

Proyecto Educativo Institucional 2025



	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. COMPONENTE TELEOLÓGICO.....	5
1.1 IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO	5
1.1.1 DENOMINACIÓN	5
1.1.2 DOMICILIO	5
1.1.3 Jornadas	5
1.1.4 NATURALEZA JURÍDICA	8
1.2 MARCO JURÍDICO	8
1.3 RESEÑA HISTÓRICA DEL CET CAFAM.....	9
1.4 DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	10
1.4.1 TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	11
1.4.2 POLÍTICA DE CALIDAD.....	11
1.4.3 OBJETIVOS DE LA CALIDAD	11
1.5 HORIZONTE INSTITUCIONAL	12
1.5.1 MISIÓN	12
1.5.2 VISIÓN.....	12
1.5.3 PRINCIPIOS GENERALES.....	13
1.5.4 FINES	13
1.5.5 Integración curricular de expresiones culturales locales y regionales	14
2 COMPONENTE ADMINISTRATIVO.....	15
2.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	15
2.2 ORGANIGRAMAS.....	15
2.3 Reglamentos.....	16
2.3.1 Reglamento de estudiantes.....	17
2.3.2 Reglamento docente.	35
2.3.3 Bienestar Estudiantil.....	53
2.4 Gobierno Escolar	58
2.4.1 REPRESENTANTE LEGAL	58
2.4.2 CONSEJO DIRECTIVO.....	58
2.4.3 CONSEJO ACADÉMICO	59
2.5 Sistema de matrículas y pensiones	59
2.5.1 Estados de la relación estudiantil	59
2.6 Evaluación de recursos humanos, físicos, económicos y tecnológicos ...	60
2.6.1 Evaluación de los recursos humanos.....	60
2.6.2 Evaluación de los recursos físicos	61
2.6.3 Evaluación de los recursos tecnológicos	61
3 COMPONENTE PEDAGÓGICO Y CURRICULAR	61
3.1 MODELO PEDAGÓGICO	61
3.1.1 Fundamento Pedagógico y Estrategias Didácticas.....	62
3.1.2 EL APRENDIZAJE.....	62
3.1.3 ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS.....	63
3.1.4 Aplicación y Resultados	64
3.1.5 CURRÍCULO	65
3.2 Modelo de Evaluación del Aprendizaje por Competencias	65
3.2.1 Fundamentos normativos	66
3.2.2 Enfoque y principios	66

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

3.2.3	Dimensiones y tipos de evaluación	67
3.2.4	Instrumentos y medios de evaluación	67
3.2.5	Seguimiento y mejora	67
3.3	Articulación Pedagógica Integral	68
3.3.1	Fundamentos institucionales de la articulación pedagógica	68
3.3.2	Diferenciación e integración de los componentes pedagógicos	68
3.3.3	Operacionalización didáctica en la práctica docente	69
3.3.4	Articulación con el sistema de calidad institucional.....	69
4	COMPONENTE COMUNITARIO	71
4.1	RELACIONES INTERINSTITUCIONALES	71
4.2	PROGRAMA DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS.....	71
4.2.1	DEFINICIÓN	71
4.2.2	OBJETIVOS.....	71
4.2.3	ASPECTOS CONTEMPLADOS EN EL SEGUIMIENTO A EGRESADOS....	72
	BIBLIOGRAFÍA.....	72

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

INTRODUCCIÓN

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) del CET CAFAM se constituye como el instrumento de planificación estratégica y pedagógica que orienta el quehacer educativo de la institución, en coherencia con lo establecido en el artículo 2.3.3.1.4.1 del Decreto 1075 de 2015. En este sentido, ha sido construido con la participación activa de la comunidad educativa y expresa el camino institucional para alcanzar los fines de la educación definidos por la Ley General de Educación, teniendo en cuenta las condiciones sociales, económicas y culturales del contexto. Para garantizar la formación integral de los educandos, el PEI incorpora los principios y fundamentos que orientan la acción institucional; el análisis de la situación institucional; los objetivos generales del proyecto; la estrategia pedagógica que guía los procesos formativos; la organización de los planes de estudio y los criterios de evaluación; así como acciones pedagógicas en democracia, educación sexual, uso del tiempo libre y valores humanos. Además, incluye el reglamento de convivencia, el reglamento docente, la estructura del Gobierno Escolar, el sistema de matrículas y pensiones, los procedimientos de relación con organizaciones sociales, la evaluación de recursos institucionales, las estrategias de articulación con expresiones culturales locales y regionales, los criterios de organización administrativa y evaluación de la gestión, y los programas educativos para el trabajo y el desarrollo humano que oferta la institución.

El PEI es el eje articulador de la gestión académica y administrativa de la institución. Responde a tres frentes convergentes:

1. Armonización normativa: el PEI se adecua a la Ley 115 de 1994 (art. 73) y al Decreto Único Reglamentario del Sector Educación decreto 1075 de 2015, incorporando las reformas introducidas por el Decreto 923 de 2024. Integra asimismo las orientaciones de la Ley 2294 de 2023 sobre cualificaciones, el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) y los lineamientos de calidad de la NTC 5555:2011.
2. Pertinencia sectorial: se reconocen las tendencias productivas (automatización, IA, ciencia de datos, ciberseguridad, transformación 4RI, bilingüismo e internacionalización) identificadas en los planes sectoriales TIC-BPO, manufactura avanzada y servicios. El PEI orienta los programas técnicos para formar talento que responda a estas demandas, potenciando la empleabilidad y el emprendimiento.
3. Innovación pedagógica y tecnológica: El modelo por competencias y en particular el enfoque de *aprender haciendo* se fortalece con metodologías activas, simuladores virtuales, micro-credenciales, formación híbrida y sistemas de evaluación por resultados de aprendizaje, en coherencia con la cultura de mejora continua del ciclo PHVA exigida por la NTC 5555.

Con base en estos ejes, el PEI se estructura en los cuatro componentes que la normatividad y la tradición institucional consolidan:

1. Componente teleológico – define identidad, misión, visión, principios y fines; articula los propósitos de desarrollo humano y social con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
2. Componente administrativo – describe la gobernanza institucional, el Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) y los recursos para la operación de los programas.
3. Componente pedagógico y curricular – establece el modelo pedagógico por competencias, las rutas de aprendizaje, la integración de tecnologías emergentes y los lineamientos de evaluación formativa y certificación de aprendizajes.
4. Componente comunitario regula la interacción con el sector productivo, la gestión de prácticas, el seguimiento de egresados y la responsabilidad social.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

El PEI es, por su naturaleza, un documento dinámico y evaluable. Conforme al artículo 73 de la Ley 115/94, se somete a revisión anual y podrá modificarse para reflejar las necesidades de los educandos, las transformaciones del entorno y los avances tecnológicos, garantizando que siga siendo concreto, factible y verificable.

1. COMPONENTE TELEOLÓGICO

1.1 IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

1.1.1 DENOMINACIÓN

Centro de Educación para el Trabajo CAFAM - CET CAFAM.

1.1.2 DOMICILIO

El proceso de formación de los estudiantes inscritos en los Programas Técnicos Laborales se lleva a cabo en las sedes de Centenario y Calle 56. Adicionalmente, se orientan programas de formación integral para la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño personal y laboral, a partir del establecimiento de convenios con otras instituciones y organizaciones, las cuales se pueden desarrollar en otras sedes de la organización y extramuralmente.

En la Tabla 1, se relacionan las sedes del CET CAFAM en donde se desarrolla la prestación de servicios de educación para el trabajo.

SEDES PROGRAMAS TÉCNICOS LABORALES		
Nº.	SEDE	DIRECCIÓN
1	CET CAFAM Centenario	Calle 27 Sur # 26 -24
2	CET CAFAM Calle 56	Calle 56 Bis # 9 - 64

Tabla 1. Sedes Programas Técnicos Laborales

1.1.3 Jornadas

El Centro de Educación para el Trabajo CAFAM desarrolla sus programas académicos en su domicilio en las siguientes cuatro (4) jornadas:

- Jornada Diurna
- Jornada Nocturna

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

- Jornada Sabatina
- Jornada Dominical

Por cada jornada se proyecta la atención de máximo 25 estudiantes por cada técnico laboral, de acuerdo con la capacidad instalada del Centro de Educación y que se presenta en la **Tabla 2** a continuación:

Sede Centenario	
Programa	Estudiantes
JORNADA DIURNA	
175	
Tec. Laboral en Auxiliar Contable y Financiero 1152 horas	25
Tec. Laboral en Auxiliar Administrativo 1152 horas	25
Tec. Laboral en Auxiliar de Recursos Humanos 1152 horas	25
Tec. Laboral en Auxiliar Mercadeo y Ventas 1152 horas	25
Tec. Laboral en Soporte Técnico de Equipos de Cómputo y Redes 1152 horas	25
Tec. Laboral en Auxiliar de Sistemas de Información 1152 horas	25
Tec. Laboral en Cocina	25
JORNADA NOCTURNA	
175	
Tec. Laboral en Auxiliar Contable y Financiero 1152 horas	25
Tec. Laboral en Auxiliar Administrativo 1152 horas	25
Tec. Laboral en Auxiliar de Recursos Humanos 1152 horas	25
Tec. Laboral en Auxiliar Mercadeo y Ventas 1152 horas	25
Tec. Laboral en Soporte Técnico de Equipos de Cómputo y Redes 1152 horas	25
Tec. Laboral en Auxiliar de Sistemas de Información 1152 horas	25
Tec. Laboral en Cocina	25
JORNADA SABATINA	
175	
Tec. Laboral en Auxiliar Contable y Financiero 1152 horas	25
Tec. Laboral en Auxiliar Administrativo 1152 horas	25
Tec. Laboral en Auxiliar de Recursos Humanos 1152 horas	25
Tec. Laboral en Auxiliar Mercadeo y Ventas 1152 horas	25
Tec. Laboral en Soporte Técnico de Equipos de Cómputo y Redes 1152 horas	25
Tec. Laboral en Auxiliar de Sistemas de Información 1152 horas	25
Tec. Laboral en Cocina	25
JORNADA DOMINICAL	
175	
Tec. Laboral en Auxiliar Contable y Financiero 1152 horas	25
Tec. Laboral en Auxiliar Administrativo 1152 horas	25

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

Tec. Laboral en Auxiliar de Recursos Humanos 1152 horas	25
Tec. Laboral en Auxiliar Mercadeo y Ventas 1152 horas	25
Tec. Laboral en Soporte Técnico de Equipos de Cómputo y Redes 1152 horas	25
Tec. Laboral en Auxiliar de Sistemas de Información 1152 horas	25
Tec. Laboral en Cocina	25

Sede Calle 56	
Programa	Estudiantes
JORNADA DIURNA	
	150
Tec. Laboral en Auxiliar Administrativo 1248 horas	25
Tec. Laboral en Procesamiento de Datos 1248 horas	25
Tec. Laboral en Seguridad y Salud en el Trabajo 1248 horas	25
Tec. Laboral en Servicio al Cliente 1248 horas	25
Tec. Laboral en Informática en el Nube 1248 horas	25
Tec. Laboral en Atención Integral y Cuidado Domiciliario 1248 horas	25
JORNADA NOCTURNA	
	150
Tec. Laboral en Auxiliar Administrativo 1248 horas	25
Tec. Laboral en Procesamiento de Datos 1248 horas	25
Tec. Laboral en Seguridad y Salud en el Trabajo 1248 horas	25
Tec. Laboral en Servicio al Cliente 1248 horas	25
Tec. Laboral en Informática en el Nube 1248 horas	25
Tec. Laboral en Atención Integral y Cuidado Domiciliario 1248 horas	25
JORNADA SABATINA	
	150
Tec. Laboral en Auxiliar Administrativo 1248 horas	25
Tec. Laboral en Procesamiento de Datos 1248 horas	25
Tec. Laboral en Seguridad y Salud en el Trabajo 1248 horas	25
Tec. Laboral en Servicio al Cliente 1248 horas	25
Tec. Laboral en Informática en el Nube 1248 horas	25
Tec. Laboral en Atención Integral y Cuidado Domiciliario 1248 horas	25
JORNADA DOMINICAL	
	150
Tec. Laboral en Auxiliar Administrativo 1248 horas	25
Tec. Laboral en Procesamiento de Datos 1248 horas	25
Tec. Laboral en Seguridad y Salud en el Trabajo 1248 horas	25
Tec. Laboral en Servicio al Cliente 1248 horas	25
Tec. Laboral en Informática en el Nube 1248 horas	25

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

Tec. Laboral en Atención Integral y Cuidado Domiciliario 1248 horas	25
---	----

Tabla 2. Número máximo de estudiantes a atender por cada sede – jornada de acuerdo a datos suministrados por la Coordinación Administrativa del CET (2025)

1.1.4 **NATURALEZA JURÍDICA**

El Centro de Educación para el Trabajo CAFAM hace parte del Departamento de Formación para el Bienestar y la Competitividad dentro de la División de Educación y Desarrollo Social, que pertenece a la Subdirección de Servicios Sociales de la Caja de Compensación Familiar CAFAM, con NIT: 860.013.570-3. Persona Jurídica constituida bajo los parámetros del derecho privado sin ánimo de lucro y Ley 58 de 1963 para su creación. Debidamente reconocida y controlada para contribuir al objetivo de esta división de: Desarrollar las políticas y estrategias que tengan relación con el desarrollo de competencias laborales de carácter individual, empresarial o comunitario, de manera que contribuyan a la formación de mejores trabajadores y empresarios, mejores empresas y mejores ciudadanos.

El CET CAFAM está autorizado para desarrollar servicios sociales en temas de educación por la Secretaría de Educación de Bogotá D. C., mediante Resoluciones 1929 y 2020 de 2002, 180210 de 2010 y 02016 de 2020, atendiendo al ordenamiento jurídico.

1.2 **MARCO JURÍDICO**

Se atienden los preceptos legales de orden constitucional referentes a los derechos fundamentales de primera generación, tales como: el derecho a la libre escogencia de profesión u oficio, la libertad de enseñanza contemplados en los artículos 26 y 27 de la Constitución Política de Colombia; como también los contemplados en los derechos fundamentales de segunda generación como son: la obligación del Estado de ofrecer a través de entidades públicas o privadas de formación a quienes lo requieran y garantizar la protección de los productos intelectuales e investigación generados por las instituciones y con el acompañamiento del Plan Nacional Decenal de Educación (PNDE) 2016 - 2026.

Matriz de requerimientos legales.

Las disposiciones de la Caja de Compensación Familiar CAFAM.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

1.3 RESEÑA HISTÓRICA DEL CET CAFAM

Desde su fundación en 1957, la Caja de Compensación Familiar CAFAM ha promovido una visión educativa transformadora, pionera en el ámbito colombiano. A lo largo su trayectoria, ha participado activamente en los distintos niveles del sistema educativo nacional, contribuyendo a la formulación e implementación de modelos pedagógicos pertinentes a las demandas del entorno local, regional y nacional.

Partiendo de una concepción de la educación como mecanismo para reducir desigualdades y promover el desarrollo integral de los individuos, CAFAM consolidó, desde 1965, una oferta de formación no formal en actividades productivas. Esta iniciativa buscó ampliar las oportunidades de acceso a procesos de cualificación orientados a las necesidades del aparato productivo y de los trabajadores. Dicha oferta se ha caracterizado por una orientación humanista, centrada en el desarrollo de competencias desde un enfoque integral y en el fortalecimiento de los vínculos familiares y comunitarios.

En el nivel de educación preescolar, básica y media, uno de los hitos institucionales más significativos fue la creación del Colegio CAFAM en 1972, el cual se ha consolidado como un referente nacional gracias a su modelo educativo innovador. Este se orienta al desarrollo de la autonomía intelectual y moral de los estudiantes, a través de un currículo flexible y de metodologías que estimulan el aprendizaje autónomo, tanto individual como colaborativo.

A partir de 1995, en respuesta a las necesidades del entorno laboral y empresarial, CAFAM emprendió una etapa de fortalecimiento de la formación para el trabajo, centrada en el desarrollo de competencias laborales. Esta estrategia integró procesos de asesoría empresarial en sectores estratégicos, fomentando el emprendimiento mediante la formación en gestión de pequeñas unidades productivas. En esta misma línea, desde 2002 se asumió la administración del Liceo Campestre CAFAM, ubicado en la localidad de Tunjuelito, ampliando así la cobertura educativa hacia sectores con alta demanda de educación de calidad.

Ese mismo año se obtuvieron registros oficiales para ofrecer programas de formación laboral de 1080 horas, con prácticas empresariales, así como módulos de actualización técnica de 40 horas, todos fundamentados en el modelo pedagógico de formación de competencias y orientados al desarrollo de habilidades clave para la empleabilidad, el emprendimiento y el desempeño especializado. Asimismo, se han establecido alianzas con entidades nacionales e internacionales que robustecen la formación y fortalecen la competitividad de los egresados.

Posteriormente, CAFAM ha renovado sus registros de programas mediante actos administrativos expedidos en los años 2010, 2015, 2016 y 2020, actualizando las denominaciones e intensidades horarias de sus programas técnicos laborales, los cuales hoy oscilan entre 1152 y 1248 horas. Estas formaciones están organizadas en áreas como tecnología, administración, talento humano, mercadeo, gastronomía, confección y estética, y responden a los lineamientos normativos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional (Decretos 4904 de 2009 y 1075 de 2015).

Ilustración 1 Evolución logo de Cafam



	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

El portafolio educativo de CAFAM ha sido dinámico y progresivo, alineado con los desafíos del contexto contemporáneo, bajo la coordinación de su División de Educación y Desarrollo Social y el Departamento de Formación para el Bienestar y la Competitividad. El CET CAFAM, como parte de esta estructura, se ha enfocado en diversificar su oferta de programas técnicos laborales en distintas modalidades, incluyendo formación presencial y distancia, promoviendo la inclusión educativa en todas sus dimensiones.

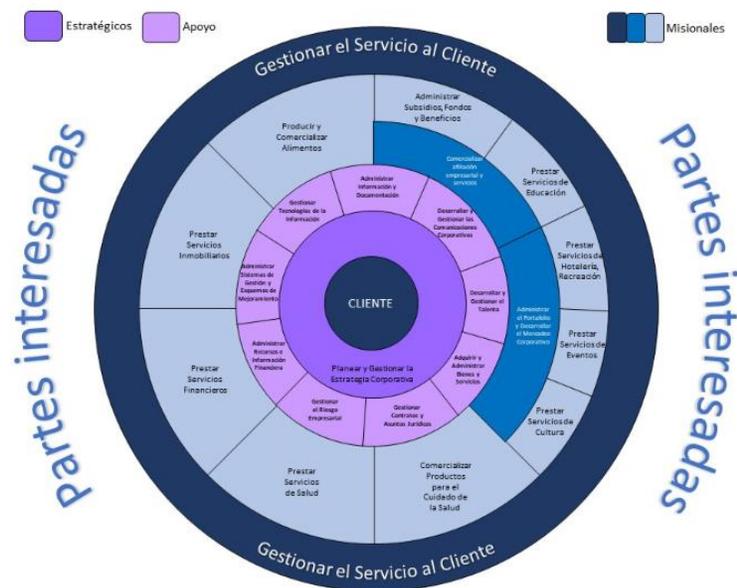
En coherencia con los principios de equidad y justicia social, el sistema educativo de CAFAM se ha constituido en una plataforma accesible para todas las personas, sin distinción de edad, género, etnia o condición socioeconómica. Este compromiso se traduce en la promoción de trayectorias educativas que favorecen el ingreso, la permanencia y la reintegración de los estudiantes al mundo laboral, al tiempo que se fortalecen sus capacidades para crear proyectos productivos propios y generar empleo en sus comunidades.

Adicionalmente, CAFAM ha asumido un papel de liderazgo en la incorporación de nuevas tecnologías en los procesos de formación, fortaleciendo competencias digitales y promoviendo entornos de aprendizaje mediados por TIC, en concordancia con las orientaciones del Plan Nacional Decenal de Educación (2016-2026) y el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. En este sentido, la Caja se proyecta como un referente nacional en la implementación de experiencias educativas innovadoras, centradas en la calidad, la pertinencia y la inclusión, reafirmando su compromiso con la transformación social a través de la educación.

1.4 DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

La Dirección Estratégica del Centro de Educación para el Trabajo CAFAM se fundamenta en las políticas de calidad, objetivos, misión, visión y principios generales.

Ilustración 2 mapa de negocio Cafam



	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

1.4.1 **TÉRMINOS Y DEFINICIONES**

Los términos y definiciones utilizados en el presente documento y demás contemplados en el Sistema de Gestión de Calidad (SGC) corresponden a las contenidas en la norma ISO9000:2015, numeral 3. Adicionalmente, contempla términos y definiciones de las NTC 5581, NTC 5580, NTC 5665 y NTC 5555 y NTC5666.

1.4.2 **POLÍTICA DE CALIDAD**

El Centro de Educación para el Trabajo CAFAM se encuentra comprometido con la formación de calidad, fundamentada y alineada con las políticas y objetivos de calidad de la Caja. Por tal razón, el CET CAFAM es un aliado solidario que contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores afiliados y sus familias, por medio de una amplia oferta de programas de formación, que responden a sus necesidades y a las expectativas de la comunidad. Para lo cual, establece relaciones de mutuo beneficio con los grupos de interés y trabaja con colaboradores comprometidos e idóneos.

La Política de la Calidad refleja el compromiso permanente que permite la satisfacción de nuestros afiliados y usuarios en el fortalecimiento de las competencias de los trabajadores y la integración y mejora de los procesos para responder a los retos contemporáneos que la globalización impone, a los modelos de desarrollo económico sostenible y a los requerimientos que demandan las empresas en relación con el talento humano calificado y cualificado por competencias laborales.

La oferta educativa del CET CAFAM, además, está fundamentada en las competencias laborales definidas y regidas por distintos estamentos, tales como; el Ejecutivo con el PNDE 2016-2026, la Organización Internacional del Trabajo, el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo con base en el Código Nacional de Ocupaciones y las Mesas Sectoriales. Estamentos que han definido una serie de decisiones legales bajo la responsabilidad Ministerio de Educación Nacional (MEN) y el Servicio SENA, cuyo propósito es lograr una oferta de formación educativa pertinente la demanda del sector productivo.

Asimismo, la Caja de Compensación Familiar CAFAM cuenta con la Certificación de Calidad ISO 9001:2015 otorgada por Bureau Veritas, cuyo alcance comprende la prestación de los servicios de **Educación** y otras unidades de la Caja. El cumplimiento de los requisitos de la Norma avala la calidad de los procesos en las Unidades Estratégicas de Servicio, fortalece la imagen corporativa de CAFAM y, por lo tanto, permite la mejora permanente de los diferentes procedimientos.

Finalmente, el CET CAFAM está certificado por la entidad internacional en procesos de acreditación de alta calidad BUREAU VERITAS COLOMBIA LTDA. En 2011, los Programas Técnicos Laborales por Competencias recibieron certificación de calidad NTC 5581:2007 y 5666:2007, acreditando que los requisitos de calidad para el programa de formación para el trabajo fueron evaluados y se muestran acorde con los requerimientos de la norma. A partir de esta primera certificación, el programa ha recibido renovación de la certificación bajo las normas NTC 5581:2011 y 5666:2011 en los años 2014, 2017 y 2020.

1.4.3 **OBJETIVOS DE LA CALIDAD**

Nuestros objetivos de calidad se encuentran acordes con los definidos corporativamente. Como se muestra a continuación, estos buscan una formación integral por competencias laborales para fortalecer el desempeño de los afiliados y usuarios a través de procesos de formación y de mejora continua de estos procesos.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

- Gestionar la oferta de servicios y productos, de manera ágil y competitiva a través de una atención integral al afiliado y usuario.
- Impulsar la competitividad para el crecimiento sostenible de la Caja de Compensación y la entrega de valor al afiliado y usuario.
- Conocer e interpretar las necesidades de los afiliados y usuarios para dinamizar, innovar y mantener vigente la propuesta de valor, los portafolios y los modelos de negocio.
- Mejorar e integrar procesos que hagan de la Caja un solo CAFAM, ágil, flexible, pertinente, oportuno y resiliente.
- Desarrollar, fidelizar y motivar el capital humano para fortalecer la cultura de resultados y el clima laboral.

1.5 *HORIZONTE INSTITUCIONAL*

1.5.1 **MISIÓN**

Misión de la Corporación

Generar bienestar a nuestros afiliados y usuarios

Misión del CET CAFAM

Desarrollar programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con altos niveles de calidad, pertinencia, flexibilidad e innovación, respondiendo a las necesidades de formación del tejido social, empresarial e industrial, y a la generación de nuevas actividades de emprendimiento, promoviendo la formalización laboral y el crecimiento empresarial que transforman positivamente el sistema productivo nacional.

Elementos:

- Afiliados y usuarios: Aquellas personas que se han acercado a las instalaciones del CET, con el fin de adquirir un servicio social de educación.
- Bienestar: Proporcionado a través profesionales de alta calidad que orientan los programas de formación laboral a nuestros afiliados y usuarios.
- Formación Laboral: Aquellos Programas técnicos laborales que ofrece el CET, los cuales son habilitados y avalados por la Secretaría de Educación de Bogotá D. C.
- Sector Productivo: Demanda que permite desarrollar los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación técnica por competencia.

1.5.2 **VISIÓN**

Visión de la Corporación

Lograr un crecimiento corporativo sostenible con entrega de valor al afiliado y usuario.

Visión del CET CAFAM

Ser un referente nacional en la prestación de servicios de educación para el trabajo y desarrollo humano por la innovación y excelencia en el desarrollo de sus actividades académicas, administrativas y

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

de bienestar institucional, contribuyendo en la construcción de tejido social y la transformación del sistema productivo nacional.

Elementos:

- Entrega de valor: El CET CAFAM transmite el conocimiento y valores que permiten un excelente desempeño laboral y personal.
- Necesidades del País: Todos los Programas de Formación para el Trabajo están desarrollados para el mercado laboral actual y su desarrollo corporativo y empresarial.

1.5.3 **PRINCIPIOS GENERALES**

Bajo el referente de los principios y valores corporativos de la Caja, el Centro de Educación para el Trabajo CAFAM establece los siguientes principios:

- Actuar siempre con criterio social y responsabilidad ética.
- Valorar la dignidad humana de nuestros estudiantes, reconociendo a cada estudiante como ser único e irrepetible.
- Apoyar el desarrollo de la libertad individual; aprendizaje autónomo, expresión e iniciativa.
- Desarrollar la cultura de la evaluación y autoevaluación de los procesos académicos.
- Fomento de relaciones de mutuo enriquecimiento con el sector productivo, búsqueda de pertinencia en la formación.
- Generar un vínculo constante con nuestros estudiantes y egresados que permita una mutua retroalimentación.

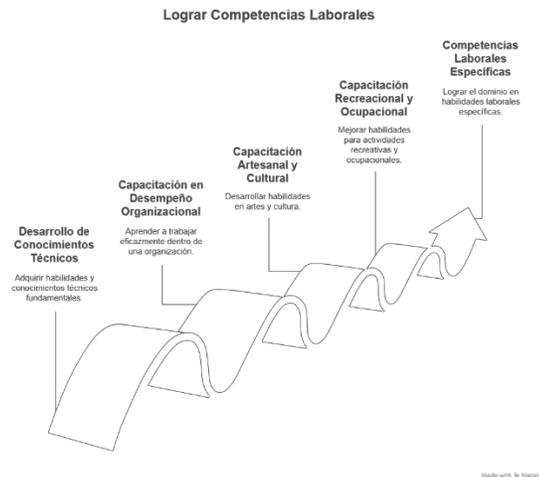
1.5.4 **FINES**

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.6.4.1 del Decreto 1075 de 2015 —modificado por el Decreto 923 de 2024—, el Centro de Educación para el Trabajo CAFAM orienta sus acciones formativas al cumplimiento de los propósitos fundamentales de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH). Esta modalidad educativa, reconocida por el Estado como parte integral del servicio público educativo, tiene por finalidad preparar a las personas para el desempeño productivo en ocupaciones específicas del sector laboral, mediante el desarrollo de competencias pertinentes con las necesidades del entorno social y económico, contribuyendo así a la cualificación del talento humano, la inclusión, la equidad y el desarrollo sostenible del país.

1. Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño organizacional, artesanal, cultural, recreacional y ocupacional, para el desarrollo de competencias laborales específicas.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

Ilustración 3 ARTÍCULO 2.6.2.3 Dto 1075



- Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante 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.

1.5.5 Integración curricular de expresiones culturales locales y regionales

El CET CAFAM reconoce que la formación técnica debe estar en diálogo constante con las dinámicas sociales y culturales del entorno. En este sentido, la institución adopta estrategias curriculares que promueven la articulación con las expresiones culturales locales y regionales como parte fundamental del proceso formativo.

Estas estrategias se desarrollan mediante la incorporación de contenidos culturales y patrimoniales en programas como gastronomía (rescate de cocinas tradicionales), mercadeo y ventas (promoción de productos locales), y sistemas (proyectos tecnológicos con enfoque cultural). De igual forma, se promueven actividades extracurriculares y proyectos integradores que rescatan saberes ancestrales, prácticas artísticas, relatos territoriales y manifestaciones propias del contexto urbano bogotano, en especial en las localidades donde operan las sedes del CET CAFAM.

La gestión curricular se apoya en los **Lineamientos Curriculares del Ministerio de Cultura a través del Programa Nacional de Concertación Cultural**, el cual proporciona marcos para integrar el arte, el patrimonio y la cultura en programas educativos técnicos y comunitarios, fortaleciendo así la identidad, la participación ciudadana y el desarrollo humano. Este marco orientador puede consultarse en: <https://www.mincultura.gov.co/planes-y-programas/concertacion>.

Estas estrategias permiten que la formación técnica no solo sea pertinente al mercado laboral, sino también significativa para el estudiante y su comunidad, promoviendo la apropiación crítica del entorno y el compromiso con el desarrollo territorial sostenible.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

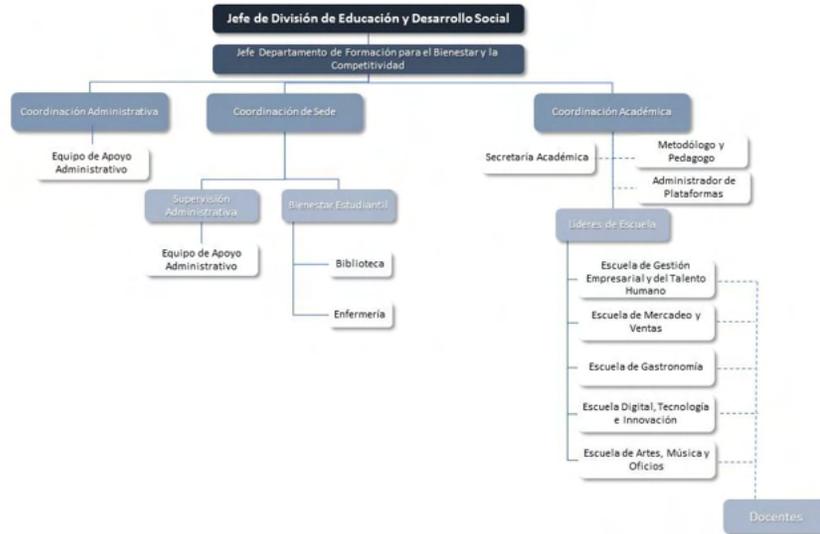


Figura 2. Organigrama CET CAFAM
Fuente: CET CAFAM, 2021.

2.3 Reglamentos

El CET CAFAM incorpora de forma implícita el **Reglamento de Estudiantes** y el **Reglamento de Docentes** como instrumentos normativos que regulan la vida académica, administrativa y comunitaria de la institución. Ambos documentos se configuran como expresiones del marco ético, pedagógico y organizacional del Centro, asegurando el ejercicio de derechos, el cumplimiento de deberes y la promoción de una convivencia armónica.

El Reglamento de Estudiantes establece los lineamientos para la participación activa, la responsabilidad académica, la formación ciudadana y los procesos disciplinarios, garantizando el debido proceso y promoviendo un ambiente de respeto, inclusión y aprendizaje significativo. Define claramente los derechos, deberes, normas de convivencia, procedimientos de matrícula y criterios de evaluación formativa, conforme a los lineamientos del sistema de calidad de formación para el trabajo.

Por su parte, el Reglamento de Docentes enuncia el perfil del educador CAFAM, sus derechos, deberes, criterios de vinculación, evaluación del desempeño, actualización profesional, y su papel como garante del modelo pedagógico institucional basado en competencias. Asimismo, articula la función docente con las dinámicas del sistema productivo y la misión social del CET, asegurando una gestión educativa coherente, pertinente y de alta calidad.

Ambos reglamentos son actualizados de forma periódica, aprobados por los órganos colegiados y vinculados normativamente al PEI, constituyéndose en pilares fundamentales para el desarrollo institucional, la garantía de los fines educativos y el fortalecimiento de la comunidad académica.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

2.3.1 **Reglamento de estudiantes.**

2.3.1.1 **Introducción**

El Reglamento de Estudiantes del Centro de Educación para el Trabajo CAFAM – CET CAFAM constituye un instrumento normativo esencial que materializa los principios y orientaciones del Proyecto Educativo Institucional (PEI), al tiempo que fortalece la cultura académica institucional mediante el establecimiento de estándares de convivencia, responsabilidad formativa y calidad educativa. En coherencia con la misión de promover una educación orientada por competencias laborales, con pertinencia social y proyección productiva, este reglamento encarna el compromiso del CET CAFAM con la formación integral, equitativa y de alta calidad, como medio para impulsar el desarrollo humano, la inclusión social y la transformación de los entornos laborales y comunitarios.

Este cuerpo normativo articula una estructura clara de deberes, derechos, principios y procedimientos que regulan la vida académica y formativa de los estudiantes vinculados a los programas técnicos laborales y cursos de conocimientos académicos ofrecidos directamente o mediante convenios, garantizando condiciones institucionales que favorecen el aprendizaje autónomo, la participación activa, la permanencia y la movilidad formativa. Así mismo, establece criterios que sustentan los procesos evaluativos y disciplinarios desde una perspectiva pedagógica y ética, promoviendo una convivencia respetuosa, inclusiva y orientada al logro de competencias.

El Reglamento es de obligatorio cumplimiento para todos los miembros de la comunidad educativa del CET CAFAM, incluidos directivos, personal administrativo, cuerpo docente y estudiantes, en aras de consolidar un ambiente formativo que responda a los estándares normativos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional y las mejores prácticas institucionales en el ámbito de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

2.3.1.2 **Ingreso y permanencia**

2.3.1.2.1 ASPIRANTE

Es la persona que manifiesta su deseo de ingresar a un programa de formación ofrecido por el CET CAFAM por medio de inscripción.

2.3.1.3 **REQUISITOS DE INGRESO**

2.3.1.3.1 **Perfil de ingreso programas técnicos laborales**

Requisito académico: mínimo grado 9º

Edad mínima: 16 años

El aspirante a un programa técnico laboral del CET CAFAM deberá presentar una prueba diagnóstica inicial, orientada a identificar su nivel de desempeño en las competencias básicas y en las competencias laborales generales, de conformidad con los Estándares Básicos de Competencias del Ministerio de Educación Nacional y las orientaciones de la Guía 21 del SENA.

Esta prueba, de carácter obligatorio, constituye un insumo pedagógico fundamental dentro del proceso de legalización de matrícula, y debe ser presentada antes del inicio de clases, a través de la plataforma académica Q10, siguiendo el cronograma académico institucional. Su aplicación tiene como finalidad orientar las acciones de acompañamiento pedagógico diferenciado, sin que se constituya en un mecanismo de exclusión o restricción de ingreso.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

En caso de que el aspirante obtenga un puntaje inferior a tres punto cero (3.0) en alguna de las competencias básicas o laborales generales, deberá cursar y aprobar el módulo o módulos de nivelación definidos por la Secretaría Académica, como condición para continuar con el desarrollo formativo. La no aprobación de estos módulos dentro del plazo estipulado podrá dar lugar al aplazamiento del proceso de formación, por un período máximo de seis (6) meses.

No obstante, en concordancia con el principio de progresividad del aprendizaje, no se exigirá proceso de nivelación cuando la dificultad diagnosticada corresponda únicamente a los componentes técnicos específicos del programa, entendiendo que muchos aspirantes no han tenido contacto previo con dichos saberes especializados. En estos casos, los resultados se considerarán como referencia inicial para la planeación pedagógica, pero no limitarán el inicio del proceso académico.

El proceso de nivelación se orienta, entonces, exclusivamente a garantizar condiciones mínimas en las áreas transversales de base (ciencias, matemáticas, lenguaje y competencias laborales generales), consideradas fundamentales para la comprensión y apropiación del currículo. Esta medida busca equilibrar las condiciones de entrada, sin desincentivar la formación en campos que, por su naturaleza, se adquieren progresivamente en el transcurso del programa.

Parágrafo 1. Para los programas técnicos laborales de articulación realizados con colegios en convenio, el requisito de edad mínima se exceptúa para estudiantes menores de 16 años de grado décimo del colegio, previa autorización de los padres o acudientes. La certificación de los casos de estudiantes exceptuados, se realizará previo cumplimiento de la edad mínima de 16 años requerida para ingreso.

Parágrafo 2. La calificación de la prueba diagnóstica tiene una valoración cuantitativa a través de la escala numérica de un entero y un decimal entre cero punto cero (0.0) y cinco punto cero (5.0). La nota de aprobación de la prueba de diagnóstica está entre tres punto cero (3.0) y cinco punto cero (5.0). Una vez terminada la prueba diagnóstica por parte del estudiante, la plataforma presenta los resultados de la misma.

Parágrafo 3. Al obtener una calificación no aprobatoria en la prueba diagnóstica, el aspirante será inscrito a cursos de nivelación según corresponda, la no aprobación del (de los) curso(s) de nivelación(es) dentro de las fechas límites conlleva al aplazamiento del proceso de formación hasta que este requisito se cumpla en un tiempo no mayor a 6 meses, para lo cual el estudiante deberá solicitar la inscripción por segunda vez y asumir el pago a que haya lugar.

Parágrafo 4. Para los programas técnicos laborales por competencias de sistemas informáticos del CET CAFAM bajo la Norma Técnica Colombiana NTC- 5666, además se requiere que el estudiante tenga conocimientos básicos en sistemas operativos y herramientas ofimáticas, como mínimo procesador de texto, presentaciones con diapositivas y hojas de cálculo.

Parágrafo 5. Los aspirantes extranjeros y nacionales que hubieren realizado estudios en el exterior, además de los requisitos establecidos para la inscripción, deberán acreditar sus estudios y cumplir con los requisitos establecidos para ello en la legislación colombiana y en los convenios internacionales.

Parágrafo 6. Los aspirantes al programa técnico laboral en Cocina deberán haber aprobado, o estar inscritos, en el curso de manipulación de alimentos ofrecido por el CET CAFAM a través de la plataforma Moodle dispuesta para tal fin. En caso de estar únicamente inscritos, deberán presentar el certificado de aprobación del curso al inicio de su primera clase, como requisito indispensable para continuar con el proceso formativo.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

Selección de Estándares Básicos de Competencias de Octavo a Noveno

ESTÁNDARES BÁSICOS DE COMPETENCIAS OCTAVO A NOVENO*				
* Tomado y adaptado de: Ministerio de Educación Nacional (Ed.) (2006). Estándares Básicos de Competencias en Lenguaje, Matemáticas, Ciencias y Ciudadanas. Guía sobre lo que los estudiantes deben saber y saber hacer con lo que aprenden. 1ª ed. Colombia. ISBN 958-691-290-6. Imprenta Nacional de Colombia. Se incluye selección de estándares, listado completo en el documento.				
Lenguaje				
PRODUCCIÓN TEXTUAL	COMPRENSIÓN E INTERPRETACIÓN TEXTUAL	MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y OTROS SISTEMAS SIMBÓLICOS	ÉTICA DE LA COMUNICACIÓN	
- Produzco textos escritos que evidencian el conocimiento que he alcanzado acerca del funcionamiento de la lengua en situaciones de comunicación.	- Comprendo e interpreto textos, teniendo en cuenta el funcionamiento de la lengua en situaciones de comunicación, el uso de estrategias de lectura y el papel del interlocutor y del contexto.	- Entiendo el lenguaje empleado en historietas y otros tipos de textos con imágenes fijas.	- Entiendo y adopto los aportes de la ortografía para la comprensión y producción de textos.	
Matemáticas				
PENSAMIENTO NUMÉRICO Y SISTEMAS NUMÉRICOS	PENSAMIENTO ESPACIAL Y SISTEMAS GEOMÉTRICOS	PENSAMIENTO MÉTRICO Y SISTEMAS DE MEDIDAS	PENSAMIENTO ALEATORIO Y SISTEMAS DE DATOS	PENSAMIENTO VARIACIONAL Y SISTEMAS ALGEBRAICOS Y ANALÍTICOS
- En diversos contextos, resuelvo problemas y simplifico cálculos usando: propiedades y relaciones de los números reales y de las relaciones y operaciones entre ellos. - Utilizo la notación científica para representar medidas de cantidades de diferentes magnitudes.	- Uso representaciones geométricas para resolver y formular problemas en las matemáticas.	- Generalizo procedimientos de cálculo válidos y precisos para encontrar el área de regiones planas.	- Interpreto analítica y críticamente información estadística proveniente de diversas fuentes (prensa, revistas, televisión, experimentos, consultas, entrevistas) - Resuelvo y formulo problemas seleccionando información relevante en conjuntos de datos provenientes de fuentes diversas.	- Uso procesos inductivos y lenguaje algebraico para resolver problemas. - Identifico diferentes métodos para solucionar sistemas de ecuaciones lineales.
Ciencias Sociales				

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

ESTÁNDARES BÁSICOS DE COMPETENCIAS OCTAVO A NOVENO* <small>* Tomado y adaptado de: Ministerio de Educación Nacional (Ed.) (2006). Estándares Básicos de Competencias en Lenguaje, Matemáticas, Ciencias y Ciudadanas. Guía sobre lo que los estudiantes deben saber y saber hacer con lo que aprenden. 1ª ed. Colombia. ISBN 958-691-290-6. Imprenta Nacional de Colombia. Se incluye selección de estándares, listado completo en el documento.</small>			
- Identifico el potencial de diversos legados sociales, políticos, económicos y culturales como fuentes de identidad, promotores del desarrollo y fuentes de cooperación y conflicto en Colombia.	- Analizo críticamente los elementos constituyentes de la democracia, los derechos de las personas y la identidad en Colombia.	- Identifico algunas características culturales y sociales de los procesos de transformación que se generaron a partir del desarrollo político y económico de Colombia y el mundo a lo largo del siglo XX.	- Identifico y tomo posición frente a las principales causas y consecuencias políticas, económicas, sociales y ambientales de la aplicación de las diferentes teorías y modelos económicos en el siglo XX.
Ciencias Naturales			
- Explico la variabilidad en las poblaciones y la diversidad biológica como consecuencia de estrategias de reproducción, cambios genéticos y selección natural.	- Identifico aplicaciones de algunos conocimientos sobre la herencia y la reproducción al mejoramiento de la calidad de vida de las poblaciones.	- Identifico aplicaciones comerciales e industriales del transporte de energía y de las interacciones de la materia.	
Competencias Ciudadanas			
PARTICIPACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEMOCRÁTICA		PLURALIDAD, IDENTIDAD Y VALORACIÓN DE LAS DIFERENCIAS	
- Identifico y analizo las situaciones en las que se vulneran los derechos		- Comprendo que la discriminación y la exclusión pueden tener consecuencias sociales negativas como la desintegración de las relaciones entre personas o grupos.	

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

Selección de Competencias Laborales Generales

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES				
* Tomado y adaptado de: Ministerio de Educación Nacional (Ed.) (2006). Guía 21. Articulación de la Educación con el Mundo Productivo. Competencias Laborales Generales. Colombia. ISBN 958-691-262-0. Imprenta Nacional de Colombia. Se usa la convención de colores de la guía.				
Intelectual			Personal	
Toma de decisiones	Creatividad	Solución de problemas	Orientación ética	Dominio personal
<ul style="list-style-type: none"> - Identifico las situaciones cercanas a mi entorno que tienen diferentes modos de resolverse. - Reconozco y selecciono las posibles formas de enfrentar una situación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifico los elementos que pueden mejorar una situación dada. - Invento nuevas formas de hacer cosas cotidianas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifico las personas afectadas por los problemas. - Consulto y selecciono posibles soluciones que los afectados proponen para solucionar un problema. 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifico los comportamientos apropiados para cada situación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tengo en cuenta el impacto de mis emociones y su manejo en mi relación con otros.
Interpersonal				
Comunicación	Trabajo en Equipo	Liderazgo	Manejo de Conflictos	
<ul style="list-style-type: none"> - Respeto las ideas expresadas por los otros, aunque sean diferentes de las mías. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo tareas y acciones con otros. - Respeto los acuerdos definidos con los otros. - Permito a los otros dar sus aportes e ideas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reconozco las fortalezas y habilidades de los otros (familiares, pares). - Identifico actitudes, valores y comportamientos que debo mejorar o cambiar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifico alternativas para manejar y resolver los conflictos. - Promuevo acuerdos por consenso entre las partes que buscan solucionar los conflictos. 	
Organizacional				
Gestión de la Información	Orientación al servicio		Responsabilidad ambiental	
<ul style="list-style-type: none"> - Identifico la información requerida para desarrollar una tarea o actividad. - Organizo la información recolectada utilizando procedimientos definidos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Atiendo con actitud positiva las solicitudes de los otros. - Escucho las críticas de los otros. - Busco mejorar mi forma de relacionarme con otros con base en sus apreciaciones. 		<ul style="list-style-type: none"> - Reconozco los problemas que surgen del uso y disposición de las distintas clases de recursos de mi entorno cercano. - Implemento acciones correctivas para proteger el ambiente. 	

2.3.1.3.2 Perfil de ingreso programas académicos en inglés A1, A2, B1 y B2

Los estudiantes que ingresen a un curso de idiomas deben contar con condiciones básicas que les permitan desarrollar eficazmente las competencias comunicativas en el idioma inglés. Se distinguen dos tipos de estudiantes que ingresan a tomar los cursos:

- a) Sin conocimientos previos del idioma: Es necesario que el estudiante maneje componentes básicos de lectura y/o escritura en la lengua materna que le permitan desarrollar estas habilidades en la lengua extranjera, con el fin de combinar sus conocimientos empíricos del mundo (cultura propia y formas lingüísticas de la lengua materna) para compararlos, valorarlos, respetarlos o transferirlos en relación con la cultura de los países donde se habla la lengua extranjera y las estructuras lingüísticas del idioma. En el momento de la preinscripción: para adultos, el asesor comercial solicita confirmación de estos componentes básicos, los cuales se verifican en el formato de actualización de datos personales el primer día de clase.
- b) Con algún nivel de conocimientos en el idioma: En cuanto a las competencias comunicativas, son personas que han tenido experiencias previas con el idioma Inglés ya sea porque han realizado cursos en otras instituciones o porque han viajado o vivido algún tiempo en un país de habla inglesa. Estos estudiantes pueden presentar el examen de clasificación definido para este propósito antes de vincularse. El examen mide los conocimientos que traen los estudiantes y de acuerdo con los resultados, se ubican en uno de los niveles del Marco Común Europeo para continuar desde ahí el avance en su nivel de competencia.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

Para los dos tipos de estudiantes, para cursar los programas de conocimientos académicos en Inglés A1, A2, B1, B2, no se requiere manejo de competencias generales.

2.3.1.4 **INSCRIPCIÓN Y MATRÍCULA**

El aspirante a los programas técnicos y los programas de conocimientos académicos del CET CAFAM por primera vez, debe efectuar el registro y matrícula diligenciando completamente la información solicitada en el formato correspondiente, dentro de las fechas programadas en el calendario académico de inscripciones del Centro La inscripción puede hacerse personalmente, por tercera persona o por carta de solicitud de la empresa.

En todos los casos, para formalizar la matrícula por primera vez debe cumplirse con los documentos relacionados en el siguiente numeral.

Documentos matrícula programas técnicos laborales: En el momento de la inscripción y matrícula el aspirante debe presentar los siguientes documentos:

- a) Certificado de estudios de bachillerato básico o constancia de que se encuentra en trámite de grado o terminando estudios de básica secundaria o fotocopia del diploma o del acta de grado de bachiller o certificado de estudios en educación superior (Quien acredite título de educación superior exige poseer título de bachiller, como lo establece el artículo 14 de la Ley 30 de 1992).
 - b) Fotocopia del documento de identidad.
 - c) Certificado vigente de afiliación a una EPS bajo el régimen contributivo o el subsidiado.
 - d) Una (1) foto a color, tamaño 3x4.
 - e) Recibo original del pago de la matrícula o documento autorizado de acuerdo con el convenio a través del cual se realiza la matrícula para el trámite respectivo para cuenta de cobro.
 - f) Ficha de inscripción al programa.
 - g) Resultado de la prueba diagnóstica.
 - h) Formato "Conocimiento y aceptación del Reglamento de Estudiantes del CET CAFAM".
 - i) Contrato de prestación de servicios académicos.
- Los aspirantes al programa de articulación, además de los documentos anteriores, deben presentar:
- j) Autorización de los padres o acudientes del estudiante.
 - k) Soporte sobre situación de vulnerabilidad según el convenio del programa.

Renovación de matrícula programas técnicos laborales La matrícula tiene vigencia por el período académico según la opción financiera seleccionada – pago anual, por ciclo o pago mensual (financiación con el CET CAFAM) - y se debe formalizar de acuerdo con el calendario académico.

Para la opción financiera de pago por ciclos o pago mensual, la renovación de los períodos académicos posteriores, se debe formalizar, previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Recibo original del pago de la matrícula o documento autorizado de acuerdo con el convenio a través del cual se realiza la matrícula para el trámite respectivo para cuenta de cobro.
- b) Estar a paz y salvo por todo concepto.
- c) Carné estudiantil para su renovación.

Documentos matrícula programas de conocimientos académicos:

En el momento de la inscripción y matrícula el aspirante debe presentar los siguientes documentos:

- a. Fotocopia de documento de identidad
- b. Certificado vigente de afiliación a una EPS bajo el régimen contributivo o el subsidiado
- c. Recibo original del pago de la matrícula o documento autorizado de acuerdo con el convenio a través del cual se realiza la matrícula para el trámite respectivo para cuenta de cobro
- d. Formato de actualización de datos

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

e. Resultado prueba de clasificación (si aplica)

f. Formato “Conocimiento y aceptación del Reglamento de Estudiantes del CET CAFAM”.

2.3.1.5 **TRASLADOS PROGRAMAS TÉCNICOS LABORALES**

El traslado es el cambio que puede solicitar el estudiante entre diferentes programas de las distintas Escuelas de Formación del CET CAFAM, con el reconocimiento de los cursos aprobados, que sean equivalentes en el nuevo programa elegido por el estudiante. Las calificaciones de los cursos reconocidas harán parte de su historia académica, del promedio del periodo académico y del promedio ponderado acumulado. La solicitud formal de traslado se presenta por escrito ante Secretaría Académica, debidamente justificada, previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Contar con matrícula vigente.
- No superar el 50% de las horas programadas en el programa de origen.
- No haber hecho uso del derecho de traslado previamente.
- No tener sanción disciplinaria vigente en la Institución.
- Estar a paz y salvo por todo concepto.

El traslado está sujeto a la disponibilidad de cupo. En todos los casos, se informará por escrito al estudiante la respuesta de la evaluación de su solicitud, con el detalle de la actualización de los documentos requeridos para la matrícula al nuevo programa técnico laboral y los posibles pagos a los que haya lugar. Autorizado el traslado, el estudiante debe formalizar la matrícula al nuevo programa en los plazos señalados por el CET CAFAM.

2.3.1.6 **RETIROS, APLAZAMIENTOS Y REINTEGROS PROGRAMAS TÉCNICOS LABORALES**

Después del inicio del periodo académico, el estudiante que no puede continuar en el programa por razones de fuerza mayor puede presentar la solicitud de la cancelación de la matrícula por retiro voluntario. La solicitud se debe presentar ante la Jefatura de Área de Gestión Académica con los soportes correspondientes. La autorización de la cancelación de la matrícula se informará por escrito al estudiante, se suscribirá acta académica con las condiciones financieras de acuerdo con procedimientos establecidos por el Centro. El estudiante que no puede continuar en el programa puede presentar la solicitud de aplazamiento de sus estudios ante la Secretaría Académica, con los soportes correspondientes.

La autorización del aplazamiento se informará por escrito al estudiante y se suscribirá acta académica con la fecha límite para solicitud del reintegro al CET CAFAM, el estudiante podrá solicitar el reintegro antes de esta fecha. El aspirante a reintegro debe cumplir los siguientes requisitos:

- Presentar ante Secretaría Académica, la solicitud formal de reintegro.
- No tener sanción disciplinaria vigente en la Institución.
- Estar a paz y salvo por todo concepto con el CET CAFAM.

El reintegro está sujeto a la vigencia del programa y la disponibilidad de cupo. Si no existe disponibilidad de cupo, la autorización puede hacerse efectiva cuando exista la disponibilidad. En todos los casos se informará por escrito al estudiante la respuesta de la evaluación de su solicitud. Autorizado el reintegro, el estudiante debe formalizar la matrícula al nuevo programa en los plazos señalados por la institución.

Parágrafo 1. El aplazamiento es el derecho que tiene el estudiante de suspender de manera temporal el programa de formación, hasta por un año, por razones de fuerza mayor o incapacidad debidamente comprobadas.

Parágrafo 2. La cancelación de matrícula es el derecho que tiene el estudiante de retiro voluntario por el periodo académico del programa de formación en el que está matriculado, por razones de fuerza mayor debidamente comprobadas. La solicitud se puede realizar después del inicio del programa. Según la situación particular, de acuerdo con el cronograma académico y los aspectos financieros de este

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

reglamento, este trámite puede incluir solicitud de devolución del dinero y/o de aplazamiento del valor de la matrícula.

Parágrafo 3. El reintegro es el derecho que tiene el estudiante de continuar su programa de formación cuando de manera voluntaria, por razones de fuerza mayor, ha aplazado su período académico o ha cancelado su matrícula; o en los casos de pérdida de período académico o de sanción disciplinaria.

Parágrafo 4. Cuando el programa de formación haya tenido modificaciones, la Jefatura del Área de Gestión Académica informará por escrito las condiciones académicas y el reconocimiento de saberes. Se suscribirá acta académica de aceptación con la fecha límite para la formalización de la matrícula CET CAFAM. Si el estudiante no formaliza la matrícula en los plazos señalados se comprende que el estudiante desiste de la solicitud.

2.3.1.7 **NORMAS, DERECHOS Y RESPONSABILIDADES**

2.3.1.7.1 NORMAS DE CONVIVENCIA

El CET CAFAM, en coherencia con su misión educativa y su enfoque formativo basado en competencias, promueve una cultura de convivencia fundamentada en el respeto, la inclusión, la corresponsabilidad y el desarrollo ético. Estas normas aplican a todos los espacios institucionales, tanto presenciales como no presenciales, incluyendo aulas físicas, laboratorios, sedes administrativas, aulas virtuales, plataformas de formación en línea, actividades sincrónicas (videoconferencias) y asincrónicas (foros, tareas virtuales, correos institucionales, chats o cualquier medio de interacción académica).

La convivencia en el CET CAFAM se fundamenta en el reconocimiento del otro como sujeto de derechos y en la autorregulación como expresión del desarrollo humano. En cumplimiento del artículo 2.3.3.7 del Decreto 1075 de 2015 y de la Ley 1620 de 2013, se establecen las siguientes normas generales de comportamiento para todos los estudiantes:

- a) Respetar la dignidad humana de todas las personas, sus ideas, creencias, opiniones y aportes, sin discriminación alguna por motivos de género, etnia, discapacidad, identidad, edad, orientación sexual, religión, situación socioeconómica u otra condición.
- b) Mantener un trato respetuoso, tolerante y pacífico hacia docentes, compañeros, administrativos y demás miembros de la comunidad educativa, tanto en ambientes presenciales como virtuales.
- c) Usar lenguaje adecuado en toda comunicación verbal y escrita; está prohibido todo acto de intimidación, burla, lenguaje ofensivo, hostigamiento o acoso (físico, verbal o virtual).
- d) Cuidar el entorno educativo y los recursos institucionales (infraestructura, equipos, plataformas, recursos digitales o físicos), empleándolos de manera responsable y ética.
- e) Preservar el orden, la limpieza y la seguridad de los espacios de aprendizaje, colaborando activamente en el mantenimiento del ambiente escolar y virtual como espacio seguro.
- f) Participar de manera activa, respetuosa y constructiva en foros virtuales, videoconferencias, espacios sincrónicos o asincrónicos, siguiendo las orientaciones del docente y las reglas de etiqueta digital.
- g) Evitar el uso de dispositivos electrónicos (celulares, cámaras, audífonos, etc.) para fines no académicos durante el desarrollo de clases o encuentros virtuales, salvo autorización expresa del docente.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

h) Conectarse puntualmente a las sesiones virtuales sincrónicas, mantener la cámara encendida cuando así lo indique la normatividad institucional y participar con el debido respeto y atención.

i) Abstenerse de compartir, sin autorización, grabaciones, capturas de pantalla, audios o cualquier contenido de las clases presenciales o virtuales que pueda afectar la intimidad, imagen o derechos de otros miembros de la comunidad educativa.

j) Cumplir con los deberes establecidos en el Reglamento y respetar las decisiones tomadas por los órganos colegiados o autoridades académicas, conforme al conducto regular.

k) Fomentar la cultura del diálogo, la solución pacífica de conflictos y el reconocimiento del otro como base de la convivencia democrática.

Disposiciones generales

a) En las áreas comunes del CET CAFAM (recepción, biblioteca, zonas de estudio, baños, cafetería y espacios de circulación), el personal presente vinculado a las actividades del Centro contribuirá a que se mantengan libres y aseadas para la circulación y el bienestar de todos.

b) En procura de un clima de trabajo, apto para el aprendizaje y la convivencia productiva, no se permitirá el acceso de bicicletas, motos, animales u otros elementos que afecten la circulación, seguridad y bienestar de las personas que utilizan normalmente las instalaciones del Centro.

2.3.1.7.2 DERECHOS

El CET CAFAM reconoce que el estudiante es el eje central de su misión educativa y le garantiza, en el marco de una formación basada en competencias, el pleno ejercicio de sus derechos fundamentales, académicos, institucionales y digitales, tanto en escenarios presenciales como virtuales. Estos derechos, definidos a la luz del principio de dignidad humana, de la equidad educativa y del respeto por la diversidad, se orientan a propiciar el desarrollo integral de la persona y el ejercicio activo de su ciudadanía.

Todos los estudiantes que hayan adquirido formalmente la calidad de estudiante según lo establecido en el numeral 3.2.1 de este reglamento, tienen derecho a:

a) **Recibir una formación integral**, actualizada, pertinente y de alta calidad, acorde con el plan de estudios del programa al cual se encuentra matriculado, y orientada al desarrollo de competencias laborales, ciudadanas, comunicativas y éticas.

b) **Participar activamente de las actividades académicas, evaluativas y formativas**, sean estas presenciales, sincrónicas o asincrónicas, conforme con el calendario académico institucional.

c) **Acceder en condiciones de equidad a los recursos académicos institucionales**, incluyendo aulas físicas, laboratorios, plataformas virtuales, contenidos digitales, bibliografía, dispositivos tecnológicos, materiales didácticos y servicios de apoyo académico.

d) **Conocer, desde el inicio de cada periodo académico**, el contenido programático, la metodología, los criterios e instrumentos de evaluación y las competencias a desarrollar en cada curso o módulo.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

- e) **Ser evaluado con justicia, objetividad y oportunidad**, de acuerdo con los principios de evaluación por competencias, el reglamento institucional y el cronograma establecido.
- f) **Conocer los resultados de sus evaluaciones** antes de su publicación en el sistema institucional de registro y ejercer, cuando corresponda, su derecho a revisión o segundo calificador.
- g) **Recibir orientación pedagógica, tutorías o acompañamiento académico** en coherencia con sus necesidades formativas.
- h) **Ejercer los trámites de aplazamiento, cancelación, traslado o reintegro**, conforme a los procedimientos establecidos y respetando los principios de continuidad formativa y seguridad jurídica.
- i) **Recibir trato digno, respetuoso e incluyente**, sin ningún tipo de discriminación, por parte del personal directivo, administrativo, docente y demás miembros de la comunidad educativa.
- j) **Presentar solicitudes, peticiones, quejas o recursos**, y recibir respuestas claras, fundamentadas y oportunas dentro de los plazos establecidos en los procedimientos institucionales.
- k) **Tener garantizado el debido proceso**, el derecho a ser escuchado, a presentar pruebas, a impugnar decisiones y a que sus actuaciones disciplinarias sean valoradas por autoridades competentes conforme al reglamento.
- l) **Participar en programas de bienestar estudiantil y estrategias de permanencia académica**, que favorezcan su desarrollo personal, emocional, físico y social.
- m) **Gozar de la protección de sus datos personales, historial académico, condición de salud, procesos disciplinarios u otra información confidencial**, conforme a la Ley 1581 de 2012, únicamente accesible con su autorización, por decisión judicial o para fines institucionales previamente informados.
- n) **Recibir información completa, clara y oportuna** sobre sus procesos académicos, administrativos y financieros, incluyendo tarifas, políticas de certificación, mecanismos de participación y servicios disponibles.
- o) **Obtener oportunamente las certificaciones, constancias o documentos** que conforme a la normatividad vigente y los procedimientos internos correspondan por mérito académico o requisitos administrativos.
- p) **Participar en los órganos, escenarios y procesos de representación estudiantil**, y ejercer su ciudadanía académica en condiciones de respeto, pluralismo y equidad.
- q) **Contar con apoyo y orientación institucional durante la etapa productiva**, incluyendo seguimiento académico, supervisión pedagógica y resolución de situaciones que afecten su desarrollo profesional.
- r) Ejercer los demás derechos consagrados en la Constitución Política, la Ley 115 de 1994, el Decreto 1075 de 2015, la normatividad sectorial aplicable, los estatutos del CET CAFAM y los tratados internacionales ratificados por Colombia en materia de derechos humanos y educación.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

2.3.1.7.3 Responsabilidades

En el marco del principio constitucional de corresponsabilidad en la educación y conforme a lo dispuesto por la Constitución Política, la Ley 115 de 1994, el Decreto 1075 de 2015, la Ley 1620 de 2013, la Ley 1581 de 2012 y las disposiciones internas del CET CAFAM, el estudiante adquiere deberes éticos, formativos, académicos y ciudadanos que son inherentes a su calidad de miembro activo de la comunidad educativa.

Las responsabilidades del estudiante del CET CAFAM se orientan a su formación integral, a su proyecto de vida y a su compromiso con la sociedad. En este sentido, el estudiante deberá:

- a) Conocer y cumplir las disposiciones contenidas en la Constitución Política de Colombia, la Ley General de Educación, este Reglamento, los reglamentos internos y las normas vigentes del CET CAFAM.
- b) Orientar su desempeño académico con honestidad, disciplina y esfuerzo personal, utilizando de manera ética y responsable los recursos educativos que la institución dispone para su aprendizaje presencial y virtual.
- c) Presentar sus evaluaciones, actividades, tareas o productos académicos conforme a los calendarios establecidos y respetando las reglas de integridad académica, especialmente en lo relativo a plagio, copia, suplantación o manipulación de resultados.
- d) Cumplir con las normas de propiedad intelectual y derechos de autor en sus trabajos escritos, exposiciones, productos digitales, audiovisuales o colaborativos.
- e) Asistir puntualmente a las sesiones de clase presenciales o virtuales, participar activamente en las actividades académicas y cumplir con las obligaciones del programa en el cual está matriculado.
- f) Preservar la integridad, el buen uso y la conservación de las instalaciones físicas, medios tecnológicos, laboratorios, equipos, plataformas y demás bienes de la institución, haciéndose responsable de los daños causados por uso indebido o negligencia.
- g) Obedecer las instrucciones y orientaciones académicas impartidas por los docentes, coordinadores y personal administrativo, en el marco del respeto y la autoridad pedagógica.
- h) Seguir los protocolos de verificación de identidad y autenticidad en todas las actividades evaluativas en ambientes virtuales de aprendizaje, incluidos controles de acceso, uso de cámara, grabaciones o validaciones biométricas, cuando apliquen.
- i) Utilizar adecuadamente los entornos virtuales del CET CAFAM, garantizando un trato respetuoso, seguro y ético hacia los demás usuarios, conforme a los principios de ciudadanía digital.
- j) Presentar sus solicitudes, recursos, peticiones y reclamos respetando el conducto regular y las rutas establecidas en el reglamento, el cronograma académico y los sistemas institucionales habilitados.
- k) Mantener una conducta respetuosa hacia todos los integrantes de la comunidad educativa, evitando toda forma de violencia, acoso, discriminación, irrespeto o lenguaje inadecuado, tanto en espacios físicos como virtuales.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

l) Respetar la privacidad, confidencialidad y protección de datos personales de sus compañeros, docentes y personal institucional, absteniéndose de divulgar o compartir sin autorización información académica, médica o disciplinaria.

m) Portar en todo momento, dentro de las instalaciones físicas, su carné estudiantil o comprobante de matrícula, y presentarlo cuando sea requerido por personal administrativo o de seguridad.

n) Participar en espacios de formación ciudadana, diálogo institucional, proyectos sociales y actividades que fortalezcan su responsabilidad social y contribuyan al mejoramiento del entorno local y nacional.

2.3.1.7.4 Faltas

Consideraciones generales

El CET CAFAM, como institución educativa comprometida con la formación integral, el desarrollo humano y la convivencia armónica, establece un sistema disciplinario basado en los principios de debido proceso, dignidad, proporcionalidad, presunción de buena fe, garantía de defensa y justicia restaurativa.

Toda falta constituye una infracción al Reglamento de Estudiantes y a las normas institucionales que rigen la vida académica y formativa, ya sea en ambientes presenciales o virtuales. Se considera falta cualquier comportamiento u omisión que:

- Vulnere los deberes académicos, personales o ciudadanos del estudiante;
- Dañe la integridad física, emocional o psicológica de otro miembro de la comunidad;
- Afecte el patrimonio, imagen institucional o procesos de enseñanza-aprendizaje del CET CAFAM;
- Contravenga lo dispuesto en la Constitución Política, la Ley 1098 de 2006 (si aplica), la Ley 1620 de 2013 o demás normativa vigente sobre convivencia, protección de menores y derechos fundamentales.

Criterios para calificar las faltas

La calificación de una falta tomará en cuenta:

- a) La naturaleza y la intencionalidad de la conducta.
- b) El impacto generado sobre personas, bienes o procesos institucionales.
- c) El contexto o medio utilizado (presencial o virtual).
- d) El grado de participación y el nivel de conciencia del estudiante.
- e) La existencia de circunstancias agravantes o atenuantes.
- f) El historial disciplinario del estudiante.

Circunstancias agravantes

Se considerarán circunstancias agravantes, entre otras:

- a) Reincidencia en conductas similares.
- b) Participación conjunta o instigación hacia otros.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

- c) Aprovechamiento de la confianza o de recursos institucionales para cometer la falta.
- d) Comisión de la falta en presencia de menores de edad.
- e) Uso de medios digitales o redes sociales institucionales para difundir información falsa, acosar, discriminar o dañar la imagen de miembros de la comunidad.
- f) Acciones encubiertas, premeditadas o realizadas con ánimo de ocultar otras infracciones.
- g) Cometer varias infracciones en un mismo acto u omisión.

Circunstancias atenuantes o eximentes

Se considerarán atenuantes:

- a) Historial de buena conducta y cumplimiento académico.
- b) Haber sido inducido o presionado por terceros, en especial si es menor de edad.
- c) Confesar voluntariamente la falta antes de la apertura formal del proceso.
- d) Manifiestar voluntad de reparación o conciliación previa.
- e) Existencia de condiciones personales, familiares o de salud mental debidamente acreditadas.

Protección de menores y prohibición de conductas de acoso

En concordancia con la **Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia)** y la **Ley 1620 de 2013**, el CET CAFAM:

- Prohíbe de forma expresa todo tipo de **acoso escolar, hostigamiento, intimidación, discriminación, violencia verbal, física o simbólica**, tanto presencial como virtual.
- Declara como falta grave toda conducta que afecte la **integridad, imagen, privacidad o desarrollo personal** de otro miembro de la comunidad, especialmente si se trata de un menor de edad.
- Activa las rutas de atención integral a la convivencia en coordinación con los órganos de apoyo psicosocial y el Comité de Convivencia, conforme a la normatividad nacional.

2.3.1.7.4.1 FALTAS LEVES

Definición

Las faltas leves son aquellas infracciones de carácter no grave a las normas institucionales y a los deberes establecidos en el Reglamento de Estudiantes. Son actos u omisiones que afectan el normal desarrollo de las actividades académicas o administrativas sin poner en riesgo de manera significativa la integridad de las personas o de la institución.

Ejemplos de faltas leves

Se consideran faltas leves, entre otras:

- a) Conductas que entorpezcan o distraigan el desarrollo de actividades académicas.
- b) Dar o recibir ayuda no autorizada durante una evaluación.
- c) Incumplir los deberes establecidos en este Reglamento, siempre que la conducta no sea tipificada como falta grave.
- d) No atender instrucciones dadas por el docente durante las clases virtuales o presenciales.
- e) Utilizar lenguaje inadecuado en espacios académicos.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

Sanciones para faltas leves

Las faltas leves podrán ser sancionadas con:

- a) Retiro temporal del ambiente virtual o presencial por hasta dos (2) días calendario. Las actividades o evaluaciones realizadas durante ese tiempo serán calificadas con cero (0.0).
- b) Amonestación verbal privada, con orientación sobre la conducta adecuada.
- c) Amonestación escrita con copia a la hoja de vida del estudiante, conforme al procedimiento establecido.

2.3.1.7.4.2 FALTAS GRAVES

Definición

Son faltas graves aquellas conductas que afectan de manera seria, los principios institucionales, vulneran los derechos de otros, alteran la convivencia o comprometen la integridad académica o administrativa del CET CAFAM.

Ejemplos de faltas graves

Se consideran faltas graves, entre otras:

- a) Fraude académico en cualquier modalidad (copiar, suplantar, plagiar, alterar notas).
- b) Presentar documentos falsos o adulterados.
- c) Suplantación en actividades académicas o uso del carné de otro estudiante.
- d) Ingreso a encuentros sincrónicos bajo efectos de sustancias psicoactivas o embriaguez.
- e) Obstaculizar el acceso a clases o actividades institucionales.
- f) Difundir contenido injurioso, calumnioso o amenazante contra miembros de la comunidad.
- g) Reincidir en faltas leves dentro de un mismo período académico.
- h) Realizar actos de acoso, violencia, intimidación o discriminación, en cualquier entorno.

Sanciones para faltas graves

Según la gravedad del caso, se aplicarán las siguientes sanciones:

- a) Matrícula condicional hasta por el tiempo de duración del programa.
- b) Suspensión de un módulo con nota de cero (0.0).
- c) Anulación de matrícula.
- d) Expulsión definitiva del CET CAFAM.

2.3.1.7.5 PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Finalidad

El proceso disciplinario tiene carácter formativo y busca que el estudiante reflexione sobre sus acciones, asuma responsabilidades y repare el daño causado. Se respetará el debido proceso conforme al artículo 29 de la Constitución Política.

Instancias y procedimiento

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

- Las **faltas leves** serán tramitadas por el **docente y el líder de Escuela**, quienes evaluarán la conducta, valorarán atenuantes y aplicarán la sanción conforme al reglamento.
- Las **faltas graves** serán remitidas por el líder de Escuela a la **Jefatura del Área de Gestión Académica**, quien calificará la falta. Si se confirma su gravedad, el caso pasará al **Consejo Académico**, que determinará la sanción final.

Las decisiones sobre **cancelación de matrícula** o **expulsión definitiva** serán competencia exclusiva del **Consejo Académico**, quedando registro en acta. En estos casos, no habrá lugar a devolución de dineros ni se expedirá certificación del período afectado.

Notificación de sanciones

Toda sanción será notificada de manera formal al estudiante por medio del sistema institucional y se enviará **por correo certificado a la dirección física registrada por el estudiante al momento de su matrícula**.

Esta práctica no vulnera la Ley 1581 de 2012 (Habeas Data), dado que se enmarca dentro de la finalidad educativa y contractual autorizada por el titular de los datos, conforme al principio de finalidad y autorización expresa.

Parágrafos

Parágrafo 1. El trámite para faltas leves se sustanciará en un máximo de **quince (15) días hábiles**. Las faltas graves tendrán un procedimiento de **hasta treinta (30) días hábiles**, respetando el principio de celeridad y garantismo.

Parágrafo 2. Las conductas que constituyan delitos serán puestas en conocimiento de las **autoridades judiciales competentes**, conforme al Código Penal Colombiano.

GARANTÍAS PROCESALES

Debido proceso

El estudiante tiene derecho a:

- Ser informado de manera clara y oportuna sobre la conducta atribuida.
- Presentar pruebas, descargos y explicaciones.
- Contar con valoración imparcial del caso.
- Recibir decisión motivada y por escrito.

Descargos

Antes de aplicar cualquier sanción, se garantizará al estudiante el derecho a **presentar descargos ante la Jefatura del Área de Gestión Académica**, o ante los funcionarios designados por el Consejo Académico. En caso de estudiantes menores de edad, se deberá convocar a su acudiente o representante legal.

Recurso de apelación

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

El estudiante podrá interponer recurso de apelación ante el **Consejo Directivo del CET CAFAM** en un término de **cinco (5) días hábiles** desde la notificación. La decisión será resuelta dentro de los **diez (10) días hábiles** siguientes.

2.3.1.7.6 PROPIEDAD DEL ESTUDIANTE Y TRATAMIENTO DE BIENES PERSONALES

Definición de propiedad del estudiante

Se entiende por **propiedad del estudiante del CET CAFAM** todo bien tangible o intangible que sea de su pertenencia y que esté bajo su custodia o haya sido suministrado a la institución en el marco de los procesos de admisión, matrícula, formación o participación institucional. Esta categoría incluye:

1. **Producción académica e intelectual:** trabajos escritos, artículos, informes, proyectos productivos, presentaciones, archivos digitales u otros desarrollos originales entregados en cumplimiento de compromisos académicos, los cuales están amparados por la Ley 23 de 1982 y demás normas sobre propiedad intelectual.
2. **Documentación personal y académica:** fotocopias de la cédula, actas de grado, diplomas, certificados, fotografías, certificados médicos, formularios de matrícula, evaluaciones diagnósticas o de desempeño.
3. **Datos personales e información confidencial:** información proporcionada por el estudiante a través de formularios físicos o digitales, incluyendo sus datos sensibles, conforme a la Ley 1581 de 2012.
4. **Dispositivos electrónicos personales:** computadores portátiles, tablets u otros equipos que el estudiante utilice para el desarrollo de sus clases.

Tratamiento de documentos y datos

El manejo documental y de datos personales se regirá por el procedimiento corporativo "**Gestionar archivo y documentación**", el cual establece:

- Custodia en **archivo local digital o físico por un término de tres (3) años**.
- Transferencia y custodia en **archivo central por cinco (5) años adicionales**.
- El tratamiento se realizará con estricta observancia de los principios de legalidad, finalidad, libertad, veracidad, seguridad, acceso y confidencialidad, conforme a la Ley 1581 de 2012.

En relación con los trabajos académicos, se promoverá el **respeto a los derechos de autor**, tanto por parte del estudiante como por parte de la institución, asegurando que su uso o reproducción se haga con autorización escrita del titular o bajo licencias institucionales previamente notificadas.

Bienes personales y responsabilidad

El estudiante que ingrese equipos electrónicos para uso académico en las instalaciones del CET CAFAM deberá:

- **Registrar el ingreso y salida del dispositivo** en el punto de control de seguridad.
- Portar identificación y asumir la custodia directa del bien mientras permanezca dentro de las instalaciones.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

La institución no se hace responsable por pérdida, daño o hurto de bienes personales, salvo que haya sido comprobada negligencia por parte del personal autorizado.

Protocolo para objetos extraviados

En caso de objetos olvidados dentro del CET CAFAM, se aplicará el siguiente procedimiento:

1. Todo objeto olvidado deberá ser entregado al guarda o supervisor de seguridad, quien deberá **registrarlo en la minuta de servicio** e iniciar su custodia en lugar designado.
2. La minuta deberá contener: descripción del objeto, lugar y hora del hallazgo, nombre del funcionario o estudiante que lo entrega.
3. Los objetos permanecerán bajo custodia por un plazo máximo de **ocho (8) días calendario**.
4. Si un estudiante o visitante reclama un objeto, deberá aportar **datos verificables** (hora, lugar y características). Si coincide con lo registrado, se realizará la **entrega documentada**.
5. El registro de entrega incluirá: nombre completo, número de documento, número de contacto, fecha, hora, descripción del objeto y firma del responsable del Centro.
6. Si transcurrido el plazo de custodia no se realiza reclamo alguno, el equipo directivo del Centro junto con seguridad determinará su **disposición final** mediante acta firmada, asegurando la trazabilidad del proceso.

2.3.1.7.7 TARIFAS Y POLÍTICA DE DEVOLUCIÓN DE DINERO

Tarifas institucionales

Las tarifas de los servicios ofrecidos por el CET CAFAM se determinan de acuerdo con las **políticas corporativas de la Caja de Compensación Familiar CAFAM**, en articulación con:

- Los costos asociados a la prestación del servicio educativo;
- Las condiciones del mercado educativo y social;
- Y la categoría de afiliación vigente del estudiante al momento de generar la orden de pago.

Estas tarifas se informarán al público mediante medios oficiales, de forma clara, precisa y oportuna, conforme al principio de transparencia establecido en la **Ley 1480 de 2011**.

Se contemplan tarifas diferenciadas para los siguientes conceptos:

- a) Inscripción.
- b) Matrícula (pago semestral o total, según programa).
- c) Reconocimiento de saberes, validaciones, exámenes de suficiencia.
- d) Exámenes supletorios.
- e) Repetición de módulo o curso.
- f) Certificación de aptitud ocupacional.
- g) Certificados académicos (de estudios, notas, contenidos, paz y salvo).
- h) Duplicado de certificados.
- i) Materiales académicos, si aplica.
- j) Cualquier otro derecho autorizado conforme a disposiciones legales y normativas internas.

Política de devolución de dinero

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

El CET CAFAM contempla mecanismos de devolución de dinero **bajo condiciones específicas y conforme a procedimientos administrativos establecidos**, con el fin de garantizar el principio de equidad económica y buena fe contractual.

Por causas de fuerza mayor

Cuando el estudiante haya realizado el pago de la matrícula y posteriormente solicite su cancelación **por causas de fuerza mayor debidamente comprobadas** mediante certificación de entidad reconocida (salud, calamidad doméstica, desplazamiento forzoso u otra causa excepcional), se podrá autorizar la devolución del valor pagado, **descontando los conceptos ya causados** (inscripción, seguro, carnetización, entre otros).

La solicitud deberá presentarse al Consejo Académico dentro de las **dos (2) semanas siguientes a la formalización de la matrícula**.

Por no apertura de cohorte

Cuando el CET CAFAM no abra el programa o curso por no cumplir con el cupo mínimo exigido, el estudiante tendrá derecho a la devolución del **100% del valor pagado por concepto de matrícula**.

El CET se reserva el derecho de cancelar o reprogramar cohortes según disponibilidad operativa, sin perjuicio de los derechos del estudiante.

Por desistimiento voluntario

El estudiante podrá solicitar la devolución del valor de matrícula:

- Hasta **cinco (5) días hábiles antes del inicio de clases**,
- O hasta **cinco (5) días hábiles después del inicio**, siempre que **no haya asistido a ninguna actividad académica**.

En ambos casos, se descontarán los valores ya causados (inscripción, seguro, carnetización, etc.).

Parágrafos

Parágrafo 1.

No habrá lugar a devolución alguna cuando la solicitud de cancelación de matrícula se presente después de la **tercera semana de iniciado el período académico**, sin excepción y **sin que se reconozca como saldo a favor**.

Parágrafo 2.

El estudiante podrá solicitar el **aplazamiento del 100% del valor pagado por matrícula** para ser abonado a un nuevo período académico. Esta solicitud deberá efectuarse dentro de las **dos (2) primeras semanas** desde el inicio del periodo académico.

Si el estudiante **no formaliza su matrícula en el periodo reprogramado** según acta de aplazamiento, **el valor no quedará como saldo a favor ni será reembolsable**.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

2.3.2 *Reglamento docente.*

El *Reglamento de Docentes del Centro de Educación para el Trabajo CAFAM – CET CAFAM* constituye un instrumento normativo esencial del Proyecto Educativo Institucional (PEI), que orienta la gestión académica y administrativa del talento humano docente en el marco de una oferta formativa pertinente, de alta calidad y socialmente responsable.

Este reglamento se fundamenta en el conjunto de disposiciones legales que rigen la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Colombia, particularmente el Decreto 1075 de 2015, la Ley 115 de 1994, la Ley 1064 de 2006, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1581 de 2012, el Decreto 4904 de 2009, la Resolución 015177 de 2022 y las normas técnicas sectoriales aplicables a los perfiles ocupacionales y pedagógicos de los docentes.

Desde esta perspectiva, el reglamento establece de manera clara y vinculante las **funciones, deberes, derechos, condiciones de vinculación, evaluación, desarrollo profesional, garantías laborales y régimen disciplinario** que rigen el ejercicio docente, tanto en entornos presenciales como en modalidades mediadas por tecnologías de la información y la comunicación.

Asimismo, promueve una cultura institucional de respeto, inclusión, ética profesional y mejoramiento continuo, orientada al logro de los fines misionales del CET CAFAM: la **formación integral, la equidad social y el desarrollo del talento humano** en consonancia con las demandas del entorno productivo y los principios del aprendizaje a lo largo de la vida.

Este reglamento es de **cumplimiento obligatorio** por parte del personal docente, así como del equipo directivo y administrativo que acompaña, supervisa y evalúa el ejercicio profesional del cuerpo académico.

2.3.2.1 **LOS DOCENTES**

El docente del CET CAFAM es un profesional integral, con alta calidad humana, compromiso ético y vocación pedagógica, que articula una sólida formación disciplinar con competencias didácticas, tecnológicas y comunicativas, orientadas a la formación por competencias en contextos diversos.

En coherencia con la Misión Institucional y los principios del Proyecto Educativo Institucional, el docente contribuye activamente a la transformación social, al desarrollo del talento humano y a la consolidación de una cultura de excelencia académica en la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Su labor formativa promueve la construcción de proyectos de vida, el ejercicio de la ciudadanía responsable, la inclusión, el trabajo colaborativo y la generación de soluciones innovadoras.

El ejercicio docente comprende tanto la formación en ambientes presenciales como en modalidades mediadas por tecnologías de la información y la comunicación, para lo cual el profesional deberá demostrar competencias digitales, dominio de plataformas institucionales, ética en el entorno virtual y capacidad de acompañamiento sincrónico y asincrónico, conforme a la Resolución 015177 de 2022.

El CET CAFAM reconoce la docencia como una profesión que exige actualización permanente, por lo cual promueve procesos institucionales de formación continua, desarrollo profesional y evaluación reflexiva, en cumplimiento del artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

Este reglamento es aplicable a toda persona que ostente la calidad de docente, sin distinción de la modalidad de contratación, tipo de programa o sistema de formación asignado, y debe ser cumplido de manera obligatoria por el cuerpo académico de la institución.

2.3.2.1.1 REQUISITOS DE VINCULACIÓN

La vinculación de personal docente en el CET CAFAM se realizará mediante convocatoria pública, atendiendo los principios de idoneidad, equidad, transparencia y calidad, e incluirá requisitos específicos conforme a la normatividad nacional vigente, las Normas Técnicas Colombianas aplicables y las categorías definidas por la Caja de Compensación Familiar CAFAM.

Requisitos generales para todos los docentes:

- a) Cumplir con los procedimientos de selección y contratación definidos por CAFAM.
- b) Acreditar formación pedagógica y disciplinar vigente (no superior a cinco años), expedida por institución legalmente reconocida.
- c) Demostrar competencias pedagógicas para la formación por competencias.
- d) Mantener presentación personal adecuada y comportamiento profesional.
- e) Disponer de tiempo para atender la programación académica asignada.
- f) Aceptar y cumplir el Código de Buen Gobierno y las políticas de CAFAM.
- g) En caso de orientar programas en modalidad a distancia o virtual, demostrar competencias específicas en uso de TIC, ambientes virtuales de aprendizaje y acompañamiento asincrónico, conforme a la **Resolución 015177 de 2022**.
- h) Cumplir con los requisitos específicos definidos para cada Escuela, conforme a las Normas Técnicas Colombianas vigentes:

2.3.2.1.1.1 ESCUELA DIGITAL, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

(NTC 5581 y NTC 5666 – Sector electro-electrónico y sistemas informáticos)

1. Experiencia mínima de 1 año (NTC 5581) o 2 años (NTC 5666) en el sector productivo.
2. Dominio de competencias laborales específicas del programa.
3. Competencias generales definidas por el CET CAFAM.

2.3.2.1.1.2 ESCUELAS DE MERCADEO Y VENTAS, MÚSICA, ARTES Y OFICIOS, GESTIÓN EMPRESARIAL Y TALENTO HUMANO

(NTC 5581 – Formación para el trabajo)

1. Experiencia mínima de 1 año en el sector productivo correspondiente.
2. Competencias laborales específicas alineadas al programa.
3. Competencias generales del CET CAFAM.

2.3.2.1.1.3 ESCUELA DE IDIOMAS

(NTC 5580 – Formación en lenguas extranjeras)

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

1. Formación pedagógica y disciplinar en lenguas extranjeras a nivel profesional, o acreditación mediante cursos pertinentes.
2. Experiencia docente mínima de 2 años en el área, para docentes sin título universitario completo.
3. El 80 % del equipo docente debe tener nivel C1, y el 20 % nivel B2 según prueba internacional vigente (máx. 5 años).
4. Dominio de competencias específicas definidas por la institución.

2.3.2.1.1.4 ESCUELA DE GASTRONOMÍA

(NTC 5665 – Programas en turismo y gastronomía)

1. Al menos el 50 % de la planta docente debe acreditar formación pedagógica y disciplinar (técnico, tecnológico o universitario).
2. Experiencia mínima de 2 años en docencia o en el área disciplinar.
3. Competencias laborales específicas del programa.

Parágrafo adicional:

Todo proceso de vinculación respetará los principios de no discriminación, protección de datos personales (Ley 1581 de 2012) y prevención del acoso laboral (Ley 1010 de 2006). Se promoverá un ambiente institucional sano, equitativo y basado en el respeto mutuo.

2.3.2.1.2 CATEGORÍAS DOCENTES

Los docentes del CET CAFAM se clasifican en categorías, según su nivel de formación académica, su experiencia profesional y pedagógica, y el área de conocimiento en la cual se desempeñan. Esta categorización se establece con base en las exigencias normativas del subsistema de formación para el trabajo, en particular las Normas Técnicas Colombianas NTC 5580, 5581, 5665 y 5666, y los lineamientos del PEI.

Docente de Formación Laboral Inicial

Técnico profesional o tecnólogo en áreas afines a la administración, ingeniería, ciencias aplicadas u otras áreas vinculadas al objeto del programa, con conocimientos y experiencia pedagógica mínima de **dos (2) a tres (3) años** en procesos formativos del sector real o de ETDH.

Docente de Formación Laboral Básica

Profesional en áreas como gestión empresarial, talento humano, mercadeo, ventas, artes, música, oficios o emprendimiento, con experiencia en formación por competencias laborales de al menos **uno (1) a dos (2) años**.

Docente de Formación Laboral Disciplinar

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

Profesional en áreas específicas de la disciplina del programa (Gastronomía, Turismo, Tecnología, Sistemas, Electrónica), con experiencia pedagógica y profesional mínima de **uno (1) a dos (2) años**, conforme a las exigencias de la norma técnica que rige el área.

Docente de Formación Laboral Disciplinar en Idiomas

Licenciado en educación con énfasis en lenguas extranjeras o formación universitaria afín, con experiencia mínima de **uno (1) a dos (2) años**. Debe acreditar dominio del idioma con prueba internacional alineada al **Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL)**:

- **Nivel C1 (80 % de la planta docente activa)**
- **Nivel B2 (20 % restante)**
- Certificación válida por **no más de cinco (5) años**.

Para docentes universitarios en formación, se acepta:

- Experiencia de mínimo **un (1) año** en funciones docentes afines, o
- Certificación TKT (Teaching Knowledge Test) de Cambridge, banda 3 o superior.

2.3.2.1.3 FORMAS DE VINCULACIÓN

La vinculación docente se realizará conforme a las necesidades institucionales del CET CAFAM, en modalidad de:

- **Tiempo completo,**
- **Medio tiempo,** o
- **Tiempo parcial.**

Todas las formas de vinculación deberán observar la normatividad interna de la Caja de Compensación CAFAM y el marco jurídico aplicable. El CET CAFAM garantizará condiciones de equidad, legalidad, protección de derechos laborales y desarrollo profesional.

Los docentes serán asignados a programas de las siguientes Escuelas:

- Escuela Digital, Tecnología e Innovación.
- Escuela de Gastronomía.
- Escuela de Gestión Empresarial y del Talento Humano.
- Escuela de Idiomas.
- Escuela de Mercadeo, Ventas, Artes, Música y Oficios.

PERMANENCIA

La permanencia de un docente en el CET CAFAM estará sujeta al cumplimiento de las siguientes condiciones:

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

- Lo establecido en el **Reglamento Interno de Trabajo**,
- Las normas estatutarias vigentes,
- La evaluación integral del **desempeño académico, pedagógico y ético**, conforme a los reglamentos internos y planes de seguimiento definidos.

La continuidad en la vinculación dependerá del compromiso institucional, la calidad de la docencia, la participación activa en procesos de actualización, y el respeto por los principios y valores del PEI.

2.3.2.1.4 ACTUALIZACIÓN DOCENTE

En consonancia con el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, el CET CAFAM fomentará el desarrollo profesional continuo del personal docente, mediante estrategias institucionales de formación, actualización y cualificación.

Es responsabilidad del docente participar activamente en estos procesos y mantenerse actualizado en:

- Fundamentos teóricos y prácticos de su disciplina,
- Metodologías activas de enseñanza-aprendizaje,
- Uso de tecnologías educativas,
- Normatividad del sector productivo y educativo.

El compromiso con la actualización permanente es condición esencial para garantizar una educación de calidad, pertinente y transformadora.

PLANEACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Al inicio de la vinculación, el jefe del Área de Gestión Académica entregará al docente un documento de asignación de funciones, el cual incluirá:

- Responsabilidades académicas (clases, evaluación, acompañamiento),
- Responsabilidades administrativas (reportes, asistencia a comités, diligenciamiento de sistemas institucionales),
- Participación en actividades de **proyección a la comunidad y bienestar estudiantil**.

El cumplimiento de estas funciones será base para la valoración periódica del desempeño docente, en el marco del sistema institucional de evaluación.

2.3.2.1.5 SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE

La evaluación docente en el CET CAFAM constituye un proceso integral, continuo, participativo y formativo, orientado a garantizar la calidad del proceso educativo, promover el mejoramiento profesional y asegurar el cumplimiento de los fines institucionales.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

Este sistema se fundamenta en el **Decreto 1075 de 2015**, artículo 2.6.6.8, que establece como deber institucional evaluar el desempeño de los docentes de programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), en relación con las funciones pedagógicas, académicas, administrativas y comunitarias a su cargo.

El proceso de evaluación valora el grado de cumplimiento del plan de trabajo asignado, la eficacia en la enseñanza, la calidad de la relación pedagógica, la responsabilidad institucional, la actualización profesional, la eficiencia administrativa, el compromiso con el entorno y el aporte a la cultura institucional del CET CAFAM.

Objetivos

La evaluación docente busca:

- Promover el cumplimiento cuidadoso y diligente de las funciones académicas, administrativas y sociales.
- Estimular la cualificación permanente del docente para la mejora continua de su práctica.
- Identificar niveles de desempeño y generar acciones de acompañamiento o reconocimiento, según corresponda.
- Recoger insumos para la toma de decisiones sobre continuidad, permanencia y desarrollo profesional.

Aplicación

El proceso evaluativo se realizará una vez por año, según el Calendario Académico Institucional, e incluirá a todos los docentes que hayan superado el periodo de prueba y acumulen una vinculación continua o discontinua de mínimo tres (3) meses.

El procedimiento será informado por el líder de Escuela y coordinado por la Jefatura del Área de Gestión Académica.

Enfoque y Fuentes de Evaluación

Para garantizar **objetividad, imparcialidad e integralidad**, el sistema de evaluación considera múltiples fuentes de información:

a) Evaluación de estudiantes:

Permite valorar el nivel de satisfacción de los estudiantes respecto al desempeño académico y pedagógico del docente.

b) Autoevaluación:

El docente reflexiona sobre su propia práctica con base en el plan de trabajo y evidencia sus logros, fortalezas y oportunidades de mejora.

c) Heteroevaluación:

Realizada por el líder de Escuela o por el jefe del Área de Gestión Académica. Valora el cumplimiento del plan, la innovación pedagógica y la participación institucional.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

Componentes de evaluación y ponderación

Se aplicará el instrumento institucional definido por la jefatura Académica, Formato EFO 08 u otro equivalente, con los siguientes parámetros y ponderaciones:

1. Competencias funcionales y contribuciones individuales (70%)

Gestión académica

- Dominio disciplinar, actualización y transmisión de saberes.
- Estrategias pedagógicas activas y diferenciadas.
- Uso de recursos y ambientes de aprendizaje.
- Interacción pedagógica con estudiantes.
- Incorporación de TIC e innovación educativa.
- Capacidad de motivar y generar entornos positivos.

Gestión administrativa

- Uso responsable y eficiente de recursos.
- Diligenciamiento de formatos e informes.
- Custodia documental.
- Cumplimiento de tareas logísticas, asistencia y trazabilidad.

Gestión comunitaria y proyección social

- Participación en proyectos institucionales y eventos académicos.
- Trabajo colaborativo con otros docentes.
- Aporte al desarrollo institucional y a la comunidad educativa.

2. Competencias transversales (30%)

- Compromiso social.
- Orientación al servicio.
- Trabajo colaborativo.
- Orientación a resultados.

Escala de valoración

La evaluación se expresará en una escala **cualitativa y cuantitativa**, según los siguientes rangos:

Cualitativo	Rango Numérico	Descripción
Sobresaliente	≥ 4.5	Cumple con excelencia todas las responsabilidades académicas, administrativas y sociales.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

Cualitativo	Rango Numérico	Descripción
Bueno	3.8 – 4.4	Cumple satisfactoriamente con sus funciones, aunque presenta algunas áreas por mejorar.
Satisfactorio	3.0 – 3.7	Presenta cumplimiento parcial con evidencia de compromiso por mejorar.
No satisfactorio	≤ 2.9	Incumple la mayoría de funciones sin evidencia de mejora.

En caso de decimales con centésimas, se aplicará la norma general de aproximación matemática.

Recurso de apelación

Todo docente tiene derecho a interponer **recurso de apelación** ante el Consejo Académico del CET CAFAM cuando no esté conforme con el resultado de la evaluación. Este recurso debe presentarse dentro de los **cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación del resultado**, y será resuelto en un término máximo de **diez (10) días hábiles**.

Confidencialidad y uso de resultados

La información contenida en las evaluaciones será tratada con reserva institucional conforme a la **Ley 1581 de 2012** sobre protección de datos personales, y será utilizada exclusivamente para fines formativos, administrativos y estratégicos relacionados con el desarrollo del cuerpo docente.

2.3.2.1.6 PLAN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DOCENTE

El CET CAFAM reconoce que el desarrollo profesional del cuerpo docente es una condición indispensable para garantizar una educación pertinente, innovadora y de calidad. En cumplimiento del artículo **2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015**, este reglamento contempla la implementación de planes individuales de mejora como estrategia derivada del sistema de evaluación docente y como parte de la política institucional de formación continua.

El **Plan de Desarrollo Personal y Profesional (PDPP)** se define como un instrumento orientado a consolidar las fortalezas del docente, superar sus oportunidades de mejora y alinear sus competencias con los estándares institucionales, pedagógicos y tecnológicos definidos por el CET CAFAM. Está estructurado en cinco fases:

1. Autorreflexión y análisis de desempeño

El docente realiza una **autoevaluación crítica y formativa**, a partir de los resultados obtenidos en el sistema de evaluación institucional, identificando:

- Fortalezas en el ejercicio docente.
- Oportunidades de mejora en lo pedagógico, disciplinar, metodológico, administrativo o ético.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

- Factores que afectan el cumplimiento de sus funciones o resultados.

Esta reflexión será registrada por el docente y compartida como insumo para el diseño del PDPP.

2. Formulación del Plan de Mejora Individual

Cuando el docente obtenga una evaluación **inferior a lo esperado** (calificación igual o inferior a 3.7 o concepto “Satisfactorio” o “No satisfactorio”), deberá formular, junto con el **jefe del Área de Gestión Académica** y el **Líder de Escuela**, un plan de mejora estructurado, que incluya:

- Metas específicas de desarrollo profesional.
- Acciones de mejora diferenciadas (formación, acompañamiento, innovación pedagógica, gestión de aula, etc.).
- Plazos, cronograma e indicadores de cumplimiento.
- Recursos requeridos para su implementación.
- Medios de verificación del avance.

3. Implementación y seguimiento

El plan de mejora será ejecutado por el docente con el **acompañamiento del Líder de Escuela**, quien brindará orientación pedagógica, retroalimentación periódica y facilitará el acceso a herramientas de apoyo institucional.

El seguimiento incluirá:

- Reuniones de verificación periódicas.
- Registro del avance en formatos institucionales.
- Recomendaciones progresivas según el cumplimiento de metas.

4. Evaluación del cumplimiento

Finalizado el período de implementación, el **jefe del Área de Gestión Académica**, junto con el **Líder de Escuela**, realizará una valoración objetiva del cumplimiento de los compromisos, tomando como referencia:

- El grado de avance en las metas propuestas.
- El impacto en la práctica docente.
- La participación en actividades de cualificación.
- Los resultados observables en las evaluaciones posteriores.

Dependiendo del resultado, se podrá:

- Cerrar satisfactoriamente el PDPP.
- Reajustar el plan para una segunda fase de fortalecimiento.
- Aplicar acciones institucionales adicionales cuando no haya evidencia de mejora.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

5. Fomento institucional del desarrollo profesional

El CET CAFAM, como parte de su compromiso con la calidad educativa y la mejora continua, desarrollará e impulsará un **plan institucional de formación y cualificación docente**, que incluirá:

- Talleres y diplomados en didáctica, evaluación, mediación pedagógica, gestión de ambientes virtuales, inclusión educativa y ética profesional.
- Actualización disciplinar en áreas estratégicas.
- Formación en competencias digitales docentes conforme a la **Resolución 015177 de 2022**.
- Espacios de comunidades de práctica pedagógica e innovación educativa.

Enfoque integral del PDPP

El Plan de Desarrollo Personal y Profesional promueve el crecimiento individual del docente y fortalece su compromiso con:

- La excelencia académica.
- El cumplimiento ético de sus funciones.
- El mejoramiento institucional.
- El desarrollo de los estudiantes.

Está orientado por los principios del **Proyecto Educativo Institucional**, la cultura de la evaluación con fines formativos, el respeto por la dignidad humana, y la construcción de entornos de aprendizaje transformadores.

2.3.2.1.7 REMUNERACIÓN

La remuneración del personal docente del CET CAFAM se establecerá con base en los siguientes criterios:

- La **categoría y modalidad de vinculación** (tiempo completo, medio tiempo, tiempo parcial).
- Las **condiciones presupuestales del Centro** y las **políticas salariales de la Caja de Compensación Familiar CAFAM**.
- La naturaleza de las actividades asignadas en el plan de trabajo (presenciales, virtuales, administrativas o de proyección social).

Todo docente tiene derecho a recibir una compensación justa, proporcional a su responsabilidad, experiencia y nivel de formación, incluyendo:

- Pago de honorarios o salario según la modalidad contractual.
- Acceso a las prestaciones sociales y beneficios establecidos por la ley y la Caja, conforme a su vinculación.

La política de remuneración buscará incentivar el compromiso, la innovación, la mejora continua y la permanencia del talento humano en condiciones de dignidad y equidad.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

2.3.2.1.8 DERECHOS

Los docentes vinculados al CET CAFAM, sin distinción de modalidad contractual o tipo de programa, gozan de los siguientes derechos, garantizados por la Constitución, la ley laboral, el Decreto 1075 de 2015 y las normas internas del Centro:

- a) Ser clasificados correctamente según la categoría docente que les corresponda y tener la oportunidad de ascenso o reclasificación, conforme a la experiencia, formación y desempeño evaluado.
- b) Recibir trato respetuoso y digno por parte de la comunidad educativa: directivos, pares académicos, personal administrativo y de servicios, conforme a la **Ley 1010 de 2006**.
- c) Ser vinculados de acuerdo con los principios de legalidad, transparencia, equidad y con pleno cumplimiento de los procedimientos definidos por la Caja CAFAM.
- d) Recibir la remuneración correspondiente según la categoría y modalidad de vinculación, con inclusión de las prestaciones de ley y beneficios institucionales.
- e) Ser informados clara y oportunamente sobre su plan de trabajo, asignación de módulos, cronograma, estrategias metodológicas y uso de recursos didácticos y tecnológicos disponibles.
- f) Contar con los recursos necesarios para el adecuado cumplimiento de las funciones docentes, incluyendo materiales pedagógicos, tecnología y condiciones logísticas básicas.
- g) Ser evaluados de manera objetiva, oportuna y conforme a los lineamientos definidos en este Reglamento, en el marco del calendario académico institucional.
- h) Participar activamente en los procesos institucionales, cuerpos colegiados y espacios reglamentarios de toma de decisiones y construcción académica.
- i) Presentar peticiones, sugerencias, recomendaciones, reclamos o recursos a través del **conducto regular**, y recibir respuesta clara, oportuna y respetuosa, según lo establecido en este reglamento y en el **Código de Procedimiento Administrativo**.
- j) Recibir trato justo conforme al **debido proceso**, especialmente ante evaluaciones, decisiones administrativas o eventuales actuaciones disciplinarias.
- k) Acceder a los programas de bienestar ofrecidos por el Centro o la Caja, incluyendo actividades culturales, deportivas, psicosociales o de salud ocupacional.
- l) Gozar del respeto a la **confidencialidad** sobre su información personal, académica, contractual y de salud. Conforme a la **Ley 1581 de 2012**, esta información no podrá ser divulgada sin su consentimiento, salvo orden legal o requerimiento por autoridad competente.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

m) Ejercer todos los demás derechos reconocidos por la **Constitución Política**, la **ley laboral colombiana**, los **estatutos del CET CAFAM**, los **reglamentos internos** y los convenios suscritos que les resulten aplicables.

2.3.2.1.9 RESPONSABILIDADES

Las responsabilidades de los docentes del CET CAFAM se derivan de su compromiso con la formación integral de los estudiantes, el cumplimiento de los fines institucionales y la consolidación de una cultura de calidad, equidad y mejora continua. Estas responsabilidades contribuyen al fortalecimiento de las competencias laborales de los estudiantes, al desarrollo profesional del docente y a la confiabilidad del servicio educativo.

Cada docente tiene el deber de:

- a) Conocer, cumplir y promover la observancia de la Constitución Política, las leyes nacionales, el presente Reglamento, el Reglamento de Estudiantes, el Reglamento Interno de Trabajo, el PEI y demás disposiciones institucionales.
- b) Comprometerse con los principios y valores del CET CAFAM y de la Caja de Compensación Familiar, actuando con ética, responsabilidad, honestidad y sentido social.
- c) Contribuir al cumplimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos del Centro.
- d) Representar dignamente al CET CAFAM en toda actividad académica, técnica, institucional o comunitaria, interna o externa.
- e) Cumplir a cabalidad con las funciones asignadas en formación, evaluación, acompañamiento, proyección social e innovación, de acuerdo con el plan de trabajo, la categoría docente y las disposiciones del Área de Gestión Académica.
- f) Diseñar, aplicar y evaluar estrategias pedagógicas acordes con el PEI y el modelo por competencias, promoviendo aprendizajes significativos y pertinentes.
- g) Respetar y hacer respetar los derechos de autor y las normas de propiedad intelectual, tanto en el diseño de materiales como en la utilización de recursos didácticos.
- h) Desarrollar sus actividades académicas con responsabilidad, puntualidad y compromiso institucional, cumpliendo con la intensidad horaria asignada y permaneciendo en el lugar de trabajo al menos diez (10) minutos antes del inicio de la clase.
- i) Diseñar, aplicar y registrar evaluaciones del aprendizaje conforme al Reglamento de Estudiantes, asegurando transparencia, equidad y retroalimentación oportuna.
- j) Garantizar la oportunidad y claridad en la entrega de resultados de evaluaciones antes de su publicación en el sistema institucional.
- k) Registrar la asistencia estudiantil en los formatos oficiales, con responsabilidad y en tiempo real.
- l) Participar activamente en los procesos de evaluación, autoevaluación, mejora institucional, diseño curricular y actualización de programas.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

m) Mantener una actitud permanente de actualización disciplinar, tecnológica y pedagógica, y participar en las acciones de formación continua organizadas por el CET CAFAM.

n) Preservar los bienes del Centro, hacer uso responsable de los recursos institucionales, y responder por los daños ocasionados a la infraestructura, los equipos y los materiales bajo su responsabilidad.

o) Fomentar la convivencia armónica, el respeto, la inclusión, el trabajo en equipo y la comunicación asertiva dentro de la comunidad educativa.

p) Garantizar la confidencialidad de la información personal, académica, médica o sensible de los estudiantes y demás integrantes del Centro, conforme a la Ley 1581 de 2012.

q) Respetar la propiedad intelectual de los estudiantes y cumplir con las directrices de propiedad del cliente según lo establecido en el presente Reglamento.

r) Portar visiblemente el carné institucional durante su permanencia en las instalaciones, y presentarlo cuando sea requerido.

s) El docente debe actuar con integridad y profesionalismo, absteniéndose de mantener o iniciar relaciones afectivas, sentimentales o de connotación amorosa o sexual con estudiantes a su cargo, con el fin de:

Salvaguardar la imparcialidad, objetividad y equidad en los procesos formativos;

Prevenir situaciones de conflicto de interés, abuso de autoridad o afectación a la confianza pedagógica;

Preservar un entorno educativo sano, respetuoso y libre de conductas inadecuadas que vulneren la dignidad, el bienestar y el derecho a una educación libre de presiones.

Cualquier situación que comprometa este principio podrá ser objeto de análisis ético-disciplinario por parte del Consejo Académico o del Comité de Convivencia, según la gravedad del caso y lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo y la legislación vigente.

2.3.2.1.10 Estímulos

El CET CAFAM, comprometido con el desarrollo profesional y el bienestar de sus docentes, podrá otorgar estímulos y distinciones académicas como reconocimiento al desempeño sobresaliente, la excelencia pedagógica, la innovación educativa, la permanencia institucional y el compromiso con la misión educativa del Centro.

Estos estímulos buscan promover una cultura de calidad, fomentar la motivación intrínseca, visibilizar las buenas prácticas docentes y proyectar el liderazgo académico en beneficio de la comunidad educativa.

Los reconocimientos institucionales incluyen:

a) Mención de honor y diploma institucional a los docentes que se destaquen por su alta calidad humana y académica, ética profesional, aporte a la convivencia y compromiso institucional.

b) Felicitación escrita por parte de la Jefatura del Área de Gestión Académica al docente con mejor desempeño integral en cada programa de formación, de acuerdo con los resultados del sistema de evaluación docente, la autoevaluación y la heteroevaluación institucional.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

c) Publicación, difusión y visibilidad institucional de los productos académicos (materiales, recursos, experiencias pedagógicas, proyectos de investigación, innovación o proyección social) que se destaquen por:

Su valor educativo o su aporte al modelo pedagógico del CET CAFAM.

Su impacto positivo en la comunidad o en el aprendizaje de los estudiantes.

Su alineación con las políticas de innovación institucional.

d) Posibilidad de participar como ponente, tallerista o tutor en eventos académicos internos o externos promovidos por el CET CAFAM, como reconocimiento al liderazgo pedagógico y disciplinar del docente.

El régimen disciplinario del CET CAFAM tiene como finalidad preservar el orden institucional, la ética profesional, la calidad educativa y el respeto por los principios y normas que rigen la labor docente, garantizando en todo momento el debido proceso, la proporcionalidad de la sanción y el derecho a la defensa.

El incumplimiento de las normas contenidas en el presente Reglamento, en el Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato individual o en las disposiciones legales vigentes podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, según la naturaleza y la gravedad de la falta cometida.

2.3.2.1.11 FALTAS DISCIPLINARIAS

Se consideran faltas disciplinarias, sin perjuicio de las contempladas en la legislación laboral y en el Reglamento Interno de Trabajo de CAFAM, las siguientes:

- a) El incumplimiento injustificado o reiterado de las responsabilidades y funciones definidas en este Reglamento.
- b) La inasistencia, llegada tardía o abandono de las actividades académicas, administrativas o comunitarias asignadas, sin justificación válida.
- c) El incumplimiento en la entrega oportuna de productos académicos, informes, registros, materiales o compromisos derivados del plan de trabajo.
- d) El trato irrespetuoso, discriminatorio o inadecuado hacia estudiantes, colegas o miembros de la comunidad educativa.
- e) La divulgación no autorizada de información confidencial o sensible del Centro o de sus miembros.
- f) La afectación negativa del entorno académico mediante actos de negligencia, deshonestidad, acoso o abuso de autoridad.
- g) El uso indebido de recursos institucionales, tecnológicos o de infraestructura.
- h) La reincidencia en faltas menores o el incumplimiento de actas de compromiso previamente suscritas.

2.3.2.1.12 PROCESO DISCIPLINARIO

El proceso disciplinario será iniciado por la Jefatura del Área de Gestión Académica ante el conocimiento de una presunta falta, con base en evidencias verificables.

Las etapas del proceso son:

Formulación de cargos por escrito, especificando los hechos, fecha, norma presuntamente vulnerada y pruebas.

Notificación formal al docente, quien tendrá derecho a presentar descargos por escrito en un término de cinco (5) días hábiles.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

Valoración de descargos y pruebas. El docente podrá aportar elementos de defensa y solicitar ser escuchado.

Calificación de la falta y decisión motivada. Se levantará acta del proceso.

Imposición de la sanción, si procede, y su notificación escrita.

Durante todo el proceso se garantizarán:

La presunción de buena fe.

El derecho a ser escuchado.

La posibilidad de defensa y contradicción.

La reserva del procedimiento hasta la notificación definitiva.

2.3.2.1.13 SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las sanciones aplicables se clasificarán de acuerdo con la gravedad y la recurrencia de la conducta. No constituyen causal directa de terminación del contrato salvo que se configure falta grave en los términos del Código Sustantivo del Trabajo (Art. 62).

Las sanciones disciplinarias son:

- a) Amonestación verbal: Advertencia documentada en acta sin registro en hoja de vida, aplicable a faltas leves.
- b) Amonestación escrita: Notificación formal con registro en hoja de vida, aplicable a faltas graves o reincidencias.
- c) Suspensión del contrato de trabajo: Suspensión temporal sin derecho a salario ni prestaciones por reincidencia o faltas graves, conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

2.3.2.1.14 DESCARGOS

Antes de imponer cualquier sanción, el jefe del Área de Gestión Académica deberá:

Solicitar formalmente los descargos al docente,

Escucharlo en diligencia verbal o escrita, según el caso,

Levantar acta del proceso con registro de las pruebas, versiones y decisiones,

Concluir con una decisión motivada y proporcionada, acorde con los principios de legalidad y equidad.

2.3.2.1.15 RECURSO DE APELACIÓN

El docente tendrá derecho a interponer recurso de apelación en los siguientes casos:

Contra la evaluación de desempeño docente.

Contra cualquier sanción disciplinaria impuesta por la Jefatura del Área de Gestión Académica.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

El recurso deberá presentarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación, mediante escrito debidamente motivado. Será resuelto por:

El Consejo Académico, cuando se trate de aspectos relacionados con lo pedagógico o académico.

El Consejo Directivo, cuando implique decisiones de mayor implicación institucional.

La respuesta al recurso deberá ser notificada en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles, contados a partir de la fecha de presentación.

2.3.2.1.16 DECISIONES

Las decisiones organizacionales que comprometan el desempeño y la responsabilidad del Centro serán de carácter individual y de carácter colegiado, soportadas en las diferentes actas a disposición de las entidades según corresponda.

Decisiones de carácter individual: Las decisiones de carácter individual son las tomadas por la Dirección y las jefaturas de área, de acuerdo con su responsabilidad, desempeño, tiempo, recursos, normas y procedimientos para el logro de sus objetivos y, en consecuencia, también con los objetivos del CET CAFAM y de la Caja.

Decisiones de carácter colegiado: Las decisiones de carácter colegiado son las tomadas por el Consejo Directivo y Académico cuando la competencia individual sea insuficiente para resolver casos que comprometan al CET CAFAM y/o a la Caja.

Conducto regular: El conducto regular para el tratamiento de situaciones que exijan decisiones académicas de doble instancia por limitación de competencia en el nivel en que se sucede el caso, será en orden ascendente: Estudiante – Docente – Líder de Escuela – Secretaría Académica – Jefatura del Área de Gestión Académica - Dirección del Centro – Consejo Académico – Consejo Directivo. El conducto regular para las decisiones de carácter administrativo, en igual sentido del conducto regular de carácter académico, llegará hasta el Consejo Directivo del CET CAFAM.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

Escalando la autoridad para la resolución de problemas en el CET CAFAM



Las decisiones que se toman en la última instancia en el Consejo Directivo serán definitivas, no admiten recursos de reposición ni de apelación.

Situaciones y decisiones extraordinarias: Situaciones y decisiones extraordinarias en la marcha del Centro que puedan comprometer a la Caja de Compensación Familiar CAFAM, serán tratadas por la División de Educación, Empleo y Productividad de la misma Caja.

2.3.2.2 PROPIEDAD DEL CLIENTE

Se define como propiedad del cliente del CET CAFAM:

1. Derechos morales de la propiedad intelectual (artículos, proyectos, informes, recursos educativos, entre otros).
2. Fotocopia documentos de identidad, fotocopia de soportes académicos y laborales, fotografías.
3. Información de los docentes proporcionada al CET.
4. Dispositivos electrónicos personales.

El manejo de toda propiedad del cliente, definida en los puntos 1, 2 y 3 de este numeral, deberá acogerse al proceso definido a nivel corporativo de Gestionar archivo y documentación. El manejo de la propiedad del cliente, definida en el punto 1 de este numeral, se realizará a través de su custodia en el archivo local en los sistemas de información correspondientes durante 3 años y en el archivo central durante 5 años.

A su vez, frente a esta propiedad del cliente, se promoverá en la comunidad académica, el respeto por los derechos de autor y la responsabilidad de no vulnerar los derechos de propiedad intelectual de terceros. El principal objetivo es administrar el flujo documental del CET CAFAM dando respuesta a los requerimientos de archivo y optimizando el espacio físico requerido para su almacenamiento, con el fin de mantener disponible la memoria institucional. El docente deberá registrar dispositivos electrónicos personales al ingreso y salida de las sedes; sin embargo, el CET CAFAM no se hace responsable por la pérdida, daños o robo de pertenencias personales que se hayan traído a las instalaciones y guardado dentro de las mismas.

Para los objetos olvidados en la institución se deberá tener en cuenta el siguiente protocolo:

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

1. Todo objeto olvidado que sea encontrado por la comunidad educativa, el personal de CAFAM o el personal de seguridad dentro de las instalaciones del CET CAFAM, deberá ser entregado al guarda o supervisor de seguridad, quien lo debe registrar en la minuta de seguridad y guardar en el lugar previamente autorizado, asumiendo la custodia de dicho elemento.
2. El personal de seguridad debe anotar en la minuta la relación de los objetos encontrados o reportados, adicionalmente deberá dejar relacionado en la minuta el lugar, hora y nombre de quien lo encontró.
3. Estos objetos encontrados permanecerán bajo custodia en seguridad por un tiempo no mayor a 8 días.
4. Si un cliente pregunta por un objeto olvidado, el personal del Centro, lo deberá guiar con el supervisor de seguridad o guarda de servicio en la recepción, para verificar si allí se tiene registro del elemento perdido.
5. Si el cliente manifiesta las características del objeto olvidado, el sitio y la hora aproximadamente del suceso (sin que lo haya visto), y este aparece anotado en la minuta de servicio del guarda, se procederá a la entrega y registro en esta misma minuta de los datos de la persona que recibe el objeto olvidado, con número de identificación, número de celular, además se deja nota del día y hora en que se le hace la devolución y la descripción de los objetos entregados; el jefe de turno en el Centro firma la minuta o planilla como testigo de la entrega.
6. Si pasados 8 días, ninguna persona realiza reclamo alguno, seguridad y la dirección del Centro analizarán el estado de dichos elementos al igual que su disposición final dejando constancia en minuta de servicio.

La propiedad del docente como cliente se reconoce como un principio fundamental en nuestro reglamento de docentes en el Centro de Educación para el Trabajo CAFAM.

2.3.2.3 PODER REGLAMENTARIO

2.3.2.3.1 DISPOSICIONES GENERALES

- a) La potestad para supervisar y revisar el presente Reglamento está en el Departamento de Formación para el Bienestar y la Competitividad de la Caja de Compensación Familiar CAFAM y en su parte legal, en la Secretaría de Educación del Distrito.
- b) Las discrepancias entre las disposiciones del presente Reglamento y las normas de orden superior organizacionales, distritales o nacionales, serán estudiadas y resueltas por el Departamento de Formación para el Bienestar y la Competitividad de la Caja de Compensación Familiar CAFAM y/o la Secretaría de Educación del Distrito.

2.3.2.3.2 VIGENCIA

La vigencia del presente Reglamento de Docentes comienza desde el momento de su expedición y rige hasta cuando haya una norma superior en contrario sancionada por la Secretaría de Educación del Distrito Capital o por la División de Educación, Empleo y Productividad de la Caja de Compensación Familiar CAFAM.

2.3.2.3.3 MODIFICACIONES

El presente Reglamento de Docentes se mantendrá en permanente observación para revisarlo en cuanto convenga y adecuarlo al cambio de las condiciones científicas, académicas, tecnológicas, administrativas o de mercado. Las propuestas de modificación a cualquier punto del presente Manual, serán presentadas al Consejo Académico por cualquier miembro de la comunidad, de manera escrita y debidamente soportadas.

CONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN DEL REGLAMENTO DE DOCENTES CET CAFAM

Nombre del docente:

Documento de identidad:

Programa:

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

Hago constar que recibí el enlace para consulta pública del Reglamento de Docentes del CET CAFAM (vía e-mail), y de acuerdo con los lineamientos del Centro, leí, interioricé y acepté el presente Reglamento, y como integrante de la comunidad educativa, me comprometo a cumplirlo y hacerlo cumplir. Entiendo que hace parte del Proyecto Educativo Institucional y es el marco de referencia de mis derechos y responsabilidades, y solución de dificultades que eventualmente se puedan presentar.

FIRMA DE CONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN

NOMBRE DEL DOCENTE:

D. I.:

Fecha de diligenciamiento: _____

CONOCIMIENTO DEL REGLAMENTO DE DOCENTES CET CAFAM

Nombre del funcionario:

Documento de identidad:

Programa:

Hago constar que recibí el enlace para consulta pública del Reglamento de Docentes del CET CAFAM (vía e-mail), y de acuerdo con los lineamientos del Centro, leí, interioricé y acepté el presente Reglamento, y como integrante de la comunidad educativa, me comprometo a cumplirlo y hacerlo cumplir. Entiendo que hace parte del Proyecto Educativo Institucional y es el marco de referencia de mis derechos y responsabilidades, y solución de dificultades que eventualmente se puedan presentar.

FIRMA DE CONOCIMIENTO

NOMBRE DEL FUNCIONARIO:

D. I.:

Fecha de diligenciamiento: _____

2.3.3 Bienestar Estudiantil

El Bienestar Estudiantil integra principios, estrategias y acciones orientadas a la permanencia educativa, el mejoramiento de la calidad de vida institucional y la consolidación de ambientes propicios para el aprendizaje. Su incorporación responde al cumplimiento de los requisitos de calidad exigidos por la normativa vigente, particularmente lo estipulado en el artículo 14 literal h) del Decreto 4904 de 2009, el artículo 6 del Decreto 923 de 2024, y los lineamientos establecidos por la Norma Técnica Colombiana NTC 5555:2011, aplicable a instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Desde un enfoque sistémico, el bienestar en el CET CAFAM se configura como una política transversal que articula los procesos académicos, administrativos, comunitarios y de apoyo, orientados al desarrollo integral de los actores institucionales. La política reconoce que el estudiante no puede concebirse exclusivamente como sujeto cognitivo, sino como un ser humano en permanente desarrollo, con necesidades biopsicosociales, culturales, económicas y espirituales que inciden en su permanencia, desempeño y proyección personal y profesional. En ese sentido, el Bienestar Estudiantil se convierte en un eje de acción institucional que contribuye a la materialización del enfoque de formación por competencias, a la equidad en el acceso y la permanencia, y al fortalecimiento de la calidad educativa con sentido humanizante y transformador.

El Decreto 4904 de 2009 establece como uno de los criterios de calidad para los programas técnicos laborales la existencia de estrategias institucionales de bienestar que propendan por la permanencia y graduación de los estudiantes. Este mandato cobra aún más relevancia a partir del Decreto 923 de 2024, que establece como principio rector de la formación para el trabajo la garantía del desarrollo

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

humano integral, con enfoque psicosocial, diferencial y basado en derechos, incorporando el fortalecimiento de competencias socioemocionales y ciudadanas dentro del proceso educativo.

Adicionalmente, la NTC 5555:2011, en su numeral 5.3.3 sobre “*Gestión del bienestar institucional*”, establece que las instituciones de educación para el trabajo deben definir, implementar, documentar y mantener actualizados los procedimientos y recursos destinados al bienestar, incluyendo mecanismos de planeación, ejecución, seguimiento y mejora. Asimismo, en su numeral 5.3.2, dicha norma exige articular los programas de bienestar con los objetivos estratégicos de la institución, garantizando su alineación con el PEI, el modelo pedagógico y el sistema de gestión de calidad, bajo un enfoque de mejora continua.

En este marco, la política de Bienestar Estudiantil del CET CAFAM se estructura con base en principios de universalidad, equidad, pertinencia, transversalidad y corresponsabilidad. Está dirigida no solo a estudiantes, sino también a docentes, administrativos y egresados, con la finalidad de crear condiciones que favorezcan la salud física y mental, el desarrollo personal, la inclusión social, la formación ciudadana, la convivencia armónica y la consolidación de una cultura institucional centrada en el respeto, la participación y el sentido de pertenencia.

El enfoque operativo de esta política se materializa a través de líneas estratégicas de acción que incluyen: salud y autocuidado; acompañamiento psicosocial; cultura, arte y recreación; permanencia y graduación; clima organizacional; e inclusión y enfoque diferencial. Cada una de estas líneas responde a los estándares establecidos por el sistema nacional de aseguramiento de la calidad y a las metas institucionales en materia de educación transformadora, inclusión social y equidad.

En consecuencia, el Bienestar Estudiantil no solo representa un compromiso institucional con la calidad y la permanencia, sino que se erige como una expresión concreta del carácter humanista y social del CET CAFAM, coherente con su misión de formar ciudadanos y trabajadores capaces de aportar activamente al desarrollo productivo del país y al fortalecimiento del tejido social.

2.3.3.1 Líneas estratégicas de acción

2.3.3.1.1 Salud y promoción del autocuidado

Esta línea busca fomentar en la comunidad educativa estilos de vida saludables, la prevención de enfermedades, el autocuidado integral y el fortalecimiento del bienestar físico y mental. Incluye actividades como campañas educativas, jornadas de salud, intervenciones preventivas, protocolos de primeros auxilios y conmemoraciones institucionales que promuevan la cultura del cuidado, tales como el Día de la Salud Mental, el Día del Autocuidado o el Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer. Estas acciones se orientan a consolidar un entorno protector para el aprendizaje, alineado con el principio de formación integral y con los determinantes sociales de la salud.

Productos esperados: cronograma de campañas y jornadas; listados de asistencia; materiales educativos; protocolos institucionales; registro fotográfico; informes de resultados.
Nota: En caso de convenio interinstitucional, los productos deberán ser consolidados y reportados de acuerdo con los lineamientos y formatos definidos por la entidad aliada.

2.3.3.1.2 Desarrollo humano y acompañamiento psicosocial

Esta línea promueve el fortalecimiento del proyecto de vida de los estudiantes, su autorregulación emocional, su adaptación institucional y su desarrollo vocacional, mediante acciones de tutoría, orientación, intervención oportuna ante factores de riesgo y acompañamiento en contextos de

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

vulnerabilidad. Parte de una caracterización integral de la población beneficiaria que orienta la definición de rutas de atención y estrategias diferenciadas. Esta dimensión reconoce el componente psicoemocional como parte esencial del proceso educativo y de permanencia formativa.

Productos esperados: informe de caracterización inicial y seguimiento; planes individuales de acompañamiento; registros de tutorías y orientación; reportes mensuales de intervención; actas de rutas activadas; registro de articulación con pasantías o programas de empleabilidad.

Nota: En el marco de convenios, estos productos deben consolidarse periódicamente y remitirse en los formatos establecidos por el operador o la entidad contratante.

2.3.3.1.3 Cultura, recreación y aprovechamiento del tiempo libre

Esta línea tiene como propósito enriquecer la experiencia formativa mediante el acceso y la participación en expresiones culturales, artísticas, deportivas y recreativas que fortalezcan la identidad institucional, la cohesión social, el bienestar emocional y el ejercicio ciudadano. Se desarrollan actividades lúdicas, festividades institucionales, muestras artísticas, campeonatos, talleres de creación y participación en eventos externos como parte de una educación transformadora que reconoce lo estético, lo colectivo y lo simbólico.

Productos esperados: programación anual; listados de participación; evidencia audiovisual; productos artísticos generados; actas de planeación; informes de impacto.

Nota: Las evidencias deberán ser organizadas semestralmente para su análisis interno y, si aplica, para su presentación ante entes de supervisión externa.

2.3.3.1.4 Permanencia y graduación

Esta línea estratégica articula medidas preventivas y correctivas para reducir la deserción, facilitar la adaptación institucional, fortalecer la continuidad en los procesos de aprendizaje y garantizar la culminación exitosa de los programas académicos. Incluye la implementación de estrategias de seguimiento académico, planes de intervención para estudiantes en riesgo, jornadas de sensibilización y acompañamiento, así como espacios de inducción y reinducción institucional. Esta línea permite consolidar la permanencia como condición básica para el ejercicio del derecho a la educación.

Productos esperados: matriz de riesgo de deserción; planes de intervención individual o grupal; actas de comités de permanencia; materiales y registros de inducción y reinducción; informe anual de retención y graduación.

Nota: Los productos serán sistematizados por periodo académico y estarán disponibles para los informes técnicos o auditorías externas requeridas por aliados estratégicos o entes de control.

2.3.3.1.5 Clima y cultura organizacional

Esta línea promueve la construcción de un ambiente institucional positivo, basado en relaciones respetuosas, comunicación efectiva, reconocimiento mutuo y sentido de pertenencia. Se desarrollan acciones que fortalezcan la convivencia, el liderazgo, el trabajo en equipo y la participación democrática, contribuyendo al desarrollo de una cultura organizacional incluyente, colaborativa y coherente con los

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

principios institucionales. Incluye también espacios de retroalimentación institucional y mecanismos de reconocimiento al mérito.

Productos esperados: resultados de encuestas de percepción; informes de clima organizacional; actas de encuentros institucionales; bitácoras de talleres; planes de mejora; registro de reconocimientos.

Nota: En los casos que apliquen, estas evidencias deberán integrarse a los informes de seguimiento requeridos por proyectos cofinanciados o convenios activos.

2.3.3.1.6 Inclusión y enfoque diferencial

Esta línea garantiza la puesta en marcha de acciones afirmativas, ajustes razonables y estrategias pedagógicas y administrativas para la atención adecuada de poblaciones con características particulares o condiciones de vulnerabilidad. Atiende a estudiantes con discapacidad, víctimas del conflicto armado, migrantes, comunidad LGBTIQ+, mujeres gestantes, población étnica y otras diversidades, asegurando el cumplimiento del principio de no discriminación, equidad y accesibilidad universal. Se articula con el enfoque territorial, diferencial y de derechos definido por el Decreto 923 de 2024.

Productos esperados: diagnóstico institucional; registro de ajustes razonables; recursos adaptados; evidencias de acciones afirmativas; actas de jornadas de sensibilización; reporte consolidado de inclusión.

Nota: La documentación resultante servirá como soporte ante auditorías y como evidencia de cumplimiento de metas diferenciales establecidas por los marcos de política pública en educación inclusiva y equitativa.

2.3.3.2 Actores y responsable de la Política de Bienestar Institucional

La implementación efectiva de la Política de Bienestar Institucional del CET CAFAM requiere de la participación articulada de distintos actores de la comunidad educativa, quienes, desde sus funciones y competencias, contribuyen a garantizar el desarrollo integral, la permanencia, la inclusión y el bienestar de los estudiantes, así como la consolidación de una cultura institucional respetuosa, democrática y centrada en la persona.

El trabajo en red, la corresponsabilidad y la participación activa de todos los actores institucionales permiten fortalecer el carácter transversal de esta política y asegurar su impacto en los procesos pedagógicos, administrativos y comunitarios.

2.3.3.2.1 Actores de la política

a) Estudiantes:

Son el eje central de la política. Participan activamente en las actividades, expresan sus necesidades, evalúan los servicios recibidos y co-construyen las estrategias mediante los espacios de representación y retroalimentación.

b) Docentes:

Cumplen un rol fundamental en la detección temprana de situaciones de riesgo, la orientación inicial de los estudiantes, el desarrollo de acciones de acompañamiento académico y el fortalecimiento del clima institucional.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

c) Coordinación académica:

Gestiona la articulación entre las actividades de bienestar y los procesos formativos, garantiza la disponibilidad de tiempos, espacios y recursos, y apoya el seguimiento de estudiantes en riesgo.

d) Coordinación de Bienestar Institucional:

Es la unidad técnico-operativa responsable de la planificación, ejecución, evaluación y mejora de las estrategias de bienestar. Lidera los equipos de trabajo, gestiona recursos, construye alianzas interinstitucionales y articula la política con el PEI, el SGC y los entes de vigilancia o control.

e) Equipo de orientación y acompañamiento:

Cuando exista, realiza atenciones individuales y grupales, activar rutas de atención y coordina con instancias externas la remisión oportuna de casos.

f) Personal administrativo y de servicios:

Apoya desde su rol la generación de ambientes respetuosos, seguros y funcionales, garantizando condiciones logísticas adecuadas para la implementación de actividades.

g) Representantes estudiantiles y órganos colegiados:

Canalizan las voces e intereses de la comunidad educativa en los espacios deliberativos, promueven el acceso equitativo a los programas de bienestar y participan en la evaluación de su pertinencia.

h) Entidades aliadas y redes de apoyo:

Incluyen cajas de compensación, EPS, instituciones de salud, cultura o recreación, organismos del Estado, operadores de programas (como Atenea), organizaciones sociales y comunidades educativas vinculadas mediante convenio.

2.3.3.2.2 Responsable de la política

La Coordinación de Bienestar Institucional del CET CAFAM es la instancia responsable de liderar la implementación de la Política de Bienestar, conforme a los principios de la formación integral, el enfoque diferencial y el aseguramiento de la calidad educativa.

Sus funciones específicas incluyen:

- Diseñar y actualizar la política institucional de bienestar.
- Planificar las actividades por línea estratégica, garantizando su pertinencia.
- Coordinar el equipo operativo de bienestar y orientar su accionar con criterios técnicos.
- Articular las acciones con la Coordinación Académica, el Comité de Calidad y la Alta Dirección.
- Gestionar recursos físicos, humanos y financieros para la ejecución de los planes.
- Consolidar y reportar los productos esperados a las instancias internas y externas.
- Coordinar el sistema de evaluación del bienestar, generando reportes de impacto, satisfacción y mejora continua.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

2.4 Gobierno Escolar

El CET CAFAM orienta los roles y las relaciones de la comunidad educativa, con el fin de gestionar acciones y recursos para cumplir su misión. En términos generales, el Centro posee una estructura general académico-administrativa que establece en la institución y en sus áreas, niveles jerárquicos, líneas de dirección, funciones y responsabilidades. El CET CAFAM es una dependencia administrativa de la División de Educación, Empleo y Productividad de la Caja de Compensación Familiar CAFAM, bajo la dirección de un jefe de División, según la organización vigente de la Caja. El Centro está administrado en el marco de la ejecución de las políticas de la Subdirección de Servicios Sociales de la Caja a la que pertenece esta División. El diseño, planeación, ejecución, coordinación y control de las políticas y estrategias de formación estarán liderados por la jefatura del Departamento de Formación para el Bienestar y la Competitividad. El Consejo Directivo y el Consejo Académico permiten la participación de los representantes de la comunidad educativa en la orientación académica y administrativa de acuerdo con la Política de Participación de la Comunidad Educativa en los Órganos Colegiados de la Dirección del CET CAFAM.

La planeación, el direccionamiento y el control de los procesos académicos está a cargo del jefe del Área de Gestión Académica, quien define la gestión de cada área académica de los siguientes colaboradores nombrados según su función:

1. secretario académico: registro y control de tipo académico y actividades de certificación.
2. Líderes de escuela y de equipo: planeación, dirección y control de los procesos académicos, tecnológicos, administrativos y gerenciales de los programas académicos a su cargo.
3. Metodólogo y pedagogo: implementación y fomento del modelo pedagógico y de estrategias educativas alineadas al Proyecto Educativo Institucional y Proyectos Educativos de cada Programa.
4. Docentes: diseño, ejecución y/o evaluación de los programas académicos o técnicos de acuerdo con políticas y estrategias pedagógicas.

La planeación, el direccionamiento y el control de los procesos administrativos de las sedes está a cargo del jefe del Área del Centro de Formación Laboral, quien coordinará la gestión de cada área administrativa de los siguientes colaboradores nombrados según su función:

1. Supervisor de sede: supervisión de los procesos administrativos y ejecución de actividades para la prestación del servicio educativo de la sede.
2. Personal de apoyo administrativo: soporte en la prestación de servicio educativo de acuerdo con las necesidades y las dinámicas de la sede, a través del apoyo administrativo en actividades docentes, bienestar estudiantil, biblioteca y enfermería.

La planeación, el direccionamiento y el control de los procesos financieros está a cargo del jefe del Área Administrativa y Financiera, quien coordinará la gestión de cada área financiera de los siguientes colaboradores nombrados según su función:

- 1 Analista de procesos de calidad.
- 2 Personal de apoyo administrativo: soporte en la prestación de servicio educativo de acuerdo con las necesidades y las dinámicas del CET CAFAM, a través del apoyo financiero y contable en planta física, recursos y talento humano.

2.4.1 REPRESENTANTE LEGAL

El doctor Ricardo Andrés Urrutia García C.C. 77.193.632 de Valledupar, quien actúa como representante jurídico de la Caja de Compensación Familiar (CAFAM).

2.4.2 CONSEJO DIRECTIVO

La definición de orientaciones, políticas y normas generales de funcionamiento académico y administrativo del Centro es estudiada en el Consejo Directivo, liderado por las jefaturas de la División de Educación, Empleo y Productividad y del Departamento de Formación para el Bienestar y la Competitividad. Este Consejo se conforma de acuerdo con la Política de Participación de la Comunidad Educativa en Órganos Colegiados, en función de los objetivos y el desarrollo del Centro.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

2.4.3 **CONSEJO ACADÉMICO**

El Consejo Académico es la instancia superior para participar en la orientación pedagógica, liderado por la jefatura del Departamento de Formación para el Bienestar y la Competitividad, tiene el fin de decidir sobre el desarrollo académico en lo relativo a estudiantes y docentes, especialmente en cuanto se refiere a programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano y de bienestar estudiantil. Este Consejo se conforma de acuerdo con la Política de Participación de la Comunidad Educativa en Órganos Colegiados, en función de los objetivos y el desarrollo del Centro

2.5 *Sistema de matrículas y pensiones*

La calidad de estudiante se adquiere: por un lado, en los programas técnicos laborales mediante el acto voluntario de la matrícula; y, por otro lado, en los programas de intensidad horaria menor a 599 mediante inscripción y el pago de derechos. Es estudiante de los programas ofrecidos por el CET CAFAM, toda persona inscrita o matriculada formalmente en los registros del Centro en cualquiera de las modalidades académicas, de acuerdo con los procedimientos de matrícula o inscripción de la Caja.

La matrícula o inscripción se realiza según las categorías de afiliados, beneficiarios, participantes por convenio y no afiliados. El Reglamento de Estudiantes es aplicable a toda persona que tenga la calidad de estudiante, también a toda persona que adelante programas técnicos o de conocimientos académicos por convenio.

Para programas técnicos o de conocimientos académicos en convenio, según las necesidades y condiciones de la formación se pueden acordar algunas excepciones de manera expresa en el convenio. Pérdida de calidad de estudiante Se pierde la calidad de estudiante cuando:

- a) Ha finalizado el programa para el cual se haya matriculado, momento en el cual pasa a ser egresado de la institución.
- b) Presenta bajo rendimiento académico. Nivel académico con promedio aritmético acumulado menor que tres punto cero (3.0) durante el periodo académico.
- c) Reciba una sanción disciplinaria o administrativa que amerite la cancelación de la matrícula, de acuerdo con las normas reglamentarias.
- d) No se matricula en los periodos establecidos por el calendario académico.
- e) Cuando por más de un mes (1) continuo, el estudiante no asiste a las actividades académicas del programa al que se encuentra matriculado.
- f) Cuando no aprueba la totalidad de la etapa lectiva en un tiempo máximo de dos (2) años a partir de la fecha de inicio de la misma; para casos de aplazamiento se analizarán y establecerán por acta académica los plazos que corresponda.
- g) Cuando no aprueba la etapa productiva en un tiempo máximo de dos (2) años, a partir de la fecha de inicio de la etapa lectiva; para casos de aplazamiento se analizarán y establecerán por acta académica los plazos que corresponda.
- h) El CET CAFAM termine las actividades para las cuales fue creado.
- i) Solicita retiro voluntario de la formación académica o técnica.

Una vez cese la calidad de estudiante, la persona conserva el derecho de obtener oportuna atención, en cuanto las aclaraciones sobre calificaciones, expedición de constancias y certificaciones sobre su rendimiento académico, siempre y cuando las solicitudes se hagan de acuerdo con las normas establecidas por el CET CAFAM.

2.5.1 **Estados de la relación estudiantil**

En el Sistema de Información Institucional se establecerán cuatro tipos de estados para la persona que tenga o haya tenido relación estudiantil:

Activo. Es estudiante activo, la persona que tiene inscripción o matrícula vigente en un curso o programa.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

En articulación. Es estudiante en articulación, el estudiante de décimo (10°) y undécimo (11°) grado de la educación media que, de acuerdo con el convenio y la normatividad, tiene matrícula vigente en uno de los programas Técnico Laboral por Competencias.

En convenio: Es estudiante en convenio el estudiante con matrícula vigente en uno de los programas Técnico Laboral dentro de los Acuerdos de Nivel de Servicios.

Regular: Es estudiante activo

Egresado: El estudiante que finalizó el programa en el que estaba matriculado.

Graduado. Estudiante que cumplió los requisitos y recibió la certificación de aptitud ocupacional o de conocimientos académicos según corresponda.

No graduado. Estudiante se denomina egresado no graduado, hasta que - cumplidos los requisitos- obtenga la certificación de aptitud ocupacional o de conocimientos académicos según corresponda.

Cancelado: Estudiante que es retirado del programa por alguna de las siguientes causales: Manifestó la decisión de no continuar en el programa y/o formalizó la cancelación de su matrícula.

Cancelación definitiva de matrícula por sanción en proceso disciplinario Inactivo: Estudiante que no está activo por alguna de las siguientes causales:

Finalizó etapa lectiva y no realiza la inscripción a etapa productiva.

Finalizó etapa lectiva y etapa productiva pero no realiza la inscripción a grados.

Aplazó su proceso formativo.

Desertó de la formación sin formalizar la cancelación de su matrícula.

Anulación temporal de matrícula por sanción en proceso disciplinario.

2.6 Evaluación de recursos humanos, físicos, económicos y tecnológicos

La evaluación integral de los recursos institucionales constituye un componente esencial del planeamiento estratégico del CET CAFAM, y está orientada a garantizar la idoneidad, suficiencia y sostenibilidad de los medios disponibles para el cumplimiento de los fines formativos, conforme a los requisitos de calidad definidos en la Ley 115 de 1994 (artículo 73), el Decreto 1075 de 2015 (Libro 2, Parte 6), el Decreto 4904 de 2009 (arts. 2.8, 3.8.10 y 3.8.12), el Decreto 923 de 2024, y la Norma Técnica Colombiana NTC 5555:2011.

2.6.1 Evaluación de los recursos humanos

El recurso humano del CET CAFAM está conformado por profesionales con formación académica, disciplinar y pedagógica pertinente para los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. El Reglamento de Docentes establece perfiles, requisitos de vinculación, mecanismos de evaluación y planes de desarrollo profesional. Se reconocen cinco escuelas funcionales:

Digital, Tecnología e Innovación,

Gastronomía, Artes y oficios.

Gestión Empresarial y Talento Humano,

Idiomas,

Mercadeo y ventas

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

La anterior estructura permite dar cumplimiento a las exigencias de idoneidad que están normadas por las NTC 5581, 5665, 5580 y 5666, respectivamente.

Cada docente debe acreditar experiencia laboral en el sector productivo, formación específica en su área de desempeño, y competencias pedagógicas actualizadas. El modelo de evaluación docente — que incorpora autoevaluación, heteroevaluación y evaluación por estudiantes— se estructura con base en competencias funcionales, administrativas y transversales (liderazgo, innovación, trabajo colaborativo, ética). Esta evaluación se realiza una vez por año, y sus resultados determinan el acceso a estímulos, reconocimientos o planes de mejoramiento individual.

2.6.2 Evaluación de los recursos físicos

Las instalaciones del CET CAFAM se distribuyen en las sedes Centenario, Colegio Cafam y Calle 56 en Bogotá D.C., y en diversas ubicaciones convenidas para programas extramurales. Cada sede cuenta con infraestructura específica para la formación técnica por competencias, con una capacidad máxima por jornada de 150 a 175 estudiantes, distribuidos en aulas especializadas, cocinas, salas de informática, ambientes de aprendizaje técnico y zonas administrativas.

2.6.3 Evaluación de los recursos tecnológicos

La integración de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en los procesos formativos es prioritaria en el marco de las reformas introducidas por el Decreto 923 de 2024, que refuerza el uso de ambientes híbridos, simuladores y plataformas digitales para el desarrollo de programas ETDH basados en cualificaciones y formación práctica.

- **Inventario de equipos y plataformas:** computadores, servidores, software académico y administrativo, herramientas LMS, licencias educativas, conectividad.
- **Evaluación de usabilidad y cobertura:** Porcentaje de uso docente y estudiantil, adecuación a las necesidades pedagógicas, mantenimiento preventivo, soporte técnico.
- **Capacitación tecnológica docente:** Formación en herramientas digitales, recursos audiovisuales, ambientes virtuales de aprendizaje (AVA), mediaciones tecnológicas y entornos de simulación.

3 COMPONENTE PEDAGÓGICO Y CURRICULAR

3.1 MODELO PEDAGÓGICO

El Modelo Pedagógico por Competencias adoptado por el Centro de Educación para el Trabajo CAFAM (CET CAFAM) se erige como una respuesta sistémica a las exigencias del entorno laboral contemporáneo, anclado en el marco legal definido por el Decreto 1075 de 2015, específicamente en lo dispuesto en el Libro 2, Parte 6, referente a la educación para el trabajo y el desarrollo humano. Esta normativa establece que las instituciones de formación para el trabajo deben orientar sus procesos a partir de un enfoque por competencias, articulado al Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT) y alineado con las Normas Sectoriales de Competencia Laboral (NSCL).

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

Este modelo constituye una guía conceptual y operativa que articula la fundamentación técnica y la concepción pedagógica con la aplicabilidad del conocimiento al entorno productivo. La propuesta se estructura desde tres dominios fundamentales del aprendizaje: el **saber saber**, relacionado con los conocimientos técnicos y teóricos; el **saber hacer**, centrado en el desempeño práctico en contextos laborales simulados y reales; y el **saber ser**, orientado al fortalecimiento ético, social y actitudinal del estudiante.

Desde esta perspectiva, el modelo busca fomentar una **cultura de aprendizaje autónomo**, que se vincula con la apropiación del proyecto de vida, el espíritu de trabajo, la comunicación efectiva y la solución de problemas. Esta orientación pedagógica está alineada con la propuesta de la **NTC 5555 de 2011**, que plantea la importancia de integrar en los sistemas de gestión de calidad educativa una visión centrada en el usuario (el estudiante) y en el mejoramiento continuo del proceso formativo.

3.1.1 *Fundamento Pedagógico y Estrategias Didácticas*

El modelo del CET CAFAM privilegia un enfoque aprender haciendo, en el cual el aprendizaje se construye a partir de la experiencia, el contexto y la interacción. Las estrategias pedagógicas están sustentadas en cuatro principios esenciales:

1. **Desempeño contextualizado:** el conocimiento se construye mediante la acción en ambientes reales o simulados.
2. **Desempeño auténtico:** los aprendizajes se movilizan en situaciones reales del mundo del trabajo.
3. **Interacción social:** el conocimiento se construye también en escenarios colaborativos, reconociendo la zona de desarrollo próximo (Vygotsky).
4. **Aprendizajes previos:** el modelo reconoce la historia formativa del estudiante como punto de partida para nuevos saberes.

Estas estrategias se traducen en metodologías como el **Aprendizaje Basado en Problemas (ABP)**, el **Aprendizaje por Proyectos**, los **estudios de caso**, los **talleres prácticos**, y los **simuladores laborales**, constituyendo espacios formativos dinámicos, flexibles y centrados en el desempeño.

3.1.2 *EL APRENDIZAJE*

El CET CAFAM estructura su modelo formativo en torno a cinco aprendizajes clave:

Saber ser: desarrollo personal y social desde el reconocimiento del proyecto de vida y la responsabilidad individual.

Saber saber: adquisición de conocimientos pertinentes y actualizados.

Saber hacer: desarrollo de habilidades prácticas y aplicadas al entorno laboral.

Saber trabajar: competencias para la colaboración y la adaptabilidad en contextos organizacionales.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

Saberse desempeñar: competencias técnicas y actitudinales para ejercer con eficacia un rol o función en el sector productivo.

Este enfoque integral concuerda con los postulados de **Delors (1996)** sobre los pilares de la educación para el siglo XXI (aprender a conocer, a hacer, a ser y a convivir) y con los desarrollos conceptuales del enfoque por competencias de **Perrenoud (2004)**, quien afirma que ser competente es movilizar de manera eficaz un conjunto de saberes para actuar ante una situación específica.

Ilustración 4 Componentes esenciales



3.1.3 ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS

En concordancia con el modelo pedagógico institucional, el Centro de Educación para el Trabajo CAFAM orienta su praxis educativa a través de **estrategias pedagógicas activas** que garantizan la formación integral y por competencias laborales. Esta orientación didáctica está diseñada para responder a los desafíos de la sociedad del conocimiento, donde el aprendizaje significativo y el desempeño competente en situaciones reales constituyen el eje central de la educación técnico-laboral.

El enfoque por competencias adoptado por el CET CAFAM entiende la formación como un proceso dinámico en el cual el docente, más que transmisor de contenidos, se convierte en un **mediador del aprendizaje**, capaz de diseñar experiencias formativas contextualizadas, retadoras y reflexivas. Esta visión es coherente con lo propuesto por Alma Torres et al. (2014), quienes destacan que el rol docente en la formación profesional implica gestionar ambientes de aprendizaje que movilicen saberes complejos, integren conocimientos de diversas disciplinas y promuevan una acción transformadora desde lo ético, lo técnico y lo humano.

Según Perrenoud (2004), una competencia solo se evidencia cuando el sujeto moviliza y combina saberes en tiempo real para resolver una situación contextualizada. Por ello, las estrategias pedagógicas

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

deben propiciar el desarrollo del saber-saber, el saber-hacer y el saber-ser, mediante actividades que exijan al estudiante actuar, reflexionar y aprender desde la práctica.

En este marco, el equipo docente del CET CAFAM diseña e implementa estrategias pedagógicas basadas en **cuatro principios fundamentales**:

3.1.3.1 *Desempeño Contextualizado*

El aprendizaje se construye cuando el estudiante realiza acciones concretas sobre el entorno. Se parte de la premisa de que el conocimiento se interioriza de forma más efectiva al ser aplicado en situaciones prácticas. Así, el aula se transforma en un espacio de simulación del contexto productivo real, donde las actividades como los talleres prácticos, juegos de roles y ejercicios de aplicación permiten el desarrollo de competencias funcionales.

3.1.3.2 *Desempeño Auténtico*

Siguiendo la propuesta de Saracho (2005), se entiende como aquel que se realiza en escenarios reales y no únicamente simulados. El CET CAFAM favorece experiencias laborales genuinas mediante el uso de metodologías como el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), el Aprendizaje por Proyectos, los estudios de caso y la vinculación con empresas. Estas estrategias refuerzan la transferencia del aprendizaje hacia contextos concretos de desempeño profesional.

3.1.3.3 *Interacción Social*

Inspirado en Vygotsky y retomado por Torres et al. (2014), este principio señala que el aprendizaje se potencia mediante la colaboración con otros. El trabajo cooperativo y colaborativo permite aprovechar la zona de desarrollo próximo del estudiante, fortaleciendo tanto sus competencias sociales como técnicas. Las dinámicas de grupo, debates, trabajo por parejas y coevaluaciones son componentes habituales en esta línea estratégica.

3.1.3.4 *Aprendizajes Previos*

El reconocimiento y aprovechamiento de los conocimientos previos del estudiante son esenciales en una pedagogía constructivista. El error, lejos de ser penalizado, se valora como oportunidad para resignificar conceptos y construir nuevos saberes. Este enfoque parte de la concepción del estudiante como sujeto activo, con una trayectoria cognitiva previa, y no como un receptor pasivo de información.

3.1.4 *Aplicación y Resultados*

El uso integrado de estos principios en el CET CAFAM permite que las estrategias pedagógicas sean coherentes con el **desarrollo de competencias laborales específicas y transversales**, que incluyen capacidades comunicativas, éticas, tecnológicas, ciudadanas y de emprendimiento. Los estudiantes no solo entregan productos evaluables (proyectos, informes, prototipos), sino que logran desempeños contextualizados que evidencian la adquisición de competencias conforme a los estándares del sector productivo.

Este enfoque permite cumplir con los fines establecidos en la Ley 115 de 1994 y el Decreto 1075 de 2015, así como con los estándares de calidad contemplados en la NTC 5555, los cuales exigen a las

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

instituciones de educación para el trabajo garantizar procesos de formación pertinentes, flexibles, contextualizados y centrados en el estudiante como protagonista de su aprendizaje.

En suma, el CET CAFAM asume las estrategias pedagógicas como elementos fundamentales del ecosistema formativo, alineados con una visión humanista, interdisciplinaria e innovadora que da respuesta efectiva a las exigencias del entorno laboral contemporáneo.

3.1.5 CURRÍCULO

La gestión curricular del Centro de Educación para el Trabajo CAFAM se fundamenta en un Modelo por Competencias como centro de sus procesos educativos, para que el estudiante logre alcanzar el conjunto de competencias que deriven en vinculación satisfactoria en el contexto productivo.

En concordancia con lo anterior, el diseño curricular parte de la Norma Sectorial de Competencia Laboral (NSCL) definida por las mesas sectoriales centralizadas y normalizadas del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo SNFT. Normas que son producto del trabajo realizado con las empresas, instituciones de educación superior e instituciones de formación para el trabajo y desarrollo humano.

Continuando con el diseño curricular, se toma las NSCL como referente para definir los Módulos de Aprendizaje, que en conjunto establecen el perfil de egreso del estudiante.

De estos Módulos se desprenden las Unidades de Aprendizaje que, en consonancia con las normas de competencia, corresponden a las actividades clave (anteriormente elementos de competencia), es decir, a los diferentes niveles que se deben desarrollar para poder considerar a una persona competente.

Las Unidades de Aprendizaje contienen los diferentes tipos de saberes que el estudiante necesita para desarrollar o fortalecer cada elemento de competencia, es decir, el saber saber, el saber ser y el saber hacer. Con base en lo anterior, se describe el proceso de aprendizaje a través del detalle de las Actividades de Enseñanza, Aprendizaje y Evaluación, y las Evidencias correspondientes de conocimiento, de desempeño o de producto.

El CET CAFAM realiza su proceso de diseño curricular partiendo de las necesidades del sector productivo y se llevan al proceso de Enseñanza, Aprendizaje y Evaluación dentro del aula de clase. Con el modelo, se busca satisfacer la necesidad que tiene la empresa y el mundo productivo de contar con personas bien estructuradas en el conocimiento de su especialidad, poseedoras de un componente práctico para que su adaptación al medio laboral sea lo más ágil posible y éticamente formadas para lograr una gran confiabilidad en su desempeño y responsabilidades a cargo. El objetivo de este proceso es conectar las clases con la realidad del entorno laboral al que se vinculará el estudiante una vez culmine su programa de formación.

3.2 Modelo de Evaluación del Aprendizaje por Competencias

La evaluación del aprendizaje en el CET CAFAM constituye un proceso pedagógico, sistemático e integral, orientado al reconocimiento, seguimiento y valoración del desarrollo de competencias laborales, personales y sociales adquiridas por los estudiantes durante su proceso formativo. Este modelo se

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

fundamenta en una perspectiva constructivista y por competencias, en coherencia con el enfoque institucional y las disposiciones normativas vigentes.

En concordancia con los lineamientos institucionales y en cumplimiento de los principios de calidad de la formación por competencias, el CET CAFAM establece que la carga horaria de los programas contempla el acompañamiento docente como eje central del proceso formativo. Por esta razón, el ochenta por ciento (80 %) del tiempo académico de las horas teóricas debe estar mediado por el acompañamiento directo del docente, en entornos presenciales o virtuales sincrónicos. El veinte por ciento (20 %) restante corresponde al trabajo independiente del estudiante, orientado al fortalecimiento de la autonomía, el aprendizaje autorregulado y el desarrollo de actividades prácticas, de profundización o de investigación formativa. Esta proporción garantiza la coherencia entre el diseño curricular, las exigencias pedagógicas del modelo por competencias y la naturaleza flexible y gradual del aprendizaje técnico laboral.

3.2.1 Fundamentos normativos

Este modelo de evaluación da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, que establece que la evaluación en programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano debe estar centrada en el logro de los resultados de aprendizaje y el desarrollo de competencias del estudiante. Asimismo, responde a las orientaciones del Decreto 923 de 2024, que enfatiza la necesidad de contar con mecanismos de evaluación integrales, contextualizados y pertinentes que garanticen la calidad, pertinencia y progresividad de los aprendizajes adquiridos, considerando los requerimientos del sector productivo y las rutas de cualificación profesional.

En concordancia con la NTC 5555:2011, numeral 7.6, la evaluación del aprendizaje debe estar documentada, ser transparente, responder a criterios preestablecidos y estar alineada con los objetivos de formación y con los estándares ocupacionales vigentes.

3.2.2 Enfoque y principios

La evaluación del CET CAFAM adopta un enfoque de evaluación formativa, auténtica y situada, entendida como un proceso que acompaña y retroalimenta el desarrollo de las competencias en contextos reales o simulados de desempeño.

Se sustenta en los siguientes principios:

- **Integralidad:** se evalúan de manera articulada los saberes cognitivos, procedimentales y actitudinales (saber saber, saber hacer, saber ser y saber convivir).
- **Contextualización:** los desempeños se valoran en relación con situaciones significativas del entorno laboral, productivo y social.
- **Transparencia y trazabilidad:** los criterios, instrumentos y evidencias son conocidos y accesibles para todos los actores.
- **Diversificación:** se emplean distintos tipos de evaluación y variados instrumentos para valorar las diferentes dimensiones de la competencia.
- **Autonomía y metacognición:** se promueve la autoevaluación y reflexión crítica del estudiante sobre sus avances y retos formativos.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

3.2.3 Dimensiones y tipos de evaluación

La evaluación se desarrolla de manera continua durante todo el proceso formativo, abarcando tres momentos clave:

- 1. Evaluación diagnóstica**
Se aplica al inicio del proceso para identificar saberes previos, expectativas, características personales y estilos de aprendizaje. Permite adaptar estrategias pedagógicas y establecer planes de acompañamiento individualizado.
- 2. Evaluación formativa**
Acompaña el proceso de aprendizaje y se centra en la retroalimentación oportuna, descriptiva y significativa. Facilita la toma de decisiones pedagógicas y la identificación de logros y dificultades en la adquisición de competencias.
- 3. Evaluación sumativa o certificativa**
Se realiza al cierre de cada módulo o unidad de competencia y determina el nivel de logro alcanzado por el estudiante frente a los criterios de evaluación establecidos en el plan de estudios. Su resultado se consigna en registros oficiales y determina la aprobación o no del componente evaluado.
- 4. Evaluación auténtica**
Este tipo de evaluación se aplica en situaciones reales o simuladas del mundo del trabajo y permite valorar el desempeño del estudiante en tareas que demandan la movilización integrada de conocimientos, habilidades y actitudes.
- 5. Autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación**
El modelo incorpora estas tres modalidades como parte del proceso formativo, promoviendo la reflexión individual, el juicio colegiado y la objetividad institucional en el análisis del desempeño.

3.2.4 Instrumentos y medios de evaluación

El CET CAFAM dispone de una batería de instrumentos ajustados a cada tipo de competencia y modalidad formativa, tales como:

- **Rúbricas analíticas y globales**, con criterios definidos y niveles de desempeño graduados.
- **Guías de observación estructurada**, para seguimiento de prácticas individuales y grupales.
- **Listas de chequeo de desempeño técnico**, aplicables a procedimientos estandarizados.
- **Estudios de caso, análisis de problemas y simuladores virtuales**, como mediaciones para la evaluación del pensamiento crítico y la toma de decisiones.
- **Portafolios de evidencias**, que recogen progresivamente los productos del estudiante.
- **Pruebas de desempeño**, aplicadas en ambientes reales o simulados.

Todos los instrumentos están alineados con los resultados de aprendizaje esperados de cada unidad de competencia, y con los estándares ocupacionales definidos por el sector productivo y el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT).

3.2.5 Seguimiento y mejora

La evaluación no se limita al juicio de valor sobre el estudiante, sino que constituye una fuente de información para la mejora continua del proceso formativo, en línea con los numerales 8.2 y 8.3 de la NTC 5555:2011. Por ello, el CET CAFAM establece mecanismos sistemáticos de:

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

- Revisión colegiada de instrumentos e informes evaluativos por parte de los equipos académicos.
- Análisis de resultados por cohorte, programa, jornada y modalidad.
- Retroalimentación a los docentes y rediseño de estrategias cuando sea necesario.
- Socialización de resultados con estudiantes, familias y actores del sector productivo cuando el programa lo amerite.

3.3 *Articulación Pedagógica Integral*

La articulación pedagógica integral del CET CAFAM se configura como el eje estructurante que garantiza la coherencia interna del proceso formativo en el marco del modelo educativo por competencias laborales. Esta articulación no es un ejercicio meramente declarativo, sino una práctica sistemática que se expresa en el diseño curricular, en las metodologías de enseñanza, en la evaluación del aprendizaje y en la gestión académica institucional. En concordancia con los principios de calidad educativa, inclusión, equidad y pertinencia que orientan la misión formativa de la Caja de Compensación Familiar CAFAM, esta articulación permite que los componentes pedagógicos operen como un sistema convergente, orientado al desarrollo integral de las personas en contextos reales de trabajo.

3.3.1 *Fundamentos institucionales de la articulación pedagógica*

El modelo educativo del CET CAFAM reconoce que la formación técnica debe responder a una doble finalidad: por un lado, contribuir al desarrollo de competencias laborales relevantes para los sectores productivos; por otro, fortalecer la dimensión humana, ética, social y ciudadana del estudiante. Esta visión se sustenta en los principios institucionales de:

- **Equidad formativa**, expresada en la implementación de rutas flexibles de acceso, permanencia y éxito académico para todos los estudiantes.
- **Pertinencia productiva**, entendida como la alineación de los programas con las demandas del mercado laboral, las cualificaciones del SNFT y las NSCL.
- **Calidad centrada en el aprendizaje**, con foco en los resultados de aprendizaje, la empleabilidad y la formación continua.
- **Integralidad educativa**, que promueve el desarrollo equilibrado de las dimensiones cognitiva, procedimental y actitudinal.

Esta orientación es coherente con lo planteado por **Jacques Delors (1996)** respecto a los cuatro pilares de la educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir, los cuales subyacen en la arquitectura pedagógica institucional.

3.3.2 *Diferenciación e integración de los componentes pedagógicos*

Con base en la teoría pedagógica contemporánea y los aportes de autores como Perrenoud (2004), Saracho (2005) y Tobón (2013), se diferencian e integran los siguientes cuatro componentes esenciales del sistema formativo:

Componente	Función pedagógica principal	Lógica de integración
Modelo pedagógico	Estructura conceptual que orienta el diseño del proceso formativo	Define qué significa “formar por competencias” y en qué tipo de

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

Componente	Función pedagógica principal	Lógica de integración
		estudiante y de profesional se quiere formar.
Enfoque formativo	Concepción del aprendizaje y su construcción en el sujeto	Sustenta cómo se produce el aprendizaje: a través de experiencias significativas, contextualizadas y autónomas.
Estrategias pedagógicas	Métodos y técnicas para facilitar el desarrollo de competencias en ambientes formativos	Operativizan el modelo y enfoque mediante proyectos, casos, retos, simulación, AVA, etc.
Evaluación del aprendizaje	Sistema de valoración integral de los logros alcanzados por el estudiante en situaciones de desempeño	Verifica y retroalimenta el proceso; debe estar alineada con los resultados de aprendizaje y criterios de calidad.

En el CET CAFAM, estos cuatro componentes no operan como elementos aislados, sino como partes interdependientes de un sistema de formación coherente y verificable. El modelo pedagógico por competencias define el tipo de formación que se ofrece; el enfoque constructivista y experiencial explica cómo aprenden los estudiantes; las estrategias pedagógicas activas desarrollan las competencias a través de situaciones auténticas; y la evaluación contextualizada verifica el logro de los aprendizajes esperados en condiciones similares a las del mundo real.

3.3.3 **Operacionalización didáctica en la práctica docente**

La articulación se concreta en las prácticas pedagógicas mediante rutas que permiten al docente vincular la planeación curricular con la ejecución en el aula y con la evaluación. Esta operacionalización incluye:

- La planificación de unidades de competencia y módulos formativos con base en resultados de aprendizaje esperados.
- El uso de matrices de alineación curricular, donde se relacionan: competencia ↔ estrategia pedagógica ↔ criterio de evaluación ↔ instrumento.
- La incorporación de rúbricas de desempeño como herramienta principal de evaluación formativa y certificativa.
- El diseño de actividades de aprendizaje auténtico (casos, retos, proyectos integradores), que permiten movilizar competencias en contextos significativos.
- El uso de plataformas virtuales y AVA para apoyar el aprendizaje autónomo y la tutoría asincrónica.
- La participación del docente como diseñador instruccional y mediador de experiencias significativas, conforme a lo establecido en el Reglamento de Docentes del CET CAFAM.

3.3.4 **Articulación con el sistema de calidad institucional**

La articulación pedagógica no se limita a la acción docente, sino que está integrada al sistema de gestión institucional. En este sentido:

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

- Se realiza una revisión periódica de la malla curricular y las metodologías por parte de los comités de calidad académica.
- Se asegura la coherencia entre los planes de programa, los planes de área y las guías de clase, siguiendo los criterios establecidos por la NTC 5555:2011.
- Se efectúan procesos de evaluación institucional del aprendizaje, con análisis de resultados por programa y recomendaciones de mejora.
- Se generan procesos de formación docente continua, orientados al fortalecimiento del modelo por competencias y la actualización metodológica.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

4 **COMPONENTE COMUNITARIO**

4.1 **RELACIONES INTERINSTITUCIONALES**

En los últimos años el Centro de Educación para el Trabajo CAFAM ha liderado importantes proyectos sociales educativos a través de la Alcaldía Mayor, Alcaldías Menores, Direcciones Locales de Educación e Instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad colombiana.

Es así como el CET CAFAM aporta a la consolidación del proceso de paz del país mediante el impulso de acciones de impacto social en beneficio de las personas en situación de desempleo, de desplazamiento, en proceso de reintegración y de jóvenes estudiantes a través de programas de jornada escolar complementaria, en procesos de emprendimiento o en articulación de la educación media con la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

4.2 **PROGRAMA DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS**

Dentro de sus funciones educativas el Centro de Educación para el Trabajo CAFAM, bajo la dirección de la Subdirección de Servicios Sociales, integra la proyección social a través del posicionamiento de sus egresados. Dicho seguimiento busca consolidar los programas de formación y a su vez, mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sus familias y la comunidad en general, puesto que, desarrolla competencias enfocadas a la solución de necesidades existentes en determinados sectores de la sociedad.

Para tal fin, el CET CAFAM consolida políticas institucionales que permitan realizar seguimiento a la inserción laboral de sus egresados, de tal manera que se pueda evaluar la calidad y pertinencia de los programas.

4.2.1 **DEFINICIÓN**

De acuerdo con la Secretaría de Educación de Bogotá D. C., las actividades de seguimiento a egresados, permite realizar un seguimiento y determinar su ubicación laboral, aportando información significativa para la toma de decisiones en las instituciones de educación para el trabajo en lo que se refiere a la actualización curricular, gestión administrativa y pedagógica.

Por consiguiente, el CET CAFAM adopta las siguientes actividades de acuerdo con el subproceso: Realizar Seguimiento a Egresados.

4.2.2 **OBJETIVOS**

- Conocer la vinculación laboral de los egresados de los diferentes Programas Técnicos.
- Conocer el nivel de satisfacción de los egresados con relación a la calidad de la formación.
- Identificar oportunidades de mejora en lo administrativo, académico y de bienestar, a través de la opinión de los egresados sobre las fortalezas y las debilidades en su formación y sobre las nuevas exigencias en desempeño ocupacional.

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

- Ofrecer espacios académicos y de bienestar que propicien el retorno del egresado al CET CAFAM.
- Proporcionar oportunidades de capacitación y actualización complementaria e integral.

4.2.3 ASPECTOS CONTEMPLADOS EN EL SEGUIMIENTO A EGRESADOS

Entre los principales aspectos contemplados para desarrollar el seguimiento a egresados se encuentran:

- Vinculación al mundo productivo: Sector, tipo de empresa u organización, tipo de vinculación y rango salarial.
- Certificación de competencias laborales nacionales.
- Continuidad en formación académica.
- Empleabilidad
- Continuidad, permanencia y graduación en las instituciones de educación media y superior.

BIBLIOGRAFÍA

Perkins, D. (2001). *La escuela inteligente. Del adiestramiento de la memoria a la educación de la mente*. 2ª reimpresión. Barcelona: Gedisa.

Tobón, S., Pimienta, J. y García, J. (2010). *Secuencias Didácticas: Aprendizaje y Evaluación de Competencias*. México: Pearson.

Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI.

Decreto 1075 de 2015. Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

NTC 5555:2011. Sistemas de gestión de calidad para instituciones de formación para el trabajo.

Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Graó.

Proyecto Educativo Institucional – CET CAFAM, versión 4 (2022).

Competencias Docentes PEI. Innovación Educativa, vol. 14, núm. 66 (2014).

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

Tabla de Control de Cambios			
Versión	Descripción del cambio	Elaborado por	Aprobado por
V01 de 27/05/2013	Creación del Documento	Docente	Jefe de Departamento Educación para el Trabajo
V02 de 14/02/2018	Actualización del documento: Se modifica la naturaleza jurídica, se aclara metodología y estrategia, se actualiza misión, visión, política de calidad y objetivos de calidad, se actualiza organigrama del CET CAFAM bajo los lineamientos del departamento, se actualizan direcciones de las instalaciones y se corrige el estilo y la forma del documento.	Coordinador Centro de Educación para el trabajo	Jefe Departamento de Formación para el Bienestar y la Competitividad
V03 de 29/04/2021	Actualización del documento: Se modifica naturaleza y marco jurídicos; se actualiza domicilio; se complementa y actualiza reseña histórica; se actualizan: las normas de calidad, organigramas, horizonte institucional del Centro; se aclaran el rol del docente, las estrategias pedagógicas y el diseño curricular de acuerdo con el modelo pedagógico; se modifica la estructura del documento de acuerdo con normatividad vigente; y se corrige el estilo y la forma del documento.	Coordinador Académico CET	Grupo Primario
V04 de 5/01/2022	Actualización del documento: Se incluye el numeral 1.1.3. Jornadas para dar alcance a la modificación de jornadas solicitada a las direcciones locales de educación y que permitan ampliar la cobertura de la prestación del servicio.	Coordinador Académico CET	Jefe Departamento de Formación para el Bienestar y la Competitividad (e)
V05 de 27/06/2025	Actualización del documento: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se actualiza capítulo de introducción ✓ Se explicita la vigencia 2025-2030, el ciclo anual PHVA y la articulación con las demandas del sector productivo (TIC, BPO, ciberseguridad, IA, sostenibilidad). ✓ Se actualiza reseña histórica de Cafam, fortaleciendo su redacción con un enfoque académico, inclusivo y orientado a destacar el liderazgo institucional en materia educativa. ✓ Se incluye ilustración de mapa de procesos Cafam ✓ Se incluye el apartado "2.5 Sistema de matrículas y pensiones" ✓ Se actualiza Componente administrativo, el apartado de Gobierno Escolar, en el cual se describen de manera detallada los niveles jerárquicos, funciones, roles y órganos de dirección académica y administrativa del CET CAFAM. ✓ Se incorpora de forma estructural el Reglamento de Estudiantes como parte integral del PEI. 	Equipo de diseño	Comité Primario

	CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM		División de Educación, Empleo y Productividad SGC
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	PEI	DOCUMENTO CONTROLADO	

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se incluye en Términos y Definiciones mención a la NTC 5581 y NTC 5665 ✓ Se actualizó integralmente la descripción del Modelo Pedagógico por Competencias del CET CAFAM ✓ Se actualizó y fortaleció el apartado de estrategias pedagógicas 		
--	--	--	--