



*PROYECTO
EDUCATIVO
INSTITUCIONAL*
Centro de Educación para el Trabajo

TABLA DE CONTENIDO

1.	PRESENTACIÓN	4
2.	IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO	5
2.1.	DENOMINACIÓN.....	5
2.2.	NATURALEZA JURÍDICA	5
2.3.	MARCO JURÍDICO	6
2.4.	DOMICILIO.....	7
2.5.	RESEÑA HISTORICA DEL CET CAFAM	8
3.	DIRECCIÓN ESTRATÉGICA.....	10
3.1.	TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	10
3.2.	POLÍTICA DE CALIDAD.....	10
3.3.	OBJETIVOS DE LA CALIDAD	12
3.4.	MISIÓN	12
3.5.	VISIÓN.....	13
3.6.	PRINCIPIOS GENERALES	13
4.	COMPONENTE ADMINISTRATIVO.....	14
4.1.	GENERALIDADES	14
4.2.	ORGANIGRAMA DEPARTAMENTO EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO..	15
5.	PROGRAMA DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS EN EL CET CAFAM	16
5.1	DEFINICIÓN.....	16
5.2	SEGUIMIENTO	16
5.3	OBJETIVOS.....	17
5.4	ASPECTOS CONTEMPLADOS EN EL SEGUIMIENTO A EGRESADOS	17
6.	EL MODELO PEDAGÓGICO Y CURRICULAR	18
6.1.	MODELO PEDAGÓGICO.....	18
6.2.	EL APRENDIZAJE	19
6.3.	ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS.....	20

6.4.	CURRÍCULO	22
6.5.	COMPONENTE COMUNITARIO	23
7.	BIBLIOGRAFÍA	24

1. PRESENTACIÓN

El Proyecto Educativo Institucional (PEI), 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.

El PEI del CET Cafam es susceptible de ser modificado, de acuerdo a las necesidades de la comunidad educativa y “del sector productivo de la región y del país, que les permita a los educandos ser competitivos, productivos y capaces de ejercer un rol activo el campo laboral, además este proyecto debe ser concreto, factible y evaluable". (Artículo 73. Ley115/94).

En esencia, el Proyecto Educativo Institucional se puede clasificar en cuatro componentes.

1. **Componente Teleológico:** Enmarca la visión, misión, objetivos, políticas de calidad y el horizonte institucional.
2. **Componente administrativo:** Define el personal necesario para llevar a cabo los objetivos del PEI. Como lo son; Planta docente, administrativa, directiva, y necesidades de infraestructura.
3. **Componente pedagógico y curricular:** Enfoque pedagógico, metodológico, plan de estudios, atención a la comunidad, entre otros.
4. **Componente comunitario:** Contempla la relación de la Institución Educativa con el entorno, por medio de proyectos ambientales, educativos y sociales que involucren a la comunidad circundante.

2. IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

2.1. DENOMINACIÓN

Con fundamento en los actos administrativos, Resolución 1929 y 2020 del 2002 expedida por la Secretaría de Educación de Bogotá D.C., la presente Institución académica de formación técnica bajo estándares de Competencias Laborales, es denominada como: “**CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO**”, cuya sigla y abreviaciones es **CET CAFAM**.

2.2. NATURALEZA JURÍDICA.

El Centro de Educación para el Trabajo en cabeza del Señor Rector, hace parte del Departamento de Formación para el Bienestar y la Competitividad dentro de la División de Educación y Desarrollo Social, conformando la Subdirección de Servicios Sociales de la Caja de Compensación Familiar CAFAM (Figura 1), 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.



Figura 1. Organigrama.

La Caja de Compensación es habilitada para desarrollar servicios sociales en temas de educación por la Secretaría de Educación de Bogotá D.C., mediante Resolución 1929 y 2020 del año 2002, atendiendo al ordenamiento jurídico; Ley 115 del 8 de febrero de 1994, Art. 74, Ley 1064 del 26 julio del 2006. Por ende, es la razón de existir del Centro de Educación Para el Trabajo.

2.3. MARCO JURÍDICO

Atendiendo 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.

Por consiguiente, CET CAFAM brinda a sus afiliados y usuarios servicios educativos de calidad bajo los parámetros legales de la Ley 115 del 8 de febrero de 1994 (Artículo 74), Ley 1064 del 26 julio del 2006, los Decretos reglamentarios 4904 del 16 de diciembre del 2009, 2020 del 16 de junio del 2006 y 1075 del 26 de mayo de 2015. Como consecuencia se aprueba al CET CAFAM para atender procesos de Educación Técnica mediante la Resolución 1929 y 2020 del año 2002, Resolución SED 09-049 de diciembre de 2015, 018 - 08 de marzo de 2016, expedida por la Secretaría de Educación de Bogotá D.C.

Asimismo, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) Regional Distrito Capital en el año 2012, certifica con las Normas NTC 5581 y NTC 5666 a los Programas Técnicos Laborales por Competencias del CET CAFAM y el Sistema de Gestión Virtual de aprendices faculta a sus estudiantes a realizar contratos de aprendizaje.

Finalmente, el CET CAFAM está certificado por la entidad internacional en procesos de acreditación de alta calidad BUREAU VERITAS COLOMBIA LTDA., en el año 2014 bajo las normas de calidad NTC 5555:2011 que certifica nuevamente que los Programas Técnicos Laborales por Competencias cumplen con los requisitos de

las Normas NTC 5581:2011 y NTC 5666:2011, proceso que fue desarrollado también en el año 2011.

2.4. DOMICILIO

El proceso de formación de los estudiantes inscritos en los Programas Técnicos Laborales por Competencias se lleva a cabo en las sedes de Montevideo y Centenario. Adicionalmente, se habilitaron las sedes de Floresta y Toberín para orientar los subprogramas de claves y transversales de formación integral y como apoyo a la población cesante.

De igual forma, se tiene convenio con la Institución de Educación Técnica GERWILL, ANDAP, INCATEC, entre otras, quienes mediante convenio con el CET CAFAM prestan sus instalaciones en diferentes localidades de la ciudad de Bogotá y a nivel regional; como es el caso de Soacha, Madrid, Facatativá, Fusagasugá, Chía. Lo cual, facilita el traslado de los usuarios y estudiantes que pertenecen al programa del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC).

En la Tabla 1, se relaciona las sedes y ubicación en donde se desarrollan las actividades lideradas por el CET.

SEDES PROGRAMAS TÉCNICOS Y BÁSICOS		
N°	SEDE	DIRECCIÓN
1	Cafam Centenario	Calle 27 Sur # 26 -24
2	Cafam Montevideo	Calle 20 # 68C - 65
3	Cafam Floresta	Av. KR 68 No 90-88
DIRECCIONES DE LOS PROGRAMAS DE CLAVES Y TRANSVERSALES BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA		
N°	SEDE	DIRECCIÓN
1	Agencia Cafam Kennedy	Cra. 79 # 38C-51 Pisos 1 Y 2
2	Zipaquirá	Carrera 12 # 5 - 60- Andap
3	Madrid	Carrera 5 No. 5-68 Incatec
4	Bosa	Calle 59C Sur #88c- 46
5	Agencia Cafam Toberín	Calle 166 # 20-13 Piso 3
6	Facatativá	Carrera 3 No. 3-57 Centro
7	Chía	Av. Pradilla # 02 - 50 Oficina 402

8	Soacha	Cra. 6 #18-05
9	Suba	Cl. 139 #96-8, Bogotá
10	Usme	Cra 1 # 74C-54 Sur

Tabla 1. Sedes Programas Técnicos y Básicos

2.5. RESEÑA HISTORICA DEL CET CAFAM

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.

A partir de 1995, y para satisfacer una marcada necesidad del entorno empresarial y social, inicia un proceso que enfatiza la formación de los participantes en competencias laborales, 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.

En el año 2002 se obtiene la resolución de la Secretaría de Educación del Distrito para formar Técnicos Laborales, Programas de 360 y 1080 horas en su fase lectiva, con una etapa práctica de un semestre a realizar en empresas del sector y afines a la formación. También, se ofrecieron módulos de actualización laboral (de 40 horas), que permitieron a los participantes estar a la vanguardia de las temáticas técnicas, administrativas y profesionales de oficios desempeñados.

El Centro de Educación para el Trabajo ha capacitado en promedio de 17.000 trabajadores al año, mejorando sus posibilidades de ingreso y permanencia en el mundo laboral o preparándolos para constituir sus propias empresas y generar empleo para otros.

En 2010 cerca de 345.000 colombianos participaron de los programas educativos de Cafam.

La Secretaría de Educación del Distrito (SED) otorgó al CET las nuevas Resoluciones 09-049 de diciembre 22 de 2015 y 018-08 de marzo de 2016 que avalan y aprueban los registros de los nuevos Programas Técnicos Laborales por

Competencias. Esta oferta está compuesta por 11 Programas Técnicos Laborales en las áreas de: tecnología, administración, talento humano, 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.

Los Programas de formación laboral del Centro de Educación para el Trabajo, responden 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 al talento humano calificado y cualificado por competencias laborales, las cuales están 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. Estos 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 enmarcada en el principio de la pertinencia y que la demanda del sector productivo coincida con la oferta educativa del CET.

3. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

La educación está 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. Desde hace más de 45 años, la oferta educativa de Cafam 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.

Por ende, a lo largo de los años el portafolio de servicios sociales 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), con la finalidad de ampliar los diferentes campos de formación de los Programas Técnicos por Competencias y con el objetivo de atender las necesidades de aprendizaje en los distintos niveles y modalidades educativas. Constituyendo con un sistema integral que acompaña a cada persona que desee y quiera una formación para el trabajo, sin distinción de edad, condición económica, género o raza.

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

3.1. 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 ISO9000:2005, numeral 3. Adicionalmente, contempla términos y definiciones de las NTC5581-NTC5555 y NTC5666 numeral 3.

3.2. POLÍTICA DE CALIDAD

La Política de la Calidad refleja el compromiso permanente que permite la satisfacción de nuestros afiliados y usuarios, el fortalecimiento de las competencias de los trabajadores y la integración y mejora de los procesos.

El CET 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, 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 expectativas de la comunidad. Para lo cual, establece relaciones de mutuo beneficio con los grupos de interés y trabaja con colaboradores comprometidos e idóneos.

“Cafam es un aliado solidario que contribuye a generar bienestar, a través de la atención integral a nuestros afiliados y usuarios con servicios y productos con contenido social, que responden a sus necesidades y expectativas, para lo cual establece relaciones de mutuo beneficio con los grupos de interés, trabaja con un capital humano comprometido e idóneo y procesos eficientes; impulsando la competitividad para el crecimiento sostenible de la Corporación”

Asimismo, la Caja de Compensación Familiar CAFAM cuenta con la Certificación de Calidad ISO 9001:2008 otorgada por Bureau Veritas, cuyo alcance comprende la prestación de los servicios de: Recreación, **Educación**, Protección Social, Cooperación, Desarrollo Social y los procesos de apoyo de la Administración Central.

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 procedimientos en las diferentes Unidades Estratégicas de Negocio.

3.3. 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 que fortalecen el desempeño de los funcionarios a través de procesos de formación y la mejora continua de los procesos académicos y administrativos.

- 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.

3.4. MISIÓN

Generar bienestar a nuestros afiliados y usuarios

Elementos que integran la Misión

- **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.

3.5. VISIÓN

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

Elementos que integran la Visión

- **Entrega de valor:** El CET 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.

3.6. PRINCIPIOS GENERALES

Dentro de los Principios Corporativos de la Caja, el CET CAFAM se enmarca dentro de los siguientes referentes de desempeño y procesos de formación.

- ✓ Actuar siempre con criterio social y responsabilidad ética.
- ✓ Valorar la dignidad humana de nuestros estudiantes reconociéndolo 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

4. COMPONENTE ADMINISTRATIVO

4.1. GENERALIDADES

El CET CAFAM, es una dependencia de la Subdirección de Servicios Sociales a través de la cual, la Caja imparte programas de formación que buscan desarrollar las competencias laborales específicas de los trabajadores e integrantes de la comunidad en general.

La ejecución de las políticas de la Subdirección de Servicios Sociales de la Caja y el diseño, planeación, ejecución, coordinación y control de las políticas y estrategias de formación del CET, estarán a cargo del Rector, los Coordinadores y los funcionarios asignados en las diferentes áreas académicas y administrativas.

La ejecución de los programas, módulos de formación, políticas, estrategias pedagógicas y de aprendizaje del CET, estará a cargo de profesionales y especialistas, denominados Docentes o Instructores y, que a su vez dependerán de la Rectoría y de los Coordinadores de Sede.

La ejecución de las políticas, estrategias, normas y procedimientos administrativos, de acuerdo con las orientaciones de la Caja y las necesidades del CET, estarán a cargo de asistentes, secretarias, auxiliares, coordinadores de sede y de la Rectoría.

La definición de orientaciones, políticas y normas generales de funcionamiento académico y administrativo del Centro, serán objeto de estudio del **Grupo Primario** integrado por el Rector, los Coordinadores y Analista Administrativa y Financiera.

Por su parte, el docente como elemento esencial en el proceso de formación, además de ser modelo para el aprendiente, se encarga de orientar el proceso de aprendizaje teniendo como base el modelo y las estrategias pedagógicas, aplicadas para una formación efectiva y al unísono con los demás formadores involucrados.

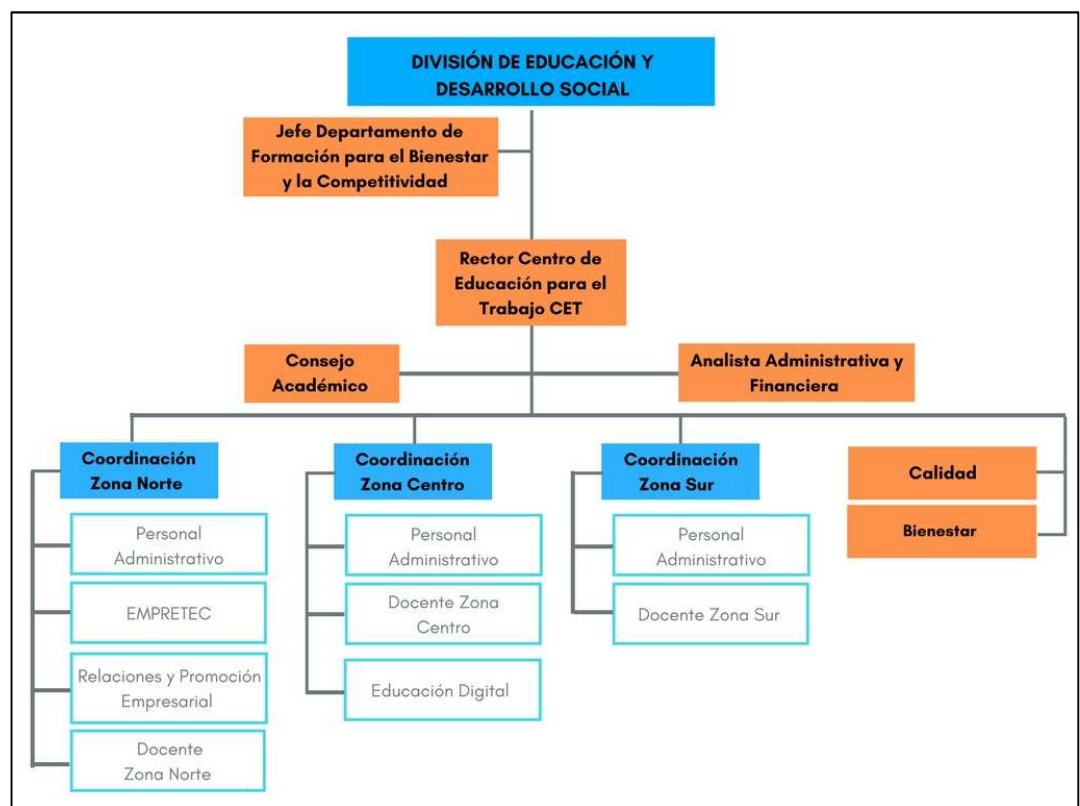
Al ser formación académica laboral e integral por competencias se debe tener claro que el docente es quien desarrolla estrategias de colaboración Y/o cooperación

para adquirir o fortalecer la competencia y es por ello que al finalizar el proceso tiene entregables, proyectos, estructuras que evidencian el logro.

El rol desempeñado por el docente se centra en el desarrollo de actividades, lo que exige ser estratégico (alinear variables e intereses de los aprendientes con el tema en cuestión) y no ser solamente organizador. Lo cual, implica que el docente determine destrezas de colaboración y cooperación que permitan que el estudiante adquiera y fortalezca sus competencias laborales.

Luego de validar sus competencias, habilidades, experiencia laboral y estrategias de enseñanza-aprendizaje, el grupo de docentes es vinculado a la Institución mediante un contrato laboral a término fijo, cumpliendo con los requerimientos de la legislación laboral vigente.

4.2. ORGANIGRAMA DEPARTAMENTO EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO



5. PROGRAMA DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS EN EL CET CAFAM

5.1 DEFINICIÓN

De acuerdo a la Secretaría de Educación, 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 no formal en lo que se refiere a la actualización curricular, gestión administrativa y pedagógica.

Por consiguiente, el CET CAFAM adopta las siguientes actividades de acuerdo al subproceso Realizar Seguimiento a Egresados que tiene como fin; verificar el impacto que tiene la labor educativa del Centro en la sociedad y retroalimentar la toma.

5.2 SEGUIMIENTO

Dentro de sus funciones educativas, la Subdirección de Servicios Sociales encabeza del CET, integra la proyección social a través del posicionamiento de sus egresados. Dicho seguimiento permite 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 “situaciones problema” existente en determinado sector de la sociedad y vinculado con el carácter tecnológico y profesional.

Para tal fin, el CET CAFAM consolida políticas institucionales que permitan la inserción laboral de sus egresados y su adecuada relación con el medio ambiente, de tal manera que contribuya a la construcción, enriquecimiento y retroalimentación del ser, mediante “el aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser, aprender a comunicarse y a innovar”, mejorando los niveles de acción, organización y participación, por medio de la coordinación y correlación de equipos de trabajo

disciplinarios, interdisciplinarios, multidisciplinarios y transdisciplinarios, impulsando acciones de promoción, proyección y formación del ser humano, dentro y fuera del Centro, como expresión de un proyecto académico integral.

5.3 OBJETIVOS

- Conocer la ubicación laboral de los egresados de los diferentes Programas Técnicos.
- Identificar sus opiniones en relación con sus actividades académicas laborales.
- Determinar las competencias necesarias para la inserción laboral en su área de formación.
- Clarificar elementos de mejora en lo administrativo, académico y de bienestar estudiantil.
- Ofrecer los espacios académicos y lúdicos que propicien el retorno del egresado al CET.
- Proporcionar oportunidades de capacitación y actualización complementaria e integral.

5.4 ASPECTOS CONTEMPLADOS EN EL SEGUIMIENTO A EGRESADOS

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

- Formación académica
- Empleabilidad
- Rango salarial
- Variabilidad laboral.
- Competencias necesarias para el desarrollo del cargo.
- Vinculación al mundo productivo.
- Certificación competencias laborales.

6. EL MODELO PEDAGÓGICO Y CURRICULAR

6.1. MODELO PEDAGÓGICO

El Modelo Pedagógico por Competencias definido en Educación para el Trabajo Cafam, se enmarca como una 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.

El modelo de formación del CET CAFAM responde al contexto de cualificación laboral, en donde se busca desarrollar y fortalecer competencias laborales técnicas en los estudiantes, a través de un componente institucional formativo donde se fortalecen las competencias necesarias para desempeñarse con eficiencia en diferentes entornos laborales. 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.

Como institución educativa, el CET CAFAM centra su quehacer dentro de la normatividad educativa vigente, los principios filosóficos que explican la intencionalidad en relación con las Actividades de Enseñanza - Aprendizaje - Evaluación (AEAE) y el enfoque de integralidad del proceso con los estudiantes.

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 educativo 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 facilitador o formador, el estudiante y los saberes, los cuales interactúan entre sí para consolidar un proceso de formación que dé como resultado un individuo integral, productivo y con capacidad para desenvolverse en un entorno social y laboral.

Alrededor de los elementos, las estrategias educativas (Aprendizaje significativo y Andragogía) fortalecen la formación del pensamiento, las habilidades, las actitudes, la capacidad comunicativa, el trabajo cooperativo y el carácter, para que los estudiantes asuman su propio proceso de desarrollo y mejoramiento.

El enfoque pedagógico del CET 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, se basa en el modelo teórico que sustenta su acción, las estrategias, ambientes de aprendizaje y los requerimientos en cuanto al perfil de los formadores o facilitadores que permitirán 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 didácticas activas que permite 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, que permita estimular el aprendizaje a través del conocimiento y la práctica, teniendo en cuenta las características cognitivas, de formación, responsabilidad y experiencia del participante, además de considerar las exigencias del medio laboral y empresarial, dentro de las orientaciones de Educación para el Trabajo y de la Caja.

6.2. 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** (que se desprende en **Saber trabajar y Saber desempeñar una función productiva**).

Saber Ser: El CET desarrolla la dimensión humana y competencia para ser persona de bien. En la dimensión humana, el participante 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 miembro de una familia y de la sociedad.

Saber Trabajar: Dimensión laboral y competencia para trabajar en distintas formas: Individual, en equipo, empresarial, cooperativa, medios (formales de las organizaciones privadas y públicas, o también no formales e informales) y en diversos entornos. En la dimensión laboral el CET involucra al participante para desarrollar una persona competente para un desempeño fundamentado y responsable como individuo capaz de relacionarse, de interpretar y aplicar los procedimientos de trabajo de una organización o de su propio negocio.

Saberse desempeñar en una función productiva: Competencia que desarrolla el CET, 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 participante 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.

6.3. ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS

Las estrategias pedagógicas a las que se orienta el CET CAFAM son aquellas que garantizan la formación por competencias laborales.

El Aprendizaje Significativo atribuye representación a los contenidos e implica un proceso cognitivo relacional que conduce a revisar y reorganizar los esquemas de conocimiento, para dar cuenta de un nuevo contenido del aprendizaje como resultado de la contrastación entre lo dado y lo nuevo.

La Andragogía permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad de los estudiantes. Fundamentada en la participación y la horizontalidad, brinda experiencias que se convierten en recursos

de aprendizaje, maneja una orientación centrada en situaciones problema, decisiones y mejoras permanentes, busca el conocimiento de lo que necesita para desarrollar las habilidades que va a aplicar en su entorno y su motivación hacia el aprendizaje obedece más a factores internos tales como la autoestima y la auto-realización. Siendo el CET una institución especialmente orientada a la educación, proporcionando la oportunidad para obtener los logros de aprendizaje.

El principio del Desempeño establece que la construcción del conocimiento y aprendizaje se construye al ejercer acciones sobre el medio o actividad a desarrollar. Para Perkins 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 al 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.

Los Desempeños auténticos, son aquellos que son usados por expertos de la misma disciplina, pero aplicados en el mundo real y no en ambientes simulados. Para el CET no basta con que se practique en un entorno real, sino que este último debe simular 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 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 Colaborativo.

Los Aprendizajes previos son importantes, puesto que el aprendizaje de un nuevo conocimiento parte de un saber que la persona ha adquirido. Los estudiantes no pueden ser 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. Parte del proceso de

aprendizaje es retomar entonces dichas concepciones previas e identificar y corregir 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.

Con base a lo anterior, las estrategias pedagógicas del CET 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 poderse desempeñarse en el sector productivo como técnico laboral.

6.4. CURRÍCULO

La gestión curricular del CET se fundamenta en un Modelo por Competencias como centro de sus procesos educativos, que motiva al estudiante para alcanzar un conjunto de competencias que deriven en una vinculación satisfactoria en el contexto productivo.

En concordancia con lo anterior, el diseño curricular del CET parte de las normas de competencias laborales definidas 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 como referente las normas de competencias laborales 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 los elementos de competencia, es decir, a los diferentes niveles que se deben desarrollar para poder considerar a una persona competente.

En las Unidades de Aprendizaje, se detallan los diferentes tipos de saberes que el estudiante necesita para adquirir cada elemento de competencia, es decir, el saber saber, el saber ser y el saber hacer. Con base a lo anterior, se procede a aterrizar la competencia al proceso de aprendizaje a través de las Actividades de Enseñanza, Aprendizaje y Evaluación, las cuales se fundamentan a través de las evidencias de conocimiento, de desempeño o de producto, garantizando así el alcance de la competencia en estudiante.

En síntesis, 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. 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.

6.5. COMPONENTE COMUNITARIO

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.

En los últimos años el CET 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 de los grados décimo y once a través del Programa de Articulación de la Educación media con la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

7. BIBLIOGRAFÍA

Psicología y Mente (2018). Las 4 etapas del desarrollo cognitivo de Jean Piaget. <https://psicologiaymente.net/desarrollo/etapas-desarrollo-cognitivo-jean-piaget> [Online; accessed 28/01/2018].

David Perkins la enseñanza para la comprensión//<https://aprenderapensar.net/2010/09/29/david-perkins-y-el-proyecto-de-ensenanza-para-la-comprension/>

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

Aprobado por: jefe departamento de formación para el bienestar y la competitividad	V02 de 14/02/2018	Pág. 25 de 25
--	-------------------	---------------