INSTITUTO DE CAPACITACIÓN NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA
PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

ÍNDICE

Introducción ..... pág. 2

1. Principios y Fundamentos Institucionales .....pág. 3
   - 2.1 Fundamentos generales de la institución
   - 2.2 Principios institucionales
   - 2.3 Estrategias de mercadeo, promoción y ventas
   - 2.4 Modelo pedagógico institucional
2. Fundamentos de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano .....pág. 9
   - 3.1 Definición y objetivos
   - 3.2 Contexto socioeconómico y cultural
   - 3.3 Articulación con la educación media técnica y superior
   - 3.4 Comunidad educativa y acciones pedagógicas
   - 3.5 Egresados y demanda del sector productivo
3. Organización Institucional .....pág. 17
   - 4.1 Gobierno institucional y estructura organizacional
   - 4.2 Definición de cargos y perfiles
   - 4.3 Responsabilidad y autoridad
4. Oferta y Finalidades Educativas Institucionales .....pág. 24
   - 5.1 Definiciones aplicadas
   - 5.2 Planes de estudio y programas académicos
   - 5.3 Modalidades de formación
5. Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo ..... pág. 35
   - 6.1 Política y objetivos de calidad
   - 6.2 Normativas y regulaciones aplicadas

INSTITUTO DE CAPACITACIÓN NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA
PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

La estructura del proyecto educativo institucional considera cinco aspectos en los cuales se evidencia la proyección de INFA como institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano en el actual contexto de la internacionalización y globalización de las relaciones económicas, políticas y culturales; reconociendo la importancia central de la calidad y relevancia de asumir sentido de lo educativo en su función de fortalecer el desarrollo humano y profesional del ciudadano.

Por tanto, se plantean rasgos que permiten posesionar al INFA como una institución seria, prestigiosa y profesional cuyo sentido filosófico es promover la interacción y mediación entre los actores del proceso formativo como garantía de aprendizaje y socialización del sentido educativo.

Con el proyecto educativo institucional, la comunidad educativa del INFA cuenta con una herramienta clave para fortalecer su presencia en el contexto de la educación para el trabajo y el desarrollo humano en el siglo XXI como una institución comprometida con el desarrollo del país.

1. Principios y fundamentos institucionales.
   1.1. Fundamentos generales de la institución: *Razón social, naturaleza jurídica, propiedad y representación legal, dirección general, número y dirección de las sedes, marco legal.*
   1.2. Principios institucionales: *filosofía, misión, visión, objetivos, estrategias de mercadeo, promoción y ventas. número de estudiantes que proyecta atender y modelo pedagógico institucional, según el decreto No. 1075 del 26 de mayo de 2015 y normas técnicas NTC 5663, NTC 5555 e ISO 9001 Versión 2015.*

2. Fundamentos de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.
   Contiene la definición, los objetivos generales, los aspectos socioeconómicos y culturales de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, la articulación con la educación media técnica y superior. Además, caracteriza la comunidad educativa, define las acciones pedagógicas para el ejercicio de la democracia, la educación sexual, el uso del tiempo libre, la conservación del ambiente y los valores humanos; refiere a sus egresados y proyecta las demandas del sector productivo.

3. Organización institucional.
   Muestra el gobierno institucional: componente administrativo, identificación de la planta física, estructura organizacional, definición de cargos, perfiles, responsabilidades y autoridad.

4. Oferta y finalidades educativas institucionales.
   Contiene los planes de estudio y los criterios para la evaluación del rendimiento del estudiante, como elemento fundamental de la propuesta educativa que se construye a partir del marco legal que regula la educación para el trabajo y el desarrollo humano. Comisión intersectorial para el desarrollo del recurso humano en salud y expresan las finalidades educativas institucionales, mostrando además la importancia del sector productivo y de las asociaciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, así como también procesos empresariales bajo el acuerdo 004 del 2014 como reconocimiento Sena.

5. Sistema de gestión de calidad integral *y seguridad y salud en el trabajo*.
   Establece la política y objetivos de calidad, la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo y la interacción de procesos enmarcada en un sistema de gestión de calidad integral.

1. Principios y fundamentos institucionales. *(Que orientan la acción de la comunidad educativa en la institución)*	
1.1. Fundamentos generales de la institución:	
1.1.1. Razón social.	Instituto de Capacitación Nuestra Señora de Fátima. LTDA. NIT. 8001911574-6 Origen: privada. Actividad económica: Educación para el trabajo y el desarrollo humano Propiedad jurídica: persona jurídica con ánimo de lucro. Número de sedes: 3 (tres). 2 (dos) en Cali, 1 (una) en palmira Clasificación actividad: 180220. Clase de riesgo: 1-3 Administradora de riesgos profesionales: Colmena Entidades prestadoras de salud: Comfenalco. SOS. Sanitas. Sura. Salud total.
1.1.2. Naturaleza jurídica.	Institución privada con ánimo de lucro, matricula mercantil 277206-3 Con escritura pública 640 de febrero 21 de 1990. Notaria 9 del círculo de Santiago de Cali. Cámara de comercio nov 20 de 1990. N.º 34678 del libro IX de propiedad de Adolfo Sánchez y Yadira escobar cuyo objeto social principal es la capacitación en general y en especial las áreas auxiliares en salud de acuerdo con los requerimientos legales. Actuar como representante o agente de entidades afines de carácter nacional o internacional. Actuar como representante o agente comercial de sociedades nacionales o extranjeras. Importar o exportar productos de su objeto social o que tengan relación indirecta con el mismo. Fusionarse o transformarse en una nueva empresa cuyo objeto social sea análogo o semejante, puede establecer sedes o sucursales en el territorio colombiano previos los requisitos y el establecimiento de los convenios pertinentes. *El Instituto de Capacitación Nuestra Señora de Fátima es una institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano de carácter privado que entiende la educación como un servicio público.*
1.1.3. Propiedad y representación legal.	Propietarios: Yadira escobar. c.c.31.834.002 Cali Representante legal *suplente*: Yadira escobar. c.c. 31.834.002 Cali
1.1.4. Dirección general.	*Dirección General: Doctora Yadira Escobar.* c.c.31.834.002 Correo electrónico: direcionamiento@infa.edu.co
1.1.5. Número y dirección de las sedes	*Cali, sede sur* *Dirección: Calle 9 29 A 58 Barrio Champagnat* *Licencia de funcionamiento: 4143.2.21.9295 de Cali. Octubre de 2009* *Teléfonos: (602) 664 74 82. WhatsApp: 312 203 32 35* *Web institucional: www.infa.edu.co* *Cali, sede norte* *Dirección: Avenida 3 norte 38N 29. Barrio Prados del Norte.* *Licencia de funcionamiento: 4143.0.21.5775 de Cali. Julio de 2014* *Teléfonos: (602) 664 74 82. WhatsApp: 312 203 32 35* *Web institucional: www.infa.edu.co* *Sede Palmira*

	Dirección: Calle 29 27-70. Edificio Sharon, centro de Palmira. *Licencia de funcionamiento: 3220-02003-1357 de 2009. Agosto de 2009* *Teléfonos: (602) 664 74 82. WhatsApp: 314 515 43 39* *Web institucional:* www.infa.edu.co
1.1.6. Marco legal.	*Leyes: 115 /1994, 1965 /2013, 1620/2013, 906 /2004, 599/2000, 1064 / 2006. Decretos:, 1075/2015, 780 /2016, 3756/2009, 055 /2015, 1072/2015, 1377/2013. Acuerdos: 0153, 0114, 004/2012 Sena, 1581/2012. Circular 21 del 2010 PARS. Ministerio: 2376/2010. 2020/2009, 3756/2009, 005/2015. Código: 1098/2006, 906 de 2004* Normas *técnicas: NTC 5663, NTC 5555 e ISO 9001 Versión 2015.*
1.2. Principios institucionales	
1.2.1. Filosofía	Promover la interacción y mediación entre los actores del proceso formativo como garantía de aprendizaje y socialización del sentido educativo.
1.2.2. Misión	Somos una institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano, que mediante la prestación de servicios educativos capacitamos y formamos personal técnico por competencias laborales, contamos con un talento humano capacitado y comprometido con la satisfacción y cumplimiento de los requisitos de quienes proyectan su futuro educativo y ocupacional.
1.2.3. Visión	En 2027 seremos una Institución líder en la Región, reconocida por la prestación de servicios educativos con calidad, excelencia e innovación guiada por un talento humanizado que promueve la protección de la vida y la prevención de lesiones y enfermedades en nuestra comunidad.
1.2.4. Valores y principios	Son guías que permiten establecer comportamientos positivos, permitiendo orientar y regular la sana convivencia a saber: Amor: como filosofía de vida. Urbanidad: nos insta a dirigirnos en los términos de amabilidad y cordialidad. Respeto: fundamental para lograr una armoniosa interacción social. Dedicación: facilita el cumplimiento de nuestra misión. Compromiso: permite responder a las obligaciones adquiridas. Felicidad: como manifestación al disfrutar y compartir lo que se hace y se tiene. Disciplina: su cumplimiento constante conduce a resultados positivos de comportamiento a fin de mantener el orden y la subordinación entre los miembros de la comunidad educativa.
1.2.5. Estrategias de mercadeo, promoción y ventas.	Las estrategias de marketing representan un aporte clave para la economía del INFA, por tanto, nos enfocamos en el desarrollo de estrategias y campañas de ventas a través de distintos frentes de acción: Atención al usuario personalizada: La venta en INFA es un concepto que implica la interacción con el aspirante para su identificación con el producto donde la persuasión se realiza a través del enamoramiento del aspirante hacia la institución, oferta académica, convenios y beneficios. Entrega de souvenirs: agendas, cuadernos, plegables, folleros y diversos artículos blandeados actualizan permanentemente la información de nuestra oferta académica y al mismo tiempo le permiten al estudiante ser protagonista de su propio proceso de enseñanza-aprendizaje, así como al espectador y aspirante a visionar el ámbito educativo del diario vivir en INFA. Brigadas médicas y odontológicas: La institución INFA realiza campañas sociales en salud como brigadas médicas y odontológicas en distintos espacios en los que proyecta y posiciona su imagen

corporativa a través de la entrega de lapiceros, cuadernos, camisetas y otros.

La toma de presión arterial y control de signos vitales como servicio social para los transeúntes al frente del INFA es una rutina mensual que ha permitido gran reconocimiento a la institución.

Redes Sociales institucionales: El desarrollo y actualización permanente de la página web y la interacción con nuestra comunidad académica a través de las redes sociales institucionales son acciones permanentes que mantienen la comunicación y dinamismo en los distintos públicos a los que nos dirigimos como institución.

Plan de egresados: Mantener una comunicación con los egresados representa una acción de mayor importancia para el INFA ya que a través de la fidelización de estos lazos consolidamos una comunidad educativa orgullosa y activa que participa en las novedades y promociones institucionales.

1.2.6. Número de estudiantes que se proyecta atender

Número de estudiantes que se proyecta atender en Cali, sede norte.		
Programa	*Jornada*	*Capacidad*
Auxiliar de Enfermería	*8:00 am a 12:00 pm y 1:00 pm a 5:00pm. Lunes a viernes*	*200 estudiantes por jornada*
Año 2014	*Año 2015*	*Año 2016*
100	*125*	*150*
Año 2017	*Año 2018*	*Año 2019*
175	*200*	*250*
Año 2020	*Año 2021*	*Año 2022*
120	*130*	*140*
Año 2023	*Año 2024*	*Año 2025*
150	*170*	*190*
Año 2026	*Año 2027*	*Año 2028*
210	*220*	*240*
Auxiliar de Servicios Farmacéuticos	*8:00 am a 12:00 pm y 1:00 pm a 5:00pm. Lunes a viernes.*	*200 estudiantes por jornada*
Año 2014	*Año 2015*	*Año 2016*
50	*80*	*130*
Año 2017	*Año 2018*	*Año 2019*
160	*200*	*200*
Año 2020	*Año 2021*	*Año 2022*
46	*46*	*56*
Año 2023	*Año 2024*	*Año 2025*
76	*96*	*106*
Año 2026	*Año 2027*	*Año 2028*
116	*126*	*136*
Auxiliar de Salud Oral	*8:00 am a 12:00 pm y 1:00 pm a 5:00pm. Lunes a viernes.*	*200 estudiantes por jornada*
Año 2014	*Año 2015*	*Año 2016*
50	*80*	*130*
Año 2017	*Año 2018*	*Año 2019*
160	*200*	*200*
Año 2020	*Año 2021*	*Año 2022*

30	40	50
Año 2023	Año 2024	Año 2025
80	120	140
Año 2026	Año 2027	Año 2028
160	180	200
Número de estudiantes que se proyecta atender en Palmira.		
Programa	Jornada	Capacidad
Auxiliar de Enfermería	8:00 am a 12:00 pm y 1:00 pm a 5:00pm. Lunes a viernes.	200 estudiantes por jornada
Año 2014	Año 2015	Año 2016
100	125	150
Año 2017	Año 2018	Año 2019
175	200	250
Año 2020	Año 2021	Año 2022
250	260	270
Año 2023	Año 2024	Año 2025
280	290	300
Año 2026	Año 2027	Año 2028
320	340	360
Auxiliar de Servicios Farmacéuticos	8:00 am a 12:00 pm y 1:00 pm a 5:00pm. Lunes a Vieenes	200 estudiantes por jornada
Año 2014	Año 2015	Año 2016
50	80	130
Año 2017	Año 2018	Año 2019
160	200	200
Año 2020	Año 2021	Año 2022
40	40	40
Año 2023	Año 2024	Año 2025
50	60	70
Año 2026	Año 2027	Año 2028
90	110	130
Auxiliar de Salud Oral	8:00 am a 12:00 pm y 1:00 pm a 5:00pm. Lunes a viernes.	200 estudiantes por jornada
Año 2014	Año 2015	Año 2016
50	80	130
Año 2017	Año 2018	Año 2019
160	200	200
Año 2020	Año 2021	Año 2022
40	50	60
Año 2023	Año 2024	Año 2025
70	80	90
Año 2023	Año 2024	Año 2025
100	110	120
Auxiliar de Administrativo en Salud	8:00 am a 12:00 pm y 1:00 pm a 5:00pm. Lunes a viernes.	200 estudiantes por jornada
Año 2020	Año 2021	Año 2022

15	20	20
Año 2023	Año 2024	
25	30	
Número de estudiantes que se proyecta atender en Cali, Sur		
Programa	Jornada	Capacidad
Auxiliar de Enfermería	8:00 am a 12:00 pm y 1:00 pm a 5:00pm. Lunes a viernes.	200 estudiantes por jornada
Año 2014	Año 2015	Año 2016
100	125	150
Año 2017	Año 2018	Año 2019
175	200	250
Año 2020	Año 2021	Año 2022
120	130	140
Año 2023	Año 2024	Año 2025
150	170	190
Año 2026	Año 2027	Año 2028
210	220	240
Auxiliar de Servicios Farmacéuticos	8:00 am a 12:00 pm y 1:00 pm a 5:00pm. Lunes a viernes.	200 estudiantes por jornada
Año 2014	Año 2015	Año 2016
50	80	130
Año 2017	Año 2018	Año 2019
160	200	200
Año 2020	Año 2021	Año 2022
46	46	56
Año 2023	Año 2024	Año 2025
76	96	106
Año 2026	Año 2027	Año 2028
116	126	136
Auxiliar de Salud Oral	8:00 am a 12:00 pm y 1:00 pm a 5:00pm. Lunes a viernes.	200 estudiantes por jornada
Año 2014	Año 2015	Año 2016
50	80	130
Año 2017	Año 2018	Año 2019
160	200	200
Año 2020	Año 2021	Año 2022
30	40	50
Año 2023	Año 2024	Año 2025
80	120	140
Año 2026	Año 2027	Año 2028
Auxiliar de Administrativo en Salud	8:00 am a 12:00 pm y 1:00 pm a 5:00pm. Lunes a viernes.	200 estudiantes por jornada
Año 2019	Año 2020	Año 2021
15	20	25
Año 2022	Año 2023	Año 2024
30	35	40
Año 2025	Año 2026	Año 2027

	45	*50*	*55*

1.2.7. Modelo pedagógico Institucional

El *modelo pedagógico interactivo* no solo involucra el que hacer asesor educativo sino también al estudiante haciéndolo protagonista de su propio proceso de formación. Como su nombre lo indica interactivo implica un asesor educativo y un estudiante activo lejos de la memorización monitoreando la construcción de evidencias, fortalezas y debilidades del aprendizaje y de la enseñanza, hace necesario la autogestión, la concertación, las tutorías preventivas y el análisis conjunto de metodologías y recursos, la consideración de los contenidos y las estrategias de enseñanza. En este modelo pedagógico propio del Instituto de Capacitación Nuestra Señora de Fátima el asesor educativo es un orientador y/o facilitador del proceso, donde la evaluación se integra en el proceso de formación de manera simultánea y permanente de tal manera que la enseñanza el aprendizaje y la evaluación siempre marchen juntos.

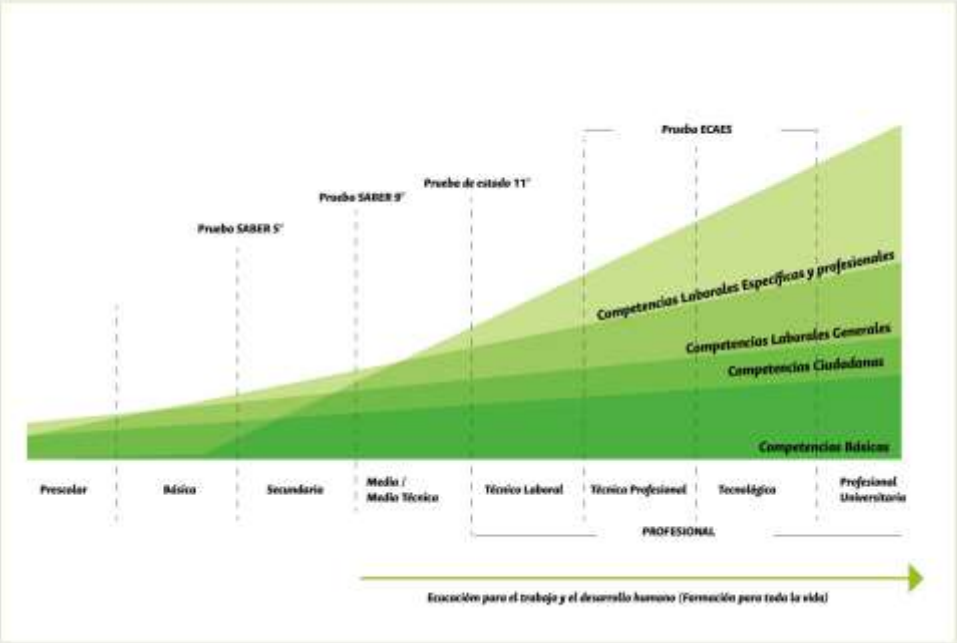
Variables / modelo	Interactivo
Principal característica	Reconoce la interacción asesora educativo /estudiante, promueve el aprendizaje autónomo y la autogestión, la creatividad y la identificación del ser
Representantes	Yirle An Sánchez. Yadira escobar
Relación con el estudiante	El asesor educativo asume la posición de facilitador y orientador del proceso de formación, brinda apoyo tutorial personalizado o en equipo, disfruta la oportunidad de participar en la creación de un clima en el que el estudiante se sienta libre de pensar y conjeturar sin temor a la crítica, al ridículo o a la evaluación.
La evaluación	Se propende por una evaluación integral y permanente en la que se obtiene del estudiante las evidencias requeridas por la norma.
El paradigma	Mejorar la calidad de vida del individuo, contribuir al fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano centrados en el trato humano, la ética y el desarrollo de los valores.
Metodología	Centrada en la promoción de autonomía, identificando el estilo de aprendizaje individual y el uso de técnicas didácticas activas: Ensayos, estudio de casos, simulaciones, guías, laboratorios, talleres vivenciados, lecturas dirigidas, compresión lectora, entre otros, que además involucran las tecnologías de información y de comunicación que estimulan el pensamiento para la solución de problemas recreando el contexto productivo que vivencia al estudiante con la realidad cotidiana y el desarrollo de las competencias.
Recursos	Equipos, materiales y elementos específicos del programa. (Acuerdo 0114)

Contenidos	Basados en la norma de competencia laboral (PARS)
Meta	Es la formación integral del individuo frente al ser, saber y hace, permitiendo el reconocimiento del otro y del ser el mismo.

2. Fundamentos de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.	
2.1. Definición	La educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la ley 115 de 1994 se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y da lugar a la obtención de un certificado de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que fundamenta una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.
2.2. Objetivos generales	Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas. Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno.
2.3. Contexto socioeconómico cultural	El escenario en el que actúa el INFA hoy es el Valle del Cauca, Colombia; la identificación de este espacio y su relación con el mundo nos permite delinear la interacción de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, con los contextos regional, nacional y mundial. El actual contexto de la internacionalización y globalización de las relaciones económicas, políticas y culturales hace cada vez más evidente la importancia central de la calidad y la relevancia de la educación que se ofrece en una sociedad determinada. De esta dependen, en gran medida sus posibilidades de desarrollo social y económico, así como las características de inserción creativa y autónoma o pasiva y subordinada en las diversas dimensiones en el contexto internacional. La educación para el trabajo y el desarrollo humano es uno de los más importantes niveles educativos en toda sociedad, en la medida en que se universaliza su cobertura, se convierte en un nivel educativo que recibe el alto porcentaje de los egresados de la educación media que no pueden o no quieren acceder inmediatamente a la educación superior. Por esta razón en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, se debe cumplir la importante función de completar la educación del futuro ciudadano. El INFA pretende contribuir desde una perspectiva sociológica a una mejor comprensión de las importantes funciones sociales y formativas que la educación para el trabajo y el desarrollo humano, desempeña en la sociedad moderna. Este es un nivel y tipo de educación a cargo de importantes funciones sociales y formativas en la sociedad moderna esta etapa formativa posterior a la educación media obligatoria emprende un nivel cuya principal función es facilitarle al individuo la identificación y selección de su identidad profesional y de su futuro educativo y ocupacional. Ofrecer oportunidades de exploración y definición de intereses y aptitudes individuales, en relación

	con las diversas áreas del saber y destinos ocupacionales posibles en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, se realiza la exploración de intereses y capacidades del estudiante frente a la creciente división y especialización de los saberes y del trabajo. Además, ofrecer oportunidades de calificación técnica de alta calidad que le permita al estudiante tanto la continuación de estudios superiores como la inserción ocupacional en el sector productivo. Por otra parte, desde la perspectiva nacional de desarrollo y modernización de las fuerzas productivas es evidente de la actual concentración de matrículas en la modalidad de educación para el trabajo y el desarrollo humano, el 85% conforma un perfil general de formación / calificación de la fuerza de trabajo. Además, el concepto tradicional de la educación media como puente o nivel de paso hacia la educación superior ya entro en crisis en Colombia. Su *misión propedéutica* solo se cumple hoy día para una pequeña y selecta minoría. En efecto debido a la continua expansión de los niveles básicos aumenta continuamente el número de egresados del nivel medio que no tienen posibilidad de comprar educación superior privada o no pueden competir con los escasos cupos ofrecidos por las instituciones públicas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, es desde el punto de vista personal aquella formación que capacita para el ejercicio y las responsabilidades de una profesión. Desde el punto de vista educativo consiste en el conjunto de acciones dirigidas a proporcionar a las personas con los conocimientos teóricos y habilidades prácticas y las actitudes necesarias para ocupar un grupo de empleos en una profesión determinada o un grupo de profesiones conexas ese conjunto incluye numerosos y destacados elementos de naturaleza propiamente educativa, sobre todo en lo tocante a las capacidades básicas que sustentan los conocimientos y habilidades. La educación para el trabajo y el desarrollo humano integra todos los aspectos del ser en su dimensión como sujeto social y ocupacional jugando un papel en la sociedad y generando talento humano competente, pertinente y actualizado con las necesidades del sector y marco nacional. La educación para el trabajo y el desarrollo humano.
2.4. La articulación de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.	La educación colombiana emprendió con la "revolución educativa" una transformación a fondo, eje del plan nacional de desarrollo, que se propone modificar el sistema en magnitud, pertinencia y equidad para mejorar el nivel de vida de los colombianos y promover ganancias en la competitividad del país. Cobija acciones estratégicas hacia tres objetivos fundamentales: ampliación de cobertura, incremento de la calidad y la pertinencia y mejoramiento de la eficacia y eficiencia del sector. En este sentido, el sistema educativo colombiano ha venido dando pasos firmes en cuanto a la coherencia, pertinencia e inclusión de todos los niveles de formación, que van desde la educación inicial o preescolar hasta los estudios post universitarios. El ministerio de educación nacional ha demostrado grandes avances en materia de cobertura del servicio, con el apoyo de las secretarías de educación regionales y en la actualidad su acción se centra en las demandas sociales por mejorar la calidad y articular todo el sistema educativo bajo una sola política y una coherencia legal, para lo cual viene consolidando la estructura de cuatro grandes componentes que harán de este modelo su razón de ser en los próximos años: articulación de los niveles de educación, formación por competencias, sistemas de gestión de la calidad y uso de las tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a educación (tic). Son estos componentes los que han propiciado profundas discusiones entre los distintos actores de la sociedad para promover una verdadera "revolución educativa" hacia la formación para la vida, el trabajo, un mejor convivir y enfrentar los problemas y demandas sociales del entorno. Cuando hablamos de articulación nos referimos a un proceso continuo que permite la estructuración conjunta de acciones pedagógicas orientadas a fomentar la adquisición de competencias en los estudiantes desde un nivel inferior hasta otro mayor, conducentes a su mejor preparación para

	alcanzar los objetivos de dicho nivel educativo, así como facilitar su tránsito exitoso hacia los niveles de educación superior. En Colombia los primeros procesos de articulación y cadenas formativas entre distintos niveles de educación datan desde lo reglamentado en el artículo 6 de la ley 749 de 2002, que permite la articulación entre la educación media técnica y el nivel técnico profesional de la educación superior; a su vez en esta misma ley se reglamentan los ciclos propedéuticos dentro de los niveles de la educación superior y la articulación entre los programas de formación laboral del Sena y la educación superior. El INFA acoge por tanto a más reciente reglamentación que estructura todo el proceso de articulación y cadenas formativas es el decreto *No.* 1075 del 26 de mayo de 2015 . Es así como el INFA brinda la articulación con la educación media a través de convenios que permiten al estudiante de los grados 10 y 11 adquirir y desarrollar competencias laborales especificas en una o más ocupaciones que permitan su continuidad en el proceso de formación técnico o para su inserción laboral y obteniendo previamente su certificado de técnico laboral por competencias.
2.5. la articulación con la educación media técnica y superior	Los programas de formación laboral y formación académica ofrecidos por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, que cumplan con lo establecido en el artículo 7 de la ley 1064 de 2006, podrán ser reconocidos por las instituciones de educación superior como parte de la formación por ciclos propedéuticos. Esta reciente norma abre paso a promover verdaderas "cadenas formativas" entre la educación media, la educación para el trabajo y el desarrollo humano (antes conocida como educación no formal) y la educación superior, disminuyendo la exclusión social de la antigua educación no formal y facilitando el reconocimiento de saberes y competencias que permitan una mayor movilidad dentro del espectro del sistema educativo y la múltiple titulación que va desde un programa técnico laboral por competencias hasta un título profesional. Esto sin duda genera mayor preparación y competitividad del talento humano formado en nuestro país. Para dar un ejemplo práctico de estas importantes innovaciones en la educación colombiana se podría decir que, un bachiller académico que inicie y culmine satisfactoriamente su estudios en una institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano, reconocida y autorizada por la secretaria de educación del distrito, podrá continuar sus estudios en educación superior con alguna institución universitaria, donde la universidad reconozca y valide los contenidos de formación que este estudiante adquirió en el programa de educación para el trabajo, lo que le facilita a este estudiante continuar sus estudios y no empezar desde cero. Para que esta condición se dé es necesario que la institución esté certificada, los programas estén debidamente acreditados y que exista un convenio de articulación entre las instituciones interesadas, tanto la de educación para el trabajo como la de educación superior. Estas modificaciones también vienen acompañadas de un componente de calidad, principalmente para reglamentar a las instituciones y programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, lo cual está contemplado en el sistema de calidad para la formación para el trabajo – scaft-, reglamentado en el decreto 2020 de 2006, donde se emiten los parámetros para las exigencias mínimas de calidad y la certificación en gestión de la calidad o normas técnicas sectoriales para instituciones y programas de educación para el trabajo, próximas a ser expedidas por el ministerio de educación nacional. Con todo este nuevo panorama es importante que la sociedad en general, así como el sector productivo, colegios, universidades y autoridades reconozcan la importancia de la antigua educación

	no formal, denominada hoy por la ley 1064 de 2006 educación para el trabajo y el desarrollo humano como un nivel dentro del sistema educativo colombiano. Es también de anotar que este nivel ya cuenta con reglamentaciones para cumplir con estándares de calidad educativa que les permitan ofrecer un servicio educativo pertinente y acorde con las demandas socioeconómicas del país. En todo caso cuando la articulación se dé conforme a la ley 1064 y el decreto 1075. Se determinará conjuntamente un plan de estudios unificado entre los actores de la articulación esto es. Universidad/ educación para el trabajo. De igual manera el colegio y/o institución educativa de educación media con la institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano de tal manera que los elementos de la homologación y articulación de los programas en una cadena de formación con programas conduzcan a la homologación y eviten la repetición de los contenidos. 
2.6. Comunidad educativa.	Son aquellos autores que se congregan para comprometerse con el conocimiento y con la formación este compromiso supera lo académico y debe generar interacciones educativas dentro y fuera del aula involucra a todo sujeto del proceso formativo. Aquí se define las acciones pedagógicas para el ejercicio de la democracia, la educación sexual, el uso del tiempo libre, la conservación del ambiente y los valores humanos; refiere a sus egresados. El INFA reconoce a la comunidad: estudiantes, directivos, administrativos, docentes, padres, los escenarios de practica formativa, los cuales cumplen el siguiente rol: Estudiante: Constructor de su propio conocimiento, alto grado de autoestima, independiente intelectual y socio afectivo, investigador, capaz de integrar la teoría y la práctica, con pensamiento lógico para desenvolverse en el mundo actual de manera activa, consiente, participativo, productivo, que se apropie de las competencias necesarias para tener éxito en el mundo globalizado de hoy.

	Directivos: Promotor de canales de comunicación entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa y promotor de actividades de beneficio social que vinculen al establecimiento con la comunidad local. Administrativo: Proactivo, espíritu de servicio, oportuno y eficaz, manejo de buenas relaciones interpersonales. Asesor educativo: Investigador, comunicativo, innovador, transcendente, creativo, poseedor de una sensibilidad que estimule la convivencia social, la productividad y vivencia de valores, con testimonio de vida, que propicie la participación y la sana convivencia. Padres: Contribuir en la construcción de un clima de respeto, tolerancia y responsabilidad mutua que favorezca la educación de los hijos y la mejor relación entre los miembros de la comunidad educativa. Escenarios de formación práctica: Asegurar la formación de talento humano en salud competente, con alto sentido ético, de responsabilidad y compromiso social con la salud de la población.
2.7. Acciones pedagógicas	La caracterización socio económico de la población estudiantil matriculada en los institutos de educación para el trabajo y el desarrollo humano se basa en los siguientes factores: Nivel educativo de padres y madres, ocupaciones desempeñadas por estos, ingreso familiar del hogar, y estrato urbano. Sin embargo, no es posible realizar una caracterización sustentada en datos estadísticos válidos y confiables. De acuerdo con estos estimativos la procedencia socio económica de la población estudiantil es heterogénea. Aunque la mayoría procede de estratos medio bajo y bajo lo importante es que cada institución determina el perfil socio económico de sus estudiantes en función de su naturaleza pública o privada y según sus respectivos criterios de admisión en el INFA esa selectividad favorece al estudiante de mejor nivel social y cultural pues para el caso se requiere de un nivel socio cultural relativamente medio, y medio bajo para acceder a las oportunidades educativas y aprovecharlas. Problemática juvenil. El desempeño académico y social de los estudiantes se ve negativamente afect por un conjunto de factores familiares y contextuales como son: • El desempleo o subempleo de los padres o el suyo propio • Desintegración del núcleo familiar, por separaciones, viudez, abandonos • Alcoholismo y drogadicción (del estudiante, de alguno de los padres, del cónyuge) La situación de la violencia en algunas zonas del país (Bogotá, Cali, Medellín, por ejemplo) y su efe sobre la formación de valores y conductas socialmente negativas que se reflejan en la vida cotidiana las instituciones educativas en respuesta a esta problemática el INFA desarrolla estrate compensatorias a través del bienestar institucional como charlas, acompañamientos, aseso sicológicas para lograr integración valorativa y afectiva entre la comunidad educativa.
2.8. Egresados	INFA reconoce la importancia de mantener estrechos contacto con los egresados. A través de ello se obtienen diversos servicios útiles que el sector productivo puede prestar a la institución educativa, tales como información actualizada sobre tecnologías procesos productivos y requerimientos del sector productivo, sugerencia de innovación curricular y pedagógica oportunidades de visitas y pasantías a las empresas, organización de diplomados y conferencias, nuevas oportunidades de empleo para egresados entre otros. Por otra parte, el contacto institucional con sus egresados

	refuerza su sentido de pertenencia e identidad con la institución y lo que representa en términos de valores y tradiciones, esto es particularmente importante para INFA dado su énfasis en la formación de valores. A través del programa pepe (programa especial para egresados), busca estructurar un aporte de información valida sobre el destino ocupacional de egresados.
2.9. Demanda del sector productivo.	El ministerio de la protección social, durante los años 2002 y 2004, a través del programa apoyo a la reforma realizó cuatro proyectos en el área de los recursos humanos en salud cuyo objetivo principal fue determinar las condiciones laborales de los profesionales y demás recursos humanos que trabajaban en el sector salud. Uno de estos proyectos, el modelo de oferta y demanda para los recursos humanos de salud ejecutado por la universidad de Antioquia reportó que 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 y había una disponibilidad de 8.278 técnicos (2000). Por otra parte, el proyecto "plan de largo plazo para el desarrollo y fortalecimiento de los recursos humanos de salud en Colombia" encontró que algunos recursos humanos auxiliares tenían la mayor demanda y menor tasa de desempleo, entre las diferentes disciplinas particularmente el recurso en enfermeras profesionales cuya tasa de desempleo del 6% era la menor de todos los recursos humanos. En términos salariales, las diferencias salariales entre algunos recursos humanos profesionales y recursos humanos auxiliares no retribuían totalmente la inversión en educación superior para algunas profesiones. El salario promedio de una auxiliar de enfermería para el año 2000 era de $556. 345.oo pesos, para un auxiliar de laboratorio $416. 611.oo, mientras que para un bacteriólogo profesional con cinco años de estudio este salario promedio mensual era $989. 311.oo. En cuanto al posicionamiento laboral algunos recursos humanos auxiliares, particularmente el de auxiliar de enfermería mostraba la mayor versatilidad dentro de todo el sistema conformando el 41% de la fuerza laboral en la prestación de los servicios, el 33% en las actividades de vigilancia y control, el 12 % en el manejo del aseguramiento contributivo y el 22% en el manejo del aseguramiento subsidiado. Esas cifras indican la importancia del recurso humano auxiliar en el contexto de los recursos humanos de salud en Colombia. Su penetración dentro del mercado laboral y la alta demanda que las entidades de diferente nivel, que componen el sector, hacen de los recursos humanos auxiliares. De otra parte, el proyecto plan de largo plazo, también realizó un análisis de la oferta educativa no formal, que es la encargada de formar la casi totalidad de los recursos humanos auxiliares en Colombia. Ante sus hallazgos encontró que había al menos 226 instituciones formadoras de recurso humano que representaban el 40,5% del total de la oferta educativa institucional en salud, con una muy amplia participación privada cerca del 97%. La oferta educativa no formal estaba compuesta por un total de 621 programas que era 35% del total de programas del sector salud y cada año, para el año 1999, salían 6.266 egresados de este sistema de educación no formal con un promedio de 93.5 egresados por programa. Cuando se analizaron los diferentes indicadores de calidad la educación no formal se encontró que un 76% del cuerpo de profesores estaba conformado por profesores de la cátedra, el 59% de los profesores contaba únicamente con 2 formación profesional en pregrado y los profesores con maestría no llegaban al 2% del total del cuerpo docente. Al revisar algunos indicadores de calidad se encontró que la proporción de estudiantes por sala de cómputo era 780, la de estudiantes por computador era 59 y por otra parte había 94 estudiantes en sistema de educación no formal por cada conexión a internet. Los anteriores resultados indicaron que existían importantes dificultades en el sistema de educación no formal en salud, en términos de calidad de la información. Se llevó a cabo una revisión de los currículos y los diferentes programas y

planes de estudio que se ofrecían en el mercado laboral. Entre los hallazgos había una muy alta variación en la intensidad horaria de los programas con rangos para el mismo programa entre 400 y 2.000 horas. Segundo, existía una deficiencia de parámetros curriculares en los programas. De hecho, no era posible identificar una estructura curricular que garantizara un mínimo de contenidos acordes con los requerimientos ocupacionales y adicionalmente, limitados contenidos en aspectos críticos del sistema: administración del sistema, aseguramiento, calidad y salud pública. Finalmente, se encontró que existían importantes limitaciones en el manejo de herramientas de interacción y servicio a los usuarios, aspecto profundamente importante dado que la reforma de la ley 100 de 1993 prevé un mayor acceso a la población tanto al aseguramiento como a los servicios de salud. Estos hallazgos sugirieron la necesidad, expresada en el "plan de largo plazo para el desarrollo y fortalecimiento de los recursos humanos de salud en Colombia", de llevar a cabo una extensiva evaluación de las condiciones de los programas y la garantía de calidad que estos programas hacían en relación con los requerimientos del sistema y los requisitos del sistema de habilitación de instituciones prestadoras de servicios de salud que el país enmarcó en una búsqueda de una mayor y mejor calidad de los servicios de salud en Colombia. Las deficiencias observadas en los planes de estudio indicaron la ineficacia de la regulación de programas de formación de auxiliares por la vía de reglamentación curricular planteada por el acuerdo 16 de 1995, cinco años después de su implantación. Esto unido a las limitaciones observadas en el campo laboral propicio la necesidad de abordar una reglamentación de la formación y del trabajo a partir de un enfoque basado en competencias laborales, abordaje recomendado tanto por la oficina internacional del trabajo como por la organización mundial de la salud. Para llevar a cabo este propósito, el ministerio de salud contrató con el centro de proyectos para el desarrollo "CENDEX", de la pontificia universidad javeriana un estudio cuyo objetivo principal era definir los perfiles ocupacionales críticos para el sector salud en el área de los recursos humanos auxiliares y definir una norma para la definición de competencias laborales en Colombia.

Colombia tiene una importante tradición en el análisis de los recursos humanos de salud que viene desde los estudios de recursos humanos hechos en la década de los 70 y cuyo proceso fue adicionalmente acelerado a partir del proyecto Harvard por el cual se introdujo en Colombia en la metodología de 3 análisis funcional de tareas, cuando a partir de 1995 se llevó a cabo una recolección extensiva de todas la tareas actividades, funciones y subsunciones que desarrollaban los recursos humanos tanto a nivel auxiliar como a nivel profesional.

Estos procesos fueron suficientemente validados con la participación de un número muy apreciable de las instituciones y verificados con estudios de caso en instituciones del tipo prestadoras de primer nivel, hospitales, aseguradoras, administradoras de régimen subsidiado y aseguradoras del régimen contributivo. A partir de esta experiencia se recolectó un conjunto de más de 1700 tareas donde están contenidas la totalidad de las acciones que se requieren para la atención es en salud en Colombia. Por otro lado, el servicio nacional de aprendizaje - Sena adoptó la metodología de análisis funcional bajo la cual se llevó a cabo una evaluación sobre los requerimientos generales del sistema nacional de seguridad social en salud y se constituyó la mesa sectorial de salud en la cual a través de la participación de más de 200 organizaciones del sector, se reconstruyó mediante consenso la base de funciones primordiales para el recurso humano con el fin de generar una norma de competencia laboral. La función de ratificación de competencias laborales está sustentada en el artículo 19 del decreto 933 de 2003 por el cual se delega esta función al servicio nacional de aprendizaje - Sena el cual además determinaría los procedimientos y diseñará la metodología e instrumentos requeridos (artículo 21). Para la de definición de perfiles ocupacionales con base en competencias, se

integraron las dos metodologías de análisis funcional y análisis funcional de tareas con el objetivo de ejecutar el proceso de normalización, para el efecto se tomaron en cuenta seis etapas:

Completar la base de datos de análisis funcional de tareas para todos los auxiliares en salud. Modelamiento de perfiles con la distribución de los perfiles y sus tareas en los escenarios y tipo de organizaciones donde se desempeñan.

Análisis de las tareas por perfiles. Definición de nuevos perfiles ocupacionales mediante el consenso de expertos integrantes de las dos metodologías y el ministerio de la protección social.

Formulación de una norma de competencia laboral que integrara los resultados de análisis funcional y análisis funcional de tareas.

Propuesta de ajuste normativo. El proyecto partió de la formulación de perfiles ocupacionales vigentes a partir del acuerdo 16 de 1997 y se agregaron algunas ocupaciones que no estaban documentadas, especialmente aquellas de tipo administrativo. Se consolidó una subbase de datos que cubrió el total de 1.012 tareas ejecutadas por auxiliares del sector salud organizadas en entornos territoriales de grandes ciudades, ciudades intermedias y centros locales en ámbitos organizacionales de secretarias de salud, administradoras de régimen subsidiado empresas promotoras de salud y hospitales de primero, segundo y tercer nivel. Por otro lado, se consideraron los ámbitos de prestación aseguramiento y administración territorial del sistema entre los principales resultados. Se encontró un sector salud organizado con agrupaciones de tareas diferenciadas entre las acciones de aseguramiento, prestación y administración territorial se documentaron perfiles con la amplia participación de tareas, particularmente concentradas en el perfil del auxiliar de enfermería con algunas limitaciones importantes en la formación del promotor de salud.

Así mismo se encontraron requerimientos muy importantes de perfiles de auxiliares administrativos en aseguramiento, prestación y administración territorial. Fue posible evidenciar la amplia superposición entre las funciones de los diferentes perfiles ocupacionales particularmente en auxiliares de laboratorio, auxiliar de enfermería, auxiliar de consultorio odontológico, auxiliar de higiene oral, promotor de salud con auxiliar de trabajo social y adicionalmente algunos perfiles con muy poca especificidad laboral como es el caso del auxiliar de higiene oral y el tecnólogo en radiología que no contaban con tareas específicas.

Cuando se analizó el consumo de tiempo laboral según grupos de tareas se encontró que existe alta correlación entre las acciones del auxiliar administrativo en prestación con el auxiliar administrativo en aseguramiento entre el auxiliar del laboratorio contra el auxiliar de enfermería y del auxiliar de higiene oral con el auxiliar de odontología. Adicionalmente, el perfil del auxiliar de imágenes diagnósticas con acciones fundamentalmente administrativas. Otros mantener gran especificidad tales como el mecánico dental y el técnico en saneamiento dental.

A partir de los hallazgos se realizó el consenso expertos en el cual se determinaron cinco perfiles básicos de auxiliares, auxiliar administrativo en salud, auxiliar de salud oral, auxiliar de enfermería, auxiliar de salud pública y auxiliar de farmacia y droguería y cuatros perfiles de técnico; técnico profesional de saneamiento ambiental, técnico profesional en imágenes diagnósticas, técnico profesional en administración territorial y técnico profesional en mecánica dental, sujetos estos

	últimos de la educación superior. La competencia laboral incluye el conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos a partir de la cual un individuo debe ser capaz de desempeñarse frente a una situación dada e incluye la capacidad de canalizar y resolver problemas imprevistos. Esta es una aproximación flexible que permite la adaptación laboral y la continua acumulación de conocimientos y destrezas con base en las actividades que se llevan a cabo en el trabajo. Igualmente, se determina una titulación que contiene diferentes normas, elementos y cada elemento está ligado a criterios de desempeño, campos de aplicación, conocimientos y evidencias requeridas para evaluar ese desempeño. La norma está organizada de acuerdo con normas obligatorias, normas adicionales y contiene una escala que permite establecer las destrezas que debe lograr el trabajador en el manejo de datos de personas y cosas, habilidades consecuencias del error que puede derivarse del desempeño del trabajo del recurso humano. Con base a lo anterior se definieron titulaciones para cada uno de los cinco perfiles de auxiliares en salud las cuales hacen parte del presente proyecto. Por último, se normalizan las diferentes condiciones de desempeño laboral, adaptación de los programas y planes de estudio, así como el proceso de transición necesario para los auxiliares que actualmente se encuentran laborando.

3. Organización institucional	
3.1. Gobierno Institucional	
3.1.1. Componente Administrativo	Inscripción y matricula. La institución ha establecido por medio del procedimiento comercial (GC-PD-002) el proceso para la realización de la inscripción y matricula académica. Evaluación de competencias. Los recursos humanos son evaluados periódicamente por medio de evaluaciones de competencia (CE-RG-004) y evaluaciones de desempeño (CE-RG-011) que orientan al mejoramiento continuo del personal a través de planes de formación. Evaluación de los recursos físicos y tecnológicos. Los recursos físicos y tecnológicos son evaluados de acuerdo con el procedimiento de mantenimiento preventivo y correctivo (GR-PD-004) a través de la programación de actividades periódicas por la institución. Los criterios de organización administrativo y de evaluación de la gestión. La institución ha estableciendo actividades de revisión por la dirección (GD-RG-010) y autoevaluación institucional (GD-RG-011) con el objetivo de evaluar la gestión, desarrollando planes de mejoras.
3.1.2. Identificación de la planta física.	

Presentación de la plantan física *(Escenarios de aprendizaje)*

Área	Sede Palmira		Cali, Sede norte		Cali, Sede sur	
	Cant.	Capacidad	Cant.	Capacidad	Cant.	Capacidad
Unidad del paciente	1	15	1	15	1	15
Unidad de odontología	1	15	1	15	1	15

Unidad de procedimientos	1	15	1	15	1	15
Unidad de quirófano	0	0	1	15	1	15
Aula didáctica de farmacia	1	15	1	20	1	20
Unidad de biomateriales	0	0	0	0	0	0
Unidad de ginecobstetricia	1	15	1	15	1	15
Sala de informática	1	20	1	25	1	25
Aulas de formación	10	25	9	25	9	25
Auditorio	0	0	1	50	1	50
Presentación de la plantan física *(Escenarios flexibles y versátiles)*						
Recepción	1	10	1	5	1	5
Sala de atención al cliente	1	10	1	10	1	10
Comedor estudiantil	4	20	3	30	3	30
Duchas	2	2	2	2	2	2
Sanitarios	13	13	20	20	20	20
Área Administrativa	1	8	1	10	1	10
Área de coordinación	1	3	1	3	1	3
Área de asesores educativos.	1	8	1	8	1	8

Consejería estudiantil.	1	2	1	2	1	2

3.1.3. Estructura Organizacional.

Estructura Organizacional

Cargo	Cali, sede norte	Sede Palmira	Sede Sur
Dirección general	1	1	1
Subdirección general	1	1	1
Gerencia	1	1	1
Revisor fiscal	1	1	1
Contador	1	1	1
Verificación de gestión empresarial	1	1	1
Coordinador académico	1	1	1
Coordinador Financiero	1	1	1
Coordinador de Talento Humano	1	1	1
Coordinador de tecnología	1	1	1
Asesor educativo	30	30	30
Promotor tecnológico	1	1	1
Promotor contable	1	1	1
Promotor de cartera	1	1	1
Promotor de programas	1	1	1
Promotor de egresados	1	1	1
Promotor digial	1	1	1
Apoyo logístico	1	1	1
Secretarias académicas	1	1	1
Jefe de ventas	1	1	1
Sistema de gestión integral	1	1	1

3.1.4. Definición de cargos.

La estructura orgánica está constituida por: cuerpo directivo, órganos de coordinación y órganos de administración o y pueden ser colegiados o unipersonales y tiene carácter decisorio y ejecutivo.

Cuerpo directivo	
Unipersonales:	Dirección General, Sub-Dirección General, Gerente
Colegiados:	Junta de socios Junta Directiva
Órganos de coordinación	

	Unipersonales:	Coordinador académico, coordinador de talento humano, coordinador financiero, coordinador Tecnológico, Jefe de ventas, verificación de gestión empresarial, contador, Revisor fiscal, Sistema de gestión integral
	Colegiados:	Comité de auditoría. Comité académico. Comité COPASST. Comité de convivencia laboral.
	Personal de apoyo	
	Unipersonales:	Promotor de programas Promotor digital Promotor de Talento Humano Promotor de egresados Promotor contable Promotor de cartera Promotor tecnológico Secretaria académica Asesor educativo Apoyo logístico

	Perfiles de cargo. *(Autoridad y responsabilidad)*		
	Comité	Definición	Funciones
3.1.5. Perfiles de cargo.	Junta de socios	Junta de socios. (sociedad LTDA.) Máxima autoridad institucional; se reúnen cada 6 meses y de manera extraordinaria cuando las circunstancias lo requieren.	A) nombrar y remover libremente al gerente de la sociedad y a su suplente b) crear los cargos que el INFA requiera para su funcionamiento, fijarles sus funciones y sueldos c) aprobar los balances anuales y la distribución de utilidades estableciendo las reservas previstas por la ley d) autorizar los presupuestos para la realización de proyectos e) definir los costos educativos y adoptar las tarifas educativas correspondientes f) otros estipulados en la escritura pública de la sociedad LTDA. G) darse su propio reglamento.

Junta directiva.	Está conformado por: un representante propietario y/o socio fundador, el director general, quien lo preside, Sun-dirección administrativa, un representante del personal asesor educativo por programa, un representante de los estudiantes por programa.	A) tomar las decisiones que afecten la organización pedagógica y administrativa de la institución y no sean competencia de otra autoridad. B) adoptar los reglamentos para la organización y el funcionamiento de la institución en especial el manual de convivencia c) ejecutar la evaluación institucional y de programas, de acuerdo con lo definido en el reglamento interno y/o manual de convivencia d) recomendar criterios de participación de la institución en actividades comunitarias, culturales, deportivas y recreativas. e) otorgar descuentos especiales en las tarifas educativas
Comité de convivencia laboral.	Estará compuesto por un número igual de representantes de la dirección y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Mediante resolución 652 de 2012 el ministerio del trabajo establece la obligatoriedad para todas las empresas privadas y públicas para conformar el comité de convivencia laboral, el cual identificará e intervendrá frente a los riesgos psicosociales en el trabajo causadas por el estrés ocupacional y acoso laboral. La finalidad del comité de convivencia laboral se hace como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la	A) analizar los casos reportados y establecer si las conductas se enmarcan dentro de los parámetros señalados en el manual de convivencia, en especial cuando por conductas de acción u omisión, se haya vulnerado, lesionado o puesto en peligro alguno de los derechos fundamentales de cualquiera de los miembros de la comunidad educativa b) formular las recomendaciones del caso ante la instancia competente c) realizar seguimiento a la evolución los casos sometidos a su consideración d) la dirección designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta, que serán para periodos de dos (2) años

	salud en los lugares de trabajo. (resolución 2646 del 17 de julio de 2008, ministerio de la protección social).	
Comité COPASST.	Es un organismo que vigila y promueve las actividades de seguridad y salud al interior de la institución, los miembros que componen este organismo son representantes tanto de la dirección como de los empleados, nombrados por un periodo de dos años. El COPASST debe reunirse por lo menos una vez al mes dentro de las instalaciones de la institución en horario laboral y mantener un archivo de las actas de reunión con los soportes de la gestión realizada.	A) dentro sus propósitos se encuentran promocionar la salud ocupacional en todos los niveles de la institución. B) promulgar y sustentar prácticas saludables c) motivar a los trabajadores en adquisición de hábitos seguros y trabajar mancomunadamente con las directivas y el responsable del SG-SST para lograr los objetivos y metas propuestas.
Comité de auditoría.	Está conformado por sub dirección general, gerencia, verificaciones, los líderes de cada proceso del sistema de gestión de calidad integral (S.G.C.I.).	A) supervisar y fortalecer la estructura de control interno: en este sentido le corresponde velar por la existencia de una cultura de control interno en INFA, de acuerdo a las normas internas y a los lineamientos establecidos en el proyecto institucional educativo, manual de calidad, manual de convivencia y procedimiento de elaboración y control de documentos y registros b)revisar continuamente la eficacia del sistema de gestión de calidad integral, orientando a las acciones preventivas y de mejora. C) evaluar aspectos contables y financieros: el

			comité revisará y aprobará opciones y prácticas contables, así como el criterio para su aplicación. También establecerá los protocolos, el alcance, la agenda de reuniones para revisar informes financieros y la calidad y transparencia de la información publicada. D) evaluar la efectividad de los controles internos: comprende el conocimiento y la evaluación de los informes de la auditoría interna y de la revisoría fiscal, el análisis de sus recomendaciones y la revisión de las respuestas de la directora administrativa a los informes de auditoría, abarcando todos los procesos y áreas del INFA.
	Comité académico.	Está conformado por representante de dirección, Coordinador de Talento Humano, coordinador académico, y estudiante.	A) dar solución a situaciones de desempeño académico y actitudinal. B) irregularidades académicas en sitios de práctica. C) desempeño de asesores educativos. D)falta recurrente por motivos contemplados en el manual de convivencia.
	Los perfiles de cargo del personal se encuentran registrados en perfiles del personal. (CE-RG-039)		
3.1.6. Responsabilidad y Autoridad.	En el Instituto de Capacitación Nuestra Señora de Fátima ha provisto los medios para identificar y comunicar la responsabilidad y autoridad, además ha establecido un organigrama general, en el cual se presenta la estructura del Estructura organizacional (GD-GG-006). Las responsabilidades y competencias de cada cargo están identificadas en el procedimiento de selección, contratación, inducción y entrenamiento, acorde con el enfoque por procesos, cada proceso tiene asignado responsables, el cual tiene el alcance de efectuar seguimiento al proceso y vigilar el cumplimiento de los objetivos		

4. Oferta y finalidades educativas institucionales	
4.1. Definiciones que se aplican.	Certificado de aptitud ocupacional: es el documento otorgado por una institución educativa autorizada para ofrecer formación técnico laboral por competencias, a aquellas personas que han culminado satisfactoriamente: Un programa en Auxiliar en Salud con una duración de mil ochocientas horas (1800) máximo. Un programa en las áreas de la informática con una duración mínima de (1000) seiscientas horas. Competencia laboral: es la combinación integral de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en el conjunto de una o más funciones laborales determinadas y en ámbitos ocupacionales propios de las instituciones. Conocimientos y comprensión: conjunto de principios, leyes y conceptos requeridos por el trabajador para lograr un desempeño competente. Criterios de desempeño: resultados que una persona debe obtener y demostrar en situaciones reales de trabajo, con los requisitos de calidad especificados. Evidencias: es el conjunto de pruebas que demuestran que las personas son competentes en un grupo de funciones laborales. Norma de competencia laboral: es un estándar que describe el desempeño de un trabajador para lograr los resultados requeridos en una función laboral; los contextos en los que ocurre ese desempeño; los conocimientos, habilidades, destrezas y las evidencias que se deben aplicar para demostrar su competencia. Se clasifica en: Norma de competencia adicional: corresponde a los estándares de las funciones que permiten la flexibilidad necesaria para satisfacer requerimientos laborales específicos de algunas entidades y trabajadores, sin convertirse en una exigencia de la ocupación. No es necesaria para obtener el certificado de aptitud ocupacional. Perfil ocupacional: es un conjunto de normas de competencia laboral que responden al desempeño óptimo del auxiliar en las áreas de la salud. Rangos de aplicación: descripción de los diferentes escenarios y condiciones variables, donde la persona debe ser capaz de demostrar dominio sobre el elemento de competencia.
4.2. Planes de estudio	La oferta educativa. Los programas de formación que oferta y desarrolla INFA son la base de interacción con la sociedad por tanto se procura la estabilidad, sostenimiento y fortaleza académica se consolida una oferta de servicios que facilita el desempeño laboral mediante la formación de personal por competencias específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la clasificación nacional de ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. El diseño curricular de los programas se establece en DD-PD-015 Diseño curricular. Enfermería: (DD-GG-004), Salud oral: (DD-GG-002), Servicios farmacéuticos: (DD-GG-003), Administrativo en salud (DD-GG-024).

Formación técnico laboral por competencias: en áreas auxiliares de la salud por competencias (*Enfermería, Servicios Farmacéuticos, Salud oral, Administrativo en salud)*

La educación informal. En conformidad con *decreto No. 1075 del 26 de mayo de 2015.* El INFA desarrolla programas que tiene como objetivo brindar oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tienen una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y solo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia no conducente a título alguno o certificado de aptitud ocupacional.

Modalidad	Presencial	
Jornada	Diurna (teoría)	Diurna (practica)
	8:00 am a 12:00 pm 1:00 pm a 5:00pm	8:00 am a 12:00 pm 1:00 pm a 5:00pm
Modo de formación	Enseñanza aprendizaje evaluación. Por competencias	
Programas técnicos por competencias laborales.	Auxiliares en salud: Enfermería. Salud oral. Servicios farmacéuticos. Administrativo en salud	
Programas informales	Educación continuada: seminarios, talleres, diplomados) Primeros auxilios, informática básica, masaje terapéutico, farmacología, salud ocupacional, salud mental, inyectología, circulante en cirugía, humanización en salud, manejo a víctimas de la violencia sexual, manejo del duelo, BLS (Soporte vital básico), administración de medicamentos, unidad de cuidados intensivos, visitador médico, salud ocupacional, atención integral al adulto mayor, cuidado al paciente en casa, curso de camilleros, salud mental.	

4.3. Presentación del programa

	Denominación del programa	Auxiliar en enfermería
4.3.1. Auxiliar en Enfermería	Definición:	Auxiliares que desarrollan funciones de cuidado integral básico y orientación en salud a las personas y comunidades en aspectos de promoción, prevención y rehabilitación bajo la supervisión de un profesional en salud en los diferentes niveles de complejidad del SGSSS, fomentando actitudes y valores que contribuyen al desarrollo humano el INFA busca promover y desarrollar la formación de personal auxiliar en enfermería mediante el perfil ocupacional con normas de competencia laboral definidos por el ministerio de trabajo y de la protección social.
	Justificación.	El posicionamiento laboral de algunos recursos humanos auxiliares en salud específicamente el auxiliar en enfermería representa la mayor versatilidad de fuerza laboral en Colombia como lo ha mostrado la universidad de Antioquia en uno de los proyectos de

modelo de oferta u demanda para los recursos humanos de salud. Ello implica la importancia del recurso humano como auxiliar en enfermería en el contexto de los recursos humanos de salud en Colombia. Los países y gobiernos tienen la gran responsabilidad y responder al crecimiento, sostenimiento de la económica atendiendo las demandas de los ciudadanos en materia de acceso a oportunidades económicas y sociales. Enfrentando al mismo tiempo la globalización e internacionalización de la economía donde la educación juega un papel muy importante. Anualmente auxiliares en enfermería viajan a otros países con oferta laboral ya sean ubicados por el Sena, instituciones privadas o a nivel personal no solamente en Colombia sino a nivel internacional.

Factores diferenciadores del programa. Es un programa con reconocimiento Sena y certificado en calidad bajo un organismo certificador que permite percibir una institución líder, transformadora, prestigiosa y seria.

El programa de enfermería auxiliar responde al reconocimiento del individuo idóneo, íntegro, ético y con un concepto de valores definidos desde la institución. Para tal propósito un pilar muy importante es el bienestar institucional el cual lidera un acompañamiento del perfil actitudinal humanista y de apoyo a las actividades socio culturales, del estudiante, conduciéndolo hacia el logro de sus competencias relacionadas con el ser, el medio ambiente y la cultura ciudadana. El estudiante involucra su proyecto de vida en el módulo de ética y transformación del entorno.

Un plan especial para egresados P.E.P.E, hace seguimiento y acompañamiento permanente mediante actualizaciones, encuentros. El egresado auxiliar en enfermería puede optar por la profundización de habilidades y conocimientos en: atención integral al usuario en la unidad quirúrgica (circulante de sala de cirugía) y atención integral al usuario en condiciones críticas de salud (UCI) , apoyo a las actividades de salud ocupacional en la empresa, así mismo el diseño curricular está orientado para articular con la educación superior

El auxiliar en enfermería puede además certificarse como auxiliar en salud oral y/o servicios farmacéuticos en menos de un año realizando las normas de competencia obligatorias propias del programa.

El INFA, cuenta con un valioso grupo de asesores educativos capacitados en pedagogía por competencias y un modelo pedagógico propio.

El modelo pedagógico interactivo promociona la interacción y mediación entre los actores del proceso formativo como garantía de aprendizaje y socialización del sentido educativo.

	Clasificación nacional de ocupaciones	Sena código 3311
	Nombre del sector y subsector económico:	Servicios a la salud
	Certificado de aptitud ocupacional por competencias laborales como:	Técnico Auxiliar en Enfermería
	Nombre de la (s) institución (es) donde se podrá desempeñar el egresado:	Instituciones prestadoras del servicio de salud del sector público y privado
	Registro del programa	Resolución: 4143.0.21.6878 Vigencia: agosto 26 de 2014. Expedido por Secretaría de educación municipio de Santiago de Cali, agosto 26 de 2014 Resolución: 3220-02003-1358. Vigencia: agosto 20 de 2009. Expedido por Secretaría de educación municipio de Palmira, agosto 20 de 2009 Resolución: 4143.010.21.0.10358 Vigencia: diciembre 30 de 2019. Expedido por Secretaría de educación municipio de Santiago de Cali, diciembre 30 de 2019 Resolución: 3508 Vigencia: Julio 26 de 2019. Expedido por Secretaría de educación municipio de Palmira, octubre 30 de 2009
4.3.2. Auxiliar en Servicios farmacéuticos	Denominación del programa	Auxiliar en servicios farmacéutico
	Definición:	Auxiliares en servicios farmacéuticos que desarrollan funciones que garanticen el desempeño con seguridad y calidad en el sector salud en aspectos de farmacia y droguería como: sistema de dosis unitaria, manejo de información sobre legislación farmacéutica, liquidación, facturación, disposiciones buenas prácticas de almacenamiento y dispensación de productos farmacéuticos y dispositivos médicos. Fomentando actitudes y valores que contribuyen al desarrollo humano el INFA busca promover y desarrollar la formación de personal auxiliar en servicios farmacéuticos mediante el perfil ocupacional con normas de competencia laboral definidos por el ministerio de trabajo y de la protección social (decreto 3616/2005)
	Justificación.	El Instituto de Capacitación Nuestra Señora de Fátima identificado con el propósito clave del sector de mejorar las condiciones de la población colombiana mediante un sistema integral de servicios

		reconoce la importancia de ofrecer al sector salud el programa de auxiliar en servicios farmacéuticos ante la necesidad de ampliar la cobertura y cualificar la pertinencia del talento humano. Factores diferenciadores del programa. Nuestro auxiliar en servicios farmacéuticos es un programa con reconocimiento Sena y certificado en calidad bajo un organismo que permite percibir una institución líder, transformadora, prestigiosa y seria. El programa auxiliar en servicios farmacéuticos responde al reconocimiento del individuo idóneo, íntegro, ético y con un concepto de valores definidos desde la institución. Para tal propósito un pilar muy importante es el bienestar institucional el cual lidera un acompañamiento del perfil actitudinal humanista y de apoyo a las actividades socio culturales, del estudiante, conduciéndolo hacia el logro de sus competencias relacionadas con el ser, el medio ambiente y la cultura ciudadana. El estudiante elabora un proyecto ético de vida orientado y asesorado por el asesor educativo en el módulo de ética y transformación del entorno, que asegura la identificación del estudiante en estos aspectos Un plan especial para egresados P.E.P.E, hace seguimiento y acompañamiento permanente mediante actualizaciones, encuentros. El egresado auxiliar en servicios farmacéuticos puede optar por la profundización de habilidades y conocimientos en: control de infecciones, farmacología, atención y servicio al cliente así mismo el diseño curricular está orientado para articular con la educación superior El auxiliar en servicios farmacéuticos puede además certificarse como auxiliar en enfermería y/o auxiliar en salud oral en menos de un año matriculando las normas de competencia específicas de estos programas y las transversales propias del mismo. El INFA, cuenta con un valioso grupo de asesores educativos capacitados en pedagogía por competencias y un modelo pedagógico propio llamado modelo pedagógico interactivo. Dicho modelo privilegia la interacción y mediación entre los actores del proceso formativo como garantía de aprendizaje y socialización del sentido educativo.
	Clasificación nacional de ocupaciones	Sena código 3315
	Nombre del sector y subsector	Servicios a la salud

	económico:	
	Certificado de aptitud ocupacional por competencias laborales como:	Técnico Auxiliar en Servicios Farmacéuticos
	Nombre de la (s) institución (es) donde se podrá desempeñar el egresado:	Instituciones prestadoras del servicio de salud del sector público y privado.
	Registro del programa	Resolución: 4143.0.21.6875 Vigencia: agosto 26 de 2014. Expedido por Secretaría de educación municipio de Santiago de Cali, agosto 26 de 2014 Resolución: 3220-02003-1358. Vigencia: agosto 20 de 2009. Expedido por Secretaría de educación municipio de Palmira, agosto 20 de 2009 Resolución: 4143.010.21.0.10357 Vigencia: diciembre 30 de 2019. Expedido por Secretaría de educación municipio de Santiago de Cali, diciembre 30 de 2019 Resolución: 3510. Vigencia: Julio 26 de 2019. Expedido por Secretaría de educación municipio de Palmira, Julio 26 de 2019
4.3.3. Auxiliar en Salud Oral	Denominación del programa	Auxiliar en salud oral
	Definición:	Los auxiliares que desarrollan funciones específicas de educación para la promoción y prevención en salud oral individual y colectiva fluorización sellantes y asistencia al profesional de odontología en funciones de diagnóstico y tratamiento odontológico en conformidad con el SGSSS.
	Justificación.	La no educación en salud oral en Colombia y en el valle de cauca ha causado la presencia de enfermedades de la cavidad oral como caries dental y enfermedad periodontal, además problemas de crecimiento y desarrollo debido a la perdida prematura de dientes y por ende problemas digestivos. Hasta el momento se ha condenado a los pacientes o a las personas a sufrir esas grandes patologías. Es necesario que los odontólogos tengan la asistencia del auxiliar en salud oral altamente calificadas que le asistan en el consultorio odontológico y que estén capacitados para educar al paciente y realizar actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad individual y colectiva que favorezcan al paciente y al odontólogo en mejorar las condiciones salud buco dentales. Además, es importante participar en la formación de personas con

		habilidades, conocimientos, responsabilidad ética y ampliar sus posibilidades de empleo y mejorar sus condiciones de vida. El programa auxiliar en salud oral responde al reconocimiento del individuo idóneo, íntegro, ético y con un concepto de valores definidos desde la institución. Para tal propósito un pilar muy importante es el bienestar institucional el cual lidera un acompañamiento del perfil actitudinal humanista y de apoyo a las actividades socio culturales, del estudiante, conduciéndolo hacia el logro de sus competencias relacionadas con el ser, el medio ambiente y la cultura ciudadana. El estudiante elabora un proyecto ético de vida orientado y asesorado por el asesor educativo en el módulo de ética y transformación del entorno, que asegura la identificación del estudiante en estos aspectos Un plan especial para egresados hace seguimiento y acompañamiento permanente mediante actualizaciones, encuentros. El egresado auxiliar en salud oral puede optar por la profundización de habilidades y conocimientos en: control de infecciones, ortodoncia, instrumentación odontológica, radiología oral; así mismo el diseño curricular está orientado para articular con la educación superior El auxiliar en salud oral puede además certificarse como auxiliar en enfermería y/o servicios farmacéuticos en menos de un año matriculando las normas de competencia específicas de estos programas y las transversales propias del mismo. El INFA, cuenta con un grupo de asesores formados en pedagogía por competencias y en el modelo pedagógico interactivo. El modelo pedagógico interactivo promociona la interacción y mediación entre los actores del proceso formativo como garantía de aprendizaje y socialización del sentido educativo.
	Clasificación nacional de ocupaciones	Sena código 3312
	Nombre del sector y subsector económico:	Servicios a la salud
	Certificado de aptitud ocupacional por competencias laborales como:	Técnico Auxiliar en Salud Oral

	Nombre de la (s) institución (es) donde se podrá desempeñar el egresado:	Instituciones prestadoras del servicio de salud del sector público y privado.
	Registro del programa	Resolución: 4143.0.21.6876. Vigencia: agosto 26 de 2014. Expedido por Secretaría de educación municipio de Santiago de Cali, agosto 26 de 2014 Resolución: 3220-02003-1358. Vigencia: agosto 20 de 2009. Expedido por Secretaría de educación municipio de Palmira, agosto 20 de 2009 Resolución: 4143.010.21.0.10350 Vigencia: diciembre 30 de 2019. Expedido por Secretaría de educación municipio de Santiago de Cali, octubre 30 de 2019 Resolución: 3509. Vigencia: julio 26 de 2014. Expedido por Secretaría de educación municipio de palmira, julio 26 de 2019
4.3.4. Auxiliar en Administración en salud	Denominación del programa	Auxiliar en Administrativo en Salud
	Definición:	El auxiliar administrativo en salud atiende al usuario en la prestación de servicios de salud, realiza la admisión al usuario en la red de servicios de salud, factura la prestación de los servicios de salud, maneja valores e ingresos relacionados con las operaciones del establecimiento, tramita formularios de afiliación y apertura de historias clínicas en conformidad con el SGSSS.
	Justificación.	El programa de formación se oferta con todos los componentes requeridos atendiendo a los siguientes lineamientos: De la caracterización ocupacional. Los auxiliares de administración en salud tendrán la capacidad de apoyar los procesos gerenciales de instituciones públicas o privadas en salud en todos los niveles de atención. La especialidad plantea formar jóvenes administradores de servicios de salud que sean eficaces y con conciencia administrativa, con responsabilidad social empresarial, que, utilizando sus conocimientos con los niveles políticos, técnicos y laborales del sector; con una mentalidad de cambio que y habilidades logre interactuar de forma armónica y eficiente adaptación de las instituciones a las necesidades de la comunidad y contribuya con sus aportes al mayor desarrollo de la región y del país. El programa Técnico en Administración en Salud se creó para brindar al sector productivo de la Salud, la posibilidad de incorporar

		personal con altas calidades laborales y profesionales que contribuyan al desarrollo económico, social y tecnológico de su entorno y del país, así mismo ofrecer a los aprendices formación en las tecnologías relacionadas con el manejo y prestación de servicios dentro del esquema de Aseguramiento en Salud. En todo el país se cuenta con potencial productivo en el área administrativa de la salud, y su fortalecimiento y crecimiento socio-económico tanto a nivel regional como nacional, dependen en gran medida de un recurso humano cualificado y calificado, capaz de responder integralmente a la dinámica del sector. El SENA es la única institución educativa que ofrece el programa con todos los elementos de formación profesional, sociales, tecnológicos y culturales, metodologías de aprendizaje innovadoras, acceso a tecnologías de última generación, estructurado sobre métodos más que contenidos, lo que potencia la formación de ciudadanos librepensadores, con capacidad crítica, solidarios y emprendedores, que lo acreditan y lo hacen pertinente y coherente con su misión, innovando permanentemente de acuerdo con las tendencias y cambios tecnológicos y las necesidades del sector empresarial y de los trabajadores, impactando positivamente la productividad
	Clasificación nacional de ocupaciones	Sena código 1345
	Nombre del sector y subsector económico:	Servicios a la salud
	Certificado de aptitud ocupacional por competencias laborales como:	Técnico Auxiliar en Administrativo en Salud
	Nombre de la (s) institución (es) donde se podrá desempeñar el egresado:	Instituciones prestadoras del servicio de salud del sector público y privado.
	Registro del programa	Resolución: 3511. Vigencia: julio 26 de 2019. Expedido por Secretaría de educación municipio de palmira, julio 26 de 2019 Resolución: 4143.010.21.0 del 28 de noviembre de 2019 expedido por la secretaría de educación del municipio de Santiago de Cali
4.4. Requisitos de ingreso	Los requerimientos para ingresar a INFA son: A. Documento de identificación.	

	B. Certificado de notas mínimo 9° (noveno grado) aprobado y/o acta de grado once. C. Certificación de afiliación a E.P.S. o A.R.S D. Edad mínima 16 años. Otros conceptos de ingreso: a. Conocer, aceptar y comprometerse a cumplir el manual de convivencia institucional. b. Evaluación diagnostica de ingreso (competencias) La prueba diagnóstica de ingreso en referencia a las competencias básicas de matemáticas, lenguaje y ciudadanas tiene con objetivo permite tanto a la institución, como a los estudiante y padres de familia conocer inconsistencias en habilidades verbales y habilidades matemáticas, logrando estar en condiciones para que de manera conjunta se identificar oportunidades de mejorar y fortalecer en el proceso de formación. El estudiante antes de iniciar el proceso de formación, se le asigna el correo institucional y contraseña que le permitirá ingresar a la plataforma virtual, donde se encuentra la prueba diagnóstica de ingreso que se compone de 3 cuestionarios y material de apoyo, permitiendo al estudiante de manera virtual aplicar la prueba. La institución consolida los resultados de las pruebas antes de iniciar la prestación del servicio e identifica los puntajes considerando que los resultados mayores o iguales a 80% cumplen, si el resultado es menor a 79% inician el proceso de formación y se adjunta el plan de mejora para ser trabajado en acompañado del coordinador académico. Cada estudiante tiene la oportunidad de presentar la prueba nuevamente para evidenciar la mejora en referencia a las pruebas básicas. Las competencias laborales como requisito de ingreso no son requeridas para los programas ofertados por la institución
4.5. Contenidos básicos de formación	Duración 18 meses (1.800 h.) 60% practico 40% teórico. Los programas formulan acciones de formación que garantizan los resultados de aprendizaje para un desempeño competente que responden a los criterios de desempeño, rangos de aplicación, conocimientos, comprensiones y evidencias requeridas, establecidas para cada uno de los perfiles, de acuerdo con la C.N.O (clasificación nacional de ocupaciones) los programas de formación comprenden normas de competencias básicas, transversales y especificas presentando contenidos conceptuales (el saber), procedimentales (el saber hacer) y actitudinal (el ser) que respondan como mínimo a los conocimientos y comprensiones, criterios de desempeño, rango de aplicación, y evidencias requeridas en las normas de competencias. Frente a los contenidos de formación deberá presentan las estrategias metodológicas de enseñanza y aprendizaje cómo se aprende, en qué escenarios, qué recursos didácticos se utilizan en la formación y demás actividades propuestas para el asesor educativo (de enseñanza) y el estudiante (de aprendizaje) que facilitan el aprendizaje y el desarrollo de las competencias.
4.6. competencias que el estudiante desarrollara.	El Instituto de Capacitación Nuestra Señora de Fátima. INFA. Con el propósito de ofrecer una formación que responda a los requerimientos del ministerio de trabajo y protección social, ministerio de educación nacional... Presenta la estructura curricular que corresponde al perfil ocupacional de los auxiliares en enfermería, salud oral, servicios farmacéuticos, administrativo en salud (Decreto 1075, Decreto 2376 ministerio de la protección social, acuerdo 114 de 2010.

	Comisión intersectorial para el desarrollo del recurso humano en salud) Las estructuras curriculares están dirigidas a la formación del nuevo talento humano y a la actualización de los trabajadores vinculados al sector productivo y se ofrece en modalidad presencial. Contiene los perfiles de entrada del estudiante, perfil ocupacional de salida, el perfil del asesor educativo, los módulos de formación propuestos para el programa las unidades de aprendizaje, y resultados de aprendizaje con sus correspondientes intensidades horarias
4.7. Perfil de egreso.	Los perfiles de egreso de los programas auxiliar en enfermería, salud oral, administrativo en salud y servicios farmacéuticos se definen en el diseño curricular de los programas se establece en DD-PD-015 Diseño curricular. Enfermería: (DD-GG-004), Salud oral: (DD-GG-002), Servicios farmacéuticos: (DD-GG-003), Administrativo en salud (DD-GG-024).
4.8. Criterios de evaluación.	Criterios de evaluación del aprendizaje: corresponden al cumple de los requerimientos de los elementos de la norma desarrolladas durante el proceso de formación. (responden a las exigencias de cada norma de competencia)
4.9. Certificado de aptitud ocupacional.	Certificado de aptitud ocupacional: el modelo del certificado de aptitud ocupacional por competencias contiene el nombre de la institución, sede, municipio, números de las resoluciones de la licencia de funcionamiento y el registro del programa y número del acuerdo, intensidad horaria y denominación del egresado que corresponde a lo establecido en decreto No. 1075 del 26 de mayo de 2015.
4.10. Convenio docencia servicio	Convenio docencia servicio, etapa productiva: es el acuerdo de voluntades suscrito entre las instituciones participantes en la relación docencia servicio frente a las condiciones, compromisos y responsabilidades de cada una de las partes, formalizadas en un documento. De esta manera INFA da cumplimiento a lo establecido en el decreto 2376 de 2010 del ministerio de la protección social y aquellas normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan. Garantiza para efectos de la práctica formativa los convenios docencia servicios equivalentes al 60% de la intensidad horaria total de un programa los cuales contienen los siguientes aspectos: Acuerdo 153 del 2012 Objeto del convenio. Vigencia del convenio. Deberes y responsabilidades de las partes. Instancias, mecanismos y procesos de coordinación, control y solución de diferencias. Garantías para usuarios, estudiantes y asesor educativos y responsabilidades de las partes intervinientes frente a las mismas. Causales de terminación de la relación docencia servicio. Constitución de pólizas. Mecanismos de supervisión, así como los criterios y procedimientos de evaluación de las obligaciones adquiridas por las partes. La forma de contraprestación, anexo técnico que debe contener el plan de formación práctica, el número de estudiantes y asesor educativos por programa, horarios, turnos, rotaciones. Acuerdo 004 de 2012 Objeto del registro de programas ofrecidos por instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano que cumplen con certificado en calidad y otros requisitos que permiten obtener registro para efectos del contrato aprendiz en el sistema de gestión virtual de aprendices del Sena.
4.11. Talento humano.	La institución cuenta con talento humano necesario para cumplir satisfactoriamente su misión y compromiso, en correspondencia con su naturaleza, estructura, complejidad y número de

	estudiantes proyectados. Se verifican los requisitos de todo el personal que labora en INFA teniendo en cuenta el perfil. (ver organigrama institucional pág.)
4.12. Finalidades educativas	-Impulsar en el estudiante el desarrollo de competencias asociadas a la productividad y la competitividad para afrontar con seguridad el desafío y la responsabilidad de ser productivos para sí mismos y para quienes los rodean. *-Potenciar la capacidad de adquirir y transferir sus conocimientos y destrezas e innovar y aplicar los mismos para la solución de problemas* -Orientar para afrontar y superar dificultades, organizar y mantener en marcha iniciativas propias y colectivas, saber manejar y conseguir recursos, trabajar con otros, tener sentido de autonomía y responsabilidad personal, colectiva y social -Inculcar en el reconocimiento y la importancia de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, para su proyección con seguridad y certeza frente al éxito laboral y la realización personal, profesional y social -Promover e inculcar la práctica de los principios y valores éticos universales mínimos que posibilitan -La convivencia sana y el reconocimiento del medio ambiente y la importancia de mantener relaciones asertivas eficaces que posibiliten resolver conjuntamente problemas de carácter laboral y social - Capacitar la necesidad del mejoramiento del aprendizaje permanente de las competencias a lo largo de la vida, para su realización personal, participar en sociedad y tener éxito en el mundo laboral. -Reconocer la incidencia de la ciencia y la tecnología en el desenvolvimiento social y económico de las naciones, prioritaria del siglo XXI

5. Sistema de gestión de calidad integral.	
5.1. Política y objetivos de calidad	POLÍTICA DE CALIDAD En el Instituto de Capacitación Nuestra Señora de Fátima, estamos comprometidos a formar personal por competencias buscando la completa satisfacción del cliente y las partes interesadas, mediante óptimos convenios docentes asistenciales y un equipo humano capacitado y comprometido con la seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente en continuo mejoramiento de los procesos y servicios de la institución. OBJETIVOS DE CALIDAD • Garantizar la satisfacción de nuestros clientes a través de la oferta y desarrollo de programas que cumplan con los requerimientos legales. • Mejorar las competencias del talento humano de INFA mediante la promoción y ejecución de programas de educación permanente para optimizar la prestación de los

	servicios institucionales. • Propender al mejoramiento continuo de los procesos para el mantenimiento de nuestro sistema de gestión de calidad. • Mantener los convenios docencia-servicio e interinstitucionales, acorde con las exigencias requeridas para el perfil del egresado. • Garantizar la adquisición y disposición de los recursos necesarios y la infraestructura adecuada para la prestación del servicio educativo. • Aumentar la rentabilidad para asegurar la proyección del instituto en mediano y largo plazo.
5.2. Objetivos de seguridad y salud en el trabajo.	POLÍTICA DE SG-SST "El Instituto de Capacitación Nuestra Señora de Fátima, se compromete con la protección y promoción de la salud de los trabajadores, estudiantes, contratistas, clientes, visitantes y demás; manteniendo el cuidado de su salud mediante el control de los riesgos laborales, el mejoramiento continuo de los procesos y de las condiciones del ambiente de trabajo. La Alta Dirección asume la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales, vinculando a las partes interesadas y destinando los recursos humanos, físicos y financieros, necesarios para la gestión y el mejoramiento continuo en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los programas de prevención de peligros y riesgos, desarrollados en INFA, están orientados al fomento de una cultura preventiva y del auto cuidado, a la intervención en las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación, atención y respuesta ante emergencias. Dentro de los principales peligros derivados de la actividad económica de INFA, se encuentran los de origen biológico, biomecánico, y psicosocial, por esta razón priorizamos los controles a ejercer sin excluir los demás riesgos de acuerdo con la Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos."
5.3. Aspecto legal	A partir del decreto 2020 por medio del cual se organiza el sistema de calidad de formación para el trabajo y ante la figura de la norma técnica colombiana 5555- 5663 ISO 9001 es relevante para INFA desarrollar políticas, estrategias y mecanismos para garantizar a la sociedad y demostrar al estado que cumple con calidad sus propósitos y objetivos. La sensibilización del proceso constituye por lo tanto un factor imperante por tanto la comunidad académica debe inspirar toda su actividad en la cultura de la autoevaluación para cualificar de modo coherente sus acciones. Se reconoce la autoevaluación como núcleo fundamental del proceso dinámico de mejoramiento continuo que le permitirá a la institución merecer el reconocimiento y/ o acreditación. El INFA se autoevalúa en el mes de julio de 2009, al iniciar su proceso de gestión de calidad, buscando asumir responsablemente su identidad y cualificar sus acciones permitiendo establecer de esta manera mecanismos correctivos que le aseguren el constante perfeccionamiento de su propuesta educativa y de su desarrollo. Para INFA la acreditación va más allá de la obtención de la certificación es una buena oportunidad para actualizar el compromiso de la institución con la calidad y por ser un trabajo de construcción colectiva que potencializa al máximo el talento humano de la comunidad

	educativa. Significa además permitir que sus estudiantes puedan acceder a los privilegios y beneficios que le otorga la ley 1064 de 2006. Como son: los empleados y trabajadores del sector público o privado podrán solicitar el retiro parcial de sus cesantías de las entidades administradoras de fondos de cesantías para el pago de matrículas en instituciones que impartan educación para el trabajo y el desarrollo humano y programas técnicos conducentes a certificados de aptitud ocupacional, debidamente acreditados. Nuestro lema de la calidad: *"Infa compromiso de calidad"*
5.4. Mapa de procesos	El Instituto de Capacitación Nuestra Señora de Fátima ha establecido una la identificación de los procesos por medio del mapa de procesos de INFA (GD-GG-005).
5.5. Objetivo y alcance del proceso	Se ha desarrollado caracterizaciones, donde se describe el objetivo, alcance y actividades del proceso. Los procesos de direccionamiento (GD-GG-001), Proceso de comercial (GC-PD-001), proceso pedagógico (DD-GG-001), proceso financiero (GR-GG-001), proceso comunidad educativa (CE-GG-001), Proceso de sistema integrado (GI-PD-001)