



**PROYECTO
EDUCATIVO
INSTITUCIONAL
PEI
SABANETA 2014**

TABLA DE CONTENIDO

REFERENCIAS INSTITUCIONALES	4
INTRODUCCIÓN	6
PLAN DE DESARROLLO CORPORATIVO - ACUERDO 03 DEL 20/06/2011	7
CAPÍTULO 1	7
1. FILOSOFÍA INSTITUCIONAL	7
1.1. MISIÓN	7
1.2. VISIÓN	7
1.3. VALORES CORPORATIVOS	8
1.3.1. FORMACIÓN INTEGRAL	8
1.3.2. PERTINENCIA SOCIAL	8
1.3.3. LIDERAZGO	8
1.3.4. RESPONSABILIDAD SOCIAL	8
1.4. POLÍTICA DE GESTIÓN	8
1.5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	9
CAPÍTULO 2	9
2.1. DIAGNÓSTICO	9
2.1.1. CONTEXTO EXTERNO	9
2.1.1.1. CONTEXTO SOCIO ECONÓMICO	9
2.1.1.2. DIRECTRICES Y POLÍTICAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	12
2.1.1.3. TENDENCIAS Y RETOS DEL SECTOR PRODUCTIVO	13
2.1.1.4. EL SECTOR AGROPECUARIO DE COLOMBIA, GRAN OPORTUNIDAD PARA INVERTIR	14
2.1.1.5. EL SECTOR AGROPECUARIO, GRAN JUGADOR EN LA ECONOMÍA COLOMBIANA	15
2.1.1.6. EL SECTOR AGROPECUARIO Y SU NECESIDAD DE EDUCACIÓN	16
2.1.1.7. TENDENCIAS EN LA FORMACIÓN LABORAL	17
2.1.1.8. MARCO LEGAL	17
2.1.1.8.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991	17
2.1.1.8.2. LEY 30 DE 1992 DE EDUCACIÓN SUPERIOR	18
2.1.1.8.3. LEY GENERAL DE EDUCACIÓN 115 DE 1994	18
2.1.1.8.4. DECRETO 1860 DE 1994 DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL	18
2.1.1.8.5. LEY 1064 DE 2006	18
2.1.1.8.6. LEY 749 DE 2002	18
2.1.1.8.7. DECRETO 2888 DE 2007	19
2.1.1.8.8. DECRETO 4904 DICIEMBRE DE 2009	19
2.1.1.8.9. DECRETO 2020 DE 2006	20
2.1.1.8.10. NORMA ISO 9001:2008	21
2.1.1.8.11. NORMA TÉCNICA COLOMBIANA 5555 DE 2007	21
2.1.1.8.12. NORMA TÉCNICA COLOMBIANA 5581 DE 2007	22
2.2. CONTEXTO INTERNO	23
2.2.1. CAEQUINOS COMO ENTE DE DESARROLLO REGIONAL. RESEÑA HISTÓRICA	23
2.2.2. PERTINENCIA SOCIAL DE CAEQUINOS	25

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

VERSIÓN: 07
CÓDIGO: MN-01-03

2.2.3. DIRECTRICES PARA CERTIFICACIÓN DE CALIDAD-----	27
2.2.4. PROCESOS INSTITUCIONALES-----	28
2.2.4.1. ESTRATÉGICO-----	29
2.2.4.2. MISIONAL-----	29
2.2.4.3. APOYO-----	29
2.2.5. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA-----	29
2.2.5.1. COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN-----	29
2.2.5.1.1. APROBACIÓN DE LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS DE LA CORPORACIÓN-----	29
2.2.5.1.2. APROBACIÓN DE LOS REGLAMENTOS DE LA CORPORACIÓN-----	29
2.2.5.1.3. FUNCIONES Y COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN-----	30
2.2.5.1.3.1. FUNCIONES DE LA ASAMBLEA DE CORPORADOS-----	30
2.2.5.1.3.2. FUNCIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO-----	31
SON FUNCIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO:-----	31
2.2.5.1.3.3. PRESIDENTE (RECTOR)-----	32
2.2.5.1.3.4. FUNCIONES DEL CONSEJO ACADÉMICO-----	33
2.2.5.1.3.5. FUNCIONES DEL COMITÉ CURRICULAR-----	33
2.2.6. MODELO PEDAGÓGICO DE CAEQUINOS-----	34
2.2.6.1. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS PROCESOS FORMATIVOS, DOCENCIA Y FORMACIÓN CONTINUA DE LA CORPORACIÓN-----	35
2.2.6.2. IDEAL DE PERSONA A FORMAR-----	36
2.2.6.3. IDEAL DEL DOCENTE PARA EL DESARROLLO DE CAEQUINOS-----	36
2.2.6.4. IDEAL DEL ESCENARIO PEDAGÓGICO DE LOS PROCESOS FORMATIVOS EN CAEQUINOS-----	37
2.2.6.5. PROGRAMAS DE FORMACIÓN ACTUALES DE CAEQUINOS-----	38
2.2.6.6. PRINCIPIOS PARA EL DISEÑO CURRICULAR-----	42
2.2.6.7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES PARA EL DISEÑO CURRICULAR-----	42
2.2.6.8. SISTEMA DE FORMACIÓN Y EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS-----	43
2.2.7. GESTIÓN DOCENCIA-----	45
2.2.7.1. LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS QUE BUSCA LA CORPORACIÓN-----	46
2.2.7.2. ESTRATEGIAS DEL PROCESO DOCENTE:-----	46
2.2.7.3. LOS EQUIPOS DE TRABAJO-----	46
2.2.8. GESTIÓN DE EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL-----	47
2.2.9. GESTIÓN DE EGRESADOS-----	47
2.2.10. GESTIÓN DE BIENESTAR-----	48
2.2.11. GESTIÓN FINANCIERA-----	48
2.2.12. GESTIÓN DE BIENES Y SERVICIOS INTERNOS-----	49
-----	51
CAPÍTULO 3-----	53
3.1. PLAN ESTRATÉGICO-----	53

REFERENCIAS INSTITUCIONALES

Sigla: Caequinos

La Corporación de Altos Estudios Equinos de Colombia - CAEQUINOS es una entidad sin ánimo de lucro constituida mediante el acta número 000001 del 4 de marzo de 2005 otorgada en junta de fundadores, inscrita en la Cámara de Comercio de Aburra Sur el 26 de abril de 2005, en el libro I de las personerías jurídicas sin ánimo de lucro, bajo el número 00003976 con la personería jurídica 55-00000000000884-12; y cuyo objeto central es promover el desarrollo integral en la creación y gestión educativa, agroindustrial y ambiental; el diseño y ejecución de proyectos educativos y de formación académica que soporten alternativas de explotación en el área agroindustrial, pecuario y agropecuario en general.

Registro Único Tributario o N.I.T: 900020334-5.

Resolución Seduca: 24885 de 21 de Octubre de 2009 y pasada a la secretaria de educación de Sabaneta (Municipio Certificado).

Estructura Corporativa: **Asamblea de Corporados:**
Juan Carlos Trujillo Barrera C.C 71.617.098

Representación Legal:
Principal: Carlos Mario Ramírez Betancur C.C 71.677.499
Suplente: Ancizar Villa Monsalve C.C 70.503.370

Nota: el presidente de la Corporación será el representante legal de la misma, y por lo tanto, los actos y contratos que realice en representación de la Corporación vinculan a esta.

Estructura Administrativa: Consejo Directivo y Consejo Académico.

Aprobado mediante Acta N° 014 de Enero 13 de 2009 de la Asamblea de Corporados y se perfecciona mediante acuerdo N° A001 del 16 de Enero de 2009, reglamentada en:

Resolución Rectoral N° 001 de enero 19 de 2009. Para la selección de los miembros del Consejo Directivo máxima autoridad Administrativa, del Consejo Académico máxima autoridad Académica y del Comité Curricular de cada programa en cabeza de la máxima autoridad Ejecutiva Institucional en cabeza del Rector. Se anexan copias.

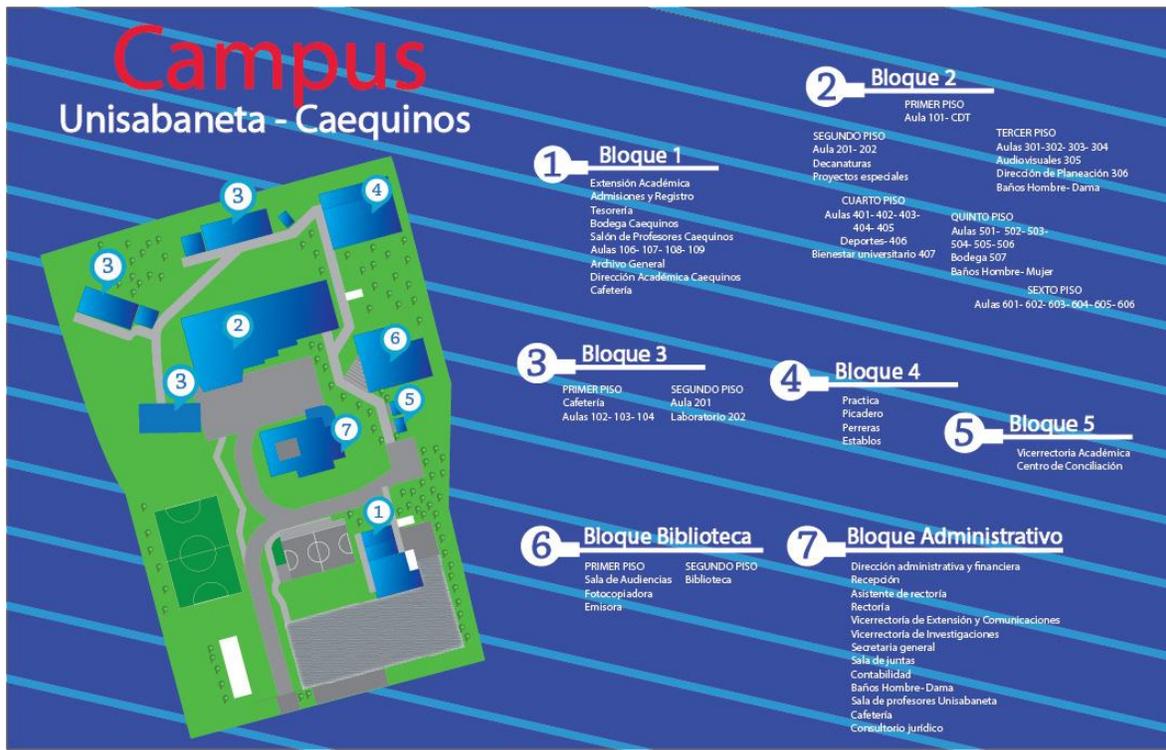
Anotaciones Varias:

- ✓ Se estableció por estatutos debidamente registrados, que el número de Corporados, sería para el efecto el mismo número de miembros de Consejo Directivo, y aunque ambas instituciones pueden tener una estructura diferente, de igual manera se definió que siempre serían las mismas jerarquías.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

VERSIÓN: 07
CÓDIGO: MN-01-03

- ✓ Los conceptos de costos y tarifarios, jornadas académicas y otros están detallados en la respectiva resolución de la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia, número 8592 de Julio 27 año 2005.



INTRODUCCIÓN

La Corporación de Altos Estudios Equinos de Colombia “Caequinos”, en su interés por dar respuesta oportuna y pertinente a los retos planteados por el sector Agroindustrial, define las prioridades que han de determinar su desarrollo y crecimiento para consolidarse como la empresa líder formadora de Técnicos para satisfacer las necesidades del sector agroindustrial y capaces de administrar sus propias empresas pecuarias.

Con el propósito de construir las respuestas que le han de permitir a la Corporación posicionarse con liderazgo asume este plan como ruta y horizonte para el desarrollo de las funciones sustantivas, a la luz de las necesidades del sector y tendencias de la Agenda de Competitividad Antioquia Siglo XXI.

La dinámica y complejidad del mundo moderno, cada vez más tecnificado y globalizado impone a Caequinos el reto de formar Técnicos en los sectores Agropecuario y Agroindustrial de alta calidad, con conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes hacia el ejercicio de su profesión sino también un ciudadano pleno de conciencia sobre su papel y pleno de valores tales como la formación Integral, el respeto a la vida, liderazgo y responsabilidad social con conciencia ecológica y formación ciudadana.

En esta dirección, Caequinos se propone generar nuevas dinámicas y construir ambientes de gestión que favorezcan el aprendizaje organizacional y, para ello, la planeación se convierte en un medio para convocar la participación de toda la comunidad y repensar las perspectivas de desarrollo Corporativo a corto y mediano plazo y las acciones orientadas al logro de los objetivos.

El Plan de Desarrollo le crea a la Corporación un contexto autónomo, capaz de generarle su propia dinámica y darle estabilidad, no interferibles con los cambios administrativos. Además, posibilitar y garantizar mediante su ejecución el funcionamiento institucional como un todo.

PLAN DE DESARROLLO CORPORATIVO - ACUERDO 03 DEL 20/06/2011

Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Corporativo “*El día a día en la construcción colectiva de Caequinos*”.

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACIÓN DE ALTOS ESTUDIOS EQUINOS DE COLOMBIA “Caequinos”, Institución Técnica de formación para el trabajo, en ejercicio de sus atribuciones legales, estatutarias y

CONSIDERANDO:

- Que la Rectoría de Caequinos previo estudio del Plan de Desarrollo Corporativo, el diagnóstico de la educación técnica en el sector agropecuario y agroindustrial en los entornos global, nacional y regional, presentó a estudio y aprobación del Consejo Directivo, la reformulación del Plan de Desarrollo Corporativo, el *día a día en la construcción colectiva de Caequinos*”.
- Que es función del Consejo Directivo, definir las políticas y la planeación corporativa.

ACUERDA

Artículo 1º.- Adopción. Adoptar el Plan de Desarrollo Corporativo, “*El día a día en la construcción colectiva de Caequinos*”.

CAPÍTULO 1

1. FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

1.1. MISIÓN

La Corporación de Altos Estudios Equinos de Colombia “Caequinos”, forma Técnicos Laborales del sector agropecuario integrales: con calidad humana, excelencia académica, responsabilidad social y ambiental, comprometidos en la construcción de una sociedad en paz, más equitativa, justa y solidaria, que contribuye al desarrollo y la transformación de los sectores agropecuario y agroindustrial del País y del Mundo.

1.2. VISIÓN

Caequinos cada año estará enfrentando el reto de ser reconocida en Colombia como la institución líder en la formación de Técnicos Laborales altamente capacitados, enmarcados en un componente vivencial y práctico, que generen procesos empresariales y sociales

efectivos, aportando proyectos de carácter competitivo, que contribuyan al desarrollo del sector agroindustrial, comprometidos con la paz y alineados con las necesidades agropecuarias y agroindustriales del País.

1.3. VALORES CORPORATIVOS

Respeto a la vida: Forma de vivir, pensar y actuar que hagan de la vida cotidiana un escenario de convivencia en paz, que generen la valoración de la dignidad humana, el respeto a la diferencia, el desarrollo de la personalidad, propiciando la valoración por su integridad física y moral, por sus relaciones interpersonales, para la realización personal, la conciencia ecológica y la participación responsable.

1.3.1. Formación Integral

El compromiso con la formación de los individuos en todas las dimensiones de la personalidad y el desarrollo de todas sus potencialidades, con fundamento en los conocimientos y prácticas necesarias en el perfil de todo Técnico Laboral en los campos agropecuario y agroindustrial, su preparación para la vida y el trabajo y el compromiso con el desarrollo sostenible del entorno.

1.3.2. Pertinencia Social

La creación y permanencia de programas académicos de formación Técnica responderá siempre a los requerimientos de formación del talento humano competente en conocimientos y desempeños para intervenir el desarrollo regional y nacional de los sectores agropecuarios y agroindustrial.

1.3.3. Liderazgo

Es la consecuencia de la autonomía construida solo desde el conocimiento y la responsabilidad y se expresa en todas las actividades que las personas realizan dentro de la Corporación y fuera de ella.

1.3.4. Responsabilidad Social

Caequinos se concibe por misión como un proyecto regional comprometido con el desarrollo y beneficio colectivo del sector Agropecuario y Agroindustrial, con el propósito permanente de mejorar el crecimiento personal y calidad de vida de los integrantes de las familias y las comunidades que en el sector intervienen.

1.4. POLÍTICA DE GESTIÓN

La Corporación de Altos Estudios equinos de Colombia –CAEQUINOS- , para el cumplimiento de su Misión y el logro de la Visión, se compromete a:

- ✓ Lograr rentabilidad institucional que permita sostenibilidad y crecimiento

- ✓ Mantener permanencia estudiantil
- ✓ Aumentar la satisfacción de la comunidad educativa
- ✓ Fortalecer el vínculo Corporación-Sector Productivo-Estado
- ✓ Innovar en los Programas de Formación permanentemente
- ✓ Ofrecer formación con calidad en cada uno de los Programas
- ✓ Mantener personal docente y administrativo competente
- ✓ Aumentar población estudiantil
- ✓ Aumentar ingresos

1.5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- ✓ Lograr rentabilidad institucional que permita sostenibilidad y crecimiento
- ✓ Mantener permanencia estudiantil
- ✓ Aumentar la satisfacción de la comunidad educativa
- ✓ Fortalecer el vínculo Corporación-Sector Productivo-Estado
- ✓ Innovar en los Programas de Formación permanentemente
- ✓ Ofrecer formación con calidad en cada uno de los Programas
- ✓ Mantener personal docente y administrativo competente
- ✓ Aumentar población estudiantil
- ✓ Aumentar ingresos

CAPÍTULO 2

2.1. DIAGNÓSTICO

2.1.1. Contexto Externo

2.1.1.1. Contexto Socio Económico

La educación colombiana emprendió con la Revolución Educativa, una transformación a fondo, eje del Plan de Desarrollo del Gobierno, que se propone modificar el sistema en magnitud, pertinencia y equidad, para mejorar el nivel de vida de los colombianos y promover competitividad en el País. Cobija acciones estratégicas hacia tres objetivos fundamentales: ampliar la cobertura, incrementar la calidad, la pertinencia buscando mejorar la eficacia y eficiencia del sector. Se busca promover, entre otros, los siguientes objetivos:

- ✓ Mejorar la eficiencia interna de las instituciones en aspectos tales como la disminución de las tasas de repitencia y de reprobación, de la relación ingresados/egresados, de la duración real de los estudios, mediante la aplicación de medidas correctivas y de nivelación, al igual que metodologías de aseguramiento del aprendizaje.
- ✓ Fomentar la transformación de la educación técnica mediante la revisión y rediseño de currículos, el mejoramiento de los ambientes de enseñanza y aprendizaje, la actualización y formación de los docentes, el fortalecimiento de la capacidad de

- gestión de los directivos, entre otros, haciendo la educación más pertinente para las necesidades presentes y futuras del sector productivo y del desarrollo regional, en el marco del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y el desarrollo humano.
- ✓ Incrementar la cobertura y la pertinencia de la educación técnica y tecnológica, mejorando los índices de retención y vinculación al mercado laboral.
 - ✓ Estimular la formación de Alianzas Estratégicas Locales que apoyen y garanticen un proceso de transformación eficiente y de calidad.
 - ✓ Estimular la creación de rutas de formación técnica y tecnológica desde la educación media.

La reflexión alrededor de la educación en Colombia y particularmente en Antioquia expresado en el plan decenal educativo y cultural, ha llevado a conclusiones frente al sistema, que tienen que ver con la desarticulación existente entre los diferentes niveles educativos y el sector productivo, llevando a plantear que en la región no existe un sistema educativo, sino un servicio educativo; tales análisis han obligado al Departamento a nivel regional, a las Alcaldías del Área Metropolitana a nivel Municipal y a las Instituciones de Educación, a fomentar el encadenamiento de la educación en sus diferentes niveles; por ello, se han propuesto estrategias de articulación de la media Técnica y ahora de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano con la Educación Superior, procurando involucrar el sector productivo.

En lo que se refiere a la agricultura y al medio rural, existe una relación directa entre educación y desarrollo. No habrá nuevos y buenos negocios o empresas en el agro, ni podrán crecer los actuales, sin el concurso de Profesionales y Técnicos Agropecuarios competentes. De esos nuevos y competitivos negocios agropecuarios depende buena parte de la generación de empleo y el incremento de los ingresos necesarios para el combate contra la pobreza rural, y el manejo sostenible de los recursos naturales.

El desarrollo sostenible implica cambios de actitud y nuevas capacidades. La educación - formal y no formal- para el desarrollo sostenible, especialmente referida a comunidades rurales, debe estar presente en todos los niveles del sistema educativo Nacional, como un medio esencial en el logro de los propósitos de este desarrollo, que permite a los seres humanos y a las sociedades rurales el conocimiento de la realidad y el desenvolvimiento de sus capacidades latentes. Para esto, es necesario reorientar la educación y la capacitación con objetivos y contenidos sobre los nuevos alcances del desarrollo sostenible en el medio rural, con especial énfasis en los Líderes, Técnicos, Tecnólogos y Profesionales que tienen en el medio rural su escenario para el trabajo y las relaciones técnicas, sociales, culturales, ambientales y políticas.

Para enfrentar estos retos es necesario desarrollar capital humano, es decir, formar y capacitar ciudadanos con conocimientos pertinentes y actualizados, capaces de acceder a la información que necesiten y con habilidades de gerenciales. Esa tarea constituye el pilar y punto de apalancamiento más eficaz para mejorar los niveles de competitividad de la producción agropecuaria en marcos de equidad y sostenibilidad para la población rural actual y futura.

Uno de los "nichos temáticos" en relación con desarrollo rural y educación, prioritario y fundamental, es el de la búsqueda de mejores condiciones de vida en los espacios rurales, dentro de lo cual ocupan posición predominante los procesos de capacitación y educación, que permitan:

- ✓ Modernizar la empresa campesina familiar sostenible, base de la nueva ruralidad y del enfoque del desarrollo integral sostenible de la agricultura y de su medio rural.
- ✓ Manejo integrado de los recursos naturales (o ecosistemas sostenibles), condición esencial para el desarrollo sostenible de la agricultura y de su medio rural.
- ✓ Desarrollar y fortalecer el capital humano en las zonas rurales, para que fomente la visión y las capacidades necesarias para encontrar en el ámbito rural la proyección de su vida laboral y familiar.
- ✓ Capacitar a los jóvenes en actividades sostenibles en lo económico, lo social, lo cultural y lo ambiental.

Como parte del esfuerzo de adecuación a las transformaciones en su contexto, el sector educativo ha iniciado una serie de cambios organizacionales y estructurales. Uno de sus fines principales es mantener y mejorar la presencia en el medio rural, fortalecer y mejorar las capacidades y posibilidades de respuesta para atender las necesidades, problemas y oportunidades que plantea la sociedad.

Hace más de medio siglo, en Colombia comenzaron a ser puestas en práctica iniciativas formales de algunas instituciones de educación secundaria orientadas a la enseñanza de la producción agropecuaria. Algunas de ellas fueron las de escuelas vocacionales agropecuarias, concentraciones de desarrollo rural, institutos técnicos agrícolas, granjas escolares, o simplemente centros educativos en el sector rural que ofrecen formación complementaria en prácticas de la producción agropecuaria.

Frente a la problemática de baja oferta de programas de tipo agropecuario algunas Instituciones de Educación Superior han venido construyendo Modelos de Articulación de Media Técnica con la Educación Superior, el cual responde a las demandas de articulación de la educación dispuestas en la Ley 749 del 2002, que invita a los programas académicos a estructurar sus planes de estudio con articulación basada en ciclos propedéuticos secuenciales y complementarios, cada uno de los cuales brinde una formación integral en el respectivo ciclo y conduzca a un título que habilite al estudiante tanto para el desempeño laboral correspondiente a la formación obtenida como para continuar en el ciclo siguiente.

No siendo es de menor relevancia el desarrollo y fortalecimiento de la Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: la población de jóvenes que termina la educación básica debe encontrar en la Formación para el Trabajo una oportunidad pertinente, adecuada y eficiente de insertarse en el mundo laboral. La pertinencia se deriva de la necesidad del aparato productivo de contar con personas idóneas que realicen las tareas y resuelvan los problemas organizacionales que se presentan en el nivel operativo y táctico de las empresas. El carácter adecuado y pertinente lo garantiza el hecho de ser una formación de mediana duración que se realiza en alianza con el sector productivo y con vocación hacia las prácticas empresariales.

En otras palabras, formar Técnicos Laborales para el Trabajo y el Desarrollo Humano es una oportunidad que tiene el joven de insertarse pertinentemente a la economía de la región y del País y para las empresas es la garantía de encontrar el recurso humano, táctico y operativo, necesario para conservar y elevar la competitividad del aparato productivo.

Con este marco, el Proyecto Educativo Institucional -PEI- de Caequinos, se construye y se actualiza a partir de la autoevaluación de los programas académicos, la cual se realiza con base en los planes de desarrollo con los que cuenta la Institución, las acciones de mejoramiento y las reflexiones generadas al interior de los diferentes actores de la comunidad educativa, con relación a la proyección institucional y enfocados a la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

2.1.1.2. Directrices y Políticas de Formación para el Trabajo

El Consejo Nacional de Política Económica y Social, CONPES, presenta una propuesta para avanzar en la consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia, SNFT, complementaria a las reformas introducidas al SENA y al mismo SNFT, mediante el Decreto 249 de 2004.

El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, SNFT es la estructura que deberá articular la oferta de formación para el trabajo, conformada por gremios, empresas, organizaciones de trabajadores, entidades de formación para el trabajo, cajas de compensación familiar, entidades de educación media, técnica profesional, tecnológica, universidades y entidades gubernamentales, siempre y cuando desarrollen programas de formación para el trabajo y/o de formación continua debidamente acreditados en el marco del SNFT, tomando como referente las normas de competencia laboral colombianas, con el fin de definir e implementar políticas y estrategias para el desarrollo y calificación de los recursos humanos del país.

Además, el Gobierno nacional a través del CONPES, Documento 2945, le encomienda al SENA adecuarse para la competitividad y liderar la construcción de un sistema que articule toda la oferta educativa técnica, pública y privada, para regularla y potenciarla.

La propuesta se basa en principios de calidad, pertinencia y flexibilidad de la oferta de formación, competitividad del recurso humano, transparencia y eficiencia en la administración de los recursos. Para implementar estos principios, se propicia la articulación de los diferentes actores del SNFT en torno a la política de formación del recurso humano que requiere el país, el incremento y la diversificación de la oferta de formación para el trabajo, la pertinencia de la oferta de formación de acuerdo con los requerimientos del sector productivo.

En particular, separa las funciones de lineamientos de política del SNFT y el proceso de acreditación en cabeza del Ministerio de la Protección Social (MPS), en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional (MEN) de aquellas relacionadas con las funciones de evaluación de pertinencia y de la provisión de la capacitación en cabeza del SENA, y a través de ésta, de las demás entidades de formación para el trabajo.

Para lograr que articule toda la oferta educativa el SENA definió como estrategia, la constitución de Mesas Sectoriales en las que convergen voluntariamente gremios, empresarios, sector público, organizaciones de trabajadores, centros de investigación y oferentes educativos, con el objetivo de definir las áreas prioritarias de atención, elaborar normas de competencia laboral y mejorar la gestión del talento humano en las empresas a partir de procesos de certificación del desempeño.

El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo vincula un conjunto de entidades que ofrecen formación técnica, tecnológica y de formación profesional, para la estructuración de la respuesta de formación, a partir de la identificación y definición de normas nacionales de competencia laboral, en procesos concertados de los actores sociales del País. Actúa en forma sistémica para:

- ✓ Hacer congruentes las ofertas de formación de las entidades que forman parte del sistema.
- ✓ Articular sistemática y eficazmente la oferta, con las necesidades del mundo del trabajo.
- ✓ Articularse con el sistema educativo formal, estableciendo mecanismos transparentes de equivalencias y homologaciones.

2.1.1.3. Tendencias y Retos del Sector Productivo

Caequinos es una propuesta de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano que, ubicado en el Municipio de Sabaneta, aporta a nivel local, regional, nacional y a nivel internacional, técnicos con mayores conocimientos, innovaciones, cooperaciones y resoluciones de problemas en una gama de áreas específicas técnicas y administrativas.

Estos requerimientos, se presentan debido al constante cambio de la sociedad, llevando esto a que el sector productivo sea más exigente y requiera de propuestas educativas que aporten más a la situación actual del País.

El sector empresarial valora cada vez más las tareas cognoscitivas no rutinarias, incluyendo capacidades analíticas avanzadas con una intensa interacción personal. Es por esto que se requieren más Técnicos y Tecnólogos de muy buena formación en áreas estratégicas para el desarrollo. Países con ingreso per-cápita similares a Colombia, tienen 35% de los estudiantes en programas Técnicos y Tecnológicos (Colombia 18% y Antioquia 26%). Esta formación debe responder a las necesidades del sector productivo, en particular de los clúster más dinámicos.

El desarrollo de los clúster en el Valle de Aburra permitirá enfocar no sólo el qué hacer del empresariado regional y nacional, frente a la cual la institucionalidad educativa, en particular, debe reconocer los nuevos esquemas empresariales, de tal manera que se diseñen programas específicos de apoyo a las actividades dinámicas de las regiones y sus respectivas actividades de soporte. Los campos que se vislumbran como prioritarios en el desarrollo económico del Valle de Aburra en particular y de Antioquia en general, son:

Energía, Salud, Logística, Agroalimentario, Software, Construcción y Vivienda, Productos Forestales, Confecciones, Maquinaria y Equipos.

La tecnología moderna ha comenzado a dar paso a relaciones más complejas entre regiones y ciudades soportadas por conexiones en red, por las que circula información, conocimiento, nuevas formas culturales y todo tipo de decisiones que han hecho del planeta un espacio cada vez más pequeño. En este nuevo escenario, el concepto de estado - nación se desdibuja y son las ciudades y las regiones las que compiten entre sí por el emplazamiento de actividades económicas que desde lo local tengan capacidad de actuar en un contexto de creciente globalización, creando ventajas de localización por su clima de negocios que garanticen a las empresas alta productividad; que permitan atraer o movilizar nuevas inversiones, servicios especializados, mano de obra calificada y turismo.

Antioquia debe continuar apostándole a un enfoque de desarrollo integral, que parte, en lo principal, por potenciar sus capacidades y capitales propios, buscando una apertura e intercambio estratégico y selectivo con el mundo, en este sentido debe focalizar las actuaciones hacia el fortalecimiento institucional de los clúster considerados estratégicos por su capacidad de dinamizar el desarrollo económico regional, tales como el sector agropecuario y agroindustrial, no sólo mediante acciones de asistencia social, sino también creando las condiciones culturales, educativas, organizativas, financieras de infraestructura que coadyuven a la generación de riqueza y desarrollo con bases propias.

2.1.1.4. El Sector Agropecuario de Colombia, Gran Oportunidad para Invertir

Históricamente, el sector agropecuario ha sido uno de los principales motores del desarrollo económico Colombiano. Con un aporte del 9% del PIB, una contribución del 21% en las exportaciones, una generación del 19% del empleo total del país y un enorme potencial sustentado en ventajas competitivas y comparativas. El sector agropecuario en Colombia es un escenario de gran atractivo mundial para la inversión extranjera directa.

A través del Programa de Transformación Productiva sustentado en una alianza público-privada, el Gobierno Nacional pretende impulsar el desarrollo del país apostándole a la transformación de ocho (8) sectores industriales y cuatro (4) sectores agropecuarios (carne bovina; chocolatería, confitería y materias primas anexas; palma, aceites y grasas; y camaronicultura) con miras a convertirlos en jugadores de talla mundial.

Algunas características que hacen de Colombia un país interesante para el desarrollo agropecuario son:

- ✓ Amplias alternativas de producción agropecuaria gracias a las condiciones tropicales de Colombia, sus características geográficas y disponibilidad de recursos.
- ✓ Durante los últimos 4 años, la producción agrícola Colombiana se incrementó en más de 2,5 millones de toneladas y la de carne (cerdo, bovino y aves) lo hizo en más de 500 mil toneladas.
- ✓ Colombia cuenta con el cuarto hato ganadero más grande de América Latina con un inventario bovino de 26,9 millones de cabezas en 2008. El Brahman colombiano, ideal para la producción de carne en condiciones tropicales, se destaca por tener la genética de la más alta calidad en el mundo.

La firma de Tratados de Libre Comercio con diferentes países y muy especialmente con los Canadá, Estados Unidos y Corea, entre otros, han hecho que el sector agropecuario y muy especialmente sus dirigentes gremiales, estudien detenidamente los mercados con sus debilidades y oportunidades.

A estos acuerdos comerciales se les debe sacar todo el provecho posible. Las frutas, verduras y hortalizas son los productos agrícolas que recibirán, casi que de inmediato, los beneficios del acceso al mercado americano, de 300 millones de consumidores y 30 mil dólares de ingreso per-cápita, con cero arancel. Por otro lado, ha disminuido la producción de carne para exportación en Suramérica, debido principalmente al aumento de terrenos utilizados en Argentina para la siembra de maíz y soya, productos que han alcanzado sus mayores precios en la bolsa de Chicago, al aumento del consumo per-cápita de carne de Brasil y Uruguay y, al brote de Fiebre Aftosa en Paraguay que no permite exportaciones.

De 31,8 millones de toneladas de alimentos en 2011, Colombia pasará a producir en 2014, 36,2 millones y 48,5 millones en 2019. El área agrícola pasará de 4,2 millones de hectáreas en 2010 a 4,7 millones en 2014 y a 5,3 millones hacia 2019. El área forestal habrá aumentado de 364 mil hectáreas a 596 mil en 2014. Los empleos rurales, que en 2010 superaban los 2,7 millones, en 2014 subirán a 3,4 millones y a más de cinco millones en 2019.

2.1.1.5. El Sector Agropecuario, Gran Jugador en la Economía Colombiana

El sector aporta el 9% del PIB, sus ventas al exterior representan el 21% del valor de las exportaciones totales y genera el 19% del empleo a nivel nacional y el 66% en las zonas rurales. De los 10 principales productos no tradicionales de exportación, 7 pertenecen al sector. Para el periodo 2004-2009 el PIB sectorial creció 2,3% promedio real anual, alcanzando niveles de 3,9% en los años 2006 y 2007.

El comportamiento favorable se explica, no sólo por el incremento de las ventas externas agrícolas (de US\$3 mil millones en 2004 a US\$6 mil millones en 2009), sino por la ampliación del mercado interno.

Durante los últimos 4 años, la producción agrícola colombiana se incrementó en más de 2,5 millones de toneladas y la de carne (cerdo, bovino y aves) lo hizo en más de 500 mil toneladas.

En el caso de la agricultura, dicho incremento se presentó, no sólo en productos tradicionales de exportación como el banano, sino también en nuevos exportables como palma, frutas y hortalizas. El crecimiento del mercado interno, por su parte, también ha contribuido a incrementar la producción en el caso de plátano, papa, frutas, hortalizas y aves, evidenciando el potencial de desarrollo del sector al interior del País.

Como resultado el país ha presentado una producción agropecuaria diversificada y creciente. Del total de la producción agrícola Colombiana durante 2009 (26 millones de toneladas) el 66% perteneció a cultivos permanentes (17,1 millones de toneladas), mientras

que el 34% restante (8,9 millones de toneladas) a cultivos transitorios. Al interior de los cultivos permanentes se destaca la caña con la mayor producción, con una participación del 23% (4 millones de toneladas), seguido por frutales con el 22% (3,7 millones de toneladas) y el plátano con el 19% (3,2 millones de toneladas). Por su parte, entre los cultivos transitorios, el arroz representa la mayor producción con una participación del 29% (2,6 millones de toneladas), seguido por la papa con el 28% (2,5 millones de toneladas) y las hortalizas con 18% (1,6 millones de toneladas). Entre 2005-2009, los cultivos permanentes presentaron un aumento del 8%, mientras que los transitorios un 16%.

Tan sólo el 3% del territorio nacional es usado bajo fines agrícolas, 48,7% está cubierto por bosques naturales y colonizados, 34% por actividades pecuarias (en su mayoría pastos dedicados a la ganadería bovina extensiva)

Enlaces, cuerpos de agua y otros 2. Bosques colonizados, plantados, cuerpos de agua, urbanos y semiurbana.

Uso actual	Hectáreas (millones)	Distribución (%)
AGROPECUARIA ESTIMADA	50.9	45%
Agrícola	3.4	3%
Pecuaria	39.1	34%
Bosques	7.2	6%
Otros usos agrícolas /1	1.02	1%
NO AGROPECUARIA	59.6	52%
Bosques no colonizados	45.04	39%
Otros usos /2	14.6	13%
MARGINALMENTE CULTIVABLE*	3.5	3%
TOTAL SUPERFICIE	114.1	100,0%

Fuente: SAC con base en MADR.

Colombia, uno de los países con mayor potencial de expansión de tierras para uso agrícola en el mundo según la FAO, porque se ubica en el puesto 25 entre 223 países en donde se evalúa el potencial de expansión del área agrícola sin afectar el área de bosque natural. Este potencial de crecimiento según el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural se estima en 10 millones de hectáreas, dentro de las que se encuentran áreas no aprovechadas y otras que tradicionalmente han sido utilizadas sin atender criterios de vocación productiva.

2.1.1.6. El Sector Agropecuario y su Necesidad de Educación

Desde el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y, en concordancia con las directrices del Ministerio de Educación, se reconoce la necesidad de renovar el talento humano en el campo. Es necesario ayudar a formar personas con perfil innovador, con capacidad de entender las relaciones entre lo rural y lo urbano, que tengan capacidad de acceder a las tecnologías de la información que el mundo ofrece, que entiendan que el sector rural en Colombia necesita más empresarios y menos negociantes; se necesitan empresarios en el campo que generen riqueza económica, constructores de capital económico y social, garantes de la sostenibilidad ambiental y menos cazadores de rentas.

El estudiante de una Técnica Agropecuaria ha de ver esto como una alternativa de vida, de desarrollo vocacional, profesional y de participación activa en la vida económica colombiana. Es necesario educar para el campo, tal y como la Corporación se ha

propuesto, sin olvidar que la globalización y las firmas de los Tratados de Libre Comercio (TLC) obligan al productor agropecuario a ser altamente competitivo. El TLC con Canadá, Estados Unidos y Corea se ve con preocupación si tenemos en cuenta que ellos comercializarán leche y sus derivados, carnes de cerdo, pollo, res y pescado, además algunos productos agrícolas pero como una oportunidad si logramos hacer de nuestras explotaciones agropecuarias, unas empresas competitivas.

Por estas razones Caequinos se orienta a muchas acciones, entre ellas, la formación y actualización del talento humano, junto con un esfuerzo de promoción, de innovación y de desarrollo tecnológico en la región. Para esto se requiere del dinamismo necesario para que sirvan como punto de partida para la consolidación de un proceso continuo de internacionalización de la economía regional.

2.1.1.7. Tendencias en la Formación Laboral

Para estructurar la formación laboral por competencias, Caequinos recoge algunas experiencias del contexto global que sirven de referente para la formulación de nuestra propuesta de formación y de evaluación por competencias. No es fácil hacer este análisis cuando entidades legítimas como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) reconocen que las fronteras entre el saber técnico y el saber profesional, la disciplina del conocimiento y la experiencia común y el proceso del aula y el proceso de trabajo, son flexibles.

En Colombia hay debilidades metodológicas y de infraestructura, para garantizar una adecuada articulación entre teoría y práctica. Sólo las metodologías de casos se han consolidado, aunque reciben críticas por el alejamiento de la realidad contextual. Lo anterior expresa una manifestación profunda del carácter dialéctico de la relación entre la academia y la empresa: las empresas requieren de un recurso humano calificado, pero a la vez, no participan conscientemente en sus procesos de formación. En consecuencia, el sector productivo debe dedicar tiempo para actualizar a los egresados, con el propósito de ajustarlos a sus necesidades.

Para garantizar el desarrollo de la formación laboral, las escuelas de formación recurren a semestres especiales en los cuales los estudiantes se aíslan del centro educativo y se vinculan a una empresa bajo un seguimiento operativo de los tutores. Los denominados semestres de práctica o de industria, tienen características operativas más o menos generales que se pueden sintetizar de la siguiente manera: Se desarrollan al final de los programas formativos, se realizan una vez en el transcurso del programa de formación y no tienen diseños curriculares predefinidos que sustenten los objetivos, contenido y metodología a desarrollar durante la práctica.

2.1.1.8. Marco Legal

2.1.1.8.1. Constitución Política de 1991

De acuerdo con la Constitución Política, en Colombia rige un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista.

Establece que la educación es un derecho de la persona y un servicio público, que tiene una función social, señalando como responsables al Estado, a la sociedad y a la familia. En Colombia la educación es obligatoria entre los 5 y los 15 años de edad, y comprende como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica.

2.1.1.8.2. Ley 30 de 1992 de Educación Superior

Es la Ley marco en la cual el Estado, de conformidad con la Constitución Política y con la Ley General de Educación, organiza el servicio público de la educación superior, garantizando autonomía universitaria y la financiación para la prestación del servicio educativo. La Ley establece mecanismos de regulación, control y vigilancia dirigidos a garantizar la calidad de servicio. (Artículo 6º, Literales d, e, f)

2.1.1.8.3. Ley General de Educación 115 de 1994

Esta Ley señala las normas generales para regular el servicio público de la educación; se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación y define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, no formal e informal, dirigida a niños y jóvenes en edad escolar, a adultos, a campesinos, a grupos étnicos, a personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas, con capacidades excepcionales y a personas que requieran rehabilitación social (Artículo 2º, Artículo 10º, Artículo 11º, Artículo 36º, Artículo 37º, Artículo 38º).

2.1.1.8.4. Decreto 1860 de 1994 del Ministerio de Educación Nacional

Numeral 4º. Los institutos técnicos, los de media diversificada, los INEM, y los que ofrezcan exclusivamente media técnica, podrán incorporar en su PEI programas del servicio especial de educación laboral. Ver Artículo 10º, Artículo 11º, Artículo 12º.

2.1.1.8.5. Ley 1064 de 2006

Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación. Ver Artículo 1º, Artículo 2º, Artículo 3º, Artículo 7º, Artículo 8º.

2.1.1.8.6. Ley 749 de 2002

La legislación de educación superior deja una puerta abierta para que los egresados de media técnica y aquellos que obtengan certificación CAP puedan continuar sus estudios a nivel superior, previo reconocimiento de las competencias adquiridas en la formación técnica. Ver Artículo 3º. Artículo 6º, Artículo 7º.

2.1.1.8.7. Decreto 2888 de 2007

Este Decreto deroga el 114 de 1996.

Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las corporaciones que ofrezcan el servicio educativo para el Trabajo y el Desarrollo Humano, antes denominado educación no formal, se establecen los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas y se dictan otras disposiciones. Ver Artículo 1º, Artículo 2º.

La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano hace parte del servicio público educativo, responde a los fines de la educación consagrados en el Artículo 5º de la Ley 115 de 1994 y da lugar a la obtención de un certificado de aptitud ocupacional.

Ver Artículo 3º, Artículo 4º. Naturaleza y condiciones de las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Se entiende por Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, toda Institución de carácter estatal o privada organizada para ofrecer y desarrollar programas de formación laboral o de formación académica de acuerdo con lo establecido en la Ley 115 de 1994. Artículo 5º, Artículo 11º, Artículo 12º.

De conformidad con lo dispuesto en los Artículos 42º y 90º de la Ley 115 de 1994, los certificados de aptitud ocupacional son los siguientes:

- Certificado de Técnico Laboral por Competencias.
- Certificado de Conocimientos Académicos.

Parágrafo: Para el caso de los programas auxiliares en las áreas de la salud, los certificados de aptitud ocupacional se rigen por lo establecido en el Decreto 3616 de 2005 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

Ver Artículo 15º. Registro de los programas. Artículo 16º. Vigencia del registro. Artículo 18º. Verificación de los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas. Artículo 16º. Créditos académicos. Artículo 20º. Número de horas académicas de acompañamiento docente. Artículo 22º. Articulación con la educación superior.

Los programas de formación laboral y los de formación académica, ofrecidos por las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, que cumplan con lo establecido en el Artículo 7º de la Ley 1064 de 2006, podrán ser reconocidos por las Instituciones de Educación Superior como parte de la formación por ciclos propedéuticos. Artículo 29º. Sistema de Calidad. El sistema de Calidad de Formación para el Trabajo ser rige por lo establecido en este decreto, el Decreto 2020 de 2006 y demás normas que lo sustituyan o modifiquen.

2.1.1.8.8 Decreto 4904 Diciembre de 2009

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

Artículo 1º.- Adóptense como reglamentación para la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio público de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Objeto y ámbito. El presente decreto tiene por objeto reglamentar la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal y establecer los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Educación para el trabajo y el desarrollo humano. 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 5º de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en 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.

Objetivos. Son objetivos de la educación para el trabajo y el desarrollo humano:

- Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas.
- Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno.

2.1.1.8.9 Decreto 2020 de 2006

Artículo 2. Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo - SCAFT. Es el conjunto de mecanismos de promoción y aseguramiento de la calidad, orientados a certificar que la oferta de formación para el trabajo cuenta con los medios y la capacidad para ejecutar procesos formativos que respondan a los requerimientos del sector productivo y reúnen las condiciones para producir buenos resultados. Está conformado por las siguientes instancias:

- 2.1. La Comisión de Calidad de la Formación para el Trabajo (CCAFT).
- 2.2. Los comités sectoriales.
- 2.3. Los organismos de tercera parte.

2.4. Los programas e instituciones oferentes de formación para el trabajo, tanto públicas como privadas.

El Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo será reconocido como unidad sectorial de normalización de la formación para el trabajo, en el marco del sistema de Normalización, Certificación y Metrología, por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, de acuerdo con el artículo 28 del Decreto - Ley 210 de 2003.

2.1.1.8.10 Norma ISO 9001:2008

Objeto y campo de aplicación:

Esta Norma Internacional especifica los requisitos para un sistema de gestión de la calidad, cuando una organización:

- a) demostrar su capacidad para proporcionar regularmente productos que satisfagan los requisitos del cliente y los legales y reglamentarios aplicables, y
- b) aspira a aumentar la satisfacción del cliente a través de la aplicación eficaz del sistema, incluidos los procesos para la mejora continua del sistema y el aseguramiento de la conformidad con los requisitos del cliente y los legales y reglamentarios aplicables.

NOTA 1 En esta Norma Internacional, el término "producto" se aplica únicamente a:

- a) el producto destinado a un cliente o solicitado por él
- b) cualquier resultado previsto de los procesos de realización del producto.

Aplicación

Todos los requisitos de esta Norma Internacional son genéricos y se pretende que sean aplicables a todas las organizaciones sin importar su tipo, tamaño y producto suministrado.

Cuando uno o varios requisitos de esta Norma Internacional no se puedan aplicar debido a la naturaleza de la organización y de su producto, pueden considerarse para su exclusión.

Cuando se realicen exclusiones, no se podrá alegar conformidad con esta Norma Internacional a menos que dichas exclusiones queden restringidas a los requisitos expresados en el Capítulo 7 y que tales exclusiones no afecten a la capacidad o responsabilidad de la organización para proporcionar productos que cumplan con los requisitos del cliente y los legales y reglamentarios aplicables.

2.1.1.8.11 Norma Técnica Colombiana 5555 de 2007

Objeto y campo de aplicación:

Esta norma técnica colombiana especifica los requisitos para un sistema de gestión de la calidad de una institución oferente de servicios de formación para el trabajo cuando esta:

- a) Una institución que necesita demostrar su capacidad para proporcionar de forma coherente servicios de formación para el trabajo que satisfagan los requisitos de sus clientes, estudiantes y el entorno productivo, económico y social, y la normatividad vigente.
- b) Una institución que aspira a aumentar la satisfacción de sus clientes, estudiantes y el sector productivo a través de la aplicación eficaz del sistema, incluidos los procesos para la mejora continua del mismo y el aseguramiento de la conformidad con los requisitos del cliente y de los reglamentarios aplicables.

Nota: En esta norma Colombiana el término “servicio” se aplica a los programas de formación para el trabajo destinado a un cliente, bien sea un estudiante, una empresa, entidades gubernamentales o no gubernamentales, nacionales o extranjeras o solicitado por éstos.

Aplicación:

Todos los requisitos de esta norma son genéricos y se pretende que sean aplicables a todas las instituciones que ofrecen servicios de formación para el trabajo y el desarrollo humano, sin importar su tipo tamaño y programas ofrecidos, siempre y cuando estos apunten a desarrollar competencias laborales específicas o transversales asociadas con la clasificación nacional de ocupaciones, las cuales habilitan a las personas para ejercer una actividad productiva, en un empleo o en un emprendimiento por cuenta propia.

2.1.1.8.12 Norma Técnica Colombiana 5581 de 2007

Objeto y campo de aplicación

Esta norma sectorial especifica los requisitos de calidad que deben tener los programas de formación para el trabajo. Los programas de formación para el trabajo tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la clasificación nacional de ocupaciones, que permita ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Se diseñan con base en el referente de una norma o unas normas de competencia laboral y se desarrollan mediante metodologías teórico prácticas. La duración mínima de estos programas es de 600 horas.

Hacen parte de esta oferta educativa, además de los programas de formación laboral los de formación académica, los cuales tienen una duración mínima 160 horas.

Esta norma establece los requisitos de calidad de los programas de formación para el trabajo acordes con la legislación vigentes, que rige a las instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, las instituciones de educación media técnica, las instituciones de educación superior que ofrezcan programas de educación superior que ofrezcan programas del nivel técnico profesional y tecnológico de formación para el trabajo

y los programas desarrollados por las empresas para efectos del reconocimiento del contrato de aprendizaje.

Aplicación:

Todos los requisitos de esta norma técnica son genéricos y se busca que sean aplicables a todos los programas de formación para el trabajo. Esta norma no es aplicable cuando existan normas técnicas específicas de programas de formación para el trabajo.

Esta norma será aplicada por organismos de certificación de tercera parte, para evaluar la conformidad de los programas frente a requisitos de la calidad, en consonancia con el marco normativo vigente y los principios propios definidos por cada institución oferente de programas de formación para el trabajo.

2.2. CONTEXTO INTERNO

2.2.1. Caequinos Como Ente de Desarrollo Regional. Reseña Histórica

La Corporación de Altos Estudios Equinos de Colombia “Caequinos”, es la respuesta de un grupo de ciudadanos, habitantes del Valle de Aburrá, preocupados por el desarrollo administrativo del sector agropecuario de la región. El grupo de emprendedores es interdisciplinario e involucra Profesionales y Empresarios. Algunos de sus integrantes poseen trayectoria en la Administración de Empresas Ganaderas, otros han sido Docentes y Directivos Educativos, a la vez que hay fundadores que se han desempeñado como Jueces en diferentes competencias de equinos e integrantes de organismos gremiales.

La creación de Caequinos es la respuesta de sus fundadores a los retos del desarrollo de la región, particularmente en el sector agropecuario. Para los Directivos de Caequinos, la falta de formación técnica, el empirismo, la ausencia de planeación y el desconocimiento de instrumentos de seguimiento y control, son causas directas del atraso del sector agropecuario en la región y en el País, tanto en la producción primaria, como en el procesamiento y la comercialización de dichos bienes.

Basado en lo anterior y fundamentados en la experiencia acumulada de sus integrantes, la Corporación se crea para incursionar en temas de docencia y de proyección social en la Administración de Empresas del sector Agropecuario con miras a fortalecerlo desde lo administrativo y lo productivo.

Lo anterior implica que la Corporación, a partir de sus integrantes, mantenga y fortalezca las relaciones con Instituciones del sector público y privado dedicadas al desarrollo de las áreas rurales del Departamento, particularmente del Valle de Aburrá, llevando a consolidar las relaciones con el sector empresarial, con otras Instituciones integradas en el sistema educativo (Colegios de Media Técnica e Instituciones de Educación Superior) y con agremiaciones representativas de los diferentes componentes de la cadena de valor; asociaciones de razas ganaderas y equinas, asociaciones de productores agrícolas, insumos para ganadería y agricultura, reproducción de ganado y equinos, comercialización

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

VERSIÓN: 07
CÓDIGO: MN-01-03

de ganado en pie y en canal, compra-venta de caballos, comercialización de productos derivados de la ganadería (cárnicos y lácteos), de productos agrícolas y equinos de trabajo; equinos para recreación, asistencia en sanidad preventiva y curativa de animales agroturismo, restaurantes, que le permitan mantener el contacto con el sector productivo y conocer sus necesidades en cuanto a las competencias laborales y generales que deben formar en sus educandos, garantizando la pertinencia en los programas de formación ofrecidos.

La Corporación de Altos Estudios Equinos de Colombia “Caequinos” nace el día 26 de Abril del año 2005, mediante Acta 001, acto privado de fundación de miembros Corporados en Asamblea Extraordinaria, debidamente llevada al protocolo y al registro ante Cámara de Comercio del Aburra Sur, obteniendo de esta manera su respectiva Personería jurídica, su Registro Mercantil y su Registro Único Tributario, sirviéndose de esta misma manera como instrumento legal al lado de otros requerimientos de tipo jurídico y pedagógico (Licencia de Ubicación y Uso de Suelos; Certificado de Seguridad – Bomberos-; Levantamiento Planos de Señalización; Licencia de Sanidad; Proyecto Educativo Institucional –PEI-con sus respectivos componentes pedagógicos, teleológicos, antropológicos entre otros; Manual de Convivencia; Reglamento Estudiantil; y otros requerimientos más) como soportes para aspirar, ante la Secretaria de Educación para la Cultura de Antioquia a la resolución de aprobación como Institución de Educación No Formal, más conocida hoy como Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano; proceso que es finiquitado de la manera más positiva, de la mano del Licenciado Juan Alberto Osorio, Supervisor de la Secretaria de Educación para la Cultura de Antioquia el día 27 de Julio de año 2005, mediante Resolución de aprobación N° 8592.

Mediante la citada Resolución resultaron acreditados tres programas de formación en el área técnica ocupacional, los cuales son a saber:

TÉCNICA	RESOLUCIÓN
Técnica Laboral en Administración de Empresas Ganaderas y Colaterales	0008857
Técnica Laboral en Administración de Empresas Equinas	0008857
Técnica Laboral en Administración de Empresas Pecuarias	0008857

De los programas debidamente registrados, la Institución sólo inició actividades con dos programas “Técnico Laboral en Administración de Empresas Ganaderas y Colaterales” y “Técnico Laboral en Administración de Empresas Equinas”, a partir del 1 de agosto del año 2005, en sus instalaciones, en el sector de La Doctora (Sabaneta) con 40 estudiantes en ambos programas, de los cuales en el año 2007(diciembre), La Corporación de Altos Estudios Equinos de Colombia entregó la primera promoción en Técnico Laboral en Administración de Empresas Ganaderas y Colaterales y en Técnico Laboral en Administración de Empresas Equinas. De manera alterna se generaron variedad de cursos y diplomados con temáticas relacionadas con el sector: Diplomado en Administración de Hatos Ganaderos, Diplomado en Equinos y Bases de Juzgamiento, Cursos de Ganado Estabulado, Cursos de Enfermería Equina, Cursos de Inseminación Artificial Bovina, Diplomado en Hipoterapia, Diplomado en Administración de Granjas Porcícolas; cursos,

programas y diplomados que han arrojado a lo largo de los siete años de existencia varias promociones y cohortes.

En aras de contribuir al fortalecimiento del sector agropecuario, la Corporación se compromete a mantener un lazo permanente y estable con él, de manera que las capacitaciones ofrecidas sean pertinentes.

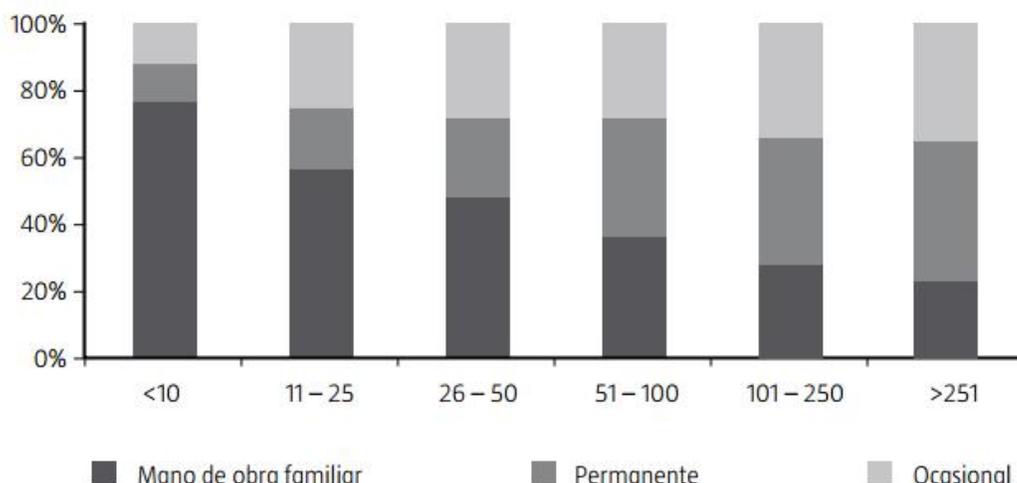
2.2.2. Pertinencia Social de Caequinos

El encargo social de Caequinos surge de la necesidad de responder a la situación actual que vive el mundo con la escases alimentaria que se presenta, la globalización de los mercados y al desarrollo de la región en las áreas agroalimentarias; esto se logra a través de las enseñanzas que se les da a los estudiantes de cómo se debe administrar todas las producciones agropecuarias, para así poder suplir las necesidades que se viven globalmente, según la FAO. Se estima que más de 1.000 millones de personas, es decir uno de cada seis seres humanos, pueden estar padeciendo subnutrición y dos terceras partes de la población mundial viven en las zonas urbanas. El aumento de precios de los alimentos en 2007 – 2008, seguido de la crisis económica y financiera en 2009, ha intensificado la sensibilización sobre la pobreza y el hambre en todo el mundo, abriendo las brechas sociales de manera significativa en los países subdesarrollados.

La comunidad internacional se está movilizando con el fin de afrontar esta situación y erradicar el hambre de la faz de la Tierra. El Comité de Seguridad Alimentaria Mundial (CFS) es el foro de las Naciones Unidas para el examen y el seguimiento de las políticas relativas a la seguridad alimentaria mundial, también examina la problemática referente a la situación de la alimentación mundial. Se creó como resultado de la crisis alimentaria del decenio de 1970 por recomendación de la Conferencia Mundial sobre la Alimentación de 1974 y tal como está consignado en los Estatutos de la Corporación que la rigen.

En el documento de planeación del Gobierno para los próximos años: Visión Colombia II Centenario: 2019, se reconoce expresamente que “el sector (agropecuario) ha sido el mayor generador de empleo a lo largo de la historia, a pesar del descenso registrado en los últimos años” Ya hemos visto, de otra parte, que la ganadería es, a su vez, la actividad económica con mayor presencia en todo el territorio rural colombiano y representa más de la cuarta parte de la capacidad de generación de riqueza del sector agropecuario, luego no es extraño que, con un aporte de alrededor de 950.000 empleos, la ganadería sea también el primer generador de empleo directo del país, con una participación del 7% del total nacional, y lo sea también del sector agropecuario con un aporte del 25% del empleo rural.

A través de una de las encuestas realizada por FEDEGAN, simultáneamente con los ciclos de vacunación contra Fiebre Aftosa y Brucelosis, fue posible hacer una primera caracterización de las clases de vinculación laboral para establecer, más allá de la cantidad, la calidad del empleo ganadero, así como la capacidad de su mano de obra. Un primer resultado de la encuesta determinó que el sector se caracteriza por generar más empleo familiar que externo, con un elevado componente no monetario de remuneración al trabajo. Como se puede apreciar a continuación en la siguiente Gráfica (Utilización de mano de obra % - Número de cabezas por fincas)



Fuente: FEDEGAN. Oficina de Planeación

Algunos de los temas que son limitantes del concepto original de Productividad, para el sector agropecuario es el de Responsabilidad Social, que inspira los análisis y propuestas relacionado con la Empresarización como uno de los factores determinantes de la productividad, e infortunadamente, de los menos desarrollados en el campo colombiano.

Sólo a través de una producción agraria concebida como empresa, se podrán alcanzar logros verdaderamente importantes en la productividad en finca, es decir, la mejor utilización de los recursos en la producción, entendiendo por recursos no sólo los insumos requeridos sino también el acceso a tecnologías en genética, alimentación, sanidad, inocuidad, cuidado del medio ambiente, sostenibilidad entre otras; y las relacionadas principalmente con la administración gerencial de la empresa agraria y la adopción de Tecnologías de Información y Comunicaciones.

Todos los anteriores aspectos, que no son otra cosa que elementos de Productividad, permitirán que las empresas agropecuarias entreguen a las respectivas cadenas, productos en los volúmenes y calidades que se requieran para atender tanto el mercado interno como el externo, a precios verdaderamente competitivos, disminuyendo los riesgos ambientales que generan las actuales modelos de producción agropecuaria.

A partir de este referente se estructuran los objetos de estudio que acomete la Corporación, los cuales parten de líneas generales asociadas a la influencia en el sector agroalimentario. Estas líneas están ubicadas en ámbitos de formación específicos tales como: la administración, la producción, la sanidad vegetal y animal y, la comercialización. Con el desarrollo de estas líneas formativas y a través de la docencia, y formación continua – extensión, Caequinos tendría la orientación y el enfoque como Institución Educativa. La relación entre la responsabilidad social y la estrategia institucional, basado en el pensamiento prospectivo, nos ayuda a definir la filosofía de la Institución de la siguiente manera:

La Corporación de Altos Estudios Equinos de Colombia “Caequinos”, tiene por objeto la preservación, desarrollo y promoción del conocimiento en los campos pecuario, agropecuario, agroindustrial y de sanidad animal y vegetal, mediante la integración de los procesos de docencia y extensión.

Este objeto se materializa a través de programas de formación Técnico Laboral, dirigidos al desarrollo de las capacidades humanas y profesionales de las personas, en los campos de las Técnicas, con carácter integral, bajo lineamientos éticos y responsables, para actuar dentro del proceso de globalización y ser actores en pro de la preservación del medio ambiente.

Todo lo anterior se logra a través de la formación de personas competentes, con formación ÉTICA y preparación Técnica para emprender procesos de transformación socio-económica que permitan alcanzar metas de Desarrollo Sostenible en el sector y en la región.

2.2.3. Directrices Para Certificación de Calidad

La certificación de calidad de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano debe estar dirigida a los programas registrados o a las Corporaciones oferentes de programas Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, con el objeto de obtener un reconocimiento público de su calidad.

El decreto 4904 de 2009 afirma que el sistema de gestión de la calidad que rige a las instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano se explica en el decreto 2020 de 2006, el cual reza en el Artículo 2 lo siguiente: “Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo - SCAFT”. Es el conjunto de mecanismos de promoción y aseguramiento de la calidad, orientados a certificar que la oferta de formación para el trabajo cuenta con los medios y la capacidad para ejecutar procesos formativos que respondan a los requerimientos del sector productivo y reúnen las condiciones para producir buenos resultados. Está conformado por las siguientes instancias:

- ✓ 2.1. La Comisión de calidad de la Formación para el Trabajo (CCAFT).
- ✓ 2.2. Los comités sectoriales.
- ✓ 2.3. Los organismos de tercera parte.
- ✓ 2.4. Los programas e instituciones oferentes de formación para el trabajo, tanto públicas como privadas.

El Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo será reconocido como unidad sectorial de normalización de la formación para el trabajo, en el marco del sistema de Normalización, Certificación y Metrología, por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, de acuerdo con el artículo 28 del Decreto - Ley 210 de 2003.

Para acceder a la certificación de calidad de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, la Corporación ofrece programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano que se deberán someter al proceso de auditoría en el que un organismo de tercera parte verifica y certifica el cumplimiento de las normas técnicas de calidad, ya sea de programas o de instituciones según sea el caso.

Caequinos adopta la norma 5555 de 2007, 5581 de 2007, ISO 9001:2008, por su compromiso con la calidad y el propósito de permanecer y crecer en el mercado, ser competitiva, cuidar la fuente de trabajo y mejorar la calidad de vida de su personal, además logra que la Institución desarrolle educación de mejor calidad y cumplan con las necesidades y deseos de los estudiantes y del mercado laboral.

El proceso de calidad fortalece la ejecución de la misión de Caequinos garantizando el esfuerzo de cada área en una sinergia de resultados hacia la competitividad y la calidad de clase mundial.

Caequinos diseña e implementa un modelo de calidad a través de conocer profundamente las características y necesidades que tiene la Corporación, conociendo los deseos y pretensiones de los clientes actuales y potenciales buscando un mismo objetivo.

Para la Corporación es muy importante tener una comunicación como ente dinámico que se retroalimenta del interior y del exterior y que tiene interacciones e interdependencias con los diferentes actores relacionados con la empresa, como son: los proveedores, las instituciones de crédito, los clientes, el personal.

Todo lo anterior se logra al establecer una cultura de calidad en la empresa, estableciendo la atención centrada en el cliente creando el máximo valor, inculcando en todos la premisa de hacerlo bien, a la primera vez y siempre, creando constancia y siendo perseverantes con el propósito de mejorar los servicios, realizando propuestas de innovación para mejorar la efectividad de la cadena de valor, estableciendo todos los procesos, métodos y sistemas que van a estar sujetos a ciclos de mejora continua, estableciendo un programa para el diseño e implantación de los procesos y sistemas que integran el modelo de calidad, para así contribuir con la sociedad promoviendo los valores de calidad y generando un compromiso con el bienestar de la sociedad y con la conservación del medio ambiente.

Caequinos buscará siempre crear una cultura de calidad implantando una cultura de mejoramiento continuo sustentada en una constante autoevaluación de sus procesos.

2.2.4. Procesos Institucionales

Este modelo de gestión consta de tres macro procesos (Estratégicos, Misionales y de Apoyo), que definen la dirección, operación y gestión de la administración de la Corporación.

Los macro procesos se describen en Caequinos de la siguiente forma:

2.2.4.1. Estratégico

Es aquel de planeación estratégica que entrega lineamientos de dirección para los demás procesos. Está compuesto por los procesos de Gestionar Direccionamiento y la Verificación Institucional, responsables de la definición de objetivos Institucionales y del seguimiento al cumplimiento de los planes establecidos. Suministra los lineamientos asociados al modelo de mejoramiento Institucional en sus frentes de Certificación y Autoevaluación Institucional y normatividad. Conforman este proceso el Rector, Dirección Académica y Coordinación de Calidad, apoyados del proceso de Gestionar Comunicaciones, cuya función principal de asegurar la comunicación interna y externa de manera efectiva.

2.2.4.2. Misional

Representa la cadena de valor de la Corporación, son sus procesos: Gestionar Formación y Gestionar Extensión y Proyección Social, es decir, su razón de ser. Diseño y seguimiento de programas técnicos y de extensión, desarrollo y evaluación de los mismos en su contenido académico y práctico.

2.2.4.3. Apoyo

Es aquel que transversalmente apoya toda la gestión organizacional. En este macro proceso se incluyen los correspondientes a: Gestionar Mercadeo y Ventas, Gestionar Admisiones y Registros, Gestionar Servicios Bibliotecarios, Gestionar Bienestar, Gestionar Servicio al Cliente, Gestionar recursos financieros, Gestionar Talento Humano, Gestionar Bienes y Servicios internos, Gestionar TIC y Gestionar asuntos jurídicos.

2.2.5. Organización Administrativa

2.2.5.1. Competencias de los Órganos de Dirección

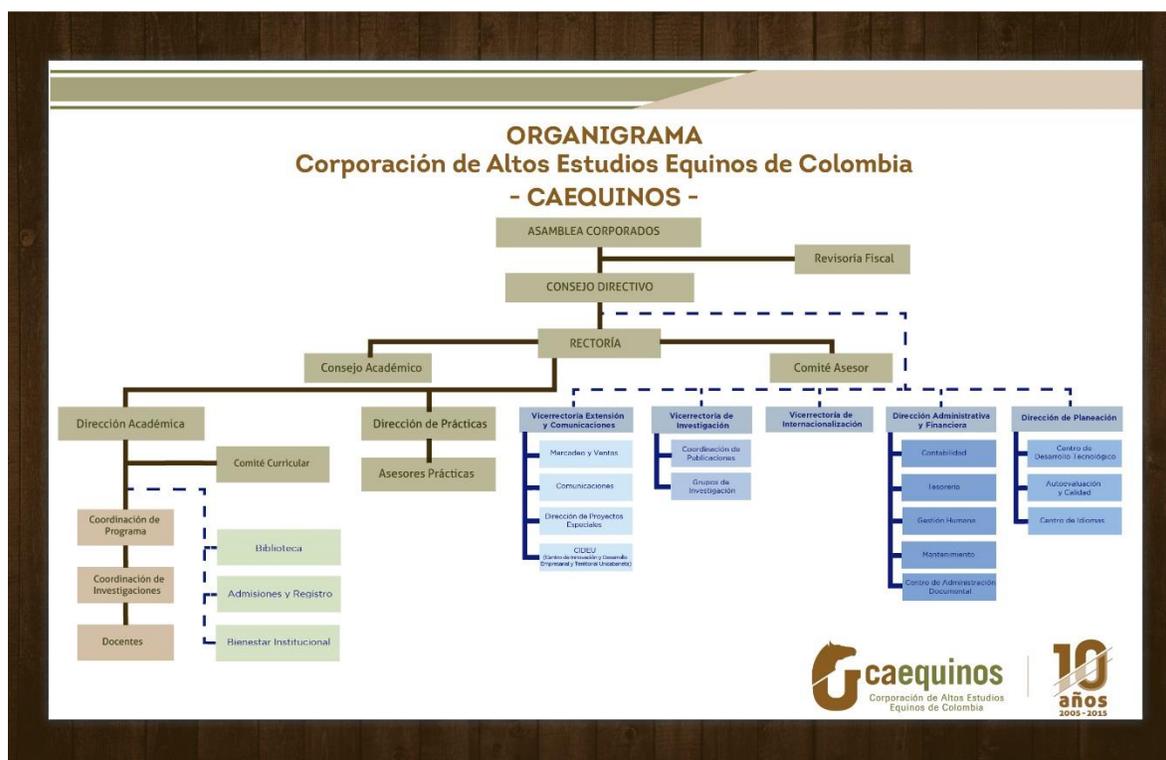
2.2.5.1.1. Aprobación de los programas académicos de la Corporación

De acuerdo con los Estatutos, el Consejo Directivo es el órgano competente para aprobar la creación, modificación y terminación de los programas académicos, previo concepto del Consejo Académico. Por ejemplo, si se desea crear una nueva opción académica, ésta debe ser presentada primero ante el Consejo Académico, para que sea éste quien lo recomiende al Consejo Directivo para su aprobación.

2.2.5.1.2. Aprobación de los reglamentos de la Corporación

De conformidad con los Estatutos de la Corporación de Altos Estudios Equinos de Colombia “Caequinos”, el órgano competente para aprobar los reglamentos de la Institución es el Consejo Directivo. Por ello, cualquier reglamento ya sea de tipo académico o administrativo deberá ser puesto a consideración del mencionado Consejo, para su respectiva aprobación.

2.2.5.1.3. Funciones y composición de los Órganos de Dirección



Los órganos de Dirección y Administración corporativos son los siguientes:

- Asamblea de Corporados, que se comporta como máximo órgano de la entidad y está conformada por todos los miembros Corporados
- Presidente de la Corporación
- Vicepresidente de la Corporación
- Consejo Directivo, conformado por tres miembros principales y suplentes
- Revisor Fiscal

2.2.5.1.3.1. Funciones de la Asamblea de Corporados

- ✓ Nombrar y remover libremente a los miembros principales del Consejo Directivo y a sus respectivos suplentes los cuales serán personales.
- ✓ Elegir el Presidente y el Vicepresidente de la Corporación para un período de dos años, pudiendo ser reelegidos en forma sucesiva
- ✓ Examinar, modificar, aprobar o improbar las cuentas y el balance general del ejercicio con sus estados de resultados.
- ✓ Considerar los informes de los administradores sobre el estado de los negocios sociales, y el informe de Revisor Fiscal
- ✓ Autorizar la enajenación de todos los bienes de la Corporación.

- ✓ Autorizar el arrendamiento o la entrega a cualquier otro título traslativo de dominio de la totalidad o parte sustancial de los bienes de la Corporación, con indicación de los términos, plazos y valores de la respectiva negociación.
- ✓ Reformar los estatutos.
- ✓ Fijar los avalúos de las donaciones en especie que hagan los actuales o futuros miembros Corporados.
- ✓ Adoptar todas las medidas que reclamen el cumplimiento de los estatutos y muy especialmente del objeto corporativo, las demás que reclamen las leyes y que no correspondieran a otro órgano de la sociedad.
- ✓ Aprobar la disolución y liquidación anticipada de la Corporación.
- ✓ Nombramiento y remoción del Revisor Fiscal y el suplente de éste y fijarle su remuneración.
- ✓ Parágrafo: la Asamblea delega en el Consejo Directivo las siguientes funciones:
 - a. La administración de la Corporación
 - b. Fijar límites o topes al representante legal para la celebración de actos o contratos que comprometan la responsabilidad de la Corporación.
 - c. El diseño del modelo administrativo y la responsabilidad directiva a ejecutar en el manejo corporativo en general
 - d. Creación del Manual de funciones de los empleados de la Corporación
 - e. Manual de responsabilidades de todos los Corporados.

2.2.5.1.3.2. Funciones del Consejo Directivo

La Corporación será administrada por el Consejo Directivo, este establecerá y complementará los organismos y cargos que sean necesarios para la buena marcha de la Corporación.

El Consejo directivo podrá reglamentar todo lo concerniente con su régimen interno, y la forma, periodicidad, fecha, lugar y demás circunstancias de sus reuniones, sin que se contradigan las disposiciones contenidas por los estatutos.

Tanto la disolución como cualquier reforma estatutaria deberán ser aprobadas por la mayoría absoluta de la asamblea de los miembros Corporados.

Son Funciones del Consejo Directivo:

- ✓ Delegar temporalmente las funciones Administrativas que considere necesarias, siempre y cuando no lo prohíban los presentes estatutos.
- ✓ Velar por el cumplimiento de los estatutos.
- ✓ Crear los cargos que la Corporación necesite, fijándole a cada uno sus funciones, actividades y remuneración.
- ✓ Fijar las políticas generales dentro de las cuales deban enmarcarse toda actividad de la Corporación ejerza
- ✓ Determinar los programas que deben adelantarse en cumplimiento de su objeto social, la forma de ejecutarlos, así como los recursos económicos que a ellos deben destinarse

- ✓ Dirigir las finanzas de la Corporación, decidir sobre la inversión de sus fondos y sobre el destino que debe darse a los bienes que conforman su patrimonio.
- ✓ Aprobar los presupuestos de la Corporación para periodos determinados.
- ✓ Revisar las cuentas de la Corporación.
- ✓ Decidir sobre la aceptación o rechazo de todo tipo de aportes, donaciones, legados o herencias que se hagan a la Institución.
- ✓ Decidir con relación a cualquier inversión que la Corporación haga o pretenda realizar en compañías comerciales o cualquier otro tipo de entidad.
- ✓ Aprobar finalmente cualquier gravamen, pignoración o limitación del dominio que se establecerá sobre los bienes que conforman su patrimonio.
- ✓ Aprobar cualquier tipo de pronunciación, declaración pública o publicidad que la Corporación deba realizar o delegar esta decisión en el Presidente.
- ✓ Considerar el informe anual del Presidente sobre la marcha de la Institución.
- ✓ Autorizar al Presidente para ejecutar actos y celebrar contratos y establecer la cuantía hasta la cual puede obligarse sin previa autorización por cuantía superior a 50 salarios mínimos legales vigentes.
- ✓ Autorizar al Presidente para promover acciones judiciales, para celebrar transacciones y para someter diferencias o arbitramientos.
- ✓ Cualquier otra función que no haya sido asignada a otro organismo diferente

2.2.5.1.3.3. Presidente (Rector)

El Presidente de la Corporación será el representante legal de la misma, y por tanto, los actos y contratos que realice en representación de Caequinos vinculan esta. El periodo de presidente será de dos años, pudiendo reelegirse indefinidamente, y su remuneración será fijada por el Consejo Directivo.

Son funciones del presidente de la corporación:

- a. Actuar en calidad de representante legal de la corporación
- b. Ejercer en calidad de presidente d Consejo Directivo
- c. Representar la corporación oficial y extraoficialmente ante funcionarios administrativos interna y externamente cuando fuere el caso
- d. Constituir apoderados judiciales y extrajudiciales
- e. Celebrar los contratos y ejecutar los actos que en la Corporación sea parte y que se ajuste a los estatutos y suscribir las correspondientes escrituras o documentos. Si el acto o contrato debe ser aprobado por el Consejo Directivo, el Presidente exhibirá y/o protocolizará, según el caso, copia autenticada del acta se la sesión en la cual haya impartido la aprobación al acta o contrato.
- f. Proveer todos los cargos cuya designación la haya sido delegada por el Consejo Directivo
- g. Informar al Consejo Directivo acerca d las irregularidades o conducta y desempeño de los empleados cuyo nombramiento no corresponde al presidente.
- h. Fijar asignaciones de los empleados, cuando esta facultad la haya sido delegada por el Consejo Directivo
- i. Cumplir y hacer cumplir los estatutos, reglamentos y disposiciones del Consejo Directivo
- j. Vigilar la marcha de la Corporación e informar Oportunamente al Consejo Directivo sobre las actividades ordinarias y sobre cualquier asunto de carácter extraordinario.

- k. Abrir las cuentas corrientes en los bancos y girar sobre ellas con límites que establezcan los estatutos, mediante autorización otorgada por el Consejo Directivo.
- l. Presentar cada año al Consejo Directivo un informe de ejercicio, junto con los estados financieros y el presupuesto anual, además del programa de trabajo para cada vigencia.
- m. Vigilar el recaudo y manejo de los bienes y el manejo contable.

El VICEPRESIDENTE, será el representante legal suplente de la corporación, en caso de falta temporal o absoluta del presidente, y ejercerá sus mismas funciones cuando actúe como tal; y tendrá el mismo periodo que el presidente.

2.2.5.1.3.4. Funciones del Consejo Académico

Este Consejo está conformado por el Rector, el Director Administrativo y Financiero, Director Académico, Director de Prácticas, Representante de los docentes, Representante de los estudiantes y Representante del Sector productivo. Son funciones del Consejo Académico en concordancia con las políticas trazadas por el Consejo Directivo de la Corporación:

- ✓ Decidir sobre el desarrollo académico de la Institución en lo relativo a docencia, especialmente en cuanto se refiere a programas académicos, a investigación, extensión y bienestar.
- ✓ Diseñar las políticas académicas en lo referente al personal docente y estudiantil.
- ✓ Considerar el presupuesto preparado por las unidades académicas y recomendarlo al Consejo Directivo.
- ✓ Rendir informes periódicos al Consejo Directivo de la Corporación.
- ✓ Asesorar al Rector y al Consejo Directivo en la orientación académica de la Corporación.
- ✓ Proponer al Consejo Directivo la creación, modificación y terminación de unidades y programas académicos.
- ✓ Proponer al Consejo Directivo otorgar distinciones académicas y otros reconocimientos.
- ✓ Atender y fijar posición en los asuntos disciplinarios de los estudiantes y profesores de la Corporación.

El período del representante estudiantil en el Consejo Académico será de un (1) año, contado a partir de la fecha de su elección, podrán participar en él los estudiantes matriculados en el respectivo programa académico.

2.2.5.1.3.5. Funciones del Comité Curricular

De los Programas académicos habrá un Comité Curricular como órgano asesor del Director Académico integrado por:

- ✓ El Director Académico.

- ✓ Coordinadores de cada programa.

Serán funciones del Comité Curricular:

- ✓ Asesorar al Director Académico en los aspectos relacionados con la estructura curricular del programa: Justificación, perfiles, objetivos, plan de estudios, investigación y extensión, de acuerdo con las políticas institucionales.
- ✓ Evaluar la estructura curricular del programa, en armonía con el modelo y los criterios de auto-evaluación institucional.
- ✓ Recomendar al Consejo Académico ajustes o modificaciones al Currículo de acuerdo con los resultados de la autoevaluación.
- ✓ Presentar Concepto al Consejo Académico sobre situaciones específicas que se relacionen con la estructura, organización y desarrollo curricular del programa.
- ✓ Recomendar criterios para la selección de los aspirantes al respectivo programa académico.
- ✓ Las demás que le sean asignadas por la autoridad competente.

2.2.6. Modelo Pedagógico de Caequinos

A comienzos del actual decenio, Caequinos decide revisar su estrategia formativa, esto lleva a la definición de un modelo pedagógico acorde con los tiempos que se viven, pero especialmente tratando de fortalecer la interacción con el sector productivo de la región y del país con proyección a la internacionalización. Este modelo pedagógico ha sido el resultado de una construcción colectiva con participación de la comunidad académica de Caequinos, particularmente docentes, expertos del sector productivo; con el apoyo metodológico de expertos en pedagogía y ciencias de la educación.

Este trabajo tiene como objetivo fundamentar teóricamente una propuesta del modelo pedagógico de Caequinos, a partir de una metodología elaborada por el equipo que lo desarrolló:

- ✓ Estudio de la trayectoria de Caequinos.
- ✓ Análisis de los fundamentos teóricos de los modelos pedagógicos existentes en el mundo y estudio de los conceptos y regularidades pedagógicas que sustentan los mismos.
- ✓ Análisis de la Filosofía Institucional; Misión, Visión, Valores Corporativos, política de calidad y objetivos de calidad.
- ✓ Definición del tipo de persona que debe formarse en la Institución, atendiendo la relación entre el Proyecto Educativo Institucional, las necesidades del entorno y los fundamentos pedagógicos del proceso formativo.
- ✓ Particularización de las características de los métodos de enseñanza y aprendizaje propios de Caequinos.
- ✓ Definición de principios y lineamientos para el diseño curricular.

Teniendo en cuenta que Caequinos es una Institución educativa cuyos procesos tienen una función formadora, el modelo pedagógico constituye el ideal de Formación que debe

lograrse en ésta, para cumplir su misión de formar recurso humano altamente competente que fomente el desarrollo y transformación del sector Agropecuario y Agroindustrial con proyección internacional mediante la oferta de programas innovadores y pertinentes para la economía del País. Por lo anterior, el Modelo Pedagógico está compuesto por las siguientes categorías variables:

- ✓ El tipo de persona que se forma en la Institución y los objetivos de formación de éste.
- ✓ El ideal de proceso formativo y de su forma de ejecutarlo, o sea con qué estrategias técnico-metodológicas se va a formar al individuo.
- ✓ El tipo de docente que lo facilitará y el predominio de la dirección del proceso en la relación maestro-estudiante.

El Modelo Pedagógico tiene implícita una dimensión objetiva que se da en la relación entre el deber ser (ideal) y el objeto (proceso formativo) y una dimensión subjetiva en la que los expertos proponen, a partir de la teoría, la práctica que se implementará para resolver el problema de modelar el proceso formativo con todos sus componentes. El Modelo parte de los principios y leyes de la ciencia pedagógica y de las necesidades del contexto que adaptan al mismo las variables planteadas. Teniendo en cuenta esta conceptualización, se definió el ideal de proceso formativo de Caequinos o sea, su Modelo Pedagógico.

Como comunidad educativa, Caequinos responde a las funciones de mantener, desarrollar y preservar el conocimiento de las áreas que involucran su proceso de formación, concretamente definidas cada uno de los programas ofertados, a partir de las necesidades del sector Agropecuario y Agroindustrial y de formar ciudadanos altamente competitivos, bajo lineamientos éticos.

2.2.6.1. Principios Básicos del Funcionamiento de los Procesos Formativos, Docencia y Formación Continua de la Corporación

La Corporación orienta sus esfuerzos hacia su consolidación como un centro de formación en el ámbito Agropecuario y Agroindustrial, comprometido con el análisis de los problemas y su solución, con alto sentido humanístico y en el marco de una concepción integral de la formación administrativa que requieren todas las explotaciones del sector. Todas las personas que pertenecen a la Corporación, trabajarán por los siguientes principios:

- ✓ Caequinos promoverá la reafirmación de los valores de la nacionalidad y el respeto a diferentes ideologías.
- ✓ Caequinos es un espacio de discusión racional, de enseñanza, de aprendizaje, orientado por las exigencias de los criterios éticos que se traducen en una real convivencia en la comunidad educativa.
- ✓ Caequinos contempla en sus currículos la importancia de la aplicación de las herramientas administrativas en las empresas del sector agropecuario para lograr el correcto manejo de las explotaciones.
- ✓ Caequinos asegura el proceso formativo uniendo el componente teórico a un componente práctico, permitiendo una educación integral.

2.2.6.2. Ideal de Persona a Formar

Caequinos, atendiendo al encargo social, la filosofía, los valores, los principios y el tipo de formación que el medio laboral exige, define el tipo de persona a formar situando a los egresados en el contexto laboral, comprometidos con la sociedad y el medio ambiente desde su individualidad con sensibilidad frente a las necesidades del ser humano y el entorno, conservando una visión integral del campo Colombiano, formando egresados con creatividad y con capacidad de generar nuevas fuentes de empleo, capaz de aplicar el conocimiento adquirido en la Corporación, siendo competitivos, dando respuestas eficientes y eficaces a los problemas, mientras vela por el desarrollo sostenible y la responsabilidad social.

Caequinos siempre velará por inculcar en sus egresados los valores institucionales para formar personas integras que se van a enfrentar a la realidad social del sector agropecuario colombiano, con base en la capacitación recibida y en el sentido social inculcado por la Corporación.

Los sectores Agropecuario y Agroalimentario Colombianos son sectores con muchas deficiencias en manejos Administrativos y Técnicos, por lo tanto Caequinos, siendo una Institución donde Educa para el Trabajo y el Desarrollo Humano, capacita a sus estudiantes para que una vez egresados inculquen en sus colaboradores dichas enseñanzas.

2.2.6.3. Ideal del Docente Para el Desarrollo de Caequinos

La actualidad del sector Agropecuario y Agroindustrial está exigiendo profesionales cada vez más capacitados en las labores y las técnicas, con mayores conocimientos en el área administrativa y sobre todo un compromiso muy grande con el respeto a las personas, los animales y el medio ambiente. Caequinos, para lograr formar Técnicos que cumplan con el enunciado anterior, busca no solo docentes con capacitación profesional sino también que sea:

- ✓ Humanista y sensible: Quien con su ejemplo contribuya a la formación de ciudadanos responsables con el entorno.
- ✓ Que domine la lógica de la relación enseñanza- aprendizaje con el enfoque actual de los sectores Agropecuario y Agroindustrial, que esté actualizado y con experiencia práctica.
- ✓ Con conocimientos de pedagogía.
- ✓ Que se apropie del modelo pedagógico de la corporación adoptando una actitud integradora y de compromiso con la formación de los estudiantes.
- ✓ Con capacidad de liderazgo, para reconocer las necesidades de cambio y conducir el proceso docente.
- ✓ Con amplísima experiencia de campo en el sector Agropecuario, Agroindustrial y Empresarial, dependiendo del enfoque de la asignatura a servir.

Para asegurar que los procesos institucionales avancen en la dirección de contar con un docente que se aproxime al ideal establecido por este modelo pedagógico, Caequinos

formula un reglamento docente que materializa a través de políticas de contratación, permanencia, evaluación y de estímulos, los imperativos establecidos en el ideal del docente.

2.2.6.4. Ideal del Escenario Pedagógico de los Procesos Formativos en Caequinos

El proceso de enseñanza y aprendizaje, facilitará a los estudiantes desarrollar la creatividad y permitirá su vinculación a la actividad práctica. Los métodos de enseñanza serán creativos y productivos, orientados hacia el aprendizaje significativo, intensificando la autoformación. Los contenidos tendrán plena actualidad y estimularán la educación permanente. La formación dejará de hacerse mediante planes de estudio rígidos para ceder el espacio a la formación flexible que atienda al desarrollo de los saberes y a las aspiraciones de los estudiantes y su inter relación con los sectores Agropecuario y Agroindustrial.

Los programas se desarrollarán en niveles o asignaturas por semestre, los cuales se derivarán de la definición del perfil del egresado, de los campos de acción y esferas de actuación del egresado y del sistema de competencias del programa. Estos programas se compondrán de disciplinas derivadas y de asignaturas integradoras, aunque todos desarrollarán actividades académicas y prácticas de campo.

Las asignaturas integradoras se caracterizan por ser eminentemente prácticas, por conectar al estudiante con los problemas del sector, pero integrando conocimientos de diversas disciplinas o áreas del conocimiento. Para garantizar el carácter integrador de las asignaturas, los programas de Caequinos tienen definidos un objetivo por unidad de tiempo, el cual se convierte en referente para todo el plan de estudios y en particular para los niveles ubicados en éste y para los de niveles predecesores. Esto implica que todas las asignaturas deben tributar parcialmente al logro de este objetivo.

Caequinos desarrollará una estrategia de formación práctica que se materialice en el proceso docente a través del currículo de los distintos programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Esta estrategia se deriva de integrar los componentes docente- teórico práctico, y evaluativo.

Para que el proceso docente dé respuesta a los retos de formación establecidos en el modelo de egresado de cada programa, es necesario que los sistemas de selección y admisión tengan los instrumentos necesarios para caracterizar al candidato a estudiante de la Corporación, de modo tal que se pueda hacer un perfil del aspirante en función del proceso formativo que va a emprender. Para ello se definirán políticas y se trazarán estrategias que garanticen una selección y admisión de estudiantes.

La Corporación debe fomentar programas que den respuesta al desarrollo socioeconómico y ambiental, que modernicen los sistemas de enseñanza, haciendo que el hacer se incorpore a todos los currículos, vinculando los estudiantes a ésta actividad. Impulsando estrategias para el desarrollo e integración de los saberes de las disciplinas sociales y humanas en los programas académicos.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

VERSIÓN: 07
CÓDIGO: MN-01-03

2.2.6.5. Programas de Formación Actuales de Caequinos

PROGRAMA	DURACIÓN	MODALIDAD	CERTIFICACIÓN	OBJETIVOS	COMPETENCIAS A DESARROLLAR	RESOLUCIÓN
Técnico Laboral en Administración Equina	Cinco semestres 1968 horas	Presencial Jornada académica: Diurna, de Lunes a Viernes	Técnico Laboral Por Competencias En Administración Equina	La industria equina viene mostrando en los últimos años un importante avance en todo el país y se proyecta en los más exigentes mercados internacionales de varios continentes. Su contribución al crecimiento del país, así como la creciente generación de divisas le exigen procesos de investigación y de formación de su recurso humano capaz de atender las necesidades de desarrollo que requieren las explotaciones equinas.	<ul style="list-style-type: none"> • Programar las actividades de mantenimiento (vacunación, compra, alimentación, etc.) de explotaciones equinas, apoyándose en el plan general de administración de la empresa. • Interpretar la información genealógica y de biotipo para la toma de decisiones del negocio. • Coordinar el trabajo del personal que labora en las explotaciones equinas con base en el reglamento y las políticas de trabajo de la empresa. • Gestionar el uso de los recursos de las explotaciones equinas, midiendo la eficiencia de los mismos con base en criterios establecidos por la empresa y cumpliendo las normativas sanitarias vigentes. • Tomar decisiones en casos de emergencias sanitarias, atender primeros auxilios y reportar adecuadamente a la gerencia las situaciones presentadas. • Presentar informes de gestión en los instrumentos creados por la empresa y con base en los indicadores de gestión definidos por ésta. 	0008857 del 15 de Marzo de 2010
Técnico Laboral En Administración Ganadera	Cinco semestres 1968 horas	Presencial Jornada académica: Diurna, de Lunes a Viernes	Técnico Laboral Por Competencias En Administración Ganadera	El programa de Administración Ganadera está estructurado para ofrecer al sector ganadero colombiano, un factor humano capaz de atender las necesidades actuales y futuras que reclama el	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar la formulación del plan estratégico de la empresa y su proyección productiva. • Programar las actividades cotidianas de la empresa ganadera de carne y leche, apoyándose en el plan general de administración de la empresa. • Coordinar el trabajo del personal que labora en la 	0008857 del 15 de Marzo de 2010

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

VERSIÓN: 07
CÓDIGO: MN-01-03

PROGRAMA	DURACIÓN	MODALIDAD	CERTIFICACIÓN	OBJETIVOS	COMPETENCIAS A DESARROLLAR	RESOLUCIÓN
				desarrollo de la industria ganadera.	empresa (granjas, empresas proveedoras de insumos, ferias ganaderas) con base en el reglamento y las políticas de trabajo de la empresa. <ul style="list-style-type: none"> • Formular un plan de negocios para una empresa ganadera existente o en proceso de gestación. • Tomar decisiones en casos de emergencias sanitarias, aplicar primeros auxilios veterinarios y reportar adecuadamente a la gerencia las situaciones presentadas. • Presentar informes de gestión en los instrumentos creados por la empresa y con base en los indicadores de gestión definidos por ésta. • Gestionar la incorporación tecnológica en la explotación ganadera. • Lograr una mejor gestión del ganado de sacrificio, en función de las exigencias del mercado y bajo las normas higiénicas vigentes. 	
PROGRAMA	DURACIÓN	MODALIDAD	CERTIFICACIÓN	OBJETIVOS	COMPETENCIAS A DESARROLLAR	RESOLUCIÓN
Técnico Laboral En Administración Pecuaria	Cinco semestres 1776 horas	Presencial Jornada académica: Diurna, de Lunes a Viernes	Técnico Laboral Por Competencias En Administración Pecuaria	El programa está estructurado para ofrecer al sector agropecuario colombiano, un recurso humano que permita atender las necesidades actuales y futuras que reclama el desarrollo de este sector. El enfoque de manejo integral de las empresas de producción animal, permite al empresario desarrollar sus operaciones como una unidad completa en lugar	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar la formulación del plan estratégico de la empresa y su proyección productiva. • Programar las actividades cotidianas de la empresa pecuaria, apoyándose en el plan general de administración de la empresa. • Coordinar el trabajo del personal que labora en la empresa (granjas, empresas proveedoras de insumos, ferias) con base en el reglamento y las políticas de trabajo de la empresa. • Aplicar los principios de alimentación animal, de acuerdo a los requerimientos nutricionales según la 	0008857 del 15 de Marzo de 2010

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

VERSIÓN: 07
CÓDIGO: MN-01-03

PROGRAMA	DURACIÓN	MODALIDAD	CERTIFICACIÓN	OBJETIVOS	COMPETENCIAS A DESARROLLAR	RESOLUCIÓN
				de componentes independientes.	especie, estado fisiológico y propósito productivo en correspondencia con los recursos alimentarios disponibles. <ul style="list-style-type: none"> • Apoyar en la ejecución de procesos productivos con énfasis en empresas pecuarias en condiciones de diversificación y desarrollo. • Presentar informes de gestión en los instrumentos creados por la empresa y con base en los indicadores de gestión definidos por ésta. • Formular un plan de negocios para una pecuaria existente o en proceso de gestación. • Gestionar la incorporación tecnológica en la explotación pecuaria. 	
PROGRAMA	DURACIÓN	MODALIDAD	CERTIFICACIÓN	OBJETIVOS	COMPETENCIAS A DESARROLLAR	RESOLUCIÓN
Técnico Laboral En Administración Agrícola	Cinco semestres 2400 horas	Presencial Jornada académica: Diurna, de Lunes a Viernes	Técnico Laboral Por Competencias En Administración Agrícola	Contribuir a la solución de problemas locales y regionales, aportando herramientas conceptuales, técnicas y formación humana en el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad rural.	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar los procesos de producción, aprovechamiento, transformación, comercialización, transferencia y extensión de los bienes y servicios generados por las actividades del sector Agrícola satisfaciendo las necesidades del mercado. • Realizar análisis de costos y racionalizar el manejo de los recursos monetarios invertidos en la explotación Agrícola, buscando mayor rentabilidad. • Diseñar, proponer e implantar estrategias en el manejo adecuado de las funciones de mercadeo de los diferentes bienes y servicios ofrecidos por las empresas agrícolas con el propósito de alcanzar la mayor eficacia, rentabilidad y eficiencia en su gestión. • Orientar a las operaciones del campo en labores de trazado, siembra de frutas 	151 del 05 de Junio de 2011

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

VERSIÓN: 07
CÓDIGO: MN-01-03

PROGRAMA	DURACIÓN	MODALIDAD	CERTIFICACIÓN	OBJETIVOS	COMPETENCIAS A DESARROLLAR	RESOLUCIÓN
					y demás cultivos en la adecuación de terrenos y en la implementación de sistemas de rego. <ul style="list-style-type: none"> • Realizar la gestión del talento humano en unidades de explotación Agrícola. • Evaluar proyectos agrícolas que involucren el proceso productivo. • Fomentar la organización de los pequeños productores del sector rural para obtener una mejor planeación y administración de la economía campesina a través de asociaciones de base, empresas comunitarias y de economía solidaria. 	
PROGRAMA	DURACIÓN	MODALIDAD	CERTIFICACIÓN	OBJETIVOS	COMPETENCIAS A DESARROLLAR	RESOLUCIÓN
Técnico Laboral En Auxiliar Veterinario	Cinco semestres 1056 horas	Presencial Jornada académica: Diurna, de Lunes a Viernes	Técnico Laboral Por Competencias En Auxiliar Veterinario	En el campo de la medicina animal, el enfermero, auxiliar veterinario, es el colaborador indispensable del Veterinario para la realización de todas sus funciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Asistir las actividades terapéuticas en la atención a animales según indicaciones del Veterinario. • Desarrollar actividades rutinarias para manejo de instalaciones y atención de animales según los protocolos establecidos en la empresa. • Gestionar los residuos sólidos, hospitalarios y similares generados según legislación y protocolos de la empresa. • Ayudante de veterinaria en clínicas asistenciales, hospitales, facultades y centros de investigación animal. • Ayudante en centros de recogida, alojamiento o protección animal, Ayudante de cirugía. • Ayudante de veterinaria en Ayudante Técnico Veterinario. • Visitador de productos de veterinaria. • Apoyo de programas sanitarios, apoyo en los programas ambientales. • Auxiliar en Centros de diagnóstico, Vendedor de 	108 del 15 de Junio de 2012

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

VERSIÓN: 07
CÓDIGO: MN-01-03

PROGRAMA	DURACIÓN	MODALIDAD	CERTIFICACIÓN	OBJETIVOS	COMPETENCIAS A DESARROLLAR	RESOLUCIÓN
					productos agro veterinarios. • Atención al cliente en agrocentros, hospitales veterinarios, veterinarias. • Colaborador en programas de Salud Pública. • Vigilar la preparación sanitaria de animales en ferias. • Apoyar a la gerencia en la toma de decisiones sobre compra y venta de animales. • Tomar decisiones en casos de emergencias sanitarias, aplicar primeros auxilios veterinarios y reportar adecuadamente a la gerencia las situaciones presentadas. • Presentar informes de gestión en los instrumentos creados por la empresa y con base en los indicadores.	

2.2.6.6. Principios para el Diseño Curricular

El diseño curricular de los programas de la Institución se rige por los siguientes principios:

- ✓ Pertinencia social y regional.
- ✓ Flexibilidad en la definición de estrategias de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Interacción permanente con el sector productivo.
- ✓ Capacidad de adaptación a las condiciones de oferta y demanda.
- ✓ Se realizan adoptando un compromiso social y ambiental.
- ✓ Con elementos diferenciadores respecto a otros programas afines.
- ✓ Incorporando el diseño de los procesos de autoevaluación, para el mejoramiento continuo de los programas.
- ✓ Pertinencia con el desarrollo tecnológico del sector agropecuario mundial.

2.2.6.7. Lineamientos Conceptuales para el Diseño Curricular

El tipo de persona a formar se concreta en lo específico del modelo del egresado de cada programa. Con el propósito de adelantar los procesos de diseño y perfeccionamiento curricular, a continuación se definen los parámetros que se deben tener en cuenta para el mismo. Para modelar un ideal de egresado en la formación laboral, con unas características como las planteadas anteriormente, se parte de la identificación de necesidades de los sectores Agropecuario y Agroindustrial y de la sociedad en su contexto, con lo cual se define el problema al que dará respuesta este egresado.

De las anteriores definiciones se derivará el Plan de Desarrollo del Proceso Docente y en consecuencia, el Plan de Estudios, en el que se consignarán los módulos de docencia, su intensidad horaria, así como su distribución.

2.2.6.8. Sistema de Formación y Evaluación por Competencias

Hablar de la evaluación por competencias en programas Técnicos para la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, es necesario tener claridad sobre lo que significa la formación laboral. Esta categoría posee varias acepciones, entre las cuales se destacan: Formación Laboral en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Formación de Competencias Laborales en la OIT, Concepción Pedagógica en la UNESCO, componente integrador del Proceso Docente Educativo o Práctica Laboral en Colombia.

En Colombia se ha ido afianzando desde el Ministerio de Educación, la propuesta de una educación práctica que se centre en el trabajo y que esté orientada al desarrollo de competencias en el individuo, que le permitan participar productivamente en el sector empresarial. La competencia es la capacidad de tomar decisiones adecuadas en un contexto determinado y por lo tanto, no es concebible una educación distante de lo laboral.

En el ámbito de las competencias, el contexto juega un papel fundamental. Saber hacer en contexto, implica valorar y contextualizar el accionar del individuo. Y en este ámbito se encuentran dos posiciones diametralmente opuestas. De un lado están los que proclaman la "Educación para el Trabajo" o la "Educación en Tecnología", porque de esta manera se satisfacen plenamente los intereses de la época. Pero, de otro lado, están los que hablan de humanizar la tecnología.

Estos últimos consideran que los ideales de trabajo y tecnología deben tenerse en cuenta, pero que sería necesario preguntarse si deben tomarse como el fin mismo de la educación y subordinar a ello la formación del hombre, o como medios para llegar a otro punto más alto y acorde con la esencia de la naturaleza humana. Este punto es clave para entender que cuando se habla de una formación laboral pertinente, ésta debe entenderse como formación para el futuro de la sociedad.

De las reflexiones planteadas, la Corporación recoge la importancia de vincular la teoría con la práctica como componentes en relación dialéctica de un proceso formativo y la necesidad de entender la formación laboral como un proceso social y no sólo como respuesta a requerimientos del sector productivo, de ahí nuestro énfasis en la formación humanística.

Teniendo en cuenta las tendencias de formación laboral y los fundamentos teóricos analizados, Caequinos propone un proceso de formación laboral, por competencias, metodología y con su consecuente sistema de evaluaciones.

Por lo anterior, la Corporación entrega a su cuerpo docente un conjunto de principios y requerimientos que deben ser tenidos en cuenta para el diseño y aplicación de los instrumentos de evaluación en nuestro sistema de formación por competencias:

- ✓ Las competencias tienen expresión en un saber – hacer; fundamentado en un saber, por lo tanto, los instrumentos y procedimientos de evaluación deben tener en cuenta no sólo los conocimientos adquiridos por el estudiante, sino, especialmente, su uso aplicado en diferentes contextos. En otras palabras, el instrumento y los procedimientos de evaluación deben verificar el actuar fundamentado en diferentes contextos.
- ✓ Los instrumentos de evaluación y los procedimientos deben ser diversos de acuerdo a las etapas del aprendizaje (reflexión, apropiación, acción), a las características intrínsecas de la competencia y a la diversidad de contextos en las que se debe dar la ejecución.
- ✓ Las competencias no son observables por sí mismas, por lo tanto, hay que inferirlas a través de desempeños y actuaciones específicas. Estos desempeños, situaciones concretas y en contextos predeterminados deben permitir evaluar los conocimientos, las habilidades, los valores, la estética y la motivación del estudiante hacia su formación.
- ✓ Teniendo en cuenta que el estudiante se forma en un proceso dialéctico de teoría y práctica, el programa lleva gradualmente al estudiante hasta su preparación plena para el desempeño laboral y que la riqueza metodológica busca que el estudiante apropie conocimientos, desarrolle habilidades y asuma posiciones conscientes de su desempeño (valores), entonces la variedad y complejidad de los instrumentos evaluativos debe ser consecuente con la intencionalidad de cada evaluación y con los respectivos niveles de complejidad.
- ✓ La variedad de contextos también debe ser tenida en cuenta a la hora de definir y construir instrumentos y procedimientos evaluativos. En cada contexto se pueden verificar conocimientos, habilidades, valores, estética y compromiso con el aprendizaje.

Criterios y procedimientos de evaluación y promoción de los estudiantes. En Caequinos los programas de formación laboral se estructuran por competencias laborales específicas, teniendo como referente las normas técnicas de competencias laborales definidas por las mesas sectoriales que lidera el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

Por regla general para estructurar el plan de estudios se tomarán las normas de competencia de los niveles de cualificación C y D de la Clasificación Nacional de Ocupaciones; si no existen normas en estos niveles de cualificación se toman las normas de competencia del nivel de cualificación B.

En caso de que no exista norma de competencia laboral Colombiana para diseñar o ajustar los programas, la institución puede emplear normas nacionales de otros países, siempre y cuando estén avaladas por el organismo de normalización de competencia del país.

Los programas de educación para el trabajo ofrecidos en la metodología de educación presencial y a distancia, deberán demostrar que hacen uso efectivo de mediaciones

pedagógicas y de las formas de interacción apropiadas que apoyan y fomenten el desarrollo de competencias para el aprendizaje autónomo y la forma como desarrollarán las competencias básicas, ciudadanas y laborales generales y específicas.

La autoevaluación institucional. Es la existencia de instrumentos mediante los cuales se realiza el proceso de manera permanente, así como la revisión periódica de los contenidos básicos de formación y de los demás aspectos necesarios para su mejoramiento y actualización.

La dirección académica aplica, sistemas confiables de información y mecanismos de gestión que permiten ejecutar procesos de planeación, evaluación y seguimiento de los contenidos básicos de formación y los diferentes servicios y recursos que garanticen el logro de los objetivos institucionales definidos en el proyecto educativo institucional.

Recursos específicos para desarrollar el programa de acuerdo con la metodología propuesta:

- ✓ Características y ubicación de las aulas y talleres donde se desarrolla el programa.
- ✓ Materiales de apoyo. Didácticos, ayudas educativas y audiovisuales.
- ✓ Recursos bibliográficos, técnicos, tecnológicos y profesionales.
- ✓ Laboratorio y equipos.
- ✓ Lugares de práctica.
- ✓ Convenios de docencia y servicio cuando se requieran en los sitios asignados.

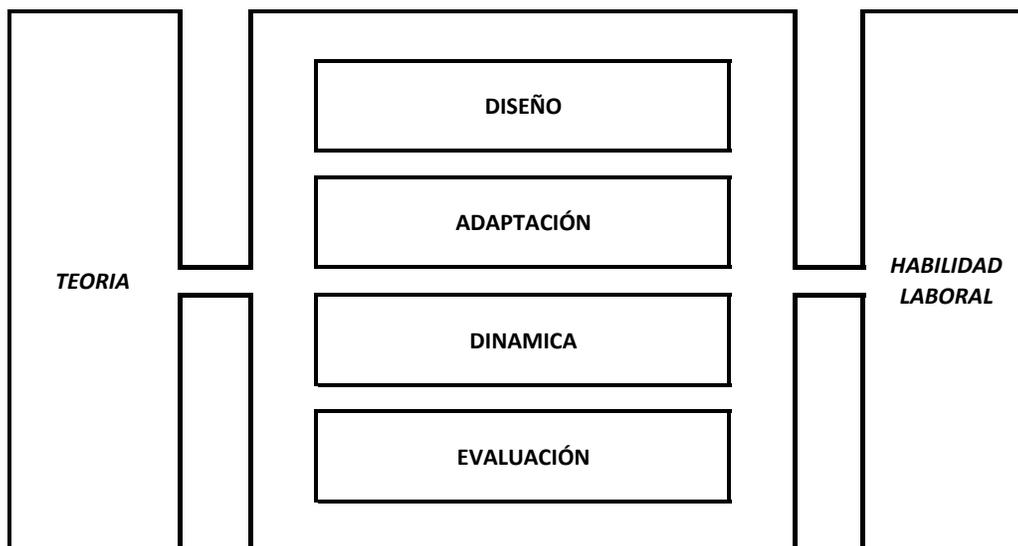
2.2.7. Gestión Docencia

Caequinos como Institución de Educación para el trabajo y el desarrollo humano se caracteriza por desarrollar dos funciones sustantivas que se articulan entre sí y que dan vida a la dinámica institucional: docencia y la formación continua.

La docencia, proceso fundamental de las Instituciones de Educación que permite la conservación de la cultura, entendida ésta como el acumulado histórico de conocimientos y valores de una sociedad en un contexto determinado y la Formación continua- extensión, que permite la transferencia a la sociedad de los logros y avances Institucionales, son los procesos que generan las dinámicas en la Corporación.

El plan de desarrollo académico de los programas, respondiendo a su encargo misional de formar personas con responsabilidad social y ambiental, prepara estudiantes para que desarrollen cualidades definidas en el Modelo Pedagógico Institucional que les permitan enfrentar situaciones inherentes al ejercicio laboral, y las modifiquen, apoyándose en las técnicas que dominan desde su proceso formativo.

El conocimiento teórico se debe aprovechar para generar habilidades laborales. Esta articulación se debe desarrollar a través del proceso curricular, el cual tiene cuatro etapas: Diseño, Adaptación, Dinámica y Evaluación. Como se muestra en el gráfico a continuación.



2.2.7.1. Los Objetivos Específicos que busca la Corporación

- ✓ Contribuir desde lo Humanístico, a la formación y conciencia del ser humano.
- ✓ Consolidar el proceso Docente – Alumno.
- ✓ Orientar desde las prácticas de campo, el saber hacer en lo Técnico.
- ✓ Elevar la calidad de la Docencia, mediante las estrategias de mejoramiento continuo de la pertinencia del currículo.
- ✓ Promover la cultura de la autoevaluación.

2.2.7.2. Estrategias del Proceso Docente:

- ✓ Diseño, actualización y perfeccionamiento curricular.
- ✓ Cualificación docente.
- ✓ Vínculo entre lo Teórico y lo Práctico.
- ✓ Promoción de la cultura de responsabilidad social y ambiental.
- ✓ Evaluación permanente de la calidad Docente.
- ✓ Articulación con la Media Técnica y la Educación Superior.

Para garantizar el desarrollo de estas estrategias, se hace necesario un modelo de gestión que se inspire en la filosofía Institucional que se apoye en el conocimiento especializado y pedagógico de su recurso humano. Estas estrategias se materializan a través de las directrices con las cuales se diseñan, realizan y evalúan los programas Técnicos de la Institución. La coordinación e integración de la actividad docente de Caequinos la realiza la Rectoría por medio de la Dirección Académica. En dicha Dirección recae la responsabilidad de liderar la materialización del Proceso Docente Educativo en el marco del Proyecto Educativo Institucional y del Modelo Pedagógico.

2.2.7.3. Los equipos de trabajo

Para asegurar el éxito de la gestión curricular, Caequinos cuenta con colectivos que apoyan y asesoran las tomas de decisiones de los Directivos que asumen las responsabilidades Administrativas de la Organización: el Rector, el Director Académico y los Coordinadores de Programas.

Los Consejos Directivo y Académico, y el claustro de docentes de cada período lectivo son equipos especializados que coadyuvan a la correcta toma de decisiones en función de la pertinencia y calidad de los procesos formativos. El trabajo en grupos o en equipos para definir las acciones conjuntas de sujetos con objetivos comunes, es una forma de organización particular del trabajo, donde se busca que aflore el talento colectivo y la energía de las personas.

Esta forma de organización es particularmente útil para alcanzar altos niveles de calidad en la gestión de una Institución Educativa, la cual conforma sus colectivos a partir de los miembros de los estamentos de docentes y estudiantes interactuando con los Administradores Educativos o Directivos.

De otro lado, el claustro de docentes, en cada período lectivo, planea, ejecuta y revisa las estrategias de prácticas, de pasantías, de evaluación para dar un exitoso paso en el proceso formativo de los estudiantes matriculados.

2.2.8. Gestión de extensión y proyección social

El sector Agropecuario, así como el sector Agroindustrial plantea necesidades y oportunidades de formación de los diferentes públicos objetivo, incluyendo en este las relacionadas con el mantenimiento de la vigencia de las competencias de nuestros egresados. Otro propósito de la formación continua en Caequinos es proporcionarle a la Corporación oportunidades para crear vínculos y enlaces con diferentes entidades públicas y privadas que permiten un mayor impacto a la sociedad y, de esta manera, facilitar escenarios en los que los profesores adquieren directamente conocimientos del entorno.

2.2.9. Gestión de Egresados

La Corporación de Altos Estudios Equinos de Colombia “Caequinos”, fiel a su Política de Gestión y considerando que todos sus egresados continúan formando parte activa de su comunidad académica, ha definido los siguientes lineamientos o políticas de egresados:

- ✓ Reconocer como egresados a todas aquellas personas tituladas de alguno de los programas Técnicos y de formación continuada.
- ✓ Fortalecer y promocionar los canales de comunicación bilaterales, que permitan enriquecer tanto a la Corporación en su proceso de desarrollo como a los egresados en la interacción con la Institución, utilizando todos los medios posibles para ello, tales como: comunicación telefónica, vía fax, correos electrónicos, urbanos y nacionales, publicidad interior y exterior, entre otros.

- ✓ Motivar el sentido de pertenencia Institucional en los egresados, propiciando encuentros presenciales y virtuales, además de ofrecer la prestación de servicios varios relacionados con los programas y enfoques administrativos de la Corporación.
- ✓ Estimular el proceso de Educación continuada en los egresados de la Corporación, atendiendo oportunamente las necesidades de cualificación de los mismos, ofreciéndoles programas de actualización permanentemente relacionados con el enfoque técnico - administrativo de la Corporación.
- ✓ Mantener actualizado la base de datos de egresados de la Corporación, con el fin de no perder el contacto con los mismos, ofreciendo para ello la página web de Caequinos y la participación en las redes sociales.
- ✓ Mantener jornadas de actualización, conferencias de actualización en temas relacionados con el sector agropecuario en general, el desarrollo rural de la región y otros temas vinculados a los programas de formación laboral de la Corporación.

2.2.10. Gestión de Bienestar

En la Corporación de Altos Estudios Equinos de Colombia, se propicia el desarrollo integral de las personas y de los grupos que constituyen la comunidad Caequinos y que orientan los campos de acción del Bienestar Institucional.

El Objetivo General del Bienestar en Caequinos es brindar servicios de manera satisfactoria a la comunidad académica para contribuir a la permanencia estudiantil mediante la ejecución de programas salud, deporte, cultura y desarrollo humano, y de toda índole Institucional, que mejoren sus condiciones de vida y generen procesos de cambio Institucionales, colectivos e individuales, y que se integren en la vida académica, laboral y personal.

Para hacer posible el despliegue del objetivo que sustenta el bienestar, se establecen los siguientes programas:

Programas salud, deporte, cultura y desarrollo humano, cada uno con diferentes actividades que permiten el fortalecimiento social y académico institucional.

2.2.11. Gestión Financiera

La Corporación de Altos Estudios Equinos de Colombia como Institución de Formación Técnica para el trabajo y el desarrollo humano, es una Corporación privada, sin ánimo de lucro, reconocida y posicionada a nivel nacional por su liderazgo y credibilidad que lleva al posicionamiento de la imagen de **Caequinos** permitiéndole unas fuentes de ingreso estables y serias.

Las fuentes de ingresos están representadas en las matrículas, inscripciones y derechos pecuniarios y actividades de extensión.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

VERSIÓN: 07
CÓDIGO: MN-01-03

El presupuesto es administrado en forma centralizada y se ejecuta por proyectos y procesos con el fin de optimizar los recursos para la atención de todos los programas académicos, y programas de apoyo académico, garantizando la ejecución de los planes académicos, contemplados en la planeación Institucional.

El proceso financiero se fundamenta principalmente en garantizarles a las diferentes instancias de la comunidad, el manejo óptimo y adecuado de los recursos económicos generados y el cumplimiento oportuno de las obligaciones contractuales adquiridas, en función del normal desarrollo de sus actividades. Para ello se han implementado, de manera formal procesos, con el apoyo del Sistema de Gestión de Calidad.

La participación de los programas en la construcción del presupuesto se materializa en la elaboración y desarrollo del Proyecto Educativo de los Programas, así como en los diferentes planes que en materia de Extensión, Bienestar, Comunicaciones, Mercadeo y Egresados se adelanten.

2.2.12. Gestión de Bienes y servicios internos

La Gestión de Bienes y servicios internos, es contratada con la Corporación Universitaria Unisabaneta, garantizando el desarrollo de actividades importantes para el quehacer académico, entre las que se destaca el mantenimiento y mejoramiento del campus, para garantizar a la comunidad, instalaciones cómodas y servicios con niveles óptimos de aseo y seguridad.

Además se garantiza la adquisición de bienes y servicios necesarios para el desarrollo cotidiano de las funciones docentes, de formación continuada y administrativa, paralela con su respectiva contratación, constituyen igualmente un apoyo, orientado a brindarles a las diferentes áreas de la Corporación, los recursos y herramientas apropiadas para la ejecución de sus actividades.

A continuación se describe en una tabla las características de la infraestructura física institucional para el adecuado desarrollo del proceso docente educativo en la Corporación:

SEDE	ÁREA DEL LOTE (m2)	ÁREA CONSTRUIDA (m2)	TÍTULO
SABANETA	15.353	3.453	Propiedad Unisabaneta

Espacio	Dimensiones			Área (m ²)	Capacidad
	Largo (m)	Ancho (m)	Alto (m)		
Aula 1-106	6	5.8	2.5	34.80	30
Aula 1-107	6	5.8	2.5	34.80	30
Aula 1-108	6	5.8	2.5	34.80	30
Aula 1-109	6	5.8	2.5	34.80	30
Aula 2-101	6.3	6.55	2.8	41.27	30
Aula 2-301	6.3	6.55	2.8	41.27	30
Aula 2-302	6.3	6.55	2.8	41.27	30
Aula 2-303	6.3	6.55	2.8	41.27	30

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

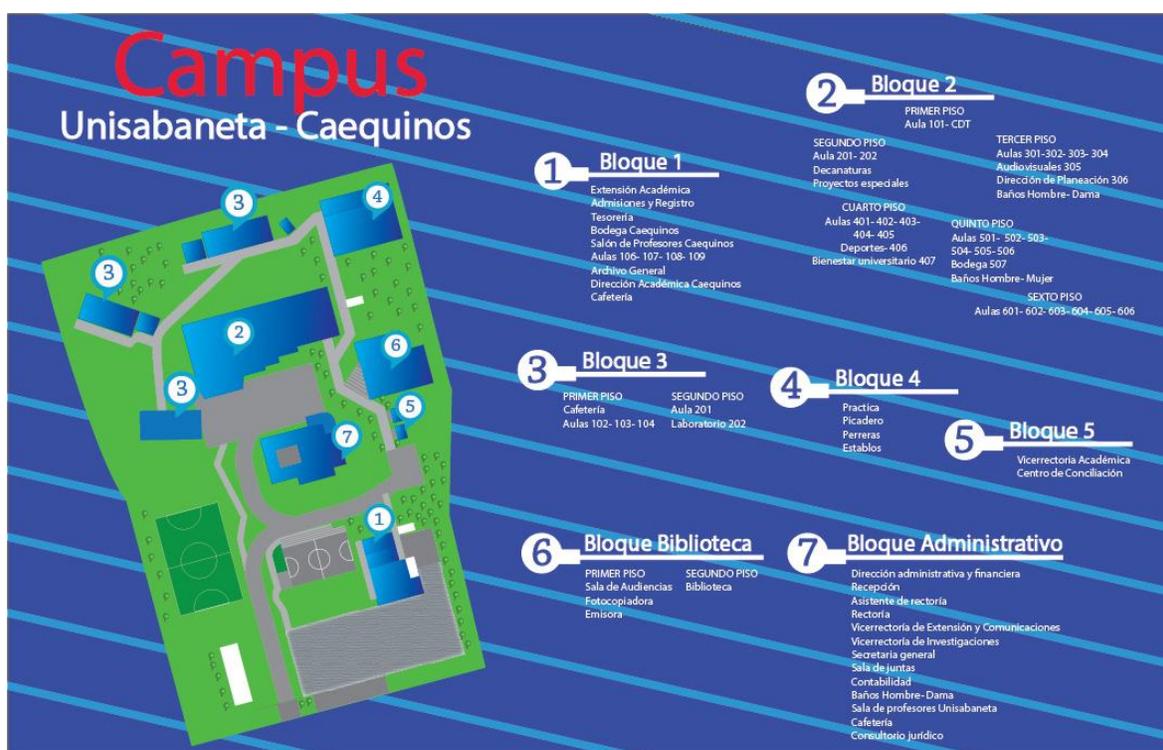
VERSIÓN: 07
CÓDIGO: MN-01-03

Espacio	Dimensiones			Área (m ²)	Capacidad
	Largo (m)	Ancho (m)	Alto (m)		
Aula 2-304	6.3	5.3	2.8	33.39	25
Aula 2-401	6.3	6.55	2.8	41.27	30
Aula 2-402	6.3	6.55	2.8	41.27	30
Aula 2-403	6.3	6.55	2.8	41.27	30
Aula 2-404	6.3	6.55	2.8	41.27	30
Aula 2-405	10.57	6.55	2.8	69.23	50
Aula 2-501	6.3	6.55	2.8	41.27	30
Aula 2-502	6.3	6.55	2.8	41.27	30
Aula 2-503	6.3	6.55	2.8	41.27	30
Aula 2-504	6.3	6.55	2.8	41.27	30
Aula 2-505	6.3	6.55	2.8	41.27	30
Aula 2-506	6.3	4.35	2.8	27.41	20
Aula 2-601	6.3	5.95	2.8	37.49	30
Aula 2-602	6.3	6.55	2.8	41.27	30
Aula 2-603	6.3	6.55	2.8	41.27	30
Aula 2-604	6.3	6.55	2.8	41.27	30
Aula 2-605	6.3	6.55	2.8	41.27	30
Aula 2-606	6.3	4.35	2.8	27.41	20
Aula 3-101	6.1	6.1	2.5	37.21	30
Aula 3-102	6.1	6.1	2.5	37.21	30
Aula 3-103	6.1	6.1	2.5	37.21	30
Aula 3-202	7	5.5	5.8	38.50	30
Sala de Informática 1	5.8	6.3	2.8	36.54	17
Sala de Informática 2	6.8	6.3	2.8	42.84	17
Laboratorio	6	5.5	5.8	33.00	30
Consultorio Veterinario	2.8	5.5	2.5	15.40	5
Biblioteca	11.5	18	3	207.00	80
Cafetería 1	19	9	3	171.00	80
Cafetería 2	10.5	6.5	3	68.25	60
Cafetería 3	5.5	4.2	2.8	23.10	40
Área Administrativa 1	30	32	2.8	960.00	Varias
Área Administrativa 2	13	15.7	2.8	204.10	Varias
Área de Servicio 1	6	5	2.5	30.00	8
Área de Servicio 2	5.5	3.5	2.8	19.25	5
Área de Servicio 3	5.5	3.5	2.8	19.25	5
Área de Servicio 4	2.5	2.5	2.5	6.25	4
Área de Servicio 5	4.4	3.6	2.5	15.84	8
Áreas Verdes y de Circulación	Varias	Varias	Varias	13000.00	Varias
Parqueadero 1	19.5	65	Varias	1267.50	70
Parqueadero 2	36.3	35	Varias	1270.50	50
Cancha de Fútbol	53	130	Varias	6890.00	Varias
Cancha Multi Deportiva	17	29	Varias	493.00	Varias
Vías internas	Varias	Varias	Varias	560.00	Varias
Papelería y Fotocopiadora	5.1	8.2	3.5	41.82	Varias
Sala de Profesores	11.4	4.5	2.5	51.30	22

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

VERSIÓN: 07
CÓDIGO: MN-01-03

Espacio	Dimensiones			Área (m ²)	Capacidad
	Largo (m)	Ancho (m)	Alto (m)		
Planeación	3.5	2.7	2.5	9.45	4
Sala de Oralidad	7.4	5	3.5	37.00	Varias
Centro de Conciliación	5.7	4.2	3.5	23.94	Varias
CDT	5.5	6.4	2.8	35.20	Varias
Bienestar Universitario	5.7	3	2.4	17.10	Varias
Consultorio Jurídico	4	5	2.5	20.00	Varias
Área Total: 15,853m² Área Total construida: 3.673m²					



UBICACIÓN: Vereda la doctora, municipio de sabaneta. Calle 75 sur nº 34-120.

ÁREA: 15.853 Mts cuadrados, distribuidos en 13.000 mts de zonas verdes y un área construida de 3.673 mts.

- Un edificio de 6 niveles con un total de 28 aulas cuyo espacio promedio es 57 Mts cuadrados con capacidad para 40 personas; 2 salas de cómputo cada una con su respectiva dotación para 17 estudiantes.
- Una biblioteca de 3 niveles con capacidad para 80 estudiantes.
- Una salas de profesores con capacidad para 20 docentes.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

VERSIÓN: 07
CÓDIGO: MN-01-03

- Dos bloques más con 7 salones con capacidad para 30 personas.
- Una edificación colonial destinada para las dependencias administrativas.
- Dos cabañas de madera adecuadas como oficinas.
- Tres Cafeterías
- Cinco baterías de servicios sanitarios
- Dos parqueaderos con capacidad para 180 vehículos.
- Una cancha de fútbol de 7.383 mts cuadrados y una placa polideportiva.

CAPÍTULO 3

3.1. PLAN ESTRATÉGICO

La comunidad de Caequinos ha formulado una misión, una visión y unos principios que reflejan los pilares filosóficos de la Corporación. Estos referentes son el deber ser, que manifiesta el encargo social que la Institución asume frente a la región y el País.

Pero los referentes misionales son declaraciones nulas si no se despliegan en forma de planes y proyectos que definan alcances concretos, recursos y responsables para asegurar su materialización.

El plan de desarrollo de Caequinos, es la apuesta de la comunidad Corporativa en el logro de sus compromisos. La misión es el puente que marca el camino presente de la Institución, su visión es el norte al que se pretende llegar, la política de calidad es la carta de navegación dentro del mar de la institucionalidad educativa dado que somos la primera institución del sector Agropecuaria en Colombia en obtener la triple certificación en calidad. Los objetivos, estrategias y acciones del plan de desarrollo deben avanzar por dicho puente y acercar a la Corporación a ese horizonte que representa su visión.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Sabaneta, a los quince días del mes de Diciembre de 2014.

CARLOS MARIO RAMIREZ BETANCUR
RECTOR

ROMAN VELEZ
DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

BEATRIZ ELENA TRUJILLO HENAO
DIRECTORA ACADEMICA

DIANA ALEJANDRA PINEDA
DIRECTORA DE BIENESTAR

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

VERSIÓN: 07
CÓDIGO: MN-01-03

GERMÁN DE JESÚS YEPES ECHEVERRI
DIRECTOR DE PRÁCTICAS