



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO CAFAM

ENERO 2022

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. COMPONENTE TELEOLÓGICO	5
1.1.1. DENOMINACIÓN	5
1.1.2. DOMICILIO	5
1.1.3. NATURALEZA JURÍDICA	5
1.2. MARCO JURÍDICO.....	8
1.3. RESEÑA HISTÓRICA DEL CET CAFAM	10
1.4. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	12
1.4.1. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	12
1.4.2. POLÍTICA DE CALIDAD	12
1.4.3. OBJETIVOS DE LA CALIDAD	13
1.5. HORIZONTE INSTITUCIONAL.....	14
1.5.1. MISIÓN	14
1.5.2. VISIÓN	15
1.5.3. PRINCIPIOS GENERALES.....	15
1.5.4. FINES	16
2. COMPONENTE ADMINISTRATIVO	17
2.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	17
2.2 ORGANIGRAMAS	17
3. COMPONENTE PEDAGÓGICO Y CURRICULAR	19
3.1. MODELO PEDAGÓGICO	19
3.2. EL APRENDIZAJE	20
3.3. ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS.....	21
3.4. CURRÍCULO	23
4. COMPONENTE COMUNITARIO	25

4.1.	RELACIONES INTERINSTITUCIONALES	25
4.2.	PROGRAMA DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS.....	25
4.2.1.	DEFINICIÓN	25
4.2.2.	OBJETIVOS	26
4.2.3.	ASPECTOS CONTEMPLADOS EN EL SEGUIMIENTO A EGRESADOS	26
	BIBLIOGRAFÍA.....	27

INTRODUCCIÓN

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) Centro de Educación para el Trabajo CAFAM -CET CAFAM- se encuentra alineado con los requisitos legales presentes en la Ley General de Educación (115 de febrero 8 de 1994), Artículo 73 y en correspondencia al Decreto Reglamentario Único del Sector Educación (1075 del 26 de mayo de 2015), por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

En esencia, de acuerdo con los requisitos legales y en coherencia con la misión del CET CAFAM, el Proyecto Educativo Institucional está estructurado en cuatro partes:

1. Componente teleológico: Presenta la identificación, el marco jurídico y los antecedentes que fundamentan la misión, la visión, los principios y los fines que constituyen el horizonte institucional.
2. Componente administrativo: Describe la estructura organizacional para alcanzar los objetivos del PEI.
3. Componente pedagógico y curricular: Determina el modelo pedagógico que fundamenta las estrategias pedagógicas y orienta la gestión curricular.
4. Componente comunitario: Describe la relación del CET CAFAM con el entorno, por medio las relaciones interinstitucionales y del seguimiento a sus egresados.

En este mismo sentido, el PEI será objeto de evaluación y construcción continua y será susceptible de ser modificado, con el fin de "responder a las situaciones y necesidades de los educandos, de la comunidad local, del sector productivo de la región y del país, ser concreto, factible y evaluable". (Artículo 73. Ley115/94).

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. D

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
- 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 Computo 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 Computo 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 Computo y Redes 1152 horas	25

Tec. Laboral en Auxiliar de Sistemas de Informacion 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
Tec. Laboral en Auxiliar de Recursos Humanos 1152 horas	25
Tec. Laboral en Auxiliar Mercadeo y Ventas 1152 horas	25
Tec. Laboral en Soporte Tecnico de Equipos de Computo y Redes 1152 horas	25
Tec. Laboral en Auxiliar de Sistemas de Informacion 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
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 (2022)

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.

En el marco referido, el CET CAFAM brinda a sus afiliados y usuarios servicios educativos de calidad bajo los siguientes parámetros legales:

Constitución Política de Colombia

Ley 30 de diciembre 28 de 1992 “Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”.

Ley 115 de 1994 “Por la cual se expide la Ley General de Educación”.

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

Decreto 1860 de 1994. Aspectos generales y pedagógicos de la educación.

Decreto 933 de 2003. Reglamentación del contrato de aprendizaje y otras disposiciones.

Decreto 2020 de 2006 “Por medio del cual se organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo, SCAFT (Decreto 1072 de 2015).

Decreto 3756 de 2009, modifica el artículo 4 del decreto 2020 de 2006 (Decreto 1072 de 2015).

Decreto 4904 de 2009 “Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 1075 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación” Libro 2, Parte 6 “Reglamentación de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”.

Resolución 3245 de 2009 “Por la cual se reglamenta el Decreto 1500 de 2009”.

CONPES SOCIAL 81 de 2004 “Consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo”.

Circular 21 de 2010 orientaciones para la obtención de la licencia de funcionamiento y el registro de los programas de educación para el trabajo.

Demás normas y disposiciones legales vigentes que apliquen en el ámbito de la Educación y específicamente a las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Las disposiciones de la Caja de Compensación Familiar CAFAM.

1.3. RESEÑA HISTÓRICA DEL CET CAFAM

La Caja de Compensación Familiar - CAFAM desde su fundación en el año 1957 ha impulsado una corriente educativa de la cual es pionera. La Caja ha incursionado en todos los niveles del sistema educativo dando origen a la implementación de modelos pedagógicos acordes con las necesidades educativas del ámbito local, regional y nacional.

En consecuencia con una educación diseñada para compensar las diferencias sociales como estrategia para mejorar la calidad de vida de las personas, las comunidades, las ciudades y los países, con el objetivo de consolidar la convivencia y el progreso de la Nación, en el año 1965, CAFAM inició los programas de capacitación informal en actividades productivas con la finalidad de brindar una posibilidad de formación, dando respuesta a las necesidades específicas de las empresas y sus trabajadores. Esta oferta se ha destacado por contribuir al desarrollo integral de las personas, desde sus distintas dimensiones y brindando apoyo para el fortalecimiento de la unidad familiar.

En el ámbito de la educación preescolar, básica y media, el principal hito lo constituye el Colegio CAFAM, creado en 1972 y reconocido a nivel nacional por su modelo innovador orientado a desarrollar en los estudiantes la autonomía intelectual y moral, requerida para su formación como personas de acuerdo con las necesidades del contexto social. El colegio implementa este enfoque filosófico-

educativo a través de un plan de estudios flexible y de una metodología orientada al aprendizaje autónomo, individual y colectivo.

A partir de 1995, para satisfacer una marcada necesidad del entorno empresarial y social, inicia un proceso que enfatiza la formación en competencias laborales de los participantes, fomentando las destrezas personales y desempeño laboral. Además, impulsa la asesoría empresarial en áreas prioritarias, de expansión y de competitividad estimulando la formación de empresa a partir de dominios básicos de generación y administración de pequeños negocios. Desde el año 2002, CAFAM asumió también la administración de un nuevo colegio denominado Liceo Campestre Cafam, ubicado en la localidad de Tunjuelito, con el objetivo de ampliar la cobertura de su servicio a las poblaciones más necesitadas de educación de calidad.

En 2002, además, se obtiene resolución de la Secretaría de Educación de Bogotá D. C. para registro de programas de certificación de conocimientos académicos (360 horas) y certificación de conocimientos académicos de técnico laboral (1080 horas), este último con una etapa práctica de un semestre en empresas del sector y afines a la formación. También, se ofrecieron módulos de actualización laboral (40 horas), que permitieron a los participantes estar a la vanguardia de las temáticas técnicas de las ocupaciones desempeñadas. Como fortalezas, se destacan el modelo pedagógico del aprender haciendo y el énfasis en competencias fundamentales para la formación personal, laboral y especializada. De la misma manera, los programas se orientan hacia el emprendimiento y en algunos programas se han establecido vínculos con importantes firmas e instituciones nacionales e internacionales para dar mayor soporte y competitividad a los egresados.

La renovación de los registros de los programas mencionados anteriormente se obtuvo nuevamente mediante las Resoluciones 0102 de junio del 2010 y 180211 de diciembre del 2010 y, posteriormente, por las Resoluciones 09-049 de 2015 y 018 de 2016, en la cual se aprobó, además, actualización de las denominaciones de los programas y se aumentó su intensidad a 1152 horas. En el año 2020, se obtiene nuevo registro mediante la Resolución 02016 de 2020, para programa de intensidad horaria de 1248. Los Programas Técnicos Laborales vigentes pertenecen a las áreas de: tecnología, administración, contabilidad y finanzas, talento humano, mercadeo, gastronomía, confección y belleza, cuyo diseño, estructura y desarrollo curricular

se encuentra en correspondencia con el marco normativo emitido por el Ministerio de Educación Nacional.

A lo largo de los años el portafolio de servicios sociales en educación de la Caja de Compensación Familiar CAFAM se encuentra en constante actualización, en cabeza de su División de Educación y Desarrollo Social y el Departamento de Formación para el Bienestar y la Competitividad, al cual pertenece el CET CAFAM, con la finalidad de ampliar los diferentes campos de formación de los Programas Técnicos Laborales y con el objetivo de atender las necesidades de aprendizaje en distintas modalidades educativas. Constituyendo un sistema integral que ha acompañado a afiliados y usuarios en su formación para el trabajo, sin distinción de edad, condición económica, género o raza, mejorando sus posibilidades de ingreso, permanencia o reinserción al mundo laboral o preparándolos para constituir sus propias empresas y aportar en la generación de empleo.

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.

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 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.

- 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 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 irreplicable.
- 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 acuerdo con el Artículo 2.6.2.3 del Decreto 1075 de 2015, el Centro de Educación para el Trabajo CAFAM está orientado a cumplir los objetivos de la educación para el trabajo y el desarrollo humano:

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.
2. 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.

2. COMPONENTE ADMINISTRATIVO

2.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional del Centro de Educación para el Trabajo CAFAM orienta los roles y las relaciones de la comunidad educativa, con el fin de gestionar sus acciones y recursos para cumplir sus metas. En términos generales, posee una estructura general académico administrativa que establece en la institución y en sus áreas, niveles jerárquicos, líneas de dirección, funciones y responsabilidades.

El diseño, planeación, ejecución, coordinación y control de las políticas y estrategias de formación, en el marco de la ejecución de las políticas de la Subdirección de Servicios Sociales de la Caja, estarán lideradas desde la jefatura del Departamento de Formación para el Bienestar y la Competitividad, los coordinadores y los funcionarios asignados en las diferentes áreas académicas y administrativas.

La definición de orientaciones, políticas y normas generales de funcionamiento académico y administrativo serán objeto de estudio por la Dirección del Centro y los invitados que esta defina, en función de los objetivos y el desarrollo del Centro.

La ejecución de los programas, módulos de formación, políticas, estrategias pedagógicas y de aprendizaje, estarán a cargo de profesionales y especialistas, denominados Docentes, que a su vez dependerán de la Coordinación Académica.

La ejecución de las políticas, estrategias, normas y procedimientos administrativos, de acuerdo con las orientaciones de la Caja y las necesidades del CET CAFAM, estarán a cargo de oficinistas y secretarías, dependientes de la jefatura del Departamento y Coordinaciones de Sede.

2.2 ORGANIGRAMAS

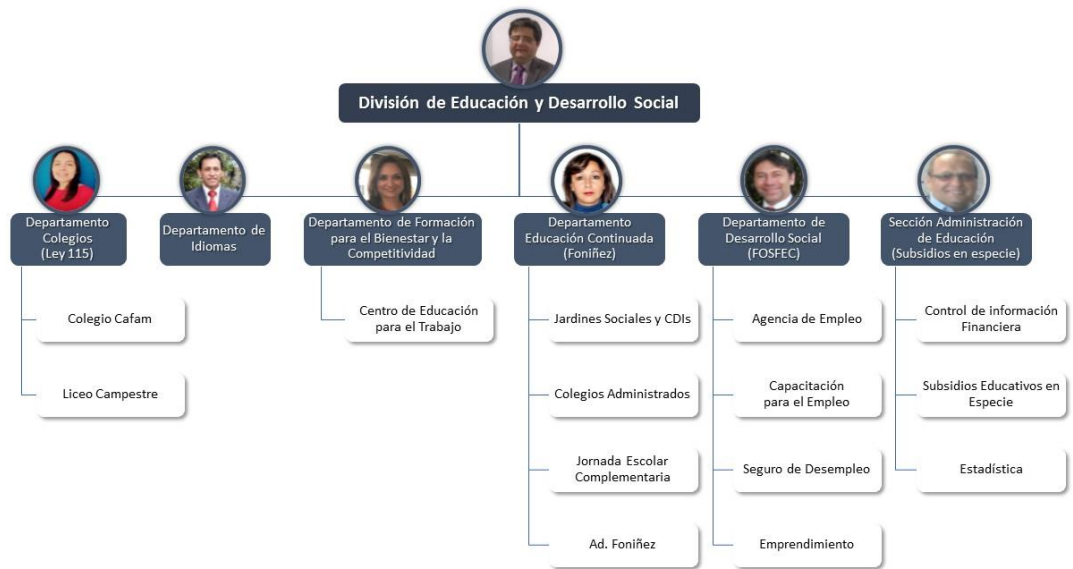


Figura 1. Organigrama División de Educación y Desarrollo Social
 Fuente: Planeación estratégica Subdirección de Servicios Sociales, 2021.

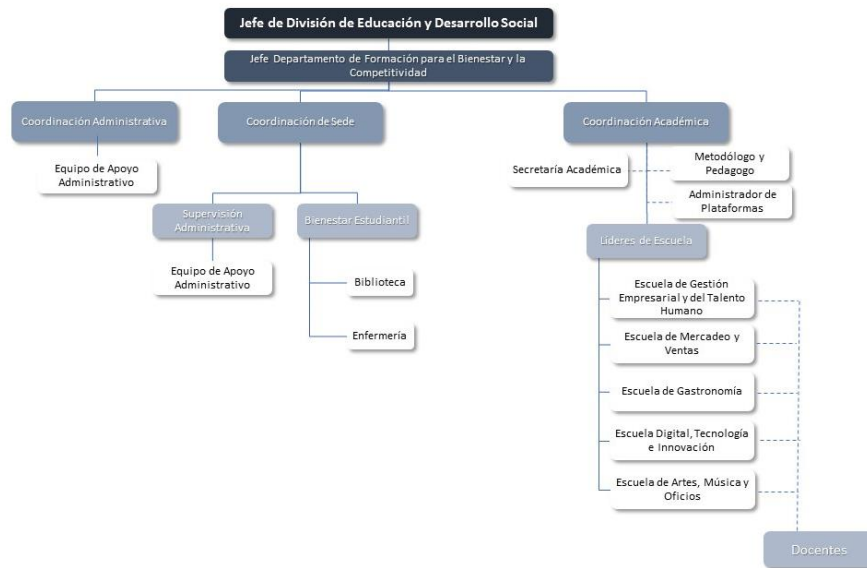


Figura 2. Organigrama CET CAFAM
 Fuente: CET CAFAM, 2021.

3. COMPONENTE PEDAGÓGICO Y CURRICULAR

3.1. MODELO PEDAGÓGICO

El Modelo Pedagógico por Competencias, definido en el Centro de Educación para el Trabajo CAFAM, constituye la guía conceptual para el desarrollo de los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación. Para lo cual integra, tanto la fundamentación técnica como la concepción pedagógica y la exigencia de su aplicabilidad al trabajo productivo, individual, grupal y empresarial, para responder a los requerimientos y oportunidades del sector y productivo del País.

Este modelo responde al contexto de cualificación laboral, en donde se busca desarrollar y fortalecer competencias laborales específicas en los estudiantes, y el fortalecimiento de las competencias laborales generales, éticas, ciudadanas, ambientales y en lengua extranjera necesarias para desempeñarse con eficiencia en diferentes entornos laborales a través de un componente institucional formativo. Asimismo, permite que el individuo adquiera principios y valores, permitiendo la articulación con las diferentes estructuras de la organización. De igual manera, anima el espíritu emprendedor del estudiante con la finalidad de generar proyectos productivos independientes y habilidades personales que le permitan una mejor comunicación, capacidad de diálogo y facilidad para plantear y resolver problemas.

A partir del diseño curricular basado en competencias, la didáctica de los programas se orienta al logro del desempeño del estudiante en ambientes productivos con total congruencia en tres niveles: sus conocimientos y comprensiones (saber-saber), su desempeño (saber-hacer) y, por último, su ética y valores (saber-ser).

El modelo pedagógico busca generar una cultura de aprendizaje autónomo, que dé sentido al desarrollo personal y laboral, lo que implica la apropiación del proyecto de vida individual de manera que estimule y fortalezca la capacidad de aprender y fomentar el espíritu de trabajo. Se compone de tres elementos: el docente, el estudiante y los saberes, los cuales consolidan el proceso de formación que da como resultado un individuo integral, productivo y con capacidad para desenvolverse en un entorno social y laboral.

Alrededor de los tres elementos mencionados, se privilegian estrategias pedagógicas que fortalecen la formación del pensamiento, las habilidades, las actitudes, la capacidad comunicativa, el trabajo colaborativo y el carácter, para que los estudiantes asuman su propio proceso de desarrollo y mejoramiento.

El enfoque pedagógico del CET CAFAM basa sus principios en el respeto de la dignidad y valor de cada persona como miembro de una comunidad, de un grupo y de la sociedad en conjunto. Por tanto, sustenta su acción, las estrategias, ambientes de aprendizaje y los requerimientos en cuanto al perfil de los docentes, con el fin de permitir el cumplimiento de los objetivos educativos.

Coherentes con el discurso y orientación del modelo pedagógico y del sentido de integralidad educativa, en el proceso de Enseñanza - Aprendizaje - Evaluación se desarrollan distintas estrategias pedagógicas que permiten al estudiante un alto desempeño individual y colectivo, presencial y fuera del aula, de acuerdo con la naturaleza de la disciplina y del módulo desarrollado, su tecnología y la forma de aplicación en el trabajo. Las estrategias referidas permiten estimular el aprendizaje a través del conocimiento y la práctica, teniendo en cuenta las características cognitivas, de formación, responsabilidad y experiencia del estudiante, además de considerar las exigencias del medio laboral y empresarial, dentro de las orientaciones del Centro de Educación para el Trabajo y de la Caja.

3.2. EL APRENDIZAJE

En el marco referencial para orientar los procesos de gestión educativa general y articulada, los programas de formación tienen como propósito central lograr en el estudiante tres aprendizajes **saber ser, saber saber y saber hacer**, este último del cual se desprenden en **saber trabajar** y **saber desempeñar una función productiva**.

Saber ser: El CET CAFAM desarrolla la dimensión humana y competencias para ser persona de bien. En la dimensión humana, el estudiante se desarrolla como una persona confiable por su capacidad de autoconocimiento, de aprendizaje, mejoramiento continuo y responsabilidad con su propio proyecto de

vida como individuo, como parte de una familia, de la sociedad y del medio ambiente.

Saber trabajar: dimensión laboral y competencias para trabajar individual, y cooperativamente, en diversos entornos y medios (organizaciones privadas y públicas, o también formales e informales). La dimensión laboral en el CET CAFAM involucra al estudiante para desarrollar una persona competente para un desempeño fundamentado y responsable como individuo capaz de relacionarse, interpretar y aplicar los procedimientos de trabajo de una organización o de su propio negocio.

Saberse desempeñar en una función productiva: Competencias que desarrolla el CET CAFAM, a través de la asignación de responsabilidades de trabajo, similares a las que deben realizar al desempeñar un arte u oficio, por un cargo o por un nivel de desempeño específico. En la dimensión competitiva, el estudiante se desarrolla como una persona que domina una especialidad o un componente útil y aplicable de una disciplina, para identificar problemas de su área y su entorno y para generar alternativas útiles, aplicables, oportunas y confiables.

3.3. ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS

Las estrategias pedagógicas a las que se orienta el Centro de Educación para el Trabajo CAFAM son aquellas que garantizan la formación por competencias laborales.

Al ser formación académica laboral e integral por competencias, el rol de los docentes está centrado en el desarrollo de actividades, lo que exige ser estratégicos, y alinear variables e intereses de los estudiantes con el tema en cuestión, no ser solamente organizadores. El equipo docente, en este marco del modelo pedagógico, desarrolla e incorpora estrategias pedagógicas y recursos didácticos innovadores para que el estudiante adquiera o fortalezca las competencias de la formación. Al finalizar el proceso, el estudiante tiene entregables, proyectos, estructuras, entre otros, que evidencian los resultados de aprendizaje esperados.

Las estrategias pedagógicas se fundamentan en cuatro principios para buscar que los estudiantes construyan su propio conocimiento.

El primer principio de Desempeño establece que la construcción del conocimiento y aprendizaje se origina al ejercer acciones sobre el medio o actividad a desarrollar; en esta construcción, el aprendizaje real se logra cuando se puede pensar y actuar de manera flexible en diferentes contextos. El desempeño es entonces ese poder actuar de manera flexible de acuerdo con el problema o situación que se presente en el entorno. La apuesta del CET es que los estudiantes aprendan haciendo en simulaciones de entornos reales que les permitan enfrentarse con problemas de la vida cotidiana y que los haga reflexionar y actuar de maneras diversas. En este sentido, las estrategias pedagógicas pueden ser talleres prácticos, juegos de roles, ejercicios de aplicación, entre otros.

El Desempeño Auténtico, segundo principio, es aquel que es usado por expertos de la misma disciplina, pero aplicados en el mundo real y no en ambientes simulados. Para el CET CAFAM es indispensable facilitar la práctica en situaciones laborales a las que se enfrentará el estudiante una vez culmine su programa de estudios. Bajo esta mirada las estrategias pedagógicas a utilizar, además de las ya mencionadas, son las relacionadas con el Aprendizaje Basado en Problemas, Aprendizaje por Proyectos, Estudios de Caso, entre otros.

Por medio de la Interacción social, tercer principio, se estimula la construcción del aprendizaje. En efecto, en esa interacción se trabaja la zona de desarrollo próximo que le permite al estudiante aprender de una manera más efectiva. Es así como el CET busca que el aprendizaje se construya no sólo a nivel individual sino también a nivel grupal, por medio de estrategias relacionadas con el Aprendizaje Cooperativo y el Colaborativo.

El cuarto principio del Aprendizaje Previo es importante, puesto que, el aprendizaje de un nuevo conocimiento parte de un saber que la persona ha adquirido. Los estudiantes no son vistos como vasos vacíos, a quienes se les deposita el conocimiento. Por el contrario, se trata de individuos con una historia y unos conocimientos anteriores sobre los cuales se construyen los nuevos aprendizajes. El proceso de aprendizaje retoma entonces estos conocimientos previos e identifica y corrige errores que allí se presenten para construir el nuevo conocimiento. Es así como las estrategias pedagógicas del CET conciben el error

como una oportunidad, pues es el momento, en el que el estudiante puede corregir sus aprendizajes previos y construir los nuevos conocimientos.

A partir de los cuatro principios, las estrategias pedagógicas del CET CAFAM buscan que el aula de clase sea un espacio de simulación del contexto laboral real y un espacio de experimentación para los estudiantes. El objetivo final es que el estudiante sea partícipe de su proceso de aprendizaje y así desarrolle las competencias que necesita para poder desempeñarse en el sector productivo, de acuerdo con las certificaciones de asistencia, de conocimientos o de aptitud ocupacional como técnico laboral.

3.4. 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.

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.
- 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.

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	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	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.	Grupo Primario	Jefe Departamento de Formación para el Bienestar y la Competitividad
V04 de 5/01/2022	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)