	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	1 de 37

**INSTITUTO DE CAPACITACION NUESTRA SEÑORA DE FATIMA
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.** Contiene información general de la institución: nombre, naturaleza jurídica, dirección de sedes, propiedad, representación legal, dirección general, marco legal, principios institucionales: filosofía, misión, visión, objetivos, número de estudiantes que proyecta atender, reseña histórica y modelo pedagógico institucional.

2. **FUNDAMENTOS DE LA EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO.** Muestra los aspectos socio económico social y cultural de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, la articulación con la educación media técnica y superior, 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 de lo 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

ELABORÓ	REVISÓ	COORDINÓ	APROBÓ
Dr. YIRLEAN SANCHEZ Directora administrativa	FABIAN MEZA MURILLO Subdirector administrativo	FABIAN MEZA MURILLO Subdirector administrativo	Dr. YIRLEAN SANCHEZ Directora administrativa

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	2 de 37

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 GESTION DE CALIDAD INTEGRAL. 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. Contiene información general de la institución: nombre, naturaleza jurídica, dirección de sedes, propiedad, representación legal, dirección general, marco legal, principios institucionales: filosofía, misión, visión, objetivos, número de estudiantes que proyecta atender, reseña histórica y modelo pedagógico institucional.

1.1. **NOMBRE, NATURALEZA JURÍDICA.** Constituyese el Instituto de Capacitación Nuestra Señora de Fátima. Ltda. Con escritura pública 640 de febrero 21 de 1990. Notaria 9 del círculo de Santiago de Cali. Cámara de Comercio nov 20 de 1990. Nº 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 a 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.

Razón Social: Instituto de Capacitación Nuestra Señora de Fátima Ltda. NIT. 800.191.574-6

Origen: Privada. **Actividad económica:** Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

Propiedad jurídica: Persona jurídica con ánimo de lucro **Numero de sedes:** 3 (tres)
Dos en Cali 1- en Palmira

Clasificación actividad: 180220. **Clase de riesgo:** 1-3

Administradora de riesgos profesionales: Axa Colpatria

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	3 de 37

Entidades prestadoras de salud: COMFENALCO. SOS. SALUD TOTAL. COOMEVA, SALUCOOP SISBEN.

1.1.2. PROPIEDAD Y REPRESENTACION LEGAL:

Propietarios: Yadira Escobar. C.C.31.834.002 Cali. Adolfo Sánchez. C.C.14.960. 036.Cali

Representante Legal: Adolfo Sánchez C.C.14.960. 036.Cali

1.2. NUMERO DE SEDES

SEDE PRINCIPAL: Municipio, Santiago de Cali. Departamento Valle Del Cauca.

Dirección: Calle 9B 29 A 58 Barrio: Champagnat. **Teléfono:** 558 58 14 Celular 300 610 17 61

Licencia de funcionamiento: Resolución 4143.2.21.9295. Fecha expedición octubre 30 de 2009

Director Sede Principal: Adolfo Sánchez. Correo Electrónico: asanchez@infa.edu.co

SEDE NORTE MUNICIPIO SANTIAGO DE CALI. DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Dirección: Avenida 3 Norte 38 N 29. Barrio : Prados del Norte Teléfono :664 74 82

Licencia de funcionamiento: Resolución 4143.0.21.5775 Fecha expedición julio 29 de 2014.
Directora Sede Norte: Yirle An Sánchez Escobar C.C. 66952.419 Cali. Correo electrónico: direccionamiento@institutofatima.edu.co

SEDE MUNICIPIO DE PALMIRA DEPARTAMENTO VALLE DEL CAUCA


Resolución de funcionamiento: 3220-02003-1357 expedida en agosto 19 de 2009

Dirección: Calle 29 27-70 Edificio Sharon piso 2 Barrio: Centro Teléfono : 274 13 76


Web institucional : www.institutofatima.edu.co

Directora sede: Yirle An Sánchez CC 66 952 419 Cali. Correo electrónico direccionamiento@institutofatima.edu.co

-Anexo A. Reseña Histórica.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	4 de 37


1.3. HORIZONTE INSTITUCIONAL	
1.3.1. FILOSOFIA.	Promover la interacción y mediación entre los actores del proceso formativo como garantía de aprendizaje y socialización del sentido educativo
1.3.2. 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
1.3.3. VISIÓN	En 2019 seremos una institución líder por la alta calidad de sus programas, formando talento humano que responde al reto mundial con estrategias educativas innovadoras y tecnologías integradoras que posicionen a nuestro egresado nacional e internacionalmente.
1.3.4. VALORES	VOCACIÓN: Como fortaleza de nuestras acciones DEDICACIÓN: Para el cumplimiento de nuestra misión AMOR: Como filosofía de vida COMPROMISO: Para responder a los fundamentos educativos HUMANIDAD: Como base fundamental para facilitar gestiones
1.3.5. PRINCIPIOS	Existen como base de equidad y justicia que se deben considerar para tomar decisiones ante situaciones que se presenten en la relación instituto/estudiante Urbanidad. Nos insta a dirigirnos en los términos de la amabilidad y cordialidad. Pertinencia. Permite actuar acorde al contexto y a la normativa. Comunicación. Interacción que permite escuchar y expresarnos asertivamente con los demás. Respeto. Consideración y tolerancia de los deberes y derechos propios y también de los demás. Veracidad. Garantiza la certeza y realidad del asunto que estamos tratando. Orden. Situación en la que todo funciona correcta y armoniosamente. Hechos y datos claros y entendibles.
1.3.6. OBJETIVOS GENERALES	<ul style="list-style-type: none"> Capacitar y formar personal técnico por normas de competencias laboral según la Clasificación Nacional de ocupaciones en áreas de la informática y auxiliar en salud, para su desempeño en el sector productivo en conformidad con la normativa legal.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	5 de 37

	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, dentro del marco nacional e internacional. • Responder al compromiso institucional mediante el sistema de gestión de la calidad, que permita brindar nuestros productos y servicios con mejora • Desarrollar programas de educación permanente que permitan un desempeño laboral en situaciones reales de trabajo. • Poner al alcance de la comunidad en general programas de formación laboral que generen el fortalecimiento del desarrollo humano. • Contribuir al desarrollo económico y social promoviendo el mejoramiento de la calidad de vida.
<p>NUESTRA FILOSOFIA. Promover la interacción y mediación entre los actores del proceso formativo como garantía de aprendizaje y socialización del sentido educativo.</p>	

1.4 MARCO LEGAL: La Constitución Política de Colombia, Ley General de la Educación 115 de 1994, Código de Infancia Y Adolescencia Ley 1098 de 2006. Código Penal Colombiano. Ley 599 de 2000. Nuevo Código De Procedimiento Penal Ley 906 de 2004. Ley 1064 de 2006. Ley 1620 de 2013. Decretos: 4904 de 2009. Ministerio de Educación Nacional. 2376 de julio 2010, 2020 de 2009, 3756 de 2009 Ministerio de la Protección Social. 055 de 2015 Ministerio de Salud y Protección Social. Acuerdos: 153 y 114 Comisión Intersectorial para el Desarrollo del Recurso Humano en Salud. 004 de 2012 Consejo Directivo Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.


1.5 NUMERO DE ESTUDIANTES QUE SE PROYECTA ATENDER			
PROGRAMA	JORNADA		CAPACIDAD
Auxiliar en servicios farmacéuticos	8:00 a 1:00 p.m. y 1:00 a 6:00	Lunes a sábado	200 estudiantes por jornada
AÑO 2014	AÑO 2015		AÑO 2016
50	80		130
AÑO 2017	AÑO 2018		AÑO 2019
160	200		200
NUMERO DE ESTUDIANTES QUE SE PROYECTA ATENDER			
PROGRAMA	JORNADA		CAPACIDAD

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	6 de 37

Auxiliar en Enfermería	8:00 a 1:00 p.m. y 1:00 a 6:00 Lunes a sábado	200 estudiantes
AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2016
100	125	150
AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019
175	200	250
NUMERO DE ESTUDIANTES QUE SE PROYECTA ATENDER		
PROGRAMA	JORNADA	CAPACIDAD
Auxiliar en Salud oral	8:00 a 1:00 p.m. y 1:00 a 6:00 Lunes a sábado	200 estudiantes por jornada
AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2016
50	80	130
AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019
160	200	200

1.6. ESTRATEGIAS DE MERCADEO, PROMOCION Y VENTAS. Las estrategias de marketing representan un aporte clave para la economía del INFA e identifica las oportunidades de negocio más prometedoras para la sociedad. La venta en INFA es un concepto sencillo que implica la interacción con el cliente para su identificación con el producto donde la persuasión se realiza a través del enamoramiento del cliente hacia la institución y el producto. agendas, cuadernos, revistas institucionales permiten tener disponible permanentemente información no solamente sobre los programas que ofertamos sino le permite al estudiante ser protagonista de su propio proceso de enseñanza aprendizaje y al espectador y aspirante visionar el ámbito educativo del diario vivir en INFA. Toda la comunidad educativa tiene la oportunidad de compartir experiencias y conocer más a INFA sus progresos y oportunidades de mejora.

Los plegables informativos de programas son agradables a la vista y el tacto con información precisa, concisa y clara para no inducir al margen de equivocaciones y malas interpretaciones. La institución INFA realiza campañas sociales en salud como brigadas médicas y odontológicas en colegios y juntas de acción comunal donde proyecta su imagen corporativa lapiceros, cuadernos, camisetas, buzos, material académico distribuido a nuestros estudiantes y visitantes sin valor comercial forman parte de nuestra campaña de imagen y marca.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	7 de 37

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


El desarrollo de la página web y la interactividad con nuestra comunidad educativa, brindando servicios como la biblioteca, plan de egresados inscripción a cursos gratuitos.

La atención y disponibilidad que se le brinda al estudiante a través de La consejería en beneficio de su crecimiento académico y personal es otro factor que se considera de mercadeo porque al estudiar la procedencia del estudiante de INFA se identifica que la mayoría vienen por recomendación de estudiantes, egresados y familiares de los mismos, entre otras estrategias de promoción y mercadeo nos permiten mostrar los beneficios de estudiar en una institución tan prestigiosa y reconocida por la comunidad en general y el sector salud.

1.7 MODELO PEDAGOGICO INTERACTIVO

El modelo pedagógico Interactivo no solo involucra el quehacer 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 asesor 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.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	8 de 37

Metodología	Centrada en la promoción de autonomía, identificando el estilo de aprendizaje individual y el uso de técnicas didácticas activas 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.
Los contenidos	Basados en normas de competencia laboral.
Recursos	Ensayos, simulaciones, guías, laboratorios, demostraciones, talleres vivenciales, lecturas dirigidas, planes de mejoramiento.
La meta	Es la formación integral del individuo frente al saber, hacer, ser y convivir permitiendo el reconocimiento del otro y del ser él mismo.

2. FUNDAMENTOS DE LA EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO.

Muestra los aspectos socio económico social y cultural de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, la articulación con la educación media técnica y superior, 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.


2.1. DEFINICION. 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

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

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	9 de 37

sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno.

2.3. EL CONTEXTO SOCIO ECONOMICO Y 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 área 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.

Ofrecer pues 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 publicas

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	10 de 37

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.


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.

Quando 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.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	11 de 37


EL INFA acoge por tanto a más reciente reglamentación que estructura todo el proceso de articulación y cadenas formativas es el Decreto 4904 de 2010, Capítulo 3.12. ARTICULACION CON LA EDUCACION MEDIA. 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 específicas 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.

2.4.1 ARTICULACIÓN CON LA EDUCACIÓN 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.

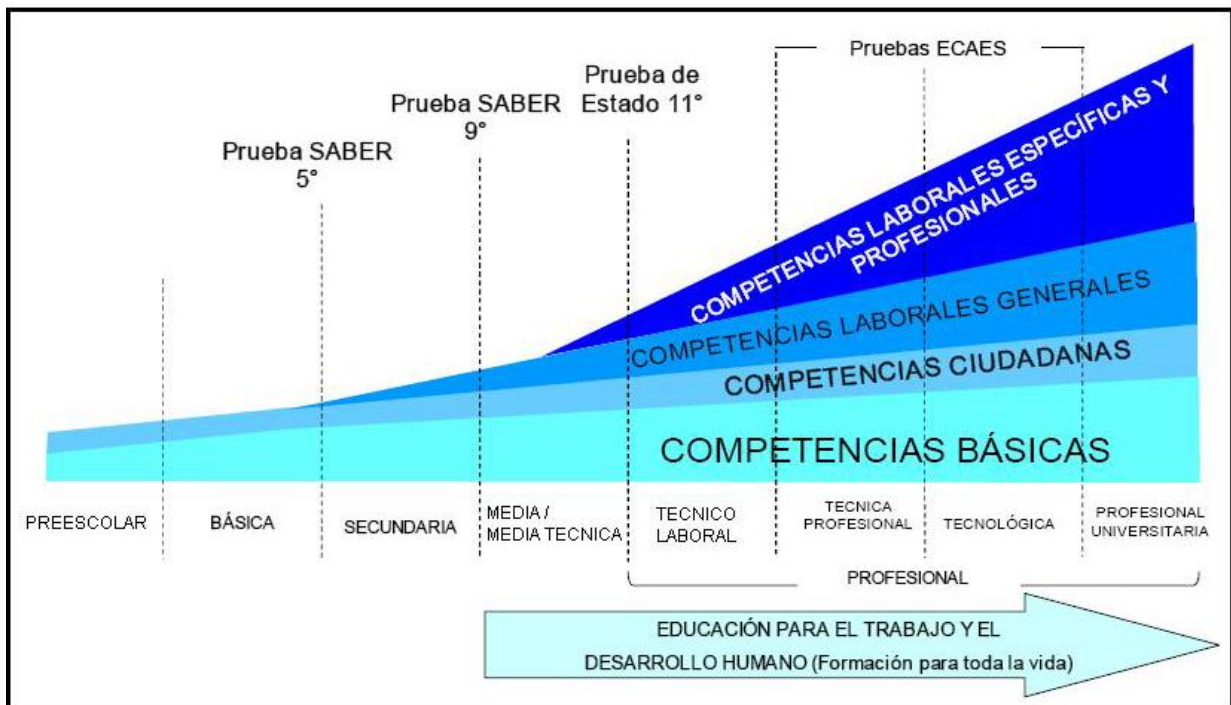
Para dar un ejemplo práctico de estas importantes innovaciones en la educación colombiana se podría decir que, un bachiller académico que inicie y culmine satisfactoriamente sus estudios en una institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano, reconocida y autorizada por la Secretaría 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.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	12 de 37


En todo caso cuando la articulación se dé conforme a la Ley 1064 y el decreto 4904. Se determinara 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.



2.5. LA 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.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	13 de 37

ADMINISTRATIVO. Proactivo, espíritu de servicio, oportuno y eficaz, manejo de buenas relaciones interpersonales.

DOCENTE y/o ASESOR EDUCATIVO. Investigador, comunicativo, innovador, trascendente, 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.

2.5.1. LOS ESTUDIANTES. 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.

2.5.2. PROBLEMÁTICA JUVENIL. El desempeño académico y social de los estudiantes se ve negativamente afectado 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 efecto sobre la formación de valores y conductas socialmente negativas que se reflejan en la vida cotidiana de las instituciones educativas en respuesta a esta problemática el INFA desarrolla estrategias compensatorias a través del bienestar institucional como charlas, acompañamientos, asesorías psicológicas para lograr integración valorativa y afectiva entre la comunidad educativa.

2.5.3. LOS 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

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	14 de 37


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 válida sobre el destino ocupacional de egresados.

2.6. DEMANDAS 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 retribuía totalmente la inversión en educación superior para algunas profesiones. El salario promedio de una auxiliar de enfermería para el año 2000 era de \$556.345.00 pesos, para un auxiliar de laboratorio \$416.611.00, mientras que para un bacteriólogo profesional con cinco años de estudio este salario promedio mensual era \$989.311.00. 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

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	15 de 37

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

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	16 de 37

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 sub base 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 secretarías 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

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	17 de 37

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 ORGANIZACION INSTITUCIONAL


3.1 COMPONENTE ADMINISTRATIVO

La institución ha establecido por medio del procedimiento servicios financieros (GR-PD-005) el proceso para la realización de la Inscripción y matrícula académica.

Evaluación de los recursos humanos. 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 al 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.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	18 de 37


3.2. RECURSOS FISICOS

3.2.1 PRESENTACIÓN DE LA PLANTA FÍSICA. (ESCENARIOS APRENDIZAJE)

AREA	Sede Palmira		Cali Sede Norte		Cali Sede Principal	
	Cant.	Capacidad	Cant.	Capacidad	Cant.	Capacidad
Unidad del paciente	Uno	15	Uno	15	Uno	20
Unidad de odontología	Uno	15	Uno	15	Uno	20
Unidad de procedimientos	Uno	15	Uno	15	Uno	20
Unidad de quirófano	Cero	0	Uno	15	uno	8
Aula didáctica de farmacia	Una	15	Uno	20	uno	10
Unidad de biomateriales	Uno	15	Uno	15	uno	20
Unidad de destrezas	Uno	30	Uno	15	ningun o	Ninguno
Sala de Informática	Uno	20	Uno	30	uno	40
Aulas de formación	diez	25	Ocho	25	catorce	30
Auditorio	Ningun o	ninguno	Uno	50	uno	100

3.2.2. ESPACIOS FLEXIBLES Y VERSÁTILES

AREA	Sede Palmira		Sede Norte		Sede Principal		Cali Sede prin
	Cant	capacidad	Cant	capacidad	Cant	Capacidad	
Recepción	Una	10	Una	8 personas	Una	20	
Sala de atención al cliente	Una	10	Ningun o	ninguno	Una	10	
Comedor estudiantil	Una	50	tres	50	ning uno	Ninguno	
Duchas	Dos	Dos	dos	dos	dos	Ninguno	
Sanitarios	trece	trece	veinte	Veinte	veint e	Ninguno	
Área administrativa	Una	ocho	Una	ninguno	Una	Ninguno	
Área de coordinación	Una	Tres	Una	tres	Una	Tres	
Área de asesores educativos.	Una	Ocho	Una	ocho	Una	Ocho	
Consejería estudiantil	Una	Dos	Una	dos	Una	Ocho	

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	19 de 37

3.2.3. RECURSOS HUMANOS


CARGO			
	Palmira	Cali norte	Cali Principal
Director Administrativo			Uno
Director Administrativa	Uno		
Subdirector administrativo	Uno		Uno
Coordinadores académicos	Tres		Tres
Coordinador de SGC-SST	Uno		Uno
Coordinador financiero	Uno		Uno
Asesores educativos enfermería	veinte		Veinte
Asesores educativos salud oral	Tres		Dos
Asesores educativos servicios farmacéuticos	Cuatro		Uno
Asesores educativos sistemas	Uno		Dos
Promotor de gestión humana	Uno		Uno
Promotores de programas	Dos		Uno
Promotor de egresados	Uno		Uno
Promotor de calidad	Uno		Uno
Promotor de recaudo	Uno		Uno
Promotor de gestión tecnológica	Uno		Ninguno
Apoyo logístico	Ninguno		uno
Apoyo en mantenimiento	Uno		Uno
Secretarias académicas	Uno		Uno

Presenta del gobierno institucional: su estructura orgánica, autoridad y responsabilidades de las colegiaturas, el organigrama, definición de cargos, perfiles, responsabilidades autoridad.

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.


3.2.4. Cuerpo Directivo

Unipersonales:	Gerente, Subgerente, Director Administrativo, Subdirector Administrativo.
Colegiados:	Junta De Socios. Consejo Directivo
Órganos De Coordinación	
Unipersonales:	Coordinador Académico. Coordinador de SGC-SST. Coordinación Financiera. Representante De Grupo.
Colegiados:	Comité de Auditoría. Comité Académico. Comité COPASST. Comité de Convivencia Laboral.
Personal De Apoyo	
Unipersonales:	Promotor de Programas


	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	20 de 37

Promotor de Gestión Humana Promotor de Egresados Promotor de Calidad Promotor Tecnológico Secretaria Académica Asesor Educativo Asesor Jurídico Apoyo Logístico Apoyo en Mantenimiento
--

3.3 AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD DE LAS COLEGIATURAS	
Definición	JUNTA DE SOCIOS. (Sociedad Ltda.) Máxima autoridad institucional; se reúnen cada 6 meses y de manera extraordinaria cuando las circunstancias lo requieren.
Funciones:	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.
Definición:	CONSEJO DIRECTIVO. Está conformado por: un representante propietario y/o socio fundador, el director general, quien lo preside, director administrativo, un representante del personal asesor educativo por programa, un representante de los estudiantes por programa. A) Otorgar descuentos especiales en las tarifas educativas
Funciones:	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.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	21 de 37

Definición:	<p>COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL. El 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 salud en los lugares de trabajo. (Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, Ministerio de la Protección Social).</p>
Funciones:	<p>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.</p>
Definición:	<p>COMITÉ COPASST. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (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.</p>
Funciones:	<p>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.</p>

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	22 de 37


Definición:	COMITÉ DE AUDITORIA. Está conformado por el Director Administrativo, Subdirector Administrativo y los líderes de cada proceso del sistema de gestión de calidad integral (S.G.C.I.).
Funciones:	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.
Definición:	COMITÉ ACADEMICO. Está conformado por la Director administrativa, subdirector administrativo, coordinador académico, coordinador de SGC-SST y estudiante.
Funciones:	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.

3.4. AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD DE CARGOS

En el Instituto de Capacitación Nuestra Señora de Fátima ha provisto los medios para identificar y comunicar la responsabilidad y autoridad.

El Instituto de Capacitación Nuestra Señora de Fátima ha establecido un organigrama general, en el cual se presenta la estructura del organigrama institucional ([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.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	23 de 37

4. OFERTA EDUCATIVA Y FINALIDADES EDUCATIVAS INSTITUCIONALES

Contiene el elemento fundamental de la propuesta educativa se construye a partir del marco legal vigente (ver numeral 1.4 presente documento) que regula la educación para el trabajo y el desarrollo humano que permite desarrollar los planes de estudio y los criterios para la evaluación del rendimiento de lo 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.

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.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	24 de 37


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. PRESENTACION DE LA OFERTA EDUCATIVA.		
<p>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-RG-038).</p> <p>FORMACIÓN TÉCNICO LABORAL POR COMPETENCIAS: en áreas de la informática (técnico en sistemas y técnico en mantenimiento red informática) y en áreas auxiliares de la salud por competencias (Enfermería, servicios farmacéuticos, salud oral)</p> <p>LA EDUCACION INFORMAL. En conformidad con el Capitulo V. 5.8 del decreto 4904 M.E.N. 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.</p>		
4.2.1.MODALIDAD	PRESENCIAL	
4.2.2. JORNADA	Diurna	Formación practica
	7:00 A.M. A 1:00 P.M. 1:00 P.M. A 6:00 P.M.	7:00 A.M A 1:00 P.M. 1:00 P.M. A 7:00 P.M.
4.2.3.MODO DE FORMACIÓN	Enseñanza Aprendizaje Evaluación. Por Competencias	
4.2.4.PROGRAMAS TÉCNICOS COMPETENCIAS LABORALES.	POR	Sistemas. Mantenimiento y red informática. Auxiliares en salud: Enfermería. Salud oral. Servicios farmacéuticos.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	25 de 37

4.2.5.PROGRAMAS INFORMALES	(Educación continuada: Seminarios, talleres, diplomados) Primeros auxilios. Informática básica. Masajes. Farmacología. Salud ocupacional. Recreación infantil. Inyectología. Circulante en cirugía. Tripulación de ambulancias. Socorrismo. Urgencias médicas. Informática avanzada. Soporte vital básico. Administración de medicamentos. Unidad de cuidados intensivos. Masaje terapéutico.
4.3. PRESENTACION DEL PROGRAMA ESPECIFICO	4.3.1. Enfermería
1	DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA Auxiliar en enfermería
2	DEFINICION: 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. Acuerdo 034 de 2009 de la Comisión Intersectorial para el Desarrollo del Recurso Humano en Salud, con la intención de garantizar el desempeño óptimo del auxiliar en las diferentes instituciones prestadoras del servicio de salud.
3	JUSTIFICACION. 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 tiene la gran responsabilidad e 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 CELAC especializado en educación que permite percibir una institución líder, transformadora, prestigiosa y seria.


	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	26 de 37

<p>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.</p> <p>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</p> <p>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.</p> <p>EL INFA, cuenta con un valioso grupo de asesores educativos capacitados en pedagogía por competencias y un modelo pedagógico propio.</p> <p>El modelo pedagógico interactivo promoció la interacción y mediación entre los actores del proceso formativo como garantía de aprendizaje y socialización del sentido educativo.</p>			
4	Clasificación nacional de ocupaciones	Sena código 2281	
5	Nombre del sector y subsector económico:	Servicios a la salud	
6	Certificado de aptitud ocupacional por competencias laborales como:	Técnico auxiliar en enfermería	
7	Nombre de la (s) institución (es) donde se podrá desempeñar el egresado:	instituciones prestadoras del servicio de salud del sector público y privado	
8	Registro del programa	4143-2.21.9296	Vigencia: octubre 30 de 2014
9	Expedido por	Secretaría de Educación municipio de Santiago de Cali, Octubre 30 de 2009	
8	Registro de programa	3220-02003-1358	Vigencia : agosto 19 de 2014

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	27 de 37


9	Expedido por	Secretaría de Educación de Palmira, agosto 19 de 2009	
8	Registro de programa	4143.0.21.6878	Vigencia : agosto de 2019
9	Expedido por	Secretaría de Educación de Santiago de Cali agosto 26 de 2014	

COPIA CONTROLADO


	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	28 de 37

4.3.2. SERVICIOS FARMACEUTICOS

1	Denominación del programa	Auxiliar en servicios farmacéuticos
2	<p>DEFINICION: 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, disposición 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)</p>	
3	<p>JUSTIFICACION. 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.</p> <p>FACTORES DIFERENCIADORES DEL PROGRAMA. Nuestro Auxiliar en Servicios Farmacéuticos, es un programa con reconocimiento SENA y certificado en calidad bajo un organismo certificador CELAC especializado en educación que permite percibir una institución líder, transformadora, prestigiosa y seria.</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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.</p> <p>EL INFA, cuenta con un valioso grupo de asesores educativos capacitados en pedagogía por competencias y un modelo pedagógico propio llamado Modelo Pedagógico Interactivo.</p>	


	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	29 de 37

	Dicho modelo privilegia la interacción y mediación entre los actores del proceso formativo como garantía de aprendizaje y socialización del sentido educativo.		
4	Clasificación Nacional de Ocupaciones	3315	
5	Nombre del sector y subsector económico:	Servicios salud	
6	Certificado de aptitud ocupacional por competencias laborales como:	Técnico Auxiliar En Servicios Farmacéuticos	
7	Nombre de la (s) institución (es) donde se podrá desempeñar el egresado:	instituciones prestadoras del servicio de salud del sector público y privado	
8	Registro de programa	41432.21.9298	Vigencia: octubre 30 de 2014
9	Expedido por	Secretaría de Educación municipio de Santiago de Cali, Octubre 30 de 2009	
8	Registro de programa	3220-02003-1358	Vigencia :agosto 19 de 2014
9	Expedido por	Secretaría de Educación municipio de Palmira, agosto 19 de 2009	
8	Registro de programa	4143.0.21.6875	Vigencia : agosto de 2019
9	Expedido por	Secretaría de Educación de Santiago de Cali agosto 26 de 2014.	


	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	30 de 37

4.3.3. SALUD ORAL

1	Denominación del programa	Auxiliar en salud oral
2	DEFINICION: 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.	
3	<p>JUSTIFICACION. 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.</p> <p>FACTORES DIFERENCIADORES DEL PROGRAMA. Nuestro Auxiliar en Salud Oral es un programa con reconocimiento SENA y certificado en calidad bajo un organismo certificador CELAC especializado en educación que permite percibir una institución líder, transformadora, prestigiosa y seria.</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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.</p> <p>EL INFA, cuenta con un grupo de asesores formados en pedagogía por competencias y</p>	


	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	31 de 37

	en el modelo pedagógico interactivo. El modelo pedagógico interactivo promociiona la interacción y mediación entre los actores del proceso formativo como garantía de aprendizaje y socialización del sentido educativo.		
4	Clasificación nacional de ocupaciones		3312
5	Nombre del sector y subsector económico:	Servicios -salud	
6	Certificado de aptitud ocupacional por competencias laborales como:	Técnico auxiliar en salud oral	
7	Nombre de la (s) institución (es) donde se podrá desempeñar el egresado:	instituciones prestadoras del servicio de salud del sector público y privado	
8	Registro de programa	4143-2.21.9297	Vigencia: octubre 30 de 2014
9	Expedido por	Secretaría de Educación municipio de Santiago de Cali, Octubre 30de 2009	
8	Registro del programa	3220-02003-1358	Vigencia Hasta agosto 19 de 2014
9	Expedido por	Secretaría de Educación municipio de Palmira, agosto 19 de 2009	
8	Registro del programa	4143.0.21.6876	Vigencia : agosto de 2019
9	Expedido por	Secretaría de Educación de Santiago de Cali agosto 26 de 2014.	

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	32 de 37

4.3.4. SISTEMAS				
1	4.2.4. Denominación del programa		Técnico en sistemas	
2	Clasificación nacional de ocupaciones		Sena código 2281	
3	Nombre del sector y subsector económico:		Servicios	
4	Certificado de aptitud ocupacional por competencias laborales como:		Técnico en sistemas	
5	Ocupaciones que podrá desempeñar		Técnico en sistemas Auxiliar de sistemas	
6	Registro del programa 600-002-003-1684	Fecha 19- 10-2009	Vigencia 19-10-2014	Expedido por la Secretaría de Educación municipio de Palmira

4.3.5. RED INFORMATICA				
1	4.2.5. Nombre del programa		Técnico en mantenimiento red informática	
2	Clasificación nacional de ocupaciones		Sena código 20501	
3	Nombre del sector y subsector económico:		Servicios	
4	Certificado de aptitud ocupacional por competencias laborales como:		Técnico en mantenimiento red informática	
5	Ocupaciones que podrá desempeñar		Técnico en mantenimiento red informática	
6	Registro del programa 600-002-003.1684	Fecha 19- 10-2009	Vigencia 19-10-2014	Expedido por la Secretaría de Educación municipio de Palmira

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	33 de 37

4.4. PERFIL DE ENTRADA DEL ESTUDIANTE

4.4.1. ACADEMICO. Certificado de notas mínimo noveno grado aprobado y/o acta de grado 11.

4.4.2 REQUERIMIENTOS. Documento de identificación, Edad mínima: 16 años y EPS o SISBEN.

4.4.3 AREAS DEL CONOCIMIENTO. TEMAS Y SUBTEMAS PARA EVALUACION DIAGNOSTICA DE INGRESO.


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: DURACION 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 específicas 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 presentar 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.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	34 de 37

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 (Decreto 4904 de 2009 Ministerio de Educación Nacional. 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		
TIPO DE COMPETENCIA	PROGRAMA	
	TECNICO EN SISTEMAS	MANTENIMIENTO RED INFORMATICA
BASICA	Ética y valores	Ética y valores
	Técnicas de estudio	Técnicas de estudio
	Inducción a la institución educativa	Inducción a la institución educativa
	Tecnologías de Información y de la comunicación	Tecnologías de Información y de la comunicación
	Aplicar herramientas ofimáticas, redes sociales y colaborativas de acuerdo con el proyecto a desarrollar	Aplicar herramientas ofimáticas, redes sociales y colaborativas de acuerdo con el proyecto a desarrollar
	Realizar mantenimiento preventivo y predictivo que garantice el funcionamiento del hardware de los equipos	Realizar mantenimiento preventivo y predictivo que garantice el funcionamiento del hardware de los equipos
		Implementar la estructura de la red de acuerdo con un diseño preestablecido a partir de normas técnicas internacionales

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	35 de 37

OBLIGATORIAS	1. Fomentar actitudes y practicas saludables en los ambientes de trabajo	1. fomentar actitudes y practicas saludables en los ambientes de trabajo
	3. Primeros auxilios. (Atender a personas en caso de accidente en enfermedad súbita de acuerdo con protocolos de atención del primer respondiente).	3. Primeros auxilios. (Atender a personas en caso de accidente en enfermedad súbita de acuerdo con protocolos de atención del primer respondiente).
	5. Emprendimiento empresarial	2. Emprendimiento empresarial

4.8. PERFILES DE EGRESO

Los perfiles de egreso de los programas Auxiliar en enfermería, salud oral y servicios farmacéuticos se definen en el documento Diseño curricular ([DD-RG-038](#)).


4.9. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE: Corresponden a los 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)

4.10. 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 el artículo 3.3 del Decreto 4904 de 2010,

4.11. 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.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	36 de 37

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.

4.12. 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.)

4.13. 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.

Formarlos con una conciencia educativa para el trabajo y el desarrollo humano

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

5. SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD INTEGRAL. CONTIENE EL MANUAL DE CALIDAD, LAS POLÍTICAS Y LOS OBJETIVOS DE LA CALIDAD, LA POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, OBJETIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y LA INTERACCIÓN DE LOS PROCESOS.

5.1. 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.

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	37 de 37

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:

- 1) 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 ALTA CALIDAD"

5.2. POLITICA Y OBJETIVOS DE CALIDAD

5.2.1. POLITICA DE CALIDAD

En el Instituto de Capacitación Nuestra Señora de Fátima estamos comprometidos a formar personal por competencias. Buscando la completa satisfacción del cliente mediante óptimos convenios asesor educativos asistenciales y un equipo humano capacitado y comprometido con la mejora continua en los procesos y servicios de la institución.

5.2.2. OBJETIVOS DE CALIDAD

- Garantizar la satisfacción de nuestros clientes a través de la oferta y desarrollo de programas que cumplan con los requerimientos gubernamentales vigentes


- 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 por el mejoramiento continuo de los procesos para el mantenimiento de nuestro sistema de gestión de calidad.

- Mantener los convenios asesor educativo-asistencial e interinstitucional, acorde a 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

	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I)		Código	
			GD-PD-001	
	Fecha de Emisión	Fecha de Actualización	Versión	Página
	(21-12-2010)	(01-06-2015)	7	38 de 37

5.2.3 MAPA DE PROCESOS. El Instituto de Capacitación Nuestra Señora de Fátima ha establecido un la identificación de los procesos por medio del mapa de procesos de INFA ([GD-GG-005](#)).

5.2.4 OBJETIVO Y ALCANCE DE LOS PROCESO. Se ha desarrollado caracterizaciones, donde se describe el objetivo, alcance y actividades del proceso.

Los procesos de Gestión de Direccionamiento ([GD-GG-002](#)), Gestión de calidad ([GC-GG-001](#)), Diseño y desarrollo pedagógico ([DD-GG-001](#)), Gestión financiera y de recursos ([GR-GG-001](#)), Gestión de la comunidad educativa ([CE-GG-001](#))

COPIA CONTROLADO