

HOJA DE APROBACIÓN

APROBADO POR:

CONSEJO DIRECTIVO

ALTA DIRECCIÓN

ELABORADO POR:
Comité Académico

REVISADO POR:
Director Académico

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL "PEI"



**SINCELEJO - SUCRE- COLOMBIA
2022**

TBLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	5
1. COMPONENTE CONCEPTUAL	6
1.1 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL	6
1.2 RESEÑA HISTÓRICA	9
1.3 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES	11
1.3.1 Fines	11
1.3.2 Misión	12
1.3.3 Visión	12
1.3.4 Política de Calidad	12
1.3.5 Objetivos Institucionales	13
1.4 PRINCIPIOS FILOSÓFICOS	13
1.5 FUNDAMENTOS	14
1.5.1 Fundamento legal	14
1.5.2 Fundamento filosófico.	16
1.5.3 Fundamentos epistemológicos.	17
1.5.4 Fundamento sociológico.	17
1.5.5 Fundamento psicológico	17
1.5.6 Fundamento pedagógico	18
2. COMPONENTE PEDAGÓGICO	18
2.1 MODELO PEDAGÓGICO	18
2.2 DISEÑO Y DESARROLLO CURRICULAR	24
2.2.1 Planificación del Diseño	24
2.2.2 Etapas del Diseño y Desarrollo de los Programas	25
2.2.3 Estructura Curricular	26
2.2.4 Distribución del Tiempo	28
2.3 ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	30
2.4 PROCESO DE EVALUACIÓN	31
2.4.1 Modelo Evaluativo	31
2.4.2 Enfoques de Calidad	32
2.4.3 Evaluación	33
2.4.4 Finalidades	33
2.4.5 Técnicas de Evaluación	33
2.4.6. Evaluación por Cortes	38
2.4.7. Planes de Estudio	38
2.5 PROCESOS DE PROMOCIÓN DEL SERVICIO Y ADMISIONES	38
2.5.1 Divulgación y promoción del servicio	38
2.5.2 Oferta educativa	38
2.5.3 Proceso de inscripción, selección y matrícula	41
2.5.4 Generación y control de notas académicas	41
2.5.5 Control y generación de documentos	41
2.5.5.1 Generación y Entrega de Certificados	41

2.5.5.2	Entrega de Certificados Programas Técnicos Laborales	41
2.6	Criterios Generales de Promoción, permanencia y Certificación	42
3.	COMPONENTE ADMINISTRATIVO	45
3.1	Criterios de organización administrativa	46
3.2	RECURSOS	50
3.2.1	Físicos	50
3.2.2	Humanos	51
	Perfil del Docente del Centro de Estudios Técnicos Ceprodent	51
	Perfil del personal administrativo del Centro de Estudios Técnicos Ceprodent	53
3.2.3	Sostenibilidad Financiera	54
3.2.3.1	Sistemas de costos educativos y tarifas	54
3.2.4	Evaluación Institucional	54
3.2.4.1	Evaluación docencia servicio	55
3.2.4.2	Evaluación de los programas	55
4.	COMPONENTE COMUNITARIO	56
4.1	BIENESTAR INSTITUCIONAL	56
4.1.1	Seguimiento de egresados	57
4.2	MANUAL SDE CONVIVENCIA	57
5.	CONTROL DE CAMBIOS	340

INTRODUCCION

EL CENTRO DE ESTUDIOS TECNICOS CEPRODENT, se siente plenamente identificado con la reglamentación existente en cuanto a la Educación para el trabajo y el desarrollo humano y asume la construcción de su Proyecto Educativo Institucional, acorde a las normas y decretos, teniendo como base la participación y la concertación de todos sus estamentos.

Este documento que marca el norte desde la perspectiva académica-pedagógica y administrativa de nuestro centro poseerá la siguiente estructura: consta de once (11) partes, refiriéndose a la primera de ellas a la introducción, las demás partes plasman los componentes conceptuales de la institución, tales como misión, visión, principios, políticas y objetivos, también encontraremos lo referente al reglamento pedagógico donde se articulan los currículos con el plan de estudio, su proceso de evaluación. Finalmente, nos referimos al componente administrativo particularmente como base para la administración de los recursos humanos, de infraestructura física, didácticos y medios educativos, así mismo plasmará mecanismos de financiación, tarifas y costos educativos, ajustados a los lineamientos exigidos por el estado colombiano.

Por último, anexaremos documentos que servirán de soporte para la credibilidad de las diferentes informaciones suministradas en este proyecto.

**COMPONENTE CONCEPTUAL****IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL**

NOMBRE DE LA ENTIDAD	CENTRO DE ESTUDIOS TECNICOS CEPRODENT SAS
NIT	823000500-7
NUMERO MATRICULA	00016094
REPRESENTANTE LEGAL	ZORAIDA STELLA PEÑA RODRIGUEZ
No CEDULA	51.555.875 expedida en Bogotá D.C.
DIRECCION	CLLE. 20 N° 17 -81 SEGUNDO PISO PLAZA OLAYA HERRERA
TELEFONOS	2820437 – 2809898
CORREO ELECTRONICO	ceprodent@hotmail.com
NATURALEZA	PRIVADA
MODALIDAD	PRESENCIAL
JORNADAS	DIURNA – NOCTURNAS Y FINES DE SEMANAS
RESOLUCIONES	N° 0869 Licencia de Funcionamiento del 05 de Marzo del 2015.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Versión: 0.5	Página 1 de 339	Código: DIR-PY-01

REGISTRO DE PROGRAMAS

CEPRODENT S.A.S.
 LISTADO DE REGISTROS RENOVADOS DE PROGRAMAS
 LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO N° 2473 DEL 02 DE DICIEMBRE DE 2021.

PROGRAMA	REGISTRO	FECHA	INT. HORARIA	VENCE	Código CNO
Formación y Atención a la Primera Infancia	2276	10 Noviembre 2021	1200	2026	6371
INGLES	0331	03 Febrero 2015	A1 - 90 A2 - 200 B1 - 375 B2 - 575	2020	
Aux. Administrativo en Salud	2230	19 Mayo 2015	1800	2020	4419
Auxiliar en Salud Oral (vencida en trámite de renovación)	2935	28 Abril 2010	1800	En trámite	3222
Auxiliar en Servicios Farmacéuticos (vencida en trámite de renovación)	2937	28 Abril 2010	1800	En trámite	3213
Seguridad Ocupacional	2274	10 Noviembre 2021	1600	2026	2262
Mecánica Dental	2275	10 Noviembre 2021	1600	2026	3214
Auxiliar en Enfermería	5015	04 Octubre 2018	1800	2025	3221
Investigador Judicial	3714	09 septiembre 2019	1296	2024	6224
Auxiliar en sistemas informáticos	3715	09 septiembre 2019	1410	2024	2281
Auxiliar Bancario	3717	09 septiembre 2019	1200	2024	4312
Mecánico de Motores Diesel	3716	09 septiembre 2019	1200	2024	8421
Auxiliar Administrativo	3712	09 septiembre 2019	1160	2024	1341
Mecánico de Motocicletas	3713	09 septiembre 2019	1200	2024	8435
Instalación de Redes Eléctricas	0034	05 Enero 2018	1200	2023	8322
Aux. Contable y Financiero	0289	25 Enero 2018	1200	2023	1331

Todos los registros fueron emitidos por la Secretaria de Educación Municipal de Sincelejo

Resolución 02 del 05 de abril de 2010.: Creación del Grupo Interno de Trabajo de Calidad y Mejoramiento en la oficina de Planeación en el Centro de Estudios Técnicos CEPRODENT.
 Resolución 03 del 12 de abril: Adopción de los procedimientos y demás documentación del SGC del Centro de Estudios Técnicos CEPRODENT.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.5	Página 1 de 339

1.1.2 JUSTIFICACION

La creación del proyecto Educativo Institucional es de vital importancia para el proyecto de formación permanente, personal, cultural y social, que se fundamenta en la concepción integral del ser humano, de su dignidad, de sus derechos y deberes. Por tal razón la institución educativa debe especificar los principios, fundamentos y fines de este con el objetivo de responder a las necesidades e intereses de cada uno de los estamentos de nuestra institución educativa, conforme a lo establecido en la ley general de la educación y la constitución política de Colombia.

El centro de estudios técnicos Ceprodent SAS elabora el presente PEI no solo con el propósito de cumplir con una normatividad legal, sino que considera la necesidad de seguir impulsando en nuestros educandos, que con acertadas metodologías comienzan a construir en su ser bajo las distintas denominaciones el ideal de persona integral que la región y la nación desea.

Con la elaboración de nuestro PEI el cual se enmarca como el soporte institucional que favorece desde la acertada construcción el que hacer de todos los miembros de la comunidad educativa en su propósito de hacer de nuestra región un territorio de paz, entiendo que para ello es necesario formar integralmente hombres competentes para la competitividad.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
Versión: 0.4	Página 9 de 339	Código: DIR-PY-01

1.2 RESEÑA HISTÓRICA

CREACION Y FUNDACION:

Ceprodent Sincelejo se ideó por un evento circunstancial y espontáneo, resultado de una visita realizada a la ciudad de Santa Fe de Bogotá por parte del doctor ALBERTO GOMEZ JIMENEZ en los primeros días de noviembre en el año 1994, al primer y más importante CEPRODENT en su momento, creado y fundado por los doctores: JAIME RAMOS BITTAR Y ANTONIO DAZA BITTAR. Esta entidad educativa solamente desarrollaba el programa en TECNICO DE MECANICA DENTAL con aproximadamente quinientos estudiantes (500) con un éxito rotundo, aportando al mercado laboral los mejores técnicos en mecánica dental. A raíz de esta visita el doctor ALBERTO GOMEZ planteó al doctor JAIME BITTAR la posibilidad de poder fundar un CEPRODENT en la ciudad de Sincelejo con base en el proyecto educativo de CEPRODENT Bogotá y es así como a finales del mes de noviembre del año 1994 por sugerencia del doctor JAIME RAMOS BITTAR se invita a conformar la junta directiva de CEPRODENT Sincelejo a la doctora LUCY RAMOS BITTAR por su experiencia en la educación.

En conclusión esta sociedad fue conformada por los socios de CEPRODENT Bogotá y los nuevos socios de CEPRODENT Sincelejo ALBERTO GOMEZ JIMENEZ y LUCY RAMOS BITTAR que se encargaron de la dirección académica y dirección general respectivamente. En los últimos días de noviembre se realiza la apertura de inscripciones y matrícula en su primera sede en toda la plaza Santander (CARRERA18N20-10 2doPISO). Las inscripciones y matrículas realizadas inicialmente en

el programa de TECNICO DE MECANICA DENTAL durante finales del mes Noviembre, Diciembre y Enero arrojaron el exitoso resultado de cincuenta y siete (57) estudiantes en la jornada diurna veintiséis (26) y en la nocturna treinta y uno (31). Entonces podemos concluir que CEPRODENT Sincelejo fue fundado a finales de noviembre del año 1994 cuando abrió sus puertas administrativamente para realizar inscripciones y matrículas y académicamente inició actividades en los primeros días del mes de febrero del año 1995; bajo la modalidad educativa de educación no formal.

Los primeros programas que se pusieron a consideración ante el ministerio de educación fue el TECNICO EN MECANICA DENTAL, AUXILIAR DE CONSULTORIO ODONTOLOGICO, AUXILIAR DE HIGIENE ORAL ya que los programas eran evaluados y aprobados centralizadamente; por todo esto los programas fueron evaluados por un funcionario del ministerio de salud el doctor GANEN, quien se trasladó desde la ciudad de Bogotá hasta Sincelejo. Esta evaluación fue liderada académicamente por doctor ALBERTO GOMEZ JIMENEZ director académico y por la doctora LUCY RAMOS BITTAR directora general y con el acompañamiento de toda la junta directiva de CEPRODENT Bogotá. Esto arrojó con éxito las siguientes licencias de aprobación en los primeros programas como son: AUXILIAR DE CONSULTORIO ODONTOLOGICO Y AUXILIAR DE HIGIENE ORAL mediante acuerdo ejecutivo número 14 del 5 de junio de 1996 por el comité ejecutivo nacional para el desarrollo de recursos humanos y con resolución de aprobación 049 de 24 de julio de 1996 de la secretaria de educación Departamental; programas que se pusieron en prácticas posteriormente a MECANICA DENTAL. El

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
Versión: 0.4	Página 10 de 339	Código: DIR-PY-01

programa TECNICO EN MECANICA DENTAL fue aprobado mediante acuerdo ejecutivo número 15 de octubre 16 del año 1996 por el comité ejecutivo nacional para el desarrollo de recursos humano en salud, TECNICO y resolución 075 de 04 de diciembre de 1997 de la secretaria de educación Departamental. Como resultado del éxito obtenido en los anteriores programas abrimos los programas en TECNICO AUXILIAR DE ENFERMERIA aprobado mediante acuerdo ejecutivo número 030 de 2 de diciembre de 1998 por el comité ejecutivo nacional de recursos humano en salud y mediante licencia de aprobación 0234 del 15 de febrero de 1999 de la secretaria de educación Departamental y AUXILIAR DE LABORATORIO CLINICO aprobado mediante acuerdo ejecutivo número 037 del 17 de diciembre de 1999 y con licencia de aprobación 0290 de 28 de febrero de 2000 de la secretaria de educación Departamental.

A partir del año 2000 CEPRODENT se afianzo como entidad de educación no formal ofreciendo a la comunidad sucreña y de los departamentos vecinos una educación con altura en programas relacionados con la salud y es así como a partir de estos años se ofrece el programa de AXILIAR DE DROGUERIA e iniciamos la incursión el programas de otros perfiles como lo son: Formación Laboral en Auxiliar en Salud Oral, Formación Laboral en Auxiliar en Cosmetología y Estética Integral, Formación Laboral en Auxiliar administrativo en Salud, Formación Laboral en Auxiliar administrativo, Formación Laboral en Tec. Laboral en admón.

Bancaria y comercial, Formación Laboral en Asistencia en el análisis y producción de la información administrativa, Formación Laboral en Técnico laboral en investigación judicial, Formación Laboral en Técnico laboral en análisis y desarrollo de la información, Formación Laboral en Técnico laboral en diseño gráfico, Formación Laboral en Técnico laboral en diseño de modas y confecciones, Formación Laboral en Programa de Ingles por idiomas, Formación Laboral en Tec. Laboral en mecánica automotriz, Formación Laboral en Tec. Laboral en mantenimiento de motores Diesel, Formación Laboral en Tec. Laboral en mecánica de motocicletas, Formación Laboral en Tec. Laboral en mecánica de motocicletas, entre otros.

La educación en Colombia dejo atrás la educación no formal y fue adoptado un modelo educativo novedoso de competencia laborales en donde previo a esto se cambió la denominación de educación no formal por educación para el trabajo y el desarrollo humano y ya en el año 2013 la institución obtuvo un éxito rotundo en donde se reconoció su alto nivel académico y excelencia educativa con el otorgamiento de la Certificación de Calidad.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

1.3 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

1.3.1 Fines

Los principios filosóficos fundamentales que orientan a la comunidad educativa del CENTRO DE ESTUDIOS TECNICOS CEPRODENT, se centran en los criterios o concepciones humanistas del ser, basándose en los siguientes principios:

El pleno desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que impone los derechos que los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, étnica cívica, democrática y demás valores humanos.

La formación y/o capacitación para facilitar en los jóvenes y adultos su participación en las decisiones que afecten la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación.

La adquisición y generación de conocimientos técnicos más avanzados, de duración variable en técnicas comerciales y computación, mediante la aprobación de hábitos intelectuales adecuados para el desarrollo del saber.

El desarrollo de capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca al avance tecnológico nacional, orientado con prioridad al mejoramiento cultural y de calidad de vida de la capital del Departamento Sincelejo y de sus poblaciones, como una búsqueda de alternativas de soluciones a problemas laborales y al progreso social y económico del país.

La formación en la práctica del trabajo, mediante los conocimientos técnicos y habilidades, así como en la valoración del mismo como fundamento del desarrollo individual y social.

1.3.2 Misión

Somos una institución de educación para el trabajo y desarrollo humano con experiencia de más de 20 años que aporta a la comunidad de sucre un servicio educativo con calidad y compromiso social y así contribuye en la formación integral de la persona; a través de su modelo educativo y articulado con el sector productivo promoviendo la intervención activa del estudiante y del egresado en el desarrollo económico, social y cultural de su entorno.

1.3.3 Visión

En el año 2025 CEPRODENT S.A.S Sera una institución de educación técnica profesional reconocida a nivel nacional y con proyección a la educación tecnológica.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

1.3.4 Política de Calidad

POLÍTICA DE CALIDAD DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

El Centro de Estudios Técnicos - CEPRODENT adopta como política de calidad, la prestación de un servicio educativo por competencias laborales, garantizando desde la eficacia y eficiencia de sus procesos a través del personal Docente y Administrativos competentes para la formación para el trabajo y desarrollo humano de sus educandos, comprometidos con el mejoramiento continuo, el cumplimiento de los requisitos aplicables a la organización y la búsqueda de la satisfacción de sus estudiantes, clientes y el sector productivo.

OBJETIVOS DE CALIDAD

- Mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos.
- Aumentar la satisfacción de las partes Interesadas pertinentes – PIP, basadas en sus necesidades y expectativas articuladas con el contexto organizacional.
- Aumentar el nivel de compromiso de los miembros de la organización, Generando un clima laboral basado en una cultura del servicio donde el bienestar, compromiso, competencias y valores del talento humano faciliten el logro de la estrategia.

1.3.5 Objetivos Institucionales.

Prestar una formación integral, con calidad humana que imparta los conocimientos fundamentales en los programas ofrecidos, desarrollando habilidades y destrezas basadas en las competencias laborales.

Formar y profundizar en el razonamiento lógico y analítico para la interpretación y participación en la solución de los problemas de la ciencia, la tecnología y la vidacotidiana, de manera crítica, reflexiva y creativa.

Preparar al estudiante para su vinculación con la sociedad, el trabajo y con el sector productivo.

Consolidarse como la Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano que lidere el proceso de formación necesario en el desarrollo socio-económico de la región sus municipios de influencia.

A partir de la propedéutica ofertar programas y carreras con pertinencia regional en los niveles técnico, tecnológico y profesional.

Ofertar los programas académicos a comunidades y municipios del Departamento donde haya limitación de oferta de la educación superior como también en sitios donde las condiciones de la demanda así lo ameriten.

Promover el proceso de articulación con instituciones educativas de la básica y la media con miras a mejorar los indicadores de cobertura y calidad en Sucre y departamentos vecinos.

Cualificar el talento humano de la institución apoyando procesos de profesionalización y capacitación en las diferentes ramas del saber.

Conservar, fomentar y difundir el patrimonio y legado cultural de la región.

PRINCIPIOS FILOSÓFICOS.

EL CENTRO DE ESTUDIOS TECNICOS CEPRODENT, utilizará todos sus recursos materiales, financieros y el talento humano con el objetivo exclusivo de alcanzar los más altos niveles de calidad de la educación, es por ello que los principios básicos que enmarcan nuestra filosofía son:

DESARROLLO HUMANO INTEGRAL

Consiste en el desarrollo del ser humano en todas sus dimensiones, considerando todas las áreas que necesita para su realización como persona y como profesional. También incluye la formación en el ser en el saber y en el emprender; todo esto dentro de un marco de profunda conciencia social.

RESPETO

Es el reconocimiento del valor inherente de los derechos innatos de los individuos y de la sociedad. Estos deben ser reconocidos como el foco central para lograr que las personas se comprometan con un propósito más elevado en la vida.

RESPONSABILIDAD

Capacidad de cumplir con el deber. Reconocer y aceptar las consecuencias de nuestros actos con dedicación e interés máximo en el cumplimiento de los deberes y funciones que desempeñamos.

SOLIDARIDAD

Sentimiento de unidad basado en metas o intereses comunes, expresa una idea de unidad, cohesión, colaboración y Se encuentra muy ligada al amor. Es la cooperación entre las diferentes personas de una unidad, para lograr los objetivos propuestos en Pro del desarrollo y de la unidad

HONESTIDAD

Es aquella cualidad humana por la que la persona determina elegir actuar siempre con base en la verdad y en la auténtica justicia (dando a cada quien lo que le corresponde, incluida ella misma). Caracteriza al individuo por su honor, lealtad y rectitud en todos sus actos; es la cualidad que hace que una persona actúe y viva en concordancia con lo que piensa, siente, dice y hace.

SENTIDO DE PERTENENCIA

Es un estado motivacional del individuo, específicamente de la motivación extrínseca; caracterizado por el sentido de compromiso, responsabilidad, apropiación, identificación, amor, comportamiento, trabajo y sentimiento, que tiene un colaborador hacia su empresa y que hace que este acate las normas, emita conductas proactivas de manera relativamente constante y trabaje con calidad para la organización que representa.

1.5 FUNDAMENTOS

1.5.1 Fundamento legal.

Nuestro Proyecto Educativo Institucional se está construyendo con la participación de los diferentes estamentos de la comunidad educativa que la integran, para que respondan adecuadamente a todas las necesidades del estudiante, la familia, la sociedad y el sector productivo entre otros, entre las principales leyes, normas, decretos y resoluciones que sustentan o soportan nuestro P.E.I tenemos las siguientes:

Norma ISO 9001 - Sistemas de gestión de la calidad - Requisitos

Norma Técnica Colombiana 5555 - Sistemas de gestión de la calidad para instituciones de formación para el trabajo

Norma Técnica Colombiana 5663 - Programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano en las áreas auxiliares de salud. Requisitos

Norma Técnica Colombiana 5581 - Programas de formación para el trabajo. Requisitos

Decreto 2020 de 2006 - Por medio del cual se organiza el Sistema de Calidad de formación para el Trabajo

Decreto 3756 de 2009 - Por el cual se modifica el artículo 4 del Decreto 2020 de 2006 y se dictan otras disposiciones referentes a la certificación de calidad de la formación para el trabajo

Acuerdo 153 de 2012 - Por medio del cual se definen las condiciones de la relación docencia servicio para emitir el concepto técnico previo y los requisitos para la obtención y renovación del registro de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano en el área de auxiliares de la salud y se dictan otras disposiciones. Anexos técnicos

Decreto 2376 de 2010 - Por medio del cual se regula la relación docencia - servicio para los programas de formación de talento humano del área de la salud

Ley 789 de 2002 - Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo

Decreto 933 de 2003 - Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones

DECRETO 2585 DE 2003 - Por el cual se reglamenta el contrato de aprendizaje y se adiciona el Decreto 933 de 2003

Ley 115 - Por la cual se expide la ley general de educación

Decreto 1860 de 1994 - Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994, en los aspectos pedagógicos y organizativos generales.

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

Constitución Política de Colombia 1991

DECRETO 3616 DE 2005 - Por medio del cual se establecen las denominaciones de los auxiliares en las áreas de la salud, se adoptan sus perfiles ocupacionales y de formación, los requisitos básicos de calidad de sus programas y se dictan otras disposiciones

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

Documento No. 6 - MEN - Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias

Circular 21 de 2010 - Orientaciones para la obtención de la licencia de funcionamiento y la renovación del registro para los programas de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

Documento Conpes Social 81 - Consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia

Documento No. 7 - MEN - Aplicación de las normas técnicas colombianas para la certificación de calidad de instituciones y programas de formación para el trabajo.

Guía No. 29 - Verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano.

Guía de Autoevaluación para el Mejoramiento Institucional

Acuerdo 0114 de 2010 - Por medio del cual se definen los equipos, elementos y materiales básicos de los talleres de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humana del área de la salud.

Acuerdo 00004 Servicio Nacional de Aprendizaje

Ley 711 de noviembre 30 2001- por la cual se reglamenta el ejercicio de la ocupación de la cosmetología y se dictan otras disposiciones en materia de salud estética.

Ley 911 del 5 de octubre del 2004 - por la cual se dictan disposiciones en materia de responsabilidad deontológica para el ejercicio de la profesión de Enfermería en Colombia; se establece el régimen disciplinario correspondiente y se dictan otras disposiciones.

1.5.2 Fundamento filosófico.

Este fundamento refiere a la idea que una persona o institución tiene de lo que es ser un hombre, pueda aceptar como verdadero, lo que es real. Esta es una concepción de la vida, que influye definitivamente cuando terminamos los objetivos educativos dentro de un currículo.

Es el fundamento filosófico el que le da coherencia o racionalidad a la totalidad del currículo, ya que es él, quien orienta hacia una finalidad educativa.

EL CENTRO DE ESTUDIOS TECNICOS CEPRODENT, filosóficamente, se basa en una concepción de hombre tripartita: como ser cultural, histórico y social.

1.5.3 Fundamentos epistemológicos.

Desde el punto de vista epistemológico, el nuevo currículo se fundamenta en la idea que el docente y el estudiante deben estar atentos a los avances de la ciencia, tanto objetiva (técnica), como humana y que no deben quedarse en el campo teórico, si no tratar de llegar a la práctica a través del método científico.

Teniendo en cuenta que entre los fines del sistema educativo colombiano está el "desarrollo" en la persona la capacidad crítica y analítica del espíritu científico, mediante el

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

proceso de adquisición de los principios y métodos en cada una de las áreas del conocimiento, para que participen en la búsqueda de alternativas de solución a problemas locales y nacionales, es necesario señalar algunas experiencias epistemológicas para el diseño y desarrollo del currículo.

1.5.4 Fundamento sociológico.

Dentro del fundamento sociológico se contemplan básicamente las relaciones entre educación y sociedad.

La educación es un producto de la sociedad, entre otras cosas, porque este tiende a estructurar a aquellas como el proceso mediante el cual la sociedad busca moldear, a su imagen, las nuevas generaciones recreando en estas sus modos de pensar, de sentir y de actuar.

Las ideas, valores, sentimientos tradiciones que definen a una sociedad, definen, simultáneamente, el ideal humano de dicha sociedad.

1.5.5 Fundamento psicológico

Como enfoque psicológico el proyecto educativo de la institución valora tanto la importancia de las condiciones internas y externas del ambiente de aprendizaje, sin embargo, no podemos olvidar que las organizaciones de ambientes de aprendizaje implica un gran conocimiento de la realidad, necesidades y recursos del medio en que trabaja y puede ser orientado por teorías psicológicas de las cuales podemos sacar criterios que deben adaptarse a las circunstancias concretas en que se desarrolla el currículo.

Respecto del aprendizaje, se tiene en cuenta los enfoques que se dan hoy en el campo de la psicología.

1.5.6 Fundamento pedagógico.

Este fundamento atiende de manera especial al papel de la educación del estudiante, docente y de la institución. Para interpretar ese papel es necesario entender la posición que frente a la educación adopta la pedagogía activa y vivencial, y según la cual, la educación, debe ayudar a los estudiantes a que desarrolle su autonomía como individuo y como ser social, aprender a encontrar significados, criticar, investigar y transformar la realidad. Para que esto se logre, es necesario que el estudiante encuentre comunicación, posibilidad de crítica y de toma de decisiones, y apertura frente a lo que se considera verdadero.

Nuestra base principal la constituye el desarrollo de competencias en todos los niveles, fundamentalmente centrándonos en el Saber, Hacer y Ser.

1.5.6.1. Componente pedagógico de Ceprodent

PARADIGMA: Constructivista

La problemática del paradigma constructivista es fundamentalmente epistémica. Desde sus primeros trabajos Piaget estuvo interesado en el tópico de la adquisición del conocimiento en su sentido epistemológico (Coll y Gillieron 1985). Las preguntas básicas

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

en que podemos traducir el espacio de problemas del paradigma, son tres: ¿cómo conocemos? , ¿Cómo se traslada el sujeto de un estado de conocimientos inferior a otro de orden superior?, ¿cómo se originan las categorías básicas del pensamiento racional? (por ejemplo objeto, espacio, tiempo, causalidad, etc.) Toda su obra está orientada en dar una respuesta original a esta problemática; una respuesta no especulativa como los filósofos anteriores a él lo habían hecho (con base en la introspección, la reflexión y la intuición), sino más bien una respuesta que debía ser científica e interdisciplinaria (Piaget, 1971).

INTRODUCCIÓN AL MODELO PEDAGÓGICO

La Formación para el trabajo como opción para aquellas personas que por muchos factores no han logrado el acceso a la Educación Superior, o que ingresan a un programa de este tipo como una primera etapa para su vida laboral radica en que este es el vehículo por medio del cual se promueve la superación personal, social y laboral; desarrollando las capacidades que favorezcan el desenvolvimiento eficiente del egresado en el contexto nacional e internacional y su inserción en el sector productivo.

Para cumplir con este propósito se hace necesario que la academia se enfoque en propiciar escenarios y ambientes de aprendizaje que faciliten la formación integral, que potencien las capacidades en torno a necesidades sociales en un hacer investigativo y científico con pertinencia social, que permita la comprensión del aprendizaje mismo, con la participación del docente como mediador en un contexto estimulante de descubrimiento, significación y re significación de saberes.

Para lograr lo anterior, CEPRODENT, en su proceso de gestión de calidad y en miras al cumplimiento de su misión y visión ha identificado aspectos claves en el proceso formativo que requieren el fortalecimiento y las garantías de aplicabilidad en sus diferentes contextos, resumidos éstos en: la práctica pedagógica, el currículo y la evaluación. Por lo cual, propone un modelo pedagógico que dé respuesta a los aspectos claves antes mencionados, pero que también mantenga visibles ejes principales de la formación como la integralidad, la autonomía, el pensamiento crítico, la construcción de sociedad y la ética.

El modelo pedagógico adoptado por el Centro de Estudios Técnicos es el Social-Cognitivo, teniendo en cuenta unos componentes importantes como el Aprendizaje por competencias y el desarrollo del pensamiento crítico – complejo. A continuación, se mostrará la conceptualización del modelo con sus características y su aplicabilidad en la práctica pedagógica, el currículo y la evaluación en Ceprodent.

PAPEL DEL DOCENTE

De esta forma, nuestro modelo pedagógico concibe al docente como un orientador, mediador y facilitador del aprendizaje, a través de la interacción con el estudiante, la cual conduce a un aprendizaje significativo. Tiene en cuenta que el estudiante es un ser

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

multidimensional, activo en la construcción de saberes y responsable de su aprendizaje. Inmersos en este proceso están la Práctica Pedagógica, el Currículo y la Evaluación.

MODELO SOCIAL- COGNITIVO

El Modelo Social-Cognitivo busca integrar de manera complementaria lo cognitivo entendido como las capacidades y valores del individuo, y lo social comprendido como el contexto y la cultura. De esta forma, resalta el desarrollo máximo y multifacético de las capacidades e intereses del estudiante, entendiéndolo como el principal actor del aprendizaje, el cual se encuentra inserto en un escenario que es su nicho ecológico y su contexto vital, desde una perspectiva local y global, es decir, que en el estudiante se busca generar un aprendizaje desde una visión contextualizada, resaltando la importancia de los procesos internos de este, como también la interacción que él desarrolla con el contexto, grupo e individuo en el marco de una cultura social e institucional. Como precursores de éste modelo, tenemos a Piaget y Bruner, quienes se centraron en una perspectiva constructivista del aprendizaje a partir de la experiencia que el estudiante posee.

El primer autor se esforzó en explicar la formación de las estructuras mentales, cuales, como son y cómo se desarrollan, demostrando que la relación entre la persona y el mundo está mediatizada por las representaciones mentales que de él se tengan, estas se organizan en forma jerarquizada y varían en el proceso evolutivo del individuo. Jerome Bruner por su parte, planteó su teoría cognitiva del descubrimiento que se fundamenta en la construcción del conocimiento mediante la inmersión del estudiante en situaciones de aprendizaje problemática, la finalidad de esta es que el estudiante aprenda descubriendo.

El método del descubrimiento guiado implica dar al aprendiz las oportunidades para involucrarse de manera activa y construir su propio aprendizaje a través de la acción directa. Complementarios a estas posturas están Ausubel y Novak quienes mantienen una perspectiva conceptualista del aprendizaje, es decir a partir de los conceptos que el estudiante posee. David Ausubel, plantea su teoría de aprendizaje significativo que posteriormente fue enriquecida por Joseph Novak quien aportó a las prácticas educativas los mapas conceptuales, para usos en la representación, asimilación y evaluación de las relaciones entre los conceptos.

La teoría de aprendizaje significativo determina ante todo una estrategia metodológica más que el resto de los componentes del modelo pedagógico. Ausubel plantea que los contenidos deben ser descubiertos o integrados antes de ser asimilados, vinculándose en forma estable con los anteriores, existiendo de esta forma un vínculo entre el nuevo material de aprendizaje y las ideas y conocimientos previos del estudiante. Se anota siempre que el reto planteado por CEPRODENT en su Proyecto Educativo, va de la mano con su proceso de Certificación Institucional ante entidades como CELAC.

APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Se recalca que asimilado a la estructura cognitiva se presenta el aprendizaje significativo, pero si por el contrario, no existe relación alguna, se presenta un aprendizaje receptivo en el cual el estudiante reproduce información intacta sin incorporarla a su estructura

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

cognitiva por no encontrarle significado alguno. Los conceptos aprendidos significativamente pueden extender el conocimiento de una persona mediante los conceptos relacionados; además, como el aprendizaje significativo implica la construcción intencionada de enlaces sustantivos y lógicos entre los nuevos conceptos y los preexistentes, la información aprendida significativamente será retenida más tiempo.

En otras palabras, el aprendizaje significativo es el conocimiento que integra el estudiante a sí mismo y se ubica en la memoria permanente, este aprendizaje puede ser información, conductas, actitudes o habilidades. Ausubel, como otros teóricos cognoscitivistas, postula que el aprendizaje implica una reestructuración activa de las percepciones, ideas, conceptos y esquemas que el aprendiz posee en su estructura cognitiva. Podríamos clasificar su postura como constructivista (el aprendizaje no es una simple asimilación pasiva de información literal, el sujeto la transforma y estructura) e internacionista (los materiales de estudio y la información exterior se interrelacionan e interactúan con los esquemas de conocimientos previo y las características personales del aprendiz).

Ausubel también concibe al estudiante como un procesador activo de la información, y dice que el aprendizaje es sistemático y organizado, pues es un fenómeno complejo que no se reduce a simples asociaciones memorísticas. Desde otra perspectiva esta dimensión socio – cultural del aprendizaje, uno de los pioneros es Liev Vigotsky, quien basa su teoría en el aprendizaje sociocultural de cada individuo que incluye directamente el medio en el cual el sujeto se desarrolla.

Considera el aprendizaje como proceso fundamental del desarrollo, en el que el contexto ocupa un lugar central, y la interacción social se convierte en el motor del desarrollo. En su teoría explica como el ser humano ya trae consigo un código genético o 'línea natural del desarrollo' también llamado código cerrado, la cual está en función del aprendizaje, en el momento que el individuo interactúa con el medio ambiente, por lo cual plantea que no se puede concebir que el individuo se constituye de un aislamiento sino más bien de una interacción, donde influyen mediadores que guían a la persona a desarrollar sus capacidades cognitivas.

La distancia entre el nivel de desarrollo, determinado por la capacidad para resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz es lo que denomina Vigotsky Zona de Desarrollo Próximo (ZDP). La Zona de Desarrollo Potencial está referida a las funciones que no han madurado completamente en la persona, pero que está en proceso de hacerlo.

Alimentando esta perspectiva se encuentra el modelo ecologista planteado por Urie Bronfenbrenner que concibe al ambiente ecológico como un conjunto de estructuras seriadas y estructuradas en diferentes niveles, en donde cada uno de esos niveles contiene al otro. Bronfenbrenner, argumenta que la capacidad de formación de un sistema depende de la existencia de las interconexiones sociales entre ese sistema y otros. Todos los niveles del modelo ecológico propuesto dependen unos de otros y, por lo tanto, se

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

requiere de una participación conjunta de los diferentes contextos y de una comunicación entre ellos.

CARACTERÍSTICAS DEL MODELO PEDAGOGICO DE CEPRODENT

En base a los fundamentos conceptuales expuestos, el modelo pedagógico de CEPRODENT contempla las siguientes características:

- La situación problemática debe trabajarse de manera integral, involucrando a todos los estamentos de la comunidad educativa.
- La práctica pedagógica debe ser contextualizada a la realidad del estudiante.
- La asimilación es un proceso mediante el cual se incorporan informaciones provenientes del mundo exterior a los esquemas o estructuras cognitivas previamente construidas por el individuo.
 - El estudiante reconstruye los conocimientos elaborados por la ciencia y la cultura y, en dicho proceso, el lenguaje hace las veces de mediador.
- El estudiante debe manifestar una actitud positiva frente al aprendizaje significativo; debe mostrar una disposición para relacionar el material del aprendizaje con la estructura cognitiva particular que posee.
- A través de los escenarios sociales se propician oportunidades para que los estudiantes trabajen en forma cooperativa y solucionen problemas que no podrían resolverse solos. Los retos o problemas son tomados de la realidad y **el tratamiento y** búsqueda de la situación problemática se trabaja de manera integral.
- En el proceso de enseñanza, es clave la interacción del estudiante con aquellos que son más expertos que él, para así potenciar su aprendizaje. En esta perspectiva, la evaluación no se desliga de la enseñanza, sino que detecta el grado de ayuda que requiere el estudiante de parte del docente para resolver el problema por cuenta propia.
- El currículum debe ser abierto y flexible, y posibilitar el desarrollo de la cultura institucional.
- Los contenidos como formas de saber se articularán en el diseño curricular de una manera constructiva y significativa, poseyendo una relevancia social.

APRENDIZAJE POR COMPETENCIAS

El modelo pedagógico de CEPRODENT Y además el tipo de formación que infiere que es Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, se fundamenta en un currículum que se apoya en las competencias de manera integral y en la resolución de problemas. Utiliza recursos que simulen la vida real: análisis y resolución de problemas, que aborda de manera integral; trabajo cooperativo. En el modelo, las competencias se conciben como

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

un conjunto articulado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado.

El aprendizaje basado en competencias establece que la obtención de las metas radica en el conocimiento de la disciplina, el desarrollo de las habilidades, las competencias de desempeño o de producción y el desarrollo de conductas que se relacionan con los valores universales. El concepto de competencia es multidimensional e incluye distintos niveles como saber (datos, conceptos, conocimientos), saber hacer (habilidades, destrezas, métodos de actuación), saber ser (actitudes y valores que guían el comportamiento) y saber estar (capacidades relacionada con la comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo).

En otras palabras, la competencia es la capacidad de un buen desempeño en contextos complejos y auténticos. Se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.

De esta manera es posible decir que una competencia en la educación es: Un conjunto de comportamientos sociales, afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea. Las competencias se adquieren y desarrollan a lo largo de la vida y pueden ser aprendidas y enseñadas en diversos contextos, ya sean instituciones escolarizadas, organizaciones laborales y sociales, con educación formal y no formal; es decir, la competencia se desarrolla donde existe una condición: acción y reacción en los contextos de aprendizaje, que son todos los espacios existentes en el contexto de vida. El desarrollo de competencias ha tratado de abordarse desde varios enfoques que, en esencia, diferencian entre lo genérico (motivos, rasgos) y lo específico de las materias de estudio o de la profesión (conocimientos, habilidades).

FUNCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Institución de carácter social donde se reúnen las condiciones suficientes para facilitar al estudiante la construcción de su conocimiento en tres dimensiones: la vida cotidiana, la vida escolar y la interacción social.

FORMA DE ENSEÑANZA:

Las clases se realizan en forma planificada Y organizada, los estudiantes deben aportar evidencias de las actividades realizadas, el docente se convierte en la guía del proceso por lo cual desarrolla el proceso en torno a la praxis, es decir en ambientes o contextos de aprendizajes reales relacionados con el ámbito productivo. PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL Versión: 0.4 Página 19 de 327 Código: DIR-PY-01

OBJETIVOS: Dotar al estudiante de saberes, de saber hacer, preparándolo para la vida. Propiciar el desarrollo integral del estudiante fundamentalmente su capacidad de pensar.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

CONTENIDOS: El mundo, la naturaleza, la sociedad, la realidad con sus elementos, acciones, procesos, situaciones, objetos y redes conceptuales estructuradas.

EVALUACIÓN: Se miden y valoran los resultados del aprendizaje, a través del desarrollo de las competencias en términos del saber, saber hacer y ser.

En nuestro modelo pedagógico, pero como lo mencionamos al principio de los fundamentos, el manejo de las emociones se constituye en un factor importante a la hora de desarrollar procesos cognitivos, por ello, el dominio de lo afectivo considera el concepto que el estudiante tiene de sí mismo, el crecimiento personal y el desarrollo emocional. Todas las estrategias a implementar el proceso educativo de la institución nos llevan a una sola finalidad:

FORMACIÓN INTEGRAL, esta formación tiene como base:

CONVIVIR: Dominio para el conocimiento empático de: Uno mismo y los demás.

Los sentimientos y las emociones. Formas de consenso y disenso.

CONOCER: Dominio de instrumentos de: Cognición, Pensamiento, Comunicación, Información, Tecnología.

HACER: Dominio de procedimientos y técnicas para: Trabajo en grupo.

La toma de decisiones. La vida de relación.

La creación de sinergias.

El uso de la creatividad.

SER: Dominio de destrezas y habilidades para: El desarrollo de la libertad.

La promoción de proyectos personales. El logro de la autonomía.

El disfrute de los logros alcanzados. La construcción del futuro.

DISEÑO Y DESARROLLO CURRICULAR

El Instituto acogerá para el diseño y desarrollo de sus estructuras curriculares lo estipulado por la norma técnica colombiana NTC-5555, 5581,5663 y lo estipulado por el Ministerio de Educación Nacional, con relación a la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) planteará los lineamientos en líneas gruesas que serán las bases para plantear los procedimientos a seguir en cuanto a Diseño y Desarrollo Curricular.

2.2.1 Planificación del Diseño

Planificará y controlará el diseño y desarrollo de la oferta de programas atendiendo a:

1. Necesidades y expectativas de los clientes: Se tomará en cuenta las caracterizaciones de cada uno de los sectores a los que apunten los programas, lineamientos de las mesas sectoriales, el estudio de satisfacción que serán la base para justificar la oferta y requisitos contenidos en la NTC 5581, 5663, de acuerdo al programa.
2. El Proyecto Educativo Institucional: Se tendrán en cuenta para el diseño y desarrollo los fundamentos filosóficos, metodológicos y pedagógicos y curriculares del Instituto.
3. Legislación Vigente en materia de Educación para el Trabajo.

Para efecto de lo concerniente al liderazgo y responsabilidad para el diseño de nuevos programas y re- significación de los existentes se responsabiliza a la Coordinación de programas con el aval del Consejo de Dirección Académica, quienes tendrán las tareas de:

1. Determinar las etapas del diseño y desarrollo de los programas
2. Establecer las actividades de revisión
3. Establecer las actividades de verificación del diseño
4. Establecer la validación del diseño
5. Asignar la responsabilidad de las personas que realizarán el diseño.

E igualmente tendrá la responsabilidad de revisión periódica del PEI y las directrices que de él se desprenden, así, como de los currículos y planes de estudio, en especial, luego de procesos de integración o alianzas con otras instituciones, cambios en el entorno, modificaciones o ampliaciones en el marco legal vigente y las disposiciones normativas.

Se define que la revisión del PEI y de las estructuras curriculares se hará anualmente.

2.2.2 Etapas del Diseño y Desarrollo de los Programas

Las siguientes serán las etapas para el diseño o rediseño de los programas:

1. **Identificar la necesidad:** Se reunirá información de soporte que permita la justificación del diseño de un nuevo programa o la re- significación del existente, dichas fuentes pueden ser entre otras, las caracterizaciones provenientes de las mesas sectoriales, la tendencia de los programas tecnológicos, estudios referentes de los sectores, estudio de mercado, necesidades del cliente.

Presentar propuesta con la justificación y la denominación detallada del programa ante el Consejo de Coordinación Académica, para la revisión del mismo.

Presentar la propuesta para aprobación del Consejo de Dirección Académica

Se establece el cronograma de diseño.

Definir aspectos metodológicos, pedagógicos, filosóficos, perfiles de entrada y de salida en términos de competencias y los requisitos requeridos para el diseño, avalados por el Consejo de Coordinación Académica.

Se realizarán revisiones periódicas de los avances del diseño con relación al cumplimiento de los requisitos exigidos para la elaboración de este y a las necesidades requeridas.

Se realizarán verificaciones periódicas con el propósito de comprobar si se están cumpliendo cada etapa con lo planeado para el diseño o resignificación de los programas.

Se presenta ante el consejo de coordinación académica el diseño o rediseño elaborado, para la validación de la oferta.

Avalado el diseño por el consejo de dirección se recibe formalmente el diseño o rediseño del programa (se harán las observaciones respectivas si hay lugar)

La validación del diseño de la oferta de formación para el trabajo se hará de la siguiente manera:

- En el sector productivo donde el estudiante este laborando debiendo existir correlación entre el sector, el área de estudio y el cargo desempeñado
- A través de las evaluaciones que se le hagan a las empresas donde se tengan pasantes
- A través de las evaluaciones que se hagan a las empresas que tengan egresados laborando
- A través del rendimiento académico de los egresados que continúen la cadena de formación.
- A través de empresas del sector productivo que apunten al sector del área del programa.

El control de cambios del diseño y desarrollo se ajustará a los procedimientos existentes de control de documentos establecidos dentro del Sistema de Gestión de Calidad de la Institución.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

2.2.3 Estructura Curricular

La estructura curricular se entiende como el conjunto de componentes organizadores en relación con los fines de la educación para el trabajo, contenidos, experiencias formativas, recursos y valoraciones, a partir de las cuales se definen los planes de estudio. La estructura curricular del programa es, en cierta forma, "la columna vertebral de los procesos formativos, pues de ella depende la orientación, la selección, la organización y la distribución de los conocimientos y de las prácticas que contribuyan con la formación profesional".

- La estructura curricular permite identificar entre otros aspectos:
- La pertinencia del programa con relación a las necesidades del entorno.
- Los perfiles de ingreso y egreso de los estudiantes, a través de los requerimientos exigidos para ello.
- Las competencias para desarrollar en los estudiantes para cada programa
- Los mapas de competencias discriminados de acuerdo con el tipo de a competencia desarrollar
- Los lineamientos o direccionamientos establecidos con relación a desarrollar las competencias en los estudiantes, como son, el plan de nivelación de competencia y el plan de mejoramiento.
- Los Planes de estudio o módulos de formación y el tiempo de distribución para cada uno, discriminando los tiempos dedicados a la conceptualización (teoría) y las prácticas.
- Las estrategias para utilizar en la formación práctica de los estudiantes.

En las estructuras curriculares, se relacionan los planes de estudios, lineamientos esbozados en el Documento guía número 6 del Ministerio de educación nacional, diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias. Este documento estipula que la formación basada en competencias es integral, por ello no sólo apunta a competencias laborales específicas orientadas a habilitar para cumplir una función productiva, sino también a las básicas (lenguaje, matemáticas, ciencias y tecnología), laborales generales y ciudadanas, como lo ha propuesto el Ministerio de Educación Nacional.

Estas competencias también pueden incorporarse a la propuesta de perfil del egresado. Su definición debe hacerse teniendo en cuenta las características de la población, el área de desempeño (la cual puede ser exigente en términos de algunas competencias particulares, como, por ejemplo, el lenguaje en todas las ocupaciones con funciones de servicio al cliente) y de las deficiencias educativas de los estudiantes al ingresar al programa. Fuente: Ministeriode Educación Nacional. 2007.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

La propuesta de competencias que define la institución es la base para el diseño curricular. Ésta puede contener las competencias categorizadas en:

- Obligatorias del programa de carácter específico: las que responden a normas nacionales o internacionales.
- Electivas de carácter específico: pueden ser de carácter propedéutico con respecto a un programa de educación superior técnico o tecnológico.
- Obligatorias de carácter general: por ejemplo, las laborales generales, ciudadanas, científicas o tecnológicas. Estas competencias podrían desarrollarse de manera integrada con las de carácter específico, lo que se verá reflejado en la tabla de saberes de los módulos de formación.
- Obligatorias institucionales: aquellas que imprimen el sello institucional en el perfil de los egresados, por ejemplo: emprendimiento, realización de seminarios y/o diplomados, TIC, relacionadas con la filosofía institucional.

Adicionalmente, el programa puede considerar la inclusión de competencias básicas en lenguaje, matemáticas o ciencias sociales o naturales, según los requerimientos de entrada del programa, con el fin de compensar algunas deficiencias de sus egresados. Para ello deberá incluir un proceso de evaluación de ingreso.

Cuando no existan normas de competencia colombianas deben retomarse las de otros países, producidas por organismos de normalización de competencia laboral, o por instancias internacionales que recogen a varios países.

2.2.4 Distribución del Tiempo

El tiempo de trabajo en los módulos se distribuirá teniendo en cuenta el decreto 4904 del 16 de diciembre de 2009.

El Instituto estipula que el porcentaje de horas de trabajo con acompañamiento directo del docente será del 33.3% del total de hora y el 66.6 % equivaldrá a horas de trabajo independiente, Relación 1 presencial por 2 de trabajo autónomo como dice el sistema nacional por competencias y crédito académico en relación al trabajo practico se ajustara a lo que estipula el decreto en su capítulo 3 numeral 3.1 "al menos el 50% de la duración del programa debe correspondera la formación práctica"; El instituto desarrollara un 40% de horas teórica y un 60% de horas prácticas.

Todo lo anterior se desarrollará semestralmente utilizando el número de semanas estipuladas en el reglamento estudiantil en el capítulo 3 ítem D del numeral 3.1 DEL REGISTRO ACADEMICO.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

Se asignará en el SUI (Software institucional) la carga académica correspondiente a cada docente y teniendo en cuenta las competencias de este de acuerdo al manual de funciones.

En los anexos correspondientes a las estructuras curriculares se podrá evidenciar con mayor claridad la distribución curricular realizada para cada programa, los tiempos dedicados a cada aspecto académico y los lineamientos establecidos correspondientes a la parte práctica de este tipo de educación dentro de los lineamientos correspondientes al aspecto práctico, asume la metodología del proyecto de aula como un mecanismo eficaz para el desarrollo de competencias basado en que el mundo moderno nos invita a replantear muchas de las acciones que hemos llevado a cabo durante años, una de ellas es el actuar docente ante la necesidad de formar hombres con capacidad de solucionar problemas, habilidades comunicativas en un mundo globalizado y habilidad de sistematización de información a la que día a día se tiene acceso gracias a las tecnologías de información y comunicaciones.

Para dar respuesta a las exigencias que impone el contexto empresarial y la necesidad sentida de formar hombres íntegros con habilidades y valores que respondan al mundo de hoy, así se concibe que la formación del estudiante debe ir encaminada hacia la estructuración de su proyecto de vida, el cual debe propender hacia la formación integral, que le permita crecer como persona y como profesional.

En concordancia con lo anterior, una propuesta pedagógica orientada hacia tal fin lo constituyen los proyectos de aula, concebidos como estrategias que posibilitan la articulación entre teoría y práctica y permiten un sin número de experiencias que hacen del aprendizaje un proceso que facilita y potencializa el procesamiento de información desde diferentes disciplinas, que permiten el crecimiento y desarrollo del estudiante, en su construcción de elaboraciones teóricas, concepciones, interpretaciones y prácticas contextualizadas.

Cuando se habla de aprendizaje a partir de proyectos de aula, se dice que éstos deben buscar "actividades con propósito común" que lleven –según Kilpatrick y John Dewey- a que la institución educativa no solo debe prepararse para la vida, sino también que sea vida en sí misma. Por lo cual, el proyecto debe fundamentarse tanto en los intereses de los estudiantes, como en los temas del currículo del semestre en cuestión.

Proyecto ENLACES (Chile), "Aprendizaje Basado en Proyectos", documento de trabajo del proyecto ENLACES, Chile. Traducido y Adaptado de la revista "Educational Leadership" por Mónica Campos.

En el ambiente académico desde el nivel técnico el estudiante convive con el saber de una manera más libre, por lo tanto, los aprendizajes acompañados de proyectos de aula como estrategia, se revierten en actividades de diferente índole (apreciación de videos, realización de experimentos, construcción de objetos, utilización del computador,

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

investigación en diferentes fuentes, realización de salidas de campo, entre otras) y en la utilización de diferentes espacios que hacen que las experiencias de los estudiantes no se centren en el aula de clase, ni en la vida misma de la institución educativa.

Es fundamental, que se aproveche el mundo –el entorno cercano al estudiante-buscando su interacción con él en una variedad de formas, y que a través de su vivencia se acerque al aprendizaje y a la construcción de su Proyecto de Vida.

En los Proyectos de Aula o Proyectos Colaborativos se ven integrados los diferentes temas del plan de estudios, los cuales se trabajan de acuerdo con la necesidad para el cumplimiento de su propósito en el pensum. En el aprendizaje a través de proyectos de aula se confía en el educando y en la capacidad de exploración de su mundo, lo cual hace que éste se motive y desee desarrollar sus habilidades y destrezas buscando lo mejor desí. Su autoestima se ve afectada positivamente, el estudiante se siente orgulloso de sus logros y trabajos y desea compartirlos.

El aprendizaje colaborativo que se genera a partir de esta estrategia implica que los estudiantes se ayuden mutuamente a aprender, compartan ideas y recursos, y planifiquen cooperativamente qué y cómo estudiar. Trabajar colaborativamente es mucho más que estudiantes trabajando en grupo. Hay que lograr el verdadero trabajo de equipo.

En conclusión, "Los proyectos de aula buscan facilitar un mejor funcionamiento de los nuevos ambientes de aprendizaje que posibilitan el desarrollo de la creatividad, el mejoramiento de la autoestima, la recuperación de los valores culturales, la percepción del mundo, el respeto por el mismo de un punto de vista ecológico, el respeto por la diferencia, la democratización y la solidaridad, tanto nacional como internacional. Siendo esto vital para el desarrollo de los procesos de enseñanza aprendizaje.

2.3 ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Las estrategias metodológicas son actividades a las que se recurre en el proceso pedagógico orientando la formación de personas capaces de un excelente desempeño laboral.

Teniendo presente que el estudiante es el protagonista de su propio aprendizaje, en donde el docente se convierte en la guía del proceso educativo, el CENTRO DE ESTUDIOS TECNICOS CEPRODENT, basa su proceso de formación en las siguientes estrategias:

De acuerdo con el modelo pedagógico escogido por la institución, orientado en el enfoque constructivista, que permite la formación de un individuo integral a través de la recreación de su propia realidad. El constructivismo democratiza la educación partiendo de las experiencias previas del educando, compartiéndolas, analizándolas y enriqueciendo así el mundo concebido antes de entrar a laborar.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

Como principal estrategia del constructivismo se utilizarán los proyectos como forma de dinamizar el trabajo y como un proceso de construcción permanente de conocimiento, habilidades y relaciones, llevando al estudiante a actuar como ser pensante, sensible, imaginativo y creativo. Al implementar los proyectos como forma de trabajo se logra la interdisciplinariedad; integramos conocimientos a la unicidad del ser, en sus áreas de desarrollo cognoscitivo, afectivo, social y físico. Los proyectos permiten realizar un trabajo permanente de investigación y reflexión de educadores, estudiantes y comunidad en general.

Para el logro de las construcciones se fomenta la socialización, porque todo lo aprendemos de todos. Por esto se fomentarán la realización de trabajo en equipos, lo cual, permite la realización de clases dinámicas, donde el docente asesora y acompaña a los estudiantes en el proceso de construcción del conocimiento.

Las estrategias metodológicas se proponen tanto para el docente como para el estudiante, así:

DOCENTE: Presentación de situaciones problemas, demostración, formulación de preguntas, entrevistas personales, que le permiten planear, ejecutar, y controlar su trabajo de orientador y facilitador de procesos.

ESTUDIANTES: Deben desarrollar actividades como: Análisis, diseño y fabricación de objetos, manejo de equipos y máquinas, estudio y resolución de problemas, elaboración de documentos, estructuración de proyectos, estudios de casos, procesos de reflexión, juegos de roles, ejercicios prácticos, prácticas en las empresas, investigaciones de procesos productivos, trabajos con expertos y práctica en talleres. Resumiendo, el CENTRO DE ESTUDIOS TECNICOS CEPRODENT propende por el desarrollo de clases dinámicas y prácticas empleando estrategias que lleven al estudiante a sentir placer en su proceso de formación laboral.

2.4 PROCESO DE EVALUACIÓN

Tomando como referente lo planteado por el SENA en su estructura curricular y las orientaciones del Ministerio de Educación en lo relacionado con el diseño curricular por competencias, el CENTRO DE ESTUDIOS TECNICOS CEPRODENT, parte de las fundamentaciones en torno al tema para que se pueda comprender el sistema de evaluación por competencia el cual implica una serie de elementos que deben estar íntimamente relacionados, por lo cual partimos del concepto de evaluación.

2.4.1. Modelo evaluativo en Ceprodent

En sentido tradicional y estricto, se entiende la evaluación de la aprendibilidad como una herramienta que mide los logros que en los estudiantes ha alcanzado la enseñanza, es decir el aprendizaje. En CEPRODENT esto no ha sido diferente; al parecer no ha habido

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

en el país un movimiento pedagógico intelectual que tenga la fuerza de involucrar al sistema educativo en una reflexión sobre la evaluación que conlleve a cambios sustanciales. Se intentan los cambios, pero la fuerza de la costumbre lleva al docente a que, una vez en el aula, vuelve a reproducir el sistema evaluativo bajo el cual fue educado. En este sentido la Evaluación en CEPRODENT, no ha pasado de ser la que tradicionalmente se conoce:

- **Diagnóstica**, la que se hace para iniciar un curso, una clase. Se usa el lenguaje como objeto de conocimiento (...) u otra mecánica que el docente considere pertinente [la hermenéutica por ejemplo]. Este mecanismo de exploración diagnóstica no es sistemático ni institucional en CEPRODENT, generalmente se inician los cursos con Base en supuestos o línea base donde se evalúan los saberes previos.

- **Formativa**, La que se hace durante el proceso, mediante controles inherentes a la lógica y organización del mismo proceso. Puede adoptarse durante el proceso de exposición de los estudiantes, que es cuando ellos más interactúan con el profesor. Se utiliza la evaluación formativa en mayor porcentaje que la diagnóstica, pero tampoco es reglamentada, ni discutida, ni puesta en común para alcanzar un mínimo de consenso entre los docentes. Cada docente actúa apelando a su leal, saber y entender.

- **Sumativa**, Se relaciona con una norma o una ley pre-establecida. Tiene que ver con los cuestionarios que se aplican durante los llamados 'parciales', los 'quices' y el examen final. Este tipo de evaluación es la más común y generalizada de todas las formas de evaluación que se practican en CEPRODENT.

Además de lo anterior se tienen todo tipo de medios para valorar lo que CEPRODENT podría describirse como sigue:

- De Producción (ensayo, reseñas, trabajos en general)
- De Selección (los cuestionarios)

También algunos docentes aisladamente usan otra manera de interpretar resultados, que pueden describirse así:

- **Por Normas**, cuando los resultados se interpretan en relación con todo el curso y el profesor establece porcentajes para ilustrar la cantidad de estudiantes que aprobaron o no.

- **Por Criterios**, cuando se analiza a cada uno de los estudiantes; pero este mecanismo es poco usado por los docentes

Para poder sopesar la validez de los paradigmas expuestos, en el marco de estas notas diagnósticas de la evaluación, hay que detenerse en los enfoques que tradicionalmente se han usado en educación para ver la calidad:

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

2.4.2. Enfoques de la educación para ver la calidad

Se toman en cuenta los referentes de: Estudiante como objeto Estudiante como sujeto y la Psicología conductista (Skinner-Pavlov) Psicología cognitiva (Piaget- Vigotsky)

- El maestro debe saber el qué enseñar y estar permanentemente en contacto con su disciplina y campo de estudio.
- La educación en el momento de producirse se consume, si el momento de la producción es de baja calidad, el estudiante la consume así.
- La educación debe preparar a un individuo para desempeñarse con eficiencia en el contexto en donde viva y además que pueda trascender esos contextos.
- En lo cognitivo se toma en cuenta el predominio de los pre-saberes para desarrollar operaciones como identificar, relacionar, asociar, extrapolar datos, etc...
- Se conduce al estudiante al criticismo y a la predicción (producción de teoría), fomentando la „criticidad“.
- A través de lo anterior se llega a la auto-construcción.

Esta visión diagnóstica de la evaluación en CEPRODENT, ha permitido la discusión y el planteamiento de nuevos cambios que, paulatinamente han venido llevándose a cabo y que, de algún modo han venido cambiando la visión del „control del aprendizaje“ de la información en el sistema tradicional de evaluación.

De acuerdo con todas estas consideraciones, CEPRODENT y sus Coordinaciones Académicas, plantean la evaluación de cursos y/o asignaturas desde la siguiente óptica:

2.4.3 Evaluación

Decreto 1860 Art. 47: Conjunto de juicios sobre el avance con la adquisición de los conocimientos y el desarrollo de las capacidades de los educandos, atribuibles al proceso pedagógico, en este sentido la evaluación debe ser continua, integral y cualitativa.

2.4.4 Finalidades

Determinar la obtención de logros en el Proyecto Educativo Institucional (P.E.I).

Definir los avances en la adquisición de los conocimientos.

Estimular el afianzamiento de valores y aptitudes.

Favorecer en cada alumno el desarrollo de sus capacidades y habilidades.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

Ofrecer al estudiante oportunidades de aprender del acierto, del error y en general de la experiencia.

Proporcionar al docente información para reorientar o consolidar sus prácticas pedagógicas.

El diseño curricular por competencias implica la ejecución de actividades que nos llevarán a tener evidencias de cada evento pedagógico, por lo cual, el CENTRO DE ESTUDIOS TECNICOS CEPRODENT , ha contemplado dentro de su estructura de evaluación lo relacionado a las técnicas e instrumentos de evaluación, los cuales serán aplicados y además servirán de gran utilidad para determinar al alcance de los logros de aprendizaje de cada estudiante, para entender mejor estos conceptos en nuestro P.E.I. se consignó los conceptos de cada uno de la siguiente manera:

2.4.5 Técnicas de Evaluación Implementadas en Ceprodent

Es el concepto genérico que indica la estructura conceptual y metodológica que subyace a un instrumento o conjunto de instrumentos.

La técnica o método de evaluación se determina acorde con el tipo de información que se requiere conocer.

La evaluación en el enfoque por competencias, es el proceso por el cual los instructores-tutores obtienen y analizan las evidencias del proceso de aprendizaje y desarrollo de las competencias del aprendiz, con base en el programa de formación y las normas de competencia laboral que le cobijan, con la finalidad de emitir el juicio si ha logrado el desarrollo de la competencia o aún no.

La evaluación se centra en el desempeño del estudiante soportado en evidencias que incluyen el conocimiento, el ser y el hacer, frente a los resultados de aprendizaje del programa de formación y las normas de competencia que le corresponden.

La finalidad de la evaluación está dirigida al mejoramiento del desarrollo de las competencias del aprendiz. Es por ello que el docente debe seleccionar las técnicas e instrumentos de evaluación que contribuyan a garantizar la construcción permanente del aprendizaje.

Las evidencias en el enfoque de competencias son "pruebas claras y manifiestas de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que una persona posee y que determinan su competencia". Pueden ser: previas, de desempeño, de producto, de conocimiento.

Evidencias previas: Son las evidencias de conocimientos, habilidades y destrezas relacionadas con la o las normas de competencia laboral propias del programa de

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

formación, adquiridas a lo largo de la vida y que el aprendiz aporta al inicio del proceso formativo.

Aplicables al Desempeño: Son certificados de desempeño que describen las funciones específicas que realizó el candidato y que deben guardar relación con la norma de competencia del programa de formación.

Aplicables al Producto: Son diseños, productos construidos o fabricados, artículos escritos, entre otros.

Aplicables al conocimiento: Son certificados de acciones de formación o capacitación, que especifican las competencias adquiridas en cuanto al programa de formación.

Evidencias recogidas en el proceso de formación: Son las evidencias de las habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes aplicados en la ejecución de la función laboral, propia del programa de formación.

De producto: El estudiante demuestra que sabe ejecutar una función productiva, en condiciones del criterio de desempeño, de acuerdo a manuales, instructivos, procedimientos u otros documentos, que aportan información que permita tener un referente para verificar las características que debe reunir el producto.

De conocimiento: Son las evidencias de conceptos, teorías, principios, e información importante que el estudiante aplica para lograr resultados de aprendizaje que utilizará en su desempeño laboral. Las pruebas de conocimiento complementan las evidencias de desempeño y de producto referenciadas en el programa de formación.

El portafolio de evidencias, son el conjunto de documento que contiene toda la información y evidencias concernientes al estudiante en el proceso de formación. El estudiante debe mantener su Portafolio de Evidencias, y permitir el acceso a sus instructores-tutores cuando así lo requieran para consulta o verificar el logro de las competencias, salvaguardando los registros que allí reposan. En el Centro de formación es normal encontrarlo en a través de Q-10 o la Secretaría Académica de la Institución.

2.4.5.1 técnicas de evaluación específicas

Representa el cómo se va a evaluar. Es el procedimiento mediante el cual se llevará a cabo la evaluación. Algunas técnicas son: Observación, Simulación, Valoración de productos, Formulación de preguntas, Estudio de Casos, Entrevista.

Técnica observación: Con esta técnica se puede obtener evidencias de habilidades, destrezas, aplicación de conocimiento y actitudes del aprendiz, en forma detallada y permanente, con el propósito de brindarle orientación y realimentación cuando así lo

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

requiera para garantizar el desarrollo de sus competencias y el logro de los resultados de aprendizaje. Se puede hacer uso de instrumentos tales como: lista de chequeo y escala de estimación.

Técnica simulación: Con esta técnica se puede generar condiciones similares a las normales, teniendo control de situaciones complejas. Se puede obtener evidencias de habilidades, destrezas, aplicación de conocimiento y actitudes del estudiante. Entre los medios utilizados para simular situaciones se tiene software especializado, simuladores a escala, pruebas de habilidad o ejercicios prácticos. Se puede hacer uso de instrumentos tales como: lista de chequeo y escala de estimación.

Técnica valoración de productos: Es utilizada cuando son observables los productos que genera en la función productiva o formativa y evidencia el desempeño. Los productos pueden ser registros, planes, informes, diseño de procesos, entre otros. Se puede hacer uso de instrumentos tales como: lista de chequeo y escala de estimación.

Técnica formulación de preguntas: Se utiliza para obtener evidencia de los conocimientos esenciales para el desarrollo de las competencias. Se complementa con las evidencias obtenidas de desempeño y de producto. Puede ser utilizada además para la formulación de casos hipotéticos, evidenciando la aplicación de conocimientos cuando no es posible hacerlo a través de la observación en ambiente real de trabajo o simulación de situaciones. Es importante resaltar que la formulación de preguntas es necesaria más no suficiente para emitir un juicio sobre la competencia de un estudiante. Para ello se hace el instrumento de Cuestionario.

Técnica estudio de caso: Es una técnica que trabaja con información de un hecho real o hipotético en una organización y que tiene aplicaciones para procesos de aprendizaje. Generalmente el caso plantea preguntas para que sean resueltas según la estrategia definida por el instructor. Esta técnica se usa para evaluar competencias relacionadas con análisis de información, toma de decisiones y trabajo en equipo de niveles directivos. Se utiliza el instrumento de Cuestionario.

Técnica entrevista: Es una charla personal entre el instructor y el aprendiz que permite clarificar evidencias documentales presentadas, revisar y/o complementar las evidencias de desempeño, de producto o de conocimiento. Esta técnica es muy importante para verificar valores, actitudes y aspectos personales relacionados con el análisis crítico, capacidad de dirección, toma de decisiones, así como la profundidad en la comprensión de temas complejos y la habilidad para explicarlos en términos simples. Instrumento Lista de chequeo y escala de estimación.

Técnica mapas: Son recursos que representan gráficamente el conocimiento (mapas conceptuales, mapas mentales, entre otros) que permiten representar jerárquicamente

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

conceptos y proposiciones sobre un tema determinado, y las conexiones que ha logrado establecer entre ese conocimiento y otros que posee. Puede ser usado para trabajar en forma individual y grupal, pero se recomienda hacerlo en forma grupal por la riqueza que produce la discusión en torno a la construcción del mapa. Para la valoración de los mapas, lo más recomendable es establecer una lista de chequeo o escala de estimación con los criterios y escalas de puntuación en los que se determine qué es lo que se considera más importante a ser evaluado, en función de qué estrategia y con qué finalidad.

2.4.5.2. Instrumento.

Es el con qué se va a evaluar. Es el medio a través del cual se obtendrá la información. Algunos instrumentos son: Lista de chequeo, cuestionario, Escala de estimación, pruebas, portafolios, proyectos, monografías, entre otros.

- Lista de chequeo: Es un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La escala se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, no lo logra; presente, ausente; entre otros. Es conveniente para la construcción de este instrumento y una vez conocido su propósito, realizar un análisis secuencial de tareas, según el orden en que debe aparecer el comportamiento. Debe contener aquellos conocimientos, procedimientos y actitudes que el aprendiz debe desarrollar.
- Escala de estimación: Este instrumento pretende identificar la frecuencia o intensidad de la conducta a observar o los niveles de aceptación frente a algún indicador, mediante una escala. Recomendaciones para la construcción de las escalas de estimación: Enunciar la competencia u objetivo a evaluar. Especificar las instrucciones del llenado del instrumento. Establecer la escala valorativa. Describir la escala.
- Cuestionario: Es un instrumento de evaluación conformado por preguntas que permiten verificar los conocimientos esenciales que debe tener y aplicar el candidato para el logro de los resultados de aprendizaje. El cuestionario puede ser aplicado en forma oral o escrita. El tipo de preguntas que se incluyen en el cuestionario dependen de la evidencia de conocimiento que se requiere verificar, como por ejemplo, reconocimiento de teorías o principios, interpretación de situaciones, análisis de condiciones nuevas, descripción de procedimientos, entre otros. Para este tipo de prueba se deben diseñar los criterios de corrección o patrones de respuesta que se van a utilizar para garantizar la objetividad del juicio a emitir.

Es el desarrollo específico de una estructura de prueba de conocimiento, de desempeño o de producto, relacionado con un conjunto de saber o conjunto de saberes, habilidades o

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

aplicaciones. Está en directa relación con la técnica, y es la forma en que ésta se hace operativa.

La evaluación del rendimiento académico se hará por lo menos tres veces durante cada corte, los resultados se darán a conocer al estudiante y se le orientará oportunamente con el fin de programar actividades de profundización que promuevan el logro de los objetivos propuestos y buscar estrategias que permitan obtener mejores resultados en el proceso educativo.

En términos de calificación, la aprobación de las normas de competencias se expresará en forma numérica del uno al cinco de la siguiente manera: 1.0 - 2.9 no aprobado y 3.0 - 5.0 aprobado.

Las prácticas empresariales serán supervisadas por el Coordinador de Prácticas quien se encargará en compañía del Coordinador de Bienestar, de la realización de convenios con las diferentes empresas e instituciones educativas, con el fin de ubicar a nuestros estudiantes en las mejores empresas de Sincelejo y la región, facilitando la oportunidad de ubicar laboralmente a nuestros estudiantes durante la realización de sus prácticas. Las evaluaciones de dichas prácticas, se efectuarán con base en seguimientos periódicos a los estudiantes en los sitios de prácticas. La aprobación de las prácticas empresariales se tomará con una nota mayor o igual a 3.0.

Para efecto de promedio académico resultante de las calificaciones definitivas del estudiante, la institución establece un parámetro mínimo óptimo de 3.5; aunque como se describe anteriormente la nota mínima aprobatoria será de 3.0 y de no alcanzar a obtener esta nota mínima aprobatoria se deberá emprender acciones correctivas a través de planes de mejoramiento continuo que propendan que nuestros educandos logren obtener el mínimo de nota aprobatoria para alcanzar su competencia.

2.4.6. Evaluación por Cortes

En este ítem se programan las evaluaciones sumativas en tres cortes así:

Primer Corte	30%
Segundo Corte	30%
Tercer Corte	40%
TOTAL	100%

El Docente es autónomo de estimar como se llevan cada uno de los Cortes para su reporte definitivo según los Cronogramas establecidos para los procesos académicos en Ceprodent.

2.4.7. Planes de Estudio

Son las estructuras curriculares de los programas ofertados por la institución y se encuentran documentadas en el proceso de Gestión Académica y pueden ser consultadas como archivo adjunto a este documento.

2.5 PROCESOS DE PROMOCIÓN DEL SERVICIO Y ADMISIONES

2.5.1 Divulgación y promoción del servicio

El Instituto divulgará y promocionará sus servicios a través de los siguientes mecanismos que son manejados desde el área de comunicaciones y mercadeo:

- Página Web.
- Boletines electrónicos.
- Cuñas radiales
- Folletos
- Cuña televisiva
- Visitas a los colegios
- Prensa

La coordinación de comunicaciones realizará reuniones con el área de mercadeo para establecer el plan de comunicación, en el cual quedaran contempladas fechas y estrategias a utilizar para la divulgación y promoción de los servicios ofrecidos por el Instituto.

2.5.2 Oferta educativa

En el INSTITUTO los servicios de formación ofertados son: Programas Técnicos Laboral por Competencias.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Versión: 0.4

Página **11** de **339**

Código: DIR-PY-01

CEPRODENT S.A.S.

LISTADO DE REGISTROS RENOVADOS DE PROGRAMAS

LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO N° 2473 DEL 02 DE DICIEMBRE DE 2021.

PROGRAMA	REGISTRO	FECHA	INT. HORARIA	VENCE	Código CNO
Formación y Atención a la Primera Infancia	2276	10 noviembre 2021	1200	2026	6371
INGLES	0331	03 febrero 2015	A1 - 90 A2 - 200 B1 - 375 B2 - 575	2020	
Aux. Administrativo en Salud	2230	19 mayo 2015	1800	2020	4419
Auxiliar en Salud Oral (vencida en trámite de renovación)	2935	28 abril 2010	1800	En trámite	3222
Auxiliar en Servicios Farmacéuticos (vencida en trámite de renovación)	2937	28 abril 2010	1800	En trámite	3213
Seguridad Ocupacional	2274	10 noviembre 2021	1600	2026	2262
Mecánica Dental	2275	10 noviembre 2021	1600	2026	3214
Auxiliar en Enfermería	5015	04 octubre 2018	1800	2025	3221
Investigador Judicial	3714	09 septiembre 2019	1296	2024	6224
Auxiliar en sistemas informáticos	3715	09 septiembre 2019	1410	2024	2281
Auxiliar Bancario	3717	09 septiembre 2019	1200	2024	4312
Mecánico de Motores Diesel	3716	09 septiembre 2019	1200	2024	8421
Auxiliar Administrativo	3712	09 septiembre 2019	1160	2024	1341
Mecánico de Motocicletas	3713	09 septiembre 2019	1200	2024	8435
Instalación de Redes Eléctricas	0034	05 enero 2018	1200	2023	8322
Aux. Contable y Financiero	0289	25 enero 2018	1200	2023	1331

Todos los registros fueron emitidos por la Secretaria de Educación Municipal de Sincelejo.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

DIPLOMADOS Y SEMINARIOS EDUCACION CONTINUADA Y COMPLEMENTARIA

AREA DE LA SALUD

- Seminario de Violencia sexual (6 hs)
- Seminario de vacunación (6 hs)
- Seminario soporte vital básico (6hs)
- Curso cuidado integral del paciente renal (30hs)
- Curso Toma de muestras de laboratorio (30 hs)
- Curso Administración de medicamentos (30hs)
- Seminario RCCP (30 HS)
- Curso AIEPI Clínico y Comunitario (30 Hs)
- Curso toma de muestras de citología (30 hs)
- Diplomado UCI (120 HS)
- Curso facturación de servicios de salud (30 hs)
- Curso de farmacología (30hs)
- Curso de Epidemiología (30 hs)

AREA TECNOLOGIA

- Ofimática avanzada
- Excel Avanzado
- Diseño de páginas WEB

MERCADEO

- Marketing Digital
- Marketing Cultural

INVESTIGACIÓN JUDICIAL

- Balística
- Topografía Judicial
- Fotografía Judicial
- Procedimientos de Policía Judicial
- Dactilotecnia y luces forenses
- Prueba judicial y criminología
- Derechos Humanos y garantías constitucionales

AREA EMPRENDIMIENTO

- Formulación y evaluación de Proyectos
- Emprendimiento de base
- Formalización empresarial

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

- Actualización en PAI
- Utilización de equipos técnicos en la búsqueda de EMP en lugares de los hechos.
- Rol del Auxiliar Farmacéutico en el ámbito comercial y ético
- Proceso y Manejo de Equipos Técnicos en la Investigación Criminal
- Seminario –Taller abordaje de la hipertensión arterial desde el servicio farmacéutico
- Seminario –Taller “REVISIONES TECNOMECANICAS Y DE GASES”
- Seminario: Facturación de la prestación de servicio de salud según la normatividad y contratación.
- Seminario: Presupuesto público y manejo del sistema presupuestal en las empresas sociales del Estado.
- Seminario: ACTUALIZACIÓN DE TRIBUTARIA PARA EL AÑO 2014
- Seminario: NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA Y SU TRANSICIÓN EN COLOMBIA. “NIIF ´s”
- Seminario Taller “utilización de reactivos en la búsqueda de Huellas de origen lofoscópico en el lugar de los hechos”
- Seminario: EL MARKETING Y EL SERVICIO AL CLIENTE COMO ESTRATEGIA EMPRESARIAL
- Bioseguridad
- Ortodoncia
- Biomateriales Modernos

2.5.3 Proceso de inscripción, selección y matrícula

Los lineamientos que el Instituto tendrá como válido para los procesos de Inscripción de aspirantes, selección de estudiantes y el proceso de matrículas serán los contemplados dentro del Reglamento estudiantil Vigente.

2.5.4 Generación y control de notas académicas

La Coordinación de Admisiones y matrículas será la encargada de generar y controlar las notas del desempeño académico de los estudiantes del Instituto. El proceso general a manejar por Admisiones y matrículas será:

- Solicitud de notas académicas de los estudiantes a los docentes responsables.
- Calculo de promedios académicos
- Registro
- Generación de certificados
- Verificación de que cada estudiante tenga las notas correspondientes.
- Publicar notas y entregar certificados de notas y estudio a estudiantes.

2.5.5 Control y generación de documentos

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

La Coordinación de Admisiones y Registros será la unidad encargada de controlar y generar todos aquellos documentos dentro del proceso de formación académica que oferta el Centro de Estudios Técnicos CEPRODENT.

2.5.5.1 Generación y Entrega de Certificados

La Coordinación de admisiones y matrícula verificará el cumplimiento de los requisitos exigidos, proceden a la generación del certificado y registra en una planilla el certificado elaborado.

2.5.5.2 Entrega de Certificados Programas Técnicos Laborales

Para la entrega de certificados a las personas que cursaron los programas técnicos laborales, Admisiones y Registro verifica el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Haber cursado y aprobado todas las normas de competencias y módulos exigidos en la estructura curricular de su programa de estudios.
- Haber aprobado los niveles de inglés exigidos.
- Haber cancelado el derecho a grado
- Presentar paz y salvo con Biblioteca, contabilidad, Admisiones, área académica, prácticas y bienestar.
- Hoja de vida actualizada.
- Formato de actualización de datos.

2.6 CRITERIOS GENERALES DE PROMOCIÓN, PERMANENCIA Y CERTIFICACIÓN

CEPRODENT S.A.S. concederá la promoción de los estudiantes al semestre posterior bajo los siguientes criterios:

PROMOCIÓN DIRECTA:

CEPRODENT formalizará la promoción del estudiante que al final del semestre

- No haya perdido tres (3) o más asignaturas del conocimiento, cualquiera que éstas sean¹;
- No haya dejado de asistir, sin justificación, al noventa por ciento (90%) o menos, de las actividades escolares; o al ochenta por ciento (80%) o menos, de las mismas, con justificación;
- No haya perdido una misma competencia, cualquiera que ésta sea, el año inmediatamente anterior.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

Cuando se presente alguno de los casos que se enuncian, será el Comité Académico quien estudie y avale el caso correspondiente y determinen la promoción o no al siguiente semestre-

Nota 1: Cualquier competencia, durante cualquier semestre o cualquier periodo de recuperación, puede ser reprobada por fallas, de acuerdo con los criterios anteriormente mencionados. Es decir, una competencia o su recuperación se puede perder si el estudiante ha dejado de asistir, sin justificación, al diez por ciento (10%) o más de las actividades propias de dicha competencia, o al veinte por ciento (20%) o más de las mismas, con Justificación.

CEPRODENT entiende por falla justificada, las ausencias cuya excusa está debidamente avalada con la firma de los padres o el tutor legal del estudiante, y que se originan por los siguientes motivos:

1. calamidad doméstica,
2. enfermedad certificada por la E.P.S. a la cual está afiliado el estudiante o por el médico del colegio,
3. Representación que el estudiante hace de la institución en algún evento formativo, deportivo o académico, previo aval de la institución,
4. permiso de salida para realizar algún trámite de fuerza mayor, previa autorización del director de curso o
5. cualquier otro permiso autorizado por alguno de los miembros del Consejo Académico.

Se entiende por falla no justificada la ausencia del estudiante a las actividades de clase programadas por las diferentes competencias, sin ninguna de las excusas contempladas en el párrafo anterior.

Nota 2: CEPRODENT otorga un tiempo límite de tres (3) días hábiles para la presentación de las excusas que justifiquen las inasistencias, contados a partir del día en el que el estudiante se reintegra a las actividades escolares. Estas excusas, para ser tenidas en cuenta, deben ir avaladas por el Docente y Coordinador de programa respectivo.

Nota 3: Cuando un estudiante pierde una materia por fallas, la nota que obtendrá será la mínima dentro de la escala de valoración, es decir uno punto cero (1.0) y sólo podrá recuperarse una vez finalice el semestre o periodo académico en curso. El número de horas Asignadas para la recuperación de la asignatura será proporcional a las cursadas en ese periodo académico.

1.6.1. Promoción en Ceprodent

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

CEPRODENT discrecionalmente, de acuerdo con el espíritu de la Ley General de Educación, Ley 115 de 1994, promoverá y celebrará contratos de matrícula para el semestre siguiente, con aquellos alumnos que hayan cumplido con todos los criterios de promoción aquí esbozados y que no hayan incurrido en faltas graves, de conformidad con lo expuesto en el Manual de Convivencia.

1.6.2. Condiciones de permanencia

Cuando, a juicio de CEPRODENT, un ESTUDIANTE presente dificultades personales o sociales que le impidan adelantar su proceso formativo y de aprendizaje en términos razonables, los órganos del Consejo Académico podrán decidir, de conformidad con lo expuesto en el Manual de Convivencia sobre su permanencia en la Institución.

De igual manera, los órganos académicos y administrativos podrán condicionar la permanencia de un alumno en la Institución al cumplimiento de unos requerimientos específicos que sean necesarios para seguir avanzando en su proceso formativo. Estas condiciones pueden ser de la siguiente naturaleza:

1. Apoyo y acompañamiento explícito de los padres de familia, principalmente cuando exista un compromiso previo y específico con la Institución.
2. Apoyo externo como asesoría o nivelación académica.
3. Apoyo por fuera de la institución, como terapias o psicoterapias.
4. Cumplimiento de las obligaciones formuladas en las Cartas de Compromiso de Carácter Académico y/o Actitudinal y Cartas de Permanencia Condicionada de Carácter Académico y/o Actitudinal.
5. Otras que considere el Consejo Académico.

2.6.3. El sistema de planes de mejoramiento

El plan de mejoramiento un espacio y una oportunidad formal que tienen los estudiantes de CEPRODENT para alcanzar, al menos, los desempeños básicos determinados por el Plan de Estudios de cada una de las competencias cuando, durante el tiempo ordinario de las clases, no se hayan alcanzado. De acuerdo con lo anterior el plan de Recuperación se realizará al finalizar cada corte y su nota se reflejará al final del semestre.

La calificación obtenida en las actividades de plan de mejoramiento será equivalente a la conseguida durante el semestre, siempre y cuando sea superior a esta última. La nota final de una asignatura equivale a la sumatoria de las notas obtenidas en cada uno de

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

cortes realizados y del plan de mejoramiento dividida entre tres. En el caso de que esa nota sea inferior a 3.0 (Tres cero) se considerará la asignatura como no aprobada.

Nota 1: La asistencia a todas las actividades de plan de mejoramiento programadas por CEPRODENT es obligatoria. De no presentarse el estudiante a estas jornadas, tanto él como sus padres y madres asumen la responsabilidad.

Nota 2: En el caso de que la no aprobación de la asignatura esté relacionada con la inasistencia a las clases, las actividades de recuperación incluirán todos los temas y actividades desarrollados durante el periodo académico, de acuerdo con el Plan de Estudios de cada competencia.

Nota 3: Si un estudiante, antes o durante la recuperación o plan de mejoramiento presenta fallas actitudinales graves, podrá perder la oportunidad de acceder o de terminar el proceso de recuperación. Lo anterior, por decisión de CEPRODENT.

Nota 4: En caso de que el alumno en el proceso de recuperación obtenga una nota inferior a la nota obtenida en el periodo académico evaluado, conservará la calificación más alta.

Nota 7: La calificación obtenida en el proceso de recuperación no podrá ser superior a 3.5 (tres punto cinco).

1.6.3. Proceso de certificación

Para obtener la Certificación el estudiante debe haber cursado el 100% de las competencias programadas en el plan de estudio, así como los componentes prácticos de cada programa los cuales serán evaluados por la Coordinación respectiva y los supervisores de práctica.

3. COMPONENTE ADMINISTRATIVO

3.1. CRITERIOS DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

3.1.1 Gobierno escolar

La dirección compuesta por órganos colégiales y órganos unipersonales, es la responsable de aspectos tan relevantes de la vida del CENTRO DE ESTUDIOS TECNICOS CEPRODENT.

EL CONSEJO DE DIRECCIÓN:

Como instancia directiva de la participación de la comunidad educativa y de organización académica y administrativa del establecimiento.

Integrantes:

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

Director: quien lo presidirá y convocará una vez por mes y extraordinariamente cuando los considere conveniente.

Director Académico: Quien representará al director en caso de no encontrarse y/o realizará funciones de suplente de este.

Un representante del personal docente. Elegidos por mayoría de votantes en una asamblea de docentes.

Un representante de los estudiantes: elegido por el consejo de estudiantes, entre los estudiantes que se encuentran matriculados en la institución.

Funciones.

- Al consejo de dirección le corresponde las siguientes funciones:
- Tomar las decisiones que afecten la organización pedagógica de la institución
- Adoptar los reglamentos para la organización y el funcionamiento de la institución en especial el reglamento pedagógico.
- Definir los costos educativos y adoptar las tarifas educativas correspondientes.
- Ejecutar la evaluación institucional y programas, de acuerdo con lo definido en el reglamento pedagógico.
- Recomendar criterios de participación de la institución en actividades comunitarias, culturales, deportivas y recreativas
- Darse su propio reglamento.
- Asignación de recursos y responsabilidad de acuerdo con criterios pedagógicos claros.
- Existencia de mecanismo de evaluación y seguimiento a la ejecución de los planes de los distintos equipos de trabajo o unidades administrativas.
- Articulación y relación clara entre las diferentes unidades de la estructura administrativas para la debida atención de los servicios con que cuenta el CENTRO DE ESTUDIOS TECNICOS CEPRODENT, existencia de reglamentos que especifiquen el perfil y la función del cargo.

EL CONSEJO DE COORDINACIÓN:

Instancia directiva de organización académica y administrativa que antecede al Consejo de Dirección.

Integrantes:

Coordinador Académico: quien lo presidirá y convocará una vez por mes y extraordinariamente cuando los considere conveniente.

Un representante del personal docente. Elegidos por mayoría de votantes en una asamblea de docentes.

Un representante de los estudiantes: elegido por el consejo de estudiantes, entre los estudiantes que se encuentran matriculados en la institución.

Funciones.

Al consejo de coordinación le corresponde las siguientes funciones:

Revisión y actualización de los procesos académicos (estructuras curriculares, PEI, reglamento estudiantil, reglamento docente, entre otros).

Toma de decisiones sobre el desempeño académico y disciplinario de los estudiantes.

Toma de decisiones sobre el desempeño de los docentes.

Ejecuta los planes de acción para el mejoramiento de los programas de acuerdo al resultado de la evaluación de los mismos.

CRITERIOS DE ORGANIZACIÓN:

Correspondencia de la actuación y decisiones del consejo de dirección con el horizonte institucional.

Actuación orientada por los principios, valores y objetivos del reglamento pedagógico.

Existencia de procedimientos democráticos y participativos para su conformación

Existencia de organización autónoma de estudiantes y docentes.

Participación en la orientación y evaluación del reglamento pedagógico

Sensibilidad hacia las necesidades y expectativas de la comunidad y promoción de estrategias para satisfacerlas.

Existencia de un reglamento y criterios para el desarrollo efectivo y periódico de sus relaciones

Apoyo eficaz, a través de sus decisiones, al funcionamiento de la institución favorecen el funcionamiento organizado de los distintos estamentos.

Relación permanente con los demás órganos del gobierno institucional y la comunidad local.

Comunicación apropiada y oportuna de sus decisiones

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

Estímulo a la participación de todos en el desarrollo de los planes y programas de la institución.

Existencia de mecanismo de seguimiento a su funcionamiento.

Diagnósticos y/o conocimientos de las necesidades y problemas de toda la comunidad educativa y del centro en su conjunto.

Relacionar al CENTRO DE ESTUDIOS TECNICOS CEPRODENT con el entorno inmediato en el que está inmerso.

Teniendo en cuenta que la estrategia administrativa se refiere a la forma como la institución organiza, desarrolla y evalúa planes y procedimientos para interactuar externamente, apoya el trabajo y asegura el logro de sus objetivos, fijando los siguientes criterios de organización:

Claridad y coherencia de la organización administrativa adoptada con el reglamento pedagógico que asegure el funcionamiento eficiente de la institución.

Programación y organización de las actividades que evitan la superposición e interrupción entre ellas.

Agilidad y claridad de los procedimientos para el registro, organización y manejo de documento e información.

3.1.2 Organigrama

Tradicionalmente, la organización administrativa de un plantel se ha sintetizado en un organigrama, que no es otra cosa que, el esquema que facilita el conocimiento rápido de los niveles de autoridad, relaciones de coordinación y asesoría.

Esta herramienta permite conocer la estructura directa y administrativa de la institución y, de esta manera, los canales de comunicación y los orígenes de competencia.

El espíritu de la ley 115 y sus derechos reglamentarios, en especial el decreto 4904, exigen tener en cuenta algunos nuevos criterios de organización administrativa que involucre el papel de la pluralidad de órganos que influyen en la gestión educativa.

A continuación, presentamos el organigrama del CENTRO DE ESTUDIOS TECNICOS CEPRODENT, el cual señala el entramado de relaciones adecuadas entre los diferentes

órganos, donde se advierten plenamente la cuota de participación de toda la comunidad educativa y el nivel de competencia de órganos del gobierno institucional.

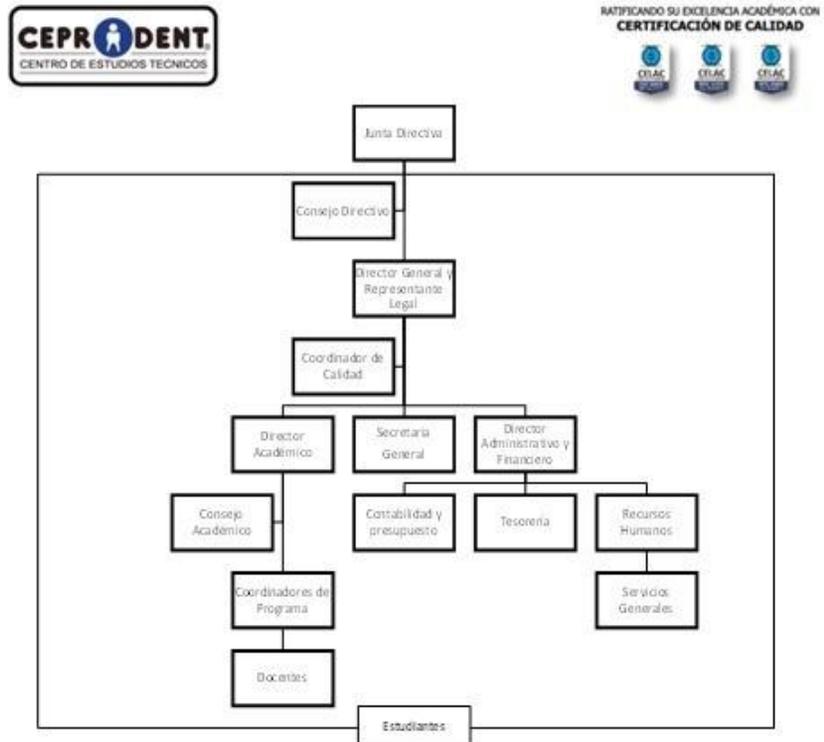


Figura. Organigrama

3.1.3 Mapa de procesos

El Instituto Internacional para la Salud y la Educación Ricardo Manzur, adoptó el siguiente "MAPA DE PROCESOS", esquema que identifica ocho (08) procesos que se clasifican en cinco (5) grupos (Estratégicos, de Gestión, de Apoyo, Evaluación y Actuar) y su interacción dentro del Sistema de Gestión de la Calidad, de conformidad con los requisitos de la Norma NTC 5555, 5581, 5663 e ISO 9001 2008.



Figura. Mapa de procesos.**2 RECURSOS**

3.2. RECURSOS

3.2.1 Físicos

En cumplimiento de sus objetivos, el CENTRO DE ESTUDIOS TÉCNICOS CEPRODENT, cuenta con una infraestructura cómoda para impartir su formación.

Para el desarrollo de estos programas académicos CEPRODENT cuenta con 2 sedes distribuidas así:

Sede Principal: Ubicada en la calle 20 N° 17-81, segundo piso, Plaza Olaya Herrera de Sincelejo (Centro). Las áreas físicas son: Acceso, recepción, secretaría, dirección general, biblioteca, sala de profesores, sala de procedimientos, cocina, baños, caja, 6 aulas para 35 estudiantes cada una, todas con aire acondicionado, dos cabinas para cosmetología y estética, con aire acondicionado; baño de hombres, baño de mujeres, vestíbulo, archivo, cuarto de material didáctico, laboratorios, san alejo, depósito de agua, dos líneas telefónicas, internet, computadores, mobiliario físico de oficina, balcón terraza y cámara de seguridad que monitorean permanentemente la seguridad.

Sede 2: Ubicada en la calle 19 N° 20-56 (antiguo Colegio Catequistas) Sincelejo. Construida en dos plantas. Las áreas físicas son: Acceso, recepción, secretaria, sala de profesores, 32 aulas para 25 estudiantes cada una, 3 salas de sistemas, laboratorios de mecánica diesel, de mecánica de motos, de diseño de modas, baño de hombres, baño de mujeres, cuarto de

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

material didáctico, depósito de agua, cocina, dos líneas telefónicas, internet, computadores, mobiliario físico de oficina, terraza y plazoleta.

La planta física se encuentra en muy buenas condiciones, posee ventilación excelente, tanto natural como artificial, con un parqueadero para el uso de estudiantes, docentes y visitantes.

Equipos y Materiales de uso Académico

Para la prestación del servicio hay 26 equipos, distribuidos en la sala de sistemas, biblioteca, sala de profesores y auditorio, además, contamos con: Computadores de escritorio, portátiles, Audio Visuales, video bean, simuladores, equipos médicos contenidos en el decreto 114.

Las variables que deberían considerar las instituciones de formación para el trabajo en su sistema de información, pueden ser entre otras:

- a) Demandas del sector productivo en materia de formación.
- b) Dinámica de oferta y demandas de trabajo relacionada con el programa.
- c) Oferta de programas de formación para el trabajo similares o relacionados.
- d) Normas de competencia con sus respectivas vigencias.
- e) Matricula de los estudiantes.
- f) Reconocimiento inicial de competencias de los estudiantes.
- g) Retención, deserción y asistencia de los estudiantes.
- h) Evaluación de los aprendizajes.
- i) Estudiantes que continúan la cadena de formación.
- j) Evaluaciones internas y externas del programa.
- k) Evaluación de satisfacción de los clientes.

- l) Convenios con empresas y organizaciones productivas.
- m) Convenios con instituciones de educación media y superior.
- n) Información sobre el talento humano.
- o) Plan de estudio.
- p) Carnetización de los estudiantes.
- q) Actualización de los estudiantes a través de la programación de seminarios y diplomados de actualización pedagógica de acuerdo a los programas ofertados.
- r) Organización anualmente del encuentro de egresados de la institución.
- s) Fomentar la cultura de fomento de emprendimiento, a través de cursos de creación de negocios con posibilidad de ascender a micro créditos de capital semilla.

Computadores de uso Administrativo

Se cuenta equipos administrativos, para el desarrollo de las labores propias a cada cargo.

3.2.2 Humanos

El CENTRO DE ESTUDIOS TECNICOS CEPRODENT, cuenta con personal calificado y competente tanto a nivel docente como administrativo para el cumplimiento de su misión.

Perfil del Docente del Centro de Estudios Técnicos CEPRODENT.

- ✓ Identifica y acepta la visión, misión, filosofía y valores que proyecta el instituto.
- ✓ Adopta críticamente los desarrollos contemporáneos de la pedagogía, la didáctica y la evaluación, con el objeto de actualizar periódicamente las actividades docentes y

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

atender las nuevas exigencias que se planean para la construcción y consolidación de auténticas comunidades de aprendizaje dentro de escenarios virtuales y reales.

- ✓ Interactúa con el estudiante para que ambos se vinculen a la búsqueda conjunta del conocimiento.
- ✓ Dinamizador de los educandos, motivándolos al uso de herramientas como la informática y medios de comunicación en los procesos autónomos de aprendizaje y autoformación.
- ✓ Promueve la producción del conocimiento en los campos humanísticos, social, artístico, de desarrollo científico y de innovación en ejes tecnológicos.
- ✓ Estimula la articulación entre la investigación y la docencia al interior de los diferentes programas académicos teniendo en cuenta ejes competenciales.
- ✓ Respeta la libertad de pensamiento, la honestidad intelectual, la seriedad, la profundidad argumentativa e interpretativa desde la propuesta metodológica basada en las ideas constructivistas que plantea la Institución.
- ✓ Promueve la libertad de pensamiento, de creencias, de vivencias religiosas y políticas para un sano ejercicio de la apertura al diálogo respetuoso constructivo y tolerante.
- ✓ Se actualiza de forma permanente en el saber disciplinar y pedagógico.

COMPETENCIAS PEDAGOGICAS

- a) Teniendo en cuenta la norma NTC 5663 procedemos a describir las competencias pedagógicas del proceso formativo.
- b) Demuestra dominio de tema.
- c) Mantiene ambiente organizado de trabajo.
- d) Utiliza diferentes estrategias de aprendizaje de enseñanza y ajustes a ritmo de aprendizajes.
- e) Dominio de grupo y mantiene disciplina en el aula.
- f) Usa diferentes escenarios y ambientes para proporcionar los ambientes de aprendizajes.
- g) Promueve la auto evaluación del estudiante.
- h) Maneja programación de evaluaciones y las da a conocer oportunamente.
- i) Se capacita y/o actualiza en temas de su área disciplinar por lo menos una vez al año.

• Principales Funciones:

- a) Dirige y facilita el proceso para que los estudiantes elaboren los productos y servicios propios de la ocupación laboral que están aprendiendo, con base en el desarrollo de conocimientos, técnicas, habilidades, destrezas y actitudes.
- b) Planificar sesiones de aprendizaje, demostraciones prácticas, talleres, seminarios y trabajos en equipo.
- c) Evaluar el progreso del estudiante, preparando, aplicando y calificando pruebas de verificación del aprendizaje.
- d) Diseñar programas curriculares y preparar material didáctico para el aprendizaje.
- e) Suministrar orientación a los estudiantes sobre alternativas de carrera u oficio.
- f) Participar en comités técnicos de diseño curricular, presupuesto, requisitos de ingreso y certificación.

COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS

- a) Interactúa con el cliente interno y externo de acuerdo con la política de servicios.
- b) Brinda información del producto servicio según requerimiento del cliente.

- c) Aplica los principios y normativos del sistema general de seguridad social de salud (SGSSS) en cada una de las funciones de su desempeño en relación con su disciplina.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES

- Solicita y devuelve equipo que utiliza en su práctica pedagógica
- Hace uso responsable de los equipos e instalaciones de la Institución
- Asiste a las reuniones académicas que se convocan
- Fomenta el respeto por los valores entre compañeros y estudiantes
- Desarrolla sus actividades de acuerdo al plan calendario diseñado
- Apoya el análisis de la evaluación institucional, actualización del PEI y desarrollo de las nuevas iniciativas
- Provee y gestiona recursos necesarios para desarrollar sus actividades pedagógicas.

Perfil del personal administrativo del Centro de Estudios Técnicos CEPRODENT.

Para garantizar que el personal administrativo cumpla con el perfil requerido por la institución para el desempeño de sus labores, los candidatos se someten a un proceso de selección de acuerdo a los contemplado en el procedimiento de Gestión Humana del proceso Administrativo y Financiero, además, periódicamente se realiza Evaluación del desempeño del personal.

Perfil de ingreso del Estudiante del Centro de Estudios Técnicos Ceprodent.

El aspirante debe demostrar el grado Decimo (10^o) como nivel de escolaridad, tener mínimo 16 años, demostrar competencias básicas en Matemática (manejo de operaciones básicas), Lenguaje (escritura, redacción e interpretación de textos) competencias laborales (Respeto, honestidad, tolerancia, buenas relaciones interpersonales, ser gestor de paz) y poseer una firme afinidad con el programa.

Cabe indicarse que si el aspirante, no posee el nivel de competencia mínimo exigido en cada una de las competencias para el ingreso, se llevará a cabo actividades de reforzamiento y nivelación, que le permitan al aprendiz llevar a cabo su formación.

Las competencias a evaluar respecto al conocimiento serán así:

Programa	Matemáticas	Aptitud Verbal	Lectura Critica	Biología y Química
S. Farmacéuticos	60	50	50	60
Salud Oral	60	50	50	65
Seg Ocupacional	65	60	60	50
Mec Motos	65	50	50	20
Mec Dental	60	50	50	50
Adm en Salud	60	60	60	40
Mec Diesel	65	50	50	20
Aux Contable	70	50	50	20
Aux Administrativo	60	50	50	20
Aux Enfermería	60	60	60	60

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

Las competencias Ontológicas a evaluar serán así:

1. COMPETENCIA BÁSICAS	_____	Priorizadas para área salud
Calidad Humana	_____	4
Compromiso social	_____	4
Vocación de servicio	_____	4
Habilidad lectoescritura	_____	4
Habilidades comunicativas	_____	4
Solidaridad	_____	4
Responsabilidad	_____	4
Compañerismo	_____	3
Relaciones interpersonales	_____	3
Habilidades para socializar	_____	3
2. COMPETENCIAS LABORALES		
Trabajo en equipo	_____	4
Orientación al servicio	_____	4
Comunicación asertiva	_____	4
Capacidad organizativa	_____	4
Capacidad para planear	_____	3
Atención a los detalles	_____	4
Colaboración entre compañeros	_____	4
Capacidad para priorizar	_____	4
Adaptación al cambio	_____	4

3.2.3 SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

EL CENTRO DE ESTUDIOS TECNICOS CEPRODENT, basa su sostenimiento en el equilibrio económico que consigue a través de los ingresos que recibe por concepto de pagos por matrículas y pensiones que hacen los estudiantes.

Dado que esta es la única fuente de financiación, partimos de ella para el diseño y elaboración del presupuesto, de esta manera contamos con mecanismos ágiles y procedimientos efectivos que garantizan la disponibilidad oportuna e inmediata de los recursos financieros, para la ejecución del presupuesto asignada para inversión y mantenimiento.

Sistemas de costos educativos y tarifas.

EL CENTRO DE ESTUDIOS TECNICOS CEPRODENT, se convierte en una alternativa educativa para aquellos jóvenes y adultos que desean continuar sus estudios. El instituto ofrece sus programas de formación a precios cómodos para todas las clases sociales, especialmente en los estratos 1, 2, 3 y 4, colaborando con ello a las políticas educativas del gobierno Nacional y Municipal, en que la educación debe ser progresista, sostenible y valorizable en la búsqueda del desarrollo técnico-científico del País.

Anualmente, se realizará un listado de los costos educativos del año lectivo y se realizará el presupuesto semestral por programa.

3.2.4 Evaluación Institucional

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

Para que los esfuerzos puestos en la búsqueda y realización del componente conceptual, es decir, nuestro horizonte no sea en vano, el CENTRO DE ESTUDIOS TECNICOS CEPRODENT, realiza un proceso sistemático de auto evaluación que se lleva a cabo permanentemente y que se traduce en planes de mejoramiento institucional, lo que compromete a la comunidad educativa en su ejecución y permite fijarnos metas superiores de desarrollo, para esto nos basamos en:

- Fijar criterios, diseñar y aplicar instrumentos válidos para el seguimiento.
- Basar el proceso de evaluación en hechos documentados en datos y estadísticas cuidadosamente organizadas.
- Usar criterios claros y conocidos por todos para la evaluación institucional.
- Establecer y aplicar estrategias que faciliten la participación de estudiantes y docentes en la evaluación institucional.
- Analizar la validez, pertinencia de los instrumentos de evaluación empleados.
- Analizar oportunamente los indicadores globales (deserción, matriculas, reprobación, etc.) para orientar los procesos educativos y mejorar la eficiencia.
- Hacer seguimiento al desempeño de nuestros egresados para medir el efecto de la acción educativa de la institución.
- Diseñar y elaborar planes de mejoramiento con los docentes a superar los logros establecidos en el reglamento pedagógico.

Los diferentes instrumentos para evaluar los programas y el SGC que permitan identificar los planes de mejoramiento a trabajar, se encuentran en cada uno de los procesos del Sistema, de los cuales podemos mencionar:

GCA-FO-05 Encuesta para Evaluar la Satisfacción del Cliente Estudiantes
 TH-FO-01 Autoevaluación docente
 FOR – FO – 12 Evaluación Desempeño Docente
 TH – FO – 03 Evaluación Desempeño Laboral

3.2.4.1 Evaluación docencia servicio.

Para dar cumplimiento a lo tipificado en el decreto 2376 de 2010 y acuerdo 0153 de 30 de octubre de 2012 se establecen las siguientes condiciones generales:

Al inicio de semestre se realizara reunión para elegir comité docencia – servicio que estará conformado por: el director y/o gerente de la EPS o IPS y/o jefe de educación de área, de uno a tres estudiantes que se encuentren realizando prácticas en el sitio de convenio, coordinador de prácticas, coordinador de bienestar.

Se realizara acta de inicio

Se establece plan de formación de prácticas

Se realizan reuniones bimensuales del comité.

La supervisión de ejecución de las prácticas por parte de la coordinación de bienestar se realizara mensualmente.

Al finalizar el semestre se realizará evaluación del desarrollo del convenio docencia – servicio.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

Finalizando el semestre en reunión de comité se establecen los planes de mejoramiento de acuerdo con el análisis de resultado de las evaluaciones.

3.2.4.2 Evaluación de los programas

La evaluación de los programas se llevará a cabo teniendo en cuenta los aspectos definidos en la NTC 5663 para los del área de la salud y la NTC 5581 para los que se rigen por ésta norma en el numeral Evaluación de programas, además, de los especificados en el decreto 4904, algunos de ellos son:

- Análisis investigación de mercado.
- Estado laboral de los egresados.
- Actualización de normas de competencias, requisitos de ley y/o reglamentos.
- Desempeño de los estudiantes en prácticas.
- Desempeño de los estudiantes en evaluaciones internas.
- Percepción de los estudiantes sobre los programas académicos.
- Satisfacción del sector productivo.
- Evaluación de los programas por parte de los docentes.

Mejoramiento continuo de los programas

De acuerdo al análisis de resultado de la evaluación de los programas se establecen las acciones de mejora a implementar y se tendrán en cuenta las siguientes condiciones generales:

- Reunión del consejo de coordinación académica.
- Análisis de resultado de la auto evaluación de programas.
- Definición de acciones a implementar.
- Presentación de acciones al consejo de dirección académica.
- Ejecución de las acciones de mejoras de los programas.
- Verificación del cumplimiento de las acciones de mejora de los programas.

4. COMPONENTE COMUNITARIO

4.1. BIENESTAR INSTITUCIONAL

Bienestar, sistema dinámico, que relaciona todas las dimensiones de la institución desde: la comunidad, los campos académicos, la docencia, los estudiantes investigación y extensión, por lo tanto, los patrones que regulan el sistema de Bienestar deben contemplar las necesidades, los intereses de la comunidad y la institución con las nuevas pedagogías, la excelencia académica, la formación integral, y la integridad física y psicológica con el estímulo a la creatividad en la promoción disciplinaria y profesional.

Desde aquí se diseñan las estrategias que permiten el crecimiento Biopsicosocial de la comunidad educativa del INSTITUTO, por esto se han desarrollado actividades extracurriculares como coro, danza y teatro, que permiten el desarrollo de lo anterior.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

También se estimula al estudiante a la construcción de su proyecto de vida, para de esta manera garantizar la formación del ciudadano que nuestra sociedad necesita.

4.1.1 Seguimiento de egresados o Manual de Convivencia

Como estrategia para el seguimiento de egresados del CENTRO DE ESTUDIOS TECNICOS CEPRODENT, contamos con el departamento de egresados, que recopila la información necesaria para la creación y actualización de la base de datos para el seguimiento del egresado.

Dice la norma: los programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano deben contar con sistemas de seguimiento de sus egresados, de acuerdo con lo establecido por

la institución que les permitan producir sistemáticamente información relacionada con el impacto del proceso formativo en lo referido a:

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 11 de 339

- a. Vinculación al mundo productivo, indicando: sector, tipo de empresa u organización, tipo de vinculación, monto de la remuneración.
- b. Certificación de sus competencias laborales.
- c. Continuidad, permanencia y graduación en las instituciones de educación media y superior, con las que se establecen convenios de articulación.

4.2 MANUAL DE CONVIVENCIA

Este manual pretende afianzar las relaciones de los miembros de la comunidad educativa del Centro de Estudios Técnicos CEPRODENT y garantizar el ejercicio de los derechos y deberes de los estudiantes con el fin de facilitar la convivencia, al interior de la Institución, apoyándonos en la Constitución Política de Colombia y en el artículo 87 de la Ley General de Educación 115/94 que certifica que "todo establecimiento educativo tendrá un reglamento o manual de convivencia". (Ver manual de convivencia, en www.ceprodent.edu.co).

ANEXOS

DENOMINACION DE LOS PROGRAMAS A OFRECER

NOMBRE DEL PROGRAMA	TITULO A OBTENER: TECNICO LABORAL POR COMPETENCIAS EN:	ETAPA LECTIVA	ETAPA PRODUCTIVA	TOTAL HORAS
Auxiliar en Enfermería	Auxiliar en Enfermería	720	1080	1800
Auxiliar en Servicios Farmacéuticos	Auxiliar en Servicios Farmacéuticos	720	1080	1800
Mecánica Dental	Mecánica Dental	700	900	1600
Auxiliar en Salud Oral	Auxiliar en Salud Oral	720	1080	1800

Auxiliar administrativo en Salud	Auxiliar administrativo en Salud	720	1080	1800
Bancaria y comercial	Bancaria y comercial	1000	208	1208
Investigación judicial	Investigación judicial	1360	150	1510
Inglés (A1, A2, B1 y B2)	Inglés (A1, A2, B1 y B2)	575	NA	575
Auxiliar en Cuidados Infantiles	Auxiliar en Cuidados Infantiles	700	450	1150
Mantenimiento de motores Diesel	Mantenimiento de motores Diesel	764	236	1000
Mecánica de motocicletas	Mecánica de motocicletas	758	242	1000
Auxiliar Contable y Financiero	Auxiliar Contable y Financiero	828	462	1290
Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo	848	462	1310





**ESTRUCTURA CURRICULAR
AUXILIAR EN ENFERMERIA
PERFILES DE ENTRADA Y SALIDA**

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 59 de 339

PRESENTACIÓN

Con el ánimo de ofrecer al Sector Salud, programas de Formación Profesional Integral con calidad y pertinencia que respondan a las funciones

y nuevos roles o perfiles requeridos por el actual modelo de aseguramiento en salud y nueva organización y dinámica del sistema; **CEPRODENT** a partir del Análisis Funcional y la Caracterización del sector, formulados mediante la participación y el consenso de los representantes de todos los actores del sector, identificó las competencias laborales requeridas para el cumplimiento de las mismas y estructuró la titulación Nivel C "Auxiliar en Enfermería"

La estructura curricular "AUXILIAR EN ENFERMERIA", responde a esta titulación y ofrece la formación que soluciona la divergencia existente entre la formación profesional y el perfil ocupacional requerido; propone el desarrollo de habilidades que permitan desde su desempeño garantizar a los usuarios, calidad en la atención oportuna, personalizada, humanizada, integral, continua y de acuerdo con estándares aceptados en procedimientos y práctica profesional

Todas las acciones de formación diseñadas y planeadas en la Estructura Curricular presentada en este documento, pretenden desarrollar las competencias del recurso humano para atender las necesidades del sector productivo y social, contribuyendo de igual manera a elevar la productividad y competitividad de las empresas del sector. Es necesario entonces reconocer las exigencias del mundo actual y desarrollar un cambio cualitativo educacional que prime sobre el cuantitativo y en el que el individuo sujeto de formación responda a las necesidades del mercado laboral.

MISIÓN

Somos una institución de educación para el trabajo y desarrollo humano con experiencia de más de 20 años que aporta a la comunidad de sucre un servicio educativo con calidad y compromiso social y así contribuye en la formación integral de la persona; a través de su modelo educativo y articulado con el sector productivo promoviendo la intervención activa del estudiante y del egresado en el desarrollo económico, social y cultural de su entorno.

VISIÓN

En el año 2025 CEPRODENT S.A.S Sera una institución de educación técnica profesional reconocida a nivel nacional y con proyección a la educación tecnológica.

1. PERFIL DE ENTRADA DE TRABAJADORES-ALUMNOS

1.1 INFORMACIÓN GENERAL

1.1.1 Denominación de la Estructura Curricular: AUXILIAR EN ENFERMERIA

1.1.2 Sector al que pertenece: SERVICIOS.

1.1.3 Área Ocupacional: SALUD

1.1.4 Titulación: **AUXILIAR EN ENFERMERÍA.** Nivel C

El Auxiliar de Enfermería realiza funciones de cuidado y orientación en salud a las personas y comunidades en aspectos de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación.

Desarrolla sus funciones de responsabilidad bajo la orientación de Profesionales en salud.

1.2 REQUERIMIENTOS

1.2.1 ACADÉMICOS

DEFINICIÓN DEL PERFIL DEL ASPIRANTE

El aspirante debe demostrar el grado de noveno (9º) como nivel de escolaridad, tener mínimo 16 años, demostrar competencias básicas en Matemática (manejo de operaciones básicas), Lenguaje (escritura, redacción e interpretación de textos) competencias laborales (Respeto, honestidad, tolerancia, buenas relaciones interpersonales, ser gestor de paz) y poseer una firme afinidad con el programa.

Cabe indicarse que si el aspirante, no posee el nivel de competencia mínimo exigido en cada una de las competencias para el ingreso, se llevará a cabo actividades de reforzamiento y nivelación, que le permitan al aprendiz llevar a cabo su formación.

COMPETENCIAS BÁSICAS:

Ética y transformación del entorno
Informática Básica
Técnicas de estudio
Inducción y valores Institucionales

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Control Microbiano
Apoyo a las Actividades de Diagnóstico Individual
Asistencia a la persona en Actividades de la Vida Diaria
Mantenimiento y Recuperación de las Funciones de los diferentes Sistemas por Grupo Étéreo
Atención Integral a la familia en relación con el Ciclo Vital
Administración de Medicamentos e Inmunobiológicos según delegación
Admitir al usuario en la red de servicios de Salud
Fomento de Actitudes y Prácticas saludables en Ambientes de Trabajo
Atención y Orientación del Usuario en los servicios de Salud

COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS

Competencias laborales y específicas
Participar en el cuidado a las personas para el mantenimiento y recuperación de las funciones.
Brindar atención integral a la familia en relación al ciclo vital de acuerdo con el contexto social, político, cultural y ético.

1.2.2 ÁREAS DEL EXAMEN DE ESTADO (ICFES) Y PESO PORCENTUAL

1	<p>COMPETENCIA BÁSICAS</p> <p>Priorizadas para área salud</p>
Calidad Humana	4
Compromiso social	4
Vocación de servicio	4
Habilidad lectoescritura	4
Habilidades comunicativas	4
Solidaridad	4
Responsabilidad	4
Compañerismo	3
Relaciones interpersonales	3
Habilidades para socializar	3
<p>2. COMPETENCIAS LABORALES</p>	
Trabajo en equipo	4
Orientación al servicio	4
Comunicación asertiva	4
Capacidad organizativa	4
Capacidad para planear	3
Atención a los detalles	4
Colaboración entre compañeros	4
Capacidad para priorizar	4
Adaptación al cambio	4

1.2.3 DESEMPEÑO Ó EXPERIENCIA LABORAL NO APLICA

1.2.4 CONDICIONES REQUERIDAS

1.2.4.1 Estatura: NO APLICA

1.2.4.2 Limitaciones que impiden total o parcialmente el desarrollo de la formación
 Ausencia de las extremidades superiores o inferiores, persona invidente, persona con limitaciones severas de audición y lenguaje; lesiones y patologías de la columna

vertebral incapacitantes; acortamiento o lesiones de extremidades inferiores que le impidan caminar a una velocidad normal

1.2.4.3 Apariencia Personal

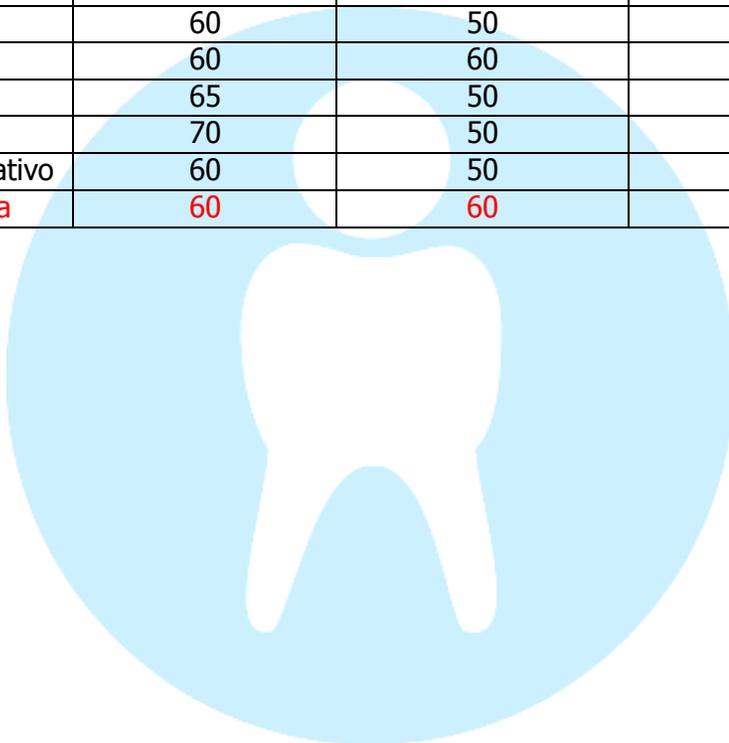
Buena Higiene y presentación personal. Gesticulación, vestuario, maquillaje y accesorios acorde con la situación. Actitud segura y asertiva.

1.2.5 ÁREAS DEL CONOCIMIENTO (TEMAS Y SUBTEMAS) PARA EVALUAR EN EL PROCESO DE INGRESO

Área del conocimiento	Tema	Sub-tema
Español	Comprensión de lectura Redacción, Ortografía	Análisis e interpretación de textos Elaboración de escritos sinónimos y antónimos
Matemáticas	Operaciones Básicas y porcentajes.	Suma, resta, multiplicación, división, proporciones, regla de tres simple y compuesta. Porcentajes.
Biología	Célula, tejido, órgano, sistema. Anatomía y fisiología básica de los sistemas del cuerpo humano.	Definición, funciones, estructura. Órganos que los conforman, localización, estructura, funciones.
Química	Elementos, Compuestos.	Solutos – Solventes - Concentraciones – Osmosis – Difusión, transporte activo.
Física	Palancas. Termodinámica	Tipos de palancas, aplicaciones. Transferencia de calor.
Ciencias Sociales	Distribución geográfica Distribución sociocultural orientación geográfica	Pisos térmicos, altitud, latitud. Creencias y valores culturales. Puntos cardinales.
Idioma	Ingles Básico	Lenguaje Básico.

1.2.6 APTITUDES PARA EVALUAR EN EL PROCESO DE INGRESO:

Programa	Matemáticas	Aptitud Verbal	Lectura Critica	Biología y Química
S. Farmacéuticos	60	50	50	60
Salud Oral	60	50	50	65
Seg Ocupacional	65	60	60	50
Mec Motos	65	50	50	20
Mec Dental	60	50	50	50
Adm en Salud	60	60	60	40
Mec Diesel	65	50	50	20
Aux Contable	70	50	50	20
Aux Administrativo	60	50	50	20
Aux Enfermería	60	60	60	60



1.2.7 FACTORES E INDICADORES ACTITUDINALES, APTITUDINALES Y CONDICIONES FÍSICAS

Utilizar la siguiente calificación:

INNECESARIO 1, POCO NECESARIO 2, NECESARIO 3, MUY NECESARIO 4

Factores	Indicadores	Indicador requerido e importancia
SOCIALES	Tolerancia	4
	Comunicación	4
	Integración – Trabajo en equipo	4
	Liderazgo	3
PERSONALES	Iniciativa	4
	Motivación	4
	Creatividad	4
	Autocontrol	4
	Autoestima	4
	Entusiasmo	4
	Resolución problemas	3
	Toma de decisiones	2
HABILIDADES TÉCNICAS	Organización	4
	Planeación	2
	Destreza Psicomotora	4
	Seguimiento e interpretación de instrucciones	4
CONDICIONES FÍSICAS	Estatura	3
	Destreza Motora ó Manual	4
	Flexibilidad	3
	Resistencia	4
	Fuerza	3
	Desarrollo de los sentidos	4
	Contextura física	3

3. PERFIL OCUPACIONAL PARA LA TITULACIÓN (PERFIL DE SALIDA DEL TRABAJADOR ALUMNO)

3.1 NOMBRE DEL SECTOR: SERVICIOS

3.2 SUBSECTOR: SALUD

3.3 NOMBRE DE LA TITULACIÓN: AUXILIAR EN ENFERMERIA

3.4 NOMBRE DE LAS OCUPACIONES QUE PODRÁ DESEMPEÑAR EL EGRESADO:

Auxiliar de enfermería en las instituciones de los diferentes niveles de complejidad del Sistema General de Seguridad Social en Salud (S.G.S.S).

DEFINICIÓN DEL PERFIL DEL EGRESADO

COMPETENCIAS BASICAS Y CIUDADANAS:

Ética y transformación del entorno
Informática Básica
Técnicas de estudio
Inducción y valores Institucionales

COMPETENCIAS CIUDADANAS.

Nuestro egresado es una persona honesta, responsable y cumplidor de su deber que demuestra respeto al usuario, familia, equipo de salud y actitud de servicio y entrega; posee sentido de pertenencia con su institución, en su relaciones interpersonales es tolerante, ético en su quehacer diario, y en la comunicación verbal y no verbal posee un manejo asertivo, dinamizando el trabajo en equipo, mostrando interés por la educación continuada. Es confiable y posee una actitud verdadera de trato prudente frente a la reserva de la información y con respecto a la atención es oportuno.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES

Control Microbiano
Apoyo a las Actividades de Diagnóstico Individual
Asistencia a la persona en Actividades de la Vida Diaria
Mantenimiento y Recuperación de las Funciones de los diferentes Sistemas por Grupo Etéreo
Atención Integral a la familia en relación con el Ciclo Vital
Administración de Medicamentos e Inmunobiológicos según delegación
Admitir al usuario en la red de servicios de Salud
Fomento de Actitudes y Prácticas Saludables en Ambientes de Trabajo
Atención y Orientación del Usuario en los Servicios de Salud

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 59 de 339

COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS

Competencias laborales y específicas

Participar en el cuidado a las personas para el mantenimiento y recuperación de las funciones.

Brindar atención integral a la familia en relación al ciclo vital de acuerdo con el contexto social, político, cultural y ético.

3.5 PRINCIPALES FUNCIONES QUE SE EJECUTAN

- Aplicar los principios y normativa del Sistema General de Seguridad social en salud (SGSSS) en cada una de las funciones de su desempeño en relación con su disciplina
- Interactuar con el cliente interno y externo de acuerdo con la misión, visión y políticas de servicio institucionales
- Identificar las necesidades del cliente interno y externo según políticas de mercadeo y segmentación de clientes
- Brindar información del producto o servicio conforme a requerimientos del cliente o usuario
- Aplicar técnica aséptica en todos los procedimientos de acuerdo con las medias de prevención y control de las infecciones establecidas por el comité
- Efectuar procedimientos especializados de limpieza desinfección y esterilización en equipos y artículos según manuales estandarizados de la empresa
- Preparar el entorno para dar cuidado a la persona en alteración de salud según asignación y/o delegación del profesional y guías y protocolos establecidos
- Brindar los cuidados básicos asignados y/o delegados, de higiene, comodidad de acuerdo con guías y protocolos establecidos
- Asistir a las personas en las actividades de movilización según limitaciones y equipos requeridos
- Asistir a la persona en las actividades de nutrición asignadas y/o delegadas por el profesional y de acuerdo con guías y protocolos establecidos
- Asistir a la persona en actividades de eliminación asignadas y/o delegadas por el profesional y de acuerdo con guías y protocolos establecidos
- Implementar las acciones de intervención de los factores de riesgo provistos en la norma
- Cuidar al individuo y la familia en el aspecto sexual y reproductivo de la mujer el hombre y su pareja de acuerdo con grupo étnico y guías de manejo
- Atender integralmente al niño menor de 10 años de acuerdo con los parámetros establecidos y en patologías de baja complejidad manejables en el hogar.
- Asistir integralmente al adulto mayor de acuerdo con sus necesidades, deberes, derechos y contexto sociocultural, político y ético.
- Atender integralmente al adolescente de acuerdo con las guías de manejo

- Promover los hábitos para el cuidado y mantenimiento de las funciones de los diferentes sistemas por grupo etéreo según guías de manejo.
 - Cuidar a las personas en las alteraciones y recuperación de las funciones de los diferentes sistemas de acuerdo con guías de manejo
 - Observar la condición física y emocional de la persona antes y después de la realización de las pruebas diagnósticas de acuerdo con guías y protocolos
 - Orientar y preparar a las personas para exámenes diagnósticos de acuerdo con guías y protocolos institucionales
 - Tomar y remitir muestras y resultados de laboratorios ordenados de acuerdo con protocolos.
 - Preparar los medicamentos según delegación y de acuerdo con la prescripción, forma farmacéutica y vía de administración, teniendo en cuenta los principios de asepsia y el lugar asignado
 - Aplicar los medicamentos según delegación y de acuerdo con la prescripción médica, la vía, la dosis y la hora prescrita
 - Vigilar la acción farmacéutica y reacciones adversas de los medicamentos y biológicos administrados de acuerdo con el tipo de medicamentos y sensibilidad del paciente
 - Mantener el ambiente de trabajo en condiciones de higiene y seguridad acorde con la reglamentación empresarial Ejecutar prácticas de trabajo seguras conforme a las normas técnicas y
 - Legales establecidas
 - Participar en los procedimientos para la prevención y atención de emergencias de acuerdo con las normas técnicas y legales
- 2.6 CONOCIMIENTOS TECNICO-TECNOLOGICOS**
- Principios fundamentales y operativos del Sistema General de
 - Seguridad social en salud (SGSSS)
 - Estrategias de comunicación para fortalecer la comunicación con el cliente interno y externo de acuerdo con la misión, visión y políticas de servicio institucionales
 - Técnicas para identificar las necesidades del cliente interno y externo según políticas de mercadeo y segmentación de clientes
 - Principios y procedimientos de técnica aséptica
 - Técnicas de limpieza desinfección y esterilización en equipos y artículos
 - Principios y procedimientos de atención básica de enfermería según guías y protocolos establecidos
 - Técnicas de movilización y traslado.
 - Técnicas y procedimientos de enfermería para asistir las funciones del cuerpo humano según patrón funcional y de acuerdo con guías y protocolos establecidos
 - Técnicas y procedimientos de enfermería para el cuidado individuo y la familia en el aspecto sexual y reproductivo de la mujer el hombre y su pareja de acuerdo con grupo etéreo y guías de manejo

- Principios y procedimientos de enfermería para cuidar integralmente al niño menor de 10 años.
- Técnicas y procedimientos para el cuidado integral al adulto mayor
- Atender integralmente al adolescente de acuerdo con las guías de manejo
- Estrategias para el fomento de hábitos para el cuidado y mantenimiento de las funciones de los diferentes sistemas por grupo etáreo Cuidar a las personas en las alteraciones y recuperación de las funciones de los diferentes sistemas de acuerdo con guías de manejo
- Principios técnico-científicos para apoyar en la orientación, preparación, toma y remisión de muestras y resultados de laboratorios ordenados de acuerdo con protocolos.
- Fundamentos, técnicas y procedimientos para la preparación, aplicación y vigilancia de la acción farmacéutica y reacciones adversas de los medicamentos e inmunobiológicos, según delegación
- Normas técnicas y legales para el mantenimiento de los ambientes de trabajo en condiciones de higiene y seguridad
- Técnicas y procedimientos para la ejecución de prácticas de trabajo seguras conforme a las normas técnicas y legales establecidas
- Técnicas, procedimientos y normativa para la prevención y atención de emergencias.

2.7 ASPECTOS DE ETICA PROFESIONAL

La aplicación de los principios éticos es fundamental en el desempeño de la labor del Auxiliar de Enfermería, dada la naturaleza de su función como integrante fundamental del equipo de salud y su permanente contacto con el usuario y su familia.

- Los aspectos que deben caracterizar su desempeño son los siguientes:
- Amable y cálido.
- Sensible ante las necesidades de la persona.
- Observador permanente.
- Tolerante al relacionarse con el usuario.
- Comprometido con la entidad.
- Cumplido con el deber.
- Ético en la realización de funciones.
- Organizado en el manejo de inventarios.
- Asertivo en la comunicación.
- Preciso en la orientación que se da al usuario y a la familia.
- Prudente y responsable en el manejo de la información.
- Cortés en la atención al cliente.
- Respetuoso con la individualidad.
- Leal con la institución.
- Dinamizador del trabajo en equipo.
- Atento a la actualización permanente.
- Consciente en la aplicación de normas técnicas.
- Oportuno en satisfacer necesidades del usuario.
- Prudente en el uso del lenguaje no verbal.

INTENSIDAD HORARIA

INTENSIDAD HORARIA PARA EL PROGRAMA DE AUXILIAR EN ENFERMERÍA

Norma de Competencia	Horas		%
	Mínimo	Máximo	
Fundamentación en Competencias Básicas			
Ética y Valores	45	50	3%
Técnicas de Estudio	45	50	3%
Tecnologías de información de la comunicación	94	100	6%
Inducción a la institución educativa y valores institucionales.	26	30	2%
Subtotal competencias básicas	210	230	13%
Competencias Obligatorias			
1. Atender y orientar a la persona en relación con sus necesidades y expectativas de acuerdo con políticas institucionales y normas de salud.	100	115	6%
2. Admitir al usuario en la red de servicios de salud según niveles de atención y normativa vigente.	70	80	4%
3. Controlar las infecciones en los usuarios y su entorno de acuerdo con las buenas prácticas sanitarias.	100	115	7%
4. Apoyar la definición del diagnóstico individual de acuerdo con guías de manejo y tecnología requerida.	124	140	8%
5. Asistir a las personas en las actividades de la vida diaria según condiciones del usuario asignación y/o delegación del profesional, guías y protocolos vigentes.	134	150	9%
6. Participar en el cuidado a las personas para el mantenimiento y recuperación de las funciones de los diferentes sistemas por grupo etáreo en relación con los principios técnicos científicos y éticos vigentes.	376	426	23%
7. Administrar medicamentos e inmunobiológicos según delegación y de acuerdo con técnicas establecidas en relación con los principios éticos y legales vigentes.	108	120	7%
8. Brindar atención integral al individuo y la familia en relación al ciclo vital de acuerdo con el contexto social, político, cultural y ético.	318	354	20%
9. Generar actitudes y prácticas saludables en los ambientes de trabajo.	60	70	4%
Subtotal Competencias Obligatorias	1390	1570	87%
Total	1.600	1.800	100%



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Versión: 0.4

Página **59** de **339**

Código: DIR-PY-01



**ESTRUCTURA CURRICULAR
AUXILIAR EN MECANICA DENTAL**

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 59 de 339

PRESENTACIÓN

Con el ánimo de ofrecer al Sector Salud, programas de Formación Profesional Integral con calidad y pertinencia que respondan a las funciones y nuevos roles o perfiles requeridos por el actual modelo de aseguramiento en salud y nueva organización y dinámica del sistema; **CEPRODENT** a partir del Análisis Funcional y la Caracterización del sector, formulados mediante la participación y el consenso de los representantes de todos los actores del sector, identificó las competencias laborales requeridas para el cumplimiento de las mismas y estructuró la titulación Nivel C "Auxiliar de Mecánica Dental" área ocupacional 3 código 3222

La estructura curricular "MECANICA DENTAL", responde a esta titulación y ofrece la formación que soluciona la divergencia existente entre la formación profesional y el perfil ocupacional requerido; propone el desarrollo de habilidades que permitan desde su desempeño garantizar a los usuarios, calidad en la atención oportuna, personalizada, humanizada, integral, continua y de acuerdo con estándares aceptados en procedimientos y práctica profesional

Todas las acciones de formación diseñadas y planeadas en la Estructura Curricular presentada en este documento, pretenden desarrollar las competencias del recurso humano para atender las necesidades del sector productivo y social, contribuyendo de igual manera a elevar la productividad.

Y competitividad de las empresas del sector. Es necesario entonces reconocer las exigencias del mundo actual y desarrollar un cambio cualitativo educacional que prime sobre el cuantitativo y en el que el individuo sujeto de formación responda a las necesidades del mercado laboral.

MISIÓN

Somos una institución de educación para el trabajo y desarrollo humano con experiencia de más de 20 años que aporta a la comunidad de sucre un servicio educativo con calidad y compromiso social y así contribuye en la formación integral de la persona; a través de su modelo educativo y articulado con el sector productivo promoviendo la intervención activa del estudiante y del egresado en el desarrollo económico, social y cultural de su entorno.

VISIÓN

En el año 2025 CEPRODENT S.A.S Sera una institución de educación técnica profesional reconocida a nivel nacional y con proyección a la educación tecnológica.

1. PERFIL DE ENTRADA DE TRABAJADORES-ALUMNOS

1.1 INFORMACIÓN GENERAL

1.1.1 Denominación de la Estructura Curricular: AUXILIAR EN MECANICA DENTAL

1.1.2 Sector al que pertenece: SALUD

1.1.3 Área Ocupacional: 3222

1.1.4 Titulación: AUXILIAR EN MECANICA DENTAL

El Auxiliar en **Mecánica Dental** se orienta hacia la elaboración de prótesis dento faciales a un usuario según prescripción del profesional de la odontología y cumpliendo los estándares de calidad vigentes, Se desempeña en diversos contextos complejos y no rutinarios. Así mismo, requiere de alto grado de responsabilidad y autonomía. En algunas ocasiones, planifica, organiza, administra y gestiona un laboratorio dental.

1.2 REQUERIMIENTOS

1.2.1 ACADÉMICOS

DEFINICIÓN DEL PERFIL DEL ASPIRANTE

El aspirante debe demostrar el grado de noveno (9°) como nivel de escolaridad, tener mínimo 16 años, demostrar competencias básicas en Matemática (manejo de operaciones básicas), Lenguaje (escritura, redacción e interpretación de textos) competencias laborales (Respeto, honestidad, tolerancia, buenas relaciones interpersonales, ser gestor de paz) y poseer una firme afinidad con el programa.

Cabe indicarse que si el aspirante, no posee el nivel de competencia mínimo exigido en cada una de las competencias para el ingreso, se llevará a cabo actividades de reforzamiento y nivelación, que le permitan al aprendiz llevar a cabo su formación.

COMPETENCIAS BASICAS:

Ética y Valores

Técnicas de Estudio

Tecnologías de información de la comunicación

Inducción a la institución educativa y valores institucionales.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Generar prácticas saludables en los ambientes de trabajo

Orientar al usuario en relación con sus necesidades y expectativas

Administrar una Pymes de acuerdo con los objetivos y características de la actividad económica

Elaborar Prótesis Dentales según las normas de calidad establecidas

Confeccionar aparatología de uso en el tratamiento de alteraciones de la mal oclusión dental según las normas de calidad establecidas.

1.2.2 ÁREAS DEL EXAMEN DE ESTADO (ICFES) Y PESO PORCENTUAL

AREAS ICFES 1999	PESO	AREAS ICFES 2000	PESO
Aptitud verbal		Biología	
Español		Matemáticas	
Aptitud Matemática		Filosofía	
Conocimientos Matemáticas		Física	
Biología		Historia	
Química		Química	
Física		Lenguaje	
Sociales		Geografía	
Idiomas		Idiomas	
		Interdisciplinario	
TOTAL		TOTAL	

1.2.3 DESEMPEÑO Ó EXPERIENCIA LABORAL NO APLICA

1.2.4 CONDICIONES REQUERIDAS

1.2.4.1 Estatura: NO APLICA

1.2.4.2 Limitaciones que impiden total o parcialmente el desarrollo de la formación. Ausencia de las extremidades superiores o inferiores, persona invidente, persona con limitaciones severas de audición y lenguaje; lesiones y patologías de la columna vertebral incapacitantes; acortamiento o lesiones de extremidades inferiores que le impidan caminar a una velocidad normal

1.2.4.3 Apariencia Personal

Buena Higiene y presentación personal. Gesticulación, vestuario, maquillaje y accesorios acorde con la situación. Actitud segura y asertiva.

1.2.5 ÁREAS DEL CONOCIMIENTO (TEMAS Y SUBTEMAS) PARA EVALUAR EN EL PROCESO DE INGRESO

Área del conocimiento	Tema	Sub-tema
Español	Comprensión de lectura Redacción Ortografía	Análisis e interpretación de textos Elaboración de escritos sinónimos y antónimos
Matemáticas	Operaciones Básicas y porcentajes.	Suma, resta, multiplicación, división, proporciones, regla de tres simple y compuesta. Porcentajes.
Biología	Célula, tejido, órgano sistema. Anatomía y fisiología básica de los sistemas del cuerpo humano.	Definición, funciones, estructura. Órganos que los conforman, localización, estructura, funciones.
Química	Elementos, Compuestos.	Solutos – Solventes Concentraciones – Osmosis Difusión, transporte activo.
Física	Palancas. Termodinámica	Tipos de palancas, aplicaciones. Transferencia de calor.
Ciencias Sociales	Distribución geográfica Distribución sociocultural orientación geográfica	Pisos térmicos, altitud, latitud. Creencias y valores culturales. Puntos cardinales.
Idioma	Ingles Básico	Lenguaje Básico.

1.2.6 APTITUDES PARA EVALUAR EN EL PROCESO DE INGRESO:

Aptitudes	Aspectos
Verbal	Comprensión de lectura, analogías, síntesis. Comunicación verbal y escrita clara y fluida.
Matemática	Análisis y soluciones de problemas Lógica matemática. Soluciona problemas utilizando operaciones básicas y regla de tres. Maneja sistema métrico decimal en medidas de longitud, volumen y peso
Espacial	Ubicación geográfica espacial. Interpretación de mapas y ubicación geográfica tempo- espacial.
Razonamiento abstracto	Lógica y secuencia Comprensión y deducción de información expresada en símbolos y/o signos.

1.2.7 FACTORES E INDICADORES ACTITUDINALES, APTITUDINALES Y CONDICIONES FÍSICAS

Utilizar la siguiente calificación:

INNECESARIO 1, POCO NECESARIO 2, NECESARIO 3, MUY NECESARIO 4

Factores	Indicadores	Indicador requerido e importancia
SOCIALES	Tolerancia	4
	Comunicación	4
	Integración – Trabajo en equipo	4
	Liderazgo	3
PERSONALES	Iniciativa	4
	Motivación	4
	Creatividad	4
	Autocontrol	4
	Autoestima	4
	Entusiasmo	4
	Resolución problemas	3
	Toma de decisiones	2
HABILIDADES TÉCNICAS	Organización	4
	Planeación	2
	Destreza Psicomotora	4
	Seguimiento e interpretación de instrucciones	4
CONDICIONES FÍSICAS	Estatura	3
	Destreza Motora ó Manual	4
	Flexibilidad	3
	Resistencia	4
	Fuerza	3
	Desarrollo de los sentidos	4
	Contextura física	3

2. PERFIL OCUPACIONAL PARA LA TITULACIÓN (PERFIL DE SALIDA DEL TRABAJADOR ALUMNO)

2.1 NOMBRE DEL SECTOR: SALUD

2.2 SUBSECTOR: SALUD

2.3 NOMBRE DE LA TITULACIÓN: AUXILIAR EN MECANICA DENTAL

2.4 NOMBRE DE LAS OCUPACIONES QUE PODRÁ DESEMPEÑAR EL EGRESADO:

Auxiliar en Mecánica Dental

Auxiliar de consultorio odontológico

Auxiliar de prótesis dentales

DEFINICIÓN DEL PERFIL DEL EGRESADO

COMPETENCIAS BASICAS Y CIUDADANAS:

Ética y Valores

Técnicas de Estudio

Tecnologías de información de la comunicación

Inducción a la institución educativa y valores institucionales.

COMPETENCIAS CIUDADANAS.

Nuestro egresado es una persona honesta, responsable y cumplidor de su deber que demuestra respeto al usuario, familia, equipo de salud y actitud de servicio y entrega; posee sentido de pertenencia con su institución, en su relaciones interpersonales es tolerante, ético en su quehacer diario, y en la comunicación verbal y no verbal posee un manejo asertivo, dinamizando el trabajo en equipo, mostrando interés por la educación continuada. Es confiable y posee una actitud verdadera de trato prudente frente a la reserva de la información y con respecto a la atención es oportuno.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Generar prácticas saludables en los ambientes de trabajo

Orientar al usuario en relación con sus necesidades y expectativas

Administrar una Pymes de acuerdo con los objetivos y características de la actividad económica

Elaborar Prótesis Dentales según las normas de calidad establecidas

Confeccionar aparatología de uso en el tratamiento de alteraciones de la mal oclusión dental según las normas de calidad establecidas.

2.5 OCUPACIONES QUE EL EGRESADO PUEDE DESEMPEÑAR

Efectuar procedimientos especializados de limpieza desinfección y esterilización en equipos y artículos según manuales estandarizados de la empresa
Preparar modelos y moldes para impresiones dentales.

Vaciar las impresiones tomadas por el odontólogo según instrucciones y normas establecidas

Fabricar o reparar dentaduras totales o parciales y otros elementos protésicos, de ortodoncia u otros elementos restaurativos.

Pulir dentaduras y brillarlas para obtener un acabado natural.

Ejecutar prácticas de trabajo seguras conforme a las normas técnicas y legales establecidas.

2.6 CONOCIMIENTOS TECNICO-TECNOLOGICOS

- Principios fundamentales y operativos del Sistema General de
- Seguridad social en salud (SGSSS)
- Estrategias de comunicación para fortalecer la comunicación con el cliente interno y externo de acuerdo con la misión, visión y políticas de servicio institucionales
- Técnicas para identificar las necesidades del cliente interno y externo según políticas de mercadeo y segmentación de clientes
- Principios y procedimientos de técnica aséptica
- Técnicas de limpieza desinfección y esterilización en equipos y artículos
- Elaboración de prótesis dentales según las normas de calidad establecidas
- Normas técnicas y legales para el mantenimiento de los ambientes de trabajo en condiciones de higiene y seguridad
- Técnicas y procedimientos para la ejecución de prácticas de trabajo seguras conforme a las normas técnicas y legales establecidas
- Confeccionar aparatología de uso en el tratamiento de alteraciones de la oclusión dental según las normas de calidad establecidas.

2.7 ASPECTOS DE ETICA PROFESIONAL

La aplicación de los principios éticos es fundamental en el desempeño de la labor del Auxiliar en Mecánica Dental, dada la naturaleza de su función como integrante fundamental del equipo de salud y su permanente contacto con el usuario y su familia.

Los aspectos que deben caracterizar su desempeño son los siguientes:

- Amable y cálido.
- Sensible ante las necesidades de la persona.
- Observador permanente.
- Tolerante al relacionarse con el usuario.
- Comprometido con la entidad.
- Cumplido con el deber.
- Ético en la realización de funciones.
- Organizado en el manejo de inventarios.
- Asertivo en la comunicación.
- Preciso en la orientación que se da al usuario y a la familia.

- Prudente y responsable en el manejo de la información.
- Cortés en la atención al cliente.
- Respetuoso con la individualidad.
- Leal con la institución.
- Dinamizador del trabajo en equipo.
- Atento a la actualización permanente.
- Conciente en la aplicación de normas técnicas.
- Oportuno en satisfacer necesidades del usuario.
- Prudente en el uso del lenguaje no verbal.

MÓDULOS DE FORMACIÓN

MÓDULOS BÁSICOS

Ética y transformación del entorno	45
Técnicas de estudio	45
Comunicación para la comprensión	30
Informática	94

Duración en horas

MÓDULOS ESPECÍFICOS

Generar prácticas saludables en los ambientes de trabajo	50
Orientar al usuario en relación con sus necesidades y expectativas	90
Administrar una Pymes de acuerdo con los objetivos y características de la actividad económica	190
Elaborar Prótesis Dentales según las normas de calidad establecidas	840
Confeccionar aparatología de uso en el tratamiento de alteraciones de la mal oclusión dental según las normas de calidad establecidas.	280

TOTAL ETAPA LECTIVA

1664

TOTAL TIEMPO DE FORMACIÓN

1664

**ESTRUCTURA CURRICULAR
AUXILIAR ADMINISTRATIVO EN SALUD**

**SINCELEJO – SUCRE
2014**

TABLA DE CONTENIDO

INFORMACION GENERAL DE LA INSTITUCIÓN:

Nombre de la institución

1.2. Naturaleza jurídica

1.3. Dirección de la institución: municipio, teléfono, mail.

1.4. Resolución de funcionamiento

1.5. Denominación del programa a ofrecer de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del decreto 3616 de 2005.

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

2.1. Misión

2.2. Visión

PERFIL DEL COORDINADOR

3.1 Perfil de los docentes profesionales en el área

PLAN DE ESTUDIOS DEL PROGRAMA

4.1. Justificación del programa

4.2. Objetivos del programa

4.3. Duración del programa

4.4. Número de estudiantes del programa

4.5. Jornada del programa

4.6. Definición del perfil del aspirante

4.7. Definición del perfil del egresado

4.8. Mecanismos de admisión

4.9. Contenidos básicos de formación

4.10. Certificado de Aptitud Ocupacional por Competencias

4.11. Convenio docente – asistencial

4.12. Plan de prácticas y rotación

5. RECURSOS DOCENTES.

5.1. Criterios de ingreso

5.2. Experiencia docente del coordinador

5.3. Número de docentes por programa

5.4. Hojas de vida con sus soportes

6. RECURSOS FÍSICOS

- 6.1. Copia contrato arrendamiento
- 6.2. Descripción de la planta física
- 6.3. Número de aulas previstas
- 6.4. Inventario de materiales, equipos, herramientas
- 6.5. Inventario de recursos bibliográficos, ayudas educativas informáticas, material didáctico.
- 6.6. Número de estudiantes por Terminal de sistemas

7. ANEXOS

- 7.1. Certificado Cámara de comercio o de representación legal
- 7.2. Copia resolución de funcionamiento
- 7.3. Certificación de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada de que el programa no se está desarrollando
- 7.4. Estados financieros
- 7.5. Convenio docente – asistencial
- 7.6. Hojas de vida de: Director, Coordinador y Docentes con sus respectivas soportes
- 7.7. Certificado de tradición o libertad o contrato de arrendamiento
- 7.8. Planos de la planta física
- 7.9. Inventario de: materiales, equipos, recursos, bibliográficos, ayudas educativas, información.
- 7.10. Póliza de responsabilidad civil

INFORMACION GENERAL DE LA INSTITUCIÓN

1.1. Nombre de la institución:

CENTRO DE ESTUDIOS TÉCNICOS - CEPRODENT S.A.S.

1.2. Naturaleza Jurídica:

Sociedad Limitada. (anexo Certificado Cámara de Comercio)

1.4. Aprobación oficial institución.

Licencia de funcionamiento N° 0863 del 22 de Marzo de 2011 Secretaria de Educación Municipal.

1.5. Denominación del programa a ofrecer de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del decreto 3616 de 2005.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO EN SALUD

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 59 de 339

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

Objetivo General:

Capacitar el recurso humano en diferentes áreas del conocimiento, para que asuma con liderazgo el desarrollo de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, al individuo, familia y comunidad.

Objetivos Específicos:

Desarrollar en el individuo la capacidad de análisis y el espíritu de solución a los problemas nacionales, aplicados a su entorno y en su región.

Estimular la convivencia pacífica y democrática en nuestros educandos.

Proporcionar capacitación ocupacional, de acuerdo con las aptitudes y aspiraciones del individuo y las necesidades sociales.

Fomentar la capacitación consciente del individuo como miembro de la familia para el mejoramiento social.

Ofrecer estímulos que contribuyan al desarrollo equilibrado del individuo y de la sociedad.

Hacer del individuo un ser activo, que luche por el engrandecimiento de su práctica y la conservación de la salud y del medio ambiente.

Desarrollar aptitudes y hábitos que favorezcan la conservación de la salud física y mental de la persona y del uso del tiempo libre.

Promover en la persona la capacitación creativa; adaptar y transferir la tecnología que requieran en los procesos de desarrollo del país. Formar una persona, moral y civilmente responsable.

MISIÓN

Somos una institución de educación para el trabajo y desarrollo humano con experiencia de más de 20 años que aporta a la comunidad de sucre un servicio educativo con calidad y compromiso social y así contribuye en la formación integral de la persona; a través de su modelo educativo y articulado con el sector productivo promoviendo la intervención activa del estudiante y del egresado en el desarrollo económico, social y cultural de su entorno.

VISIÓN

En el año 2025 CEPRODENT S.A.S Sera una institución de educación técnica profesional reconocida a nivel nacional y con proyección a la educación tecnológica.

PERFIL DEL COORDINADOR PROFESIONAL EN EL ÁREA

De acuerdo a las exigencias del Ministerio de Protección Social en cuanto al programa académico AUXILIAR ADMINISTRATIVO EN SALUD, el coordinador del programa deberá ser profesional en trabajo comunitario y docencia; en el manejo de programas a Nivel Operativo y experiencia de dos años como Docente, que se ajuste a las necesidades de formación del recurso humano.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 59 de 339

3.1. PERFIL DE LOS DOCENTES PROFESIONALES EN EL ÁREA

Se utilizarán para el apoyo educativo personas capacitadas en estas áreas como:

Dos (2) Administradores en salud con experiencia mínima de dos (2) años en comunidad y/o docencia.

Dos (2) Profesionales de Salud básica del manejo de los programas a nivel operativo.

Una (1) Trabajadora social con experiencia mínima de dos (2) años en comunidad y docencia.

(Ver anexo, hojas de vidas).

PLAN DE ESTUDIOS DEL PROGRAMA

Justificación del programa

El Departamento de Sucre está conformado por 26 municipios: Sincelejo (también ciudad capital), Buenavista, Caimito, Colosó, Corozal, Coveñas, Chalán, El Roble, Galeras, Guaranda, la Unión, los Palmitos, Majagual, Morroa, Ovejas, San Antonio de Palmito, Sampués, San Benito Abad, San Juan de Betulia, San Marcos, San Onofre, San Pedro, San Luis de Sincé, Sucre, Santiago de Tolú y Tolviejo, 234 corregimientos, una inspección de Policía, numerosos caseríos y sitios poblados.

Diagnóstico sector salud Análisis de la situación de salud

La situación de salud describe y analiza la morbilidad, mortalidad y aquellos factores de riesgo que puedan estar incidiendo en su aparición, o en el mantenimiento del evento en salud. La situación de salud es el resultado de las condiciones socio económicas, políticas y culturales de una población. El NBI en el Departamento es de 39.8%, superior al nacional, que se sitúa entre el 26.9 y 22.9%. Muchos factores inciden en la sanidad, pero posiblemente el de mayor peso es el educativo, empíricamente está demostrado que el nivel educativo de las personas guarda una fuerte relación con la actitud de las personas frente los problemas sociales.

De los 854.948 habitantes que tiene el Departamento, más del 60 % corresponde a los niveles 1 y 2 identificados como población pobre, vulnerable para cualquier evento en salud; el mayor porcentaje en el componente del NBI lo tiene la vivienda inadecuada, seguido por el hacinamiento crítico.

MORBILIDAD

El análisis correspondiente a este indicador, se hace teniendo en cuenta las causas por consulta externa, egresos hospitalarios y eventos de notificación obligatoria.

La morbilidad general presentada en el Departamento por consulta externa es de 53.5 por 1.000 habitantes (ver cuadro);

DIEZ PRIMERAS CAUSAS DE MORBILIDAD GENERAL POR CONSULTA EXTERNA DEPARTAMENTO DE SUCRE

1. Infecciones Respiratorias Agudas
2. Enteritis y otras enfermedades Diarreicas
3. Otras enfermedades del aparato respiratorio
4. Enfermedades de los dientes y su estructura de Sostén
5. Enfermedades de la piel y tejido celular Subcutáneo
6. Enfermedades del aparato urinario.

7. Enfermedad hipertensiva
8. Enfermedades de los Órganos genitales
9. Todas las demás enfermedades infecciosas y parasitarias
10. Anemias

Diagnóstico sector educativo

Dado que la educación es un factor primordial, estratégico, prioritario y condición esencial para el desarrollo social y económico de la población, el gobierno en sus políticas trazadas en el Plan Nacional de Desarrollo "Hacia un Estado Comunitario", orientadas a construir equidad social, hace énfasis especial en el sector educativo mediante el programa "REVOLUCIÓN EDUCATIVA", para el cual ha definido 3 políticas educativas básicas: Ampliar la cobertura, Mejorar la calidad y la Eficiencia.

En esta perspectiva, el ejecutivo departamental, tiene el propósito de desarrollar un proceso de Revolución Educativa, estableciendo alianzas estratégicas con los diferentes niveles territoriales, instituciones públicas y privadas y comunidad, que conduzcan a la modernización de las instituciones de educación y el incremento de la cobertura de educación Básica Primaria, Secundaria, Media, Superior, Técnica y Tecnológica con marcada tendencia hacia el fortalecimiento de los sectores productivos y ecoagroindustrial.

El Departamento tiene una población de acuerdo a las proyecciones DANE para el año 2003 de 839.770 habitantes, de los cuales el 68.8% se encuentra localizado en la zona urbana, y el 31.2% en la rural. De esta población el 29.37 % representado en 246.718 personas, corresponde a niños, niñas y jóvenes entre los 5 y 17 años de edad, conformando el grupo de niños en edad escolar o edad apta para ingresar y/o estar en el sistema educativo.

La población total matriculada asciende a 236.713 estudiantes, incluidos los del sector oficial y no oficial, marcando una diferencia de 10.005 niños y niñas que son los que se

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 59 de 339

encuentran por fuera del sistema escolar, que equivale al 4.1%; el Departamento alcanzó una cobertura de 95.9 %, superior a la media nacional que es del 80%.

En el departamento de Sucre, existen entes o instituciones que ofrecen la educación superior pública y privada, tales como, la Universidad de Sucre y la Corporación Universitaria del Caribe "CECAR". Examinada la cobertura de pregrado en estas instituciones, la educación pública vincula a 2.477 estudiantes equivalente a un 31%, distribuido en los trece (13) programas aprobados que se están ofreciendo, esta cobertura de cupos del sector público equivale al 46% de la demanda. La Educación Privada atiende a un número de 5.404 estudiantes para una cobertura de un 69%, a través de los diecinueve (19) programas autorizados por el gobierno nacional. Es de resaltar que la población escolar de más asistencia a estos programas es la de sexo femenino que alcanza un promedio de un 54%.

A los bachilleres que egresan de los establecimientos educativos del departamento y que carecen de posibilidad económica de cursar estudios superiores o avanzado, el Gobierno Nacional a través del ICETEX está facilitando el acceso a cursos de pregrado a un gran número de personas de diferentes estratos sociales mediante modalidades de créditos, también abiertos a quienes se interesan en cursos de especialización.

La formación técnica juega un papel fundamental en el mejoramiento de la productividad laboral de nuestros conciudadanos, por ello el SENA, viene ofreciendo una formación a lo largo de nuestra geografía sucreña. Como política pública se prioriza en una formación titulada y complementaria, la primera atiende a una población de 1.144 personas, conducente a lograr una formación técnica que representan el 5.0%, mientras que la de mayor demanda es la formación complementaria que atiende a un numero de 18.972 personas, que representan el 95% del total de estudiantes adultos.

En el año anterior en el Departamento lograron culminar los estudios de la educación media 7.417 estudiantes, de los cuales ingresan a la educación superior pública y privada unas 1.720 personas que equivalen a un 23.1%. Para el caso de la educación superior pública, solo contamos con 700 cupos anuales, ofrecidos por la universidad pública(Universidad de Sucre), y el sector no oficial conformado por Corporaciones Tecnológicas y universidades privadas alcanzan ofrecer la capacidad de 1.320 cupos. El resto de bachilleres egresados optan por las oportunidades que ofrece el Sena a través de 5 programas con sus respectivas modalidades (formación técnica y complementaria), las cuales atienden a 3.000 bachilleres, y además capacitan al año a 2.000 personas que no culminan la educación secundaria. De igual manera, los 129 centros de educación no formal, atienden un número inferior de estos bachilleres.

Número de instituciones y programas de educación no formal en el área de la salud

La oferta de educación no formal, hoy educación para el trabajo y el desarrollo humano para el área de la salud en Colombia, se encuentra constituida por 217 instituciones que desarrollan 849 programas para la capacitación de auxiliares.

Esta oferta se caracteriza por ser preferencialmente de origen privado, si se tiene en cuenta que del total de las 217 instituciones existentes, el 92.16% son de este origen, en tanto que el restante 7.84% son de origen oficial.¹

Perfil ocupacional de los programas de educación no formal

Los programas de educación no formal guardan una cierta correspondencia con lo establecido en el acuerdo 16 de 1997, por el Comité Ejecutivo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en el área de la Salud. Así, por ejemplo, el mencionado acuerdo establece 13 perfiles ocupacionales para igual número, en torno a los cuales se pueden agrupar los programas de educación no formal existentes, a pesar de que todos ellos se encuentran matizados por diferentes énfasis, como factor de atracción y distinción en el mercado educacional.

Programas de educación no formal según perfil ocupacional

AREA OCUPACIONAL	No.
1. Auxiliar de Administración	24
2. Auxiliar de Laboratorio Clínico	83
3. Auxiliar administrativo en salud	273
4. Auxiliar de Droguería	74
5. Auxiliar de Gerontología	3
6. Mecánico Dental	57
7. Auxiliar de Consultorio Odontológico	120
8. Promotor de Salud	47
9. Auxiliar de imágenes diagnósticas	6
10 Urgencias Médicas	14
11 Salud Familiar y Comunitaria	15
12 Auxiliar de Higiene oral	98
13 Promotor Saneamiento ambiental	14
14. Auxiliar de Información	21
TOTAL	849

El nuevo recurso humano en las ramas auxiliares de la salud según el decreto 3616 de 2005

¹ Fuente: Sistema de información de acreditación especializada SIAE Proyecto Apoyo a la Acreditación de Programas de Educación y Entrenamiento en Salud.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 59 de 339

De acuerdo con los estudios realizados por el Ministerio de la Protección Social a través del Programa Apoyo a la reforma, se concluyó que el 53.2% de la oferta de salud en Colombia estaba conformada por 245.980 trabajadores de los cuales el personal auxiliar era el 35.9% es decir, 88.307 personas. La demanda del recurso humano auxiliar representaba 53.2% del total de recursos humanos.

Los estudios concluyeron que los programas que se venían ofreciendo eran de baja calidad y no respondía a las necesidades del sector salud, además existían muchas deficiencias en los planes de estudio, existía superposición entre las funciones de los diferentes perfiles ocupacionales y era inminente abordar los diseños curriculares a partir de un enfoque basado en competencias laborales

De acuerdo con lo anterior se determinaron cinco perfiles básicos de auxiliares: auxiliar administrativo en salud, auxiliar administrativo en salud, auxiliar en servicios farmacéuticos, auxiliar de salud pública y auxiliar de farmacia.

Con base en la nueva normatividad establecida en el Decreto 3616 de 2005 y en la Ley 1064 de 2006 educación para el trabajo y el desarrollo humano y la anterior justificándose estructura el programa de AUXILIAR ADMINISTRATIVO EN SALUD como una opción de futuro para todas las personas que son excluidas de la educación formal

EL PROGRAMA DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO EN SALUD, DE CEPRODENT, responde a esta necesidad de formación, impartiendo programas serios, responsables en el área básica de la salud, adecuados a las prioridades que la sociedad señala, colaborando al estado en esta área difícil de la Educación ya que las necesidades de personal capacitado para ejercer acciones de salud en los distintos niveles de atención son cada vez mayores, debido al aumento en la cobertura de los servicios de salud en nuestro medio, producto de las reformas que trajo consigo la ley 100 de 1993, que ha permitido en el Departamento de Sucre el incremento de instituciones prestadoras de estos servicios, para lo cual se requiere de personal administrativo en salud preparado que pueda brindar una atención de óptima calidad; y ante el insuficiente número de escuelas de formación para el trabajo y el desarrollo humano en el área de AUXILIAR ADMINISTRATIVO EN SALUD en el Departamento de Sucre que de respuesta a esta necesidad de formación que existe en el medio tanto a nivel individual como grupal; con un programa de AUXILIAR ADMINISTRATIVO EN SALUD que permitirá a un alto número de bachilleres que no tienen acceso a la universidad, satisfacer sus necesidades de realización personal, adquiriendo una formación técnica que le permita ingresar a la fuerza productiva del país y al mismo tiempo servir, a su comunidad.

Para ello nuestro Programa cubre dos áreas fundamentales del estudiante.

1. Capacitación en áreas del conocimiento humano, que se requieren para mantener y mejorar las condiciones de salud física y mental, practicando y promoviendo la prevención y sanción de enfermedades, promoviendo el acceso a conocimientos técnicos especializados para el desempeño laboral de sus Educandos.
2. Programas verdaderamente económicos y con facilidades de pago, dirigidos especialmente a las personas de escasos recursos económicos.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 59 de 339

4.2. Objetivos del programa

OBJETIVOS GENERALES

EL OBJETIVO GENERAL de la escuela radica en entregar a la comunidad, un personal formado integralmente, capaz de ejercer responsablemente una función efectiva en el campo de la salud, dentro de alto valores éticos, morales y cívicos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Capacitar al recurso humano en el área de la salud familiar y comunitaria para que asuman el liderazgo en el desarrollo de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en su área de influencia.

Formar al Auxiliar administrativo en salud como agente capaz de interactuar con el equipo básico de salud, y en los diferentes comités de participación comunitarias en el sector salud de la república de Colombia.

Suministrar a los egresados las herramientas necesarias que le permitan participar de las actividades de planeación, promoción, prevención y de diagnóstico en el sector salud dentro de las instituciones de la localidad o Municipio donde se desempeñe.

4.3. DURACIÓN DEL PROGRAMA

De conformidad con lo establecido en el Decreto 3616 de 2005 y los Acuerdos 65 y 67 la duración total del programa de auxiliar Administrativo en Salud será de 1800 horas, distribuidas en tres ciclos a saber:

CICLO I: Formación Básica de 180 horas: 72 teóricas y 108 prácticas.

CICLO II Formación Específica de 800 horas: 320 teóricas y 480 prácticas.

CICLO III Formación Transversal de 820 horas: 328 teóricas y 492 prácticas.

Intensidad horaria semanal: 30 horas semanales

Jornada diaria: 6 horas promedio

La modalidad de formación será presencial.

4.4. NÚMERO DE ESTUDIANTES DEL PROGRAMA

Relación Docente/Alumno: Teorías 1/35; Práctica 1/10.

4.5. JORNADA DEL PROGRAMA

El programa se desarrollará de lunes a viernes en jornada diurna y nocturna, con una intensidad horaria de seis (6) horas diarias, para un total de 30 horas semanales.

Las prácticas se desarrollarán de lunes a sábado en jornada diurna de 6 a.m. a 6 p.m.

4.6. DEFINICIÓN DEL PERFIL DEL ASPIRANTE

El aspirante debe demostrar el grado de DECIMO (10º) como nivel de escolaridad, tener mínimo 16 años, demostrar competencias básicas en Matemática (manejo de operaciones básicas), Lenguaje (escritura, redacción e interpretación de textos) competencias laborales

(Respeto, honestidad, tolerancia, buenas relaciones interpersonales, ser gestor de paz) y poseer una firme afinidad con el programa.

COMPETENCIA BÁSICAS **Priorizadas para área salud**

Calidad Humana	—	4
Compromiso social	—	4
Vocación de servicio	—	4
Habilidad lectoescritura	—	4
Habilidades comunicativas	—	4
Solidaridad	—	4
Responsabilidad	—	4
Compañerismo	—	3
Relaciones interpersonales	—	3
Habilidades para socializar	—	3

1. COMPETENCIAS LABORALES

Trabajo en equipo	—	4
Orientación al servicio	—	4
Comunicación asertiva	—	4
Capacidad organizativa	—	4
Capacidad para planear	—	3
Atención a los detalles	—	4
Colaboración entre compañeros	—	4
Capacidad para priorizar	—	4
Adaptación al cambio	—	4

Cabe indicarse que si el aspirante, no posee el nivel de competencia mínimo exigido en cada una de las competencias para el ingreso, se llevará a cabo actividades de reforzamiento y nivelación, que le permitan al aprendiz llevar a cabo su formación.

Por áreas

Programa	Matemáticas	Aptitud Verbal	Lectura Crítica	Biología y Química
S. Farmacéuticos	60	50	50	60
Salud Oral	60	50	50	65
Seg Ocupacional	65	60	60	50
Mec Motos	65	50	50	20
Mec Dental	60	50	50	50
Adm en Salud	60	60	60	40
Mec Diesel	65	50	50	20
Aux Contable	70	50	50	20
Aux Administrativo	60	50	50	20
Aux Enfermería	60	60	60	60

4. 7 DEFINICIÓN DEL PERFIL DEL EGRESADO

COMPETENCIAS BÁSICAS Y CIUDADANAS:

Ética y Valores



Técnicas de Estudio

Tecnologías de información de la comunicación

Inducción a la institución educativa y valores institucionales.

COMPETENCIAS CIUDADANAS.

Nuestro egresado es una persona honesta, responsable y cumplidor de su deber que demuestra respeto al usuario, familia, equipo de salud y actitud de servicio y entrega; posee sentido de pertenencia con su institución, en su relaciones interpersonales es tolerante, ético en su quehacer diario, y en la comunicación verbal y no verbal posee un manejo asertivo, dinamizando el trabajo en equipo, mostrando interés por la educación continuada. Es confiable y posee una actitud verdadera de trato prudente frente a la reserva de la información y con respecto a la atención es oportuno.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES

Generar actitudes y prácticas saludables en los ambientes de trabajo

Atender y orientar a la persona en relación con sus necesidades y expectativas de acuerdo con políticas institucionales y normas de salud.

Admitir al usuario a la red de servicio según normatividad vigentes.

COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS

Competencias laborales y específicas

Facturar la prestación de los servicios de salud según normatividad vigente.

Afiliar a la población al sistema general de seguridad social en salud según normatividad vigente.

Manejar valores e ingresos relacionados con las operaciones del establecimiento

OCUPACIONES QUE EL EGRESADO PUEDE DESEMPEÑAR

El egresado (a) tendrá una formación integral que le permitirá desempeñarse en la admisión y orientación al usuario de los servicios de salud; en campañas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, Auxiliar de ingreso y recaudo, Auxiliar de cuentas médicas, Auxiliar de cobranza y facturación, Auxiliar de admisión y facturas, Promotor atención al usuario, Auxiliar administrativo en salud.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Versión: 0.4

Página **59** de **339**

Código: DIR-PY-01

Los Auxiliares en Administrativo en Salud son un recurso humano técnico asistencial con capacidad de desempeñarse en los diferentes niveles de complejidad en el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), para asistir, apoyar y desarrollar actividades de control y prevención de la enfermedad y promoción de medidas para mejorar las condiciones de salud en el individuo, la familia, la comunidad y su entorno. Además, coordina actividades de vigilancia epidemiológica, bajo la supervisión de un profesional de la Salud.

Como Auxiliar en Salud Pública podrá desempeñarse en hospitales, clínicas, EPS y en Instituciones para el cuidado de la salud.

Al finalizar el curso, el AUXILIAR ADMINISTRATIVO EN SALUD estará en capacidad de: Desempeñarse en las instituciones de los diferentes niveles de complejidad del Sistema de Seguridad Social en Salud.

Aplicar los principios y normativa del Sistema General de Seguridad social en salud (SGSSS) en cada una de las funciones de su desempeño en relación con su disciplina.

Interactuar con el cliente interno y externo de acuerdo con la misión, visión y políticas de servicio institucionales.

Identificar las necesidades del cliente interno y externo según políticas de mercadeo y segmentación de clientes.

Brindar información del producto o servicio conforme a requerimientos del cliente o usuario.

Aplicar técnica aséptica en todos los procedimientos de acuerdo con las medias de prevención y control de las infecciones establecidas por el comité.

Efectuar procedimientos especializados de limpieza desinfección y esterilización en equipos y artículos según manuales estandarizados de la empresa.

Preparar el entorno para dar cuidado a la persona en alteración de salud según asignación y/o delegación del profesional y guías y protocolos establecidos.

Brindar los cuidados básicos asignados y/o delegados, de higiene, comodidad de acuerdo con guías y protocolos establecidos.

Asistir a las personas en las actividades de movilización según limitaciones y equipos requeridos.

Asistir a la persona en las actividades de nutrición asignadas y/o delegadas por el profesional y de acuerdo con guías y protocolos establecidos.

Asistir a la persona en actividades de eliminación asignadas y/o delegadas por el profesional y de acuerdo con guías y protocolos establecidos.

Implementar las acciones de intervención de los factores de riesgo provistos en la norma.

Cuidar al individuo y la familia en el aspecto sexual y reproductivo de la mujer el hombre y su pareja de acuerdo con grupo etáreo y guías de manejo.

Atender integralmente al niño menor de 10 años de acuerdo con los parámetros establecidos y en patologías de baja complejidad manejables en el hogar.

Asistir integralmente al adulto mayor de acuerdo con sus necesidades, deberes, derechos y contexto sociocultural, político y ético.

Atender integralmente al adolescente de acuerdo con las guías de manejo.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Versión: 0.4

Página **59** de **339**

Código: DIR-PY-01

Promover los hábitos para el cuidado y mantenimiento de las funciones de los diferentes sistemas por grupo etéreo según guías de manejo.

Cuidar a las personas en las alteraciones y recuperación de las funciones de los diferentes sistemas de acuerdo con guías de manejo.

Observar la condición física y emocional de la persona antes y después de la realización de las pruebas diagnósticas de acuerdo con guías y protocolos.

Orientar y preparar a las personas para exámenes diagnósticos de acuerdo con guías y protocolos institucionales.

Tomar y remitir muestras y resultados de laboratorios ordenados de acuerdo con protocolos.

Preparar los medicamentos según delegación y de acuerdo con la prescripción, forma farmacéutica y vía de administración, teniendo en cuenta los principios de asepsia y el lugar asignado.

Aplicar los medicamentos según delegación y de acuerdo con la prescripción médica, la vía, la dosis y la hora prescrita.

Vigilar la acción farmacéutica y reacciones adversas de los medicamentos y biológicos administrados de acuerdo con el tipo de medicamentos y sensibilidad del paciente.

Mantener el ambiente de trabajo en condiciones de higiene y seguridad acorde con la reglamentación empresarial.

Ejecutar prácticas de trabajo seguras conforme a las normas técnicas y legales establecidas.

Participar en los procedimientos para la prevención y atención de emergencias de acuerdo con las normas técnicas y legales.

Conocimientos Técnico – Tecnológicos

Principios fundamentales y operativos del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Estrategias de comunicación para fortalecer la comunicación con el cliente interno y externo de acuerdo con la misión, visión y políticas de servicio institucionales.

Técnicas para identificar las necesidades del cliente interno y externo según políticas de mercadeo y segmentación de clientes

Principios y procedimientos de técnica aséptica.

Técnicas de limpieza desinfección y esterilización en equipos y artículos

Principios y Procedimientos de atención básica de enfermería según guías y protocolos establecidos

Técnicas de movilización y traslado

Técnicas y procedimientos administrativos en salud para asistir las funciones del cuerpo humano según patrón funcional y de acuerdo con guías y protocolos establecidos.

Técnicas y procedimientos para el cuidado integral al adulto mayor.

Atender integralmente al adolescente de acuerdo con las guías de manejo.

Principios técnico – científicos para apoyar en la orientación, preparación, toma y remisión de muestras y resultados de laboratorios ordenados de acuerdo con protocolos.

Técnicas y procedimientos para la ejecución de prácticas de trabajo seguras conforme a las normas técnicas y legales establecidas.

Aspectos de Ética Profesional

Amable y cálido

Sensible ante las necesidades de la persona
Observador permanente
Tolerante al relacionarse con el usuario
Comprometido con la entidad
Cumplidor con el deber
Ético en la realización de funciones
Organizado en el manejo de inventarios
Asertivo en la comunicación
Cortés en la atención al cliente
Leal con la institución
Atento a la actualización permanente
Oportuno en satisfacer necesidades del usuario

4. 8. MECANISMOS DE ADMISIÓN

CEPRODENT fijará anualmente el calendario académico de admisión de los programas que ofrece: periodo de inscripción, de matrícula e iniciación de labores.

INSCRIPCIÓN: Son requisitos de inscripción, para el programa Auxiliar Administrativo en Salud:

Cancelar el costo de la inscripción

Diligenciar personalmente el formato de inscripción y radicarlo en la secretaria de la institución.

Presentar la siguiente documentación :

Copia del certificado de noveno grado o del diploma de bachiller.

Fotocopia del documento de identidad (situación militar definida para mayores de 18 años).

Una foto reciente de 3x4

SELECCIÓN Y ADMISIÓN: Para la selección y admisión el aspirante al programa Auxiliar Administrativo en Salud debe reunir los siguientes requisitos:

Examen de admisión (comprensión de lectura y aptitud matemática) entrevista de selección

MATRICULA: Son requisitos para la matrícula de Auxiliar Administrativo en Salud:

Orden de matrícula de la Dirección

Además de los requisitos de inscripción, presentar la siguiente documentación:

Constancia vigente de la afiliación a una EPS o SISBEN.

Certificado médico general expedido por cualquier institución de salud o médico particular con registro en que conste que es apto para vivir en comunidad.

Cancelar el costo de la matrícula

3. 9. CONTENIDOS BÁSICOS DE FORMACIÓN

INTENSIDAD HORARIA PARA EL PROGRAMA DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO EN SALUD

Competencia	Horas		%
	Mínimo	Máximo	
Fundamentación en Competencias Básicas			
Ética y Valores	45	50	3%
Técnicas de Estudio	45	50	3%
Tecnologías de información de la comunicación	94	100	6%
Inducción a la institución educativa y valores institucionales.	26	30	2%
Subtotal competencias básicas	210	230	13%
Competencias Obligatorias			
1. Atender y orientar a la persona en relación con sus necesidades y expectativas de acuerdo con políticas institucionales y normas de salud.	246	290	16%
2. Afiliar a la población al sistema general de seguridad social en salud según normatividad vigente.	212	240	13%
3. Admitir al usuario en la red de servicios según niveles de atención y normativa vigente.	256	290	16%
4. Facturar la prestación de los servicios de salud según normatividad y contratación.	436	490	27%
5. Generar actitudes y prácticas saludables en el sitio de trabajo.	60	70	4%
6. Manejar valores e ingresos relacionados con las operaciones del establecimiento.	180	190	286%
Subtotal Competencias Obligatorias	1.390	1.570	87%
Total	1.600	1.800	100%



**ESTRUCTURA CURRICULAR
AUXILIAR EN SERVICIOS FARMACEUTICOS**

**SINCELEJO – SUCRE
2014**

PRESENTACIÓN

Con el fin de ofrecer al Sector Salud programas de Formación Profesional Integral con calidad, y ampliar la cobertura, cualificar la pertinencia del talento humano y cumplir con el propósito clave del sector de "Mejorar las condiciones de salud de la población colombiana mediante un Sistema Integral de Servicios," partiendo de la Titulación "AUXILIAR EN Servicios Farmacéuticos", Nivel C, establecida por el Equipo Técnico de la Mesa Sectorial de Salud, presenta la siguiente Estructura Curricular que responde a esta titulación en general, y ofrece, en particular, la capacitación que soluciona la discrepancia existente entre la formación profesional y el perfil ocupacional requerido, y propone el desarrollo de habilidades que garanticen el desempeño con seguridad y calidad en aspectos críticos de Farmacia y Droguería como: Sistema de Dosis Unitaria, Manejo de información sobre Legislación Farmacéutica, Liquidación, Facturación, Disposición, Buenas prácticas de Almacenamiento y Dispensación de Productos Farmacéuticos y Dispositivos Médicos.

En este sentido la estructura curricular está dirigida a la formación de nuevo recurso humano y a la actualización de los trabajadores vinculados al sector farmacéutico, y le ofrece como modalidad Presencial y Desescolarizada para facilitar la cobertura de los trabajadores en todo el territorio nacional. Además, contiene el presente documento, entre otros, aspectos como los perfiles de entrada y ocupacional para la titulación (de salida) y los módulos de formación propuestos.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 59 de 339
		Código: DIR-PY-01

1. IDENTIFICACIÓN

NOMBRE, DOMICILIO Y NATURALEZA

Nombre: "CEPRODENT S.A.S".

Domicilio: Sincelejo, Sucre.

Naturaleza: Privado.

Dirección: Calle 20 N° 17 – 81 2do piso Plaza Olaya Herrera

DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA

AUXILIAR EN SERVICIOS FARMACÉUTICOS.

DIRECTOR ACADEMICO

ALBERTO GOMEZ JIMENEZ

CC: 92.495.621 de Sincelejo.

REPRESENTANTE LEGAL

ANA MARGARITA ELJAIK. BITAR

CC: 45478926 de Cartagena

MISIÓN

Somos una institución de educación para el trabajo y desarrollo humano con experiencia de más de 20 años que aporta a la comunidad de sucre un servicio educativo con calidad y compromiso social y así contribuye en la formación integral de la persona; a través de su modelo educativo y articulado con el sector productivo promoviendo la intervención activa del estudiante y del egresado en el desarrollo económico, social y cultural de su entorno.

VISIÓN

En el año 2025 CEPRODENT S.A.S Sera una institución de educación técnica profesional reconocida a nivel nacional y con proyección a la educación tecnológica, y las normas técnicas de calidad en cada uno de sus programas académicos.

CARACTERÍSTICAS LOCATIVAS

SEDE PRINCIPAL: Ubicada en la Carrera 20 No 17- 18 Segundo piso en la Plaza Principal de Sincelejo. Las áreas físicas son: Acceso, Recepción, Secretaría, Dirección General, Biblioteca, Sala de profesores, 12 aulas para alumnos cada una con Aire acondicionado cada una, baño de hombres, baño de mujeres, vestíbulo, archivo, Cuarto de Material didáctico, Laboratorios, San Alejo, deposito de agua, cocina, 3 líneas telefónicas, Internet, Computadores, Mobiliario físico de oficina, Balcón terraza.

AREA RECREATIVA: Ceprodent, en aras de complementar la educación No formal realiza actividades deportivas en las instalaciones de la cancha del coliseo menor delbarrio mochila y el Polideportivo San Vicente; dónde se realizan practicas deportivas en las modalidades de voleibol y baloncesto dando como resultado la realización de campeonatos Inter.- Programas; esta actividad nace a partir del año 2002

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
Versión: 0.4	Página 102 de 339	Código: DIR-PY-01

en el primer CAMPEONATO INTER – PROGRAMAS EL DEPORTE ES SALUD
CEPRODENT en las disciplinas de Voleibol y Baloncesto.

DESCRIPCIÓN DEL MUNICIPIO DE SINCELEJO

Extensión: 266 Kts2 – 26. Ha.
 Habitantes: 241.779
 Temperatura media: 27 C°.
 Altitud: 212 Mts. S. N. m.

Sincelejo está situada a los 9° 18' de latitud norte y 75 ° 23' de longitud oeste del meridiano de Greenwich, en el sector de la Sierra Flor en las últimas y bajas estribaciones de la serranía de San Jerónimo. Desde la época prehispánica, hasta hoy su situación geográfica no ha cambiado pues no se tiene noticias que haya sido trasladado de sitio. Lo único que ha sufrido es su reagrupación y el natural ensanchamiento de su perímetro urbano, debido a su crecimiento.

La zona donde está localizada la ciudad estuvo originalmente cubierta de bosques, que fueron dando paso a sabanas artificiales creadas por la acción del hombre. En la época de la Conquista el pueblo Zenú ya había desmontado el área comprendida entre el río Sinú, el río San Jorge y el río Cauca. Con el colapso de esta civilización provocada por la invasión del pueblo Malibú – Caribe, los Zénues se desplazaron hacia el norte donde se ubicó la mayor parte de la población, dando lugar al desmonte y la sabanización de la zona comprendida en la que podemos llamar meseta del Finzenú.

Esto nos da una idea clara de que Sincelejo está ubicado en la zona marginal de Mexión y donde el hombre ha provocado las alteraciones más profundas en la vegetación original; desde la época precolombina el uso del fuego por parte de los indios para limpiar el terreno de sus rozas, han hecho retroceder los bosque y la vegetación secundaria de pastos naturales y matorrales, sustituyó a la original y dio paso a las sabanas. y La disminución notable de la población indígena a raíz de la violencia de la conquista española y de las ENFERMEDADES traídas por los europeos.

DEPORTE Y RECREACIÓN:

Las áreas destinadas al esparcimiento público y/o privado y a la realización de actividades deportivas o de recreación tanto activa como pasiva se encuentran clasificadas de acuerdo al impacto ambiental, social y urbanístico, entre ellas tenemos los siguientes: El estadio de fútbol de propiedad del Municipio de Sincelejo y el estadio de béisbol y áreas disponibles para el desarrollo de este actividad, Eco parque del Sur, Plaza Cultural Majagual, Plazade Toros, Parque Urbano el Vivero, Parque Urbano Venecia.

El promedio de áreas verdes, recreativas y/o deportivas en el área urbana es solamente de 1,4 m2 por habitantes, el cual se propone sea incrementado en el mediano plazo al 3% de acuerdo con las solicitudes de la comunidad a través de la destinación de las áreas de cesión obligatoria para todos los desarrollos urbanísticos que equivalen al 8% mínimo del total del área a desarrollar, en especial para las áreas de desarrollo integral, la construcción de parques y zonas verdes de menor proporción en cada comuna.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Versión: 0.4	Página 103 de 339	Código: DIR-PY-01

CULTURA:

El equipamiento urbano compuesto por: Centro de Formación Cultural y Artística, Plaza Cultural Majagual, Centro Cultural Municipal – Teatro y Biblioteca municipales, Museo Municipal, Plaza de Toros, y concentraciones escolares y recreativas con centros locales comunitarios en cada comuna con espacios apropiados para el encuentro, capacitación y formación, para actividades lúdicas y formación integral de los ciudadanos del futuro, a fin de cumplir una labor multiplicadora.

DATOS EDUCATIVOS:

El sistema de actividades sociales de carácter educativo se estructura teniendo en cuenta Cinco niveles básicamente:

- (I) Educación Media Académica y Técnica
- (II) Educación Básica primaria y
- (III) Educación preescolar y la
- (IV) Educación Media.
- (V) Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

La distribución de los centros educativos en el territorio urbano está acorde a la demanda en el Municipio, teniendo en cuenta su nivel. La educación universitaria y tecnológica, está localizada en centros docentes que funcionan preferiblemente en la jornada de la nocturna para tener mayor cobertura en personal y tiempo, además de contribuir el avance de la educación en el área.

Para la educación Básica Secundaria se da este servicio en instituciones educativas localizadas en los cuatro puntos cardinales de la ciudad a fin de lograr una cobertura total del área urbana y que han sido integrada a la educación media Académica, las cuales están dispersas por toda el área urbana; Es importante resaltar que se desarrollo el proceso de certificación del sector educativo del municipio de Sincelejo, en cinco tareas fundamentales a saber: Reorganización de la secretaria de educación municipal, Reorganización de los establecimientos educativos, diseño del sistema de información, Inventario de bienes muebles e inmuebles de las instituciones educativas y la propuesta de planta de cargo por institución; esto se logro a través de la Resolución ministerial No.21 del 3 de Diciembre del 2002.

La educación Básica primaria y preescolar, al igual que la Básica secundaria forma parte de las instituciones educativas; teniendo en cuenta la complementariedad con las actividades residenciales, y tiene como parámetros la cercanía a áreas verdes y recreativas, que no presenten condiciones de riesgo o insalubridad, facilidad para el acceso, y fundamentalmente presenten condiciones de seguridad y tranquilidad para los estudiantes y los habitantes vecinos.

En cuanto a la Educación para el trabajo y el desarrollo humano las instituciones educativas que desarrollan programas de Educación de este tipo, ofrecen programas de formación, complementación, actualización o supletorios de variación variable en lossiguientes campos; laboral, académico, preparación para la validación de niveles y grados de la educación formal; como también programas de participación ciudadana y comunitaria.

Así cumpliendo con las exigencias del ministerio de educación Nacional (MEN) y los proyectos tiende a buscar los perfiles socioeconómicos de interés nacional; Es preciso destacar que la cobertura es muy amplia por lo cual se hace necesario facilitar la capacitación y tecnificación en los niveles vocacionales.

MORBILIDAD:

La morbilidad general presentada en el Departamento es de 535 por 0 habitantes, como primeras causa encontramos la infección respiratoria aguda y la Enfermedad diarreica asociadas a factores de riesgo propias de comunidad con baja cobertura en servicios públicos y altos índices de NBI.

Las ENFERMEDADES de los dientes y tejidos de sostén siguen ocupando los primeros lugares asociados a malos hábitos alimenticios, malos hábitos de higiene, falta de flour en el agua y mala educación en salud oral.

La Enfermedad hipertensiva sigue ocupando los primeros lugares asociados malos hábitos alimenticios, estrés a que está sometida la población, consumo de tabaco y alcohol, sedentarismo; el resto de ENFERMEDADES está asociado a pocas prácticas de estilos de vida saludable.

DIEZ PRIMERAS CAUSAS DE MORBILIDAD GENERAL

CAUSAS	No.	%	Tasa x 1.000 htes.
Infecciones Respiratorias Agudas	63740	15	80
Enteritis y otras ENFERMEDADES diarreicas	30610	7.3	39
Otras ENFERMEDADES el aparato respiratorio	230	6.1	32
ENFERMEDADES de los dientes y su estructura de sostén	247	5.8	31
ENFERMEDADES de la piel y tejido celular subcutáneo	179	4.3	23
ENFERMEDADES del aparato urinario	17160	4	22
Enfermedad hipertensiva	154	3.6	19
ENFERMEDADES de los órganos genitales			
Todas las demás ENFERMEDADES infecciosas y parasitarias	119	2.8	15
Anemias	11580	2.5	15
Otras causas	193260	.4	
TOTAL CAUSAS	4	100	535

MORTALIDAD:

En cuanto a la mortalidad en el Municipio de Sincelejo aportó el 51.4% del total de muertes registradas en el Departamento, las 5 primeras causas están relacionadas con las enfermedades hipertensivas que afectan en gran proporción a la población adulto mayor.

La agresión por disparo arma de fuego no especificada presentó un peso del 2% del total de consultas con una tasa de 0.9 X 10.000 habitantes.

Es necesario resaltar la posición que ocupa la dificultad respiratoria del recién nacido con un 3% del total de las muertes, situación preocupante partiendo de que la mayoría de los menores muertos contaban con buen peso al nacer; posiblemente uno de los factores que pueden estar influyendo es la poca accesibilidad y baja calidad en la oferta de servicio de Salud.

DIEZ PRIMERAS CAUSAS DE MORTALIDAD GENERAL

CAUSAS	No.	%	Tasa x 1.000
Infarto Agudo del Miocardio	128	14	5.8
Hemorragia Intraencefalica	75	5	2
Deficiencia cardiaca	32	3.5	1.4
Enfermedad cardiaca hipertensiva	29	3.2	1.3
Otras ENFERMEDADES cerebro vasculares	28	3.1	1.3
Dificultad respiratoria del recién nacido	27	3	21.7*

Pulmonía organismo no especificado	27	3	1.2
Accidente vascular encefálico AG	23	2.6	1
Diabetes mellitus no especificada	23	2.6	1
Accidente disparo otras armas de fuego y no especificada	19	2	0.9
Otras causas	527	58	
TOTAL CAUSAS	908	100	41

PERFIL EPIDEMIOLÓGICO:

En la situación de salud se describirá la morbilidad, la mortalidad y aquellos factores de riesgo que puedan estar incidiendo en su aparición.

La capital del Departamento aparte de la muestra tomada para el análisis el 27% del total de las consultas destacándose entre las primeras causas la infección respiratoria agudas, seguida de la enteritis y otras ENFERMEDADES diarreicas con el 8.7% de peso sobre el total de consultas. Estas dos patologías afectan principalmente a la población menor de 10 años y están asociadas a factores de riesgo como deficiencia en el saneamiento básico, el hacinamiento y pocas practicas saludables entre otras.

DIEZ PRIMERAS CAUSAS DE MORBILIDAD SUBREGIÓN CAPITAL

CAUSAS	No.	%	tasa x 1.000 htes.
Infecciones Respiratorias Agudas	0	15.2	87
Enteritis y otras ENFERMEDADES diarreicas	11670	8.7	
Enfermedad hipertensiva	71	5.3	30
Bronquitis y enfisemas y asma	6800	5.1	29
Traumatismos en miembros superiores supere y los no especificado. Contusiones	5830	4.3	24
Otras ENFERMEDADES de los órganos genitales	4400	3.3	19
Fractura de los miembros	3440	2.6	15
Laceraciones, heridas y traumatismo de los vasos	3440	2.5	14
Otras ENFERMEDADES del aparato urinario	2900	2.2	12
ENFERMEDADES de la piel y tejido celular subcutáneo	2840	2.1	12
Otras causas	65630	48.7	
TOTAL CAUSAS	211010	100	571

OBJETO SOCIAL DE LA INSTITUCIÓN

CEPRODENT S.A.S orienta sus esfuerzos para preparar técnicos calificados en el menor tiempo posible, proporcionando una sólida formación integral, basada en los conocimientos científicos, organización y las habilidades necesarias para el desarrollo laboral y personal, de acuerdo a los programas establecidos por la institución y los requerimientos específicos de la salud, para que la sociedad colombiana pueda contar con este, en el cubrimiento que necesita.

Acorde con las necesidades del país, el estudiante de CEPRODENT S.A.S se forma en la prestación de servicios de salud con calidad, eficiencia y oportunidad, buscando ser altamente resolutivos en sus necesidades asistenciales y asegurar un equilibrio económico y el liderazgo en el sistema de seguridad social en salud.

En tal razón CEPRODENT S.A.S ofrece la capacitación del recurso humano en el programa **AUXILIAR EN SERVICIOS FARMACEUTICOS** en búsquedas de la superación de personas jóvenes y adultas de esta área del país, de acuerdo a la normatividad del Ministerio de Protección Social.

PLAN DE ESTUDIO DEL PROGRAMA

JUSTIFICACIÓN

EL PROGRAMA DE AUXILIAR EN SERVICIOS FARMACEUTICOS, CEPRODENT, responde a esta necesidad de formación, impartiendo programas serios, responsables en el área básica de la salud, adecuados a las prioridades que la sociedad señala, colaborando al estado en esta área difícil de la Educación ya que las necesidades de personal capacitado para ejercer acciones de salud en los distintos niveles de atención son cada vez mayores, debido al aumento en la cobertura de los servicios de salud en nuestro medio, producto de las reformas que trajo consigo la ley 100 de 1993, que ha permitido en el Departamento de Sucre el incremento de instituciones prestadoras de estos servicios, para lo cual se requiere de personal de SERVICIOS FARMACEUTICOS preparado que pueda brindar una atención de óptima calidad; y ante el insuficiente número de escuelas de formación técnica en el área de AUXILIAR EN SERVICIOS FARMACEUTICOS en el Departamento de Sucre que de respuesta a esta necesidad de formación que existe en el medio tanto a nivel individual como grupal; con un programa de AUXILIAR EN SERVICIOS FARMACEUTICOS que permitirá a un alto número de bachilleres que no tienen acceso a la universidad, satisfacer sus necesidades de realización personal, adquiriendo una formación técnica que le permita ingresar a la fuerza productiva del país y al mismo tiempo servir, a su comunidad. Para ello nuestro Programa cubre dos áreas fundamentales del estudiante.

1. Capacitación en áreas del conocimiento humano, que se requieren para mantener y mejorar las condiciones de salud física y mental, practicando y promoviendo la prevención y sanción de enfermedades, promoviendo el acceso a conocimientos técnicos especializados para el desempeño laboral de sus Educandos.
2. Programas verdaderamente económicos y con facilidades de pago, dirigidos especialmente a las personas de escasos recursos económicos.
3. Nuestra escuela tiene como medios metodológicos el trabajo en grupo, las prácticas en diferentes campos que permitan el aprendizaje apropiado.

FINALIDADES

Con este programa se busca afianzar los siguientes conocimientos:

1. Estimular el espíritu en los estudiantes.
2. Desarrollar en el estudiante la capacidad de análisis y el espíritu de solución a los problemas nacionales.
3. Proporcionar capacitación ocupacional, de acuerdo con las aptitudes y aspiraciones del individuo y las necesidades sociales.
4. Fomentar la capacitación consciente del individuo como miembro de la familia para el mejoramiento social.
5. Ofrecer estímulos que contribuyan al desarrollo equilibrado del individuo y de la sociedad.
6. Fortalecer vínculos que favorezcan a la entidad y progreso de la familia para el mejoramiento social.
7. Desarrollar actitudes y hábitos que favorezcan la conservación de la salud física y mental de la persona y del uso del tiempo.

8. Promover en la persona la capacitación creativa; adaptar y transferir la tecnología requieran en los procesos de desarrollo del país.
9. Fomentar el desarrollo de actitudes y hábitos permanentes de superación.
10. Formar una persona, moral y civilmente responsable.
11. Fomentar en el individuo el espíritu de conservación recuperando y utilización racional de los recursos naturales, los bienes y los servicios de la comunidad.

PLANEAMIENTOS

Es indispensable hacer la programación sobre una "real realidad" para lograr al máximo el desarrollo de la filosofía de la Escuela.

El planeamiento tiene como objetivo principal articular la capacitación y las acciones requeridas para el desenvolvimiento, acorde con las necesidades de desarrollo de la comunidad con las decisiones que se adopten para lograrlo; así la educación logrará desempeñar el papel que está llamada a lograr, alcanzando los diversos.

En el planeamiento del programa, estamos proponiendo:

Facilitar al personal la comprensión y logro de las actividades trazadas por el Centro

Implementar las actividades correspondientes al programa trazado.

Interpretar adecuadamente las normas gubernamentales.

Crear mecanismos de ejecución, control y superación de actividades.

Relacionar entre sí los diferentes recursos para lograr las metas propuestas.

Buscar el funcionamiento armónico de los diferentes estamentos.

Sistematizar la programación.

Adecuar el potencial humano a las exigencias académicas

Aprovechar al máximo los recursos existentes.

Unificar criterios de directrices y dirigidos, para lograr la eficiencia.

Delimitar funciones y tareas.

Servir de guía y consulta a todo el personal.

Asegurar un proceso continuo de innovación y mejoramiento.

Estudiar los resultados que se obtengan paulatinamente.

Propiciar la auto evaluación para los próximos ciclos de producción.

BASES DEL PLANEAMIENTO

Indiscutiblemente, el proceso de culturización, las normas, los cambios, la ideología, influye en el individuo y él a su vez sobre el grupo social.

Las innovaciones de la ciencia y del conocimiento, la tecnología y los descubrimientos, influyen necesariamente en nuestra actividad y la rigen a diario.

Para el logro del planeamiento, se tendrá en cuenta:

Todos los estamentos del plantel están enterados de lo que ocurre y de los cambios que se sobrevendrán.

Los elementos que conforman el programa de AUXILIAR EN SERVICIOS FARMACEUTICOS, CEPRODENT, unificarán objetivos y metas.

Los recursos serán utilizados adecuadamente.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 101 de 339

Cada individuo de nuestra sociedad escolar, reconocerá a fondo las funciones a desarrollar. Se determinarán periódicamente los elementos positivos y los negativos, para lograr éxitos hacia el futuro.

DIAGNOSTICO

Considerando el diagnóstico como la previa selección y acomodamiento de todas las actividades curriculares en función del logro de determinados objetivos, se hace necesario analizar los procesos, los recursos, los resultados y con base en todo esta analizar a través de una actividad pedagógica y administrativa el proceso dinámico de CEPRODENT.

NUESTRA COMUNIDAD:

El programa de AUXILIAR EN SERVICIOS FARMACEUTICOS de CEPRODENT, se halla ubicado en la calle 20 N° 17 - 81 de esta ciudad. Comprende una amplia zona comercial, de fácil acceso por los diferentes medios de comunicación terrestre, busetas, buses, automóviles y colectivos, que facilitan el transporte de nuestros alumnos al lugar de estudio y posteriormente a los sitios de prácticas.

Las instalaciones físicas están convenientemente dotadas de los servicios públicos. Entonces, nuestros ESTUDIANTES son los bachilleres de escasos recursos económicos del sector; ellos serán nuestro núcleo, la parte más importante de nuestra comunidad. Jóvenes de ambos sexos.

CONDICIONES PADAGOGICAS: El rendimiento académico será evaluado periódicamente, sometido cada una de las materias y de las áreas a los cuestionarios de rigor, en los cuales predominará la parte práctica.

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE: Será sometida a una evaluación previa, en que predominarán, además de los conocimientos, las encuestas y evaluaciones personales para elegir a los más aptos desde el punto de vista humano calificado.

LA DIRRECCION, será siempre un profesional del área de la salud. LA DIRRECCION Y GRUPO ADMINISTRATIVO, está conformado por personal idóneo y capacitado cada uno para tales funciones.

LOS PROFESORES, serán QUIMICOS FARMACEUTICOS graduados, con excelentes referencias personales. Habrá además MONITORES DE GRUPO, seleccionados entre los mejores alumnos.

FUNDAMENTO SOCIOLOGICO

Hablar de un grupo de estudiantes es hablar de un grupo social, en este caso, de un grupo de personas jóvenes que buscan un mismo ideal, o sea el capacitarse para poder trabajar honradamente, el grupo sociológico que nos ocupa es el de personas de clase media y baja con disposición a aprender los conocimientos que los profesionales de la salud les van a comunicar. Jóvenes salidos de familias humildes, que pretenden mejorar su grupo social a través del conocimiento.

Se darán las oportunidades para desarrollar sus valores éticos y pedagógicos.

Se atenderá preferentemente a los alumnos que presenten algunas dificultades de tipo personal o académico.

Se optará por una metodología práctica.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 101 de 339

Se desarrollará una metodología abierta y flexible.

Se procurará que cada uno de los alumnos desarrolle al máximo sus aptitudes intelectuales y sus destrezas, con fuerte insistencia en la laboriosidad de su actividad diaria.

FUNDAMENTO EPISTEMOLÓGICO

Se hace necesario aquí un conocimiento exacto del "saber", de la investigación de las "condiciones", de las "posibilidades", del "qué hacer" y del papel que le corresponde a CEPRODENT, desarrollar en el momento actual.

Si se tiene en cuenta que ante los fines del sistema educativo colombiano se hallan el "desarrollar en la persona la capacitación crítica y analítica", es necesario por ello delimitar los lineamientos epistemológicos que se han seguido en el desarrollo de las programaciones de la escuela.

Los programas que se inculcan llevan consigo la necesidad de unir la teoría y la práctica.

El educando será motivado para el estudio y búsqueda de soluciones a los problemas nacionales.

Si se pretende una transformación y un desarrollo integral del ciudadano y de la sociedad, es necesario partir de la afirmación de determinados valores; y si se busca la formación de un espíritu crítico, es necesario formar una conciencia capaz de explicar objetivamente los fenómenos y por lo tanto capaz de controlar las decisiones tomadas en cada momento.

FUNDAMENTOS SOCIOLÓGICO.

Hablar de un grupo de estudiantes es hablar de un grupo social, en este caso, de un grupo de personas jóvenes que buscan un mismo ideal, o sea el capacitarse para poder trabajar honradamente, el grupo sociológico que nos ocupa es el de personas de clase media – baja, con disposición a aprender los conocimientos que los profesionales de la salud les van a comunicar. Jóvenes salidos de familias humildes, que pretenden mejorar su grupo social a través del conocimiento.

CRITERIO DE VALIDEZ

Los contenidos curriculares seleccionados en el valor que pueden tener para el estudiante, o sea, en que la enseñe a desempeñarse en sociedad.

CRITERIO DE INTERES

Los conocimientos tienen un propósito claro, llenar las expectativas del estudiante.

ACTIVIDADES

Las actividades por desarrollar están determinadas de acuerdo a un Cronograma General, que se establecerá de acuerdo al plan de cada programa.

OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES

EL OBJETIVO GENERAL de la escuela radica en entregar a la comunidad, un personal formado integralmente, capaz de ejercer responsablemente una función efectiva en el campo de la salud, dentro de alto valores éticos, morales y cívicos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Capacitar al recurso humano en el área de la salud familiar y comunitaria para que asuman el liderazgo en el desarrollo de actividades de promoción de la salud y prevención de la Enfermedad en su área de influencia.

Formar al AUXILIAR EN SERVICIOS FARMACEUTICOS como agente capaz de interactuar con el equipo básico de salud, y en los diferentes comités de participación comunitarias en el sector salud de la república de Colombia.

Suministrar a los egresados las herramientas necesarias que le permitan participar de las actividades de planeación, promoción, prevención y de diagnóstico en el sector salud dentro de las instituciones de la localidad o Municipio donde se desempeñe.

DURACIÓN

3 (Tres) Ciclos con una intensidad horaria de 1800 Teórica - Práctica

REQUISITOS SOBRE LA ORGANIZACIÓN CURRICULAR

DEFINICION DEL PERFIL DE INGRESO

El aspirante debe demostrar el grado decimo (10º) como nivel de escolaridad, tener mínimo 16 años, demostrar competencias básicas en Matemática (manejo de operaciones básicas), Lenguaje (escritura, redacción e interpretación de textos) Ciudadanas (Respeto, honestidad, tolerancia, buenas relaciones interpersonales, ser gestor de paz) y poseer una firme afinidad con el programa.

Cabe indicarse que si el aspirante, no posee el nivel de competencia mínimo exigido en cada una de las competencias para el ingreso, se llevará a cabo actividades de reforzamiento y nivelación, que le permitan al aprendiz llevar a cabo su formación.

DEFINICIÓN DEL PERFIL DE INGRESO

COMPETENCIAS BASICAS Y CIUDADANAS:

Ética y Valores

Técnicas de Estudio

Tecnologías de información de la comunicación

Inducción a la institución educativa y valores institucionales.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Dispensar medicamentos y elementos con base en las disposiciones legales vigentes.

Recibir y despachar medicamentos o elementos según los requisitos exigidos.

Negociar productos y servicios según condiciones del mercado y políticas de la empresa.

Generar actitudes y prácticas saludables en los ambientes de trabajo.

Atender y orientar a la persona en relación con sus necesidades y expectativas de acuerdo con políticas institucionales y normas de salud.

Controlar las infecciones en los usuarios y su entorno de acuerdo con las buenas prácticas sanitarias.

Administrar medicamentos según delegación y de acuerdo con técnicas establecidas en relación con los principios éticos y legales vigentes.

Atender a personas en caso de accidentes o ENFERMEDADES súbitas de acuerdo con protocolos de atención de primer respondiente.

Competencias a evaluar

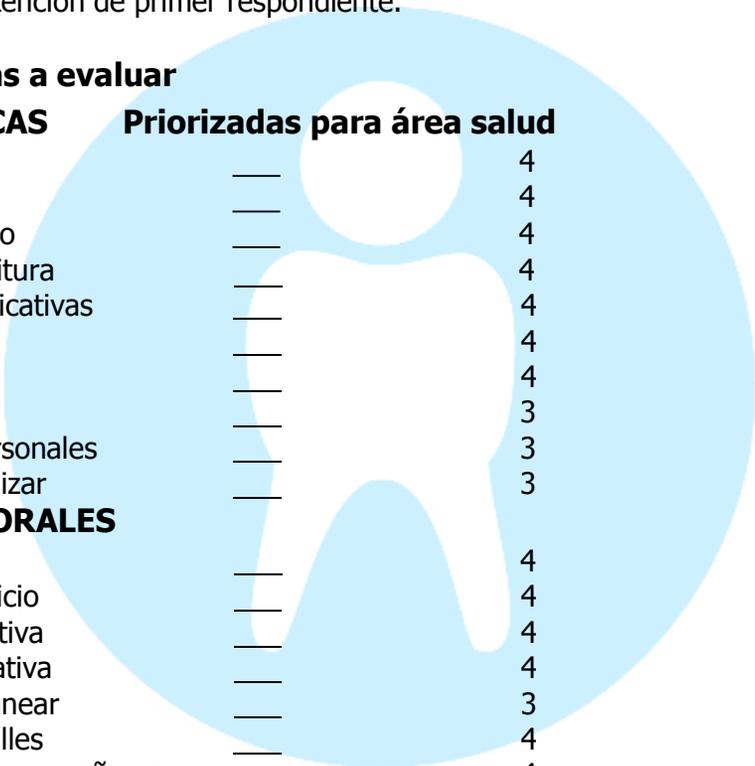
COMPETENCIA BÁSICAS

Priorizadas para área salud

Calidad Humana	—	4
Compromiso social	—	4
Vocación de servicio	—	4
Habilidad lectoescritura	—	4
Habilidades comunicativas	—	4
Solidaridad	—	4
Responsabilidad	—	4
Compañerismo	—	3
Relaciones interpersonales	—	3
Habilidades para socializar	—	3

COMPETENCIAS LABORALES

Trabajo en equipo	—	4
Orientación al servicio	—	4
Comunicación asertiva	—	4
Capacidad organizativa	—	4
Capacidad para planear	—	3
Atención a los detalles	—	4
Colaboración entre compañeros	—	4
Capacidad para priorizar	—	4
Adaptación al cambio	—	4



	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL		
	Versión: 0.4	Página 101 de 339	Código: DIR-PY-01

Por área de conocimiento

Programa	Matemáticas	Aptitud Verbal	Lectura Critica	Biología y Química
F armacéuticos	60	50	50	60
Salud Oral	60	50	50	65
E seg Ocupacional	65	60	60	50
Mec Motos	65	50	50	20
M ec Dental	60	50	50	50
Adm en Salud	60	60	60	40
M ec Diesel	65	50	50	20
Aux Contable	70	50	50	20
A ux Administrativo	60	50	50	20
Aux Enfermería	60	60	60	60

C

DEFINICIÓN DEL PERFIL DE EGRESO

COMPETENCIAS BASICAS Y CIUDADANAS:

Ética y Valores

Técnicas de Estudio

Tecnologías de información de la comunicación

Inducción a la institución educativa y valores institucionales.

COMPETENCIAS CIUDADANAS.

Nuestro egresado es una persona honesta, responsable y cumplidor de su deber que demuestra respeto al usuario, familia, equipo de salud y actitud de servicio y entrega; posee sentido de pertenencia con su institución, en su relaciones interpersonales es tolerante, ético en su quehacer diario, y en la comunicación verbal y no verbal posee un manejo asertivo, dinamizando el trabajo en equipo, mostrando interés por la educación continuada. Es confiable y posee una actitud verdadera de trato prudente frente a la reserva de la información y con respecto a la atención es oportuno.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Dispensar medicamentos y elementos con base en las disposiciones legales vigentes.

Recibir y despachar medicamentos o elementos según los requisitos exigidos.

Negociar productos y servicios según condiciones del mercado y políticas de la empresa.

Generar actitudes y prácticas saludables en los ambientes de trabajo.

Atender y orientar a la persona en relación con sus necesidades y expectativas de acuerdo con políticas institucionales y normas de salud.

Controlar las infecciones en los usuarios y su entorno de acuerdo con las buenas prácticas sanitarias.

Administrar medicamentos según delegación y de acuerdo con técnicas establecidas en relación con los principios éticos y legales vigentes.

Atender a personas en caso de accidentes o ENFERMEDADES súbitas de acuerdo con protocolos de atención de primer respondiente.

OCUPACIONES QUE EL EGRESADO PUEDE DESEMPEÑAR

El egresado (a) tendrá una formación integral que le permitirá desempeñarse en Auxiliar de Farmacia, Auxiliar de droguería, Comercio, Instituciones prestadoras de Salud Pública y Privadas

Los Auxiliares en Servicios Farmacéuticos son un recurso humano técnico - asistencial, que se desempeña en los diferentes niveles de complejidad del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) y establecimientos farmacéuticos contemplados en la normatividad vigente (hospitalarios, ambulatorios y comerciales), como apoyo al profesional farmacéutico, participando en todos los procesos y áreas del servicio farmacéutico en los siguientes campos:

Realizar acciones de rehabilitación encaminadas a lograr el reintegro a la familia a la comunidad a las personas que luego de su Enfermedad queden con limitaciones físicas y psíquicas.

Estimular en la población una cultura de salud que fomente valores, hábitos, comportamientos, costumbres de vida sana y factores protectores de salud.

Reconocer la organización y funcionamiento del sector salud.

Desempeñarse con habilidad y destreza en los diferentes servicios de hospitalización y del ámbito comunal.

Realizar acciones de protección de salud dirigidas a eliminar y controlar los factores de riesgo fomentando el auto cuidado.

Realizar acciones técnicas de SERVICIOS FARMACEUTICOS de baja y mediana complejidad de acuerdo con las normas de la institución, bajo un enfoque integral e interdisciplinario; con alto grado de calidad, ética y humanización.

Promocionar la salud a través de la educación individual y grupal referente a los programas y servicios de salud.

Como consecuencia de esta filosofía se propone los objetivos específicos:

Capacitar en el área de auxiliares de SERVICIOS FARMACEUTICOS, de acuerdo con la concepción humanista del ser humano, integral y honesto.

- Ofrecer un alto nivel de capacitación.
- Ayudar a desarrollar conocimientos prácticos.
- Fomentar el crecimiento de valores éticos.
- Permanecer siempre atentos a los cambios culturales.
- Asegurar la programación y el cumplimiento de ella.
- Desarrollar hábitos de trabajo en los estudiantes.
- Dotar al estudiantado de los elementos necesarios para el trabajo.

ESTRUCTURA CURRICULAR

El programa consta de 3 ciclos teóricos – prácticos.

Los ciclos se desarrollarán en forma presencial con una metodología activa, donde se de la participación dinámica de los educandos.

Las experiencias de aprendizaje deben ser vivenciales, acordes con la realidad a la cual se van enfrentar posteriormente los alumnos.

EL PROGRAMA DE AUXILIAR EN SERVICIOS FARMACEUTICOS, programa académico, áreas de formación académica:

JORNADAS HORARIOS

Jornada: Lunes a Viernes – Noche de 6pm a 10pm

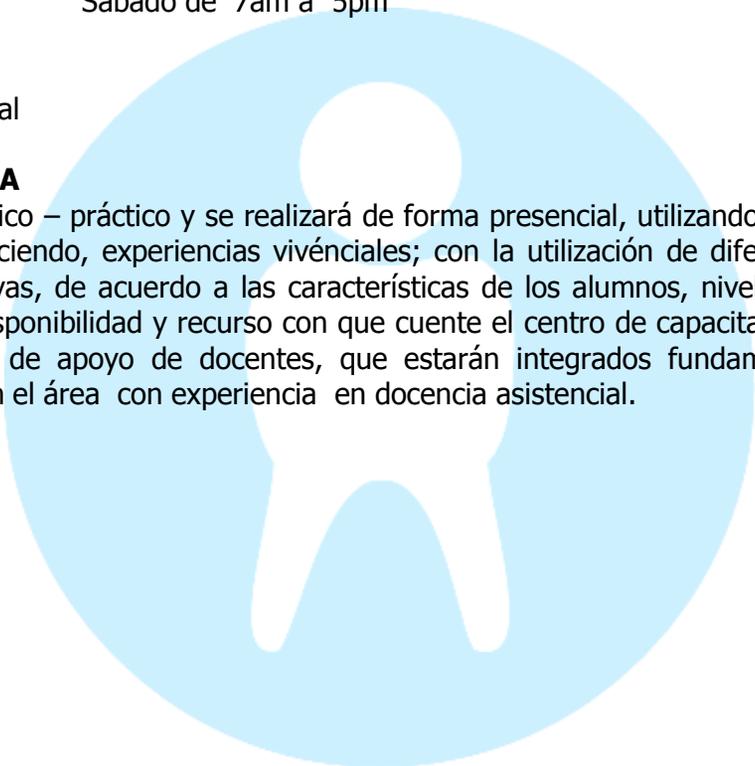
Jornada: Sábado de 7am a 5pm

MODALIDAD

Presencial

METODOLOGIA

El curso es teórico – práctico y se realizará de forma presencial, utilizando métodos donde se aprender haciendo, experiencias vivenciales; con la utilización de diferentes técnicas y ayudas educativas, de acuerdo a las características de los alumnos, nivel de escolaridad, procedencia, disponibilidad y recurso con que cuente el centro de capacitación, su contará con un equipo de apoyo de docentes, que estarán integrados fundamentalmente por profesionales en el área con experiencia en docencia asistencial.



DURACIÓN DE LOS MÓDULOS DE FORMACIÓN

INTENSIDAD HORARIA PARA EL PROGRAMA DE AUXILIAR EN SERVICIOS FARMACÉUTICOS

Norma de Competencia	Horas		%
	Mínimo	Máximo	
Fundamentación en Competencias Básicas			
Ética y Valores	45	50	3%
Técnicas de Estudio	45	50	3%
Tecnologías de información de la comunicación	94	100	6%
Norma de Competencia	Horas		%
	Mínimo	Máximo	
Inducción a la institución educativa y valores institucionales.	26	30	2%
Subtotal Fundamentación competencias básicas	210	230	13%
Competencias Obligatorias			
1. Atender y orientar a la persona en relación con sus necesidades y expectativas de acuerdo con políticas institucionales y normas de salud.	100	120	6%
2. Controlar las infecciones en los usuarios y su entorno de acuerdo con las buenas prácticas sanitarias.	100	120	6%
3. Dispensar medicamentos y elementos con base en las disposiciones legales vigentes.	380	420	24%
4. Administrar medicamentos según delegación y de acuerdo con técnicas establecidas en relación con los principios éticos y legales vigentes.	100	120	6%
5. Atender a personas en caso de accidente en enfermedad súbita de acuerdo con protocolos de atención de primer respondiente.	124	140	8%
6. Recibir y despachar medicamentos o elementos según los requisitos exigidos.	270	290	17%
7. Negociar productos y servicios según condiciones del mercado y políticas de la empresa	256	290	16%
8. Generar actitudes y practicas saludables	60	70	4%
Subtotal Competencias Obligatorias	1.390	1570	87%
Total	1.600	1.800	100%



	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 101 de 339

PRESENTACIÓN

Con el ánimo de ofrecer al Sector Salud, programas de formación Profesional Integral con calidad y pertinencia que respondan a las funciones y nuevos roles o perfiles requeridos por el actual modelo de aseguramiento en salud y nueva organización y dinámica del sistema; CEPRODENT a partir del Análisis Funcional y la Caracterización del sector, formulados mediante la participación y el consenso de los representantes de todos los actores del sector, identificó las competencias laborales requeridas para el cumplimiento de las mismas y estructuró la titulación Nivel C "Auxiliar en Salud Oral" área ocupacional 3 código 3222

La estructura curricular "AUXILIAR EN SALUD ORAL", responde a esta titulación y ofrece la formación que soluciona la divergencia existente entre la formación profesional y el perfil ocupacional requerido; propone el desarrollo de habilidades que permitan desde su desempeño garantizar a los usuarios, calidad en la atención oportuna, personalizada, humanizada, integral, continua y de acuerdo con estándares aceptados en procedimientos y práctica profesional

Todas las acciones de formación diseñadas y planeadas en la Estructura Curricular presentada en este documento, pretenden desarrollar las competencias del recurso humano para atender las necesidades del sector productivo y social, contribuyendo de igual manera a elevar la productividad y competitividad de las empresas del sector. Es necesario entonces reconocer las exigencias del mundo actual y desarrollar un cambio cualitativo educacional que prime sobre el cuantitativo y en el que el individuo sujeto de formación responda a las necesidades del mercado laboral.

1. PERFIL DE ENTRADA DE TRABAJADORES-ALUMNOS

1.1 INFORMACIÓN GENERAL

1.1.1 Denominación de la Estructura Curricular: AUXILIAR EN SALUD ORAL

1.1.2 Sector al que pertenece: SALUD

1.1.3 Área Ocupacional: 3222

1.1.4 Titulación: AUXILIAR EN SALUD ORAL

El **Auxiliar en Salud Oral** es el encargado de apoyar y asistir a los odontólogos generales y especialistas en sus acciones de diagnóstico y procedimientos clínicos. Aplicar y vigilar las normas de bioseguridad en todas las áreas de odontología con el fin de mantener un adecuado control de infecciones en su sitio de trabajo. Ejercer acciones de protección específica en salud oral, como la aplicación de sellantes e higiene oral, supervisadas por el odontólogo. Llevar a cabo funciones de prevención de la enfermedad y promoción de salud oral, a través de acciones de educación en salud oral a nivel individual y colectivo, en diferentes grupos poblacionales. Organizar citas odontológicas.

1.2 REQUERIMIENTOS

1.2.1 ACADÉMICOS

DEFINICIÓN DEL PERFIL DEL ASPIRANTE

El aspirante debe demostrar el grado de noveno (9º) como nivel de escolaridad, tener mínimo 16 años, demostrar competencias básicas en Matemática (manejo de operaciones básicas), Lenguaje (escritura, redacción e interpretación de textos) competencias laborales (Respeto, honestidad, tolerancia, buenas relaciones interpersonales, ser gestor de paz) y poseer una firme afinidad con el programa.

Cabe indicarse que si el aspirante, no posee el nivel de competencia mínimo exigido en cada una de las competencias para el ingreso, se llevará a cabo actividades de reforzamiento y nivelación, que le permitan al aprendiz llevar a cabo su formación.

COMPETENCIAS BÁSICAS Y CIUDADANAS:

Ética y Valores

Técnicas de Estudio

Tecnologías de información de la comunicación

Inducción a la institución educativa y valores institucionales.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES

Generar actitudes y prácticas saludables en los ambientes de trabajo

Atender y orientar al usuario en relación con sus necesidades y expectativas de acuerdo con políticas institucionales y normas de salud

Control de Infecciones

Admitir al usuario en la red de servicios según niveles de atención y normatividad vigente.

COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS

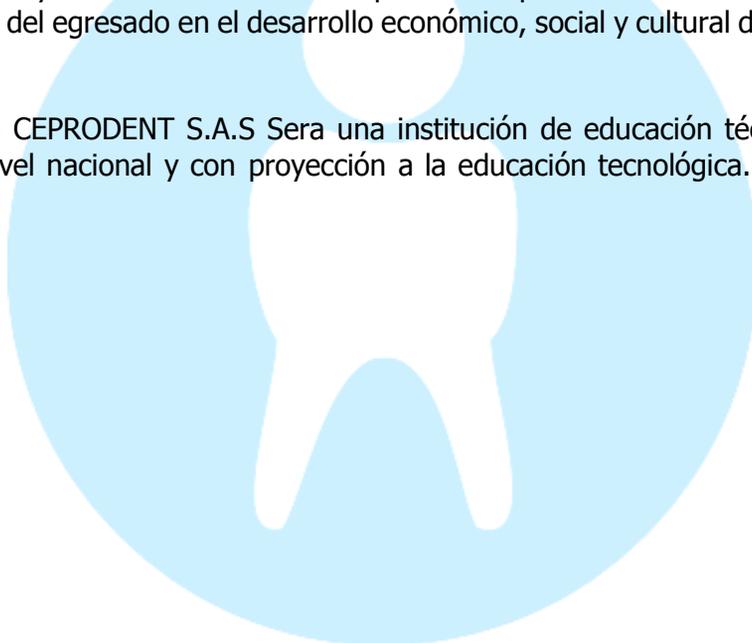
Apoyar el diagnóstico y tratamiento odontológico de los usuarios de acuerdo con los requerimientos de las personas y del SGSSS.

MISIÓN

Somos una institución de educación para el trabajo y desarrollo humano con experiencia de más de 20 años que aporta a la comunidad de sucre un servicio educativo con calidad y compromiso social y así contribuye en la formación integral de la persona; a través de su modelo educativo y articulado con el sector productivo promoviendo la intervención activa del estudiante y del egresado en el desarrollo económico, social y cultural de su entorno.

VISIÓN

En el año 2025 CEPRODENT S.A.S Sera una institución de educación técnica profesional reconocida a nivel nacional y con proyección a la educación tecnológica.



1.2.2 ÁREAS DEL EXAMEN DE ESTADO (ICFES) Y PESO PORCENTUAL.

AREAS ICFES	PESO	AREAS ICFES 2000	PESO
Aptitud verbal		Biología	
Español		Matemáticas	
Aptitud Matemática		Filosofía	
Conocimientos		Física	
Biología		Historia	
Química		Química	
Física		Lenguaje	
Sociales		Geografía	
Idiomas		Idiomas	
		Interdisciplinario	
TOTAL		TOTAL	

1.2.3 DESEMPEÑO Ó EXPERIENCIA LABORAL NO APLICA

1.2.4 CONDICIONES REQUERIDAS

1.2.4.1 Estatura: **NO APLICA**

1.2.4.2 Limitaciones que impiden total o parcialmente el desarrollo de la formación

Ausencia de las extremidades superiores o inferiores, persona invidente, persona con limitaciones severas de audición y lenguaje; lesiones y patologías de la columna vertebral incapacitantes; acortamiento o lesiones de extremidades inferiores que le impidan caminar a una velocidad normal

1.2.4.3 Apariencia Personal

Buena Higiene y presentación personal. Gesticulación, vestuario, maquillaje y accesorios acorde con la situación. Actitud segura y asertiva.

1.2.5 ÁREAS DEL CONOCIMIENTO (TEMAS Y SUBTEMAS) PARA EVALUAR EN EL PROCESO DE INGRESO

Área del conocimiento	Tema	Sub-tema
Español	Comprensión de lectura Redacción Ortografía	Análisis e interpretación de textos Elaboración de escritos sinónimos y antónimos
Matemáticas	Operaciones Básicas y porcentajes.	Suma, resta, multiplicación, división, proporciones, regla de tres simple y compuesta.
Biología	Célula, tejido, órgano, sistema. Anatomía y fisiología básica de los sistemas del cuerpo humano.	Definición, funciones, estructura. Órganos que los conforman, localización, estructura, funciones.
Química	Elementos, Compuestos.	Solutos – Solventes - Concentraciones – Osmosis – Difusión, transporte activo.
Física	Palancas. Termodinámica	Tipos de palancas, aplicaciones. Transferencia de calor.
Ciencias Sociales	Distribución geográfica Distribución sociocultural orientación geográfica	Pisos térmicos, altitud, latitud. Creencias y valores culturales. Puntos cardinales.
Idioma	Ingles Básico	Lenguaje Básico.

1.2.6 APTITUDES PARA EVALUAR EN EL PROCESO DE INGRESO:

Aptitude	Aspectos
Verbal	Comprensión de lectura, analogías, síntesis. Comunicación verbal y escrita clara y fluida.
Matemática	Análisis y soluciones de problemas Lógica matemática. Soluciona problemas utilizando operaciones básicas y regla de tres. Maneja sistema métrico decimal en medidas de longitud, volumen y peso
Espacial	Ubicación geográfica espacial. Interpretación de mapas y ubicación geográfica tempo- espacial.
Razonamiento abstracto	Lógica y secuencia Comprensión y deducción de información expresada en símbolos y/o signos.

1.2.7 FACTORES E INDICADORES ACTITUDINALES, APTITUDINALES Y CONDICIONES FÍSICAS

Utilizar la siguiente calificación:

INNECESARIO 1, POCO NECESARIO 2, NECESARIO 3, MUY NECESARIO 4

Factores	Indicadores	Indicador requerido e importancia
SOCIALES	Tolerancia	4
	Comunicación	4
	Integración – Trabajo en equipo	4
	Liderazgo	3
PERSONALES	Iniciativa	4
	Motivación	4
	Creatividad	4
	Autocontrol	4
	Autoestima	4
	Entusiasmo	4
	Resolución problemas	3
	Toma de decisiones	2
HABILIDADES TÉCNICAS	Organización	4
	Planeación	2
	Destreza Psicomotora	4
	Seguimiento e interpretación de instrucciones	4
CONDICIONES FÍSICAS	Estatura	3
	Destreza Motora ó Manual	4
	Flexibilidad	3
	Resistencia	4
	Fuerza	3
	Desarrollo de los sentidos	4
	Contextura física	3

2. PERFIL OCUPACIONAL PARA LA TITULACIÓN (PERFIL DE SALIDA DEL TRABAJADOR ALUMNO)

2.1 NOMBRE DEL SECTOR: SALUD

2.2 SUBSECTOR: SALUD

2.3 NOMBRE DE LA TITULACIÓN: AUXILIAR EN SALUD ORAL

2.4 DEFINICION DEL PERFIL DEL EGRESADO:

- Aplicar los principios y normativa del Sistema General de Seguridad social en salud (SGSSS) en cada una de las funciones de sudesempeño en relación con su disciplina
- Interactuar con el cliente interno y externo de acuerdo con la misión, visión y políticas de servicio institucionales
- Identificar las necesidades del cliente interno y externo según políticas de mercadeo y segmentación de clientes
- Brindar información del producto o servicio conforme a requerimientos del cliente o usuario
- Aplicar técnica aséptica en todos los procedimientos de acuerdo con las medias de prevención y control de las infecciones establecidas por el comité
- Efectuar procedimientos especializados de limpieza desinfección y esterilización en equipos y artículos según manuales estandarizados de la empresa
- Preparar el entorno para dar cuidado a la persona en alteración de salud según asignación y/o delegación del profesional y guías y protocolos establecidos
- Brindar los cuidados básicos asignados y/o delegados, de higiene, comodidad de acuerdo con guías y protocolos establecidos.
- Orientar y preparar a las personas para exámenes diagnósticos de acuerdo con guías y protocolos institucionales
- Tomar y remitir muestras y resultados de laboratorios ordenados de acuerdo con protocolos.
- Preparar los medicamentos según delegación y de acuerdo con la prescripción, forma farmacéutica y vía de administración, teniendo en cuenta los principios de asepsia y el lugar asignado

- Aplicar los medicamentos según delegación y de acuerdo con la prescripción médica, la vía, la dosis y la hora prescrita
- Vigilar la acción farmacéutica y reacciones adversas de los medicamentos y biológicos administrados de acuerdo con el tipo de medicamentos y sensibilidad del paciente.
- Mantener el ambiente de trabajo en condiciones de higiene y seguridad acorde con la reglamentación empresarial
- Ejecutar prácticas de trabajo seguras conforme a las normas técnicas y Legales establecidas
- Participar en los procedimientos para la prevención y atención de emergencias de acuerdo con las normas técnicas y legales.

COMPETENCIAS BASICAS Y CIUDADANAS:

Ética y Valores

Técnicas de Estudio

Tecnologías de información de la comunicación

Inducción a la institución educativa y valores institucionales.

COMPETENCIAS CIUDADANAS.

Nuestro egresado es una persona honesta, responsable y cumplidor de su deber que demuestra respeto al usuario, familia, equipo de salud y actitud de servicio y entrega; posee sentido de pertenencia con su institución, en su relaciones interpersonales es tolerante, ético en su quehacer diario, y en la comunicación verbal y no verbal posee un manejo asertivo, dinamizando el trabajo en equipo, mostrando interés por la educación continuada. Es confiable y posee una actitud verdadera de trato prudente frente a la reserva de la información y con respecto a la atención es oportuno.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES

Generar actitudes y prácticas saludables en los ambientes de trabajo

Atender y orientar al usuario en relación con sus necesidades y expectativas de acuerdo con políticas institucionales y normas de salud

Control de Infecciones

Admitir al usuario en la red de servicios según niveles de atención y normatividad vigente.

COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS

Apoyar el diagnóstico y tratamiento odontológico de los usuarios de acuerdo con los requerimientos de las personas y del SGSSS.

2.5 CONOCIMIENTOS TECNICO-TECNOLOGICOS

- Principios fundamentales y operativos del Sistema General de Seguridad social en salud (SGSSS)
- Estrategias de comunicación para fortalecer la comunicación con el cliente interno y externo de acuerdo con la misión, visión y políticas de servicio institucionales.
- Técnicas para identificar las necesidades del cliente interno y externo según políticas de mercadeo y segmentación de clientes.
- Principios y procedimientos de técnica aséptica.
- Técnicas de limpieza desinfección y esterilización en equipos y artículos.
- Técnicas de movilización y traslado.
- Normas técnicas y legales para el mantenimiento de los ambientes de trabajo en condiciones de higiene y seguridad.
- Técnicas y procedimientos para la ejecución de prácticas de trabajo seguras conforme a las normas técnicas y legales establecidas.



2.6 ASPECTOS DE ETICA PROFESIONAL

La aplicación de los principios éticos es fundamental en el desempeño de la labor del Auxiliar en Salud Oral, dada la naturaleza de su función como integrante fundamental del equipo de salud y su permanente contacto con el usuario y su familia.

Los aspectos que deben caracterizar su desempeño son los siguientes:

- Amable y cálido.
- Sensible ante las necesidades de la persona.
- Observador permanente.
- Tolerante al relacionarse con el usuario.
- Comprometido con la entidad.
- Cumplido con el deber.
- Ético en la realización de funciones.
- Organizado en el manejo de inventarios.
- Asertivo en la comunicación.
- Preciso en la orientación que se da al usuario y a la familia.
- Prudente y responsable en el manejo de la información.
- Cortés en la atención al cliente.
- Respetuoso con la individualidad.
- Leal con la institución.
- Dinamizador del trabajo en equipo.
- Atento a la actualización permanente.
- Consciente en la aplicación de normas técnicas.
- Oportuno en satisfacer necesidades del usuario.
- Prudente en el uso del lenguaje no verbal.

MÓDULOS DE FORMACIÓN

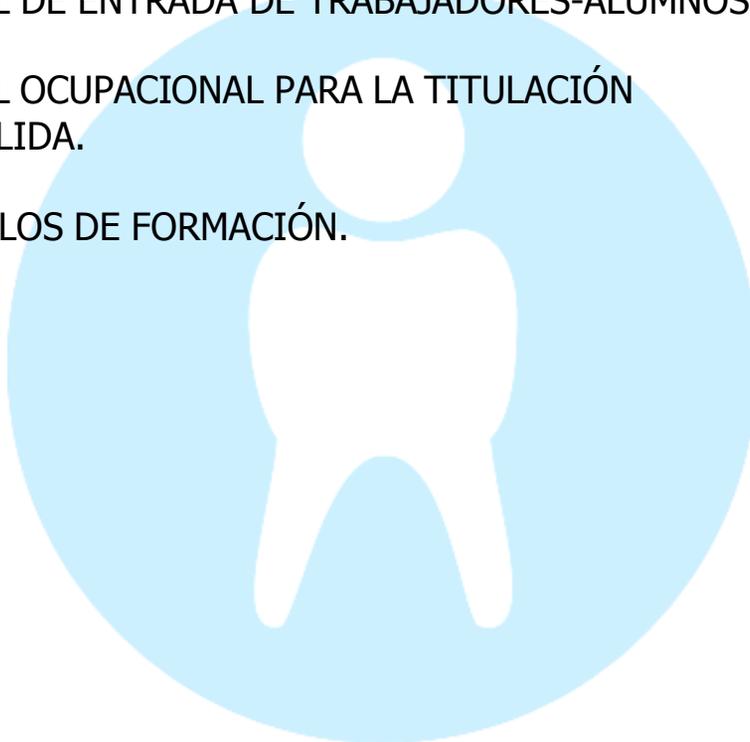
AUXILIAR EN SALUD ORAL				
COMPETENCIAS	DURACION EN HORAS			
MODULOS BASICOS	TEORIA	PRACTICA	TOTAL	%
Ética y valores	20	30	50	3%
Tecnología de la información de la comunicación	20	30	50	3%
Técnicas de estudio	20	30	50	3%
Inducción a la Institución educativa y valores Institucionales	12	18	30	1%
SUBTOTAL BASICAS	72	108	180	10%
MODULOS ESPECIFICOS				
Apoyar el diagnóstico y tratamiento odontológico de los usuarios de acuerdo con los requerimientos de las personas y del SGSSS.	452	678	1130	63%
SUBTOTAL ESPECIFICAS	452	678	1130	63%
MODULOS TRANSVERSALES				
Generar actitudes y prácticas saludables en los ambientes de trabajo	28	42	70	3%
Atender y orientar al usuario en relación con sus necesidades y expectativas de acuerdo con políticas institucionales y normas de salud	48	72	120	7%
Control de Infecciones	48	72	120	7%
Admitir al usuario en la red de servicios según niveles de atención y normatividad vigente.	72	108	180	10%
SUBTOTAL TRANSVERSALES	196	294	490	27%
TOTAL PROGRAMA	720	1080	1800	100%

**ESTRUCTURA CURRICULAR
SEGURIDAD OCUPACIONAL**



TABLA DE CONTENIDO

	Página
PRESENTACIÓN	3
1. PERFIL DE ENTRADA DE TRABAJADORES-ALUMNOS.	4
2. PERFIL OCUPACIONAL PARA LA TITULACIÓN	
3. DE SALIDA.	8
3. MODULOS DE FORMACIÓN.	10



	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 101 de 339

PRESENTACIÓN

El propósito de una estructura curricular es diseñar el conjunto de los módulos de formación, ambientes de aprendizaje, sistemas de evaluación, uso de metodologías y estrategias pedagógicas adecuadas para formar a los trabajadores-alumnos en las competencias establecidas e identificadas en el estudio ocupacional aplicado al área de servicios industriales.

Permite además trazar pautas para ingresar y salir del proceso según necesidades y posibilidades del trabajador alumno y de la empresa.

La presente estructura curricular está asociada a la Titulación en Salud Ocupacional y seguridad industrial, de la mesa sectorial de Servicios industriales

Está dirigido a la formación y/o actualización de trabajadores alumnos, que se desempeñen en áreas ocupacionales de servicios, a un nivel de cualificación dos (2) o C, Área de desempeño 2 código 2262 de la escala propuesta por la Clasificación Nacional de Ocupaciones -C.N.O-. Los trabajadores ubicados en este nivel combinan actividades físicas e intelectuales, en algunos casos complejos; y las actividades desarrolladas suelen ser variadas y cuentan con algún nivel de autonomía y desempeño.

Al finalizar su formación satisfactoriamente y demostrar sus competencias, el Trabajador alumno obtendrá el título de **SEGURIDAD OCUPACIONAL**

MISIÓN

Somos una institución de educación para el trabajo y desarrollo humano con experiencia de más de 20 años que aporta a la comunidad de sucre un servicio educativo con calidad y compromiso social y así contribuye en la formación integral de la persona; a través de su modelo educativo y articulado con el sector productivo promoviendo la intervención activa del estudiante y del egresado en el desarrollo económico, social y cultural de su entorno.

VISIÓN

En el año 2025 CEPRODENT S.A.S Sera una institución de educación técnica profesional reconocida a nivel nacional y con proyección a la educación tecnológica.

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. DENOMINACIÓN DE LA ESTRUCTURA CURRICULAR: Seguridad Ocupacional

1.2. SECTOR AL QUE PERTENECE: Industrial

1.3 SUBSECTOR: Industrial

3.3. ÁREA OCUPACIONAL (TITULACIÓN) Y NIVEL DE CUALIFICACIÓN:

Ocupaciones en ciencias naturales, aplicadas y relacionadas

Nivel de cualificación Dos (2).o C

2. REQUERIMIENTOS

2.1. ACADÉMICOS

DEFINICIÓN DEL PERFIL DE INGRESO

El aspirante debe demostrar el grado noveno (9º) como nivel de escolaridad, tener mínimo 16 años, demostrar competencias básicas en Matemática (manejo de operaciones básicas), Lenguaje (escritura, redacción e interpretación de textos) Ciudadanas (Respeto, honestidad, tolerancia, buenas relaciones interpersonales, ser gestor de paz) y poseer una firme afinidad con el programa.

Cabe indicarse que si el aspirante, no posee el nivel de competencia mínimo exigido en cada una de las competencias para el ingreso, se llevará a cabo actividades de reforzamiento y nivelación, que le permitan al aprendiz llevar a cabo su formación.

COMPETENCIAS BÁSICAS Y CIUDADANAS:

Ética y Valores

Técnicas de Estudio

Tecnologías de información de la comunicación

Inducción a la institución educativa y valores institucionales.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Supervisar las operaciones en el manejo integral de los residuos sólidos de acuerdo con el plan establecido y normatividad vigente.

Reducir los riesgos de acuerdo con las características del entorno y normativa vigente.

Apoyar las actividades de salud ocupacional de acuerdo con el programa establecido y normativa legal vigente.

Aplicar las condiciones de salud y seguridad en el puesto de trabajo de acuerdo a la normatividad vigente.

Fomentar prácticas seguras y saludables en los ambientes de trabajo.

Garantizar el cumplimiento de las normas ambientales y de seguridad previo y durante la realización de las órdenes de trabajo.

2.2. ÁREAS DEL EXAMEN DE ESTADO (ICFES) Y PESO PORCENTUAL ³⁷

AREAS ICFES 1999	PESO	AREAS ICFES 2000	PESO
Aptitud verbal		Biología	
Español		Matemáticas	
Aptitud Matemática		Filosofía	
Conocimientos en matemáticas		Física	
Biología		Historia	
Química		Química	
Física		Lenguaje	
Sociales		Geografía	
Idiomas		Idiomas	
		Interdisciplinario	
TOTAL		TOTAL	
PUNTAJE MÍNIMO		PUNTAJE MÍNIMO POR ÁREA	

2.3 DESEMPEÑO O EXPERIENCIA LABORAL

2.4 CONDICIONES REQUERIDAS

2.4.1. Estatura: Sin ninguna excepción.

2.4.3 Limitaciones que impiden total o parcialmente el desarrollo de la formación Invidencia, sordera, mudez y enfermedades mentales

2.4.4 Apariencia personal

Pulcritud en su apariencia personal y facilidad de comunicación Corporal, gesticular y escrita.

2.5 ÁREAS DEL CONOCIMIENTO (TEMAS Y SUBTEMAS) PARA EVALUAR EN EL PROCESO DE INGRESO

ÁREA DEL CONOCIMIENTO	TEMA	SUBTEMA
Español	Gramática	Ortografía y Redacción
Matemáticas	Álgebra, operaciones básicas	Ecuaciones de segundo grado
Geografía	Universal y de Colombia	Geografía política Geografía Física
Historia	Universal y de Colombia	Geopolítica Desarrollo político y cultural
Idiomas	Ingles Básico	Estructuras en tiempo presente simple

2.6 APTITUDES PARA EVALUAR EN EL PROCESO DE INGRESO

APTITUDES	ASPECTOS
Verbal	Comprensión de lectura
Matemática	Solución de problemas
Espacial	Razonamiento de espacio y volumen
Razonamiento abstracto	Análisis dimensional

2.7 FACTORES E INDICADORES ACTITUDINALES, APTITUDINALES Y

CONDICIONES FÍSICAS

INNECESARIO 1, POCO NECESARIO 2, NECESARIO 3, MUY NECESARIO 4

FACTORES	INDICADORES	INDICADOR REQUERIDO E IMPORTANCIA
SOCIALES ³⁹	tolerancia	4
	comunicación	4
	integración trabajo en equipo	4
	Liderazgo	4
PERSONALES ⁴	Iniciativa	4
	Motivación	4
	Creatividad	4
	Autocontrol	4
	Autoestima	4
	Entusiasmo	3
	Resolución problemas	4
	Toma de decisiones	4
HABILIDADES TÉCNICAS	Organización	4
	Planeación	4
	Destreza psicomotora	4
	Seguimiento e interpretación de instrucciones	4
CONDICIONES FÍSICAS	Destreza motora o manual	4
	Estatura	1
	Flexibilidad	3
	Resistencia	3
	Fuerza	2
	Desarrollo de los sentidos	4
	Contextura física	3

2. PERFIL OCUPACIONAL PARA LA TITULACIÓN (DE SALIDA)

NOMBRE DEL SECTOR: Industrial

NOMBRE DEL SUBSECTOR: Industrial

NOMBRE DE LA TITULACIÓN: Seguridad Ocupacional

NIVEL DE CUALIFICACIÓN: Dos (2) o C

NOMBRE DE LAS OCUPACIONES DESEMPEÑADAS POR EL EGRESADO:

- Auxiliar en seguridad y salud ocupacional
- Supervisor de salud ocupacional
- Supervisor de seguridad industrial
- Supervisor de seguridad ocupacional
- Supervisor de riesgos profesionales
- Auxiliar Analista seguridad ocupacional

NIVEL DE LA TITULACIÓN:

Se ha asignado el nivel dos (2), o C por estar ofertada a los trabajadores o aspirantes a cargos que combinan actividades intelectuales, en algunos casos complejas; y las actividades desarrolladas suelen ser variadas y cuentan con algún nivel de autonomía y desempeño.

DEFINICIÓN DEL PERFIL DE EGRESO

COMPETENCIAS BÁSICAS Y CIUDADANAS:

Ética y Valores

Técnicas de Estudio

Tecnologías de información de la comunicación

Inducción a la institución educativa y valores institucionales.

COMPETENCIAS CIUDADANAS.

Nuestro egresado es una persona honesta, responsable y cumplidor de su deber que demuestra respeto al usuario, familia, equipo de salud y actitud de servicio y entrega; posee sentido de pertenencia con su institución, en su relaciones interpersonales es tolerante, ético en su quehacer diario, y en la comunicación verbal y no verbal posee un manejo asertivo, dinamizando el trabajo en equipo, mostrando interés por la educación continuada. Es confiable y posee una actitud verdadera de trato prudente frente a la reserva de la información y con respecto a la atención es oportuno.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Supervisar las operaciones en el manejo integral de los residuos sólidos de acuerdo con el plan establecido y normatividad vigente.

Reducir los riesgos de acuerdo con las características del entorno y normativa vigente.

Apoyar las actividades de salud ocupacional de acuerdo con el programa establecido y normativa legal vigente.

Aplicar las condiciones de salud y seguridad en el puesto de trabajo de acuerdo a la normatividad vigente.

Fomentar prácticas seguras y saludables en los ambientes de trabajo.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 101 de 339

Garantizar el cumplimiento de las normas ambientales y de seguridad previo y durante la realización de las órdenes de trabajo.

CONOCIMIENTOS TÉCNICO-TECNOLÓGICOS:

- Mantener el ambiente de trabajo en condiciones de higiene y seguridad acorde con la reglamentación empresarial.
- Ejecutar prácticas de trabajo sanas y seguras conforme a las normas técnicas y legales establecidas por la empresa.
- Participar en los procedimientos para la prevención y atención de emergencias de acuerdo con las normas técnicas y legales.
- Realizar las actividades de vigilancia epidemiológica asignadas de acuerdo con los factores de riesgo identificados y priorizados por la empresa o la A.R.P. correspondiente.
- Fomentar en los trabajadores hábitos de trabajo sano y seguro de acuerdo con los lineamientos del programa de salud ocupacional de la empresa
- Reducir las causas y efectos de las urgencias, emergencias, calamidades y desastres de acuerdo con modelos humanísticos sociales y normas técnicas legales vigentes
- Evaluar el riesgo en función de la amenaza y la vulnerabilidad con proyección a escenarios de afectación
- Inspeccionar las condiciones sanitarias de restaurantes, hoteles, colegios, hospitales y otras instalaciones o instituciones públicas e investigar acerca de posibles enfermedades y envenenamientos causados por el consumo de alimentos descompuestos.
- Conducir programas de monitoreo y medición de factores medioambientales para identificar causas de contaminación; vigilar y controlar las condiciones sanitarias de viviendas, áreas públicas, de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos.
- Efectuar control sobre mataderos y hatos, plazas de mercado, programas de recolección y disposición de basuras y prestar asesoría a los mismos.
- Inspeccionar establecimientos para asegurar el cumplimiento de reglamentos y normas sobre emisión de agentes contaminantes y eliminación de residuos peligrosos para la salud humana o el medio ambiente.
- Inspeccionar sitios de trabajo para garantizar que equipos, materiales y procesos de producción no presenten riesgos para los empleados o público en general e indagar acerca de accidentes de trabajo.
- Multar y cerrar establecimientos que no cumplan con las regulaciones establecidas.
- Realizar la vigilancia y el control en empresas aplicadoras de plaguicidas por aspersión, nebulización u otros métodos.

- Suministrar información a empleados y público en general sobre aspectos de salud pública, protección ambiental y seguridad en el trabajo.

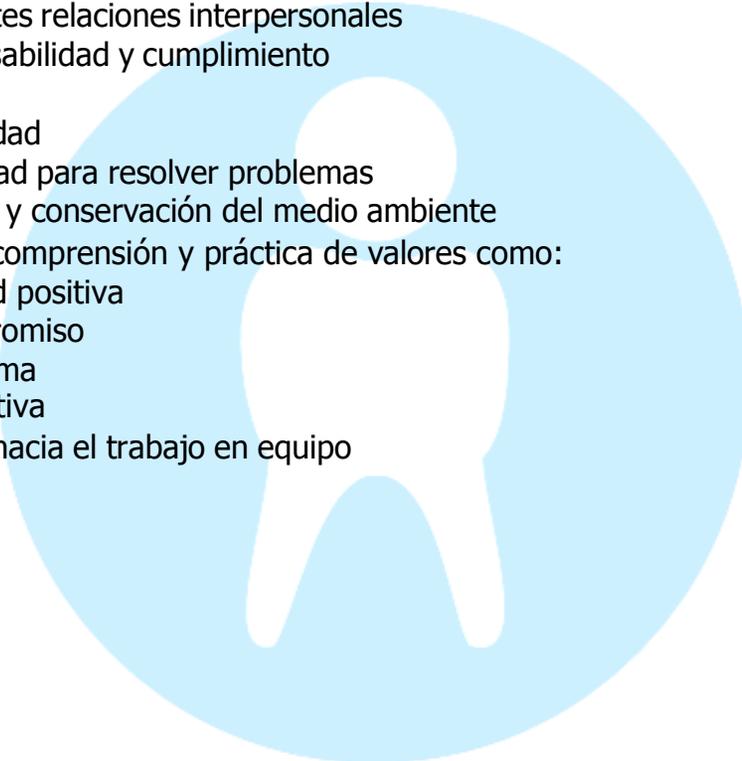
CONDICIONES FÍSICAS REQUERIDAS:

- Agudeza visual
- Habilidad manual
- Capacidad auditiva

ASPECTOS DE ÉTICA PROFESIONAL (ACTITUDES Y VALORES)

(Actitudes y valores exigidos para el desempeño del trabajador)

- Excelentes relaciones interpersonales
- Responsabilidad y cumplimiento
- Respeto
- Honestidad
- Capacidad para resolver problemas
- Respeto y conservación del medio ambiente
- Amplia comprensión y práctica de valores como:
 - Actitud positiva
 - Compromiso
 - Autoestima
 - Iniciativa
- Actitud hacia el trabajo en equipo



PROGRAMA DE FORMACION SEGURIDAD OCUPACIONAL

MÓDULOS DE FORMACIÓN

NORMA DE COMPETENCIA	HORAS	
	TEORICAS 50%	PRACTICAS 50%
COMPETENCIAS BASICAS		
1. Ética y valores	30	30
2. Técnicas de estudio e inducción y valores institucionales	30	30
3. Tecnologías de la información y la comunicación	45	45
Sub total	105	105
COMPETENCIAS OBLIGATORIAS		
1. Supervisar las operaciones en el manejo integral de los residuos sólidos de acuerdo con el plan establecido y normatividad vigente. NCL 220201038	85	85
2. Reducir los riesgos de acuerdo con las características del entorno y normativa vigente NCL 230101104	85	85
3. Apoyar las actividades de salud ocupacional de acuerdo con el programa establecido y normativa legal vigente. NCL 230101007	75	75
4. Aplicar las condiciones de salud y seguridad en el puesto de trabajo de acuerdo a la normatividad vigente. NCL 270403017	85	85
5. Fomentar prácticas seguras y saludables en los ambientes de trabajo. NCL 230101030	65	65
6. Garantizar el cumplimiento de las normas ambientales y de seguridad previo y durante la realización de las órdenes de trabajo NCL 280101062	100	100
Sub Total	495	495
Sumatoria competencias básicas y obligatorias	600	600
TOTAL	1200	



**ESTRUCTURA CURRICULAR
AUXILIAR ADMINISTRATIVO**



TABLA DE CONTENIDO

	Pagina
PRESENTACIÓN	3
1. PERFIL DE ENTRADA DE TRABAJADORES-ALUMNOS.	4
5. PERFIL OCUPACIONAL PARA LA TITULACIÓN (DE SALIDA).	8
3. MODULOS DE FORMACIÓN.	10



	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 101 de 339

PRESENTACIÓN

El propósito de una estructura curricular es diseñar el conjunto de los módulos de formación, ambientes de aprendizaje, sistemas de evaluación, uso de metodologías y estrategias pedagógicas adecuadas para formar a los trabajadores-alumnos en las competencias establecidas e identificadas en el estudio ocupacional aplicado al área de Asistente Administrativo.

En el diseño de la estructura, se adoptó el Manual de diseño curricular para el desarrollo de competencias en la formación profesional integral. Esta estructura busca en primer lugar, ofrecer al sector productivo trabajadores competentes en la Subárea de desempeño Asistencia Administrativa, y en segundo lugar, presentar al docente y al estudiante, un instrumento de orientación para el desarrollo del proceso Enseñanza-Aprendizaje-Evaluación.

El diseño gira en torno al estudiante, como eje central, y al docente, como facilitador del proceso enseñanza-aprendizaje-evaluación, en la modalidad presencial.

En el plano ocupacional, según la Clasificación Nacional de Ocupaciones, el diseño curricular permite formar trabajadores para el área 1 Ocupaciones en Finanzas y Administración; 13 Ocupaciones de Asistencia Administrativa

1341 Auxiliares administrativos

La estructura curricular comprende: perfil de entrada, Perfil ocupacional para la Titulación (salida), cuadro resumen de la estructura curricular y módulos

De formación; cada módulo está formado por Unidades de Aprendizaje, resultados de aprendizaje y planeación metodológica de actividades de Enseñanza-Aprendizaje-Evaluación.

Recopilan, verifican, registran y tramitan documentos y formularios como: solicitudes, licencias, permisos, contratos e inscripciones, de acuerdo con procedimientos establecidos, pautas y programación. Están empleados por el sector público y privado.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 101 de 339

MISIÓN

Somos una institución de educación para el trabajo y desarrollo humano con experiencia de más de 20 años que aporta a la comunidad de sucre un servicio educativo con calidad y compromiso social y así contribuye en la formación integral de la persona; a través de su modelo educativo y articulado con el sector productivo promoviendo la intervención activa del estudiante y del egresado en el desarrollo económico, social y cultural de su entorno.

VISIÓN

En el año 2025 CEPRODENT S.A.S Sera una institución de educación técnica profesional reconocida a nivel nacional y con proyección a la educación tecnológica.

1. PERFIL DE ENTRADA DE TRABAJADORES-ALUMNOS

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. DENOMINACIÓN DE LA ESTRUCTURA CURRICULAR:

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

2.2. SECTOR AL QUE PERTENECE: Comercio y servicios

1.3 SUBSECTOR: Administrativo

3.3. ÁREA OCUPACIONAL (TITULACIÓN) Y NIVEL DE CUALIFICACIÓN:

Ocupaciones en ciencias naturales, aplicadas y relacionadas

Nivel de cualificación Dos (2).o C

2. REQUERIMIENTOS ACADÉMICOS

DEFINICIÓN DEL PERFIL DE INGRESO

El aspirante debe demostrar el grado noveno (9º) como nivel de escolaridad, tener mínimo 16 años, demostrar competencias básicas en Matemática (manejo de operaciones básicas), Lenguaje (escritura, redacción e interpretación de textos) Ciudadanas (Respeto, honestidad, tolerancia, buenas relaciones interpersonales, ser gestor de paz) y poseer una firme afinidad con el programa.

Cabe indicarse que si el aspirante, no posee el nivel de competencia mínimo exigido en cada una de las competencias para el ingreso, se llevará a cabo actividades de reforzamiento y nivelación, que le permitan al aprendiz llevar a cabo su formación.

COMPETENCIAS BÁSICAS Y CIUDADANAS:

Ética y valores

Técnicas de estudio e inducción y valores institucionales

Tecnologías de la información y la comunicación

Fomento de actitudes prácticas en ambientes saludables

Emprendimiento

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Procesamiento de la información

Producción de documentos administrativos

Servicio al cliente

Mejoramiento del clima organizacional de la Unidad administrativa

2.1.1 Educación formal o no formal: No aplica

2.2. ÁREAS DEL EXAMEN DE ESTADO (ICFES) Y PESO PORCENTUAL

ÁREAS ICFES 1999	PESO	ÁREAS ICFES 2000	PESO
Aptitud verbal		Biología	
Español		Matemáticas	
Aptitud Matemática		Filosofía	
Conocimientos en matemáticas		Física	
Biología		Historia	
Química		Química	
Física		Lenguaje	
Sociales		Geografía	
Idiomas		Idiomas	
		Interdisciplinario	
TOTAL		TOTAL	
PUNTAJE MÍNIMO		PUNTAJE MÍNIMO POR ÁREA	

2.7 DESEMPEÑO O EXPERIENCIA LABORAL

Funciones: Para la formación del recurso humano vinculado, se requiere experiencia profesional certificada de un año en la empresa, en áreas de Gestión Administrativa.

2.8 CONDICIONES REQUERIDAS

2.4.1. Edad mínima: 16 años.

2.4.2. Estatura: Sin ninguna excepción.

2.4.3 Limitaciones que impiden total o parcialmente el desarrollo de la formación Limitaciones que impiden total o parcialmente el desarrollo de la formación (enfermedades, intervenciones quirúrgicas, etc.)

Limitaciones severas que impidan relacionarse con los demás

2.4.4 Apariencia personal

Pulcritud en su apariencia personal y facilidad de comunicación Corporal, gesticular y escrita.

2.5 ÁREAS DEL CONOCIMIENTO (TEMAS Y SUBTEMAS) PARA EVALUAR EN EL PROCESO DE INGRESO

ÁREA DEL CONOCIMIENTO	TEMA	SUBTEMA
Español	Gramática	Ortografía y Redacción
Matemáticas	Álgebra, operaciones básicas	Ecuaciones de segundo grado
Geografía	Universal y de Colombia	Geografía política Geografía Física
Historia	Universal y de Colombia	Geopolítica Desarrollo político y cultural
Idiomas	Ingles Básico	Estructuras en tiempo presente simple

2.6 APTITUDES PARA EVALUAR EN EL PROCESO DE INGRESO

APTITUDES	ASPECTOS
Verbal	Comprensión de lectura
Matemática	Solución de problemas
Espacial	Razonamiento de espacio y volumen
Razonamiento abstracto	Análisis dimensional

2.7 FACTORES E INDICADORES ACTITUDINALES, APTITUDINALES Y CONDICIONES FÍSICAS

INNECESARIO 1, POCO NECESARIO 2, NECESARIO 3, MUY NECESARIO 4

FACTORES	INDICADORES	INDICADOR REQUERIDO E IMPORTANCIA
SOCIALES ³⁹	tolerancia	4
	comunicación	4
	integración trabajo en equipo	4
	Liderazgo	4
PERSONALES ⁴	Iniciativa	4
	Motivación	4
	Creatividad	4
	Autocontrol	4
	Autoestima	4
	Entusiasmo	3
	Resolución problemas	4
	Toma de decisiones	4
HABILIDADES TÉCNICAS	Organización	4
	Planeación	4
	Destreza psicomotora	4
	Seguimiento e interpretación de instrucciones	4
CONDICIONES FÍSICAS	Destreza motora o manual	4
	Estatura	1
	Flexibilidad	3
	Resistencia	3
	Fuerza	2
	Desarrollo de los sentidos	4
Contextura física	3	

2. PERFIL OCUPACIONAL PARA LA TITULACIÓN (DE SALIDA)

NOMBRE DEL SECTOR: Comercio y Servicios

NOMBRE DEL SUBSECTOR: Administrativo

NOMBRE DE LA TITULACIÓN Auxiliar Administrativo

NIVEL DE CUALIFICACIÓN Dos (2) o C

COMPETENCIAS BÁSICAS Y CIUDADANAS:

Ética y valores

Técnicas de estudio e inducción y valores institucionales

Tecnologías de la información y la comunicación

Fomento de actitudes prácticas en ambientes saludables NCL 230101030

Emprendimiento

COMPETENCIAS CIUDADANAS.

Nuestro egresado es una persona honesta, responsable y cumplidor de su deber que demuestra respeto al usuario, familia, equipo de salud y actitud de servicio y entrega; posee sentido de pertenencia con su institución, en su relaciones interpersonales es tolerante, ético en su quehacer diario, y en la comunicación verbal y no verbal posee un manejo asertivo, dinamizando el trabajo en equipo, mostrando interés por la educación continuada. Es confiable y posee una actitud verdadera de trato prudente frente a la reserva de la información y con respecto a la atención es oportuno.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Procesamiento de la información

Producción de documentos administrativos

Servicio al cliente

Mejoramiento del clima organizacional de la Unidad administrativa

NOMBRE DE LAS OCUPACIONES DESEMPEÑADAS POR EL EGRESADO:

- Auxiliar administrativo
- Auxiliar aduana
- Auxiliar documentación
- Auxiliar licencias
- Funcionario expedición pasaportes

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 101 de 339

OCUPACIONES QUE EL EGRESADO PUEDE DESEMPEÑAR

Tramitar y expedir licencias, permisos, inscripciones, matrículas, reembolsos u otros documentos previos el lleno de requisitos

Mantener el inventario de suministros de oficina

Preparar reportes de rutina e informar al personal y público en general sobre reglas, regulaciones y procedimientos de la empresa.

Ayudar en la coordinación de procesos administrativos, como presentación de presupuestos, administración de contratos y preparar programaciones de trabajo

Recopilan, verifican, registran y tramitan documentos y formularios, como solicitudes, licencias, permisos, contratos, inscripciones y requisiciones, de acuerdo con procedimientos establecidos, pautas y programación, utilizando sistema manual o computarizado.

Atender personalmente a los clientes de acuerdo con las políticas de la Organización

Ofrecer a los clientes atención, utilizando la tecnología y normas de cortesía.

NIVEL DE LA TITULACIÓN:

Se ha asignado el nivel dos (2), o C por estar ofertada a los trabajadores o aspirantes a cargos que combinan actividades intelectuales, en algunos casos complejas; y las actividades desarrolladas suelen ser variadas y cuentan con algún nivel de autonomía y desempeño.

CONOCIMIENTOS TÉCNICO-TECNOLÓGICOS:

- Análisis y verificación de procedimientos
- Misión, visión, normas internas y externas, y objetivos de una
- Organización
- Relaciones humanas, valores humanos y normas de convivencia
- Generación de información
- Percepción
- Seguimiento de propuestas de mejoramiento
- Proceso de comunicación empresarial
- Principios de atención y servicio al cliente
- Concepto y manejo de información
- Relaciones humanas, valores humanos y normas de convivencia
- Generación de información
- Manuales de funciones y de procedimientos.
- Interpretación de las normas de calidad
- Aplicación de los indicadores de gestión

- Preparación de agendas
- Planeación
- Discernimiento y liderazgo
- Concertación para dirigir Actividades

CONDICIONES FÍSICAS REQUERIDAS:

- Agudeza visual
- Habilidad manual
- Capacidad auditiva

ASPECTOS DE ÉTICA PROFESIONAL (ACTITUDES Y VALORES)

- * Responsable y respetuoso en el trabajo en equipo
- Ecuánime en su desempeño
- Asertivo en la comunicación
- Transparente y honesto en la comunicación y manejo de la información
- Comprometido en el manejo de la imagen personal y corporativa
- Honrado en la administración del tiempo
- Transparente en el manejo de los recursos
- Tolerante en los procesos de comunicación

PROGRAMA AUXILIAR ADMINISTRATIVO

MÓDULOS DE FORMACIÓN

NORMA DE COMPETENCIA	HORAS	
	TEORICAS 50%	PRACTICAS 50%
COMPETENCIAS BASICAS		
1. Ética y valores	40	40
2. Técnicas de estudio e inducción y valores institucionales	35	35
3. Tecnologías de la información y la comunicación	45	45
4. Fomento de actitudes prácticas en ambientes saludables NCL 230101030	35	35
5. Emprendimiento	30	30
Sub total	185	185
COMPETENCIAS OBLIGATORIAS		
1. Procesamiento de la información NCL 210601011	40	40
2. Producción de documentos administrativos NCL 210601008	45	45
3. Servicio al cliente NCL 210601010	40	40
4. Mejoramiento del clima organizacional de la Unidad administrativa NCL 210601009	45	45
Sub Total	170	170
Sumatoria competencias básicas y obligatorias	355	355
Practica laboral	450	
TOTAL	1160	



ESTRUCTURA CURRICULAR
AUXILIAR CONTABLE Y FINANCIERO

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 101 de 339

MISIÓN

Somos una institución de educación para el trabajo y desarrollo humano con experiencia de más de 20 años que aporta a la comunidad de sucre un servicio educativo con calidad y compromiso social y así contribuye en la formación integral de la persona; a través de su modelo educativo y articulado con el sector productivo promoviendo la intervención activa del estudiante y del egresado en el desarrollo económico, social y cultural de su entorno.

VISIÓN

En el año 2025 CEPRODENT S.A.S Sera una institución de educación técnica profesional reconocida a nivel nacional y con proyección a la educación tecnológica.

1331 AUXILIARES EN PROCESOS CONTABLES

Naturalmente que las funciones del auxiliar contable deben estar relacionadas con las tareas propias de la contabilidad, como puede ser la causación de los diferentes hechos económicos de la empresa [compras, ventas, sueldos, pago servicios, depreciaciones, etc.], De manejo y control de inventarios, el manejo o gestión de cartera, conciliaciones bancarias, la proyección de estados financieros e informes contables o financieros, la preparación y proyección de las declaraciones tributarias y los diferentes informes con destino a las entidades estatales de control, y cualquier otra actividad relacionada o afín al aspecto contable. Están empleados por el sector público y privado.

Ejemplos de Títulos Ocupacionales

Auxiliar de Contabilidad

Auxiliar de Facturación

Auxiliar de Compras

Auxiliar de Inventarios

Auxiliar de Nomina

Auxiliar Contable y Financiero

Principales Funciones

- Realizan todas o algunas de las siguientes funciones:
- Recopilar, verificar, registrar y tramitar documentos y formularios contables, de acuerdo con procedimientos establecidos, pautas y programación, utilizando sistema manual o computarizado.
- Procesar la información de acuerdo con las necesidades de la organización.
- Elaborar y Mantener inventarios.
- Preparar reportes de rutina e informar al personal y público en general sobre reglas, regulaciones y procedimientos de la empresa.
- Ayudar en la coordinación de procesos Contables, como presentación de presupuestos.
- Contabilizar operaciones de acuerdo con las normas vigentes y las políticas organizacionales.

- Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social.
- Proceso de facturación, Compras y Nominas.

**CONTENIDO
DENOMINACIÓN DE PROGRAMA**

"AUXILIAR DE PROCESOS CONTABLES"

Nombre AUXILIAR CONTABLE Y FINANCIERO				Titulo que otorga AUXILIAR CONTABLE Y FINANCIERO		
El curso presentado se ubica dentro de la estructura educativa colombiana				Número de alumnos por curso	25	
Formal		Formación Para el Trabajo	X			
Nivel dentro de la estructura educativa formal				Duración del curso o programa en años		1 ½ años
				Periodicidad	No. Períodos de	No. Horas por periodo
	Bachiller Técnico				Semanal	
X	Técnico Laboral				Mensual	
	Tecnólogo				Trimestral	
	Técnico profesional especializado			X	Semestral	3
	Tecnólogo especializado				Anual	400
Objetivos del programa o curso				Jornadas		
				X	Diurna	
				X	Nocturna	
				X	Tarde	
	X	Sábados				

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 101 de 339

NOMBRE DEL SECTOR Y DEL SUBSECTOR ECONÓMICO DE APLICACIÓN:
Comercial e Industrial.

PERFIL DE ENTRADA DE TRABAJADORES-ALUMNOS

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 DENOMINACIÓN DE LA ESTRUCTURA CURRICULAR: AUXILIAR CONTABLE Y FINANCIERO

SECTOR AL QUE PERTENECE: Comercio y servicios

SUBSECTOR: Administrativo

2. ÁREA OCUPACIONAL (TITULACIÓN) Y NIVEL DE CUALIFICACIÓN:

Ocupaciones en ciencias naturales, aplicadas y relacionada

Nivel de cualificación tres (3).

REQUERIMIENTOS ACADÉMICOS

DEFINICIÓN DEL PERFIL DE INGRESO

El aspirante debe demostrar el grado noveno (9º) como nivel de escolaridad, tener mínimo 16 años, demostrar competencias básicas en Matemática (manejo de operaciones básicas), Lenguaje (escritura, redacción e interpretación de textos) Ciudadanas (Respeto, honestidad, tolerancia, buenas relaciones interpersonales, ser gestor de paz) y poseer una firme afinidad con el programa.

Cabe indicarse que si el aspirante, no posee el nivel de competencia mínimo exigido en cada una de las competencias para el ingreso, se llevará a cabo actividades de reforzamiento y nivelación, que le permitan al aprendiz llevar a cabo su formación

COMPETENCIAS BÁSICAS Y CIUDADANAS:

Ética y Valores

Técnicas de Estudio

Tecnologías de información de la comunicación

Inducción a la institución educativa y valores institucionales.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Control de Inventarios según los requisitos y documentos que soportan la actividad.

Contabilización de los recursos de operación, inversión y Financiación de acuerdo a las normas vigentes y las políticas Organizacionales.

Análisis y Diagnóstico Financiero

Proceso Administrativo

Variación Presupuestal

Procesar y preparar la información de acuerdo con las necesidades de la organización

2.1 ÁREAS DEL EXAMEN DE ESTADO (ICFES) Y PESO PORCENTUAL

ÁREAS ICFES 1999	PESO	AREAS ICFES 2000	PESO
Aptitud verbal		Biología	
Español		Matemáticas	
Aptitud Matemática		Filosofía	
Conocimientos en matemáticas		Física	
Biología		Historia	
Química		Química	
Física		Lenguaje	
Sociales		Geografía	
Idiomas		Idiomas	
		Interdisciplinario	
TOTAL		TOTAL	
PUNTAJE MÍNIMO		PUNTAJE MÍNIMO POR ÁREA	

DESEMPEÑO O EXPERIENCIA LABORAL

Funciones: No aplica.

CONDICIONES REQUERIDAS

Estatura: Sin ninguna excepción.

Limitaciones que impiden total o parcialmente el desarrollo de la formación (enfermedades, intervenciones quirúrgicas, etc.)

Limitaciones severas que impidan relacionarse con los demás

Apariencia personal: Pulcritud en su apariencia personal y facilidad de comunicación corporal, gesticular y escrita.

2.5 ÁREAS DEL CONOCIMIENTO (TEMAS Y SUBTEMAS) PARA EVALUAR EN EL PROCESO DE INGRESO

ÁREA DEL CONOCIMIENTO	TEMA	SUBTEMA
Español	Gramática	Ortografía y Redacción
Matemáticas	Álgebra, operaciones básicas	Ecuaciones de segundo grado
Geografía	Universal y de Colombia	Geografía política Geografía Física
Historia	Universal y de Colombia	Geopolítica Desarrollo político y cultural
Idiomas	Ingles Básico	Estructuras en tiempo presente simple

2.6 APTITUDES PARA EVALUAR EN EL PROCESO DE INGRESO

APTITUDES	ASPECTOS
Verbal	Comprensión de lectura
Matemática	Solución de problemas
Espacial	Razonamiento de espacio y volumen
Razonamiento abstracto	Análisis dimensional

2.7 FACTORES E INDICADORES ACTITUDINALES, APTITUDINALES Y

CONDICIONES FÍSICAS

INNECESARIO 1, POCO NECESARIO 2, NECESARIO 3, MUY NECESARIO 4

FACTORES	INDICADORES	INDICADOR REQUERIDO E IMPORTANCIA
SOCIALES ³⁹	tolerancia	4
	comunicación	4
	integración trabajo en equipo	4
	Liderazgo	4
PERSONALES ⁴	Iniciativa	4
	Motivación	4
	Creatividad	4
	Autocontrol	4
	Autoestima	4
	Entusiasmo	3
	Resolución problemas	4
	Toma de decisiones	4
	HABILIDADES TÉCNICAS	Organización
Planeación		4
Destreza psicomotora		4
Seguimiento e interpretación de instrucciones		4
CONDICIONES FÍSICAS	Destreza motora o manual	4
	Estatura	1
	Flexibilidad	3
	Resistencia	3
	Fuerza	2
	Desarrollo de los sentidos	4
Contextura física	3	

DESCRIPCION DE COMPETENCIAS DEL PERFIL DE SALIDA

COMPETENCIAS BASICAS Y CIUDADANAS:

Ética y Valores

Técnicas de Estudio

Tecnologías de información de la comunicación

Inducción a la institución educativa y valores institucionales.

COMPETENCIAS CIUDADANAS.

Nuestro egresado es una persona honesta, responsable y cumplidor de su deber que demuestra respeto al usuario, familia, equipo de salud y actitud de servicio y entrega; posee sentido de pertenencia con su institución, en su relaciones interpersonales es tolerante, ético en su quehacer diario, y en la comunicación verbal y no verbal posee un manejo asertivo, dinamizando el trabajo en equipo, mostrando interés por la educación continuada. Es confiable y posee una actitud verdadera de trato prudente frente a la reserva de la información y con respecto a la atención es oportuno.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Control de Inventarios según los requisitos y documentos que soportan la actividad.

Contabilización de los recursos de operación, inversión y Financiación de acuerdo a las normas vigentes y las políticas Organizacionales.

Análisis y Diagnóstico Financiero

Proceso Administrativo

Variación Presupuestal

Procesar y preparar la información de acuerdo con las necesidades de la organización

OCUPACIONES QUE EL EGRESADO PUEDE DESEMPEÑAR

Cuando el educando termine toda su formación estará en capacidad de realizar las siguientes actividades:

Técnicos		Administrativos	
<p>Recopilar, verificar, registrar y tramitar documentos y formularios contables, de acuerdo con procedimientos establecidos, pautas y programación, utilizando sistema manual o computarizado.</p> <p>Procesar la información de acuerdo con las necesidades de la organización.</p> <p>Elaborar y Mantener inventarios.</p> <p>Preparar reportes de rutina e informar al personal y público en general sobre reglas, regulaciones y procedimientos de la empresa.</p> <p>Ayudar en la coordinación de procesos Contables, como presentación de presupuestos.</p> <p>Contabilizar operaciones de acuerdo con las normas vigentes y las políticas organizacionales.</p> <p>Proceso de facturación, Compras y Nominas.</p>		<p>Su campo laboral abarca empresas productivas y/o de servicios, así como también en empresas comerciales que requieran desarrollar y/o mantener sistemas COTABLES para llevar adelante en forma eficiente sus procesos de negocios y de igual forma puede emplearse en empresas de cualquier naturaleza que requieran desarrollar y/o mantener sus sistemas contables.</p>	
Actitudes y aptitudes			
Desempeño laboral		Personales	Sociales
<p>Delegar y realizar las actividades de acuerdo a las prioridades.</p> <p>Contabilizar los recursos de operación, inversión y financiación.</p> <p>Realizar manejos de inventarios</p> <p>Coordinar procesos de cobranzas</p> <p>Analizar diagnósticos Financieros Hacer variaciones Presupuestales</p> <p>Controlar inventarios</p>		<p>Adaptarse a las diferentes situaciones que se le presenten en los diferentes ámbitos de su vida familiar – social, personal y laboral.</p> <p>Manejar y solucionar problemas que se generen en su entorno laboral y personal.</p> <p>Mantenerse en disposición para el trabajo en equipo o cooperativo como herramienta para el logro de sus metas</p>	<p>Desarrollar habilidades comunicativas que le faciliten la interacción con el medio.</p> <p>Respetar y acatar las normas establecidas dentro de una organización o sociedad.</p> <p>Llevar a ala practica hábitos para la buena convivencia ciudadana como el respeto, tolerancia, la solidaridad el dialogo y la participación.</p>

Normas de competencias laborales definidas por mesas Sectorial, seleccionadas para la formación:

- CONTABILIZAR LOS RECURSOS DE OPERACIÓN,

INVERSIÓN Y FINANCIACIÓN DE ACUERDO CON LAS NORMAS Y POLÍTICAS ORGANIZACIONALES.

- ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN CONTABLE Y FINANCIERA.
- ESTABLECER LAS DESVIACIONES DE LA PROGRAMACIÓN FRENTE A LA EJECUCIÓN DEL PLAN FINANCIERO.
- CONTROLAR LOS INVENTARIOS SEGÚN INDICADORES DE ROTACIÓN Y MÉTODOS DE MANEJO.
- PROCESAR LA INFORMACIÓN DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DE LA ORGANIZACIÓN.
- PROMOVER LA INTERACCIÓN IDÓNEA CONSIGO MISMO, CON LOS DEMÁS Y CON LA NATURALEZA EN LOS CONTEXTOS LABORAL Y SOCIAL.
- PREPARAR LOS ESTADOS CONTABLES Y FINANCIEROS DE ACUERDO CON LAS NORMAS LEGALES NACIONALES E INTERNACIONALES Y PROCEDIMIENTOS ORGANIZACIONALES.
- CONFIRMAR INFORMACIÓN DE LOS HECHOS ECONÓMICOS SEGÚN LA NORMATIVIDAD Y LA REGULACIÓN VIGENTE.
- UTILIZAR LAS NORMAS LEGALES Y LOS PRINCIPIOS DE CONTABILIDAD EN EL MANEJO DE DOCUMENTOS Y SOPORTES CONTABLES Y FINANCIEROS.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 101 de 339

JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

Las empresas de hoy exigen personal altamente competitivo, líderes capaces de afrontar los constantes cambios que son generados por los movimientos globalizados del mercado y el sector económico.

Es en nuestro diario desarrollo empresarial que se ven las nuevas tendencias y los nuevos cambios, exigiendo personal cada vez más apto y capacitado que permita generar avances y maneja de manera eficiente las demandas del mercado.

Es así que muchas de estas personas deben ser capacitados en programas realmente acordes a las exigencias antes mencionadas; entre estas ocupaciones encontramos el de los Auxiliar contable y financiero, eje importante de muchas de las actividades administrativas y financieras que se generan en una organización.

Las condiciones que imperan en esta época actual, así como la necesidad de convivencia y labor de grupo, requieren de una eficiente aplicación de esta disciplina que se verá reflejada en la productividad y eficiencia de la institución o empresa que la requiera.

Es por eso que se debe tener en cuenta que el Auxiliar contable y financiero puede darse a donde exista un organismo social, y de acuerdo con su complejidad, éste será más necesario. Un organismo social depende, para su éxito de un buen manejo por parte de este personal capacitado, ya que sólo a través de el, es como se hace buen uso de los recursos materiales, humanos, etc. con que ese organismo cuenta. Es importante resaltar que es en las empresas es donde se manifiesta mayormente la función contable. Debido a su magnitud y complejidad, la administración técnica o científica es esencial, sin ella no se podría actuar. En este caso en particular el Auxiliar contable y financiero tendrá la facultad de manejar también partes importantes de una empresa que le permitirá obtener un mayor nivel de competitividad, ya que se coordinan mejor sus elementos: maquinaria, mano de obra, mercado, etc.

La elevación de la productividad, en el campo económico social, es siempre fuente de preocupación, sin embargo, con un adecuado manejo administrativo el panorama cambia, repercutiendo no solo en la empresa, sino en toda la sociedad. Para los países en vías de desarrollo, como el nuestro, mejorar la calidad de la administración es requisito indispensable, por que se necesita coordinar todos los elementos que intervienen en ésta para poder crear las bases esenciales del desarrollo como son: la capitalización, la calificación de sus trabajadores y empleados, entre otros.

Sincelejo como capital del departamento de Sucre, es una ciudad que ha de mostrado un crecimiento exponencial y que día tras día ha ido demostrando un auge a nivel empresarial, esto implica que un número importante de compañías

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 101 de 339

existentes, generan y seguirán generando una gran demanda laboral de esta práctica.

Para cumplir con el objetivo de modernizar la oferta de formación impartida, y para incrementar la competitividad de las empresas y sus trabajadores, en el ámbito global, se hace necesario adoptar un modelo de Diseño Curricular que permita dar cumplimiento a la política institucional, en la cual, se ha seleccionado la Formación Profesional basada en Competencias Laborales.

Por todo lo anteriormente descrito y para cubrir las necesidades del mercado laboral del departamento y en especial el Municipio de Sincelejo, es que se hace necesaria la implementación de cursos técnicos como Auxiliar contable y financiero.

Viendo la necesidad y la pertinencia de este programa de formación y de acuerdo con las exigencias del mercado, La Corporación Educativa para el desarrollo y el talento humano Ceprodent Formar busca capacitar un número aproximado de 700 alumnos durante la vigencia de la aprobación de este programa.

Se busca ante todo obtener un personal con excelencia que permita generar un personal comprometido con su institución, trabajo y con la sociedad. Según el DANE entre el primer trimestre de 2008 y el primer trimestre del año anterior, la población en edad de trabajar se incrementó en un 2%, esto quiere decir que la población económicamente activa este cada día creciendo más.

Hoy en día, hay en Colombia 13 personas en edad de trabajar por una persona mayor de 60 años, mientras en 2050, habrá solamente cuatro personas en edad de trabajar por una persona mayor de 60 años.

Lo que nos da una visión clara de formadores de asistente administrativo, sobre todo para cubrir vacantes a nivel gerencial, nuestros alumnos obtendrán estudiosos conocimientos en propuestas de mejoramiento del ambiente de oficina, contabilizar los recursos, inversión y financiación, los programas de mejoramiento organizacional.

DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO

Por ser este un programa técnico laboral que cumple con las exigencias establecidas en el decreto 4904 del 16 de Diciembre de 2009 y que posee una duración de año y media su distribución se realiza de la siguiente forma:

PROGRAMA AUXILIAR CONTABLE Y FINANCIERO MÓDULOS DE FORMACIÓN

MÓDULOS BÁSICOS	TIEMPO
Informática básica	32 Horas
Salud ocupacional	32 Horas
Ética y Valores	48 Horas
Emprendimiento	48 Horas
MODULOS ESPECIFICOS	
Control de Inventarios según los requisitos y documentos que soportan la actividad	48 Horas
Contabilización de los recursos de operación, inversión y Financiación de acuerdo a las normas vigentes y las políticas Organizacionales.	300 Horas
Análisis y Diagnóstico Financiero	48 Horas
Proceso Administrativo	48 Horas
Variación Presupuestal	48 Horas
Procesar y preparar la información de acuerdo con las necesidades de la organización	48 Horas
MODULOS TRANSVERSALES	
Legislación Laboral y Comercial	48 Horas
Software Contable	96 Horas
Total etapa lectiva	828
Total etapa productiva	462
Total horas de la Estructura Curricular	1290



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Versión: 0.4

Página **222** de **339**

Código: DIR-PY-01



**ESTRUCTURA CURRICULAR
AUXILIAR EN CUIDADO INFANTIL**

TABLA DE CONTENIDO

	Página
PRESENTACIÓN	3
1. PERFIL DE ENTRADA DE TRABAJADORES-ALUMNOS.	4
6. PERFIL OCUPACIONAL PARA LA TITULACIÓN (DE SALIDA).	8
3. MODULOS DE FORMACIÓN.	10



	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 222 de 339

PRESENTACIÓN

El propósito de esta estructura curricular es diseñar el conjunto de los módulos de formación, ambientes de aprendizaje, sistemas de evaluación, uso de metodologías y estrategias pedagógicas adecuadas para formar a los trabajadores-alumnos en las competencias establecidas e identificadas en el estudio ocupacional aplicado al área del cuidado Infantil.

Permite además trazar pautas para ingresar y salir del proceso según necesidades y posibilidades del trabajador alumno y de la empresa.

La presente estructura curricular esta asociada a la Titulación Auxiliar en cuidado Infantil, proveniente de la mesa sectorial de servicios.

Está dirigido a la formación y/o actualización de trabajadores alumnos, que se desempeñen en áreas ocupacionales de Seguridad a un nivel de cualificación dos (2) o C, Área de desempeño 6, área ocupacional 63, códigos 6372, 6371 de la escala propuesta por la Clasificación Nacional de Ocupaciones -C.N.O-. Los trabajadores ubicados en este nivel combinan actividades físicas e intelectuales, en algunos casos complejos; y las actividades desarrolladas suelen ser variadas y cuentan con algún nivel de autonomía y desempeño.

Al finalizar su formación satisfactoriamente y demostrar sus competencias, el

Trabajador alumno obtendrá el título de **AUXILIAR EN CUIDADO INFANTIL.**

MISIÓN

Somos una institución de educación para el trabajo y desarrollo humano con experiencia de más de 20 años que aporta a la comunidad de sucre un servicio educativo con calidad y compromiso social y así contribuye en la formación integral de la persona; a través de su modelo educativo y articulado con el sector productivo promoviendo la intervención activa del estudiante y del egresado en el desarrollo económico, social y cultural de su entorno.

VISIÓN

En el año 2025 CEPRODENT S.A.S Sera una institución de educación técnica profesional reconocida a nivel nacional y con proyección a la educación tecnológica.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 222 de 339

1. PERFIL DE ENTRADA DE TRABAJADORES-ALUMNOS

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. DENOMINACIÓN DE LA ESTRUCTURA CURRICULAR:

Auxiliar en cuidado Infantil

2.2. SECTOR AL QUE PERTENECE: Comercio y Servicios

1.3 SUBSECTOR: Servicios

3.3. ÁREA OCUPACIONAL (TITULACIÓN) Y NIVEL DE CUALIFICACIÓN:

Auxiliar en cuidado Infantil

Nivel de cualificación Dos (2). o C

1. REQUERIMIENTOS

1.1. ACADÉMICOS

DEFINICIÓN DEL PERFIL DE INGRESO

El aspirante debe demostrar el grado noveno (9º) como nivel de escolaridad, tener mínimo 16 años, demostrar competencias básicas en Matemática (manejo de operaciones básicas), Lenguaje (escritura, redacción e interpretación de textos) Ciudadanas (Respeto, honestidad, tolerancia, buenas relaciones interpersonales, ser gestor de paz) y poseer una firme afinidad con el programa.

Cabe indicarse que si el aspirante, no posee el nivel de competencia mínimo exigido en cada una de las competencias para el ingreso, se llevará a cabo actividades de reforzamiento y nivelación, que le permitan al aprendiz llevar a cabo su formación.

COMPETENCIAS BÁSICAS Y CIUDADANAS:

Ética y transformación del entorno

Informática

Comunicación para la comprensión

Ingles

Salud ocupacional

Emprendimiento

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Promover la salud nutrición y prácticas saludables

Orientación de prácticas educativas

Promover la protección y restauración de los derechos en los niños

Promover la participación de los niños en los diferentes entornos

2.2. ÁREAS DEL EXAMEN DE ESTADO (ICFES) Y PESO PORCENTUAL 37

ÁREAS ICFES 1999	PESO	AREAS ICFES 2000	PESO
Aptitud verbal		Biología	
Español		Matemáticas	
Aptitud Matemática		Filosofía	
Conocimientos en matemáticas		Física	
Biología		Historia	
Química		Química	
Física		Lenguaje	
Sociales		Geografía	
Idiomas		Idiomas	
		Interdisciplinario	
TOTAL		TOTAL	
PUNTAJE MÍNIMO		PUNTAJE MÍNIMO POR ÁREA	

2.3 DESEMPEÑO O EXPERIENCIA LABORAL

2.4 CONDICIONES REQUERIDAS

2.4.1. Estatura: Sin ninguna excepción.

2.4.2 Limitaciones que impiden total o parcialmente el desarrollo de la formación Invidencia.

2.4.3 Apariencia personal

Pulcritud en su apariencia personal y facilidad de comunicación

Corporal, gesticular y escrita.

2.5 ÁREAS DEL CONOCIMIENTO (TEMAS Y SUBTEMAS) PARA EVALUAR EN EL PROCESO DE INGRESO

ÁREA DEL CONOCIMIENTO	TEMA	SUBTEMA
Español	Gramática	Ortografía y Redacción
Matemáticas	Álgebra, operaciones básicas	Ecuaciones de segundo grado
Geografía	Universal y de Colombia	Geografía política Geografía Física
Historia	Universal y de Colombia	Geopolítica Desarrollo político y cultural
Idiomas	Ingles Básico	Estructuras en tiempo presente simple

2.6 APTITUDES PARA EVALUAR EN EL PROCESO DE INGRESO

APTITUDES	ASPECTOS
Verbal	Comprensión de lectura
Matemática	Solución de problemas
Espacial	Razonamiento de espacio y volumen
Razonamiento abstracto	Análisis dimensional

2.7 FACTORES E INDICADORES ACTITUDINALES, APTITUDINALES Y

CONDICIONES FÍSICAS

INNECESARIO 1, POCO NECESARIO 2, NECESARIO 3,

MUY NECESARIO 4

FACTORES	INDICADORES	INDICADOR REQUERIDO E IMPORTANCIA
SOCIALES ³⁹	tolerancia	4
	comunicación	4
	integración trabajo en equipo	4
	Liderazgo	4
PERSONALES ⁴	Iniciativa	4
	Motivación	4
	Creatividad	4
	Autocontrol	4
	Autoestima	4
	Entusiasmo	4
	Resolución problemas	4
	Toma de decisiones	4
HABILIDADES TÉCNICAS	Organización	4
	Planeación	4
	Destreza psicomotora	4
	Seguimiento e interpretación de instrucciones	4
CONDICIONES FÍSICAS	Destreza motora o manual	4
	Estatura	1
	Flexibilidad	3
	Resistencia	3
	Fuerza	2
	Desarrollo de los sentidos	4
	Contextura física	3

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 240 de 339

2. PERFIL OCUPACIONAL PARA LA TITULACIÓN (DE SALIDA)

NOMBRE DEL SECTOR: Comercio y Servicios

NOMBRE DEL SUBSECTOR: Servicios

NOMBRE DE LA TITULACIÓN: Auxiliar en cuidado Infantil

NIVEL DE CUALIFICACIÓN Dos (2) o C

DEFINICIÓN DEL PERFIL DE EGRESO

COMPETENCIAS BÁSICAS Y CIUDADANAS:

Ética y transformación del entorno
 Informática
 Comunicación para la comprensión
 Inglés
 Salud ocupacional
 Emprendimiento

COMPETENCIAS CIUDADANAS.

Nuestro egresado es una persona honesta, responsable y cumplidor de su deber que demuestra respeto al usuario, familia, equipo de salud y actitud de servicio y entrega; posee sentido de pertenencia con su institución, en su relaciones interpersonales es tolerante, ético en su quehacer diario, y en la comunicación verbal y no verbal posee un manejo asertivo, dinamizando el trabajo en equipo, mostrando interés por la educación continuada. Es confiable y posee una actitud verdadera de trato prudente frente a la reserva de la información y con respecto a la atención es oportuno.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Promover la salud nutrición y prácticas saludables
 Orientación de prácticas educativas
 Promover la protección y restauración de los derechos en los niños
 Promover la participación de los niños en los diferentes entornos

NOMBRE DE LAS OCUPACIONES DESEMPEÑADAS POR EL EGRESADO:

Jardinera – Cuidado de los Niños, Niñera

Asistente de Preescolar Institutriz

Auxiliar de Jardín Madre Comunitaria

OCUPACIONES QUE EL EGRESADO PUEDE DESEMPEÑAR

Cuidar niños durante los juegos y otras actividades en residencias jardines o guarderías.

Bañar, vestir y suministrar alimentos a los niños.

Apoyar a los padres en la supervisión y administración del hogar.

Entretener a los niños con actividades como la lectura de historietas y el canto.

Organizar juegos y actividades de entretenimiento.

Preparar y servir loncheras.

Guiar y ayudar a los niños a desarrollar hábitos sociales, alimenticios, de vestuario e higiene.

Presentar observaciones escritas sobre los niños al supervisor.

Asistir a reuniones de profesores para informar acerca de progresos y dificultades de los niños.

Apoyar en el mantenimiento de registros informativos.

Supervisar y cuidar niños en residencias.

Vigilar las actividades de niños, preparar sus comidas y realizar otras instrucciones determinadas por su empleador.

NIVEL DE LA TITULACIÓN:

Se ha asignado el nivel dos (2), o C por estar ofertada a los trabajadores o aspirantes a cargos que combinan actividades intelectuales, en algunos casos complejas; y las actividades desarrolladas suelen ser variadas y cuentan con algún nivel de autonomía y desempeño.

CONOCIMIENTOS TÉCNICO-TECNOLÓGICOS:

Normas ambientales y salud ocupacional, inherentes al desempeño laboral.

Normatividad nacional e internacional vigente acerca de derechos y responsabilidades de los niños y las niñas hasta los 6 años.

Estrategias activas, lúdicas, recreativas y participativas.

Planes de atención integral a la primera infancia, contextualizados.

CONDICIONES FÍSICAS REQUERIDAS:

- Agudeza visual
- Habilidad manual
- Capacidad auditiva

ASPECTOS DE ÉTICA PROFESIONAL (ACTITUDES Y VALORES)

(Actitudes y valores exigidos para el desempeño del trabajador)

- Excelentes relaciones interpersonales
- Responsabilidad y cumplimiento
- Respeto
- Honestidad
- Capacidad para resolver problemas
- Respeto y conservación del medio ambiente
- Amplia comprensión y práctica de valores como:
 - Actitud positiva
 - Compromiso
 - Autoestima
 - Iniciativa
- Actitud hacia el trabajo en equipo



MÓDULOS DE FORMACIÓN

MÓDULOS BÁSICOS

- | | |
|--------------------------------------|----|
| • Ética y transformación del entorno | 40 |
| • Informática | 80 |
| • Comunicación para la comprensión | 50 |
| • Inglés | 40 |
| • Salud ocupacional | 50 |
| • Emprendimiento | 40 |

MODULOS ESPECÍFICOS

- | | |
|--|-----|
| • Promover la salud nutrición y prácticas saludables | 100 |
| • Orientación de prácticas educativas | 100 |
| • Promover la protección y restauración de los derechos en los Niños | 100 |
| • Promover la participación de los niños en los diferentes entornos | 100 |

Etapa practica	450
----------------	-----

Total horas	1150
-------------	------







ESTRUCTURA CURRICULAR
INVESTIGACION JUDICIAL

TABLA DE CONTENIDO

	Página
PRESENTACIÓN	3
1. PERFIL DE ENTRADA DE TRABAJADORES-ALUMNOS.	4
7. PERFIL OCUPACIONAL PARA LA TITULACIÓN (DE SALIDA).	8
3. MODULOS DE FORMACIÓN.	10



MISIÓN

Somos una institución de educación para el trabajo y desarrollo humano con experiencia de más de 20 años que aporta a la comunidad de sucre un servicio educativo con calidad y compromiso social y así contribuye en la formación integral de la persona; a través de su modelo educativo y articulado con el sector productivo promoviendo la intervención activa del estudiante y del egresado en el desarrollo económico, social y cultural de su entorno.

VISIÓN

En el año 2025 CEPRODENT S.A.S Sera una institución de educación técnica profesional reconocida a nivel nacional y con proyección a la educación tecnológica.



PRESENTACIÓN

El propósito de una estructura curricular es diseñar el conjunto de los módulos de formación, ambientes de aprendizaje, sistemas de evaluación, uso de metodologías y estrategias pedagógicas adecuadas para formar a los trabajadores-alumnos en las competencias establecidas e identificadas en el estudio ocupacional aplicado al área de la Investigación Judicial.

Permite además trazar pautas para ingresar y salir del proceso según necesidades y posibilidades del trabajador alumno y de la empresa.

La presente estructura curricular está asociada a la Titulación Ocupaciones en ventas y servicios, proveniente de la mesa sectorial de Servicios.

Está dirigido a la formación y/o actualización de trabajadores alumnos, que se desempeñen en áreas ocupacionales de Servicios, a un nivel de cualificación dos (2) Área de desempeño 6 códigos 6224 de la escala propuesta por la Clasificación Nacional de Ocupaciones -C.N.O-. Los trabajadores ubicados en este nivel combinan actividades físicas e intelectuales, en algunos casos complejos; y las actividades desarrolladas suelen ser variadas y cuentan con algún nivel de autonomía y desempeño.

Al finalizar su formación satisfactoriamente y demostrar sus competencias, el Trabajador alumno obtendrá el título de **INVESTIGACION JUDICIAL**.

1. PERFIL DE ENTRADA DE TRABAJADORES-ALUMNOS

2. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. DENOMINACIÓN DE LA ESTRUCTURA CURRICULAR:

Investigación Judicial

2.2. SECTOR AL QUE PERTENECE: Servicios.

1.4 SUBSECTOR: Ventas y servicios

1.5

2.2. ÁREA OCUPACIONAL (TITULACIÓN) Y NIVEL DE CUALIFICACIÓN:

Investigación Judicial

Nivel de cualificación Dos (2).

3. REQUERIMIENTOS

1.1. ACADÉMICOS

DEFINICIÓN DEL PERFIL DE INGRESO

El aspirante debe demostrar el grado noveno (9º) como nivel de escolaridad, tener mínimo 16 años, demostrar competencias básicas en Matemática (manejo de operaciones básicas), Lenguaje (escritura, redacción e interpretación de textos) Ciudadanas (Respeto, honestidad, tolerancia, buenas relaciones interpersonales, ser gestor de paz) y poseer una firme afinidad con el programa.

Cabe indicarse que si el aspirante, no posee el nivel de competencia mínimo exigido en cada una de las competencias para el ingreso, se llevará a cabo actividades de reforzamiento y nivelación, que le permitan al aprendiz llevar a cabo su formación.

COMPETENCIAS BASICAS Y CIUDADANAS:

Ética y Valores

Informática

Comunicación para la comprensión

Ingles

Salud ocupacional

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Introducción a la investigación judicial

Dactiloscopia

Topografía judicial

Sociología

Psicología criminal

Derecho constitucional

Emprendimiento

Redacción de informes

Anatomía forense

Investigación de homicidios

Fotografía judicial

Derecho civil

Balística

Derecho penal

Investigación de siniestros

Derecho probatorio

Técnicas de entrevistas

Manejo del lugar de los hechos

Medicina legal

Manejo y obtención de la información

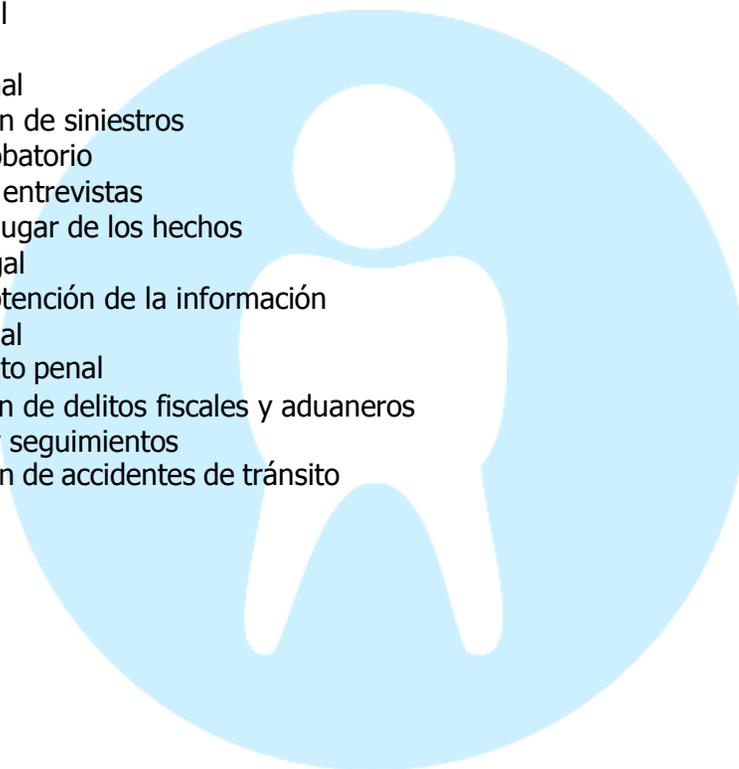
Policía judicial

Procedimiento penal

Investigación de delitos fiscales y aduaneros

Vigilancias y seguimientos

Investigación de accidentes de tránsito



2.2. ÁREAS DEL EXAMEN DE ESTADO (ICFES) Y PESO PORCENTUAL

ÁREAS ICFES 1999	PESO	AREAS ICFES 2000	PESO
Aptitud verbal		Biología	
Español		Matemáticas	
Aptitud Matemática		Filosofía	
Conocimientos en matemáticas		Física	
Biología		Historia	
Química		Química	
Física		Lenguaje	
Sociales		Geografía	
Idiomas		Idiomas	
		Interdisciplinario	
TOTAL		TOTAL	
PUNTAJE MÍNIMO		PUNTAJE MÍNIMO POR ÁREA	

2.11 DESEMPEÑO O EXPERIENCIA LABORAL

2.12 CONDICIONES REQUERIDAS

2.4.1. Edad mínima: No aplica.

2.4.2. Estatura: Sin ninguna excepción.

2.4.3 Limitaciones que impiden total o parcialmente el desarrollo de la formación Invidencia, sordera y mudez.

2.4.4 Apariencia personal

Pulcritud en su apariencia personal y facilidad de comunicación Corporal, gesticular y escrita.

2.5 ÁREAS DEL CONOCIMIENTO (TEMAS Y SUBTEMAS) PARA EVALUAR EN EL PROCESO DE INGRESO

ÁREA DEL CONOCIMIENTO	TEMA	SUBTEMA
Español	Gramática	Ortografía y Redacción
Matemáticas	Álgebra, operaciones básicas	Ecuaciones de segundo grado
Geografía	Universal y de Colombia	Geografía política Geografía Física
Historia	Universal y de Colombia	Geopolítica Desarrollo político y cultural
Idiomas	Ingles Básico	Estructuras en tiempo presente simple

2.6 APTITUDES PARA EVALUAR EN EL PROCESO DE INGRESO

APTITUDES	ASPECTOS
Verbal	Comprensión de lectura
Matemática	Solución de problemas
Espacial	Razonamiento de espacio y volumen
Razonamiento abstracto	Análisis dimensional

2.7 FACTORES E INDICADORES ACTITUDINALES, APTITUDINALES Y

CONDICIONES FÍSICAS

INNECESARIO 1, POCO NECESARIO 2, NECESARIO 3, MUY NECESARIO 4

FACTORES	INDICADORES	INDICADOR REQUERIDO E IMPORTANCIA
SOCIALES ³⁹	tolerancia	4
	comunicación	4
	integración trabajo en equipo	4
	Liderazgo	4
PERSONALES ⁴	Iniciativa	4
	Motivación	4
	Creatividad	4
	Autocontrol	4
	Autoestima	4
	Entusiasmo	3
	Resolución problemas	4
	Toma de decisiones	4
HABILIDADES TÉCNICAS	Organización	4
	Planeación	4
	Destreza psicomotora	4
	Seguimiento e interpretación de instrucciones	4
CONDICIONES FÍSICAS	Destreza motora o manual	4
	Estatura	1
	Flexibilidad	3
	Resistencia	3
	Fuerza	2
	Desarrollo de los sentidos	4
	Contextura física	3

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 276 de 339

2. PERFIL OCUPACIONAL PARA LA TITULACIÓN (DE SALIDA)

NOMBRE DEL SECTOR: Servicios.

NOMBRE DEL SUBSECTOR: Ventas y servicios
NOMBRE DE LA TITULACIÓN: Investigación Judicial

NIVEL DE CUALIFICACIÓN Dos (2) o C

DEFINICIÓN DEL PERFIL DE EGRESO

COMPETENCIAS BASICAS Y CIUDADANAS:

Ética y Valores
Técnicas de Estudio
Tecnologías de información de la comunicación
Inducción a la institución educativa y valores institucionales.

COMPETENCIAS CIUDADANAS.

Nuestro egresado es una persona honesta, responsable y cumplidor de su deber que demuestra respeto al usuario, familia, equipo de salud y actitud de servicio y entrega; posee sentido de pertenencia con su institución, en su relaciones interpersonales es tolerante, ético en su quehacer diario, y en la comunicación verbal y no verbal posee un manejo asertivo, dinamizando el trabajo en equipo, mostrando interés por la educación continuada. Es confiable y posee una actitud verdadera de trato prudente frente a la reserva de la información y con respecto a la atención es oportuno.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Introducción a la investigación judicial
Dactiloscopia
Topografía judicial
Sociología
Psicología criminal
Derecho constitucional
Emprendimiento
Redacción de informes
Anatomía forense
Investigación de homicidios
Fotografía judicial
Derecho civil
Balística
Derecho penal



Investigación de siniestros
Derecho probatorio
Técnicas de entrevistas
Manejo del lugar de los hechos
Medicina legal
Manejo y obtención de la información
Policía judicial
Procedimiento penal
Investigación de delitos fiscales y aduaneros
Vigilancias y seguimientos
Investigación de accidentes de tránsito

NOMBRE DE LAS OCUPACIONES DESEMPEÑADAS POR EL EGRESADO:

- Investigación Judicial
- Coordinador de seguridad

OCUPACIONES QUE EL EGRESADO PUEDE DESEMPEÑAR:

- Realizar análisis y estudios especializados a los elementos materia de prueba que le sean solicitados.
- Emitir dictámenes e informes de acuerdo con los análisis o estudios realizados.
- Recolectar, asegurar, registrar y documentar la evidencia derivada de su actuación y pasar informe de esto a funcionarios judiciales.
- Realizar las ampliaciones, aclaraciones, adiciones, contradicciones y objeciones a los dictámenes o informes derivados de su función.
- Desarrollar las actividades necesarias para analizar la documentación y procesar la información requerida en la dependencia

NIVEL DE LA TITULACIÓN:

Se ha asignado el nivel dos (2), o C por estar ofertada a los trabajadores o aspirantes a cargos que combinan actividades intelectuales, en algunos casos complejas; y las actividades desarrolladas suelen ser variadas y cuentan con algún nivel de autonomía y desempeño.

CONOCIMIENTOS TÉCNICO-TECNOLÓGICOS:

- Riesgos, amenazas y vulnerabilidad.
- Pensamiento estratégico
- Valores éticos y morales
- Normas vigentes legales.
- Dactiloscopia
- Esquemas de seguridad.
- Seguridad física.
- apreciación de situación.
- Seguridad Industrial

CONDICIONES FÍSICAS REQUERIDAS:

- Agudeza visual
- Habilidad manual
- Capacidad auditiva

ASPECTOS DE ÉTICA PROFESIONAL (ACTITUDES Y VALORES)

(Actitudes y valores exigidos para el desempeño del trabajador)

- Excelentes relaciones interpersonales
- Responsabilidad y cumplimiento
- Respeto
- Honestidad
- Capacidad para resolver problemas
- Respeto y conservación del medio ambiente
- Amplia comprensión y práctica de valores como:
- Actitud positiva
- Compromiso
- Autoestima
- Iniciativa
- Actitud hacia el trabajo en equipo

PROGRAMA TÉCNICO EN INVESTIGACION JUDICIAL

MÓDULOS DE FORMACIÓN

MÓDULOS BÁSICOS

• INFORMATICA	60
• COMUNICACIÓN PARA LA COMPRENSIÓN	60
• INGLES	60
• SALUD OCUPACIONAL	60

MODULOS ESPECIFICOS

Introducción a la investigación judicial	48 horas
Dactiloscopia	32 horas
Topografía judicial	48 horas
Sociología	48 horas
Psicología criminal	32 horas
Derecho constitucional	32 horas
Emprendimiento	48 horas
Redacción de informes	48 horas
Ética y valores	32 horas
Anatomía forense	48 horas
Investigación de homicidios	48 horas
Fotografía judicial	48 horas
Derecho civil	32 horas
Balística	32 horas
Derecho penal	48 horas
Investigación de siniestros	32 horas
Derecho probatorio	48 horas
Técnicas de entrevistas	48 horas
Manejo del lugar de los hechos	32 horas
Medicina legal	32 horas
Manejo y obtención de la información	32 horas
Policía judicial	48 horas
Procedimiento penal	32 horas
Investigación de delitos fiscales y aduaneros	32 horas
Vigilancias y seguimientos	48 horas
Investigación de accidentes de tránsito	48 horas

Total Horas

1296



TÉCNICO LABORAL AUXILIAR BANCARIO Y COMERCIAL

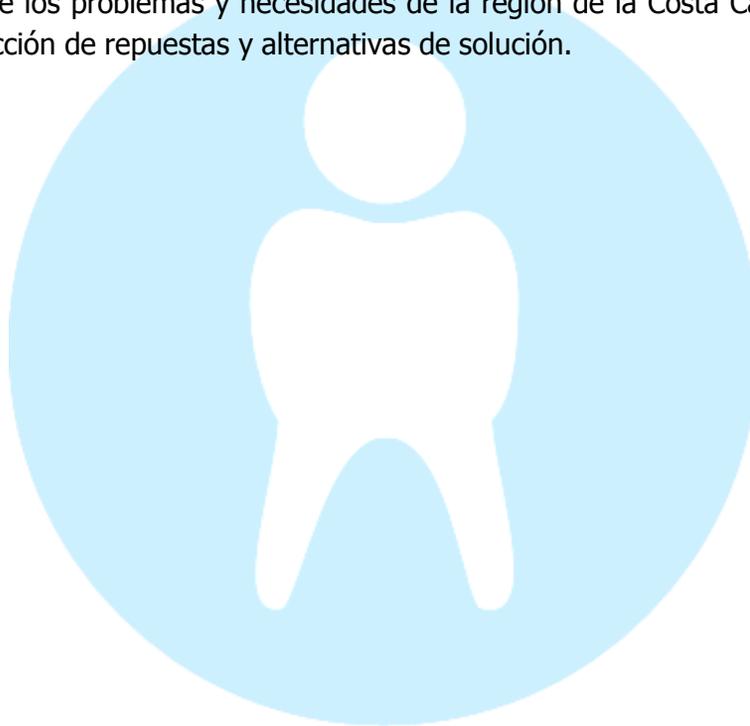
	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 276 de 339

PRESENTACIÓN

El presente trabajo contiene la actualización del programa Técnico Laboral por Competencias en Bancario y Comercial según lo establecido por el Ministerio de Educación Nacional en el Decreto 4904 de 2009.

El trabajo comprende la naturaleza de la institución, el análisis del sector educativo y del sector productivo en el campo, el programa con su definición, su objetivo, el perfil del egresado, la estructura curricular, el desarrollo, los objetivos institucionales, igualmente se incluyen los anexos respectivos.

Queremos resaltar que la Corporación, ha buscado ante todo concebirse como una antena receptiva de los problemas y necesidades de la región de la Costa Caribe y un laboratorio de construcción de repuestas y alternativas de solución.



MISIÓN

Somos una institución de educación para el trabajo y desarrollo humano con experiencia de más de 20 años que aporta a la comunidad de sucre un servicio educativo con calidad y compromiso social y así contribuye en la formación integral de la persona; a través de su modelo educativo y articulado con el sector productivo promoviendo la intervención activa del estudiante y del egresado en el desarrollo económico, social y cultural de su entorno.

VISIÓN

En el año 2025 CEPRODENT S.A.S Sera una institución de educación técnica profesional reconocida a nivel nacional y con proyección a la educación tecnológica.



	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 276 de 339

JUSTIFICACIÓN

El sector comercio y servicio es el que más población ocupa en el departamento, en 1980, el personal ocupado en estas actividades representó el 73.85% del total de la población ocupada.

Por ramas de actividad, servicios personales representaron el 35.44% de la población empleada en comercio y servicio, siguiéndole en importancia comercio 33.53%, transporte 10.07% y servicios del gobierno 8.52%,

Para 1985 en adelante se espera aproximadamente el mismo comportamiento, aumentando ligeramente la participación de comercio, servicios personales, bancos y seguros disminuyendo ligeramente la construcción, servicios personales y transporte.

Desde el punto de vista de la dinámica que se previó durante el quinquenio 1980 – 1985, se presentará para 1990 un mayor crecimiento en la rama bancaria (8.61%), seguros, (6.63%), electricidad, gas, agua (5.91%) y el comercio (4.9%).

Bancos y seguros tienen una concentración del 92.67% y el comercio del 82.82% en el quinquenio se calculó un 75.03% de la población ocupada, lo que quiere decir que para 1990 aumentará en un estimativo en el orden del 79.03.

Los requerimientos de recursos humanos en 1980 fue de un 20.54% en servicios comerciantes y vendedores con un 15.52% y trabajadores administrativos con un 14.17%, se espera un crecimiento progresivo en un 4.07% anual.

Según el estudio del SENA, el grupo de profesionales es el único que tiene una tasa de crecimiento negativo, mientras que las ocupaciones en servicios, comerciantes, vendedores y trabajadores administrativos no profesionales, permanecen estables.

Por último las ocupaciones de secretarías, empleados de contabilidad y agentes administrativos tienen un peso importante en la población ocupada del departamento.

Todo lo anterior nos hace pensar que hay un gran campo de trabajo para los AUXILIARES BANCARIOS COMERCIALES, que además de existir demandas de los diferentes sectores de la banca, industria y comercio se está proyectando en forma agigantada con el auspicio de entidades financieras privadas y estatales la estimulación de la mediana y pequeña empresa, la cual generaría mayores fuentes de empleo; permitiendo la vinculación de recurso humano adecuado al presupuesto económico de ellas

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 276 de 339

OPORTUNIDADES POR FUERA DEL SISTEMA EDUCATIVO FORMAL

Por fuera del sistema educativo formal, las oportunidades son escasas. No existe la tradición de la educación continuada, ni para la habilitación, la actualización y el perfeccionamiento profesional, ni tampoco para el desarrollo de habilidades y aptitudes más allá de las adquiridas en la educación básica.

Anualmente egresan de las instituciones de educación media 500.000 bachilleres en Colombia de los cuales sólo el 12% ingresan a la educación superior y el 88% restante quedan por fuera del sistema educativo formal

Esta situación genera una importante población de bachilleres desempleados y a esto se suman miles de jóvenes desertores del sistema escolar, para quienes las oportunidades educativas y laborales son restringidas por su baja escolaridad. Las limitaciones mencionadas se agravan con la ausencia de oportunidades creativas y culturales, en particular para los niños y jóvenes que no encuentran actividades atractivas para el uso del tiempo libre. El uso inadecuado de este por los jóvenes ha dado auge a problemas sociales crecientes, como la delincuencia, embarazo precoz, el alcoholismo y la drogadicción.

El siguiente grafico presenta claramente la situación desventajosa de los jóvenes según la condición de pobreza y el promedio de asistencia escolar.

Los problemas que afectan a la población juvenil ameritan el diseño de una estrategia especial dirigida ampliar las oportunidades para su desarrollo personal y social, basada en programas coordinadas por diferentes entes estatales. A través de esta coordinación se producirán programas eficientes que busquen promover en la población juvenil la participación, la convivencia, se actualizarán y se rescataran a los desertores del sistema educativo. La conformación de la red de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrece la posibilidad a los jóvenes desempeñarse en distintos puestos de trabajo y en distintas ramas de actividad a través de la capacitación laboral que ofrecen las instituciones formadoras para el trabajo y el desarrollo humano las cuales se han convertido en una oportunidad para los jóvenes de distintas esferas económicas, pero en especial a los que no pueden ingresar a la educación superior, a los que no tienen suficiente recursos para mantenerse en este medio y a los que solicitan una forma mas rápida de insertarse en el mercado laboral.

LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO VALIDO PARA FORMAR RECURSOS HUMANOS PARA EL TRABAJO

La educación para el trabajo y el desarrollo humano, constituye una de las opciones que la ley establece para el desarrollo del servicio público educativo.

Se debe decidir con base en las actuaciones del gobierno nacional, departamental, Distrital y municipal, que no se había dado la importancia que tienen los sistemas educativos de países de mediano y alto desarrollo; ignorando que la educación para el trabajo constituye un instrumento válido, concreto y rápido para formar a la población colombiana en la denominada educación para el trabajo, que básicamente busca enseñar al estudiante el ejercicio de un arte u oficio, en cualquier área del conocimiento, para aplicar y desarrollar procesos tecnológicos específicos con eficiencia, con lo cual superado el periodo de adaptación en las empresas de bienes y servicios es mínimo.

La educación para el trabajo organizada como tal constituye un instrumento válido para mejorar los niveles educativos de la población económicamente activa. El educar a través de estos programas a la población se traduce en el mejoramiento de los niveles de eficiencia de las empresas, con lo cual las posibilidades de desarrollos económicos y sociales del país se mejoran sustancialmente.

La educación para el trabajo constituye un recurso para lograr la cualificación del servicio público educativo, pues si en este nivel de educación se capacitan los recursos humanos en artes, ocupaciones, oficios y técnicas que requiere el desarrollo productivo y social del país se logrará tal y como pretenden las políticas educativas que al nivel de educación superior solo lleguen aquellas personas con mayores capacidades intelectuales, permitiendo de esta manera conformar un sistema educativo escalonando y coherente con el desarrollo de la educación colombiana.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 276 de 339

MARCO CONCEPTUAL

La educación para el trabajo y el desarrollo humano, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación superior.

Ley 115: La Ley General de Educación tiene por objeto establecer la normatividad que regula el servicio público educativo en Colombia, fundamentada en los principios constitucionales del derecho a la educación, en la libertad de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra. Esta regulación del servicio público educativo en Colombia se da en los siguientes aspectos:

- Concepto de servicio público educativo.
- Estructura del servicio educativo formal, no formal e informal.
- Modalidades del servicio, de acuerdo con la población objetivo.
- El educando como centro de proceso educativo
- El maestro como orientador de dicho proceso
- Criterios de dirección, administración, inspección, vigilancia y financiación.

El artículo 36 de la ley 115 de 1994, plantea a la educación no formal (hoy educación para el trabajo) como una opción para aquellas personas que por alguna circunstancia abandonaron o desertaron la educación formal y desean complementar, actualizar, suplir conocimientos y formarse en aspectos académicos o laborales.

El Decreto 2888 de 2007 tiene por objeto:

- Reglamentar la organización y funcionamiento de las instituciones que ofrecen el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano.
- Establecer los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas que ofrecen estas instituciones.

El Decreto 2020 de 2006 tiene por objeto:

- Establecer los lineamientos para organizar el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo en programas e instituciones.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Capacitar recursos humanos para asistir al contador público en procesos operativos de las actividades contables.

DURACIÓN DEL PROGRAMA

El programa consta de 8 módulos Académicos de 900 horas y 1 periodo de prácticas Educativas Externa de 450 horas. **Total intensidad horas programa** 1350 horas.

Modalidad de formación: Presencial y a distancia organizada por módulos de secuencia no regulada.

NÚMERO DE ESTUDIANTES DEL PROGRAMA

Técnico Laboral en auxiliar Bancario Y Comercial

JORNADA DEL PROGRAMA

La institución actualmente oferta el programa de Técnico Laboral por Competencias en Bancario y comercial Sistematizado en los siguientes horarios:

JORNADA	HORARIO
VESPERTINA	
NOCTURNA	

PERFIL DE ENTRADA DE ALUMNOS

INFORMACIÓN GENERAL

Denominación de la Estructura Curricular:

Técnico Laboral en auxiliar Bancario y Comercial

SECTOR AL QUE PERTENECE: Comercial

ÁREA OCUPACIONAL: Financiera

REQUERIMIENTOS

ACADÉMICOS

DEFINICIÓN DEL PERFIL DE INGRESO

El aspirante debe demostrar el grado noveno (9º) como nivel de escolaridad, tener mínimo 16 años, demostrar competencias básicas en Matemática (manejo de operaciones básicas), Lenguaje (escritura, redacción e interpretación de textos) Ciudadanas (Respeto, honestidad, tolerancia, buenas relaciones interpersonales, ser gestor de paz) y poseer una firme afinidad con el programa.

Cabe indicarse que si el aspirante, no posee el nivel de competencia mínimo exigido en cada una de las competencias para el ingreso, se llevará a cabo actividades de reforzamiento y nivelación, que le permitan al aprendiz llevar a cabo su formación.

COMPETENCIAS BÁSICAS Y CIUDADANAS:

Ética y Valores

Técnicas de Estudio

Tecnologías de información de la comunicación

Inducción a la institución educativa y valores institucionales.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Depósitos bancarios

Contabilidad Bancaria

Crédito Bancario

Cartera

Ofimática

Aplicaciones Financiera

Laboratorio Comercial

Marketing de Servicios Bancarios

Educación para el trabajo y el desarrollo humano:

Duración Horas 1350

DESEMPEÑO O EXPERIENCIA LABORAL

CONDICIONES REQUERIDAS

Estatura: No aplica

Limitaciones que impiden total o parcialmente el desarrollo de la formación (enfermedades, intervenciones quirúrgicas, etc.)

Retardo mental, cuadripléjicos, sordomudos, invidentes y carencia de las extremidades superiores.

Apariencia Personal y vestuario acordes con las exigencias del entorno empresarial.

APTITUDES PARA EVALUAR EN EL PROCESO DE INGRESO:

Aptitudes	Aspectos
Verbal	Expresión oral
Matemáticas	Lógica – matemática
Espacial	Manejo de los objetos alrededor
Kinestesica	Manejo del cuerpo con su entorno

FACTORES E INDICADORES ACTITUDINALES, APTITUDINALES Y CONDICIONES FÍSICAS

Utilizar la siguiente calificación:

INNECESARIO: 1; POCO NECESARIO: 2; NECESARIO: 3; MUY NECESARIO: 4

Factores	Indicadores	Indicador Requerido e Importancia
SOCIALES	Tolerancia	4
	Comunicación	4
	Integración – Trabajo en Equipo	4
	Liderazgo	4
PERSONALES	Iniciativa	4
	Motivación	4
	Creatividad	4
	Autocontrol	4
	Autoestima	4
	Entusiasmo	4
	Resolución de Problemas	4
	Toma de Decisiones	4
HABILIDADES TÉCNICAS	Organización	4
	Planeación	3
	Destreza Psicomotora o manual	3
	Seguimiento e Interpretación de Instrucciones	4
CONDICIONES FÍSICAS	Destreza Motora o Manual	4
	Estatura	3
	Flexibilidad	3
	Resistencia	3
	Fuerza	3
	Desarrollo de los Sentidos	4
	Contextura Física	3
	Lesiones	3
Extremidades	4	

OBSERVACIONES:

Fecha de Elaboración:

Enero de 2009

4.7 PERFIL DE SALIDA DEL ALUMNO

NOMBRE DEL SECTOR: Comercial

NOMBRE DEL PROGRAMA: Técnico Laboral en auxiliar Bancario y Comercial

DEFINICIÓN DEL PERFIL DE EGRESO

COMPETENCIAS BASICAS Y CIUDADANAS:

Ética y Valores

Técnicas de Estudio

Tecnologías de información de la comunicación

Inducción a la institución educativa y valores institucionales.

COMPETENCIAS CIUDADANAS.

Nuestro egresado es una persona honesta, responsable y cumplidor de su deber que demuestra respeto al usuario, familia, equipo de salud y actitud de servicio y entrega; posee sentido de pertenencia con su institución, en su relaciones interpersonales es tolerante, ético en su quehacer diario, y en la comunicación verbal y no verbal posee un manejo asertivo, dinamizando el trabajo en equipo, mostrando interés por la educación continuada. Es confiable y posee una actitud verdadera de trato prudente frente a la reserva de la información y con respecto a la atención es oportuno.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Depósitos bancarios

Contabilidad Bancaria

Crédito Bancario

Cartera

Ofimática

Aplicaciones Financiera

Laboratorio Comercial

Marketing de Servicios Bancarios

OCUPACIONES QUE EL EGRESADO PUEDE DESEMPEÑAR:

- El egresado puede desempeñarse en las siguientes áreas: Auxiliar de Cartera. Auxiliar de Oficina. Auxiliar Administrativo de Instituciones o Entidades de Financiamiento. Auxiliar de Departamento de Crédito, Cobranza o Financiero. Auxiliar Contable. Cajero Recibidor-Pagador. Transcriptor de Datos en Computador. Auxiliar de Nomina Sistematizada, Promotor de Servicios Bancarios

FUNCIONES QUE SE EJECUTAN:

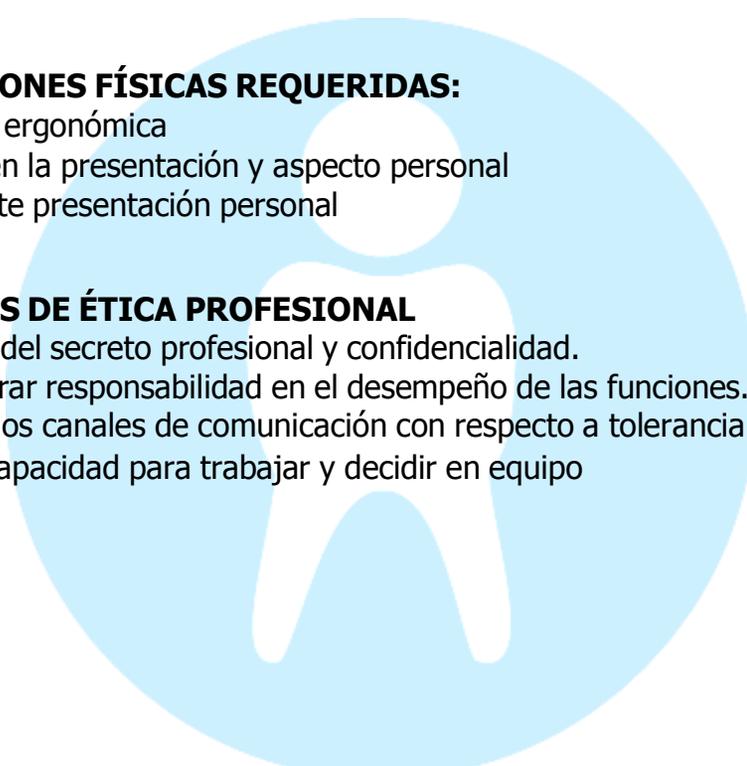
- Manejo adecuado de los depósitos
- Atención al cliente.
- Pérdida de miedo escénico
- Manejo adecuado de los productos.

CONDICIONES FÍSICAS REQUERIDAS:

- Postura ergonómica
- Pulcro en la presentación y aspecto personal
- Excelente presentación personal

ASPECTOS DE ÉTICA PROFESIONAL

- Manejo del secreto profesional y confidencialidad.
- Demostrar responsabilidad en el desempeño de las funciones.
- Utilizar los canales de comunicación con respecto a tolerancia.
- Tener capacidad para trabajar y decidir en equipo



**PLAN DE ESTUDIOS PROGRAMA TECNICO LABORAL EN
AUXILIAR BANCARIO Y COMERCIAL**

No.	MÓDULOS	TOTAL HORAS FORMACIÓN TÉCNICA	TOTAL HORAS FORMACIÓN LABORAL	TOTAL HORAS FORMACIÓN HUMANA	PERIODOS ACADÉMICOS
1	Depósitos bancarios	120	27	20	
2	Contabilidad Bancaria	120	27	20	
3	Crédito Bancario	120	27	20	
4	Cartera	100	27	20	
5	Ofimática	100	27	20	
6	Aplicaciones Financiera	120	27	20	
7	Laboratorio Comercial	100	27	20	
8	Marketing de Servicios Bancarios	120	27	20	
INTENSIDAD HORARIA TOTAL		900	216	160	
Práctica Educativa Externa		450			3 Meses
TOTAL HORAS PROGRAMA			1350		



**ESTRUCTURA CURRICULAR
MANTENIMIENTO DE MOTORES DIESEL**

TABLA DE CONTENIDO

	Página
PRESENTACIÓN	3
1. PERFIL DE ENTRADA DE TRABAJADORES-ALUMNOS.	4
9. PERFIL OCUPACIONAL PARA LA TITULACIÓN (DE SALIDA).	8
3. MODULOS DE FORMACIÓN.	10



MISIÓN

Somos una institución de educación para el trabajo y desarrollo humano con experiencia de más de 20 años que aporta a la comunidad de sucre un servicio educativo con calidad y compromiso social y así contribuye en la formación integral de la persona; a través de su modelo educativo y articulado con el sector productivo promoviendo la intervención activa del estudiante y del egresado en el desarrollo económico, social y cultural de su entorno.

VISIÓN

En el año 2025 CEPRODENT S.A.S Sera una institución de educación técnica profesional reconocida a nivel nacional y con proyección a la educación tecnológica.



	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 276 de 339

PRESENTACIÓN

El propósito de esta estructura curricular es diseñar el conjunto de los módulos de formación, ambientes de aprendizaje, sistemas de evaluación, uso de metodologías y estrategias pedagógicas adecuadas para formar a los trabajadores-alumnos en las competencias establecidas e identificadas en el estudio ocupacional aplicado al área de Mantenimiento de motores Diesel.

Permite además trazar pautas para ingresar y salir del proceso según necesidades y posibilidades del trabajador alumno y de la empresa.

La presente estructura curricular está asociada a la Titulación Mecánica automotriz, proveniente de la mesa sectorial de industria.

Está dirigido a la formación y/o actualización de trabajadores alumnos, que se desempeñen en áreas ocupacionales de Industria, a un nivel de cualificación dos (2) o C, Área de desempeño 8 códigos 8421 de la escala propuesta por la Clasificación Nacional de Ocupaciones -C.N.O-. Los trabajadores ubicados en este nivel combinan actividades físicas e intelectuales, en algunos casos complejos; y las actividades desarrolladas suelen ser variadas y cuentan con algún nivel de autonomía y desempeño.

Al finalizar su formación satisfactoriamente y demostrar sus competencias, el

Trabajador alumno obtendrá el Certificado de aptitud ocupacional como **TECNICO LABORAL POR COMPETENCIAS EN MANTENIMIENTO DE MOTORES DIESEL**

1. PERFIL DE ENTRADA DE TRABAJADORES-ALUMNOS

1.1. INFORMACIÓN GENERAL

2.2. DENOMINACIÓN DE LA ESTRUCTURA CURRICULAR:

Mantenimiento de Motores Diesel

3.3. SECTOR AL QUE PERTENECE: Industria.

1.7 SUBSECTOR: Transporte

4.4. ÁREA OCUPACIONAL (TITULACIÓN) Y NIVEL DE CUALIFICACIÓN:

Mecánica de motores Diesel

Nivel de cualificación Dos (2). o C

REQUERIMIENTOS

5.5. ACADÉMICOS

DEFINICIÓN DEL PERFIL DE INGRESO

El aspirante debe demostrar el grado noveno (9°) como nivel de escolaridad, tener mínimo 16 años, demostrar competencias básicas en Matemática (manejo de operaciones básicas), Lenguaje (escritura, redacción e interpretación de textos) Ciudadanas (Respeto, honestidad, tolerancia, buenas relaciones interpersonales, ser gestor de paz) y poseer una firme afinidad con el programa. Cabe indicarse que si el aspirante, no posee el nivel de competencia mínimo exigido en cada una de las competencias para el ingreso, se llevará a cabo actividades de reforzamiento y nivelación, que le permitan al aprendiz llevar a cabo su formación.

COMPETENCIAS BÁSICAS Y CIUDADANAS:

Informática Básica
Técnicas de estudio
Ética
Emprendimiento

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Fomento de actitudes prácticas saludables
Corrección de fallas y averías del sistema de alimentación e inyectores de combustible en motores diésel
Prevención de fallas en automotores
Corrección de fallas y averías en motores Diésel
Preparación de la logística del taller

2.2. ÁREAS DEL EXAMEN DE ESTADO (ICFES) Y PESO PORCENTUAL

ÁREAS ICFES 1999	PESO	AREAS ICFES 2000	PESO
Aptitud verbal		Biología	
Español		Matemáticas	
Aptitud Matemática		Filosofía	
Conocimientos en matemáticas		Física	
Biología		Historia	
Química		Química	
Física		Lenguaje	
Sociales		Geografía	
Idiomas		Idiomas	
		Interdisciplinario	
TOTAL		TOTAL	
PUNTAJE MÍNIMO		PUNTAJE MÍNIMO POR ÁREA	

2.15 DESEMPEÑO O EXPERIENCIA LABORAL

2.16 CONDICIONES REQUERIDAS

2.4.1. Edad mínima: No aplica.

2.4.2. Estatura: Sin ninguna excepción.

2.4.3 Limitaciones que impiden total o parcialmente el desarrollo de la formación Invidencia.

2.4.4 Apariencia personal

Pulcritud en su apariencia personal y facilidad de comunicación Corporal, gesticular y escrita.

2.5 ÁREAS DEL CONOCIMIENTO (TEMAS Y SUBTEMAS) PARA EVALUAR EN EL PROCESO DE INGRESO

ÁREA DEL CONOCIMIENTO	TEMA	SUBTEMA
Español	Gramática	Ortografía y Redacción
Matemáticas	Álgebra, operaciones básicas	Ecuaciones de segundo grado
Geografía	Universal y de Colombia	Geografía política Geografía Física
Historia	Universal y de Colombia	Geopolítica Desarrollo político y cultural
Idiomas	Ingles Básico	Estructuras en tiempo presente simple

2.6 APTITUDES PARA EVALUAR EN EL PROCESO DE INGRESO

APTITUDES	ASPECTOS
Verbal	Comprensión de lectura
Matemática	Solución de problemas
Espacial	Razonamiento de espacio y volumen
Razonamiento abstracto	Análisis dimensional

2.7. FACTORES E INDICADORES ACTITUDINALES, APTITUDINALES Y CONDICIONES FÍSICAS

INNECESARIO 1, POCO NECESARIO 2, NECESARIO 3, MUY NECESARIO 4

FACTORES	INDICADORES	INDICADOR REQUERIDO E IMPORTANCIA
SOCIALES	tolerancia	4
	comunicación	4
	integración trabajo en equipo	4
	Liderazgo	4
PERSONALES ⁴	Iniciativa	4
	Motivación	4
	Creatividad	4
	Autocontrol	4
	Autoestima	4
	Entusiasmo	3
	Resolución problemas	4
	Toma de decisiones	4
HABILIDADES TÉCNICAS	Organización	4
	Planeación	4
	Destreza psicomotora	4
	Seguimiento e interpretación de instrucciones	4
CONDICIONES FÍSICAS	Destreza motora o manual	4
	Estatura	1
	Flexibilidad	3
	Resistencia	3
	Fuerza	2
	Desarrollo de los sentidos	4
Contextura física	3	

2. PERFIL OCUPACIONAL PARA LA TITULACIÓN (DE SALIDA)

NOMBRE DEL SECTOR: Industria

NOMBRE DEL SUBSECTOR: transporte

NOMBRE DE LA TITULACIÓN: Mecánica Diesel

NIVEL DE CUALIFICACIÓN Dos (2) o C

DEFINICIÓN DEL PERFIL DE EGRESO

COMPETENCIAS BÁSICAS Y CIUDADANAS:

Informática Básica
Técnicas de estudio
Ética
Emprendimiento

COMPETENCIAS CIUDADANAS.

Nuestro egresado es una persona honesta, responsable y cumplidor de su deber que demuestra respeto al usuario, familia, equipo de salud y actitud de servicio y entrega; posee sentido de pertenencia con su institución, en su relaciones interpersonales es tolerante, ético en su quehacer diario, y en la comunicación verbal y no verbal posee un manejo asertivo, dinamizando el trabajo en equipo, mostrando interés por la educación continuada. Es confiable y posee una actitud verdadera de trato prudente frente a la reserva de la información y con respecto a la atención es oportuno.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Fomento de actitudes prácticas saludables
Corrección de fallas y averías del sistema de alimentación e inyectores de combustible en motores diésel
Prevención de fallas en automotores
Corrección de fallas y averías en motores Diésel
Preparación de la logística del taller

OCUPACIONES QUE EL EGRESADO PUEDE DESEMPEÑAR

- Mecánico de Vehículos Automotores.
- Otros Mecánicos:
- Diagnosticador de Motores Diesel
- Mecánico reparador de Motores Diesel
- Mecánico de Mantenimiento de Motores Diesel
- Sincronizador y ajustador de Motores Diesel
- Competencia en variadas actividades laborales relacionadas con el Servicio de Mantenimiento de Vehículos Automotores en tecnologías Diesel (Mecánica, Hidráulica, Neumática, Eléctrica y Electrónica).
- Está empleado en compañías ensambladoras de vehículos,
- concesionarios, talleres de servicio automotriz o trabaja de forma Independiente
- Inspecciona, diagnostica, repara y mantiene los motores Diesel de diferentes clases de vehículos, particulares y de pasajeros entre otros
- De sus conocimientos y desempeño depende la conservación del bien (motor) e indirectamente la comodidad y la vida de seres humanos; requiere un moderado grado de capacidad para la supervisión y trabajo en interacción directa con el coordinador de mantenimiento y con los demás clientes o usuarios del servicio

NIVEL DE LA TITULACIÓN:

Se ha asignado el nivel dos (2), por estar ofertada a los trabajadores o aspirantes a cargos que combinan actividades intelectuales, en algunos casos complejas; y las actividades desarrolladas suelen ser variadas y cuentan con algún nivel de autonomía y desempeño.

CONOCIMIENTOS TÉCNICO-TECNOLÓGICOS:

Normas ambientales y salud ocupacional, inherentes al desempeño laboral en áreas de Mantenimiento, características, tipos y aplicaciones de formatos de taller, características y tipos de herramientas, instrumentos y equipos utilizados en mantenimiento automotriz Técnicas de organización y control de inventarios de herramientas, instrumentos y equipos utilizados en mantenimiento automotriz organización de talleres de mantenimiento de automotores Características y tipos de automotores: Livianos, medianos, pesados Características tipos y aplicaciones de Lubricantes, líquidos refrigerantes y combustible utilizados en automotores Características de elementos y materiales empleados en la industria **Automotriz** Características, componentes y función de: Sistemas del Motor, Sistemas de Transmisión de Potencia, Sistemas de Dirección, Suspensión, Sistema de Frenos, Aire Acondicionado, Accesorios Hidráulicos, Neumáticos, Eléctricos y Electrónicos, Carrocerías, Elementos de confort y seguridad pasiva Componentes de los sistemas de alimentación e inyección de combustible de los motores a gasolina y gas Definición,

conversión de las unidades de medida: Longitud, Área, Volumen, Eléctricas (corriente, voltaje, resistencia), Fuerza, Presión, Tiempo, Temperatura.

Características, tipos y aplicaciones de equipos y materiales para limpieza de automotores

Características y funcionamiento de componentes de los circuitos hidráulicos y neumáticos básicos del automotor Fundamentos de Electricidad en automotores.

Técnicas y procedimientos de mantenimiento preventivo de vehículos automotores

Procedimiento de diagnóstico y corrección de fallas y averías en motores Gasolina y Gas

Características y finalidad de equipos auxiliares del motor: Turbo cargadores, Compresores y bombas de vacío, Reacciones químicas de O₂ + H₂, C, S, N₂ y conceptos de polución y contaminación ambiental

CONDICIONES FÍSICAS REQUERIDAS:

- Agudeza visual
- Habilidad manual
- Capacidad auditiva

ASPECTOS DE ÉTICA PROFESIONAL (ACTITUDES Y VALORES)

(Actitudes y valores exigidos para el desempeño del trabajador)

- Excelentes relaciones interpersonales
- Responsabilidad y cumplimiento
- Respeto
- Honestidad
- Capacidad para resolver problemas
- Respeto y conservación del medio ambiente
- Amplia comprensión y práctica de valores como: Actitud positiva, Compromiso, Autoestima, Iniciativa.
- Actitud hacia el trabajo en equipo

**PROGRAMA MANTENIMIENTO DE MOTORES DIESEL
MÓDULOS DE FORMACIÓN**

Orden	MÓDULO	HORAS		
		Teóricas 50%	Prácticas 50%	TOTAL HORAS
1	Informática Básica	40	40	80
2	Técnicas de estudio	20	20	40
3	Ética	20	20	40
5	Emprendimiento	20	20	40
6	Fomento de actitudes practicas saludables	25	25	50
7	Corrección de fallas y averías del sistema de alimentación e inyectores de combustible en motores diésel NCL 280601023	75	75	150
8	Prevención de fallas en automotores NCL280601019	75	75	150
9	Corrección de fallas y averías en motores Diésel NCL 280601022	75	75	150
10	Preparación de la logística del taller NCL 280601080	75	75	150
11	Práctica externa			450
	TOTAL	425	425	1300
TOTAL HORAS DEL PROGRAMA		1300		



**ESTRUCTURA CURRICULAR
MECANICA DE MOTOCICLETAS**

MISIÓN

Somos una institución de educación para el trabajo y desarrollo humano con experiencia de más de 20 años que aporta a la comunidad de sucre un servicio educativo con calidad y compromiso social y así contribuye en la formación integral de la persona; a través de su modelo educativo y articulado con el sector productivo promoviendo la intervención activa del estudiante y del egresado en el desarrollo económico, social y cultural de su entorno.

VISIÓN

En el año 2025 CEPRODENT S.A.S Sera una institución de educación técnica profesional reconocida a nivel nacional y con proyección a la educación tecnológica.

INFORMACION GENERAL DEL PROGRAMA DE FORMACION CÓDIGO DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA: 838303 MANTENIMIENTO DE MOTOCICLETAS

DURACION MAXIMA: 10 meses

ESTIMADA DEL APRENDIZAJE EN MESES:

Lectiva Total: **7 Meses**

Productiva: **2.5 Meses**

NIVEL DE FORMACIÓN Técnico

JUSTIFICACION

Teniendo en cuenta que el Talento Humano forma parte del recurso para cumplir con sus objetivos, las empresas cambian sus estrategias en sus sistemas de venta de servicios, buscando mayores índices de productividad, competitividad y eficacia.

Gestionar compromiso y actitud al cambio en las personas, está preparándose para asimilar y adaptarse fácilmente a los continuos cambios tecnológicos que el mundo exige cada día.

El programa responde a las necesidades relacionadas con el servicio de diagnóstico, reparación y mantenimiento de motocicletas de dos, tres y cuatro ruedas, con diferentes tecnologías (mecánica, hidráulica, neumática, eléctrica y electrónica), el objetivo es minimizar los costos de mantenimiento, la conservación del bien e indirectamente la comodidad y la vida de seres humanos, prestando servicios óptimos y oportunos.

Desarrollar competencias cognitivas, de habilidades y destrezas en las funciones de prevenir y corregir fallas de los sistemas componentes de las motocicletas, que permitan al mecánico actuar de manera comprometida, responsable, autónoma y prestando un buen servicio.

REQUISITOS DE INGRESO

DEFINICIÓN DEL PERFIL DE INGRESO

El aspirante debe demostrar el grado noveno (9º) como nivel de escolaridad, tener mínimo 16 años, demostrar competencias básicas en Matemática (manejo de operaciones básicas), Lenguaje (escritura, redacción e interpretación de textos) Ciudadanas (Respeto, honestidad, tolerancia, buenas relaciones interpersonales, ser gestor de paz) y poseer una firme afinidad con el programa.

Cabe indicarse que si el aspirante, no posee el nivel de competencia mínimo exigido en cada una de las competencias para el ingreso, se llevará a cabo actividades de reforzamiento y nivelación, que le permitan al aprendiz llevar a cabo su formación.

COMPETENCIAS BÁSICAS Y CIUDADANAS:

Informática Básica
Técnicas de estudio
Ética
Emprendimiento
Fomento de actitudes prácticas saludables

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Corrección de fallas y averías en los sistemas componentes de las motocicletas
Prevención de fallas de los componentes de las motocicletas
Preparación de la logística del taller
Fundamentos de electricidad y electrónica de la motocicleta

COMPETENCIAS QUE DESARROLLAR

1. Prevenir fallas de los componentes de las motocicletas de acuerdo con procedimientos y parámetros del fabricante y normatividad vigente.
2. Corregir fallas y averías de los sistemas componentes de las motocicletas de acuerdo con parámetros y procedimientos del fabricante y normatividad vigente.

DEFINICIÓN DEL PERFIL DE EGRESO

COMPETENCIAS BÁSICAS Y CIUDADANAS:

Informática Básica
Técnicas de estudio
Ética
Emprendimiento
Fomento de actitudes prácticas saludables

COMPETENCIAS CIUDADANAS.

Nuestro egresado es una persona honesta, responsable y cumplidor de su deber que demuestra respeto al usuario, familia, equipo de salud y actitud de servicio y entrega; posee sentido de pertenencia con su institución, en su relaciones interpersonales es tolerante, ético en su quehacer diario, y en la comunicación verbal y no verbal posee un manejo asertivo, dinamizando el trabajo en equipo, mostrando interés por la educación continuada. Es confiable y posee una actitud verdadera de trato prudente frente a la reserva de la información y con respecto a la atención es oportuno.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Corrección de fallas y averías en los sistemas componentes de las motocicletas
Prevención de fallas de los componentes de las motocicletas
Preparación de la logística del taller
Fundamentos de electricidad y electrónica de la motocicleta

OCUPACIONES QUE EL EGRESADO PUEDE DESEMPEÑAR

Área ocupacional: OFICIOS Y OCUPACIONES EN TRANSPORTE, OPERACIÓN DE EQUIPO, INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO.

Campo: Mecánicos de Motos (8435).

Oficios o puestos de trabajo: Mecánico de Motocicletas y Mecánico de Motocarros.

ESTRATEGIA METODOLOGICA

Centrada en la construcción de autonomía para garantizar la calidad de la formación en el marco de la formación por competencias, el aprendizaje por proyectos y el uso de técnicas didácticas activas que estimulan el pensamiento para la resolución de problemas simulados y reales; soportadas en el utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, integradas, en ambientes abiertos y pluritecnológicos, que en todo caso recrean el contexto productivo y vinculan al aprendiz con la realidad cotidiana y el desarrollo de las competencias. Igualmente, debe estimular de manera permanente la autocrítica y la reflexión del aprendiz sobre el que hacer y los resultados de aprendizaje que logra a través de la vinculación activa de las cuatro fuentes de información para la construcción de conocimiento:

- El Docente - Tutor
- El entorno
- Las TIC
- El trabajo colaborativo

PROGRAMA: TECNICO EN MECANICA DE MOTOCICLETAS

Orden	MÓDULO	HORAS		
		Teóricas 50%	Prácticas 50%	TOTAL HORAS
1	Informática Básica	30	30	60
2	Técnicas de estudio	20	20	40
3	Ética	20	20	40
4	Emprendimiento	20	20	40
5	Fomento de actitudes practicas saludables	25	25	50
6	Corrección de fallas y averías en los sistemas componentes de las motocicletas NCL 280601052	75	75	150
7	Prevención de fallas de los componentes de las motocicletas NCL 280601051	75	75	150
8	Preparación de la logística del taller NCL 280601080	50	50	100
9	Fundamentos de electricidad y electrónica de la motocicleta NCL 280601053	75	75	150
	Práctica externa			450
	TOTAL	380	380	1210
TOTAL HORAS DEL PROGRAMA		1210		



|

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
	Versión: 0.4	Página 276 de 339
		Código: DIR-PY-01

HISTORIAL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Descripción
15 – 11 – 2012	NA	Revisión de los planes de estudio de los programas Auxiliar en Enfermería, Auxiliar en Administrativo en Salud, Cosmetología y Estética Integral. Revisión de horas de los programas, actualización del Proceso de promoción del servicio de admisiones y actualización de la Planificación del diseño y desarrollo curricular.
05 – 01 – 2013	NA	Se realiza actualización de los programas Cosmetología y Estética Integral, Visita Médica, Auxiliar en Enfermería y Auxiliar en Administrativo en Salud, en cuanto a planes de estudios, normas de competencias laborales de los programas, plan de mejoramiento para nivelar competencias básicas, perfil de ingreso y egreso, autoevaluación institucional.
17 – 06 – 2013	NA	PEI, Revisión general del evaluación de prácticas y planes de mejoramiento de la autoevaluación institucional
03 – 09 – 2013	0.0	Actualización
25 – 01 – 2014	0.1	El PEI se subdivide en manual de convivencia y se actualiza el perfil del docente de forma permanente en el saber disciplinar y pedagógico.
17 – 02 – 2015	0.2	Ajuste en los perfiles de ingreso en los programas Auxiliares en Salud
21 – 04 – 2016	0.3	Estandarización del proceso, ajuste del perfil de ingreso y egreso de los estudiantes de todos los programas, inclusión de las competencias básicas específicas y ciudadanas.
24 – 06 - 2020	0.4	Ajuste Política de Calidad según Planeación estratégica -Ajuste Modelo Pedagógico, Modelo Evaluativo, Técnicas de Evaluación, Criterios Generales de Promoción-permanencia y Certificación.
24/05/2022	0.5	<p>Se realizaron las siguientes actualizaciones al documento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de programas con vigencia actual • 1.3.4 Política de calidad y Objetivos de calidad • 2.2.4. Distribución del tiempo por Crédito Académico y razón 1 a 2 • 2.5.2. Oferta Educativa actual • 3.1.2. Organigrama • Perfil de ingreso de los estudiantes según áreas de conocimiento y competencias laborales y básicas • Anexos denominación de programas • Rangos de Intensidad horaria según ACUERDO 153 DE 2012 • Perfiles de entrada y salida Aux Adm. en Salud, Serv. Farmacéuticos y Aux en Enfermería. • Se eliminan programas sin registro actual y aquellos cuyo código nacional de ocupación no existe.