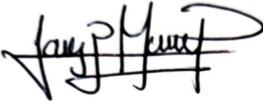




CESVI COLOMBIA
COMO ENTIDAD PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO

<p>Elaborado por: Jorge Moreno Prieto</p> <p>Cargo: Coordinador de Formación</p>  <p>Fecha: AAAA-MM-DD</p>	<p>Revisado por: María Juliana Parra</p> <p>Cargo: Coordinador II de Operaciones</p>  <p>Fecha: AAAA-MM-DD</p>	<p>Aprobado por: Jhon Freddy Suarez</p> <p>Cargo: Gerente General</p>  <p>Fecha: 2020-07-30 AAAA-MM-DD</p>
--	--	--

VIGENCIA	CONTROL DE CAMBIOS
DIC 14	Inclusión de: Objetivos medibles alineados con los indicadores de gestión, Modalidad Presencial de la formación, perfil del instructor, objetivos específicos de la labor del instructor/a tutor, competencias transversales / genéricas del instructor/a tutor/a, funciones de los instructores tutores, asignación carga académica instructores para módulos básicos, para módulos transversales, para módulos técnicos, perfil de ingreso aprendices, requisitos, responsabilidad de Cesvi ante los egresados, además del proceso de convalidación y de homologación.
NOV 19	Actualización del logo, gerente general, visión. Se agrega la estructura organizacional. Se anexa política integral y se actualizan conceptos de evidencia de aprendizaje y estructura curricular. Se fusiona el programa de mecánica con electrónica denominado ahora programa de electromecánica
JUL 20	el nuevo PEI cambia de manera general , dado que quedo bajo la nueva estructura planteada por la Secretaria de Educación bajos los siguientes parámetros de la siguiente manera: Gestión Directiva Gestión Académica Gestión administrativa Gestión de la comunidad

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	6
2.	GESTIÓN DIRECTIVA.....	7
2.1	La institución y su contexto	7
2.2	Horizonte institucional.....	9
2.2.1	Visión	9
2.2.2	Misión.....	9
2.2.3	Principios Institucionales.....	10
2.2.4	Objetivos institucionales.....	10
2.2.5	Política de Calidad.	11
2.2.6	Objetivos de la calidad:	11
3	GESTIÓN ACADEMICA	19
3.1	Diseño pedagógico	19
3.1.1	fundamento pedagógico y metodológico	19
3.2	Practicas pedagógicas.....	24

4	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	29
4.1	Apoyo a la Gestión Académica	29
4.2	Servicios complementarios.....	33
4.3	Talento humano.....	33
4.3.1	Perfil docente.....	34
4.3.2	Objetivos específicos de la labor del Instructor	35
4.3.3	Competencias transversales / genéricas del instructor	36
4.3.4	Funciones de los instructores	37
4.4	Apoyos a la Gestión Administrativa y Financiera	38
5.	GESTIÓN DE LA COMUNIDAD	40
6.	BIBLIOGRAFÍA	41

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

NOMBRE PROPUESTO PARA LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO: CESVI COLOMBIA
MUNICIPIO: Cundinamarca
PROVINCIA: Tenjo
DIRECCIÓN: Autopista Bogotá- Medellín kilómetro 6.5 edificio Cesvi Colombia.
BARRIO: No aplica
ZONA: Urbana: ____ Rural: X
NATURALEZA JURÍDICA: Persona Natural Persona Jurídica: X
No. TELÉFONO FIJO: 742 06 06 No. CELULAR: 313 4116528 CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL: servicioalcliente@CESVIcolombia.com
NOMBRES Y APELLIDOS DEL PROPIETARIO (S): CESVI COLOMBIA es una sociedad anónima representada por John Fredy Suarez Coy . Cédula de Ciudadanía No: 79.789.774 NIT: 830038753-3
NOMBRES Y APELLIDOS DEL DIRECTOR (A): John Fredy Suarez Coy Cédula de Ciudadanía No: 79.789.774 No.Celular:3107835652 Correo electrónico: jfsuarez@cesvicolombia.com Título Profesional: Ingeniero mecánico
NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL: John Fredy Suarez Coy Cédula de Ciudadanía No: 79.789.774 No.Celular:3107835652
JORNADAS: Diurna: X Nocturna: X Fin de Semana: <u>N.A.</u>
METODOLOGÍA: Presencial: X A Distancia: X

PROGRAMAS DE FORMACIÓN LABORAL:

No.	PROGRAMA OFERTADO POR CESVI COLOMBIA	DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ACUERDO CON LA C.N.O DEL SENA	CODIGO C.N.O
1	Técnico Laboral en Carrocería automotriz	Mecánico de carrocerías de vehículos/ ensamblador de carrocerías	8381/9381
2	Técnico Laboral en Pintura automotriz	Pintor latonero de vehículos, Latonero pintor de vehículos, Pintor de vehículos.	8384
3	Técnico laboral en Electromecánica automotriz	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	7411
4	Técnico laboral en seguridad vial	Auxiliar vial	8611

1. INTRODUCCIÓN

En coherencia con el decreto 1075 de 2015, el cual expide el decreto único reglamentario del sector educativo, y el decreto 1860 de 1994, que reglamenta la Ley general de Educación (Ley 115 de 1994), el presente documento contiene el Proyecto Educativo Institucional **PEI**, de la ENTIDAD EDUCATIVA – CESVI COLOMBIA, a través de la cual se desarrolla su propuesta educativa, se dan a conocer los principios, objetivos y misión de la entidad, así como la estrategia de gestión directiva, administrativa, financiera y académica planteados para su cumplimiento.

La ENTIDAD EDUCATIVA – CESVI COLOMBIA, se identifica y cumple con la reglamentación existente para un servicio de educación para el trabajo y el desarrollo humano, asumiendo la construcción del presente documento de acuerdo a las normas y decretos vigentes con la participación de los estamentos que la componen.

2. GESTIÓN DIRECTIVA

2.1 La institución y su contexto

CESVI COLOMBIA S.A. (Centro de Experimentación y Seguridad Vial de Colombia S.A) ubicada a 6.5 km de Bogotá vía autopista Medellín, es una sociedad anónima legalmente constituida mediante escritura pública No. 7238 de la notaría sexta de Bogotá D.C. El objetivo principal de CESVI COLOMBIA, al iniciar sus labores, fue el de realizar investigaciones en el área de la reparación automotriz, proporcionando conocimientos y herramientas de carácter técnico que permitieran controlar tanto técnica como económicamente los costos de reparación de automóviles y brindar la posibilidad de mejorar los procesos y las técnicas de reparación en el país.

De esta manera, surgió el deber de divulgar los resultados de la investigación y experimentación mediante publicaciones y cursos de capacitación dirigidos a todas las empresas y personas relacionadas con las áreas de peritación, reparación de automóviles y seguridad vial, los cuales se establecieron como procesos de formación cortos (no superiores a cinco días), en los que se pudo evidenciar la necesidad de implementar un escenario de capacitación más amplio que permitiera a sus clientes generar experticia en los temas y labores propios de la reparación automotriz cubriendo los campos de: latonería, ensamble, recubrimiento, mecánica, electricidad y electrónica y lo referente a seguridad vial, en los cuales CESVI Colombia había generado un marco de competencia importante debido a su neutralidad, objetividad y experiencia obtenidas a través de la experimentación en relación con el estudio de nuevas tecnologías y su aporte al sector automotor y asegurador así como la comunidad local regional y nacional frente a los temas de seguridad vial al impartir procesos formativos que garantizan el desarrollo de una cultura vial mediante la aplicación de normas y comportamientos.

Con todo lo anterior, para el año 2006 y luego de cinco años de experiencia en la formación informal, con muy buena acogida por parte de los sectores reparador y asegurador, CESVI decide presentar su proyecto educativo institucional para la prestación del servicio de educación no formal, específicamente, de educación para el trabajo y desarrollo humano en los programas “Técnico Laboral en Carrocería” y “Técnico Laboral en Pintura”, ante la Secretaría de Educación de Cundinamarca. Fue así como obtuvo la Autorización oficial según Resolución Número 003730 de 27 de junio de 2006 y que para el año 2009 se renueva, en licencia de funcionamiento y como entidad formadora para el trabajo y el desarrollo humano, bajo la resolución No. 009305 del 1 de diciembre del 2009 en la que se considera la licencia de funcionamiento de manera indefinida mientras la entidad cumpla con las exigencias establecidas en las leyes 115 de 1994 y 1064 de 2006 y en el Decreto 2888 del 2007 y demás normas que adicionen o modifiquen, así como la renovación de los programas: Técnico laboral en Pintura Automotriz y Técnico laboral en Carrocería Automotriz, obteniendo la autorización oficial según Resolución Numero 009646 de 15 de diciembre de 2009 para los mismos programas.

Para el año 2013, su reto fue la implementación de la NTC 5581 para cada uno de los programas de formación para el trabajo, logrando su aprobación el 18 de diciembre de 2013. Basado en esto se proyecta que para 2021 se realizara el trámite para certificar a la institución en la norma NTC5555 y los programas nuevamente en la norma NTC5581.

En 2014 bajo la resolución número 008593 se otorga a CESVI Colombia, la autorización de nuevos programas de formación laboral como lo son: Técnico laboral en Electricidad y electrónica automotriz, Técnico laboral en mecánica automotriz, Técnico laboral en diseño e interpretación de planos, Técnico laboral en seguridad vial, Técnico laboral en aerografía.

Del 2007 a 2019, CESVI Colombia ha trabajado en convenios de ampliación de cobertura con el SENA, preparando técnicos con mano de obra calificada por competencias, para suplir la necesidad laboral en la industria automotriz.

2.2 Horizonte institucional

2.2.1 Visión

En el 2024 La entidad educativa CESVI COLOMBIA será reconocida a nivel Nacional como la Institución Educativa para el trabajo y desarrollo humano, líder en formación por competencias de talento humano para el sector reparador, asegurador y de la seguridad vial, la región y el País, reconocida por la calidad de sus programas técnicos laborales.

2.2.2 Misión

La entidad educativa para el Trabajo y el Desarrollo Humano CESVI COLOMBIA busca la formación Integral de las personas, mediante un sistema de educación y aprendizaje por competencias laborales, flexible y que favorezca la autoconstrucción del conocimiento, bajo los valores institucionales; en beneficio del desarrollo socio económico del sector automotor de Colombia.

Hace parte de los lineamientos de CESVI, el proporcionar egresados con formación integral capaces de mejorar y posicionar los niveles de calidad de las técnicas y todas las labores de reparación automotriz y seguridad vial en el país. También se propone ser pioneros y líderes en la formación por competencias estructurando e integrando la escuela con el sector productivo en favor del aprendizaje pleno en un contexto real, que garantice al país egresados integrales que, en el saber, en el hacer, y en el ser, actúen en concordancia, excelencia y profesionalismo en las situaciones reales de su vida laboral.

2.2.3 Principios Institucionales

Los valores de la entidad de educación son los siguientes:

- a. **Respeto:** como la práctica de la apropiación del conocimiento desde la diferencia en la, comprensión y la actitud de escucha del otro.
- b. **Objetividad:** ser un profesional con una visión clara y ética de su quehacer.
- c. **Actitud de Servicio:** Base fundamental del éxito en el proceso de reconocimiento hacia el otro.
- d. **Calidad Integral:** Generando una cultura del mejoramiento continuo en todas las actividades desarrolladas en el proceso de formación.
- e. **Innovación:** Integrando nuevas tecnologías, conceptos, soluciones y metodologías que redunden en el fortalecimiento del proceso educativo y su aplicación.

2.2.4 Objetivos institucionales

- a. Desarrollar procesos de formación integral, con calidad humana que imparta los conocimientos fundamentales en los programas ofrecidos, desarrollando habilidades y destrezas basadas en las competencias laborales.
- b. Preparar al estudiante para su vinculación con la sociedad, el trabajo y con el sector automotor de la región y el País con la opción de seguir su cadena de formación a nivel de educación superior.

- c. Preparar personas en el ámbito de la educación para el trabajo fundamentado en valores éticos y morales, que permitan ser útiles a la sociedad.
- d. Contar con el personal competente e idóneo, para la prestación y promoción del servicio en el sector reparador, asegurador y de la seguridad vial, la región y el País.
- e. Contribuir mediante alternativas flexibles y pertinentes a la formación científica y tecnológica, que fortalezcan el desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades relacionadas con las necesidades del mundo laboral y la producción de bienes y servicios del sector reparador, asegurador y de la seguridad vial, la región y el País.

2.2.5 Política de Calidad de la entidad educativa.

La entidad de educación CESVI Colombia en cumplimiento con su misión y visión está comprometida a formar integralmente a sus estudiantes a través de programas educativos de calidad, acordes con las necesidades del sector automotor, un personal competente y comprometido, una infraestructura adecuada y el mejoramiento continuo de sus procesos, garantizando la satisfacción y bienestar de la comunidad educativa.

2.2.6 Objetivos de la calidad:

- Hacer seguimiento a la pertinencia de la oferta educativa teniendo en cuenta las necesidades del sector productivo y los requisitos legales.
- Formar estudiantes integrales y competentes a través de una formación pertinente con el sector productivo.

- Contar con personal idóneo y competente en la entidad educativa, los cuales de manera permanente estarán desarrollando las habilidades necesarias para realizar de manera efectiva su trabajo.
- Contar con una infraestructura física y tecnológica adecuada y segura, que garantice un funcionamiento confiable y oportuno de la entidad educativa.
- Mejorar y mantener el sistema de gestión de la entidad a través del mejoramiento continuo de los procesos.
- Cumplir con la promesa del servicio.

2.2 Gestión Estratégica

El autodiagnóstico institucional ofrece los elementos que facilitan el desarrollo en forma participativa y dinámica del proceso de autorregulación, en busca del mejoramiento de la calidad de la educación que en ella se imparte. El proceso de auto-evaluación se orienta bajo los principios de la calidad de la educación y los preceptos establecidos en la normatividad aplicable a la formación para el trabajo y el desarrollo humano y al mismo tiempo debe servir como herramienta estratégica para la planeación y para lograr la certificación de calidad de acuerdo a la norma NTC 5555.

Uno de los principales problemas que presenta la formación laboral es la baja calidad en la prestación de sus servicios; en consecuencia, corresponde a las mismas instituciones propender por el mejoramiento continuo de su propia calidad, como estrategia para convertir la educación en un factor de transformación productiva que contribuya a generar las soluciones requeridas por los problemas de su entorno y genere los cambios necesarios para enfrentar los nuevos retos.

La Institución educativa debe asumir la responsabilidad de contribuir a la creación de las condiciones adecuadas para la consolidación de un sistema nacional de formación para el trabajo (SNFT) que permita tanto al Estado como a las instituciones, responder a las necesidades de brindar una verdadera formación integral del ser humano para afrontar los retos de la modernización y globalización, mediante la vinculación a los procesos académicos, investigativos, científicos y tecnológicos.

De acuerdo con las anteriores consideraciones, se entiende que la Institución educativa debe aunar esfuerzos entre todos sus actores hasta lograr la excelencia de sus programas en función del mejoramiento continuo de la calidad, lo cual debe abordar a partir de un profundo y objetivo auto-examen que permita conocer la situación real, para poder formular y aplicar los adecuados correctivos en los aspectos que lo requieran y, simultáneamente, buscar la consolidación de los aspectos que se hallen como fortalezas, ya que la auto-evaluación en sí misma carece de importancia, si sus resultados no se utilizan para lograr el propósito que la genera, es decir, reconocer los elementos que permiten optimizarla para convertirla en la base de los procesos de autorregulación y autonomía.

2.3 Gobierno escolar y organismos de participación

A través del **Consejo directivo**, como máxima instancia del gobierno escolar, se ejerce un continuo proceso de gestión y regulación de la reglamentación para toda la comunidad estudiantil en pro de su óptimo funcionamiento y mejora continua. Para que esto sea posible, se han establecido, como documentos normativos, el Reglamento del aprendiz y el Reglamento docente, los cuales regulan, ordenan y estipulan las dinámicas de trabajo y convivencia en la cotidianidad académica de CESVI-COLOMBIA.

- **Reglamento del aprendiz:** A través de este documento que consta de doce capítulos, se regulan todos los procesos relacionados con el aprendiz, en las dimensiones académica, disciplinar y administrativa.
- **Reglamento docente:** Se trata de un documento que contiene 10 artículos que regulan el trabajo del docente de CESVI-COLOMBIA, sus aspectos contractuales, deberes, derechos y la evaluación docente como parte del Sistema de evaluación institucional.

Además de lo anterior, se establece el **comité académico y de bienestar**, mediante el cual, a través de reuniones, periódicas o extraordinarias, se abordan aspectos particulares del proceso (académico y disciplinar) como parte importante del proceso de acompañamiento al estudiante en su experiencia formativa.

La existencia de un **comité de seguimiento y evaluación institucional** garantiza la opción de participación e inferencia de los aprendices frente a su proceso formativo y a las dinámicas desarrolladas durante dicho proceso.

Respecto a la evaluación académica, se ha establecido una **comisión de evaluación y promoción**, encargada de la evaluación y seguimiento del cumplimiento de objetivos de un estudiante en el proceso de desarrollo y culminación exitosa de cualquier proceso formativo de CESVI-COLOMBIA.

2.4 Cultura Institucional

CESVI-COLOMBIA promueve una cultura institucional enfocada en la comunicación como elemento fundamental en el cumplimiento de los compromisos, así como el fomento de los valores institucionales. Para esto cuenta con un **plan institucional de comunicación** el cual permite tener claridad acerca de la estructura establecida de comunicación

interinstitucional, como de las responsabilidades en la generación y divulgación de la información, y del medio o canal de comunicación, así como los receptores de la información.

La disposición de dicho plan de comunicación se esquematiza a través del siguiente cuadro:

QUIEN COMUNICA	QUE COMUNICA	COMO COMUNICA	A QUIEN
Jefe de Formación	1. Directrices generales 2. Cronograma de actividades año lectivo 3. Reglamento del aprendiz	Circulares, Asambleas, Correo electrónico, Jornadas pedagógicas, Formación, Manual de Convivencia	Equipo de trabajo personal administrativo Instructores, Aprendices
Consejo Directivo	1. Resolución costos educativos Técnicos 2. Reglamentación de la Institución Educativa CESVI COLOMBIA de conformidad a la normas legales vigentes	Actas de consejo directivo	Toda la Comunidad Educativa
Coordinadores	1. Directrices académicas y disciplinarias de la Institución Educativa CESVI COLOMBIA.	Comunicados con el VºBº de Jefe de Formación y comunicados internos Jornadas pedagógicas Formación	Instructores y Aprendices
Gestión Administrativa	1. Plan de Salud ocupacional. 2. Plan de capacitación. 3. Plan de Bienestar institucional. 4. Documentos requeridos para la contratación. 5. Encuestas de Satisfacción de cliente interno	Carga Académica, Jornadas pedagógicas Comunicados internos	Instructores Equipo de Trabajo Asistentes, Auxiliares y Aprendices

Gestión de Calidad	1. Encuestas de satisfacción. 2. Programa de Auditorias.	Programa general de auditoría de calidad FO-GC-014 Agenda de auditoría Interna de Calidad	Comunidad Educativa
Líderes de Proceso	1. Mantenimiento seguimiento y desarrollo del Sistema de Gestión de Calidad. 2. Informes de gestión y control de Indicadores de Gestión de los Procesos	Informe de gestión Matriz de Planeación UEN	Jefe de Formación y Gestión de calidad
	1. Resultados de las encuestas de satisfacción (tabulación y socialización)	Mediante exposición oral en jornadas pedagógicas	Líderes de Proceso e Instructores
Instructores	1. Asignación de responsabilidades en el desarrollo de actividades	Talleres, trabajos, Tareas Evaluaciones y Resultados académicos	Aprendiz.

Tabla 1. Plan de comunicación CESVI-COLOMBIA

Como otros escenarios de comunicación es preciso destacar las **reuniones trimestrales del comité académico y de bienestar** y las **reuniones docentes**, que son el medio a través del cual se establece la comunicación del proceso educativo, ya sea entre instructores o entre ellos y los aprendices. Los aprendices también pueden emitir comunicados hacia la entidad, por medio del **comité de seguimiento y evaluación institucional**

2.5 Clima escolar

CESVI-COLOMBIA cuenta con un **Plan de Bienestar institucional** cuyos objetivos se definen como:

- a. Orientar al desarrollo humano del trabajador aprendiz ya que es un factor decisivo para el logro de las competencias laborales.
- b. Permear todas las actividades de la entidad educativa, contribuyendo al desarrollo de las potencialidades individuales necesarias para que los trabajadores aprendiz construyan su proyecto de vida personal y social.
- c. Fomentar en los trabajadores y aprendices aptitudes y actitudes de liderazgo, trabajo en equipo, solidaridad, capacidad de asumir y superar problemas, respeto por la naturaleza y una actitud positiva frente a ellos y a su entorno.

Para el cumplimiento de tales objetivos, el plan mencionado, desarrolla estrategias en las áreas:

- **Área Formativa e informativa:** Busca promover el desarrollo de las potencialidades humanas, el sentido de pertenencia y el aprovechamiento del tiempo libre propio y el tiempo libre en el que interactúa con otras personas. Esta área se relaciona con la inducción a estudiantes nuevos, así como eventos académicos y servicio de consejería.
- **Área de Salud:** Vela por las condiciones necesarias para el logro de un equilibrio físico y psicológico de la persona, desarrollando programas de promoción y prevención de la salud y programas de educación sexual.
- **Área de desarrollo físico, deportivo, recreativo y cultural:** Enfocada en la organización de acciones de desarrollo físico, deportivo, recreativo y cultural que favorezcan el desarrollo e integración de los estudiantes.

- **Área de desarrollo humano:** Coordina los procesos de acompañamiento, asesoría, apoyo y solidaridad de los estudiantes; desarrolla acciones pedagógicas encaminadas a orientar en el proyecto de vida de los estudiantes.

CESVI-COLOMBIA cuenta, además, con un **programa de estímulos e incentivos**, beneficios y distinciones que se otorgan a los aprendices, como reconocimiento o valoración de actuaciones meritorias o logros sobresalientes obtenidos en los ámbitos del aprendizaje, actitudinal, investigativo, innovador o profesional:

- Mención de honor (memorando de reconocimiento) por su proceso investigativo o innovador, durante su proceso de formación.
- Asignación de monitoria en un tema específico en el cual demuestre competencia.
- Participación en el semillero de nuevos instructores de LA ENTIDAD EDUCATIVA CESVI-COLOMBIA al término de un proceso formativo exitoso.

2.6 Relaciones con el contexto

CESVI-COLOMBIA se integra al contexto a través de diferentes mecanismos y estrategias que buscan favorecer a la comunidad en general, desde los actores internos (aprendices, docentes y directivos) a la comunidad, el estado y el sector productivo del área automotriz y otros.

En la etapa práctica de formación, los aprendices aplican y consolidan sus conocimientos, habilidades y destrezas al servicio de una Empresa a la vez que cumplen con los requisitos de su proceso formativo. El aprendiz también puede realizar, en calidad de pasantía, acciones de apoyo a una unidad productiva familiar, donde el aprendiz pueda aplicar las competencias adquiridas durante su proceso de formación.

Entre las relaciones con el estado, se destaca el acuerdo de cumplimiento con el servicio militar a través del cual los aprendices técnicos y tecnólogos que terminen la etapa lectiva y no cuenten con contrato de aprendizaje o no tengan definido su proyecto productivo, podrán incorporarse al ejército a prestar su servicio militar realizando la etapa práctica en actividades afines al programa de formación.

Otra posibilidad de convenio es la pasantía con una institución estatal nacional, territorial, o a una ONG, o a una entidad sin ánimo de lucro en el que el aprendiz aporta mediante el desempeño de actividades prácticas asociadas a su programa de formación o el desarrollo de un proyecto productivo en un ambiente de formación facilitado por una determinada institución.

3 GESTIÓN ACADÉMICA

3.1 Diseño pedagógico

3.1.1 fundamento pedagógico y metodológico

El enfoque Pedagógico y metodológico en la Entidad Educativa CESVI COLOMBIA, está constituida por módulos de formación en los cuales la estrategia didáctica planteada, está basada en conceptos pedagógicos que responden al desarrollo de la autonomía del aprendiz quien deberá, con la orientación y asesoría del Instructor, gestionar su propio aprendizaje a través de la construcción de evidencias (conocimiento, desempeño y producto), las cuales determinan el grado de desarrollo de su competencia, para ejecutar funciones productivas, de acuerdo al nivel de complejidad de la función.

El componente pedagógico hace alusión a principios, conceptos, leyes o teorías que explican el acto educativo, que lo facilitan, lo posibilitan, lo orientan, lo experimentan, lo reflexionan y lo dinamizan para que el proceso de Enseñanza- Aprendizaje-Evaluación logre sus propósitos.

El fin último del proceso pedagógico es el desarrollo integral del Aprendiz, en la Formación Profesional Integral, en la cual se integran los procesos tecnológicos, pedagógicos y culturales, con los conocimientos y los valores, que la pedagogía estimula, por lo que se facilita:

La formación por procesos hacia la construcción del conocimiento y el desarrollo de competencias sociales, laborales, profesionales. La formación para el desarrollo humano y para la productividad individual, social, económica, tecnológica y organizacional, dentro de un proceso de desarrollo sostenible.

La formación para la innovación tecnológica. Lo anterior con enfoque investigativo, el uso de simuladores, entre otros; pasantías en empresas del sector reparador, asegurador y de la seguridad vial, la región y el país, evaluando dichos aprendizajes, para su reconocimiento y posterior certificación.

3.1.2 Principios pedagógicos

En el contexto de la formación para el desarrollo de competencias laborales cobra validez la realización de actos pedagógicos fundamentados en el pensamiento crítico, creativo e innovador, a la luz de la aplicación de técnicas didácticas activas que favorezcan el aprendizaje significativo, lúdico, polémico, participativo y colaborativo del Aprendiz.

Los actos pedagógicos fundamentados en el desarrollo del pensamiento creativo, ofrecen, para el caso de las competencias, el principal insumo teórico práctico, que permite trabajar el desarrollo de las actitudes, las habilidades y los saberes implicados para el posterior desempeño de las personas en los diferentes contextos productivos.

3.1.3 Sistema pedagógico

CESVI Colombia pretende la profesionalización de perfiles laborales, bajo la modalidad pedagógica centrada en el desarrollo de competencias profesionales de actividades que hasta este momento se han manejado de modo empírico, como lo son los perfiles de pintores, carroceros y mecánicos automotrices, por lo tanto se busca renovar de manera constante el registro de los programas académicos: “Técnico Laboral en Pintura, Técnico Laboral en Carrocería, Técnico Laboral en Seguridad Vial y dar vida al Técnico Laboral en Electromecánica Automotriz, cuyo enfoque es por competencias, y con los cuales se pretende lograr la profesionalización de los oficios necesarios en el sector automotor y reparador, transportador y de seguridad vial.

La pedagogía y didáctica de los procesos de formación estarán centrados en cumplir el objetivo del enfoque curricular por competencias, con el cual se pretende desarrollar destrezas, habilidades y actitudes específicas en las labores de Reparación de vehículos, y según el cual se hace necesario que el 70% del contenido se desarrolle con metodologías procedimentales y sólo un 30% con metodologías conceptuales. De tal manera que prevalecerá la didáctica aplicada en la cual los estudiantes serán partícipes de su propio aprendizaje, a través del desarrollo directo de actividades que les permitan generar las habilidades necesarias que garanticen su competencia en cada oficio puntual.

De este modo el apoyo de los equipos, herramientas, materiales y medios audiovisuales es fundamental y se garantiza a través del preestablecimiento de los requisitos técnicos y logísticos que sean necesarios para cada proceso de formación, de modo que los aprendizajes se hagan en ambientes reales y garanticen el buen desempeño de cada estudiante.

En el Centro de formación CESVI Colombia, el enfoque de competencias permite interpretar las necesidades del mundo productivo y plasmarlas en un instrumento, la norma de competencia, que identifica los elementos críticos a incluir en una oferta de formación.

Esto es, los conocimientos, los desempeños, las condiciones del contexto en las cuales se debería demostrar la competencia y las evidencias para evaluarlo. Este enfoque promueve el aprendizaje a lo largo de la vida porque entiende que la transformación de los espacios y funciones productivas, en virtud de las condiciones tecnológicas y de organización del trabajo, modifican los requerimientos de las personas. Por esto, las normas de competencia tienen una vigencia definida y la formación diseñada con base en ellas debe ser revisada periódicamente para asegurar su pertinencia.

La formación, como un proceso continuo, debe darse para que las personas puedan mantenerse vigentes en el mercado laboral. Esto implica también que los aprendizajes sean acumulables, que la oferta educativa pase de la fragmentación que representan los niveles y ciclos, a un continuo cuyo eje articulador son las competencias y los conjuntos de éstas. Lo importante se desplaza del título que se otorga al finalizar la formación a la certificación posterior de las competencias desarrolladas. Un énfasis mayor en el “hacer” es característico de este enfoque, puesto que se centra en los desempeños que una persona debe demostrar. Sin embargo, a la base del “saber hacer” están conocimientos científicos y tecnológicos, incluso de carácter sectorial y corporativo, que son condición “sine qua non” para que una persona pueda actuar y obtener resultados con su desempeño.

Esta característica conlleva la adopción de metodologías activas para el aprendizaje y al reconocimiento del destinatario de la Misión Educativa de CESVI Colombia, como el actor principal en el proceso educativo. El objetivo se transforma de enseñar a facilitar aprendizajes efectivos y algunas características relevantes de la oferta basada en este enfoque de formación por competencias, que se pueden citar, son las siguientes:

- Es pertinente frente a las necesidades del contexto, no sólo del mercado globalizado sino del social, lo que asegura que la formación agrega valor a las personas para efectos de su inserción al mundo productivo
- Es orientada a competencias laborales en las que se consignan los saberes (conocimiento, habilidades, destrezas, actitudes y disposiciones) que las personas deben alcanzar para desempeñarse de forma satisfactoria en cualquier escenario productivo.
- Es acumulativa, basada en un esquema modular que permite aprendizajes que se suman a lo largo de un proceso de formación no necesariamente continuo y lineal, sino que sigue la lógica de las titulaciones y competencias exigidas en una ocupación o campo ocupacional en una ruta de menor a mayor cualificación.
- Es Flexible, ya que facilita el acceso a la formación de manera discontinua para que las personas puedan alternar períodos de estudio y trabajo o, incluso, combinarlos.
- Es Certificable a través de procesos de evaluación basados en evidencias.

Progresivamente y con la participación de los Sectores Asegurador, Reparador y de Seguridad vial se pretende identificar las competencias que permitan centrar y realizar los demás programas académicos de modo acertado, ajustado y calificado. Y así, la institución extiende y perfecciona sus servicios y amplía su portafolio académico profesional, de acuerdo con las necesidades actuales de los sectores objeto de investigación, de manera que el diseño de currículos sigue siendo de programas que se ajusten a la medida de las necesidades de estos sectores y conllevan a establecer la filosofía de calidad profesional y especializada de cada labor.

Los diseños de cada unidad de aprendizaje de un Programa Académico se realizarán teniendo en cuenta las pautas fijadas para tal fin en el **Manual de Criterios para la elaboración del diseño curricular de un proceso de Formación**, a partir del cual se establecen las pautas a seguir y en el cual se enmarcan las responsabilidades del Equipo de expertos técnico- pedagógicos con el objeto de que la Institución ofrezca homogeneidad y calidad desde el diseño de sus procesos de Formación. Así mismo, en este manual se define la manera en la que se debe conformar una Estructura curricular para que queden plasmadas todas las actividades que deben ser ejecutadas por el estudiante y el docente en el contexto en el cual se desarrolla el proceso formativo para propiciar el desarrollo de las habilidades y destrezas requeridas y descritas dentro de los objetivos del proceso formativo. Describiendo de manera específica todas las recomendaciones en cuanto a estrategias didácticas, técnicas, actividades, medios didácticos y recursos educativos, así como los tiempos establecidos para el buen desarrollo de cada proceso formativo. Todo ello con el objeto de tener la documentación suficiente para realizar el estricto seguimiento y control de calidad a cada proceso de Formación.

3.2 Practicas pedagógicas

3.2.1 Marco metodológico

Toda acción formativa en CESVI persigue el aprendizaje de determinadas habilidades y la consecución de unos resultados. La eficacia de los programas formativos reside en que se desarrollan mediante diferentes métodos. Este enfoque integrador es fundamental si se desea conseguir una propuesta formativa útil. Los métodos de aprendizaje pueden considerarse como un plan estructurado que facilita y orienta el proceso de aprendizaje para cada programa.

La elección y aplicación de los distintos métodos, lleva implícita la utilización de distintas técnicas didácticas que ayudan a los Educadores y a los aprendices a dinamizar el

aprendizaje. En tal sentido, CESVI aplica los siguientes métodos:

- **Aprender trabajando:** Consiste en que el educador debe inducir a que los aprendices logren su aprendizaje a través del descubrimiento de los conocimientos trabajando en los talleres.
- Es decir, el educador no debe dar los conocimientos elaborados sino orientar a que los alumnos descubran progresivamente a través de experiencias, investigación, ensayos, error, reflexión, discernimiento, etc.
- **Guiar el trabajo/aprendizaje:** La comunidad educativa (aprendiz, educador, directivos) tienen el derecho de participar en todas las actividades de planificación, programación, ejecución y evaluación del proceso educativo.
- **Acompañar procesos:** Consiste en la observación de situaciones problemas reales, ensayar soluciones, descubrir errores, seleccionar soluciones, retroalimentación y evaluación, transmisión de conocimiento.
- **Compartir aprendizaje:** Crear proyectos compartidos con tres dimensiones: aprendizaje significativo, aprendizaje colaborativo y aprendizaje autónomo.

En cuanto a las didácticas activas proponemos las siguientes:

- **Método de preguntas:** Con base en ellas, llevar a los aprendices a la discusión y análisis de información pertinente a los programas de formación.
- **Panel de discusión:** Dar a conocer al equipo trabajo diferentes orientaciones con respecto a un área de conocimiento.
- **Simulaciones:** Aprender a partir de la acción en contenidos y desempeños en situaciones simuladas.

- **Método de casos:** Aprendizaje a partir de una realidad concreta en un ambiente de aprendizaje por medio de un caso real diseñado.
- **Juego de Roles:** Ampliación de campos de experiencia de los aprendices para resolver problemas desde diferentes puntos de vista.
- **Lluvia de ideas:** Incrementa el potencial creativo en los equipos de trabajo. Recaba mucha información para resolver problemas.
- **Exposiciones:** Presentar de manera organizada información a los equipos de trabajo. Es trabajo realizado en compañía del aprendiz y el educador.
- **Aprendizaje basado en problemas:** Los aprendices trabajan en equipos de trabajo, sintetizan y construyen conocimiento para resolver problemas tomados de la realidad

La estrategia metodológica de CESVI Colombia obedece a un enfoque pedagógico en donde el aprender haciendo y la educación experiencial son el pilar en el diseño e implementación de los diferentes programas de formación, las actividades educativas se enmarcan en acciones prácticas en ejercicios vivenciales que permiten la participación permanente de los estudiantes convirtiéndolos en agentes activos y dinámicos de todo el proceso de formación, esta estrategia pedagógica recoge principios del constructivismo en donde se aparten de los conceptos adquiridos para la construcción de nuevos conceptos,

El trabajo desarrollado se centra en el diseño curricular por competencias en donde el saber, el saber hacer y el ser, son los factores a tener presente al momento de diseño y la implementación. Fundamentado en ello se tiene presente las evidencias de aprendizaje de producto en donde se entrega un resultado de una labor desarrollada basada en los conocimientos adquiridos, así mismo las evidencias de aprendizaje de conocimiento en donde se desarrollan pruebas teóricas y evaluaciones de los componentes conceptuales

El docente orienta y dirige los diferentes ejercicios de aprendizaje en donde el estudiante experimenta y desarrolla su propio aprendizaje, se da al docente el Rol de orientador y facilitador del aprendizaje, el estudiante realiza los ejercicios propuestos con enfoque de trabajo basado en estudio de casos trabajo por proyectos entre otros,

Los ambientes de aprendizaje, parte del proceso de formación, se enmarcan y determinan por escenarios propicios para la experimentación y la solución de problemas relacionados con el tema de estudio en donde encontramos las aulas taller y las aulas teóricas.

Apropiación conceptual	Apropiación Teórica	Ejercicio de verificación conceptual	Ejercicios de verificación de procedimiento
Apropiación de valores, trabajo en equipo, responsabilidad, ética emprendimiento entre otras.			

Tabla 2. proceso de aprendizaje CESVI
Fuente: Elaboración propia CESVI Colombia

3.3 Objetivos centrales de la evaluación

- a. Verificar el cumplimiento de los Resultados de Aprendizaje propuestos.
- b. Estimular y afianzar los valores y actitudes que permitan la convivencia social.
- c. Identificar características personales, intereses, ritmos de desarrollo y estilos de aprendizaje. Contribuir a la identificación de las limitaciones o dificultades para consolidar el aprendizaje.
- d. Ofrecer al Aprendiz oportunidades para desarrollar destrezas, habilidades, ser creativo, crítico y analítico.
- e. Proporcionar al instructor, información pertinente para reorientar o consolidar sus prácticas pedagógicas y en general su gestión de formador.

- f. Proporcionar al Aprendiz información que le permita tomar decisiones frente a su propio proceso de formación.

En este sentido, cobra mucha importancia tanto la evaluación cualitativa como la evaluación cuantitativa, para determinar el logro del aprendizaje o la carencia de logro, se establece que cuando el aprendiz.

Alcanzar todos los objetivos establecidos en el programa de formación, se registra con:

A = APROBADO: Equivalente a la obtención de una calificación cuantitativa definitiva mínima de 3.0 y máxima de 5.0.

No alcanzar todos los objetivos establecidos en el programa de formación, se registra con

D = DEFICIENTE: que equivale a la obtención de una nota cuantitativa mínima de 1.0 y máxima de 2.9.

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

3.4 Evidencias del aprendizaje

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

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

de formación, concretadas en las evidencias que se organizan por parte del alumno en el portafolio de evidencias o Rúbricas.

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

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

Autenticidad, es decir que pertenecen al Aprendiz como único autor. **Vigencia**, dice sobre su actualidad en relación con enfoques o tendencias, tecnologías, políticas institucionales o con la normativa implicada en la evidencia. Significa, según el caso, que las evidencias de aprendizaje son aplicables o utilizables en el contexto socioeconómico actual del país.

Pertinencia, quiere decir que las evidencias están relacionadas de manera directa con los Resultados de Aprendizaje exigidos por el diseño curricular.

Calidad, está referida al cumplimiento de todos los Criterios de Evaluación (indicadores de logro establecidos en el módulo de formación), los cuales permiten reconocer el nivel de aprendizaje, confirmando así la aprobación o deficiencia del Aprendiz.

4 GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

4.1 Apoyo a la Gestión Académica

La entidad de educación para el trabajo y el desarrollo humano CESVI Colombia, cuenta con la siguiente estructura organizacional:

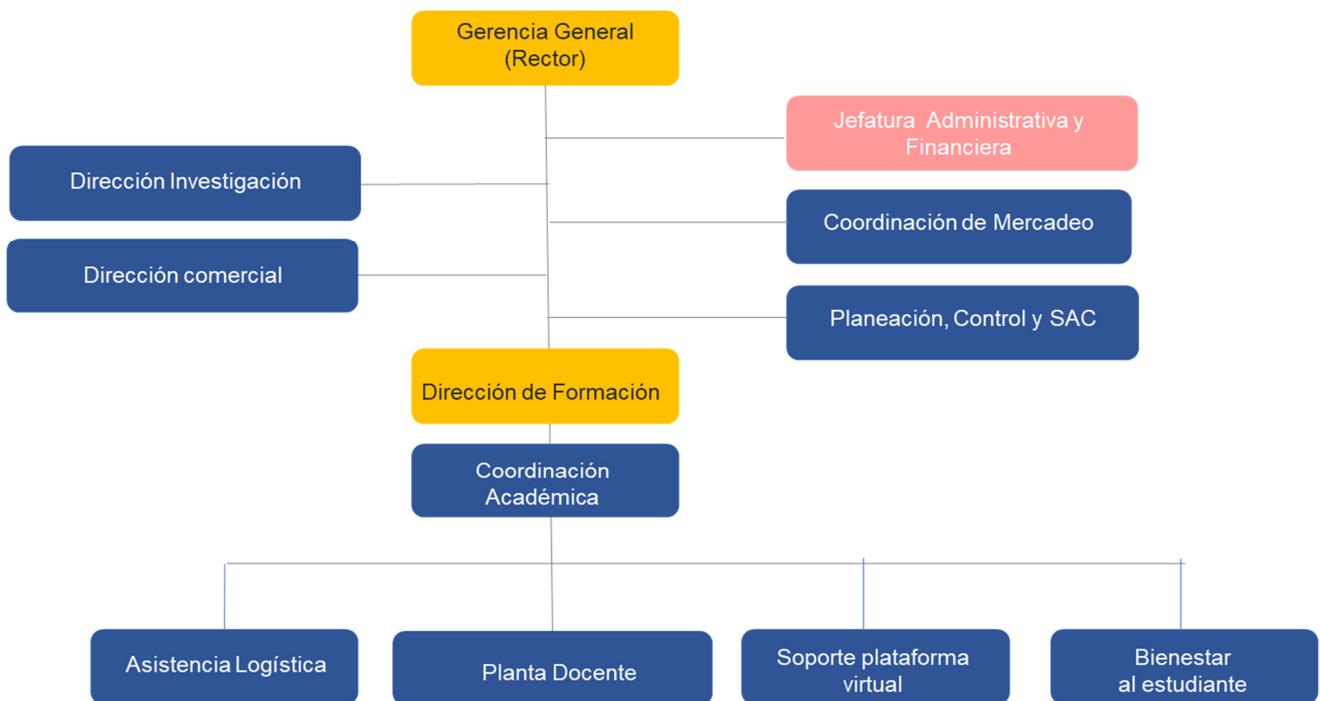


Figura 1. Estructura organizacional CESVI.

Se ha establecido el siguiente organigrama institucional a través del cual se establecen con claridad las funciones por cargo de la Entidad como aspecto administrativo de apoyo a la gestión académica,

CARGO	FUNCIÓN
<p>RECTORIA</p>	<p>Es el Representante Legal y a su vez promotor de todas las políticas Institucionales.</p> <p>La función principal es la de proyectar, dirigir y ordenar las acciones tendientes al óptimo desarrollo académico, administrativo y financiero de la institución, como primera autoridad ejecutiva, ante las autoridades públicas y privadas, a nivel nacional e internacional.</p>
<p>DIRECCIÓN DE FORMACIÓN</p>	<p>Es el encargado de velar y estructurar con calidad las buenas prácticas académicas mediante la planeación, organización, ejecución y control de los programas académicos en concordancia con las políticas y lineamientos de la Institución.</p>
<p>COORDINACIÓN ACADÉMICA</p>	<p>Se encarga de planificar, dirigir, coordinar y promover las acciones, programas y proyectos de prácticas y egresados que contribuyen a la continuidad del proceso formativo de los estudiantes y al vínculo con la institución</p>
<p>ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS</p>	<p>Vela por la adecuada distribución de los recursos económicos y administrativos de la Institución</p>
<p>DIRECCIÓN COMERCIAL Y MERCADEO</p>	<p>Es la encargada de todos los aspectos pertinentes a la promoción de los programas académicos de la Institución, así como de filtrar la información concerniente a las necesidades específicas de formación que resultan del contacto directo de nuestros clientes y permiten a la Institución proponer soluciones formativas flexibles y adaptables al sector productivo.</p>

CARGO	FUNCIÓN
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN	Refiere a la institución los resultados de las permanentes investigaciones y experimentaciones con los vehículos, así como las últimas novedades tecnológicas a nivel operativo y sistemático. Estableciendo convenios con proveedores y entidades relacionadas con el sector productivo que permiten el estudio y experimentación de materiales y equipos que posteriormente se constituyen como el pilar de información para generar conocimientos técnicos que transformados en técnicas de enseñanza-aprendizaje son de vital importancia para el buen desarrollo de los programas Académicos.
ASISTENCIA LOGISTICA	Encargada de coordinar y organizar de manera óptima los recursos físicos, tecnológicos y logísticos para garantizar el cumplimiento de la calidad de los procesos de formación que presta la Institución.
DOCENTES	Facilitan los procesos de aprendizaje de acuerdo con las Normas de Competencia Laboral, el Manual de Convivencia y las políticas establecidas por la institución de acuerdo al Proyecto Educativo Institucional.
COORDINADOR DE BIENESTAR AL ESTUDIANTE	Se encarga de planificar, dirigir, coordinar y promover las acciones, programas y proyectos de Bienestar Institucional que contribuyen a la formación y al desarrollo integral de los diferentes estamentos que conforman la comunidad educativa.

Tabla 3. Organización Institucional.

4.2 Servicios complementarios

Se pueden reconocer servicios complementarios en el área formativa, de salud y deportiva/recreativa.

En el área formativa, se realizan eventos académicos tales como seminarios y cursos libres, además de actividades en espacios diferentes a los convencionales y que promueven la integración de los estudiantes.

En el área de la salud se realizan brigadas de salud y charlas informativas.

En el área de Desarrollo físico y deportivo/recreativo se realizan, de manera periódica, eventos y jornadas deportivas y artísticas de integración.

4.3 Talento humano

El área de talento humano, teniendo en cuenta al docente como actor fundamental de todo el trabajo desarrollado por CESVI-COLOMBIA, ha definido un conjunto de características particulares frente a su labor, ajustadas a la filosofía y objetivos de la institución, y que contribuya a los procesos de calidad propuestos. Por esta razón se definen unos objetivos y funciones de la labor, perfil profesional y competencias; todos estos, criterios orientadores para la gestión directiva, académica y administrativa.

4.3.1 Perfil docente

El docente o instructor puede ser un Técnico, Tecnólogo, Profesional o su equivalente de acuerdo al proyecto formativo que corresponda, este pertenece a la Entidad Educativa CESVI Colombia, quién es el encargado de proporcionar el acompañamiento idóneo a los estudiantes. Este instructor, forma parte del servicio educativo bajo el modelo pedagógico de Formación por Competencias laborales, con el fin de apoyar y orientar a sus estudiantes en su proceso de formación.

Su misión es estimular y motivar al estudiante en el desarrollo de habilidades y destrezas para alcanzar una mejora en el aprendizaje, por lo tanto, el docente de CESVI-COLOMBIA debe ser:

- Un especialista que domine el tema objeto de su enseñanza.
- Competente que satisfaga las demandas de conocimientos en los estudiantes.
- Experto en técnicas de enseñanza que posibiliten el desarrollo de valores, habilidades y generen cuestionamiento en los estudiantes y egresados.
- Comunicarse con interlocutores de manera efectiva según necesidades y estrategia del grupo de trabajo.
- Ser capaz de conformar la estructura curricular según Proyecto Educativo trazado.
- Coordinar actividades de acuerdo con planes, programas y proyectos establecidos.
- Diagnosticar necesidades de educación teniendo en cuenta la situación actual y prospectiva de la sociedad colombiana.
- Evaluar competencias de acuerdo con los estándares establecidos.
- Evaluar los aprendizajes de los estudiantes respecto a las competencias establecidas.
- Formular y solucionar problemas de acuerdo con los requerimientos y exigencias de proyectos asignados.

Por lo tanto, su visión está dirigida a potenciar las capacidades de los estudiantes y superar las debilidades surgidas en los procesos de aprendizaje, con un rol técnico, como expertos habilitados para guiar el aprendizaje de los estudiantes, al que se le agregan otras funciones como la tutoría misma, la gestión didáctica y la innovación.

4.3.2 Objetivos específicos de la labor del Instructor

- Estimular la toma de decisiones por parte del estudiante, durante su proceso de formación y aprendizaje.
- Fomentar el desarrollo de las competencias adquiridas en el proceso de aprendizaje con el fin de que el/la aprendiz participe de los requerimientos esperados por el sector productivo.

- Fomentar los valores, actitudes y habilidades para la investigación interdisciplinaria a través de la incorporación de trabajo en equipos. (Cooperación, puntualidad, responsabilidad, honestidad, respeto, etc.)
- Proponer y poner en práctica actividades extracurriculares que favorezcan el desarrollo profesional integral del alumno/aprendiz.
- Mantenerse capacitado en el manejo de un concepto claro y actualizado de la formación integral de los aprendices, hombres y mujeres.
- Conocer y Aplicar técnicas de trabajo grupal.
- Explicar a sus estudiantes las características del modelo curricular institucional en el que se forman, como: sus ventajas, los compromisos y exigencias.
- Conocer planteamientos teóricos y prácticos acerca de los estilos de aprendizaje de los alumnos y alumnas aprendices, así como de las características de los procesos de aprendizaje y del desarrollo de habilidades cognitivas y metacognitivas, como elementos que ayudarán en el acercamiento con los alumnos y alumnas.
- Conocer y aplicar mecanismos de registro de información y evaluación de los resultados de su actividad, con los cuales realice seguimiento a sus alumnas/os aprendices.
- Identificar problemas, con la finalidad de orientar al estudiante hacia las áreas en donde pueda recibir una atención oportuna.
- Tomar decisiones con la finalidad de hacer cambios y fortalecer acciones que favorezcan a los aprendices tanto en su vida académica como en su vida personal.
- Promover una efectiva comunicación entre los directivos, coordinadores, Instructores y otros especialistas participantes, así como también con los/as aprendices, para tomar las medidas adecuadas a fin de atender a las necesidades educativas.

4.3.3 Competencias transversales / genéricas del instructor

- Capacidad de organizar y planificar.
- Habilidades para analizar y sintetizar información desde diferentes fuentes
- Capacidad de crítica y autocrítica.
- Trabajo en equipo.
- Reconocimiento a la diversidad.
- Compromiso ético.
- Capacidad para aplicar la teoría a la práctica.
- Capacidad de aprender.
- Capacidad de generar nuevas ideas (Creatividad).

4.3.4 Funciones de los instructores

Las principales funciones que debe cumplir un instructor tutor/a son las siguientes:

- Orientar al estudiante en el desarrollo del Plan de Desempeño de Aprendizajes y actividades que conformarán programa de estudio.
- Propiciar la toma de decisiones como forma de reforzar la seguridad y elevar la responsabilidad profesional y personal del aprendiz.
- Prestar apoyo al seguimiento y evaluación del aprendizaje en la empresa en la etapa productiva.
- Informar y divulgar a los aprendices sobre los lineamientos generales del PEI y del manual del aprendiz de la institución
- Participar en reuniones de comisión de evaluación con el resto de instructores tutores para programar y evaluar las actividades de los/as aprendices.
- Recopilar información para la actualización curricular

- Revisar semanalmente los Portafolios de Informe del curso.
- Reunir antecedentes para: El control de asistencia de los aprendices en la institución. Y/ o Evaluar y calificar a los / las aprendices.
- Desempeñar función de interlocutor entre la entidad educativa y la empresa, y, cuando sea necesario, entre el/a aprendiz y los directivos.
- Elaborar Informe a la coordinación y consejos académicos para informar a padres y apoderados sobre el proceso de aprendizaje de los aprendices
- En especial: detectar y corregir errores.

4.4 Apoyos a la Gestión Administrativa y Financiera

El apoyo a la gestión administrativa y financiera se ha establecido a través de un organigrama definido en el siguiente esquema:

ENTRADAS	PROVEEDORES	RESPONSABLE /ACTIVIDADES PHVA	SALIDAS	DOCUMENTOS, REGISTROS Y CONTROLES
Proceso de matrícula	Gestión Directiva	COORDINADOR ACADÉMICO TÉCNICO LABORAL: Planificación y ejecución de admisiones y matriculas	Aprendices matriculados	Planeación de admisiones y matriculas. Matrícula registrada
Archivo académico	Gestión Académica	COORDINADOR ACADÉMICO TÉCNICO LABORAL: Planificación de fechas de registro académico	Archivo académico por aprendiz modulo programa	Certificados de aptitud profesional. Consolidado de notas con intensidad horaria.
Mantenimiento de la planta	Gestión Directiva	SOPORTE DE COMPRAS Y MANTENIMIENTO:	Cronograma de M/to o de Planta física	Registro de solicitudes de



física		Planificación y ejecución de cronograma de Mantenimiento de la Institución Educativa	Institucional	mantenimiento realizadas
Seguimiento al uso de los espacios	Gestión Académica Gestión Comunitaria	AUXILIAR TÉCNICO LABORAL: Cronograma y registro de cada una de los espacios académicos y talleres de la Institución	Préstamo de espacios académicos y talleres	Cronograma y Plan de préstamo de espacios académicos y talleres.
Compras	Gestión Directiva Gestión Académica Gestión Comunitaria	SOPORTE DE COMPRAS Y MANTENIMIENTO: Gestión, Recepción de solicitudes de compras y servicios Selección, evaluación y reevaluación de proveedores.	Cumplimiento de requisitos para compras según CESVI COLOMBIA S.A.	Compras realizadas Selección de proveedores. Evaluaciones, reevaluaciones realizadas.
Talento Humano	Gestión Directiva	COORDINADOR ACADÉMICO TÉCNICO LABORAL: Gestionar con el proceso de talento humano la requisición de personal	Personal contratado según los perfiles definidos por CESVI COLOMBIA S.A.	Contratos de Personal.
Programa Auditorías Internas	Gestión de la Calidad	COORDINADOR DE CALIDAD: Auditorías Internas. Proceso Académico	Auditoría Interna Proceso Académico	Informe de Auditoría Interna. Acciones Correctivas Acciones Preventivas Acciones de Mejora
Información del proceso	Gerencia Gestión de la calidad	COORDINADOR ACADÉMICO TÉCNICO LABORAL: Calculo de los indicadores del proceso para verificar su desempeño y mejora	Indicadores medidos	Matriz de planeación Indicadores de calidad y planeación

Mejoramiento Continuo	Gerencia Formación Gestión de la Calidad	COORDINADOR ACADÉMICO TÉCNICO LABORAL: Diseñar planes de mejoramiento Gestión Académica	Planes de Mejoramiento	Plan de Mejoramiento Proceso Académico Plan Operativo anual del año siguiente
Indicadores cumplidos o incumplidos	Gestión de la calidad	COORDINADOR ACADÉMICO TÉCNICO LABORAL: En caso que los indicadores arrojen incumplimientos en las metas o tendencias indeseables, tomar las acciones pertinentes	Acciones correctivas o preventivas	Matriz de Compromisos

Tabla 4. Organigrama de gestión y apoyo Administrativo/ Financiero

5. GESTIÓN DE LA COMUNIDAD

Se propone apoyar la formación integral de los estudiantes mediante los servicios internos, las relaciones de la institución con los servicios que se ofrece a la comunidad, la participación y la convivencia, la atención educativa a grupos poblacionales con necesidades especiales bajo una perspectiva de inclusión.

Se busca Identificar los servicios de apoyo, incluyendo planeación, socialización, seguimiento, retroalimentación y mejora de los servicios educativos. De igual forma, CESVI Colombia desarrolla acciones de trabajo y participación con la asociación de empresas de occidente, ASOCCIDENTE, donde se trabaja en temas de gestión humana, educación y formación en temas relacionados con el interés de todas las empresas vinculadas en el sector, de la misma manera se desarrolla una serie de acciones articuladas con las alcaldías de municipios cercanos como lo es el caso de Tenjo, Subachoque, y Mosquera.

Complementario a esto maneja el Manual de Convivencia que favorece las relaciones interpersonales y las dinámicas en los diferentes ambientes de aprendizaje.

Para favorecer el bienestar de la Comunidad Educativa y por ende la de los estudiantes tiene presente un plan de bienestar que garantiza el desarrollo en los campos psicosociales, deportivos, culturales y de salud.

6. BIBLIOGRAFÍA

CESVI COLOMBIA Centro de experimentación y seguridad vial. 2019. Gestión Administrativa.

CESVI COLOMBIA Centro de experimentación y seguridad vial. 2013. Plan de bienestar.

CESVI COLOMBIA Centro de experimentación y seguridad vial. 2013. Plan de comunicación.

CESVI COLOMBIA Centro de experimentación y seguridad vial. 2019. Reglamento del Aprendiz.

CESVI COLOMBIA Centro de experimentación y seguridad vial. Sin fecha. Reglamento Docente.

Secretaría de Educación de Cundinamarca. Sin fecha. Dirección de cobertura. Orientación para la creación de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano.