyen en una competencia indispensable. La importancia del manejo de las llamadas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en las empresas es creciente, así mismo el desarrollo de competencias específicas, está atado en muchas ocasiones al uso de software especializado y habilidades tecnológicas.

Por esto es necesario ser competente en habilidades y destrezas para tomar decisiones y solucionar problemas con herramientas informáticas en diversas plataformas de hardware y de software que solventen y apoyen a las actividades cotidianas del hombre actual, aspecto que implica que los futuros profesionales, vayan de la mano con la sociedad de la información, aprovechen los desarrollos potenciales y gestionen la información a partir de ellas, en los diferentes ámbitos de la sociedad: económicos, socioculturales, académicos, políticos, entre otros.

En las matemáticas, pretenden cerrar la brecha presente entre los modos de ofrecer elementos de formación en matemática y ciencias fácticas (física, química y biología), junto con las habilidades matemáticas necesarias para modelar un problema e interpretarlo es una tarea inaplazable que requiere un esfuerzo continuo de los diferentes actores que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje. A partir de estas lógicas, la propuesta se centra en tomar el uso de modelos y sus interpretaciones, como instrumentos para hacer inteligible la realidad, y así facilitar la comprensión de los fenómenos.

El pensamiento matemático, hace parte de los conocimientos y competencias prácticas, según el MEN “El despliegue de las competencias abstractas tiene lugar en acciones que están asociadas a competencias más concretas y prácticas. Estas últimas son las que le dan un contexto real, al situarlas en unas condiciones

particulares en las cuales se movilizan conocimientos y lenguajes propios, así como formas de comunicación específicas”. Se define entonces, la alfabetización cuantitativa como parte integral del pensamiento matemático, en el que estudiante tendrá la capacidad de emplear conceptos matemáticos, tales como número y espacio, y técnicas matemáticas, tales como porcentajes, estimación y aproximación (Estadística elemental), con propósitos prácticos que bajen los niveles de complejidad tradicionales.⁵

En otras palabras, el pensamiento matemático, se refiere, al uso e interpretación cognitiva y práctica de las estructuras matemáticas en la resolución de problemas reales, para una posterior toma de decisiones, con impacto en un emprendimiento.

Para finalizar y frente a las Competencias Ciudadanas y ambientales se busca que los estudiantes desarrollen un conjunto de conocimientos y de habilidades cognitivas, emocionales y comunicativas, articulados entre sí, que hagan posible que el estudiante actúe de manera constructiva en la sociedad democrática, con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejerzan los derechos humanos, así mismo se desarrollen competencias de cada persona como ser humano para identificar los factores ambientales relevantes en el desarrollo cotidiano de la vida.

7.4. Lineamientos para la formación por Competencias⁶

7.4.1. Pertinencia

Una característica fundamental de la formación para el trabajo y el desarrollo humano es que siempre conozca las necesidades del contexto, no sólo del mercado globalizado sino del social, lo que asegura que la formación agrega valor a las personas para efectos de su inserción al mundo productivo.

7.4.2. Orientada a competencias laborales

Cada desarrollo curricular garantiza que se consignent y enseñen los saberes (conocimiento, habilidades, destrezas, actitudes y disposiciones) que las personas deben alcanzar para desempeñarse de forma satisfactoria en cualquier escenario productivo.

⁵ Ministerio de Educación Nacional, Foro educativo nacional: ciudadanos matemáticamente competentes, asociación colombiana de matemáticas educativa 2014. www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752articles-342931_recurso_1.pdf recuperada 28 de noviembre de 2017

⁶ Ministerio de Educación Nacional, Documento 6 Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias

7.4.3. Acumulativa.

La estructura curricular de la Escuela en cada uno de sus programas, basada en un esquema modular que permite aprendizajes que se suman a lo largo de un proceso de formación no necesariamente continuo y lineal, sino que sigue la lógica de las titulaciones y competencias exigidas en una ocupación o campo ocupacional en una ruta de menor a mayor cualificación.

7.4.4. Flexible

La flexibilidad de un programa de educación, está relacionada con aspectos que facilita el acceso a la formación de manera discontinua para que las personas puedan alternar períodos de estudio y trabajo o, incluso, combinarlos. Además, de facilitar algunos procesos que permitan al estudiante su permanencia:

7.4.5. Certificable a través de procesos de evaluación basados en evidencias

En el caso particular de la Escuela, parte fundamental de la metodología, es la determinación de los actores involucrados en el proceso, para que los momentos de formación como el entorno de trabajo con acompañamiento, el trabajo colaborativo y autónomo sean exitosos.

La metodología también debe estar centrada en acciones formativas en el marco de la educación por competencias, el aprendizaje por proyectos y el uso de técnicas didácticas activas que estimulan el pensamiento para la resolución de problemas simulados y reales, dentro de ambiente de bienestar y tecnológico, que en todo caso recrean el contexto productivo y vinculan al estudiante con la realidad cotidiana y el desarrollo de las competencias.

Dichas acciones están relacionadas primordialmente con fortalecer a los estudiantes para que generen su propio conocimiento, sean sujetos en la toma de decisiones y sean agentes de transformación social, como factores claves que promueven y orientan hacia la excelencia y logros de altos desempeños, para que se puedan certificar de manera que pueda integrarse al ámbito laboral.

7.5. Componente didáctico metodológico

El componente didáctico metodológico es el ejercicio de establecer el posible estilo de aprendizaje de los estudiantes, para así proyectar las actividades de enseñanza-

aprendizaje-evaluación en los diferentes ambientes teóricos-prácticos de aprendizaje donde se desempeña el estudiante, se fundamenta en la Andragogía y sus ideas fuerza, que han sido desplegadas al currículo y a la práctica educativa, son principalmente⁷:

Idea fuerza 1. El reconocimiento de que los estudiantes o agentes de aprendizaje son sujetos adultos con la capacidad de asumir responsabilidades en todos los ámbitos de la vida; por ello en los procesos educativos andragógicos, la actividad se centra en el aprendizaje del sujeto siendo él quien tiene que asumir la responsabilidad de sus procesos de aprendizaje. Aprende debido a que quiere aprender para transformar su situación personal y social.

En la escuela se implementa esta primera idea fuerza, a través de Guías de aprendizaje y franjas de trabajo autónomo, las cuales le permiten al estudiante indagar y consolidar su proceso de aprendizaje.

Idea fuerza 2. Los intereses y necesidades del adulto deben ser compatibles con las demandas económicas, políticas y culturales de la sociedad. La Andragogía responsabiliza al adulto de sus aprendizajes, en un proceso de formación a lo largo de la vida, esto se relaciona estrechamente con el empleo de los avances tecnológicos y la consecuente mejora del nivel económico y social.

Para garantizar esta idea, fundamentada en orientar los intereses de los estudiantes a las demandas reales, se han definido dos momentos de práctica, uno a nivel simulado con información del sector real y el segundo orientado a desarrollar prácticas empresariales en entornos reales, dichos escenarios simulados y reales permiten al estudiante identificar como su proceso de aprendizaje está directamente relacionado con lo que se espera en el sector empresarial.

Idea fuerza 3. La confrontación permanente entre teoría y práctica y el análisis del proceso constituye un aspecto importante del proceso andragógico, al obligar a los docentes o andragogos y estudiantes o agentes de aprendizaje, a desarrollar su creatividad crítica e innovadora.

⁷ Modelo Andragógicos. Fundamentos. Universidad del Valle de México. Primera edición 2009.

La confrontación permanente entre la teoría y la práctica se asegura a través de la continua discusión y creación de evidencias de aprendizaje, que serán retroalimentadas y mejoradas desde las diferentes discusiones que se susciten, por tanto, el portafolio de evidencias es un instrumento fundamental para dar forma a esta tercera idea fuerza.

Idea fuerza 4. Las instituciones educativas que diseñan y desarrollan procesos andragógicos, tienen la responsabilidad de crear y recrear valores hacia el trabajo socialmente útil. Por ello debe existir una vinculación estrecha entre los procesos de trabajo y los hechos andragógicos.

En este sentido, en la Escuela, se procura el dialogo directo entre la academia y el sector empresarial, lo que permite que nuestros estudiantes permanentemente cuestionen sus conocimientos, para generar innovaciones útiles para el sector.

Estos principios, sin lugar a dudas, movilizan a la acción y participación para el aprendizaje autónomo, apoyándose en forma permanente en las técnicas didácticas activas, entre otras el uso de TIC. Siempre dirigidas a la obtención de las competencias, planteadas en el perfil de egreso.

En el desarrollo de la tabla de saberes se documenta en detalla la implementación didáctica- metodológica, para su respectiva implementación. Durante el módulo el docente recurrirá a actividades didácticas enfocadas en el enfoque teórico-práctico, desarrollando actividades orientados a:

1. **Saber.** Actividades orientadas a la adquisición de conceptos y conocimientos necesarios para desarrollar la capacidad crítica, el aprendizaje por procesos y comprensión de los fenómenos asociados a la ocupación.
2. **Hacer.** Actividades que le permiten al estudiante aplicar los conceptos y conocimientos adquiridos, en pro de lograr un adecuado desempeño de las tareas, para aportar al mundo productivo en el cual se va a desempeñar.
3. **Ser:** Actividades que conllevan como objetivo fundamental, el desarrollo de la sensibilidad interpersonal, para lograr influir positivamente en su entorno y aportar soluciones a la dinámica social que le rodea.

El trabajo estará orientado por una guía académica que será entregada a los estudiantes en su primera sesión, además del establecimiento de los acuerdos pedagógicos concertados entre instructores y estudiantes.

8. PROCESO DE RELACIONAMIENTO CON EL SECTOR PRODUCTIVO

En la Fundación Universitaria Unipanamericana se crea una unidad que establece vínculo con el sector productivo, a través de la oferta de productos y servicios, resultado de un proceso de conocimiento a profundidad de las necesidades de las organizaciones, con el fin de generar soluciones pertinentes y que generen valor para la competitividad de las empresas que depositan su confianza en ella.

8.1. Inserción Laboral

La Fundación Universitaria Panamericana ha consolidado una unidad especial para la atención de esta solución, denominada Posible –Programa Formativo para la Inserción Laboral, que busca ser la mejor alternativa de transformación humana mediante procesos de educación experiencial orientados por un equipo humano de excelencia.

8.2. Programa Posible

La Fundación Universitaria Panamericana trabaja de la mano de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar Compensar en el fortalecimiento de personas en condición temporal de desempleo, específicamente en competencias blandas que les favorezcan no sólo una inserción rápida en el mercado laboral, sino una permanencia exitosa en el mismo, desarrollando los siguientes talleres:

- a) **Competencias Transversales:** Son aquellas competencias comunes a la mayoría de las profesiones que aplican para el desempeño profesional en general y están relacionadas con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos.
- b) **Competencias Claves:** Son aquellas que favorecen la realización laboral de los individuos y su integración social, también aportan al ejercicio de la ciudadanía activa y garantizan una mayor flexibilidad laboral, permitiendo una adaptación más rápida y eficiente a la evolución constante del mundo

laboral, siendo además un factor esencial de innovación, productividad y competitividad contribuyendo a la motivación de los trabajadores, así como también a la calidad del trabajo ejecutado.

- c) **Taller de Apoyo:** Esta acción formativa ofrece herramientas pertinentes para el adecuado desempeño de los participantes en los ejercicios propios de la consecución laboral (entrevista, elaboración hoja de vida, y otras claves asociadas a este tipo de situaciones) complementa los demás talleres.
- d) **Taller 40 mil primeros empleos:** Permite a los beneficiarios realizar más fácilmente la transición de la población joven, entre los procesos de formación y el mercado laboral, lo cual se propicia con esta acción formativa que apoya la promoción de la contratación formal de jóvenes sin laboral, entre los 18 y 28 años de edad cumplidos.

9. PROCESO DE ARTICULACIÓN EDUCATIVA

UNIPANAMERICANA Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETP), concibe la articulación como un programa académico y administrativo que le brinda a las instituciones de educación media, de manera inter e intra-institucional, la posibilidad de integrar sus saberes en un proceso curricular que abarque los diferentes niveles de formación; y a los educandos les permite incrementar su autoestima, su autodisciplina y tener proyecto de vida más claro y con sentido.

De igual forma les ofrece la oportunidad de movilidad académica para que puedan continuar su proceso de formación para el trabajo, técnica profesional, tecnológica o profesional. (Art 2.6.4.12 y 2.6.4.13 Decreto 1075 de 2015). La institución cuenta con un modelo de articulación en donde el estudiante es el centro del proceso de formación, rodeado tanto por la institución de educación media como por la institución de educación superior y cierra con la persona o autoridad que apoya o patrocina el programa, llámese ente gubernamental, institución oficial, privada o padres de familia.

A su vez, el modelo está permeado por procesos de orientación y exploración, vocacional, bienestar estudiantil, estrategias académicas, pedagógicas, con el fin de brindarle al educando más herramientas que le permitan hacer su elección de vida.

El programa de articulación cuenta con dos rutas de ingreso. De manera individual o por convenio. Los interesados en ingresar a la oferta abierta de Unipanamericana, se presentan y hacen el trámite correspondiente a título personal.

Las instituciones educativas (oficiales o privadas) o entes gubernamentales que desean trabajar en el proceso de articulación con Unipanamericana, lo hacen a través de convenio.

10. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES.

La evaluación es más que el proceso de asignar o calcular una nota. Existen muchas diferencias entre calificar y evaluar. Cuando se asigna una nota tan sólo se están viendo los resultados y no el proceso de enseñanza aprendizaje, mientras que evaluar supone tener en cuenta el punto de partida y de llegada de dicho proceso, con el fin de verificar si los alumnos han alcanzado los resultados de aprendizaje y cómo lo han logrado.

La evaluación del aprendizaje en un modelo basado en competencias, debe estar orientada a recoger evidencias que den cuenta, no sólo de los resultados obtenidos, sino también de los logros conseguidos en el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Por tanto, se impone un sistema de evaluación continuo que sea formativo y sumativo.

La evaluación formativa o de proceso permite ajustar y adecuar la formación a las necesidades de aprendizaje del estudiante. En ella se pueden recoger evidencias de desempeño, producto o conocimiento que permitan juzgar y retroalimentar al estudiante sobre la calidad de su proceso de enseñanza aprendizaje y así llevar a cabo en forma exitosa los planes de mejoramiento.

La evaluación sumativa o de resultados es realizada al finalizar conjuntos de procesos de aprendizaje modulares completos que permitan valorar la calidad del aprendizaje

En la formación basada en competencias, las pruebas de conocimiento usadas deben dar paso a las pruebas que miden actuaciones reales o simuladas en situaciones de trabajo determinadas y que se obtienen por observación directa de los desempeños; como son: entrevista, pruebas o exposición oral, análisis de problemas, análisis de casos, proyectos y portafolio entre otros. Si bien, se hace énfasis en lo práctico, esto no deja a un lado los análisis y discusiones en torno a lo teórico o las tendencias actuales.

Cualquiera de estas estrategias, permiten evaluar, tanto la adquisición de competencias específicas, como de competencias transversales a lo largo del proceso de enseñanza aprendizaje, mediante la obtención de evidencias, ya sean de desempeño, producto o conocimiento.

10.1. Tipos de evaluación

10.1.1. Evaluación formativa

La Evaluación Formativa, es una actividad sistemática y continua, que tiene por objeto proporcionar la información necesaria sobre el proceso educativo, para reajustar sus objetivos, revisar críticamente los planes, los programas, los métodos y recursos, orientar a los/las estudiantes y retroalimentar el proceso mismo, tiene como objetivos fundamentales:

- a) Informar tanto a los/as estudiantes como al instructor acerca del progreso alcanzado por los primeros.
- b) Localizar las deficiencias observadas durante el desarrollo de un módulo o unidad, del proceso enseñanza-aprendizaje, a fin de retroalimentar e introducir las acciones de mejoramiento a que haya lugar.
- c) Valorar las conductas intermedias del estudiante para descubrir cómo se van alcanzando parcialmente los objetivos propuestos.
- d) Revisar y hacer los ajustes necesarios para propiciar el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas en los estudiantes. Si la evaluación formativa señala que se van cumpliendo los objetivos, el instructor y los estudiantes tendrán un estímulo eficaz para seguir adelante.

Algunas técnicas e instrumentos disponibles para el logro del objetivo de la evaluación formativa son:

Técnicas para desarrollar evaluación formativa	Instrumentos para el desarrollo de las técnicas de evaluación formativa
<p><i>*Deben ser acorde al objetivo propuesto</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoanálisis de prácticas docentes • Ensayos libres • Encuestas • Observación directa • Revisión de cuadernos • Corrección de actividades 	<p><i>*Deben ser acordes a las técnicas escogidas.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Escalas de observación • Listas de control • Pruebas o ejercicios de comprobación • Guías de laboratorio • Cuestionarios

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Elaboración de proyectos• Desarrollo de técnicas de estudio• Implementación de programas de refuerzo• Uso de diarios del docente y el estudiante• Entrevistas a estudiantes, entre otras. | <ul style="list-style-type: none">• Esquemas• Mapas• Producciones orales, plásticas o musicales• Actividades de aplicación, entre otros. |
|---|---|

En este proceso es fundamental la participación crítica de cada uno de los actores del proceso, para lograr evolución en el aprendizaje, por ello, se dispone de tres momentos durante el desarrollo del módulo, en los cuales se va determinando dicho avance.

a) Autoevaluación (Trabajo autónomo)

El estudiante se evalúa a sí mismo, teniendo en cuenta el saber, el ser y el hacer, de una forma crítica en la construcción de su proceso de aprendizaje, detectando sus dificultades y diseñando un plan de mejora. Se debe determinar los criterios e instrumentos que permitan orientar el proceso de autoevaluación del estudiante.

b) Coevaluación (Trabajo colaborativo)

Los estudiantes realizan una valoración conjunta sobre la actuación del grupo, atendiendo a unos criterios de evaluación establecidos en consenso, participando así en el establecimiento y en la valoración de los aprendizajes logrados.

c) Heteroevaluación (Acompañamiento)

El docente evalúa el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Para esto se tienen en cuenta los criterios de evaluación enunciados en cada momento evaluativo y las diversas estrategias y/o actividades que se establecen para el desarrollo de las competencias.

10.1.2. Evaluación Sumativa

La evaluación sumativa **valora los resultados de aprendizaje** y por lo tanto los procedimientos e instrumentos utilizados deben proporcionar información significativa, sobre lo que los estudiantes han aprendido, para poder determinar si han adquirido las competencias basadas en competencias anteriores. Sus principales características son:

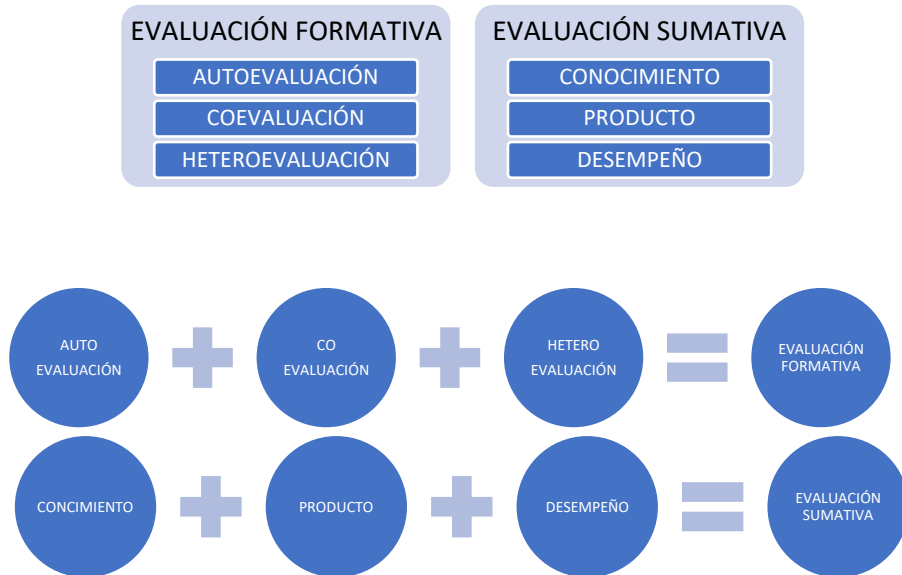
- a) Se aplica al terminar un proceso de enseñanza para dar a conocer los resultados.
- b) No solo evalúa al estudiante, sino que también permite valorar si las estrategias o métodos utilizados durante el curso fueron eficientes para obtener los resultados deseados.
- c) Es medible, mediante una calificación se logra averiguar los conocimientos y habilidades que el estudiante adquirió durante el proceso.

Estrategias de evaluación sumativa:

- Pedir una investigación en grupo o individual.
- Proporcionar **exposiciones orales** que requieran el planteamiento de un problema, la propuesta de un **método de solución** y la verificación de propuestas.
- Habilitar la **participación en debates** que aborden el tema en su conjunto.
- Pedir la realización de un producto.
- Habilitar la realización y / o explicación de experiencias de laboratorio, **trabajo de campo**, etc.
- Habilitar la **problematización del contenido**, para que puedan ser transferidos a diferentes situaciones.
- Promover actividades de simulación de alguna acción que permita la aplicación del conocimiento.
- Proponer actividades que permitan la **observación directa del aprendizaje del estudiante** o alumno, en el que se revela la capacidad desarrollada.
- Solicitar producciones escritas que requieran: la generación de soluciones alternativas, la asunción de posiciones, el juicio crítico, la **expresión de ideas**, sentimientos y preferencias, haciendo suposiciones y conclusiones válidas, **interpretando informes Estadísticas** y mensajes de los medios de comunicación.

10.2. Ponderación de la evaluación

Para efectos de la ponderación de la evaluación del aprendizaje, se tendrá en cuenta los siguientes momentos:



TIPO EVALUACIÓN	MECANISMO	PORCENTAJE	VALORACIÓN PORCENTUAL
FORMATIVA	Autoevaluación	10%	30%
	Coevaluación	40%	
	Heteroevaluación	50%	
SUMATIVA	Conocimiento	20%	70%
	Desempeño	40%	
	Producto	40%	
Total			100%

ESCALA DE VALORACIÓN			
Entre	4.6	5.0	Competente con nivel avanzado
Entre	4.0	4.5	Competente nivel intermedio
Entre	3.5	3.9	Competente nivel básico
Menos	< 3.4	1.0	Aún no competente

10.2.1. Acciones de mejoramiento de las competencias evaluadas.

Para el caso de estudiantes que estén en el rango de “Aún no competente”, se le facilitarán instrumentos para reforzar y nivelar sus capacidades, los cuales están dentro de la dinámica de “Planes de mejoramiento de las competencias”, buscando que antes de la finalización del módulo el estudiante logre las competencias previstas.

Al finalizar el módulo, si el estudiante alcanzó la categoría de Aún no Competente, se requiere que presente actividades de habilitación, la cual consiste en la aplicación de una prueba que debe incluir evidencias de conocimiento, producto y desempeño; la cual tendrá la distribución porcentual de la evaluación sumativa.

Si después de dicha habilitación el estudiante no alcanza las competencias, debe reiniciar el módulo, para poder optar por su certificación de competencia laboral.

CAPÍTULO IV. BIENESTAR INSTITUCIONAL Y EGRESADOS.

11. GENERALIDADES DE BIENESTAR INSTITUCIONAL

UNIPANAMERICANA Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETP), en cumplimiento de su misión y en pro de favorecer la formación integral de sus estudiantes, de todas las modalidades, programas y niveles, actualmente cuenta con una política de Bienestar Institucional implementada a partir de 2014. Esta, responde de forma coherente al Acuerdo No. 03 de 1995 (marzo 21) del Consejo Nacional de Educación Superior – CESU – por el cual se establecen las políticas de Bienestar Universitario, en cumplimiento al artículo 117 de la Ley 30 de 1992 y al Acuerdo No. 03 de 2013 (27 de agosto) por medio del cual se modifica el Acuerdo 03 del 21 de marzo de 1995. El bienestar incluye todos los programas misionales para los cuales está autorizada la Fundación en sus estatutos.

11.1. Política de Bienestar Institucional

La política de Bienestar Universitario, tiene como objetivo fomentar el desarrollo integral de los estudiantes a través de la implementación de programas, actividades y servicios que complementen los componentes recreativo, deportivo, cultural, artístico, desarrollo humano, axiológico y académico favoreciendo lo expresado en el acuerdo No. 3 de 1995.

“Que el bienestar universitario, además de referirse al <<estar bien>> de la persona, debe ser concebido como un aporte al proceso educativo mediante acciones intencionalmente formativas que permitan el desarrollo de las diferentes

dimensiones (cultural, social, moral, intelectual, psico-afectivo y físico) del ser humano”⁸

Este mismo acuerdo, establece las áreas de acción de Bienestar Universitario a saber: salud, cultura, desarrollo humano, promoción socioeconómica, recreación y deportes. En ese marco, la política de bienestar universitario de la Unipanamericana se encuentra organizada en la actualidad, por seis espacios que tienen como objetivo que los estudiantes participen y disfruten de los diferentes programas, actividades y servicios programados durante el semestre.

Cada uno de estos espacios permite la formación integral y el desarrollo humano de los estudiantes que hacen parte de la institución, en todos sus programas y/o modalidades educativas permitidas por la ley.

11.1.1. Área de Desarrollo Humano

Desde Bienestar Universitario, en pro de favorecer el desarrollo humano de la comunidad Unipanamericana se cuenta con dos espacios a saber:

- Espacio de desarrollo humano.
- Espacio de bienestar con proyección social.

Desde el primer espacio se busca promover la participación, relacionamiento, comunicación, valores, desarrollo de potencialidades de la comunidad académica, esto a través de diferentes acciones que están encaminadas a promover el desarrollo de potencialidades, habilidades y competencias en la comunidad universitaria.

Por ello, se favorece la construcción de escenarios académicos y extracurriculares que le permitan al estudiante: identificarse con la Misión, Visión y Valores de la Institución, así como su formación integral en habilidades (diferentes a las disciplinares) que fortalecerán su relación con el entorno.

Por otra parte, desde el espacio de Bienestar con proyección social se busca generar espacios de reflexión que permitan comprender diferentes fenómenos sociales desde perspectivas integrales, como la ética, la inclusión, el proceso de paz en Colombia, entre otros

⁸ Unipanamericana. Acuerdo No. 3 de 1995.

Para ello, motivar la participación de los estudiantes en actividades que les permitan relacionarse con el entorno y con el cuidado del medio ambiente, involucrarse y solidarizarse con personas y situaciones de vulnerabilidad, entre otras, se constituye en una herramienta para despertar la consciencia social y conocimiento del contexto de nuestros estudiantes.

11.1.2. Área de salud

Una de las principales acciones que se deben desarrollar con los estudiantes, está relacionada a que entiendan que la salud es un concepto integral: que estar bien de salud, implica tener hábitos saludables (académicos, alimenticios, emocionales), tener una alimentación balanceada, realizar actividades donde se involucre el ejercicio físico, y que puedan tener una salud mental robusta que les permita salir adelante.

Para ello, se cuenta con el espacio de salud y prevención, el cual busca brindar servicios complementarios que permitan mejorar la calidad de vida de los estudiantes. En ese orden de ideas, las acciones de este espacio están relacionadas con las campañas de prevención y promoción, sala amiga de la familia lactante, jornadas de hábitos saludables, presencia del primer responsable, acompañamiento psicosocial, entre otros.

11.1.3. Área de cultura

En esta área, es necesario incentivar al estudiante a que conozca diferentes formas de expresar sus emociones, conocimientos, y opiniones, a través del arte y sus diversas manifestaciones.

Se cuenta con el espacio social cultural, el cual tiene como objetivo desarrollar programas y actividades orientadas al aprendizaje y expresión cultural. Esto, en el marco de la importancia de favorecer la comprensión del mundo a través de otras manifestaciones culturales y sociales, y en pro de que el estudiante pueda hacer diferentes lecturas del contexto que le rodea y de las tradiciones y formas de ser que se encuentran allí inscritas.

Por otra parte, existe el espacio de vida académica el cual busca contribuir a la consolidación del proyecto de vida del estudiante y lograr su permanencia en el proceso académico; por cuanto su permanencia y adaptación a la vida estudiantil

podrá estar determinada por la integración que logre el estudiante con el contexto (cultural y académico) de la institución.

11.1.4. Área de promoción socioeconómica

Unipanamericana tiene una política de becas que estimula la calidad académica y toma en consideración simultáneamente aspectos económicos, con el fin de cumplir con dos de sus objetivos institucionales: la inclusión y la calidad. La política de becas define los siguientes aspectos:

- **Postulación:** Acción de solicitar la beca, aplica para los colaboradores y para los becarios COMPENSAR.
- **Beca:** Ayuda económica que se concede a un estudiante de formación para el trabajo y el desarrollo humano para pagar total o parcialmente el valor de la matrícula de un periodo académico
- **Adjudicación:** Acción de otorgar la beca a un estudiante determinado.
- **Beneficiario:** Estudiante de formación para el trabajo y el desarrollo humano que recibe la beca.
- **Renovación:** La beca otorgada en periodo académico anterior se otorga nuevamente siempre y cuando cumpla las condiciones.
 - a) **Promedio semestral:** Media aritmética de las notas finales de las materias cursadas por el beneficiario en el semestre.
 - b) **Promedio ponderado:** Media aritmética de las notas finales de las materias cursadas por el beneficiario en todos los semestres cursados

La política de becas define los tipos de becas y el procedimiento para otorgarlas a estudiantes de pregrado o de formación para el trabajo y el desarrollo humano. Las becas que se otorgan en Unipanamericana Fundación Universitaria Panamericana son las siguientes:

Becas de Excelencia académica: Para destacar el desempeño académico sobresaliente se otorgará la beca a la “Excelencia Académica Unipanamericana” al estudiante con el mejor promedio semestral de cada programa de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Esta beca equivalente a un 50% de descuento en el valor de la matrícula a pagar por el estudiante en el siguiente periodo académico, esta beca será otorgada únicamente por ese siguiente semestre. El estudiante beneficiario se compromete a:

- Cursar todas las asignaturas del semestre conforme al plan de estudios
- No tener faltas disciplinarias
- Estar a paz y salvo por todo concepto con Unipanamericana.
- No aplazar el periodo académico.
- Permanecer en el programa en el cual fue admitido. En caso contrario perderá automáticamente la beca adjudicada.

Beca Fundadores: Se otorgará al mejor estudiante de respectiva sede de la institución, es decir se otorga al estudiante que obtenga el mejor promedio ponderado de cada sede y será equivalente al 100% de descuento en la matrícula del siguiente periodo académico, y únicamente por ese semestre. El estudiante beneficiario se compromete a:

- Cursar todas las asignaturas del semestre conforme al plan de estudios
- No tener faltas disciplinarias
- Estar a paz y salvo por todo concepto con UNIPANAMERICANA.
- No aplazar el periodo académico.
- Permanecer en el programa en el cual fue admitido. En caso contrario perderá automáticamente la beca adjudicada.

Nota. Las becas por rendimiento académico no requieren de postulación, Admisión y registro reportará al Comité de Becas los mejores promedios una vez se cierre el periodo académico.

Becas Fuentes Externas: Corresponde a un porcentaje de descuento que se define entre la universidad y la institución que otorga el apoyo y que una vez formalizada por el Comité de Becas se aplica en la matrícula del siguiente periodo académico, y únicamente por ese semestre. Para dichas becas se tienen en cuenta los estudiantes del (los) programa(s), modalidad y sedes que se definan entre las dos instituciones y se otorga al estudiante que obtenga el promedio académico semestral que le sigue al promedio del estudiante que haya obtenido la beca excelencia en el programa(s) correspondiente(s). Por esta razón este porcentaje será máximo del 50% de la matrícula. El estudiante beneficiario se compromete a:

- Cursar todas las asignaturas del semestre conforme al plan de estudios
- No tener faltas disciplinarias
- Estar a paz y salvo por todo concepto con Unipanamericana
- No aplazar el periodo académico
- Permanecer en el programa en el cual fue admitido.

Nota: Las becas Fuentes Externas, no requieren de postulación, Admisiones y Registro reportará al Comité de Becas los mejores promedios una vez se cierre el periodo académico

Beca colaboradores: Unipanamericana otorgará el 50% de descuento en la matrícula del siguiente periodo académico a los colaboradores que, habiendo solicitado el apoyo, tengan dos o más años de vinculación laboral y no presenten faltas disciplinarias en el último año de labores. Esta condición deberá ser evidenciada mediante certificación de buen desempeño emitida por el jefe inmediato y certificación de tiempo de servicio y buena conducta emitida por Talento Humano. Para quienes ya se encuentren estudiando en Unipanamericana, deberán además presentar promedio académico semestral de mínimo cuatro puntos cero (4.0), sin perder materia en el último semestre cursado. El estudiante beneficiario se compromete a:

- Cursar todas las asignaturas del semestre conforme al plan de estudios
- No tener faltas disciplinarias
- Estar a paz y salvo por todo concepto con Unipanamericana.
- No aplazar el periodo académico
- Permanecer en el programa en el cual fue admitido
- Permanecer vinculado como colaborador de Unipanamericana. En caso contrario perderá automáticamente la beca adjudicada.

Condiciones exigidas para la renovación de la beca:

- Cursar todas las asignaturas del semestre conforme al plan de estudios
- No tener faltas disciplinarias
- Estar a paz y salvo por todo concepto con UNIPANAMERICANA
- No aplazar el periodo académico
- Permanecer en el programa en el cual fue admitido.
- Permanecer vinculado como colaborador de UNIPANAERICANA
- Presentar certificación de buen desempeño emitida por el jefe inmediato y certificación de buena conducta emitida por Talento humano.
- Presentar promedio académico semestral de mínimo cuatro puntos cero (4.0), sin perder materia en el último semestre cursado.

Nota: Si el colaborador pierde la beca podrá renovarla cuando cumpla las condiciones exigidas para la renovación.

11.1.5. Área de recreación y deportes.

Durante la existencia de Unipanamericana, se han realizado actividades, programas y servicios enmarcada en este espacio, la cuales han permitido que los estudiantes puedan hacer uso de su tiempo libre en Unipanamericana. Estas acciones, siempre enmarcadas en la sana competencia y el buen uso de sus habilidades y capacidades.

Por ello el espacio recreativo deportivo busca complementar la formación integral, mediante actividades recreativas y deportivas, estructuradas a partir del aprovechamiento del tiempo libre de los estudiantes.

Las acciones de este espacio están relacionadas con: préstamo de juegos de mesa o implementos deportivos como balones de fútbol, baloncesto y voleibol; actividades deportivas y recreativas como torneos relámpago de tenis de mesa, microfútbol, rana, entre otras. Todas ellas, encaminadas a que el estudiante pueda tener opciones para hacer un buen uso de su tiempo libre.

Por otra parte, se ofrecerán espacios formativos en disciplinas deportivas que permitan que el estudiante desarrolle otro tipo de habilidades que más adelante serán de importancia para su desempeño profesional: trabajo en equipo, concentración, mediación de conflictos, entre otras.

12. EGRESADOS

Los egresados son el resultado de las acciones de formación integral y técnica laboral por competencias que la Institución ha orientado para cada uno de sus estudiantes, tomándolo como aporte a la sociedad, para que en ella trascienda la aplicación práctica de sus saberes y contribuya al desarrollo social y económico de sus familias, comunidades, municipios y región.

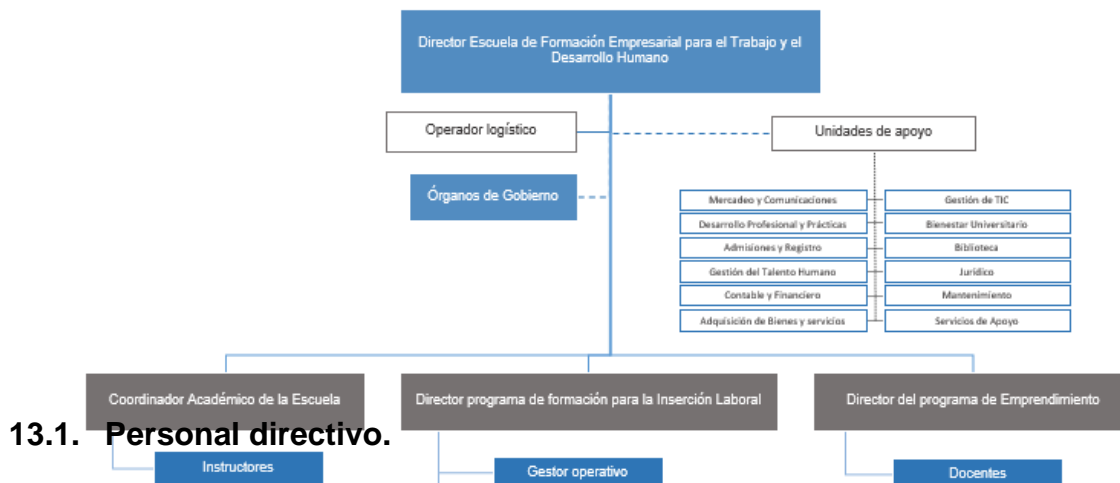
El mecanismo de acercamiento que ha determinado la institución es la aplicación de la encuesta a egresados, que evidencia el impacto del programa y la proyección de nuestros egresados en el entorno productivo.

CAPÍTULO V. COMPONENTE ADMINISTRATIVO

13. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

UNIPANAMERICANA Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETP), optimiza su personal de acuerdo con un propósito de elevar la calidad sus procesos, es así que contempla un organigrama estructurado en funciones que establecen además de su estructura directivo.

Organigrama Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano



13.1. Personal directivo.

La estructura de gobierno de la institución está conformada por el Consejo Superior, como máxima instancia, seguido de la Rectoría y Vicerrectoría, además de la Dirección de desarrollo y la Dirección de Escuela.

13.2. Personal instructor.

Los instructores son un grupo de personas con idoneidad profesional, en el ámbito técnico y laboral, que guían el proceso de formación, enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, por lo tanto, participan en la construcción o actualización colectiva del PEI, el Manual de Convivencia, el Sistema de Gestión de Calidad y demás.

Una de sus funciones primordiales se basa en el desarrollo de la Guía de aprendizaje, acorde al módulo del programa y por otro lado comunica formalmente cualquier novedad a la Coordinación Académica.

Optimizan los elementos, equipos y material didáctico para el desarrollo de las funciones inherentes a su cargo; organizan y participan en actividades de

integración y bienestar institucional; siendo reconocido por sus logros académicos, personales, deportivos, culturales, entre otros.

13.3. Personal administrativo

Por sus políticas laborales, la Institución ha conformado una planta estable de personal administrativo, caracterizada por la competencia, el compromiso con la Institución y por el conocimiento de las funciones administrativas requeridas para ofrecer el servicio educativo con comodidad, eficiencia y calidez.

14. MODELO DE GESTIÓN

La institución a determinado como Modelo de Gestión la certificación en las normas ISO 9001, NTC 5555 y NTC 5666, con alcance a los diversos programas que se desarrollan en la Escuela. Los elementos que componen el Sistema de gestión, los cuales gestionados bajo el enfoque PHVA y un pensamiento basado en riesgo sirven de plataforma para suministrar de manera regular productos y servicios que satisfagan las necesidades y expectativas de los estudiantes, clientes y otras partes interesadas; demostrar conformidad con requisitos y facilitar oportunidades de aumentar la satisfacción del cliente.

ALCANCE CERTIFICACION ISO 9001

Diseño y prestación de servicios de formación para el trabajo y el desarrollo humano en las áreas de operación de equipos, transporte y oficios, y en conocimientos académicos en emprendimiento.

Diseño y Prestación de servicios académicos de formación para la inserción y reinserción laboral en las sedes Bogotá y Cundinamarca.

ALCANCE CERTIFICACION ISO 5555

Diseño y prestación de servicios de formación para el trabajo y el desarrollo humano en las áreas de operación de equipos, transporte y oficios, y en conocimientos académicos en emprendimiento

ALCANCE CERTIFICACION ISO 5666

Diseño y prestación de servicios en el área de desempeño de instalación de Redes de Telecomunicaciones

CAPÍTULO VI. MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

15. AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

La autoevaluación es un proceso en el cual las instituciones evidencian sus fortalezas y debilidades lo cual les permite generar acciones que respondan a la mejora continua, a la autorregulación de sus actividades y al fomento de una cultura de autoevaluación con la participación de todos aquellos que hagan parte de la comunidad académica.

Participación activa de los principales actores de la comunidad académica, de tal manera que permita evaluarnos desde todos los ámbitos y enfoques académicos, con el fin de desarrollar estrategias de mejora a nivel, acordes con los lineamientos institucionales y en concordancia con lo establecido en el Decreto 1075 de 2015 por el cual se expide el Decreto Único y Reglamentario del Sector Educativo se busca que exista una cultura de autoevaluación que tenga en cuenta el diseño y aplicación de políticas que involucren a los distintos miembros de la comunidad académica, y así se pueda verificar a través de evidencias e indicadores de resultado.

La fundación universitaria panamericana Unipanamericana, entiende la importancia de realizar procesos de autoevaluación que busquen la mejora continua de tal manera que se garantice la calidad en los procesos formativos, por lo cual establece lo siguiente

15.1. Comité de Autoevaluación

- **Descripción:** El comité de Autoevaluación es el máximo órgano de coordinación y seguimiento a los procesos de autoevaluación con fines de registro de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano y/o de formación académica.
- **Composición:** el Comité de Autoevaluación debe estar compuesto mínimo por un representante de la vicerrectoría académica, el director académico, un representante de la Dirección de Planeación y Evaluación, y un Representante de Coordinadores de Programa.
- **Funciones básicas:** El Comité de Autoevaluación debe:

- Reunirse 2 veces en el semestre, con el fin de coordinar los avances del proceso de autoevaluación.
- Aprobar y evaluar el modelo de autoevaluación
- Establecer y aprobar el cronograma de los procesos de autoevaluación
- Generar lineamientos para mejorar de manera continua los procesos que se desprenden del modelo de autoevaluación y evaluar la participación de los diferentes actores en cada uno de los procesos.
- Verificar y determinar la aplicación de la normatividad Educación para el trabajo y el desarrollo humano, emanada por el Ministerio de Educación y las respectiva Secretaria de Educación.
- Generar estrategias para la participación activa de la comunidad académica en los procesos de autoevaluación
- Dar apertura o cierre a comités de autoevaluación de la Escuela y la evaluación particular a nivel de Programa según disposición del comité o solicitud de la Dirección de la escuela.
- El Comité de Autoevaluación deberá desarrollar funciones propias que le sirvan para su regulación y funcionamiento

15.2. Modelo de Autoevaluación

La Institución, debe elaborar y aplicar un modelo de autoevaluación el cual contemple herramientas para la valoración de la percepción de la comunidad académica, de igual manera debe contemplar herramientas que permitan generar y evaluar aspectos estadísticos y documentales que evidencien la gestión en el desarrollo académico-administrativo de la institución.

El modelo de autoevaluación debe ser flexible, de tal manera que la dinámica del modelo permita que evolucione constantemente y permita la integración con los sistemas de gestión con los que cuente la institución, los cuales les sirva como fuentes de información para evaluar los diferentes aspectos de los que trata el modelo.

15.3. Cultura de Autoevaluación

La institución debe promover el conocimiento sobre la importancia de la autoevaluación generando mecanismos que permitan sensibilizar a la comunidad educativa en todos sus niveles.

El diseño, coordinación y dirección del proceso de autoevaluación estará a cargo de la Dirección de Planeación o de quien delegue el Comité de Autoevaluación.

Al interior de los programas, se deben generar acciones que permitan evaluar los procesos derivados del modelo de autoevaluación, de tal manera, que se generen oportunidades de mejora o fortalezas, las cuales deben ser reportadas a la Dirección de Planeación y Evaluación o al área responsable de ejecutar los procesos de Autoevaluación.

La Dirección de Planeación y Evaluación o el área responsable del proceso de autoevaluación, deberá recoger todas las acciones de mejora generadas por el Comité de Autoevaluación, y programas, articularlas y realizar el seguimiento correspondiente, de tal manera que se identifique la evolución del modelo de autoevaluación, los formatos de la autoevaluación se encuentran en los anexos pertinentes a la autoevaluación instituciones.

BIBLIOGRAFÍA

Ausubel, D. Psicología Educativa. Un punto de vista cognoscitivo. México: Trillas. (1983).

Avalos, B. Competencias y desempeño profesional. Pensamiento Educativo. (junio de 2005., 36, 19-32.)

Bunk, G. La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. Revista Europea de Formación Profesional, (1994). 8-14.

Cortés, B. Aprendizaje centrado en el estudiante. Obtenido de Universidad México: http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/BV/Docentes/pdf/Tema2_aprendizaje_centrado_estudiante.pdf (27 de junio de 2016)..

Crispín Bernardo, M. Aprendizaje autónomo: orientaciones para la docencia. México. (2011).

Johnson, D., Johnson, R., & Holubec, De los nuevos círculos del aprendizaje. La cooperación en el aula y la escuela. (1999). Editorial Aique.

Perrenaud, P. Diez competencias para enseñar. México: (2004). centrodemexico.mx.

Contrato de Consultoría No. 00908 de 2017 TELBROAD S.A.S (2017). Recopilación informes consultoría “Evaluación de impacto ti: especialización inteligente, calidad TI y asociatividad”

Universidad del Valle de México. (2009). Modelo Andragógico. Fundamentos.

SENA. Boletín Mesas Sectoriales Sector de Telecomunicaciones. Bogotá: Sena, 2016.

Caracterización de necesidades de formación profesional en Siete localidades de Bogotá. (2001). Universidad Nacional de Colombia. Centro de investigaciones para el desarrollo.

SENA. Estadísticas ocupacionales: Inscritos, vacantes y colocados. Colombia: Sena, 2018.

Guerra de la Espriella, M. CEPAL Estudios y perspectivas. De las Telecomunicaciones a las TIC: Ley de TIC de Colombia (L1341/09).

MEN. Orientaciones sobre el diseño curricular pertinente de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano. Colombia: MEN, 2016.

CINTEL. Centro de investigación de las telecomunicaciones. Estudio del sector de las Telecomunicaciones en Colombia. 2006

MEN. Guía N°6 Estándares Básicos de Competencias Ciudadanas. Colombia: MEN, 2003.

MEN. Guía N°29 Verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano. Colombia: MEN, 2008.

MEN. Guía N°29 Articulación de la educación con el mundo productivo. Competencias laborales generales. Colombia: MEN, 2008.

MEN. Documento N°7 Aplicación de las normas técnicas colombianas para la certificación de calidad de instituciones y programas de formación para el trabajo. Colombia: MEN, 2008.

MEN. Documento N°6 Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias. Colombia: MEN, 2008.

Ministerio de Tecnologías de la Información y de las Telecomunicaciones. Caracterización de las MiPy ME colombianas y su conocimiento de su relación con las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – TIC. Indicadores corporativos. Colombia: MinTic 2018.

SENA. Mapa Nacional por Cadena de Valor de la Mesa Sectorial de Telecomunicaciones. Colombia: Sena, 2018.

Ministerio de Tecnologías de la Información y de las Telecomunicaciones. Plan Vive Digital para la Gente. Colombia: MinTic 2018.

CARRETERO, Mario. Constructivismo y educación, México: Progreso, 1999.