

Información Importante

La Universidad de La Sabana informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad de La Sabana.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento para todos los usos que tengan finalidad académica, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le de crédito al documento y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, La Universidad de La Sabana informa que los derechos sobre los documentos son propiedad de los autores y tienen sobre su obra, entre otros, los derechos morales a que hacen referencia los mencionados artículos.

BIBLIOTECA OCTAVIO ARIZMENDI POSADA
UNIVERSIDAD DE LA SABANA
Chía - Cundinamarca

**PROPUESTA DE UN PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL DE
UNA INSTITUCIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO
ENFOCADO EN EL TEMA DE LA MOVILIDAD URBANA Y TRANSPORTE
MASIVO EN BOGOTÁ D.C.**

Dora Luz Martínez de Estrada

Código estudiantil 201122949

Facultad de Educación

Especialización en Gerencia Educativa

Chía, Cundinamarca, Colombia

2014

**PROPUESTA DE UN PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL DE
UNA INSTITUCIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO
ENFOCADO EN EL TEMA DE LA MOVILIDAD URBANA Y TRANSPORTE
MASIVO EN BOGOTÁ D.C.**

Directora

Carmen Alicia Ruíz Bohórquez

Magíster en Evaluación Educativa

Estudiante

Dora Luz Martínez de Estrada

Antropóloga

Universidad de La Sabana

Facultad de Educación

Especialización en Gerencia Educativa

Chía, Cundinamarca, Colombia

2014

CONTENIDO DEL DOCUMENTO

INTRODUCCIÓN	13
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA	16
<i>1.1.1 La movilidad a nivel mundial.....</i>	<i>16</i>
<i>1.1.2 La movilidad en Bogotá D.C.....</i>	<i>18</i>
<i>1.1.3 Sistema Masivo de Transporte - Transmilenio.....</i>	<i>20</i>
<i>1.1.4 Proyecto del Metro para Bogotá D.C.....</i>	<i>22</i>
<i>1.1.5 El transporte público complementario.....</i>	<i>23</i>
<i>1.1.6 Modelo tradicional de transporte público de pasajeros.....</i>	<i>25</i>
<i>1.1.7 Sotrandes S.A. y la formación de los actores del sistema.....</i>	<i>28</i>
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	30
<i>1.2.1 Pregunta principal.....</i>	<i>30</i>
<i>1.2.2 Preguntas secundarias.....</i>	<i>31</i>
2. OBJETIVOS.....	32
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	32
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	32
3. JUSTIFICACIÓN Y ALCANCE.....	33

	4
3.1 JUSTIFICACIÓN.....	33
3.2 ALCANCE	37
4. MARCO REFERENCIAL	38
4.1 ASPECTOS ANTROPOLÓGICOS, SOCIOLÓGICOS Y ECONÓMICOS....	38
<i>4.1.1 Visión antropológica y sociológica de la movilidad y el transporte, el trabajo y la educación para el trabajo.....</i>	<i>38</i>
<i>4.1.2 Desarrollo empresarial y económico.....</i>	<i>39</i>
4.2 ASPECTOS TEÓRICOS	41
<i>4.2.1 Teóricos de la movilidad y el transporte.....</i>	<i>41</i>
<i>4.2.2 Teóricos de la educación.....</i>	<i>42</i>
<i>4.2.2.1 Proyecto educativo institucional.....</i>	<i>42</i>
<i>4.2.2.2 Modelo pedagógico.....</i>	<i>42</i>
4.3 ASPECTOS CONCEPTUALES	43
<i>4.3.1 Movilidad y transporte.....</i>	<i>43</i>
<i>4.3.2 La educación no formal como origen a la educación para el trabajo y el desarrollo humano.....</i>	<i>44</i>
<i>4.3.3 Formación por competencias.....</i>	<i>45</i>
<i>4.3.4 Clasificación Nacional de Ocupaciones.....</i>	<i>46</i>
<i>4.3.5 Educación Informal.....</i>	<i>46</i>
<i>4.3.6 Investigación Acción Participativa [IAP].....</i>	<i>47</i>
4.4 ASPECTOS LEGALES.....	48

4.4.1 <i>Antecedentes históricos de la legislación colombiana en materia de transporte.</i>	48
4.4.2 <i>Recorrido de la educación no formal en Colombia.</i>	51
4.4.3 <i>Recorrido de la ETDH en Colombia.</i>	52
4.4.4 <i>La ETDH en el campo de la movilidad y el territorio.</i>	53
5. METODOLOGÍA	56
5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	56
5.2 METODOLOGÍA.....	58
5.2.1 <i>Actividades y metodologías.</i>	58
5.2.2 <i>Fuentes de recolección de información.</i>	59
5.2.2.1 <i>Fuentes primarias.</i>	59
5.2.2.2 <i>Fuentes secundarias.</i>	59
5.2.3 <i>Técnicas de recolección de información.</i>	59
5.2.4 <i>Encuestas y entrevistas aplicadas.</i>	60
5.2.4.1 <i>Encuesta aplicada a conductores.</i>	60
5.2.4.2 <i>Guión de entrevista dirigida a Gerentes.</i>	60
5.3 ANÁLISIS DE RESULTADOS	61
5.4 PROCESO METODOLÓGICO	65
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	215
7.1 CONCLUSIONES.....	215
7.2 RECOMENDACIONES	218

REFERENCIAS 221
ANEXOS 226

LISTA DE TABLAS

<i>Tabla 1. Etapas y fases de una Investigación Acción Participativa (IAP).....</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 2. Plan de acción para la formulación del PEI</i>	<i>67</i>
Tabla 3. <i>Esquema General de Competencias del programa Técnico Laboral</i>	<i>92</i>
Tabla 4. <i>Esquema de Créditos Académicos por período desarrollado del programa Técnico Laboral.....</i>	<i>92</i>
Tabla 5. <i>Saberes del pensamiento complejo y orientaciones didácticas para los procesos de enseñanza y aprendizaje</i>	<i>96</i>
Tabla 6. <i>Clasificación de Estrategias de Aprendizaje</i>	<i>99</i>
Tabla 7. <i>Escala de Calificación que maneja AVANZAR.....</i>	<i>111</i>
Tabla 8. <i>Escala de Porcentajes para valorar los criterios de desempeños de la Competencia</i>	<i>112</i>
Tabla 9. <i>Talento Humano que conforma la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR.....</i>	<i>129</i>
Tabla 10. <i>Estrategias de seguimiento académico por parte de docentes, estudiantes e institución educativa.....</i>	<i>132</i>
Tabla 11. <i>Estructura del portafolio de programas y servicios educativos</i>	<i>136</i>

LISTA DE ILUSTRACIONES

<i>Ilustración 1. Vehículos del SITP en Bogotá D.C.</i>	23
<i>Ilustración 2. Tweet del Alcalde (e) sobre medidas para solucionar retrasos en el SITP</i>	25
<i>Ilustración 3. Vehículo SOTRANDES y Terminal de Transporte Urbano y Operativo TUYO.....</i>	29
<i>Ilustración 4. Número de programas técnicos laborales relacionados con transporte. Fuente: SIET (2014).....</i>	55
<i>Ilustración 1. Modelo de operación Fundación de Formación e Investigación para la Movilidad y Territorio AVANZAR.....</i>	77
<i>Ilustración 2. Valores de la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR.....</i>	81
<i>Ilustración 3. Ecuación de estudiante competente según AVANZAR.....</i>	88
<i>Ilustración 4. Elementos de la Competencia de acuerdo al pensamiento complejo ..</i>	88
<i>Ilustración 5. Resumen de estrategias de aprendizaje y procesos relacionados.....</i>	105
<i>Ilustración 6. Mapa conceptual de los tipos de evaluación aplicados por AVANZAR</i>	107
<i>Ilustración 7. Estructura Organizacional de AVANZAR.....</i>	124
<i>Ilustración 8. Procesos de comunicación.....</i>	128

***Ilustración 9.** Tipos de Programas de Formación de la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR..... 135*

Ilustración 1. Modelo de operación Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR..... 143

***Ilustración 2.** Valores de la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR..... 145*

RESUMEN

El sistema de movilidad urbana es considerado primordial en la estructura social al servir de columna vertebral del sistema territorial, determinando la red geográfica de comunicaciones, y exigiendo intervenciones estratégicas en el territorio para definir los procesos y concebir las infraestructuras necesarias para las actividades socioeconómicas de los habitantes.

Bogotá D.C. ha entendido esta situación y desde los 90's ha trabajado para modernizar su plataforma urbana, construir capital social y modificar, tanto las infraestructuras técnicas como las estructuras administrativas de la movilidad.

Este cambio, acompañado por el valor que ahora la sociedad otorga al conocimiento, justifica la fundación de una institución especializada en temas de movilidad y territorio que apoye, desde la formación, al desarrollo, expansión y fortalecimiento de las empresas del sector.

Este documento presenta la formulación de un proyecto educativo institucional, previa contextualización en aspectos teóricos de la movilidad urbana y los orígenes de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Lo anterior con el fin de obtener el título de Especialista en Gerencia Educativa de la Universidad de La Sabana y como un aporte concreto al sector de la formación para el trabajo en el país.

Palabras claves:

Movilidad, Territorio, Urbanismo, Educación para el Trabajo, Formación para el Trabajo.

ABSTRACT

The urban mobility system is considered central to the social structure to serve as a backbone of the territorial system, determining the geographical communication network, and requiring strategic interventions in the territory to define processes and develop the necessary infrastructure for socio-economic activities inhabitants.

In Bogotá D.C. this situation has been understood since the 90's and has worked to modernize its urban platform, build social capital and change both the technical infrastructure and administrative structures of mobility.

This change , together with the value that society now gives the knowledge justifies the establishment of a specialized mobility issues and territory to support, from the formation, development, expansion and strengthening of institution sector companies.

This paper presents the development of an educational project, after contextualizing theoretical aspects of urban mobility and the origins of career education and human development.

This in order to obtain the title of Specialist in Educational Management from the Univesidad de La Sabana and as a concrete contribution to the field of training for work in the country.

Keywords:

Mobility, Planning, Planning, Education for Work, Training for Work.

INTRODUCCIÓN

En el actual contexto de la globalización el tema de la movilidad urbana es uno de los más estratégicos, no solo porque se relaciona directamente con las dinámicas y la calidad de vida de los ciudadanos, sino porque se ha convertido en uno de los argumentos de mercadeo y de innovación urbanística más reconocidos a nivel internacional. El sistema de movilidad urbana es considerado como un elemento primordial en la estructura social pues cumple una función principal al servir igualmente de columna vertebral del sistema territorial, determinando la red geográfica de comunicaciones, lo que exige intervenciones estratégicas en el territorio para definir los procesos y concebir las infraestructuras necesarias para que las actividades socioeconómicas puedan tener lugar.

Bogotá D.C. ha entendido esta situación y a partir de los años 90's se ha puesto en la tarea de modernizar su plataforma urbana, construir capital social y modificar, tanto las infraestructuras técnicas como las estructuras administrativas de la movilidad.

El cambio del transporte urbano y el tema de la movilidad como factores de desarrollo urbano, la importancia del conocimiento como valor determinante en la riqueza empresarial, y la normatividad colombiana que exige que “los conductores de vehículos de servicio público deben recibir capacitación en competencias laborales (...)”, justifican y demandan la fundación de una institución especializada en formación que permita la creación, implementación y desarrollo del saber en las empresas de transporte y en la ciudad. Lo anterior se justifica ampliamente en el primer capítulo del texto.

En el presente documento, y con particularidad en el sexto capítulo, se plantean las

generalidades de la formulación de un proyecto educativo institucional con miras a la creación de nueva institución para el trabajo y el desarrollo humano enfocada en el tema de la movilidad urbana que prepare personas y entregue capital humano capacitado a las empresas de transporte de pasajeros con el propósito de aportar conocimiento al proyecto de cambio urbano y de transporte de pasajeros de Bogotá D.C. En el capítulo cuarto se contextualiza al lector en los aspectos más sobresalientes de la movilidad, particularmente el sistema masivo de transporte bogotano, y los orígenes de la educación no formal y la ruta que siguió para transformarse en la actual educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Este trabajo de investigación se enmarca dentro del enfoque de investigación cualitativa, tal como se describirá en el capítulo quinto sobre investigación – acción – participación, y presentará la etapa de pre-investigación a la que se llega: Síntomas, demanda y elaboración del proyecto, con la posterior intención de socializarlo ante la Junta de Socios de la futura institución educativa en búsqueda de obtener su aprobación. Para lograr resultados en la etapa mencionada, se realizaron las siguientes actividades:

- Diseño de instrumentos de recolección de datos sobre los procesos formativos para favorecer el servicio de transporte público.
- Determinación de la población objetivo para aplicar los instrumentos.
- Entrevistas a gerentes y conductores de las empresas transportadoras para conocer sobre sus necesidades de personal calificado e intereses de formación.
- Recopilación de las diferentes normas legales vigentes para la educación para el trabajo y el desarrollo humano en Colombia.
- Recolección de información, tanto física como digital, para la estructuración del proyecto educativo institucional.

En el texto se verá con mayor detalle las actividades que se llevaron a cabo para

identificar las necesidades de los actores del sistema de transporte de la Capital, definir el tipo de institución educativa a crearse para responder a las necesidades de formación de los actores del sistema y, formular el proyecto educativo de una nueva institución educativa que forme personal operativo, administrativo y ejecutivo de las empresas de transporte de pasajeros, con el propósito de aportar conocimiento práctico al proyecto de cambio urbano y de transporte de pasajeros.

Esta propuesta se desarrolla como proyecto de grado para obtener el título de Especialista en Gerencia Educativa de la Universidad de La Sabana como un aporte concreto al sector de la formación para el trabajo, situándose concretamente en una nueva institución educativa de la ciudad de Bogotá D.C. que será dirigida por la autora de este documento, cuya intención personal y profesional es convertir este proyecto educativo institucional en una institución para el trabajo y el desarrollo humano de gran impacto en la comunidad de la industria del transporte.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

1.1.1 La movilidad a nivel mundial.

La movilidad urbana y el transporte público están directamente relacionados con el desarrollo, y en este sentido se hace indispensable mirarlo y analizarlo integralmente, es decir, que hablar de movilidad implica hablar de lo humano en el desarrollo urbano, en el uso del suelo, en lo económico, comercial y financiero, en el empleo, en lo ambiental, etc.

Dentro de este concepto se deduce que para gestionar el tema de la movilidad y el transporte es determinante el conocimiento específico de estas temáticas, ámbito en el cual se desarrollará la propuesta de investigación del presente proyecto. A continuación se mostrará la problemática mundial y local del tema en cuestión, de manera que se logre evidenciar la importancia de la propuesta dentro de este contexto.

En las grandes ciudades del mundo en desarrollo, los tiempos empleados de viaje son generalmente altos y en aumento. Esto ocurre debido a que el parque de vehículos inscritos crece rápidamente a raíz del aumento de la población, el incremento de la riqueza, la mayor penetración comercial y probablemente debido a la imagen crecientemente atractiva en el mundo del desarrollo hacia un estilo de vida que tiene el automóvil como elemento esencial, reportando crecimientos anuales aproximados al 6% (Sousanis, 2013).

La congestión vehicular está reduciendo la movilidad del usuario de automóvil. La movilidad disminuye aún más para el usuario de transporte público. “Comúnmente en las ciudades en desarrollo y aun en las megas ciudades, la estructura urbana es incompatible con la motorización” (ESAP, 2000). Desde hace varias décadas se viene hablando, en los países industrializados, de gestión de la circulación, racionalización del uso del automóvil y sobre todo, de dar prioridad al transporte urbano de pasajeros. Bajo la anterior premisa, algunas ciudades europeas han introducidas transformaciones considerables en sus sistemas de organización y de gestión del transporte urbano. En Norte América es claro el ejemplo de Los Ángeles que ha consolidado durante este siglo la imagen de ser la ciudad de las autopistas y los vehículos particulares; basó su proceso de urbanización en el uso del automóvil a tal punto que hoy en día le consagra el 70% del espacio urbano en la parte central. Comparativamente Londres el 21%, París el 23% y Tokio el 18%.

Hace 10 años atrás esta ciudad de California, paradigma del automóvil, comenzó a recuperar el transporte masivo, construyó un tranvía y la primera línea de una red que cuenta con 141,5 Km de longitud para su metro. La experiencia de Los Ángeles es el mejor ejemplo de que ninguna ciudad del mundo podrá basar su movilidad en el uso del automóvil. “El transporte masivo ha demostrado ser más seguro, económico en espacio y energía y menos contaminante” (Montezuma, 1996).

Según Montezuma (1996), son muchos los factores que ocasionan el caos en la movilidad urbana de las ciudades, entre otros se pueden mencionar:

- El uso indiscriminado del automóvil que se agrava por el aumento desmedido del parque automotor privado. La utilización del vehículo particular ocasiona altos costos sociales, en términos de accidentalidad, contaminación y tiempo.
- Los medios de transporte y la infraestructura se encuentran saturados,

además, son obsoletos y con mantenimiento deficiente. El parque automotor crece mucho más rápido que la infraestructura urbana.

- La organización del transporte urbano es inoperante y obsoleta. En ella coexisten múltiples constituciones públicas y privadas a todos los niveles, nacional, ministerial, municipal, departamental, sin la más mínima coordinación.

- La estructura de las ciudades se configuró con base en centralidades comerciales, industriales y de finanzas, obligando a la mano de obra a realizar grandes desplazamientos desde sus lugares de residencia. Todo esto se ve agravado por el hecho que más de un 60% de las ciudades crecieron sin ninguna planificación con densidades muy bajas, creando grandes asentamientos humanos en extremos alejados de los centros de trabajo.

Cuando la movilidad de los habitantes se dificulta, es la ciudad entera la que ve afectada en su funcionamiento; si el transporte urbano funciona mal, la productividad, los intercambios económicos y sociales al interior de la ciudad no pueden llevarse a cabo o se realizan con mucha dificultad. La accesibilidad a todas las partes de la ciudad en circunstancias de comodidad y tiempo aceptables es una de las condiciones básicas para brindar a todos los habitantes una oportunidad de integración a los lugares de trabajo. En la medida en que la población pueda desplazarse al interior de los centros urbanos, las posibilidades de uso de la ciudad y de participación de la sociedad aumentan.

1.1.2 La movilidad en Bogotá D.C.

La capital colombiana afronta el problema del crecimiento acelerado de la población de automóviles que no puede ser compensado sino en una pequeña porción con la construcción de nueva infraestructura vial. El desbalance entre la oferta y la demanda de vías es, y será, cada vez mayor. Montezuma (2000) indica en su libro *Presente y futuro de*

la movilidad urbana en Bogotá: Retos y realidades que en Bogotá D.C. la situación se agrava al combinarse con otra de especial impacto negativo: el desorden que genera la congestión y falta de movilidad, por aspectos tales como:

A. La situación de las calles y avenidas que por falta de una política de mantenimiento se dejaron deteriorar hasta extremos inconcebibles.

B. La situación de los elementos básicos de ordenamiento del tráfico (semáforos y su sincronización, señales, demarcación en el pavimento) es muy precaria, en muchas ocasiones inoperante o conflictiva.

C. La incapacidad de la autoridad en materia de planificación, manejo y control de tráfico que se hace patética ante la existencia de conflictos que nunca se resuelven, o en los episodios caóticos de desvíos y cierres de vías por construcciones o por multitud de eventos.

D. El comportamiento de los conductores, tanto de transporte público como de carros privados, que irrespetan señales y semáforos, bloquean irracionalmente las intersecciones, etc.

E. Incapacidad de la autoridad. Actualmente en Bogotá D.C. la congestión y no movilidad se debe mucho más a este desorden que a la escasez de infraestructura vial.

F. La falta de conocimiento y educación en ciudadanos, autoridades, empresas de transporte; las razones aducidas permiten definir las acciones claves que constituyen la política necesaria para Bogotá D.C. en materia de tránsito y transporte. Parte de las dos primeras se han adelantado en otras administraciones de la ciudad y es fundamental continuarlas y complementarlas con la tercera. Ellas son:

- i. Dar prioridad al transporte público en el uso de la infraestructura vial estratégica. Dado el desbalance creciente entre oferta y demanda de vías, la utilización prioritaria de este recurso debe ir hacia un uso intensivo y eficiente por parte del transporte público.
- ii. En forma complementaria, desestimular el uso indiscriminado del carro privado en las vías y en las horas de mayor congestión.
- iii. Enfrentar el desorden mediante acciones que mejoren en forma rápida y significativa la gobernabilidad, y con ella, la capacidad del gobierno distrital en materia de vías, tránsito y transporte.

Basado en las anteriores premisas, en la el gobierno liderado por el Alcalde Antanas Mockus se diseñó, creó y puso en marcha el Sistema Masivo de Transporte de pasajeros para la capital, compuesto por el Sistema Transmilenio para troncales y el Sistema Alimentador.

Es importante que las administraciones del Distrito tener en cuenta para emprender las nuevas políticas en relación con la movilidad urbana temas como Transmilenio, el resto del transporte público, el vehículo privado, vehículos privados que prestan servicios como volquetas y camiones, motos, y la entrada y salida de la ciudad de flotas de otros municipios, y la posibilidad de otros medios de transportes.

1.1.3 Sistema Masivo de Transporte - Transmilenio.

Transmilenio es la columna vertebral del transporte público masivo de la ciudad, que se creó, según Gilbert Garcés (2008), para transformar completamente el transporte por buses en la ciudad y fue la respuesta del Alcalde Enrique Peñalosa a la persistente demanda de un metro en la capital de la nación. Es un sistema que ha cambiado costumbres y prácticas de los transportadores bogotanos, de los usuarios y de la autoridad.

Es un sistema de transporte de tipo BRT¹ que inició su construcción en 1998 y tres años más tarde fue inaugurado con la operación de las líneas Avenida Caracas y Calle 80. Desde entonces se han abierto varias nuevas troncales, lo que lo ha convertido en el medio de transporte tipo BRT más grande del mundo. Hoy en día es un icono mundial en transportes de su tipo y ha hecho que el Bus de Tránsito Rápido sea visto como un medio masivo de transporte de alta capacidad. El sistema TransMilenio es uno de los componentes del llamado SITP, el sistema integrado de transporte que circula por los barrios y vías principales de la Capital (Wikipedia, 2013).

Es necesario apoyarlo integralmente como proyecto, y ejercer estricta, constante e inteligente vigilancia, introduciendo conocimiento y educación en los empresarios, operadores, usuarios y autoridad, para asegurarse de que estos cambios de cultura efectivamente se logren.

De acuerdo con Moscoso, Perdomo, Perdomo y Mayorga en su exposición sobre el Modelado de Sistemas de Transporte Masivo empleando Dinámica de Sistemas: Caso Transmilenio S.A. (2011):

Colombia se encuentra a la vanguardia de los Sistemas Integrados de Transporte a nivel de Latinoamérica, contando en la actualidad con siete proyectos adelantados de manera simultánea en diferentes ciudades del país. Los sistemas integrados de transporte reconocidos que actualmente funcionan son:

¹ El sistema de autobús de tránsito rápido (*Bus Rapid Transit* en inglés) es un servicio que tiene como objetivo combinar los carriles de autobuses con estaciones, vehículos, servicios y marcas para lograr el rendimiento y la calidad de un tren ligero o un sistema de metro, con la flexibilidad, el costo y la simplicidad de un sistema de autobuses. El primer sistema BRT es la Red Integrada de Transporte en Curitiba, Brasil, que entró en servicio en 1974 e inspiró el TransMilenio y, posteriormente, muchos otros sistemas en todo el mundo.

- Megabus S.A. - Pereira (Risaralda)
- Metrocali S.A. - Cali (Valle del Cauca)
- Metrolínea S.A. - Bucaramanga (Santander)
- Transmetro S.A. - Barranquilla (Atlántico)
- Transcaribe S.A. - Cartagena (Bolívar)
- Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá Ltda. – Medellín (Antioquia)
- Transmilenio S.A. – Bogotá D.C. / Soacha (Cundinamarca).

1.1.4 Proyecto del Metro para Bogotá D.C.

“El metro para Bogotá es un proyecto mítico, razón por la cual ha sido imposible un debate realista sobre su necesidad e importancia verdaderas” (Montezuma, 2000). Por múltiples razones, los bogotanos hace rato fueron convencidos de que el metro será la solución a los graves problemas de congestión y de transporte público, y con ese convencimiento el proyecto se convirtió en un elemento de gran importancia política. Si algún candidato a la Alcaldía Mayor o a la Presidencia de la República se atreve a no apoyar el proyecto, corre el grave peligro de perder votos decisivos para su elección. Por ello, los candidatos de los últimos 10 años han tenido que expresar, con mayor o menor entusiasmo, su apoyo al metro.

La verdad es que los metros son proyectos enormemente costosos. Hoy se sabe que ningún metro en el mundo (con la posible excepción de Hong Kong) ha logrado recuperar con tarifas los costos de inversión, y la inmensa mayoría ni siquiera recupera los costos de operación. Por ese motivo, todos los metros del mundo requieren subsidios. En la mayoría de los casos, solo es posible construir un metro si el gobierno nacional asume una porción mayoritaria de los costos de inversión, y a veces los de operación.

1.1.5 El transporte público complementario.

El transporte público complementario está compuesto por los buses, busetas y colectivos existentes pertenecientes al nuevo sistema integrado de transporte público SITP que debe complementar el servicio del Sistema Masivo de Transporte.

El funcionamiento actual del transporte público, como lo atestigua cualquier bogotano, es enormemente deficiente, y ha llevado a la proliferación de rutas en los corredores principales, a la sobreoferta y consiguiente ineficiencia en el uso del capital, y a deficiencias en la prestación del servicio en muchos barrios de la Capital y en horas de baja demanda, lo que ha estimulado el surgimiento de transporte ilegal o pirata para los más pobres, a costos muy superiores al del transporte legal (Montezuma, 2000).



Ilustración 1. Vehículos del SITP en Bogotá D.C.

En la administración del Alcalde Samuel Moreno se convocó a licitación a las 67 empresas de transporte tradicional existentes para participar en la contratación de las empresas que quedaron con el nuevo SITP. Este sistema tiene como objetivo integrar, reducir y modernizar el número de empresas prestadoras del servicio; comprende trece zonas en la ciudad de Bogotá D.C., que fueron entregadas a trece empresas de transporte tradicional que ganaron el proceso licitatorio. Esto implicó un cambio estructural a nivel de las empresas tradicionales que tienden a desaparecer, obligándolas a fusionarse para mantenerse en el mercado.

El Sistema Integrado de Transporte Público comprende las acciones para la articulación, vinculación y operación integrada de los diferentes modos de transporte público, las instituciones o entidades creadas para la planeación, la organización, el control del tráfico y el transporte público, la infraestructura requerida para la accesibilidad, circulación y el recaudo del sistema (SITP, 2013).

El nuevo Sistema Integrado está cambiando el modelo económico, las empresas afiliadoras están desapareciendo del mercado y están naciendo nuevas organizaciones empresariales (ganadoras del proceso licitatorio y propietarias de los vehículos) conformadas por inversionistas que tienen la propiedad de la empresa operadora. El recaudo del dinero lo realiza otra empresa diferente a la operadora, la planeación de la operación, diseño de rutas, terminales y portales es responsabilidad de la autoridad de Movilidad. Este sistema es complementario con el Sistema Troncal lo cual es solución al caos y desorden en la movilidad.

Fue evidente que durante la administración del Alcalde Gustavo Petro no se entendió técnicamente el componente y funcionamiento integral del sistema, aspecto que sigue poniendo en peligro no solo el sistema general de transporte sino la funcionalidad de la ciudad. Se tenía previsto que para abril de 2014, el Sistema funcionara por completo y sin inconvenientes, pero cuatro meses atrás solo se evidenciaba un avance del 46% con “retrasos en la puesta en funcionamiento de las rutas zonales, en la instalación de paraderos, en la creación de patios y en la chatarrización de vehículos” (Un año y medio después, SITP avanza en 46%. (2013, Diciembre 23, Caracol Radio).

Mientras tanto, el Alcalde encargado, Sr. Rafael Pardo Rueda, considera que la situación del SITP debe mostrar avances significativos desde la formalización laboral de los operadores y desde la relación efectiva del Distrito con las empresas privadas que operan el servicio, pidiéndole a las mismas el cumplimiento de los contratos.



Ilustración 2. Tweet del Alcalde (e) sobre medidas para solucionar retrasos en el SITP

En este contexto situacional e histórico de importancia para la Capital y para el país se enmarca un proceso de desarrollo económico, social y cultural, donde los cambios que se han realizado y los que se han proyectado están supeditados a muchas variables de tipo político y económico. El conocimiento es también una variable imprescindible en el proceso, y debe ser dada por la educación en diferentes niveles a los actores del sistema actual y al sistema proyectado, educación que debe tener en cuenta el desarrollo de Bogotá D.C. y el de nuestro país.

1.1.6 Modelo tradicional de transporte público de pasajeros.

Como ya se ha señalado anteriormente la variable *movilidad* es determinante para la productividad de una ciudad y un país. Sin embargo, tradicionalmente en las empresas de transporte de pasajeros de Colombia y de Bogotá D.C., y las administraciones o autoridades de Tránsito y Transporte, hasta ahora se comienza a entender la importancia del transporte de pasajeros en el desarrollo económico y social del país.

Por el propio proceso lento de desarrollo de nuestro país, el transporte público de pasajeros ha sido entregado al sector privado para su explotación y para que ofrezca el servicio a las ciudades. El modelo económico que aún está presente en el transporte público es el de empresas privadas afiliadoras; en Bogotá D.C. existen alrededor de 67 empresas

constituidas legalmente que venden el cupo o afiliación a la persona propietaria del vehículo, y le cobra un valor por el uso de la ruta en la que se va a trabajar.

Este modelo conlleva a la prestación de un servicio deficiente y, por supuesto en conjunto, la creación de problemas de movilidad y de contaminación para la ciudad puesto que la responsabilidad y enfoque de servicio recae en cada conductor de acuerdo con las orientaciones del propietario del vehículo. De las empresas existentes son muy pocas las organizadas empresarialmente, comúnmente quien conduce el vehículo tiene una formación académica máxima hasta quinto grado de primaria, desconoce técnicamente el funcionamiento del vehículo que conduce, carece de conciencia de la importancia del sujeto que lleva dentro de su equipo vehicular de un lugar a otro, desconoce y no le interesa el tema de ciudad: peatones, pasajeros, otros conductores, mobiliario de la ciudad, la pertenencia a una empresa etc.

En la mayoría de las empresas el conductor recibe el pago de acuerdo con el número de pasajeros que recoja durante el día, su jornada de trabajo es de quince horas, no recibe prestaciones sociales, su relación laboral es con el propietario del vehículo. Para el conductor se hace necesario recoger pasajeros a como dé lugar para responder por el pago que debe realizar al propietario del vehículo, a la empresa y su salario diario, sin contar los gastos que le generen la operación del vehículo. Por supuesto que este tipo de relación laboral conlleva a la guerra del centavo y aporta a la problemática de movilidad de la ciudad.

Cabe anotar que el conductor no percibe un justo salario, ni a una justa calidad de vida, y menos una formación que lo desarrolle individualmente; socialmente es discriminado y en términos de salud, ésta se deteriora rápidamente teniendo que abandonar su vida laboral a temprana edad. El propietario del vehículo conlleva similar suerte pues la estructura de su pequeño negocio (el vehículo) en la mayoría de los casos no le genera ganancia y termina perdiendo su pequeño patrimonio.

Dentro de este modelo económico de negocio no sobresale la empresa que sea organizada, por el contrario, el hecho de organizarse le genera demasiado desgaste laboral y por ende pérdida económica, porque ser organizado significa en este caso, vincular laboralmente a todos sus funcionarios, ofrecer un servicio con un parque automotor modernizado, realizar una gestión con criterios empresariales, actividades que en un entorno caótico e informal no permite ni funcionar ni generar utilidad.

Las autoridades y políticas relacionadas con el tránsito y el transporte funcionan con el mismo caos mencionado anteriormente, las normas que regularizan esta actividad cambian permanentemente, las instituciones funcionan sin coordinación alguna, e infortunadamente sobresalen las situaciones de corrupción concediendo privilegios a las empresas más desorganizadas. Como es lógico, esta situación afecta negativamente al pasajero, al peatón, a las empresas de transporte, al conductor y a la ciudad. El pasajero se ve obligado a viajar en condiciones de incomodidad, de inseguridad, de riesgo, perdiendo calidad de vida cotidianamente. El peatón permanentemente se ve obligado a asumir situaciones de riesgo, las empresas de transporte de mucho tiempo atrás tienen que enfrentar las exigencias y cambios permanentes de la autoridad, deben responder con su patrimonio por la frecuente accidentalidad y su rentabilidad difícilmente es alcanzada. El conductor, como ya se anotó, se ve enfrentado a trabajar jornadas extenuantes que rápidamente deteriora su calidad de vida. La ciudad, además de perder calidad en infraestructura, deja de ser competitiva y productiva, pues la movilidad es mínima.

En el contexto de un mundo cambiante se hace indispensable que muchos aspectos de nuestro país sufran cambios; es así como el proceso de apertura exige cambios estructurales de las ciudades, y uno de esos cambios tiene que ver con el proceso de urbanismo y movilidad. Desde el año 1995 se inició una transformación en la administración distrital con la proyección del Sistema Masivo de Transporte y su producto concreto: Transmilenio.

Desde entonces se viene trabajando en las diferentes alcaldías la consolidación de

este sistema, así como el SITP que paulatinamente reemplazará el viejo modelo de servicio público de transporte de pasajeros en Bogotá D.C. (Petro destaca que SITP mueva más pasajeros que el sistema tradicional (2014, Marzo 10). El Espectador). Esta transición hacia el nuevo sistema de transporte se refleja en las cifras reportadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] y que indican que, en Bogotá D.C., para el primer trimestre de 2013 el transporte tradicional (microbuses colectivos, buses y busetas) movilizó 14% menos pasajeros que en el mismo periodo de 2012. La disminución también se refleja en los datos de ciudades como Cali (45,6% respecto a 2012), Bucaramanga (35,4% respecto a 2012), Pereira (9,8% respecto a 2012), Manizales (3,5% respecto a 2012) y Medellín (0,3% respecto a 2012). En Barranquilla se registró un aumento respecto al primer trimestre de 2012 equivalente al 5,3% en el número de pasajeros transportados por el servicio tradicional de pasajeros.

Un factor muy importante para consolidar estos dos sistemas de transporte que serán *jalonadores* de desarrollo en el país es el conocimiento en todas las instancias y niveles institucionales de tránsito y transporte, razón por la cual se propone un proyecto de formación e investigación para la movilidad.

Si la administración de Bogotá D.C. aplica dentro del proyecto de cambio urbanístico y de movilidad la formación y conocimiento a todos los actores del transporte, se logrará la implementación y desarrollo de sistemas de transporte más eficientes y efectivos.

1.1.7 Sotrandes S.A. y la formación de los actores del sistema.

Sotrandes S.A. es una organización con una trayectoria de 35 años. Para el año 1995 se inicia en Colombia el proceso de apertura económica y para esta misma época se inicia el cambio generacional de mando en la empresa que trae una nueva cultura organizacional, se cambia la estructura orgánica, se modifica la gestión y se dimensiona no solo para los cambios del momento sino para los cambios venideros en la ciudad y el transporte.

Resultado de este cambio no solo se logró ubicar a esta empresa como líder del sector transportador sino como modelo de gestión empresarial para las empresas del gremio al cambiar, modernizar y acrecentar su flota, entregándose resultados económicos y sociales que mostraron a la ciudad que una empresa de transporte de pasajeros se puede y se debe modernizar.

Al llegar al año 1999 se comienza una transformación estructural para la ciudad de Bogotá D.C. y con ésta se inicia el montaje del Sistema de Transporte Masivo. Mostrando su solidez y gestión empresarial, Sotrandes S.A. - que se había transformado desde el año 1995 - es ganadora de tres licitaciones para la primera fase de Transmilenio. Dos años después se abre licitación para el Sistema Masivo en la ciudad de Pereira y Sotrandes S.A. gana la licitación. Estos logros siguieron dándose en otras partes del país y fuera del mismo. ¿Qué ha permitido este éxito?, el conocimiento del sector, de la ciudad, de la movilidad y el territorio.

El nuevo grupo generacional fue consciente desde el comienzo y se preparó con disciplina y empuje, estudió en universidades que ofrecían cursos relacionados con movilidad y transporte, y aprendió de experiencias de otros países de América Latina, Europa y Norte América.

Durante todo este proceso de montaje de las nuevas empresas el fenómeno permanente fue la falta de mano de obra calificada y la falta de profesionales en los temas específicos de la movilidad y el transporte. Hasta el día de hoy este problema permanece para todo el empresariado de transporte en el país; la falta de conocimiento en la temática de los operadores, de los mandos medios, de la alta gerencia y aún a nivel directivo impacta fuerte y directamente la rentabilidad y productividad de las empresas, y drásticamente la



Ilustración 3. Vehículo SOTRANDES y Terminal de Transporte Urbano y Operativo TUYO.

competitividad y productividad de la ciudad.

Para las empresas que prestan sus servicios en el Sistema Masivo del Transporte la educación es una prioridad de solución; hasta el día de hoy esta solución la han venido otorgando las 20 personas que iniciaron el proceso de cambio del transporte en la ciudad de Bogotá D.C., pero las circunstancias, el grado de desarrollo en que se encuentra el Sistema de Transporte, el montaje del Sistema Integrado de Transporte Público, los cambios y perspectiva de la Capital y de otras ciudades en el país requieren de forma inmediata de instituciones educativas formalizadas, especializadas, organizadas que den sistemáticamente respuesta a esta necesidad.

Como se ha mencionado, es importante apoyar los proyectos de transporte masivo e integrado, particularmente a través de la formación de sus actores. Por ello, un grupo de empresarios del sector decidió unir sus esfuerzos e ilusiones para apoyar el sistema y crear una institución de formación que denominarán AVANZAR - Investigación y Formación en Movilidad y Territorio | Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En virtud de lo anterior, la propuesta que a continuación se presenta se orienta al planteamiento de un Proyecto Educativo Institucional de una entidad para el trabajo y el desarrollo humano enfocada en el tema de la movilidad urbana cuyos resultados permitirán responder a las preguntas enunciadas a continuación:

1.2.1 Pregunta principal.

¿Cómo se construye un Proyecto Educativo Institucional de una entidad para el trabajo y el desarrollo humano enfocado en el tema de la movilidad urbana de manera que se forme cualitativamente individuos y que se entregue capital humano a las empresas de transporte de pasajeros con el propósito de aportar conocimiento al proyecto de cambio urbano y de transporte de pasajeros desarrollándose en la Capital colombiana?

1.2.2 Preguntas secundarias.

- 1) ¿Cuáles son las necesidades de los actores del sistema de transporte de la Capital respecto a la formación de los mismos en temas de movilidad, transporte y urbanismo?
- 2) ¿Cómo se estructura el proyecto educativo de esta nueva institución educativa para que forme cualitativamente individuos y se entregue capital humano a las empresas de transporte de pasajeros con el propósito de aportar conocimiento al proyecto de cambio urbano y de transporte de pasajeros?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Elaborar un Proyecto Educativo Institucional de una entidad para el trabajo y el desarrollo humano que forme cualitativamente en temas de movilidad y territorio a quienes laboran y/o desean hacerlo en empresas privadas o públicas en la industria del transporte.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A) Identificar las necesidades de los actores (ciudad, empresarios, operadores, entes gubernamentales, ciudadanos) del sistema de transporte de la Capital respecto a la formación de los mismos en temas de movilidad, transporte y urbanismo.

B) Estructurar el proyecto educativo de una nueva institución educativa que forme personas y entregue capital humano capacitado a las empresas de transporte de pasajeros.

3. JUSTIFICACIÓN Y ALCANCE

3.1 JUSTIFICACIÓN

Las ciudades de hoy enfrentan retos importantes que se relacionan con los nuevos paradigmas urbanos de la competitividad y la sostenibilidad de las ciudades. En el actual contexto de la globalización, donde el tema de la movilidad urbana es uno de los más importantes y estratégicos, no solo porque se relaciona directamente con las dinámicas y la calidad de vida de los ciudadanos, sino porque se ha convertido en uno de los argumentos de mercadeo y de innovación urbanística más reconocidos a nivel internacional, se hace pertinente entender la relación entre desarrollo urbano y política de transporte público que implica comprender de antemano el rol que cumple la ciudad en la actividad económica en general, siendo el punto central de las relaciones de oferta y demanda, lugar donde se concentra la oferta de servicios, donde las actividades socio-económicas encuentran el escenario más propicio y conveniente.

En este sentido, el sistema de movilidad urbana es considerado como un elemento primordial en la estructura social pues cumple una función principal al servir igualmente de columna vertebral del sistema territorial, determinando la red geográfica de comunicaciones, lo que exige intervenciones estratégicas en el territorio para definir los procesos y concebir las infraestructuras necesarias para que las actividades socioeconómicas puedan tener lugar.

Como se ha podido ver en lo corrido de este documento, el tema de la movilidad se encuentra en el centro de la problemática de la política urbana y cada vez más en vínculo directo con las lógicas actuales de competitividad ante los procesos de globalización, adquiriendo el transporte un valor estratégico como indicador de productividad urbana, asumiendo un papel similar en la evolución de la sostenibilidad urbana, tanto en lo ambiental como en lo socio-económico.

En Colombia analizar, evaluar y sobre todo intervenir la ciudad desde la perspectiva de la gestión de la movilidad es una actitud reciente de los gobiernos urbanos y para el caso específico de Bogotá D.C., no pasa de las tres o cuatro últimas administraciones distritales.

La Capital ha entendido esta situación y a partir de los años 90's se ha puesto en la tarea de modernizar su plataforma urbana, construir capital social y modificar, tanto las infraestructuras técnicas como las estructuras administrativas de la movilidad, a la vez que ha intervenido el sistema de transporte público colectivo, desarrollado el sistema Transmilenio de transporte masivo y enfrenta en la actualidad el compromiso de desarrollar el proyecto del SITP y del Metro.

La nueva estructura de la movilidad y los cambios que la administración adelanta al respecto, con la implementación de las fases de Transmilenio, el desarrollo de lo establecido en el Plan Maestro de Movilidad, el Sistema Integrado de Transporte Público (SITP), ante la perspectiva del Metro, la necesidad de integrar la movilidad regional y los avances en la consolidación de la región Bogotá - Cundinamarca, el Macro Proyecto Urbano Regional del Aeropuerto (MURA), son todos retos importantes para el sector del transporte público, que exige respuestas oportunas y adecuadas y los obliga a adaptarse al cambio, adaptarse a las nuevas estructuras de competitividad, con el fin de seguir participando de manera activa en el negocio del transporte urbano, como lo han hecho por más de 50 años.

En la Ley 1397 de 2010 se menciona que “los conductores de vehículos de servicio público deben recibir capacitación en competencias laborales (...)” y aunque, las empresas de transporte han tratado de garantizar procesos de capacitación para su talento humano, según Víctor Raúl Martínez, Gerente General de SI99 S.A., no están muy satisfechos con los programas y procesos que actualmente se ofrecen e imparten a conductores, personal administrativo y operativo de campo pues perciben que no se ven resultados proporcionales entre la inversión en capacitación y la productividad de la empresa, ni en los efectos esperados en la movilidad urbana y en la imagen empresarial de cara a la ciudad.

Las distintas entidades de formación en los temas de movilidad que están hoy en el mercado, son en primer lugar, instituciones universitarias que ofrecen educación formal, generalmente de estudios superiores, que están dirigidas más a la minoría del personal de empresas (ingenieros de transporte, administradores, entre otros), que no capacita en los temas de competencias laborales generales y específicas al personal operativo y de campo, como tampoco lo hace en formación en valores, tanto organizacionales como ciudadanos y personales, lo cual no da respuesta a las necesidades reales de las empresas ni generan cambio; en segundo lugar, “entidades de garaje”, que con poco o nulo reconocimiento imparten capacitación informal de dudosa calidad, que tampoco dan respuesta a las necesidades planteadas.

De otro lado, es preciso tener en cuenta que dentro de la perspectiva evolutiva de la historia económica hay cuatro factores clave que generan la riqueza en las empresas: El capital, el trabajo, la tierra y el conocimiento, cada factor ha tenido un peso específico en cada época. A comienzos del siglo XXI la fuente principal de ventaja competitiva de una empresa reside fundamentalmente en sus conocimientos, en lo que sabe, en como usa lo que sabe, y en su capacidad de aprender y de innovar.

Tanto el cambio del transporte urbano y el tema de la movilidad como factores de desarrollo urbano como la importancia del conocimiento como valor determinante en la

riqueza empresarial, justifican y demandan la fundación de una institución especializada en formación e investigación que permitan la creación, implementación y desarrollo del saber en las empresas de transporte y en la ciudad.

En este panorama expuesto son varios los actores que de forma directa inciden en el tema de movilidad, de un lado en las empresas de transporte público de pasajeros se encuentran los directivos que son responsables de las directrices y políticas de las empresas, el gerente quien direcciona y ejecuta, los directores, los coordinadores, los encargados del mantenimiento de la flota, los programadores, inspectores, operadores de flota. De otro lado están los funcionarios de las entidades reguladoras de Tránsito y Transporte: Secretaria de Movilidad y Transmilenio. Y por último, la ciudad con peatones, usuarios del transporte público, y conductores de vehículos particulares. Todos ellos inciden en la movilidad en su actuar cotidiano y si bien es cierto que en el caso de las empresas y de las entidades del Estado se encuentran funcionarios que de acuerdo con su cargo poseen un nivel académico, el tema de la movilidad es desconocido.

Por todo lo anterior, se propone este proyecto de investigación para ofrecer conocimiento a todas las instancias de las empresas del transporte, ciudad y entidades del Estado y se desarrolla como proyecto de grado para obtener el título de Especialista en Gerencia Educativa de la Universidad de La Sabana como un aporte concreto al sector de la formación para el trabajo, situándose particularmente en una nueva institución educativa de la ciudad de Bogotá D.C. que será dirigida por la autora de este proyecto de investigación, cuya intención personal y profesional es convertir este proyecto educativo institucional en una institución para el trabajo y el desarrollo humano de gran impacto en la comunidad de la industria del transporte.

3.2 ALCANCE

Con esta documento se pretende plantear un proyecto educativo institucional de una entidad para el trabajo y el desarrollo humano enfocado en el tema de la movilidad urbana y territorio que prepare personas, en temas de formación para el trabajo, profundización teórica y actualización disciplinar para los diferentes cargos operativos, administrativos y/o ejecutivos de las empresas de transporte de pasajeros, con el propósito de aportar conocimiento al proyecto de cambio urbano y de transporte de pasajeros de la Capital colombiana, para presentarlo ante la Junta de Socios de la nueva Institución que lo apruebe así como su futura implementación.

Actualmente la institución educativa no está funcionando, por lo tanto, no se presentará en este documento la oferta de programas técnicos laborales, conocimientos académicos o educación informal por cuanto el portafolio de servicios educativos se diseñará una vez se cuente con la aprobación del proyecto educativo institucional por parte de la Junta de Socios.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1 ASPECTOS ANTROPOLÓGICOS, SOCIOLÓGICOS Y ECONÓMICOS

4.1 1 Visión antropológica y sociológica de la movilidad y el transporte, el trabajo y la educación para el trabajo.

La mundialización, la transnacionalización, la nueva cultura global, etc., traen a la luz la sociedad hipermóvil (Urry, 2005). El hombre crea necesidades de movilidad (física y/o cibernética) y las convierte en uno de sus elementos más significativos; en la sociedad clásica tenía relevancia la posesión y el dominio de la distancia, en la actual, la posesión y el dominio del tiempo adquieren la fuerza necesaria para determinar la historia de la humanidad. El transporte como medio para superar la distancia, posibilitó la conquista y el dominio del espacio y hoy es condición de su existencia (Suárez, 2013).

El capital de movilidad de las personas tiene decisiva intervención sobre su capital social, pudiendo reducirlo, limitarlo (impedirlo) o canalizarlo (Gutiérrez, 2010). La movilidad y el transporte permite el (re) encuentro, y éste le otorga un sentido a la relación interpersonal y habilita la construcción de confianza. Lo mismo se aplica al sentido de pertenencia, de inclusión y de diversidad necesario para la reconstrucción del tejido social afectado por procesos de individuación, sensación de no pertenencia, inseguridad, desconfianza, búsqueda de homogeneidad y de contacto con iguales (Urry, 2005).

Entonces, puede afirmarse que la movilidad y el transporte son herramientas para articular los espacios de vida. Esto incumbe a la conectividad, asociada a la materialidad; y también a la sociabilidad, asociada a la cohesión, la integración y la identidad (Kaufmann & Flamm, 2003). Así concebida, la movilidad es resultante de la distribución territorial de infraestructuras y servicios de transporte, tanto como de aspectos personales enmarcados en lo familiar, vecinal, y social.

El trabajo es una experiencia fundamental en el proceso de madurez humana pues a través del mismo la persona toma conciencia de la propia identidad personal, de la importancia de adaptarse a las necesidades cognoscitivas y operativas que exige la profesionalización del propio entorno socio – cultural, así como de desarrollar habilidades que faciliten la comprensión del proceso productivo en su compleja articulación con los cambios sociales (Polanco Borges, s.f.).

La educación para el trabajo fundamentalmente busca la calidad del hombre que produce, no tanto la calidad de la actividad laboral productiva, y que a través del trabajo construye su propio proyecto vital personal y relacional.

La educación se ha orientado, y lo seguirá haciendo cada vez con más fuerza, a promover en la persona el conocimiento de los valores del trabajo, favoreciendo una relación madura con los semejantes y capacitándola en el dominio de oficios socialmente útiles para el progreso económico y social.

4.1.2 Desarrollo empresarial y económico.

El sector servicios² es el principal sector económico en las economías de los países desarrollados, y por supuesto, en aquellos que van por esa vía del progreso. Incluye

² Los servicios se contraponen a los bienes (hablando desde un punto de vista económico). Los primeros se caracterizan por la inmaterialidad y porque son consumidos en el momento en que se producen, mientras que los bienes

actividades tan variadas como la educación, el comercio, el turismo, el transporte o los servicios personales. El sector servicios es el que más volumen de puestos de trabajo crea y el que más transacciones comerciales registra. Según Serrano (2011), el transporte es un servicio a la población que se convierte en un factor clave en el desarrollo empresarial y el bienestar social pues facilita los intercambios personales y comerciales. La economía moderna se caracteriza por unos intensos movimientos de pasajeros y mercancías. En los países desarrollados y en vía del progreso económico, la densidad y la distribución de la población suele corresponderse con una mayor o menor densidad de las redes de transporte; el desarrollo económico supone mayores posibilidades económicas y un mayor nivel tecnológico, lo que conlleva una mayor construcción de redes de transporte e infraestructuras.

Dentro de la gestión urbana, el sistema de transporte constituye uno de los determinantes de la eficiencia económica de las ciudades y de la integración social de sus habitantes. “Un sistema de transporte capaz de proveer movilidad eficiente y accesibilidad amplia a todos los habitantes de la ciudad, constituye una poderosa herramienta para impulsar el crecimiento, combatir la pobreza y asegurar la cohesión política y social. Permite que los mercados de productos y de factores (particularmente el mercado laboral) funcionen mejor, y que los habitantes de la ciudad tengan mayores oportunidades” (Conpes, 2003).

Desde la década de los 90 Colombia se ha caracterizado por la impronta del proceso de internacionalización de la economía, obligando a las empresas a enfrentarse a nuevas realidades que conllevan mayores conocimientos técnicos. La productividad y competitividad empresarial obliga a una mayor cualificación de los trabajadores en los

distintos procesos y niveles de la organización, así como al trabajo conjunto y articulado entre el sector productivo y la academia (Chaves, 2011).

Las instituciones educativas tienen la obligación de acercar la distancia que las une con el mercado laboral, comprender sus necesidades, diseñar los servicios educativos que luego le permitan entregarle egresados preparados que se integren exitosamente a la estructura empresarial colombiana y como resultado indirecto, los servicios y productos competirán con éxito en los mercados internacionales (Reyes, 2007).

4.2 ASPECTOS TEÓRICOS

Existen numerosas teorías y planteamientos alrededor de la movilidad, el transporte y la educación, sin embargo, por el problema que se abordará en el presente proyecto de investigación, se tomarán los planteamientos de algunas teorías y sus correspondientes teóricos, buscando que en todo momento exista una correspondencia entre ellos y el problema a resolver.

4.2.1 Teóricos de la movilidad y el transporte.

Un teórico sobresaliente en temas de movilidad es Vincent Kaufmann quien dice que ella aborda a la sociedad en todas sus dimensiones, y es la causa principal de la transformación social. Suele relacionar la movilidad con el territorio, definiéndola como la capacidad socio – espacial de acceder y apropiarse del territorio, de acuerdo con las circunstancias del individuo (Kaufmann, 2002).

Por su parte, John Urry (2005) habla sobre la sociología de la movilidad, indicando que ésta permite redescubrir las virtudes de las relaciones sociales y laborales.

Finalmente, Allemand se destaca como teórico en temas de transporte, ofreciendo una nueva mirada del movimiento en el espacio, tomando la movilidad en un sentido amplio, abarcador de la movilidad de los bienes, las personas y la información.

4.2.2 Teóricos de la educación.

4.2.2.1 Proyecto educativo institucional.

Según el Ministerio de Educación Nacional, es la carta de navegación de las instituciones educativas “en donde se especifican entre otros aspectos los principios y fines del establecimiento, los recursos docentes y didácticos disponibles y necesarios, la estrategia pedagógica, el reglamento para docentes y estudiantes y el sistema de gestión”.

Según el artículo 14 del decreto 1860 de 1994, toda institución educativa debe elaborar y poner en práctica con la participación de la comunidad educativa, un proyecto educativo institucional que exprese la forma como se ha decidido alcanzar los fines de la educación definidos por la ley, teniendo en cuenta las condiciones sociales, económicas y culturales de su medio.

El proyecto educativo institucional debe responder a situaciones y necesidades de los educandos, de la comunidad local, de la región y del país, ser concreto, factible y evaluable.

4.2.2.2 Modelo pedagógico.

Son construcciones mentales, que tratan de responder de acuerdo con su enfoque, que tipo de hombre interesa formar, cómo y con qué estrategias técnico –metodológicas, a través de qué contenidos, entrenamientos o experiencias, a qué ritmo debe adelantarse el proceso de formación, quien predomina y dirige el proceso.

Según Zubiría (1994), el modelo pedagógico es un instrumento de las instituciones educativas que debe dejar claro para qué se enseña y para qué se estudia, la intencionalidad pedagógica y el perfil de egresado que se desea lograr. Concluye lo siguiente:

Un modelo pedagógico expresa, entonces, el ideal de formación que pretende ser logrado por la institución educativa en los estudiantes que acceden a los programas que ofrece. Este ideal de formación (...) se hace realidad en el transcurso de los semestres académicos, en el sistema de espacios de conceptualización propios que se dan en cada uno de ellos y, más específicamente, en los procesos docentes educativos particulares a los que día a día accede el estudiante bajo la dirección de un agente cultural competente: el docente.

4.3 ASPECTOS CONCEPTUALES

4.3.1 Movilidad y transporte.

En general, el transporte es entendido como el componente material de la movilidad, ligado a los medios técnicos de desplazamiento. Y la movilidad como algo que se expresa en el transporte (Gutiérrez, 2010).

En Bogotá D.C. se cuenta con un sistema integrado de transporte, regulado, que integra el bus, la buseta o el colectivo con TransMilenio facilitando la dinámica de uso del transporte a través de la integración, reducción y modernización del número de empresas

prestadoras del servicio.

El Decreto 3109 de 1997 definió el transporte masivo de pasajeros como la combinación organizada de infraestructura y equipos, en un sistema que cubre un alto volumen de pasajeros y da respuesta a un porcentaje significativo de las necesidades de movilización urbana.

4.3.2 La educación no formal como origen a la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Aunque la denominación “educación no formal” puede dar una idea de negación, desde hace varias décadas este concepto se asocia a una perspectiva positiva de la educación, precisamente con aquella que logra pasar las barreras de la estructura administrativa que conlleva la educación formal, la que se somete a las directrices de la oficialidad y, en gran parte, de la obligatoriedad (Sarramona, Vásquez & Colom, 1998).

El término tuvo su origen en el año 1967 durante la Conferencia Internacional sobre la Crisis Mundial de la Educación, celebrada en Williamsburg, Virginia, Estados Unidos, donde se admitió y usó por primera vez el concepto de educación no formal. Phillips Coombs, entonces Director del Instituto Internacional de la Educación de la UNESCO, presentó un informe en el enfatizaba en la necesidad de desarrollar medios educativos diferentes a los escolarmente tradicionales como una propuesta de educación ante los críticos problemas que estaban afectando, no sólo a la educación en general, sino en particular a los llamados sistemas educativos formales o tradicionales.

P. Coombs y M. Ahmed (1974) presentaron la distinción conceptual entre educación informal, no formal y formal. Definieron la educación no formal como “toda actividad organizada, sistemática, educativa, realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizajes a subgrupos particulares de la población, tanto adultos como niños”.

En Latinoamérica el término se consideró como una alternativa para potenciar el desarrollo social, de ahí que se relacionara con la atención a la pobreza, especialmente a la población adulta de las zonas rurales y marginales.

Universalmente se le identifica como una educación permanente o continua, complementaria a la formal, para ampliar y actualizar el conocimiento.

4.3.3 Formación por competencias.

Según Tobón (2006), ésta constituye una propuesta que parte del aprendizaje significativo y se orienta a la formación humana integral como condición esencial de todo proyecto pedagógico, integrando la teoría con la práctica en las diversas actividades, promoviendo la continuidad entre todos los niveles educativos y entre estos y los procesos laborales y de convivencia. Del mismo modo, la formación basada en competencias fomenta la construcción del aprendizaje autónomo, orienta la formación y el afianzamiento del proyecto ético de vida, busca el desarrollo del espíritu emprendedor como base del crecimiento personal y del desarrollo socioeconómico, y fundamenta la organización curricular con base en proyectos y problemas trascendiendo de esa manera el currículo basado en asignaturas compartimentadas.

Para la formación basada en competencia es indispensable ubicarse en la categoría de desarrollo humano, es decir, “desarrollando características biopsicosociales propia de cada individuo”.

La formación basada en competencias se apoya de los siguientes criterios de desempeño: i) Saber ser: Asume las competencias dentro del marco de la formación humana y el pensamiento complejo. ii) Saber conocer: Conceptualiza la formación de las competencias como un proceso complejo teniendo en cuenta el proyecto ético de vida y la transdisciplinariedad. iii) Saber hacer: Integra en el análisis de las competencias el contexto personal, social, laboral-empresarial, familiar y educativo, acorde a los propósitos

de un determinado proyecto pedagógico.

4.3.4 Clasificación Nacional de Ocupaciones.

La Clasificación Nacional de Ocupaciones [C.N.O.] es una organización sistemática de las ocupaciones existentes en el mercado laboral colombiano, que utiliza una estructura matricial que facilita la agrupación de empleos y la descripción de las ocupaciones de una manera ordenada y uniforme.

El Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA], atendiendo el mandato de la Ley 119 de 1994 de “asesorar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la realización de investigaciones sobre recursos humanos y en la elaboración y permanente actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que sirva de insumo a la planeación y elaboración de planes y programas de formación profesional integral”, adoptó la C.N.O. con base en el modelo de la Clasificación Canadiense que se basa en un principio matricial en el que se muestra desde una perspectiva global la estructura ocupacional, relacionando en las dimensiones de la matriz, los dos criterios de clasificación definidos: áreas de desempeño y niveles de preparación. El área de desempeño está referido al tipo de trabajo que debe realizarse o al campo del conocimiento asociado a la ocupación, mientras el nivel de preparación está ligado al grado y tipo de educación, de entrenamiento, experiencia y responsabilidad que se requieren para su desempeño y la complejidad del trabajo en cada ocupación (OEI, s.f.).

4.3.5 Educación Informal.

El Ministerio de Educación Nacional en el Decreto 4904 de 2009 indica que la educación informal “tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas.

Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a

ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por todo parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y solo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.

Para su ofrecimiento deben cumplir con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995. Toda promoción que se realice, respecto de esta modalidad deberá indicar claramente que se trata de educación informal y que no conduce a título alguno o certificado de aptitud ocupacional”.

4.3.6 Investigación Acción Participativa [IAP].

Balcazar (2003) expuso los orígenes de la investigación acción participativa [IAP] en el trabajo de Kurt Lewin (1946) quien propuso inicialmente el nexo entre investigación y acción, influenciado por sus observaciones a comunidades y grupos religiosos en los Estados Unidos, quienes desplegaban un gran espíritu de auto-ayuda en el proceso de solucionar los problemas y atender a las necesidades de los miembros de la comunidad. El método de K. Lewin propuso combinar teoría y práctica en la investigación – acción a través del análisis del contexto, la categorización de prioridades y la evaluación. En 1972, Fals – Borda, Bonilla y Castillo propusieron crear un centro de investigación y acción social que dio lugar a la investigación acción participativa que hoy conocemos. Este nuevo método planteó la inserción del investigador en la comunidad, en el análisis de las condiciones históricas y la estructura social, el desarrollo de la conciencia de los miembros de la comunidad, su desarrollo a través de organizaciones políticas y grupos de acción, y el énfasis en la solución de problemas y el compromiso con la comunidad.

La investigación – acción – participación no está confinada a la utilización de algún tipo concreto de procedimiento de recogida de datos, método u orientación teórica particular. Es posible encontrar ejemplos de aplicación en ámbitos tan diversos como la psicología de las organizaciones, la educación y la psicología comunitaria entre otros

(Hombrados, 1996).

Algunas de sus características (EFAD, s.f.) son:

- 1) La IAP interviene sobre situaciones reales.
- 2) La IAP parte y está orientada hacia la realidad social más próxima de los ciudadanos.
- 3) La IAP se pone en marcha en contexto de escala humana.
- 4) La IAP es un proceso dialéctico de conocer y actuar.
- 5) La comunidad deja de ser objeto y pasa a ser sujeto de la investigación.
- 6) La IAP conjuga el conocimiento científico y el popular.
- 7) El desarrollo de la IAP debe contar con la participación de los miembros de la comunidad.

4.4 ASPECTOS LEGALES

4.4.1 Antecedentes históricos de la legislación colombiana en materia de transporte.

Sánchez (2004) hace un interesante, completo y concreto recorrido por la legislación colombiana en materia de transporte.

Inicia con la sanción del Código de Comercio de Panamá en octubre de 1869. Posteriormente, se aprueba la Ley 57 de 1887 que adopta el dicho Código de Comercio en cuyo Título V refiere al transporte por tierra, lagos, canales y ríos navegables, dando

algunas definiciones, estipulando los derechos y obligaciones de las personas que intervenían en los contratos de transporte, particulares o de obras públicas.

- La ley 4 de 1907 contempló la Ley anteriormente comentada y le dio al órgano ejecutivo, por medio del Ministerio de Obras Públicas y Fomento, la inspección sobre todas las empresas de conducciones o transportes, incorporando por primera vez las tarifas y reglamentos para las empresas de transportes.
- La Ley 53 de 1918 impone a las empresas públicas de transportes o conducciones el deber de presentar para la aprobación del gobierno los reglamentos y tarifas. Otorga al gobierno la facultad de revisar las mismas en lo referente a fletes, medida importante que pone a los transportadores en igualdad de condiciones con los usuarios de servicios públicos.
- La Ley 52 de 1919 reglamentó el transporte de carga y responsabilizó a las empresas por las averías o pérdidas que sufra la carga durante el viaje, sancionando la demora en el transporte o entrega de la carga a favor del dueño.
- La Ley 42 de 1932 ordenó que las tarifas férreas, fluviales y de transporte terrestre debían entrar en vigencia un mes después de publicada dicha legislación en el Diario Oficial.
- La Ley 7 de 1943 concedió facultades al Presidente de la República (hasta el diciembre 31 de ese mismo año) para reorganizar el transporte en general dentro del territorio nacional.
- El Decreto 2781 de 1950 declaró “libre tránsito en todas las carreteras del país para los vehículos automotores destinados a la conducción de carga y de pasajeros”.
- El Decreto 2281 de 1954 creó la Superintendencia Nacional de Transportes, señalando sus funciones.

- El Decreto 410 de 1971 expidió el Código de Comercio, regulando en el Título IV el Contrato de Transporte.
- El Decreto 2044 de 1988 dictó disposiciones sobre el acarreo de productos especiales, en vehículos de servicio público de transporte de carga.
- La Ley 105 de 1993 dictó disposiciones básicas sobre el transporte, redistribuyó competencias y recursos entre la Nación y las Entidades Territoriales, reglamentando la planeación en el sector transporte.
- La Ley 336 de 1996 adoptó el Estatuto Nacional de Transporte.
- El Decreto 3109 de 1997 reglamentó la habilitación, prestación del servicio público de transporte masivo de pasajeros y utilización de los recursos de la Nación.
- El Decreto 1554 de 1998 reglamentó el servicio público de transporte terrestre automotor de carga.
- La Ley 769 de 2002 expidió el Código Nacional de Transporte Terrestre y se dictaron otras disposiciones.
- El Decreto 2053 de 2003 modificó la estructura del Ministerio de Transporte y dictó otras disposiciones.
- El documento Conpes³ 3260 de 2003 define la política nacional de transporte urbano y masivo para “impulsar la implantación de sistemas integrados de transporte masivo –SITM– en las grandes ciudades del país y fortalecer la capacidad institucional para planear y gestionar el tráfico y transporte en las demás ciudades, con el propósito de incrementar su calidad de vida y productividad, e impulsar

³ Consejo Nacional de Política Económica y Social expedido por el Departamento Nacional de Planeación.

procesos integrales de desarrollo urbano, dentro de un marco de eficiencia fiscal que promueva nuevos espacios para la participación del sector privado en el desarrollo y operación del transporte urbano de pasajeros”.

- La Ley 1151 de 2007 expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010 en el cual se plantean las principales directrices y lineamientos en materia de transporte.

4.4.2 Recorrido de la educación no formal en Colombia.

Chaves (2011) afirma que en nuestro país la educación no formal se remonta a la época de la Conquista, cuando en el Nuevo Reino de Granada no existía una instrucción pública y era la Iglesia, los resguardos o la familia quienes se encargaban de transmitir el conocimiento que le permitía a un ciudadano, especialmente de la clase social adinerada, reconocer los números y el alfabeto, y para las mujeres, aprender las labores básicas del hogar y los tejidos.

A partir de los años 60, cuando en el contexto mundial aparece el término de educación no formal, el Gobierno Nacional se ha ocupado de reglamentar esta modalidad educativa con diversas normas:

- Decreto 2117 del 1 de agosto de 1962 por el cual se determina el plan de estudios para el Bachillerato Técnico Comercial y se dictan otras disposiciones sobre educación media comercial.
- Decreto 453 del 2 de marzo de 1964 por el cual se establecen estudios libres en el Primer Ciclo de la Enseñanza Media.
- Decreto 3157 del 26 de diciembre de 1968 por el cual se organiza el MEN y se estructura el sector educativo de la Nación. En su tercer artículo establece funciones al MEN como la inspección de la educación formal e informal en el literal e, y en los artículos 17 y 18 relaciona diferentes programas de educación para adultos que

luego se ofertaría como educación no formal.

- Decreto 2499 del 5 de diciembre de 1973 por el cual se señalan requisitos para la fundación, inscripción, licencia de funcionamiento y aprobación de estudios de los establecimientos educativos que funcionan en el territorio de la República.
- Decreto 088 del 22 de enero de 1976 por el cual se reestructura el sistema educativo y se reorganiza el MEN. En su artículo 3 describe las modalidades de educación que comprende el sistema colombiano:

Educación formal es la que se imparte dentro de una secuencia regular de períodos lectivos, con progresión establecida de contenidos graduados de unos períodos a otros (grados y niveles).

Educación no formal es la que se imparte sin sujeción a períodos de secuencia regulada... no conduce a grados ni a títulos. La educación no formal podrá realizarse como complemento de la educación formal y será fomentada por el Estado.

• Otras normas continuaron su reglamentación hasta la Ley 115 del 8 de febrero de 1994 y el Decreto 114 del 15 de enero de 1996 que en su objeto de ley definió y desarrolló la organización y la prestación de la educación no formal a través de programas de formación laboral en artes y oficios, de formación académica, capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales, la participación ciudadana y comunitaria y en materias conducentes a la validación de niveles y grados propios de la educación formal.

4.4.3 Recorrido de la ETDH en Colombia.

En el año 2006 se promulga la Ley 1064 del 26 de julio que transforma la educación no formal en ETDH dictando normas para su apoyo y fortalecimiento. Del mismo modo, el Estado, actuando coherentemente con la norma, le asigna al SENA la responsabilidad de

liderar la constitución del SNFT que articule la oferta privada y pública de la educación media técnica, técnica profesional, tecnológica y para el trabajo y el desarrollo humano con el fin de contribuir al mejoramiento del nivel de cualificación del talento humano y se integre al sector productivo pertinentemente.

El 16 de diciembre de 2009 se expide el Decreto 4904 por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, previamente preparado por el Decreto 2888 de 2007, y se confirma la necesidad de poner en marcha el SCAFT, organizado tres años atrás y de manera conjunta entre los Ministerios de la Protección Social, de Educación Nacional y de Comercio, Industria y Turismo en el Decreto 2020 del 16 de junio de 2006, como un sistema de certificación a instituciones y programas de la ETDH.

Desde este último Decreto, las 94 Secretarías de Educación del país hay trabajado cuidadosamente en la legalización de instituciones educativas, de existencia anterior a 2009 y nuevas, reportando las licencias de funcionamiento y registro de programas de aptitud ocupacional en el Sistema de Información de las Instituciones y Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano [SIET]. Al 15 de enero de 2014 se habían registrado 3342 instituciones y 16447 programas. Es importante anotar que antes de la puesta en marcha del SIET no se contaba con información confiable ni actualizada que permitiera al sistema educativo colombiano cuantificar los resultados de la gestión educativa y la formación impartida por las instituciones que prestan el servicio de la educación para el trabajo.

4.4.4 La ETDH en el campo de la movilidad y el territorio.

Como es de interés para el proyecto educativo, se consultó el Sistema de Información de las Instituciones y Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano [SIET] para conocer la oferta actual de instituciones y programas de formación técnica laboral en

temas de movilidad y territorio, cuestiones de interés por parte de la futura institución educativa.

Según el SIET, a abril de 2014 existen 24 instituciones de formación para el trabajo que ofertan programas técnicos laborales por competencias en temas relacionado con transporte. Al particularizar en transporte masivo de pasajeros, solo se reportan dos instituciones a nivel nacional: i) Tramitar Conducción por parte de la Secretaría de Educación Municipal de Medellín, y ii) Instituto Tecnológico del Transporte ITTSA por parte de la Secretaría de Educación Distrito Bogotá. La primera ofrece el programa Técnico Laboral en Transporte Masivo de Pasajeros y la segunda, el Técnico Laboral en Transporte en Operación de Vehículos de Transporte Masivo.

En la siguiente ilustración puede verse las sub-áreas disciplinares del transporte y el número de programas técnicos laborales con registro de aprobación. Es presumible que la oferta de programas de formación en transporte masivo de pasajeros tendrá buen éxito por cuanto la competencia es baja y la demanda de personal para operar el servicio de transporte masivo de pasajeros sigue siendo alta⁴.

⁴ El diario Publimetro en su publicación del 28 de mayo de 2013 afirmó que el SITP necesitaba 50.000 trabajadores entre operadores, mecánicos, latoneros, pintores, electricistas y lavaderos. “El cambio que está buscando la ciudad en el uso del sistema transporte, con el SITP, también va encaminado a que los conductores se capaciten y sean ejemplo a la hora de conducir, que se den cuenta que llevan personas y no a unos cuantos bultos de papa. A la fecha los concesionarios que hacen parte del Sistema Integrado de Transporte (SITP) y que se encargan de la operación de los buses en la capital, han contratado a cerca de 5 mil conductores, pero la meta es llegar a 27 mil a la mitad del próximo año”.

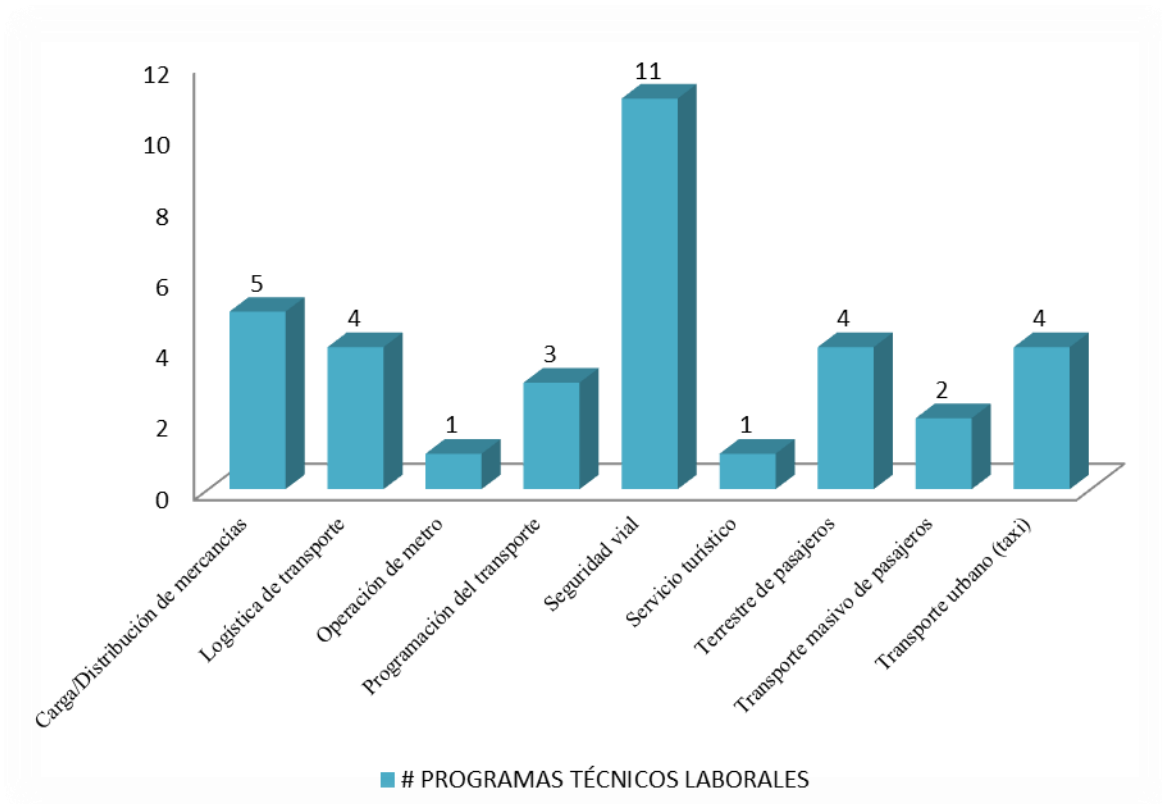


Ilustración 4. Número de programas técnicos laborales relacionados con transporte. Fuente: SIET (2014)

5. METODOLOGÍA

5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este trabajo de investigación se enmarca dentro del enfoque de Investigación Cualitativa, teniendo en cuenta que requiere de la co-experiencia, la vivencia y la participación en el medio social a investigar y a cambiar. Del mismo modo, la investigación acción entendida como el proceso de reflexión por el cual en una área determinada, donde se desea mejorar la práctica o la comprensión personal, el profesional en ejercicio lleva a cabo un estudio, en primer lugar, para definir con claridad el problema y para especificar un plan de acción que incluye el examen de hipótesis por la explicación de la acción al problema. Luego se emprende una evaluación para comprobar y establecer la efectividad de la acción tomada. La investigación acción es un estudio científico auto reflexivo para mejorar la práctica social o educativa.

En este contexto se utiliza la Etnografía como teoría de la descripción, con la inmersión directa del investigador en el fenómeno por estudiar, la permanencia en el territorio y la interrelación permanente con los casos elegidos, los lugares y las actividades, el trabajo y convivencia con las personas para captar sus percepciones, sus acciones y sus visiones. El fin último de un estudio cualitativo – interpretativo consiste en desentrañar las relaciones que dan significado y sentido al objeto de estudio. La etnografía (Álvarez, 2008) consiste en una descripción holística de la interacción natural de un grupo en un periodo de

tiempo que representa fielmente las visiones y significados de los participantes.

Muchos teóricos han definido la IAP de acuerdo con la visión que tienen. Martí (s.f.) propone las etapas siguientes:

Tabla 1. Etapas y fases de una Investigación Acción Participativa (IAP)

<p><i>Etapas de pre-investigación: Síntomas, demanda y elaboración del proyecto.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 0. Detección de unos síntomas y realización de una demanda (desde alguna institución, generalmente administración local) de intervención. 1. Planteamiento de la investigación (negociación y delimitación de la demanda, elaboración del proyecto).
<p><i>Primera etapa. Diagnóstico.</i> Conocimiento contextual del territorio y acercamiento a la problemática a partir de la documentación existente y de entrevistas a representantes institucionales y asociativos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Recogida de información. 3. Constitución de la Comisión de Seguimiento. 4. Constitución del Grupo de IAP. 5. Introducción de elementos analizadores. 6. Inicio del trabajo de campo (entrevistas individuales a representantes institucionales y asociativos). 7. Entrega y discusión del primer informe.
<p><i>Segunda etapa. Programación.</i> Proceso de apertura a todos los conocimientos y puntos de vista existentes, utilizando métodos cualitativos y participativos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Trabajo de campo (entrevistas grupales a la base social). 9. Análisis de textos y discursos. 10. Entrega y discusión del segundo informe. 11. Realización de talleres.
<p><i>Tercera etapa. Conclusiones y propuestas.</i> Negociación y elaboración de propuestas concretas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. Construcción del Programa de Acción Integral (PAI). 13. Elaboración y entrega del informe final.
<p><i>Etapas post-investigación: Puesta en práctica del PAI y evaluación. Nuevos síntomas.</i></p>

Fuente: Basado en el cuadro elaborado por T. Alberich, "Ejemplos de fases y técnicas en la IAP" (no publicado).

En este proyecto, y tomando como referente la tabla anterior, se verá reflejada la etapa de pre-investigación: Síntomas, demanda y elaboración del proyecto, llegando hasta

la presentación del mismo ante la Junta de Socios, tal como se mencionó en anteriormente en el apartado Alcance.

5.2 METODOLOGÍA

Esta propuesta de investigación realizó las siguientes actividades para lograr la construcción de un proyecto educativo institucional [PEI] con miras a su aprobación para la posterior creación de una institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

5.2.1 Actividades y metodologías.

Las siguientes fueron empleadas para la elaboración del PEI:

- Diseño de instrumentos de recolección de datos sobre los procesos formativos para favorecer el servicio de transporte público y determinación de la población objetivo para aplicar los instrumentos.
- Entrevistas a miembros de las empresas transportadoras, específicamente a gerentes y conductores para conocer sobre sus necesidades de personal calificado e intereses de formación.
- Recopilación de las diferentes normas legales vigentes para la ETDH en Colombia y recolección de información, tanto física como digital, para la estructuración del PEI.
- Finalmente, se presentará el documento elaborado ante la Junta de Socios para su conocimiento y aprobación.

5.2.2 Fuentes de recolección de información.

5.2.2.1 Fuentes primarias.

La fuente principal de donde se obtuvo información directa fue el personal directivo y operativo de las empresas transportadoras ubicadas en Bogotá D.C. y seleccionadas por parte de la investigadora por la facilidad para acceder a ellas y a su personal a través de las Gerencias de las mismas. Se encuestaron 122 conductores del servicio tradicional de transporte y el servicio de transporte masivo; estos encuestados fueron seleccionados por cada empresa por su disponibilidad en el momento de aplicarles las encuestas. En cuanto al personal directivo, se diseñó una entrevista semiestructurada (remitirse al Anexo B) dirigida a los niveles de gerencia. Se logró entrevistar a 20 gerentes generales de 75 empresas de transporte en Bogotá D.C. y a 45 gerentes de área de 303 en empresas del sector en la Capital.

5.2.2.2 Fuentes secundarias.

Las fuentes no originales de donde se obtuvo información fueron: i. Documentación sobre PEI similares al propuesto para elaboración, específicamente en las ITDH, ii. Documentación sobre creación y legalización de instituciones educativas y programas de formación para el trabajo provista por la Secretaría de Educación del Distrito [SED], iii. Asesoría de la Supervisión de Inspección y Vigilancia de la Dirección Local de Educación de la localidad Ciudad Bolívar, y iv. Archivos físicos y digitales de Sotrandes S.A.

5.2.3 Técnicas de recolección de información.

La principal técnica de recolección de información empleada fue la entrevista semiestructurada y la encuesta por niveles de gestión: operación y dirección. Se combinó con grupos focales y de discusión.

La entrevista es la técnica más reconocida para levantamiento de información

necesaria para la caracterización del documento a elaborar, y combinada con los grupos focales y de discusión, permitió obtener una mejor descripción de las necesidades de formación para el personal de operación de las empresas transportadoras. Inicialmente se recurrió al personal asignado a la operación cuyas opiniones y comentarios fueron de gran ayuda puesto que ellos tienen a su cargo las actividades rutinarias y pueden detectar limitaciones o divergencias en relación con otros puntos de vista o contenido de documentos. Posteriormente se acudió al personal del nivel directivo quienes manejan información valiosa y podían confirmar si la información recolectada mediante las técnicas mencionadas respondió a la realidad.

5.2.4 Encuestas y entrevistas aplicadas.

5.2.4.1 Encuesta aplicada a conductores.

Para conocer la opinión de los operadores del servicio de transporte de pasajeros, se diseñó un cuestionario de preguntas cerradas y abiertas, estructurado en tres apartados: i) Datos generales, ii) Datos específicos de la formación y, iii) Datos específicos de los cursos que ya se realizaron.

Este cuestionario fue aplicado a 122 operadores vinculados a empresas privadas que ofrecen el servicio de transporte de pasajeros (tradicional y masivo) en la ciudad de Bogotá; el instrumento se encuentra como Anexo A.

5.2.4.2 Guión de entrevista dirigida a Gerentes.

Simultáneamente a la aplicación del cuestionario sobre el Diagnóstico del plan de formación, se entrevistó al personal del nivel gerencial de 75 empresas del sector transporte en Bogotá D.C. quienes manejan información valiosa y podían confirmar si la información recolectada mediante la técnica mencionada respondía a la realidad.

Las entrevistas se apoyaron en el instrumento Guión de entrevista dirigida a gerentes

que se encuentra como Anexo B.

5.3 ANÁLISIS DE RESULTADOS

La información recogida en las encuestas (Anexo C) y entrevistas, así como la lectura de los documentos consultados en fuentes secundarias, permitió iniciar la formulación del proyecto educativo institucional atendiendo los lineamientos de la Ley General de Educación que en su artículo 73 indica que para "lograr la formación integral del educando, cada establecimiento educativo deberá elaborar y poner en práctica un Proyecto Educativo Institucional en el que se especifiquen, entre otros aspectos, los principios y fines del establecimiento, los recursos docentes y didácticos disponibles y necesarios, la estrategia pedagógica, el reglamento para docentes y estudiantes, y el sistema de gestión, todo ello encaminado a cumplir con las disposiciones de la presente ley, y sus reglamentos".

Todo Proyecto Educativo Institucional [PEI] deberá responder a situaciones y necesidades de quienes se formarán, de la comunidad local, de la región y del país, ser concreto, factible y evaluable. El PEI es la propuesta que cada institución elabora para dar cumplimiento a los propósitos establecidos. Se crea desde la propia identidad de cada institución y de la construcción colectiva permanente. Contiene los acuerdos básicos que encuadran la vida de la institución, por lo que se convierte en un instrumento orientador que enmarca todas las acciones educativas.

El proyecto inició con los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta a los operadores del servicio de transporte de pasajeros que en su mayoría (98%) son hombres

provenientes de estratos socio-económicos dos (57%) y tres (33%), organizados familiarmente a través de la unión libre (44%) y el matrimonio (43%), en promedio con dos hijos y personas a cargo (94%).

Los operadores han adquirido sus conocimientos en conducción de buses por la experiencia pues en un 64% ésta ha sido superior a los 10 años, considerando la misma como una profesión (97%) al que 79/122 llegaron por gusto. Precisamente este aprendizaje práctico fue la base para consultar sobre los conocimientos y habilidades que todo conductor debería desarrollar para realizar con excelencia su labor. Además de conocer la empresa en la que trabaja y las técnicas para tratar adecuadamente al pasajero, 101/122 opinaron que los siguientes son prioridad para la conducción segura:

- Usar correctamente los elementos de seguridad,
- Saber actuar ante emergencias y accidentes,
- Conocer los aspectos mecánicos del vehículo, y
- Cuidar el medio ambiente.

Lo anterior permite concluir que el operador del servicio de transporte tiene un pensamiento complejo en el que interactúan muchas variables que confluyen en la actuación. Conocer su entorno empresarial les permite identificar los protocolos de la operación, el vehículo es su instrumento de trabajo y necesita conocerlo para saber cómo funciona y en caso de averías, cómo proceder con su reparación inicial o cómo planear mantenimientos preventivos. Del mismo modo, comprende que es actor de la vía y como tal, tiene unas normas por cumplir que en caso de no hacerlo, afectaría a otros actores.

Esto se confirmó al consultarles sobre los cursos que todo buen operador de transporte debería realizar para mejorar su labor, encontrando que para más de 100/122 de ellos, estos son los temas requeridos para mejorar la labor de operación del transporte de pasajeros:

- Cultura ciudadana,
- Primeros auxilios y seguridad,
- Manejo de conflictos y estrés,
- Conducción de buses,
- Formación y desarrollo de valores personales y organizacionales,
- Manejo de emisiones contaminantes,
- Manual de operaciones de la empresa,
- Aspectos mecánicos del vehículo,
- Conocimiento de la organización del sistema de transporte público,
- Conocimientos de la empresa y su normatividad,
- Derechos, deberes y obligaciones jurídicas del conductor, y
- Sistema Integrado de Transporte Público [SITP].

Estos temas permitirán estructurar los procesos formativos que la futura institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano oferte, mientras tanto, se confirma la validez y pertinencia de su creación para atender de manera formal la preparación del personal operativo de la industria del transporte.

Por normatividad nacional, el cuerpo de operadores previamente ha recibido capacitación en diversos temas que se consideran de utilidad para su trabajo. Lo que más les ha interesado es la cultura ciudadana, seguido por temas directamente orientados a la técnica de la conducción, el manejo defensivo y accidentalidad. Sugieren que para nuevas experiencias formativas se mejore: (80/122) el uso de tecnologías de información y comunicación [TIC], (79/122) el número de prácticas de campo, (78/122) proposición de ejemplos de acuerdo con vivencias o situaciones reales, (62/122) los materiales de apoyo que se entrega al operador para su estudios independientes.

Por el tipo de población educativa a atender, las sugerencias de mejora que fueron

planteadas son totalmente válidas para tener en cuenta en el proyecto educativo institucional.

Finalmente, los operadores son conscientes de los beneficios de la formación que reciben y consideran que ésta les ha permitido (100/122) brindar un mejor trato al usuario del transporte y prevenir accidentes.

Cruzando información, la conducción de vehículos para el transporte de pasajeros resulta ser atractiva y rentable en una época histórica para el país en materia de movilidad, sembrando una tierra fértil para una actitud abierta a la formación técnica que profesionalice una experiencia adquirida por años de práctica y mejore no solo la prestación del servicio de transporte de pasajeros sino las condiciones de vida de los operadores.

De otra parte, los resultados obtenidos con las entrevistas semi-estructuradas dirigidas a los gerentes de las empresas privadas del transporte en Bogotá D.C. confirmó una hipótesis de la autora de este proyecto en el sentido de identificar que la preparación académica y práctica en temas de movilidad y transporte es esencial para el estratégico direccionamiento de las diferentes áreas que componen las empresas y las mismas. Los gerentes reclamaron formación especializada por parte del sector educativo, especialmente dirigida a administrativos pues con el SENA se logra llegar al nivel operativo, descuidando la preparación de otros niveles jerárquicos de las organizaciones del sector.

Vieron con muy buenos ojos la creación de una institución educativa especializada en temas de movilidad y territorio, identificando un alcance internacional por cuanto los temas que abordará son de actualidad y están en la agenda y en los planes de gobierno, particularmente de los países latinoamericanos.

Entrevistarse con los gerentes dejó buenos insumos para la formulación del proyecto educativo institucional [PEI], avanzando en la pertinencia de una institución de formación para el trabajo y el desarrollo humano con las características que se esperan dejar

claramente definidas y plasmadas en dicho PEI.

5.4 PROCESO METODOLÓGICO

Con base en los resultados de las encuestas y entrevistas, así como la revisión y estudio de los documentos provenientes de fuentes secundarias, se procedió a formular el PEI en trabajo conjunto con los miembros de la Junta de Socios de la futura institución educativa.

En conjunto se discutieron tres grandes aspectos que deben ser abordados en un PEI:

- I. **Identificación de la institución.** Como este aspecto debe discutir el quiénes somos, la Junta de Socios tomó decisiones sobre el presente de la nueva institución educativa que permita construir un futuro posible.
- II. **Horizonte institucional.** En este sentido, la Junta de Socios construyó una visión y una misión en la que se declare qué quiere ser la futura institución educativa, qué pretende lograr y por qué lo quiere.
- III. **Estructura organizacional.** Con base en una propuesta inicial por parte de la autora de este documento, la Junta Directiva discutió la manera como se organizará para lograr los propósitos, metas y fines institucionales.

Conjuntamente con los socios, se acordó el siguiente plan de acción para cumplir la meta de contar con un proyecto educativo institucional y su documento complementario denominado manual de convivencia para presentar a la Secretaría de Educación del Distrito

Bogotá D.C. con el fin de iniciar el proceso de creación y legalización como institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

En la siguiente tabla se observa las fases, metas, acciones para alcanzarlas, los responsables y los recursos requeridos.

Tabla 2. Plan de acción para la formulación del PEI

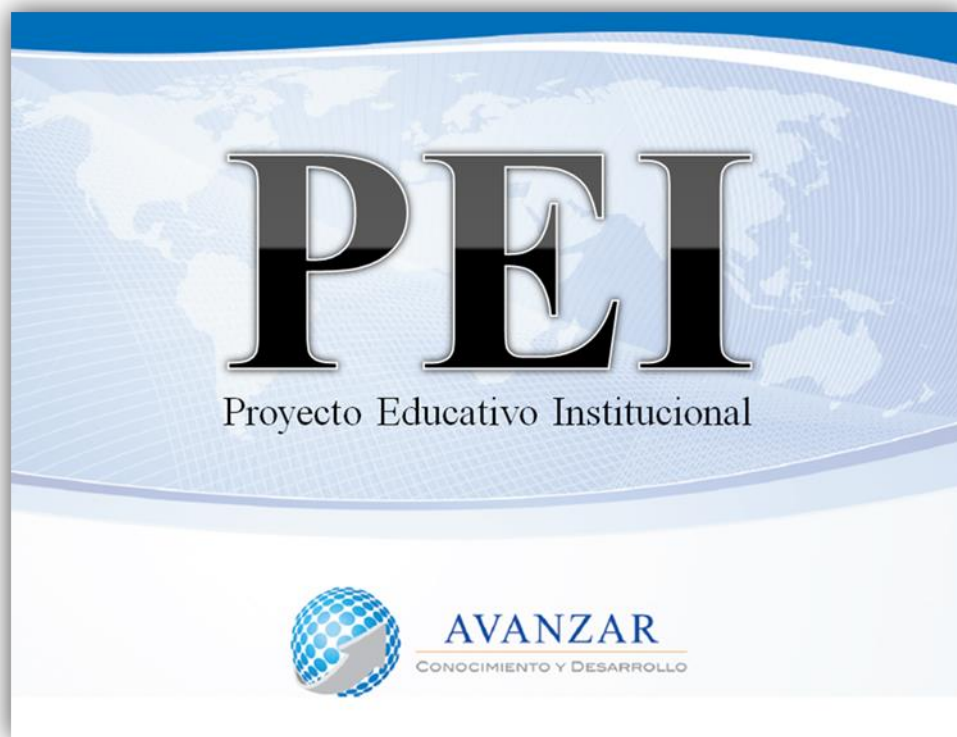
FASES	METAS	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS
Elaboración del documento inicial	Documento inicial elaborado al 100%.	Plantear la idea general del proyecto de investigación la cual se presentará ante la Junta de Socios para su información y realimentación.	Ejecutora del proyecto.	Legislación educativa nacional. Lineamientos de creación de instituciones educativas elaborado por la Secretaría de Educación Distrital. Visión de la Junta de Socios sobre la educación en materia de movilidad y territorio.
Diseño de instrumentos de recolección de información	Encuesta dirigida a operadores y guión de entrevista semi-estructurada dirigido a gerentes de las empresas privadas de	Identificar la población a encuestar y a entrevistar para el diseño de los dos instrumentos de recolección de información.	Ejecutora del proyecto con asesoría de integrantes de la Junta de Socios.	Caracterización de la población objetivo. Editor de texto para diseño de los instrumentos.

	transporte en Bogotá D.C.			
Desarrollo del marco teórico	Capítulo Marco Referencial elaborado.	Revisar fuentes primarias y secundarias para redactar el marco teórico que dará el sustento antropológico, sociológico, económico, teórico, conceptual y legal al proyecto de investigación y al proyecto educativo institucional.	Ejecutora del proyecto.	<p>Legislación en temas de movilidad y territorio.</p> <p>Políticas públicas en materia de transporte.</p> <p>Legislación educativa nacional.</p> <p>Material teórico de la formación para el trabajo.</p> <p>Lineamientos de creación de instituciones educativas elaborador por la Secretaría de Educación Distrital.</p> <p>Editor de textos.</p>
Recolección de la información en trabajo de campo	Instrumentos aplicados al 100% de	Aplicar la encuesta dirigida a operadores y realizar las entrevistas a gerentes de	Ejecutora del proyecto.	<p>Formularios impresos.</p> <p>Personal de apoyo para la</p>

	la muestra elegida.	empresas privadas de transporte.	Personal de apoyo para la aplicación de la encuesta dirigida a operadores.	aplicación de las encuestas. Agenda de trabajo para reuniones con gerentes.
Procesamiento de datos	Reporte de respuestas.	Tabular información recolectada.	Personal de apoyo para la tabulación de la información recolectada.	Encuestas y entrevistas diligenciadas. Hoja de cálculo.
Análisis de resultados	Informe de resultados.	Revisar el reporte de respuestas para generar una presentación del análisis de datos recogidos a través de los instrumentos diseñados.	Ejecutora del proyecto.	Hoja de cálculo. Gestor de presentaciones. Reunión con Junta de Socios.
Elaboración del proyecto educativo institucional	Proyecto Educativo Institucional [PEI].	Formular el PEI.	Ejecutora del proyecto.	Información y documentos provenientes de fuentes primarias y secundarias.
Elaboración del manual de convivencia	Manual de convivencia.	Formular el manual de convivencia.	Ejecutora del proyecto.	Información y documentos provenientes de fuentes

				primarias y secundarias. PEI.
Presentación de informe preliminar a la Junta de Socios	Documento de investigación, PEI y manual de convivencia.	Socializar el PEI con la Junta de Socios, previa presentación del mismo y del proyecto de investigación a la Dirección de la Especialización.	Ejecutora del proyecto.	PEI. Manual de convivencia. Gestor de diapositivas. Hoja de cálculo. Informe final de trabajo de grado.

**6. PROPUESTA DE UN PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL DE
UNA INSTITUCIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO
ENFOCADO EN EL TEMA DE LA MOVILIDAD URBANA Y TRANSPORTE
MASIVO EN BOGOTÁ D.C.**



Contenido

<u>1. ASPECTOS GENERALES DE LA FUNDACIÓN</u>	75
<u>1.1 PRESENTACIÓN</u>	75
<u>1.2 IDENTIFICACIÓN</u>	76
<u>1.2.1 Denominación</u>	77
<u>1.2.2 Ubicación</u>	78
<u>1.2.3 Representación Legal y Dirección de la Institución</u>	78
<u>1.2.4 Modalidad de Formación</u>	78
<u>1.3 HORIZONTE INSTITUCIONAL</u>	78
<u>1.3.1 Objetivos estratégicos</u>	79
<u>1.3.2 Misión</u>	80
<u>1.3.3 Principios</u>	80
<u>1.3.4 Valores</u>	81
<u>2. GESTIÓN ACADÉMICA</u>	81
<u>2.1 MODELO PEDAGÓGICO</u>	82
<u>2.1.1 Enfoque Metodológico</u>	85
<u>2.2 LINEAMIENTOS DEL CURRÍCULO</u>	90
<u>2.2.1 Del año de estudio</u>	91
<u>2.2.2 De los créditos académicos</u>	91
<u>2.2.3 Créditos por período académico</u>	92
<u>2.2.4 Créditos por curso</u>	93
<u>2.2.5 Estrategias didácticas o de enseñanza</u>	94
<u>2.2.6 Estrategias de aprendizaje</u>	99
<u>2.2.7 Sistema de Evaluación</u>	105
<u>2.2.7.1 Tipos de Evaluación</u>	107
<u>2.2.7.2 Escala de Calificación</u>	111
<u>2.2.7.3 Criterios de Evaluación</u>	112

2.2.7.4	<u>Reconocimiento de saberes previos</u>	113
2.2.7.5	<u>Criterios de promoción de los estudiantes</u>	115
2.2.8	<u>Seguimiento académico</u>	116
2.2.9	<u>Certificación de los estudiantes</u>	116
2.2.10	<u>De la integración de tecnologías de la información y comunicación [TIC] al currículo</u>	117
3.	<u>GESTIÓN DE LA COMUNIDAD</u>	119
3.1	<u>BIENESTAR INSTITUCIONAL</u>	119
3.2	<u>PRÁCTICA LABORAL</u>	121
3.3	<u>EGRESADOS</u>	122
4.	<u>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</u>	123
4.1	<u>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</u>	123
4.1.1	<u>Dirección de Formación</u>	124
4.1.2	<u>Dirección de Investigación y Consultoría</u>	125
4.1.3	<u>Dirección de Comunicaciones</u>	127
4.1.4	<u>Organización del talento humano</u>	129
4.2	<u>ORGANIZACIÓN FINANCIERA</u>	130
4.2.1	<u>Fuente de ingresos</u>	130
4.3	<u>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN</u>	131
4.4	<u>MEJORAMIENTO CONTINUO</u>	133
5.	<u>PROGRAMAS DE FORMACIÓN</u>	134
	<u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	137
	<u>ILUSTRACIÓN 1. MODELO DE OPERACIÓN FUNDACIÓN DE FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN PARA LA MOVILIDAD Y TERRITORIO AVANZAR</u>	77
	<u>ILUSTRACIÓN 2. VALORES DE LA FUNDACIÓN PARA LA FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN EN MOVILIDAD Y TERRITORIO AVANZAR</u>	81
	<u>ILUSTRACIÓN 3. ECUACIÓN DE ESTUDIANTE COMPETENTE SEGÚN AVANZAR</u>	88
	<u>ILUSTRACIÓN 4. ELEMENTOS DE LA COMPETENCIA DE ACUERDO AL PENSAMIENTO COMPLEJO</u>	88

<u>ILUSTRACIÓN 5. RESUMEN DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE Y PROCESOS RELACIONADOS</u>	105
<u>ILUSTRACIÓN 6. MAPA CONCEPTUAL DE LOS TIPOS DE EVALUACIÓN APLICADOS POR AVANZAR</u>	107
<u>ILUSTRACIÓN 7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE AVANZAR</u>	124
<u>ILUSTRACIÓN 8. PROCESOS DE COMUNICACIÓN</u>	128
<u>ILUSTRACIÓN 9. TIPOS DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE LA FUNDACIÓN PARA LA FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN EN MOVILIDAD Y TERRITORIO AVANZAR</u>	135
<u>TABLA 1. ESQUEMA GENERAL DE COMPETENCIAS DEL PROGRAMA TÉCNICO LABORAL</u>	92
<u>TABLA 2. ESQUEMA DE CRÉDITOS ACADÉMICOS POR PERÍODO DESARROLLADO DEL PROGRAMA TÉCNICO LABORAL</u>	92
<u>TABLA 3. SABERES DEL PENSAMIENTO COMPLEJO Y ORIENTACIONES DIDÁCTICAS PARA LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE</u>	96
<u>TABLA 4. CLASIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</u>	99
<u>TABLA 5. ESCALA DE CALIFICACIÓN QUE MANEJA AVANZAR</u>	111
<u>TABLA 6. ESCALA DE PORCENTAJES PARA VALORAR LOS CRITERIOS DE DESEMPEÑOS DE LA COMPETENCIA</u>	112
<u>TABLA 7. TALENTO HUMANO QUE CONFORMA LA FUNDACIÓN PARA LA FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN EN MOVILIDAD Y TERRITORIO AVANZAR</u>	129
<u>TABLA 8. ESTRATEGIAS DE SEGUIMIENTO ACADÉMICO POR PARTE DE DOCENTES, ESTUDIANTES E INSTITUCIÓN EDUCATIVA</u>	132
<u>TABLA 9. ESTRUCTURA DEL PORTAFOLIO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS EDUCATIVOS</u>	136

1. ASPECTOS GENERALES DE LA FUNDACIÓN

1.1 PRESENTACIÓN

La Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR, en adelante, AVANZAR, Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, presenta su Proyecto Educativo haciendo uso de las facultades otorgadas por la Ley 115 de 1994⁵, el Decreto 1860 de 1994⁶, la normatividad y los lineamientos que rigen la educación para el trabajo y el desarrollo humano⁷; atendiendo los retos importantes que se relacionan con los nuevos paradigmas urbanos de la competitividad y la sostenibilidad de las ciudades en el actual contexto de globalización,

⁵ Ley 115 de 1994; Art. 73 indica que “Con el fin de lograr la formación integral del educando, cada establecimiento educativo deberá elaborar y poner en práctica un Proyecto Educativo Institucional en el que se especifiquen entre otros aspectos, los principios y fines del establecimiento, los recursos docentes y didácticos disponibles y necesarios, la estrategia pedagógica, el reglamento para docentes y estudiantes y el sistema de gestión, todo ello encaminado a cumplir con las disposiciones de la presente ley y sus reglamentos”.

⁶ Decreto 1860 de agosto 03 de 1994; Art. 14 indica que “Todo establecimiento educativo debe elaborar y poner en práctica, con la participación de la comunidad educativa, un proyecto educativo institucional que exprese la forma como se ha decidido alcanzar los fines de la educación definidos por la ley, teniendo en cuenta las condiciones sociales, económicas y culturales de su medio”.

⁷ Decreto 4904 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”.

donde el tema de la movilidad urbana es uno de los más importantes y estratégicos, no solo porque se relaciona directamente con las dinámicas y la calidad de vida de los ciudadanos, sino porque se ha convertido en uno de los argumentos de mercadeo y de innovación urbanística más reconocidos a nivel internacional.

1.2 IDENTIFICACIÓN

La Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR, es un Instituto de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, de naturaleza privada, que responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994 y definida como:

*“La educación para el trabajo y el desarrollo humano 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 (...)”*⁸

AVANZAR se fundamenta en la integración de tres funciones básicas: i. Formación, ii. Investigación y Consultoría, y iii. Comunicación. Plantea, además, tres ejes de formación: desarrollo del ser, desarrollo técnico y desarrollo administrativo; esta estructura garantiza una total sincronía y armonía al vincular objetivos, estrategias, temáticas y énfasis, con temporalidades y procesos.

⁸ Ministerio de Educación Nacional, M. (n.d.). *Decreto 4904 del 16 de diciembre de 2009*. Consultado desde http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-216551_archivo_pdf_decreto4904.pdf



Ilustración 5. Modelo de operación Fundación de Formación e Investigación para la Movilidad y Territorio AVANZAR

La Fundación cuenta con un modelo de operación (Ver Ilustración 1) que permite la interacción entre las diferentes líneas de acción, de esta forma, le apuesta a que todos los componentes de su estructura se relacionen entre sí, y además, se realimenten y actualicen permitiendo que sus aportes no sólo beneficien a la línea o eje específico sino que, se convierta en un insumo o entrada de otro componente.

1.2.1 Denominación

Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR. Para todos los efectos legales podrá utilizar la sigla Fundación AVANZAR, Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

1.2.2 Ubicación

La Fundación tiene su domicilio en la ciudad de Bogotá D.C, no obstante podrá abrir nuevas sedes en la misma ciudad o en otras ciudades del país. Sus instalaciones están ubicadas en la Calle 63 C Sur con Troncal Caracas, Patio de Usme Transmilenio, en la zona V de la Localidad de Usme.

Del mismo modo, la Fundación cuenta con un sitio virtual en la dirección www.avanzar.com.

1.2.3 Representación Legal y Dirección de la Institución

La Representante Legal y Gerente de la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR es la Dra. Dora Luz Martínez de Estrada, identificada con documento No.41.555.415.

1.2.4 Modalidad de Formación

El tipo de formación que oferta la Fundación AVANZAR es presencial, sin embargo, se proyecta ofrecer formación semipresencial o blended y virtual, todas estas, por la estrategia TIC a través de ambientes virtuales de aprendizaje.

1.3 HORIZONTE INSTITUCIONAL

La Fundación AVANZAR plantea un Proyecto Educativo Institucional [PEI] cuyo objetivo principal es elevar los niveles educativos de todos aquellos que participan en sus programas de formación, acompañándolos en la consecución de los aprendizajes

proyectados y su puesta en práctica en contextos reales, respondiendo así a las exigencias competitivas del sector productivo.

El PEI de la Fundación AVANZAR responde a las necesidades educativas de la industria del transporte y la movilidad, así como de la ciudad, promoviendo programas y soluciones que atienden los requerimientos del sector productivo, desarrollando curricularmente servicios integrales, flexibles e interdisciplinarios que se actualizan permanentemente para garantizar su mejora continua, estructurados por competencias y organizados por créditos académicos para permitir la articulación con la Educación Superior.

1.3.1 Objetivos estratégicos

- Ofrecer los conocimientos, técnicas y metodologías para lograr el desarrollo individual – como persona -, empresarial e industrial del sector de la movilidad.
- Apoyar mediante el proceso de Consultoría el desarrollo empresarial y de ciudad.
- Desarrollar procesos de Investigación que aporten al desarrollo empresarial y de Ciudad.
- Ser el soporte científico y tecnológico en el aspecto de la movilidad, para la ciudad y para la industria del transporte.
- Lograr reconocimiento internacional en los procesos de Gestión del Conocimiento e Investigación, en temas propios de la movilidad y de la sociedad.
- Desarrollar los elementos y aspectos propios de la comunicación interna y externa de la Formación y de la Investigación.
- Desarrollar programas y proyectos que contribuyan a la formación en el campo de la movilidad y el transporte.

- Formar individuos para actuar en una sociedad que posee una identidad cultural, respetando la diferencia, valores, sana convivencia y respeto por el medio ambiente.

1.3.2 Misión

Aportar a la competitividad y productividad de las empresas de transporte, procesos de formación de excelencia, transformando cualitativamente a la persona mediante el conocimiento, procesos científicos y técnicos, y logrando niveles de desarrollo empresarial, del sector y de la ciudad en lo relativo al transporte y la movilidad.

1.3.3 Visión

En el año 2016 seremos reconocidos como una institución que responde con propuestas e innovaciones al desarrollo y transformación de la nacionalidad y cultura a través de proyectos y programas de formación, investigación y consultoría para las empresas, el sector transporte y la movilidad; contribuyendo con nuestra labor al crecimiento y progreso de la ciudad y del país.

1.3.4 Principios

La Fundación AVANZAR promulga que:

- La Formación, la Investigación, la Consultoría y la Comunicación son procesos para apoyar el desarrollo empresarial, industrial y de ciudad.
- Es el conocimiento y su proceso de apropiación y aprehensión los que permiten profesionalizar y dignificar la actividad del operador y demás integrantes de las empresas de transporte.
- El conocimiento y las metodologías técnicas y científicas deben ser las herramientas que logren el desarrollo individual, empresarial e industrial del sector de la movilidad.

- La investigación es un eje central para dinamizar permanentemente el proceso del conocimiento.
- Las metodologías, técnicas y estrategias del conocimiento deben mover la capacidad de reflexionar, analizar, concluir, crear e innovar.
- El intercambio internacional de experiencias y conocimientos es una estrategia de aprendizaje contextual que permite dimensionar al individuo y al sector empresarial.

1.3.5 Valores

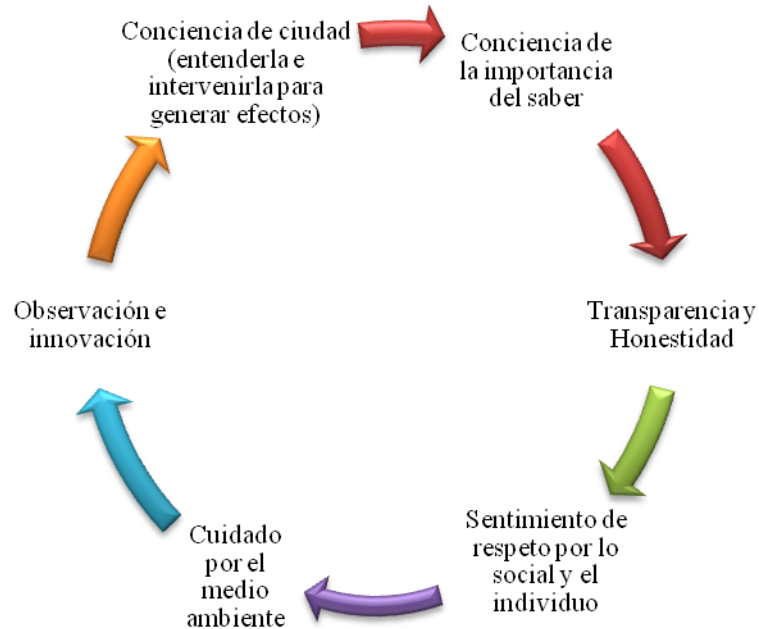


Ilustración 6. Valores de la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR

2. GESTIÓN ACADÉMICA

2.1 MODELO PEDAGÓGICO

“Vivimos en un mundo que se caracteriza por el cambio constante, por la exorbitante generación y exposición de datos, el acceso simultáneo a muchos canales de información, donde el que educa no es sólo el maestro y donde el que aprende no termina su labor en la escuela, sino cuando muere” (Calderon, 1994). Chaparro (1998) agrega que “el conocimiento se ha convertido en el factor de crecimiento y de progreso más importante, y la educación en el proceso más crítico para asegurar el desarrollo de sociedades dinámicas, con capacidad de responder al nuevo entorno y de construir su futuro”⁹.

Para afrontar los retos del siglo XXI, “la educación debe estar dirigida a promover capacidades y competencias y no sólo conocimientos cerrados o técnicas programadas” (Pozo, 1999). Esto implica que el desarrollo de la capacidad de aprender a aprender se sitúa en el centro de todo proyecto educativo y que el foco de los procesos educativos debe cambiar en la dirección de formar personas que gestionen sus propios aprendizajes, adopten una autonomía creciente y dispongan de herramientas intelectuales que les permitan un aprendizaje continuo a lo largo de la vida.

Delors (1996) en *La Educación encierra un Tesoro* señala cuatro pilares sobre los que enmarca la educación para toda la vida:

- I. Aprender a vivir juntos, comprender a los demás para tratar de vivir en armonía y solucionar de la mejor manera posible los conflictos que puedan

⁹ Chaparro, F. (1998). *Conocimiento, innovación y construcción de sociedad: Una agenda para la Colombia del siglo XXI*. Bogotá D.C.: Colciencias.

presentarse entendiendo que todos somos diferentes pero que juntos podemos alcanzar un futuro.

I. Aprender a conocer, promover una cultura general hacia la profundización de un número reducido de materias lo que supone una constante búsqueda de conocimiento para generar aprendizaje durante toda la vida.

II. Aprender a hacer, no enmarcar el aprendizaje únicamente en el oficio, sino ampliar los rangos de aplicación, es decir, entre escuela y trabajo para hacer más contextualizada la experiencia de aprendizaje.

III. Aprender a ser, asumir responsablemente las consecuencias de las acciones, y permitirse como persona la exploración de los talentos ocultos (memoria, imaginación, entre otros...) ¹⁰.

La habilidad para aprender continuamente caracteriza a una verdadera sociedad basada en el conocimiento, ya que a través de ese aprendizaje somos capaces de hacer uso del conocimiento local en la sociedad moderna y contribuir al avance del conocimiento mismo. Esto conlleva a ver qué tipo de educación o enseñanza es requerida a fin de que la sociedad “aprenda a aprender” y aprenda a producir conocimiento valioso para la resolución de problemas, que pueda tener un impacto positivo en la reducción de pobreza y en la participación en la toma de decisiones, lo que a su vez fortalece la gobernabilidad democrática ¹¹.

La sociedad del conocimiento exige transformaciones en los ambientes de aprendizaje y así mismo, modificaciones en los roles tradicionales de docentes y

¹⁰ Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro. *Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI*. www.unesco.org

¹¹ Análisis y recomendaciones de la sociedad civil en el foro virtual “Gobernabilidad y Desarrollo en la Sociedad del Conocimiento” (2006, mayo 15 y 26). [Foro virtual].

estudiantes. “Esta sociedad del conocimiento requiere de estudiantes que puedan ‘transformar lo que saben’ y no solo ‘decir lo que saben’ (...)” (Barriga, 2010).

Y para lograr dichas transformaciones en los escenarios de formación y en los actores que constituyen los mismos, la Fundación AVANZAR se apoya en el modelo pedagógico constructivista y el enfoque del aprendizaje significativo, teniendo claro que quiere “enseñar a pensar y actuar sobre contenidos significativos y contextualizados”.

Mario Carretero (1993) plantea que en el constructivismo el individuo, tanto en los aspectos cognitivos y sociales del comportamiento como en los afectivos, no es un mero producto del ambiente ni un simple resultado de sus disposiciones internas, sino una construcción propia que se va produciendo día a día como resultado de la interacción entre esos dos factores. En consecuencia, el conocimiento no es una copia fiel de la realidad, sino una construcción de la persona que depende de dos aspectos: El primero, de los conocimientos previos o representativos que se tenga de la nueva información o de la actividad o tarea a resolver, el segundo, de la actividad externa o interna que el aprendiz realice al respecto.

De acuerdo con Coll (1990), la concepción constructivista se organiza en torno a tres ideas fundamentales:

1. El estudiante es el responsable último de su propio proceso de aprendizaje.
2. La actividad mental constructiva del estudiante se aplica a contenidos que poseen ya un grado considerable de elaboración.
3. La función del docente (u orientador) es conectar los procesos de construcción del estudiante con el saber colectivo culturalmente organizado.

Entonces, podría decirse que la construcción del conocimiento es en realidad un proceso de elaboración, en el sentido en el que el estudiante selecciona, organiza y transforma la información que recibe de diversas fuentes, estableciendo relaciones entre dicha información y sus ideas o saberes previos. Así, el construir significados nuevos implica modificar esquemas de conocimientos previos, lo que se consigue al introducir elementos nuevos o al establecer nuevas relaciones entre dichos elementos, de tal forma que el estudiante podrá ajustar dichos esquemas o reestructurarlos a profundidad como resultado de su participación en el proceso de formación. Así, al hablar de construcción de nuevos significados, se hace referencia al aprendizaje significativo.

David Ausubel (1996)¹², se refiere al aprendizaje significativo como “la posibilidad de establecer vínculos sustantivos y no arbitrarios entre el nuevo contenido que se ha de aprender y aquellos que se encuentran en la estructura cognitiva del sujeto”. Este aspecto nos permite afirmar que el aprendizaje significativo es el proceso por el cual la persona elabora y apropia conocimientos, habilidades y destrezas con base experiencias anteriores, relacionadas con sus intereses y necesidades.

Enfoque Metodológico

El enfoque metodológico está basado en el desarrollo de competencias, teniendo como fundamento conceptual “el pensamiento complejo”¹³.

La Fundación AVANZAR coincide con autores como Phillipe Perrenoud (2004:11) que define la competencia como la “capacidad para movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones”. Dichos recursos cognitivos incluyen conocimientos, técnicas, habilidades, aptitudes, y actitudes entre otros, que son movilizados

¹² Ausubel, D. (1996). *Psicología Educativa, un punto de vista cognoscitivo*. (4ta. ed.). México: Editorial Trillas.

¹³ Tobón, S. (2004). *Formación basada en Competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá D.C.: ECOE Ediciones.

por la competencia considerada para enfrentar esa situación generalmente inédita. Contrario a lo que suele pensarse, la competencia no es la simple sumatoria de conocimientos, habilidades y actitudes, aunque incluye dichos elementos, la competencia se construye gracias a la integración y articulación de tales elementos cuando se enfrenta a una situación determinada (Barriga, 2010).

Jonnaert (2002) plantea como características básicas de la competencia:

- “Una competencia se construye (no se ‘transmite’).
- La competencia está situada en contextos y situaciones pertinentes en relación con las prácticas sociales establecidas (no puede plantearse descontextualizada).
- La competencia requiere una práctica reflexiva.
- La competencia es temporalmente viable (no está definida de una vez por todas)”.

La Fundación AVANZAR, entiende que un estudiante es competente cuando sabe actuar en contexto¹⁴, es decir, cuando posee el conocimiento y sabe utilizarlo; usa ese conocimiento para aplicarlo a la solución de situaciones nuevas o imprevistas, fuera del aula o en contextos externos a ésta, y para desempeñarse eficientemente en la vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral¹⁵.

Al enseñar y aprender por competencias se propicia una construcción en espiral en la acción, donde los conocimientos son percibidos como herramientas útiles para la resolución

¹⁴ MEN. Ministerio de Educación Nacional, (2003). *Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas*. Bogotá D.C.

¹⁵ MEN. Ministerio de Educación Nacional, (2003). *Articulación de la educación con el mundo productivo. competencias laborales generales*. (Guía No. 21). Bogotá D.C.

de problemas (Denyer, 2007), así, se espera que el conocimiento aprendido sea trasladado eventualmente al medio social cuando sea requerido.

Las competencias que la Fundación AVANZAR se ha propuesto desarrollar en sus estudiantes son de tres clases:

- Competencias ciudadanas. Permiten a los ciudadanos contribuir activamente en la convivencia pacífica, participar responsable y constructivamente en los procesos democráticos y comprender la pluralidad como oportunidad y riqueza de la sociedad¹⁶.
- Competencias laborales. Comprenden todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes, que son necesarios para que las personas se desempeñen con eficiencia como seres productivos. Estas a la vez se clasifican en laborales generales y específicas.
 - Competencias laborales generales. Son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido.
 - Competencias laborales específicas. Están dirigidas a la formación en áreas de ocupación determinadas (MEN, 2003).

¹⁶ Portal Colombia Aprende. (n.d.). Consultado desde <http://www.colombiaprende.edu.co/html/docentes/1596/article-58616.html>



Ilustración 7. Ecuación de estudiante competente según AVANZAR

Criterios de desempeño de las competencias¹⁷:

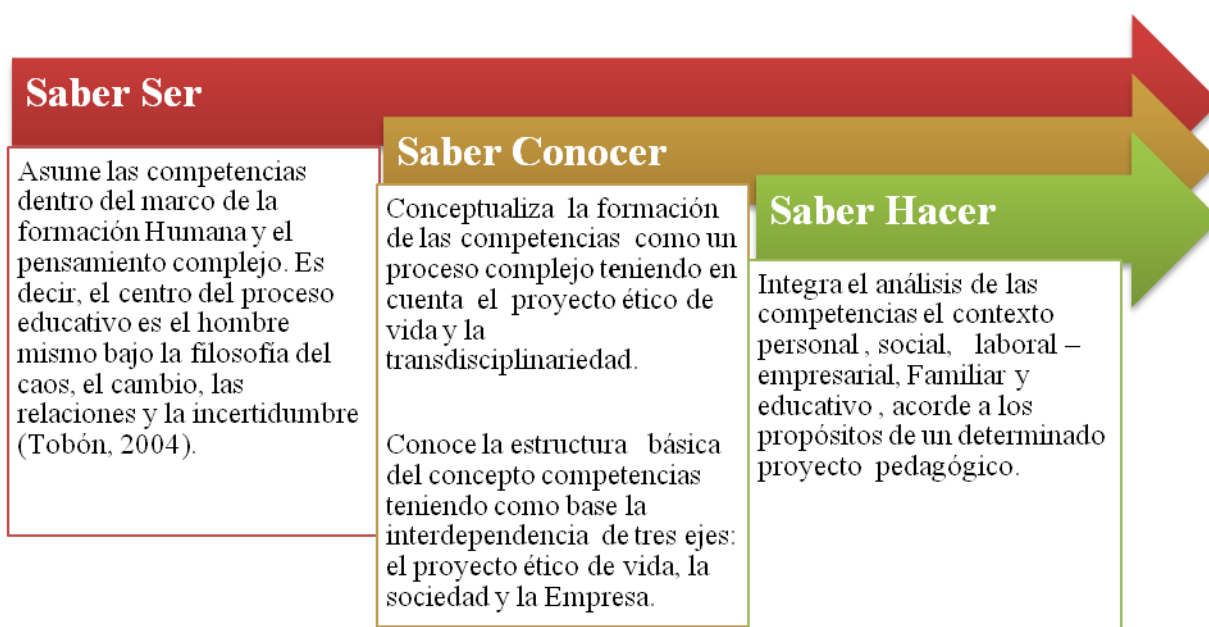


Ilustración 8. Elementos de la Competencia de acuerdo al pensamiento complejo

¹⁷ Consultado desde:

http://www.colypro.com/congreso_orientacion/Presentaciones/Jueves/Pensamiento%20Complejo.pdf

El pensamiento complejo constituye un método de construcción del saber humano desde un punto de vista hermenéutico, o sea, interpretativo comprensivo, retomando la explicación, la cuantificación y la objetivación. El pensamiento complejo consiste en una nueva racionalidad en el abordaje del mundo y del ser humano, donde se entretajan las partes y elementos para comprender los procesos en su interrelación, recursividad, organización, diferencia, oposición y complementación, dentro de factores de orden y de incertidumbre¹⁸.

Estos son los ejes centrales del pensamiento complejo¹⁹ (Morín, 1998), que se adoptan como método para los procesos de Formación, Investigación-Consultoría, y Comunicación:

- Las nociones antagónicas se unen sin perder su diferenciación y particularidad (Principio Dialéctico).
- Los procesos se auto producen y auto organizan, en tanto los efectos producen causas y las causas producen efectos, los sistemas crean su propia autonomía con el fin de preservarse guardando su forma, para lo cual gastan y sacan energía, información del ecosistema donde existen.
- Hay sistemas en los cuales la parte está en el todo, y, a la vez el todo está en las partes.
- Se integran el sujeto y el objeto, el investigador es un observador que observa el objeto observándose a sí mismo, el conocimiento sobre el objeto se analiza en relación con el sujeto, y se realiza una observación sobre la observación, es decir, se analizan los efectos de las propias actitudes y modelos mentales en la elaboración del

¹⁸ Consultado desde://es.scribd.com/doc/28137201/Formacion-Basada-en-Competencias

¹⁹ Morin, E. (1998). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa Editorial.

conocimiento, el diseño de la metodología y su aplicación. Los fenómenos tienen características regulares e irregulares. Dichas características interactúan en los procesos sociales dentro de una continua organización por el orden y el desorden.

- Se combina el análisis cualitativo con el análisis cuantitativo ya que con números no se puede interpretar y con palabras no se puede describir con precisión, lo cual hace necesario pensar lo que se hace.

- La realidad se concibe como un proceso en continuo cambio, por lo cual, se debe tener flexibilidad en la forma de abordarla.

El pensamiento complejo no es holístico ni totalitario. Busca ligar los elementos y fenómenos entre si estableciendo sus relaciones y asumiendo sus diferencias.

2.2 LINEAMIENTOS DEL CURRÍCULO

El sistema curricular de AVANZAR se fundamenta en:

- ✓ Los avances científicos y tecnológicos en el campo del transporte y movilidad.
- ✓ La contextualización de los avances socioeconómicos, políticos, culturales, científicos y tecnológicos que afectan a la sociedad colombiana en lo relativo al transporte y movilidad.
- ✓ Los principios de flexibilización y apertura curricular que faciliten las equivalencias y transferencias intra e interinstitucionales, con contenidos y núcleos polivalentes que integren varios programas y se abran a la comunidad y permitan la

continuidad escolar en el esquema de ciclos propedéuticos o en cualquier tipo de formación por niveles.

✓ El énfasis en los procesos y contenidos que desarrollan el pensamiento y la asimilación de estructuras teóricas y prácticas que permitan la profundización y la comprensión conceptual.

✓ La apropiación e interpretación de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.

✓ La continuidad entre la formación inicial y los procesos de capacitación y actualización permanentes.

✓ La capacidad para desarrollar y expresar sus propias producciones.

✓ La existencia de diversos métodos y estrategias de aprendizaje.

2.2.1 Del año de estudio

El año lectivo se distribuirá en tres (3) períodos académicos de trece (13) semanas cada uno, así mismo, cada período académico tendrá un receso de tres (3) semanas.

2.2.2 De los créditos académicos

La Fundación AVANZAR, estructura sus programas de formación tomando la definición que presenta el Decreto 1295 de 2010, donde el crédito académico es “la unidad de medida del trabajo académico para expresar todas las actividades que hacen parte del plan de estudios que deben cumplir los estudiantes. Un crédito académico equivale a 48 horas de trabajo académico y comprende el trabajo con acompañamiento del docente y las horas del trabajo independiente que el estudiante debe dedicar (...) para alcanzar las metas de aprendizaje”²⁰.

²⁰ MEN. Ministerio de Educación Nacional, (2010). *Decreto 1295 de 2010*. Consultado desde: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-229430_archivo_pdf_decreto1295.pdf

De acuerdo con lo anterior, los programas técnicos laborales se desarrollarán en cuatro (4) períodos académicos y tendrán entre 15 y 20 créditos.

Tabla 3. Esquema General de Competencias del programa Técnico Laboral

PROGRAMA / COMPETENCIA	C. LABORALES GENERALES	C. LABORALES ESPECÍFICAS	TOTAL CRÉDITOS
TÉCNICO LABORAL	4-6	11-14	15-20

2.2.3 Créditos por período académico

En cada período académico los estudiantes podrán tomar un mínimo de un (1) crédito y un máximo de cuatro (4) créditos, con excepción del cuarto período académico en el cual el estudiante realiza su práctica laboral y ésta tiene un total de cinco (5) créditos.

El peso de los créditos durante los períodos académicos de los programas técnicos laborales es el siguiente:

Tabla 4. Esquema de Créditos Académicos por período desarrollado del programa Técnico Laboral

COMPETENCIA / CRÉDITOS POR PERÍODO ACADÉMICO	1	2	3	4	TO TAL
COMPETENCIAS LABORALES GENERALES	1	1	1	1	4
COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS	2	2	1	6	11

Como se muestra en la Tabla 2, en cada período académico el estudiante desarrolla tanto competencias laborales específicas como competencias laborales generales y ciudadanas²¹, de esta manera, se promueve una formación integral en la que el estudiante va construyendo un proceso de aprendizaje tanto para su contexto laboral como para su contexto personal. Sin embargo, para garantizar el desarrollo de los componentes de las diferentes competencias y por ende el logro de las mismas, la Fundación AVANZAR considera que el éxito en sus ambientes de aprendizaje reside en las estrategias de enseñanza y de aprendizaje que se orienten e implementen.

2.2.4 Créditos por curso

Los cursos podrán tener un mínimo de un (1) crédito y un máximo de dos (2) créditos. La proporción de horas de acompañamiento directo del docente o facilitador, y las horas de trabajo independiente desarrolladas por los estudiantes variarán de acuerdo con las especificidades de cada curso. Se entiende como curso aquella unidad de aprendizaje que tiene unos elementos básicos definidos tales como: Objetivos, núcleos temáticos, competencias asociadas, entre otros, que se desarrollan en un ambiente de aprendizaje y apoyan el cumplimiento del programa de formación.

Así mismo, un ambiente de aprendizaje se considera como ese espacio que el docente recrea para que los estudiantes puedan generar procesos de aprendizaje. De ahí que se considere que una de las principales funciones del docente actual sea diseñar ambientes de aprendizaje que respondan a las exigencias de la Sociedad del Conocimiento. Herrera (2006) define un ambiente de aprendizaje como “el lugar en donde confluyen estudiantes y docentes para interactuar psicológicamente con relación a ciertos contenidos, utilizando

²¹ Las Competencias Ciudadanas se promueven en cada uno de los módulos.

para ello métodos y técnicas previamente establecidos con la intención de adquirir conocimientos, desarrollar habilidades, actitudes y en general, incrementar algún tipo de capacidad o competencia” y para complementar esta definición citamos a Ávila M. P. (2001) que menciona que son: “espacios donde se crean condiciones para procesos de análisis, reflexión y apropiación”.

2.2.5 Estrategias didácticas o de enseñanza

Tobón (2005) hace referencia al término de estrategias didácticas como “el conjunto de acciones que se proyectan y se ponen en marcha de forma ordenada para alcanzar un determinado propósito. De esta forma, todo lo que se hace tiene un sentido dado por la orientación general de la estrategia”. En el campo de la pedagogía, estas estrategias son planes de acción que ejecuta el docente de forma sistemática para alcanzar el logro de los objetivos de aprendizaje de sus estudiantes (Pérez, 1995).

Algunas estrategias que pueden ser aplicadas por los docentes en sus ambientes de aprendizaje son:

- Estrategias para activar y usar los conocimientos previos, y para generar expectativas apropiadas en los estudiantes²². Algunos aspectos que deben considerarse para su aplicación (Cooper, 1990):
 - Identificación previa de los conocimientos teniendo en cuenta los temas que van a aprender los estudiantes.
 - Definir qué es lo que se espera que aprendan los estudiantes a nivel de enseñanza y aprendizaje.

²² Díaz Barriga, F. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo una interpretación constructivista*. México: Mc.Graw Hill.

- Explorar conocimientos previos de los estudiantes para activarlos cuando estos se presenten o para generarlos, en el caso contrario.

En esta línea de estrategias encontramos:

- Actividad focal introductoria. Estrategias que buscan atraer la atención de los estudiantes.
- Discusiones guiadas (Cooper, 1990). Procedimiento interactivo a partir del cual el profesor y sus estudiantes hablan acerca de un tema determinado.
- Estrategias para ayudar a organizar la información nueva por aprender. Aunque es una estrategia de enseñanza, los estudiantes pueden emplearla como estrategia de aprendizaje. Son de gran utilidad cuando se quiere resumir u organizar corpus significativos de conocimiento.
 - Mapas conceptuales. Son representaciones gráficas de segmentos de información que presentan una estructura jerarquizada.
 - Organizadores de clasificación. Entre los más conocidos se encuentran: Diagramas de llaves, diagramas arbóreos, y los círculos de conceptos. En estos se organiza la información de forma jerárquica estableciendo relaciones e inclusiones entre los conceptos y las ideas.
- Estrategias para promover una enseñanza situada. Estrategias en las que se hace énfasis en el planteamiento de situaciones educativas con un fuerte grado de aproximación a la realidad por medio de tareas (problemas, casos, proyectos, temas generadores, etc.).
 - Aprendizaje basado en problemas [ABP]. Según Torp y Sage (1999) el ABP, tiene tres características centrales: 1) Organiza la propuesta de

enseñanza y aprendizaje alrededor de problemas holísticos y relevantes, 2) Implica que los estudiantes sean los protagonistas de las situaciones problemáticas planteadas, 3) Constituye un entorno pedagógico en la que los estudiantes realizan una alta actividad cognitiva (...).

- Aprendizaje basado en el análisis y discusión de casos [ABAC]. De acuerdo con Wassermann (1998), hay tres momentos en la propuesta del ABAC: 1) Preparación del caso, 2) Análisis del caso en grupos colaborativos, 3) Discusión del caso en el grupo-clase. Esta propuesta consiste en promover el estudio en profundidad basado en el aprendizaje dialógico y argumentativo (Boehrer, 2002).

- Estrategia docente basada en el pensamiento complejo. Aunque tiene en cuenta la clase magistral y expositiva, está solo se toma como herramienta de apoyo que complementan otras estrategias didácticas en ambientes de aprendizaje donde priman la participación, establecimiento de acuerdos, trabajo en equipo, aprendizaje a partir del error y afrontamiento de la incertidumbre. En la Tabla 3, se muestran una serie de sugerencias didácticas que orientan los procesos de enseñanza y aprendizaje desde el pensamiento complejo²³:

Tabla 5. Saberes del pensamiento complejo y orientaciones didácticas para los procesos de enseñanza y aprendizaje

Saber	Orientaciones didácticas
-------	--------------------------

²³ Morín, E. (2000a). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

<p>1. Enseñanza del proceso de conocimiento y sus tendencias a la ilusión y al error</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilitar espacios para que las personas establezcan contacto consigo mismas, los otros y el entorno en el cual viven, favoreciendo la toma de conciencia y la regulación de los procesos cognitivos y afectivos involucrados en el conocimiento. • Propiciar la auto-observación y la auto-reflexión individual y grupal con el fin de detectar y manejar formativamente posibles errores, cegueras, ilusiones, apasionamientos, totalitarismos y falsas dicotomías.
<p>2. Enseñanza del conocimiento pertinente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientar las diferentes actividades y sesiones entorno a problemas reales que tengan sentido para las personas. • Relacionar continuamente las partes con el todo y el todo con las partes. • Integrar conocimientos de diferentes áreas mediante problemas y proyectos. • Articular la educación con las necesidades sociales, culturales y laborales.
<p>3. Enseñanza de la condición humana</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar proyectos formativos sobre la condición humana vinculando las diferentes áreas. • Orientar a los estudiantes en la construcción de su proyecto ético de vida. • Posibilitar que a través de las diferentes actividades de las personas puedan reflexionar sobre

	preguntas trascendentales para la vida: ¿quiénes somos?, ¿de dónde venimos?, ¿para dónde vamos?, ¿cuál es nuestra misión?
<p>4. Enseñanza de la identidad terrenal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar espacios para que los estudiantes relacionen los problemas locales con los problemas nacionales y mundiales, con el fin de que establezcan las múltiples interdependencias. • Promover el respeto de la diversidad cultural, buscando el continuo diálogo de saberes desde el enriquecimiento mutuo, como miembros de una aldea global y de una tierra-patria.
<p>5. Enseñanza del proceso de incertidumbre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar en las diferentes áreas la comprensión de la organización de los sistemas y sus procesos de orden y desorden. • Orientar a los estudiantes en el análisis de los posibles riesgos en un determinado proyecto y su afrontamiento mediante el desarrollo de estrategias contextualizadas al entorno.
<p>6. Enseñanza del proceso de comprensión</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover en las actividades formativas el contacto cognitivo y afectivo con la situación. • Analizar los problemas en el contexto donde se dan, tejiendo las relaciones entre los factores involucrados. • Orientar a los estudiantes para que se vinculen a

proyectos comunitarios y laborales con el fin de que hagan parte de ellos y comprendan los problemas relacionados.

7.	Ense	<ul style="list-style-type: none"> • Generar actitudes de solidaridad entre estudiantes, profesores, padres y comunidad. • Crear espacios de reflexión en los estudiantes para que asuman sus responsabilidades consigo mismo y los demás.
----	-------------	--

ñanza de la antropoética

2.2.6 Estrategias de aprendizaje

Las estrategias de aprendizaje son aplicadas por los estudiantes y pueden considerarse como “procedimientos (conjunto de pasos o habilidades) que el estudiante aplica tanto de manera intencional como flexible, para aprender significativamente y para solucionar problemas y demandas académicas” (Díaz Barriga, Castañeda y Lule, 1986; Hernández, 2006).

Uno de los objetivos más valorados y perseguidos por la Fundación AVANZAR a través de su línea de Formación es el de enseñar a los estudiantes a que se vuelvan aprendices autónomos, independientes y autorregulados, capaces de aprender a aprender. Y para ello las estrategias de aprendizaje que promueve son:

Tabla 6. Clasificación de Estrategias de Aprendizaje²⁴

Tipo de estrategias

²⁴ Bravo Salinas, Néstor H. (2008). Universidad del Sinú. Documento consultado el 26 de septiembre de 2011, recuperado de <http://www.monteria.gov.co/descargas/educacion/CAPITULOIII.pdf>.

Estrategias Cognitivas	Hacen referencia a la integración del nuevo material con el conocimiento previo. La mayor parte de las estrategias incluidas dentro de esta categoría - en concreto – las estrategias de selección, organización y elaboración de la información, constituyen las condiciones cognitivas del aprendizaje significativo (Mayer, 1992). Este autor define el aprendizaje significativo como un proceso en el que el aprendiz se implica en seleccionar información relevante, organizar esa información en un todo coherente, e integrar dicha información en la estructura de conocimientos ya existente.
Estrategias Metacognitivas	Hacen referencia a la planificación, control y evaluación por parte de los estudiantes de su propia cognición. Son un conjunto de estrategias que permiten el conocimiento de los procesos mentales, así como el control y regulación de los mismos con el objetivo de lograr determinadas metas de aprendizaje (González y Tourón, 1992). Las estrategias metacognitivas equivalen a lo que Weinstein y Mayer (1986) denominan como estrategias de control de la comprensión. Según Monereo y Clariana (1993), estas estrategias están formadas por procedimientos de autorregulación que hacen posible el acceso consciente a las habilidades cognitivas empleadas para procesar la información. Para estos autores, un estudiante que emplea estrategias de control es también un estudiante metacognitivo, ya que es capaz de regular el

propio pensamiento en el proceso de aprendizaje.

**Las estrategias de
manejo de recursos**

Son una serie de estrategias de apoyo que incluyen diferentes tipos de recursos que contribuyen a que la resolución de la tarea se lleve a buen término (González y Tourón, 1992). Tienen como finalidad sensibilizar al estudiante con lo que va a aprender; y esta sensibilización hacia el aprendizaje integra tres ámbitos: la motivación, las actitudes y el afecto (Beltrán, 1996; Justicia, 1996). La de los componentes afectivo-motivacionales en la conducta estratégica es puesta de manifiesta por la mayor parte de los autores que trabajan en este campo. Todos coinciden en manifestar que los motivos, intenciones y metas de los estudiantes determinan en gran medida las tareas de aprendizaje particulares. Por eso, entienden que la motivación es un componente necesario de la conducta estratégica y un requisito previo para utilizar estrategias. Todo esto nos indica que los estudiantes suelen disponer

de una serie de estrategias para mejorar el aprendizaje, aunque la puesta en marcha de éstas depende, entre otros factores, de las metas que persigue el alumno, referidas tanto al tipo de metas académicas (p. ej., metas de aprendizaje, metas de rendimiento) como a los propósitos e intenciones que guían su conducta ante una tarea de aprendizaje en particular. De este modo, parece que no es suficiente con disponer de las estrategias de aprendizaje adecuadas; es necesario también saber cómo, cuándo y porqué utilizarlas, controlar su mayor o menor eficacia, así como modificarlas en función de las demandas de la tarea. Por tanto, el conocimiento estratégico requiere saber qué estrategias son necesarias para realizar una tarea, saber cómo y cuándo utilizarlas. Además, es preciso que los estudiantes tengan una disposición favorable y estén motivados, tanto para ponerlas en marcha como para regular, controlar y reflexionar sobre las diferentes decisiones que deben tomar en el momento de enfrentarse a la resolución de esa tarea. Symons, Snyder, Cariglia- Bull y Pressley expresan con bastante nitidez estas ideas al afirmar lo siguiente: “Un pensador competente analiza la situación de la tarea para determinar las estrategias que serían apropiadas. A continuación, se va formando un plan para ejecutar las estrategias y para controlar el progreso durante la ejecución. En el caso de dificultades, las estrategias

ineficaces son abandonadas en favor de otras más adecuadas. Estos procesos son apoyados por creencias motivacionales apropiadas y por una tendencia general a pensar estratégicamente" (Symons). Por consiguiente, cuando se aborda el tema de las estrategias de aprendizaje no puede quedar sólo reducido al análisis y puesta en marcha de determinados recursos cognitivos que favorecen el aprendizaje; es preciso, además, recurrir a los aspectos motivacionales y de disposición que son los que, en último término, condicionan la puesta en marcha de dichas estrategias. Aunque para realizar un óptimo aprendizaje sea necesario saber cómo hacerlo, poder hacerlo, lo que requiere ciertas capacidades, conocimientos, estrategias, etc.; también se precisa de una disposición favorable por parte del estudiante para poner en funcionamiento todos los recursos mentales disponibles que contribuyan a un aprendizaje eficaz.

Establecer una clasificación de estrategias de aprendizaje no es una tarea fácil, ya que diferentes autores las han abordado desde diferentes enfoques. En la tabla 4 se muestran las estrategias según el proceso cognitivo y la finalidad. Como complementos a éstas, los

estudiantes deben aplicar algunas estrategias para la autorregulación²⁵ de su propio proceso de aprendizaje, entre las que tenemos:

- Estrategia autorreguladora de planificación. Es aquella que tiene que ver con el establecimiento de un plan de acción, incluye la determinación de la meta de aprendizaje, los resultados que se quieren alcanzar y la forma como se quieren alcanzar. Estas estrategias se realizan antes de enfrentar alguna acción efectiva de aprendizaje o de solución de problemas.

- Estrategia autorreguladora de monitoreo o supervisión. Involucra la toma de consciencia acerca de lo que se está haciendo, la comprensión del momento en el que se está ubicando dentro del proceso de aprendizaje y la anticipación de lo que podría hacerse después.

- Estrategia de evaluación. Se realiza para estimar los resultados de las acciones estratégicas como de los procesos empleados.

Pintrich (2000) agrega una última estrategia de autorregulación denominada Valoración, con la cual se deben generar procesos de reflexión y establecimiento de juicios cognitivos sobre todo el proceso que se ha seguido. No obstante, lo más importante de la reflexión no son solamente las conclusiones o inferencias que elaboramos sobre lo que hacemos o lo que hicimos, sino lo que tiene que ver con futuras situaciones de aprendizaje.

Una vez, definidas las estrategias de aprendizaje, la Fundación AVANZAR presenta un mapa conceptual con las estrategias adoptadas y los procesos que están relacionados con éstas.

²⁵ La Autorregulación se refiere a todas aquellas estrategias relacionados con el “control ejecutivo” cuando se realiza una actividad cognitiva como son la de planificación, monitoreo o supervisión y revisión. Estas estrategias son aplicadas muchas veces por los estudiantes cuando quieren aprender o solucionar un problema (Brown, 1987).

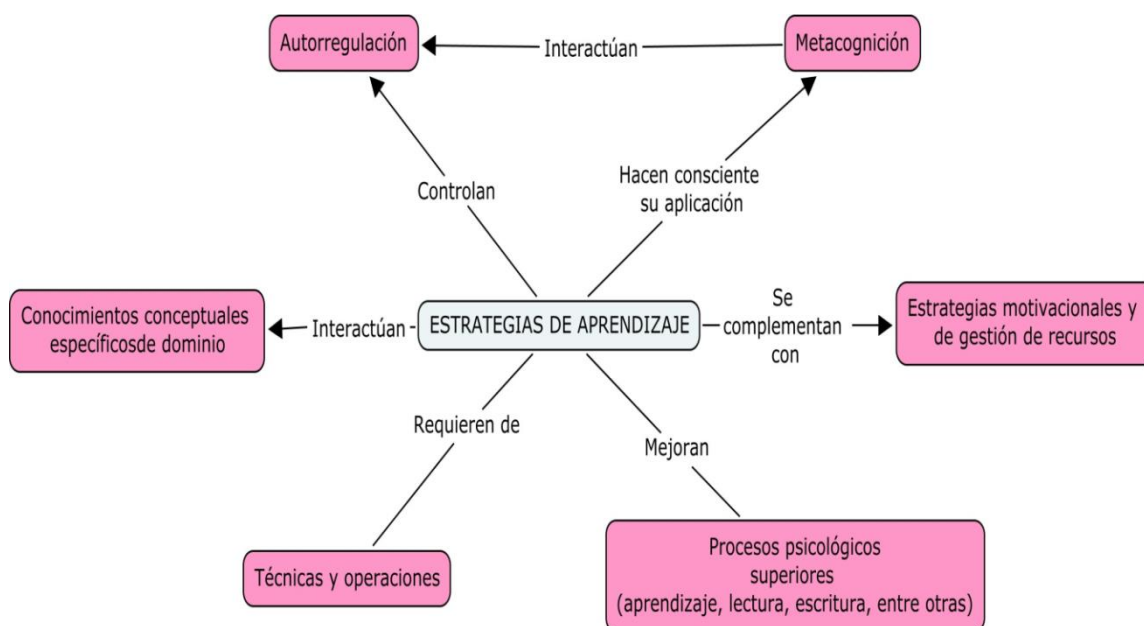


Ilustración 9. Resumen de estrategias de aprendizaje y procesos relacionados²⁶

2.2.7 Sistema de Evaluación

La evaluación es una actividad que debe realizarse tomando en cuenta no sólo el aprendizaje de los estudiantes, sino también las actividades de enseñanza que realiza el docente y su relación con dichos aprendizajes (Coll, 1996), de esta manera, las acciones evaluativas se direccionaran hacia la reflexión, interpretación y mejoramiento de dicho proceso desde el interior del mismo (evaluación *para* y *en* los procesos de enseñanza y aprendizaje). Sin duda alguna, la evaluación incluye actividades de estimación cuantitativa y cualitativa, sin embargo, AVANZAR considera que en un proceso de evaluación estos

²⁶ Basado en Pozo (1996).

cinco aspectos son fundamentales (Coll, Martín y Onrubia, 2001; Jorba y Casellas, 1997; Miras y Sóle, 1990; Santos, 1993; Wolf, 1988)²⁷:

1. La demarcación del objeto o situación que ha de evaluarse: identificación de los objetos de evaluación. Este aspecto se refiere específicamente a qué se quiere evaluar.

2. El uso de determinados criterios para orientar la evaluación e indicadores para realizarla. Los criterios se generan con base a las intenciones educativas predefinidas en la planeación de la sesión de clase, del programa de formación y/o del currículo. Los indicadores se definen para valorar las ejecuciones o desempeños de los estudiantes.

3. Sistematización mínima para la obtención de información. Este aspecto hace referencia a los instrumentos que se van a utilizar y por eso es necesario preguntarse: ¿Con qué se va a evaluar?

4. La emisión de juicios. Estos juicios son de naturaleza cualitativa y buscan identificar cómo y hasta qué punto han sido logrados los aprendizajes o alcanzadas las competencias.

5. Toma de decisiones. Constituye el por qué y el para qué de la evaluación. Estas decisiones pueden ser de dos tipos: de carácter pedagógico, es decir, con fines a realizar ajustes o mejoras en los procesos de enseñanza y aprendizaje) o de carácter social-institucional que tienen que ver directamente con aspectos como la calificación, la acreditación, la certificación o la promoción de estudiantes.

²⁷ Originalmente los autores: (Coll, Martín y Onrubia, 2001; Jorba y Casellas, 1997; Miras y Sóle, 1990; Santos, 1993; Wolf, 1988), definieron seis aspectos, sin embargo, el CFIM solo tendrá en cuenta cinco.

2.2.7.1 Tipos de Evaluación

La Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR aplica los siguientes tipos de evaluación:

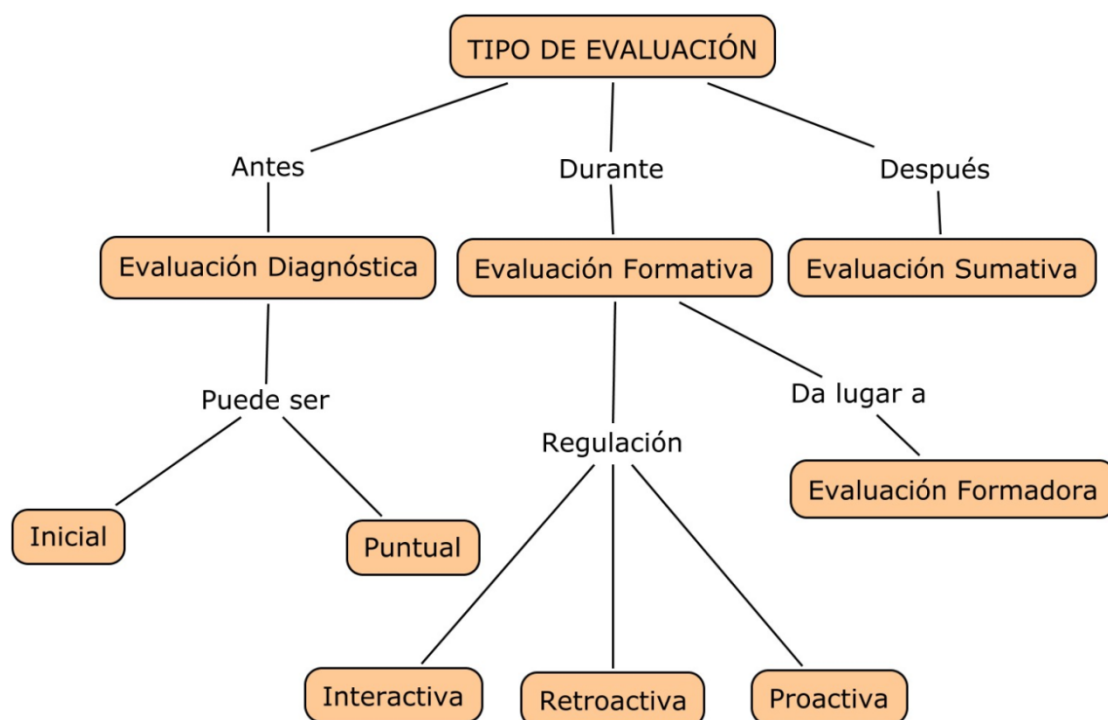


Ilustración 10. Mapa conceptual de los tipos de evaluación aplicados por AVANZAR

• **Evaluación Diagnóstica.** Esta evaluación se realiza previamente al inicio de un ciclo formativo. Puede ser de dos tipos:

- Evaluación diagnóstica inicial. Pretende identificar o reconocer los saberes previos de los estudiantes para determinar si poseen los conocimientos que se necesitan para cursar el ciclo de formación.
- Evaluación diagnóstica puntual. Este tipo de evaluación se realiza durante distintos momentos del ciclo de formación. Su función principal es utilizar continuamente los saberes previos de los estudiantes,

luego de que se inicia una clase, eje de integración, tema, entre otras, siempre que se considere necesario. Permite ajustar la programación o planeación del ciclo formativo en pro de mejorar los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

•Evaluación Formativa. La función de esta evaluación es regular los procesos de enseñanza y aprendizaje para adaptar o ajustar las condiciones pedagógicas (secuencia didáctica, estrategias de enseñanza, estrategias de aprendizaje, actividades, entre otras) en servicio del aprendizaje de los estudiantes (Allal, 1979; Jorba y Sanmartí, 1993; Jorba y Casellas, 1997). Es una evaluación en la que se tiene en cuenta todo el proceso, es decir, no solamente se mide el aprendizaje de los estudiantes por sus resultados finales. La evaluación formativa presenta tres modalidades:

- Regulación interactiva. La cual se presenta de forma integrada con los procesos de enseñanza y aprendizaje. La comunicación es importante, ya que de la asertividad de la misma y del intercambio que se dé entre los actores de la comunidad académica depende que las mejoras puedan incorporarse de forma inmediata.

- Regulación retroactiva. Consiste en programar actividades de refuerzo después de realizar una evaluación puntual al término de una etapa del proceso académico, con lo que se pretende ofrecer al estudiante una nueva oportunidad a través de actividades de apoyo que le ayuden a sobrellevar y superar las dificultades.

- Regulación proactiva. Consiste en programar actividades futuras de enseñanza, busca lograr la profundización de los aprendizajes o superar obstáculos en situaciones próximas que no pudieron ser solucionadas en el momento en que se presentaron.

•Evaluación Formadora. En este tipo de evaluación se pretende que sea el estudiante quien regule su proceso de aprendizaje. Aquí, tanto docentes como estudiantes participan como agentes evaluadores, por lo que se presentan tres tipos de evaluaciones alternativas o complementarias:

- La Autoevaluación. El estudiante se evalúa así mismo, es decir, evalúa sus propias producciones. Mediante esta, el estudiante puede reflexionar y tomar consciencia sobre sus propios aprendizajes y los factores que intervienen en este.
- La Coevaluación. Esta evaluación es realizada por el estudiante en compañía de su docente o con un grupo de compañeros. Es decir, es aplicada por pares.
- Heteroevaluación. Esta evaluación es aplicada por el docente para determinar el nivel de aprendizaje de sus estudiantes. La Fundación AVANZAR considera que los estudiantes también podrán evaluar el desempeño de sus docentes.

Con este tipo de evaluación pretende identificar el grado de comprensión, análisis, argumentación, observación, síntesis y capacidad de conclusión que ha logrado el estudiante con los conocimientos descubiertos.

•Evaluación Sumativa. También es denominada evaluación final ya que se realiza al término de un proceso o ciclo educativo cualquiera. Su función principal consiste en verificar el desarrollo del pensamiento, el grado en que se cumplieron los objetivos de aprendizaje y si, las competencias fueron alcanzadas.

Los instrumentos de evaluación que pueden considerarse para realizar los diferentes tipos de evaluación son:

Observación directa

- Lista de chequeo
- Rubricas
- Portafolios
- Diario de campo o bitácora
- Cuestionario de preguntas abiertas o cerradas
- Entrevista estructurada y semiestructurada
- Lista de verificación
- Pruebas o exámenes
- Simuladores

Las evidencias que deben recopilarse como prueba del avance del proceso de formación del estudiante son:

- Evidencia de aprendizaje²⁸: Manifestación del aprendizaje, que hace referencia a la comprobación de lo que el estudiantes está en capacidad de “ser o es”, “sabe”, y “sabe hacer”. Pueden ser de conocimiento, de desempeño y de producto, de las cuales se pueden inferir los logros de aprendizaje y establecer el logro o no de las competencias.

- Evidencias de conocimiento: Conceptos, teorías, principios, e información importante que el estudiante aplica para lograr resultados de aprendizaje que utilizará en su desempeño laboral, situaciones del día a día o nuevas.

²⁸ Ampliar información en: <http://www.sena.edu.co/Portal/Servicio+al+Ciudadano/Glosario/>

- Evidencias de desempeño: Pruebas del saber hacer, relativas a cómo el estudiante ejecuta un proceso o una actividad y obtiene un resultado o producto. Permite obtener información directa, de mejor calidad y más confiable, sobre la forma como el Aprendiz desarrolla el proceso técnico o tecnológico para, así, poder identificar las competencias que posee y las que aún debe desarrollar. Las evidencias de desempeño pueden ser tanto reales como simuladas.
- Evidencias de producto: Son los resultados a los que debe llegar el estudiante en el desarrollo de una actividad. El producto puede ser un documento, objeto, producto o servicio, que refleje el proceso individual de aprendizaje logrado por el estudiante.

2.2.7.2 Escala de Calificación

La escala de calificaciones utilizada por la Fundación AVANZAR para la valoración de los proceso de aprendizaje de los estudiantes inicia en Cero Punto Cero (0.0) y termina en Cinco Punto Cero (5.0), siendo la nota mínima aprobatoria Tres punto Cero (3.0).

Tabla 7. Escala de Calificación que maneja AVANZAR

CALIFICACIÓN	VALORACIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE²⁹
4.6 - 5.0	Superior
4.1 - 4.5	Alto

²⁹ Escala Nacional de Valoración (s.f). Consultada el 17 de octubre de 2011 desde: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-187765_archivo_pdf_decreto_1290.pdf

3.6 - 4.0	Bueno
3.0 - 3.5	Básico
1.0 - 2.9	Insuficiente
0.0	No presentó

2.2.7.3 Criterios de Evaluación

Teniendo en cuenta que el enfoque de formación de la Fundación AVANZAR está basado en el desarrollo de competencias, y que estas están conformadas por criterios de desempeño tales como: Saber Ser (Actitudes), Saber Conocer (Conocimientos), Saber Hacer (Habilidades), se proponen entonces los siguientes porcentajes de acuerdo con cada pilar, haciéndose énfasis en que deben aplicarse los tipos de evaluación que se mencionan en el apartado de *Tipos de evaluación*.

Tabla 8. Escala de Porcentajes para valorar los criterios de desempeños de la Competencia

Criterio de Desempeño de la Competencia	Porcentaje (%)
Saber Ser (Actitudes)	30%
Saber Conocer (Conocimientos)	30%
Saber Hacer (Habilidades)	40%
Total	100%

2.2.7.4 Reconocimiento de saberes previos

“Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano deberán incorporar en su reglamento o manual de convivencia el mecanismo de valoración de conocimientos, experiencias y prácticas previamente adquiridas por los estudiantes, para el ingreso al programa que corresponda”³⁰. En cumplimiento a esta disposición, la Fundación AVANZAR ha considerado las siguientes pruebas que dan respuesta a los requerimientos o solicitudes de los estudiantes en los diferentes momentos del periodo de formación:

- Al ingresar al proceso de formación:
 - Prueba de clasificación. Prueba inicial que permite ubicar al estudiante de acuerdo con su conocimiento y desempeño en el nivel o curso del programa al que desea acceder.
 - Homologación de cursos. Reconocimiento de los cursos que el estudiante ha realizado previamente. Este proceso puede ser de dos tipos:
 - Por Transferencia Externa. Cursos que son realizados en instituciones diferentes a la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR. Sin embargo, para que la homologación sea considerada los cursos deben tener algunos elementos en común tales como: competencias desarrolladas, ejes integradores y duración. Además, se requiere de una calificación mínima de Cuatro Punto Cero (4.0) sobre Cinco Punto Cero (5.0) o una escala cualitativa que sea equivalente.

³⁰ Numeral 3.15 del decreto 4904 de 2009. Ampliar información en: http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-216551_archivo_pdf_decreto4904.pdf

- Por Transferencia Interna. Cursos que son realizados en la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR, cuyas competencias, ejes integradores y duración son similares a las de los cursos del programa de formación al que el estudiante desea ingresar. Se requiere de una calificación mínima de Tres Punto Cinco (3.5) sobre Cinco Punto Cero (5.0).
- Prueba de Conocimiento. Prueba que se aplica a aquellos estudiantes que provienen de instituciones diferentes a la Fundación AVANZAR, y que no cumplen con los requisitos para la homologación, pero desean acceder a un nivel o trimestre superior del programa de formación. Estas pruebas se realizan en aquellos cursos que son de fundamentación teórica. Se aprueba con una calificación mínima de Tres Punto Cinco (3.5) sobre Cinco Punto Cero (5.0).
- Prueba de Suficiencia³¹. Prueba que combina tanto los conocimientos teóricos como los prácticos; se aplica a estudiantes que provienen de instituciones diferentes a la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR y a todos aquellos estudiantes matriculados en la Institución que consideren contar con las competencias que exige el curso que desean aprobar. Se requiere una calificación mínima de Tres Punto Cinco (3.5) sobre Cinco Punto Cero (5.0).

³¹ La prueba de suficiencia puede aplicarse tanto para estudiantes nuevos como para estudiantes que ya están cursando un trimestre diferente al primero pero que consideren que poseen las competencias y pueden adelantar cursos de otro trimestre. Pueden realizarse en los tres momentos de formación: Ingreso, durante y al finalizar el proceso.

- Durante el Proceso de Formación:
 - Validación de conocimientos y habilidades³². Prueba que se aplica en aquellos cursos que donde se encuentran presentes los componentes teórico y práctico. El estudiante debe haber asistido como mínimo al 60% de las clases y haber reprobado el curso con una nota no inferior a Dos Punto Cero (2.0) sobre Cinco Punto Cero (5.0).
 - Reconocimiento de la práctica laboral. El estudiante podrá realizar su etapa de práctica laboral desde el momento mismo del ingreso a cualquiera de los programas de la Fundación AVANZAR, y durante su proceso de formación.
- Al Finalizar el proceso de Formación:
 - Pruebas supletorias. Son aquellas que se realizan en fechas posteriores a las programadas normalmente en el calendario académico. El estudiante debe realizar la solicitud a la Coordinación de Programas y justificar su inasistencia para que se apruebe su presentación.

2.2.7.5 Criterios de promoción de los estudiantes

Para que un estudiante sea promovido al siguiente nivel, trimestre o curso tendrá que aprobar la totalidad de la carga académica programada en el periodo académico en el que se encuentre matriculado. Los estudiantes no podrán adicionar o cancelar cursos durante un periodo académico sin autorización de la Coordinación de Programas.

³² La prueba de validación de conocimientos y habilidades puede aplicarse en dos momentos del proceso de formación: Durante y al finalizar.

2.2.8 Seguimiento académico

El proceso de seguimiento hace referencia a las actividades que permiten supervisar el rol desempeñado por docentes, estudiantes y administrativos antes, durante y después de la ejecución de los programas de formación. Para desarrollar este proceso se han implementado como parte del Sistema de Gestión de Calidad los siguientes formatos o instrumentos:

- Ficha del programa de formación
- Lista de chequeo de revisión de servicios educativos
- Planilla de planeación y seguimiento de clases
- Planilla de valoración y calificación
- Listado de asistencia
- Encuesta de satisfacción de los estudiantes
- Seguimiento a prácticas laborales
- Observador de calidad
- Matriz y registro de producto no conforme

2.2.9 Certificación de los estudiantes

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 42 y 90 de la Ley 115 de 1994, los certificados de aptitud ocupacional son: Certificado de Técnico Laboral por Competencias y Certificado de Conocimientos Académicos, de los cuales la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR expide el primero, es decir, el Certificado de Técnico Laboral por Competencias, a quien haya alcanzado satisfactoriamente las competencias establecidas en el programa de formación laboral. Así mismo, expide las siguientes constancias:

- De Matricula
- De Asistencia
- De Calificaciones
- De Finalización del proceso de formación

Los cursos de Formación Continuada que ofrece la Fundación AVANZAR bajo las denominaciones de: actualización exigidos por las autoridades, refuerzo de competencias, inducción al cargo, para accionistas, para aliados estratégicos y proveedores, para usuarios, autoridades y funcionarios de la Secretaría Distrital de Movilidad y organizaciones no gubernamentales [ONG's], investigadores y docentes; recibirán constancia de asistencia. Lo anterior no impide que en sus proyecciones se contemple la certificación de conocimientos académicos.

2.2.10 De la integración de tecnologías de la información y comunicación [TIC] al currículo

La metodología que implementa la Fundación AVANZAR está dirigida hacia el logro de las competencias propuestas desde el espacio académico y el sistema virtual para el apoyo a la presencialidad con tecnologías para el desarrollo de la innovación educativa. Este sistema virtual también permite un trabajo b-learning – o blended learning -, es decir, un proceso de enseñanza flexible que emplea, además de las sesiones presenciales de clase, Internet como medio de comunicación haciendo posible el acceso a los participantes sin importar la hora o ubicación geográfica en la que se encuentren. La integración de TIC se apoya en contenidos educativos diseñados y dispuestos para el aprendizaje y la apropiación de nuevos conocimientos; el estudiante accede de manera autónoma e ilimitada, y es evaluado a través de un seguimiento constante de sus actividades y participaciones.

El propósito de la integración de las TIC al currículo es apoyar el proceso enseñanza-aprendizaje para estudiantes y docentes, respondiendo a la necesidad de introducir mayor

flexibilidad e interacción en el marco de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, fomentando la autonomía del estudiante en sus actividades formativas que respondan de modo directo a sus intereses y motivaciones personales.

El Ambiente Virtual de Aprendizaje de la Fundación AVANZAR apoya el trabajo independiente en el sistema de créditos para alcanzar las metas de aprendizaje, animando la producción y el acceso a diferentes tipos de experiencia de aprendizaje mediado por la tecnología, en plena sincronización con los lineamientos para el uso de las TIC del Ministerio de Educación Nacional.

Se considera que la incorporación de las TIC al currículo fomenta y perfecciona el trabajo colaborativo que estimula a los estudiantes, para que, a partir de una base de conocimiento, construyan con otros y encuentren relaciones entre estos. Esta interacción se presenta entre docentes, estudiantes y contenidos, construyendo una comunidad de aprendizaje que emplea cotidianamente los foros, actividades de realimentación (evaluación formativa), desarrollo de proyectos en grupo, encuentros presenciales, entre otras, actividades que fomentan la cultura del diálogo en línea y el trabajo en equipo mediante diálogos sociales, argumentativos y pragmáticos, realizados a partir de las herramientas de comunicación que ofrece la Fundación AVANZAR: i) Correo electrónico que se utiliza para comunicarse de forma individual y asincrónica; ii) foros que es un espacio de comunicación asincrónica para el desarrollo de actividades de aprendizaje con enfoque colaborativo, allí el estudiante puede dar sus aportes de acuerdo con las indicaciones e intenciones de espacio; y iii) chat que se emplea para que los estudiantes se comuniquen en tiempo real mientras están conectados en la plataforma tecnológica.

Las TIC también están presentes en los ambientes de aprendizaje presenciales, contando con simuladores para conducción de buses y para la comunicación y de seguimiento a la operación en ruta. Esta tecnología hace posible que el estudiante se

familiarice con los vehículos y sistemas que tendrá a su cargo como colaborador de una empresa del sector transporte.

3. GESTIÓN DE LA COMUNIDAD

3.1 BIENESTAR INSTITUCIONAL

Para la Fundación AVANZAR, el bienestar de su comunidad se centra en la persona como eje central de la interrelación compleja de múltiples dimensiones que se encuentra en un constante proceso de renovación, cambio y evolución, y que es parte de una colectividad con la que debe interactuar proyectando su crecimiento personal, durante y después del proceso de aprendizaje. En consecuencia, se crea el Bienestar Institucional con el propósito de acompañar a la persona en la construcción de comunidad a través del *estar bien*, es decir, de permitir el progreso individual y colectivo, gracias a las óptimas condiciones en las que puede desarrollarse integralmente.

Por lo anterior, se estructura un plan de bienestar institucional que favorezca la promoción de acciones que permitan a los individuos concretar experiencias de conocimiento de sí mismo y de los demás, fomentando su capacidad de relacionarse y comunicarse, desarrollado el sentido de pertenencia y compromiso individual con la Institución. Los programas, proyectos y procesos de bienestar institucional operan como

una dimensión sustancial del currículo, contribuyendo a la formación integral y al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad educativa, y enfatizando en la prevención de aquellos factores nocivos para el aprendizaje y el desarrollo en la adquisición de las competencias (Busquets, Cainzos, Fernández, Leal, Moreno, & Sastre, 1995).

La Fundación AVANZAR, como institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano, procura espacios que propicien el encuentro de personas y el aprovechamiento del tiempo y los recursos, aportando al mejoramiento de la calidad de vida de estudiantes, docentes y administrativos, facilitando a los primeros la permanencia dentro del sistema educativo, y para todos, la existencia y el respeto de la cultura ciudadana, la convivencia pacífica y el diálogo universal, contribuyendo a la construcción de una cultura de la tolerancia y sana convivencia.

Bienestar Institucional genera programas orientados a mantener y mejorar la comunicación efectiva, estableciendo canales y escenarios para que la comunidad manifieste sus opiniones e inquietudes, sugerencias e iniciativas acerca de la vida académica, adicionalmente, promueve y fomenta la construcción en la diferencia y la solución concertada y pacífica de los conflictos.

Para hacer posible esta concepción, AVANZAR:

- ✓ Contará con espacios adecuados para la recreación, el esparcimiento y el aprovechamiento del tiempo libre.
- ✓ Estimulará a la planta docente, promoviendo su continuidad, capacitación y actualización permanente.
- ✓ Creará incentivos y estrategias de fomento para desarrollar la investigación, estableciendo mecanismos de disposición de tiempos y recursos para los docentes.

- ✓ Diseñará programas de capacitación permanente dirigidos a todos los miembros de la comunidad.

3.2 PRÁCTICA LABORAL

La práctica laboral es considerada como etapa fundamental de los programas de formación técnica laboral, y es el ejercicio de aprendizaje que permite al estudiante fortalecer las actitudes, conocimientos, y habilidades desarrolladas en su periodo lectivo y aplicar estas competencias en escenarios reales del entorno laboral.

Este período de formación tiene como objetivo principal permitir al estudiante interactuar con escenarios reales donde pueda hacer uso de las competencias desarrolladas en su periodo lectivo, para abordar y solucionar los problemas que el día a día trae en los diferentes entornos laborales y de esta manera, no solo fortalecer el ámbito laboral del estudiante a través de la realimentación de su proceso, sino permitirle avanzar y crecer en su proyecto de vida.

Desde la Coordinación de Programas se liderara el proceso de vinculación laboral una vez el estudiante finalice su período de práctica en empresa, constituyéndose en una actividad primordial de la Fundación AVANZAR para acercar la Institución al sector empresarial y favorecer a los estudiantes y futuros egresados en su inserción al sector productivo.

La Dirección de Formación de la Fundación es la encargada de definir las modalidades de práctica en cada uno de los programas técnicos laborales, así como el seguimiento y evaluación del estudiante durante su proceso formativo.

3.3 EGRESADOS

La Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR reconoce la importancia de la participación de los egresados en los procesos institucionales, siendo conscientes que el impacto de la Fundación en la sociedad se da a través de quienes se forman en sus ambientes de aprendizaje y certifican en sus programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano, quienes a su vez, se convierten en los multiplicadores de las enseñanzas, valores y competencias adquiridas durante su proceso de formación y además interfieren directamente en los procesos misionales institucionales.

Como se mencionó, los egresados son el vínculo y la representación de la Institución en la sociedad, que permite evaluar constantemente el quehacer institucional, el impacto y la pertinencia de sus servicios educativos. Del mismo modo, institucionalmente es importante propiciar espacios de intercambio que permitan mantener vigente la relación con los egresados y su participación en los procesos académico - administrativos, así como generar una actualización y realimentación continua, y el intercambio de experiencias laborales y sociales con los egresados.

La Fundación, en cabeza de su Director de Formación, diseñará estrategias que proporcionen información significativa que permita hacer seguimiento permanente al

ejercicio y condiciones laborales de los egresados, así como establecer los aportes que los mismos le han venido haciendo al sector productivo, con el fin de revertir los resultados en el mejoramiento de los programas educativos y generar efectivos y significativos acercamientos con el empresariado del país.

4. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

4.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La forma de organización interna de la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR y su modelo de funcionamiento obedecen al criterio de integralidad y relación sistemática entre temáticas (formación, investigación - consultoría, y comunicación) y actores (empresas, sector, ciudad, autoridad, e individuo), proceso que articula la planeación, la acción, el seguimiento y la evaluación necesarios para cumplir con la misión y objetivos de una manera efectiva, eficiente, transparente y calificada en todas sus acciones.

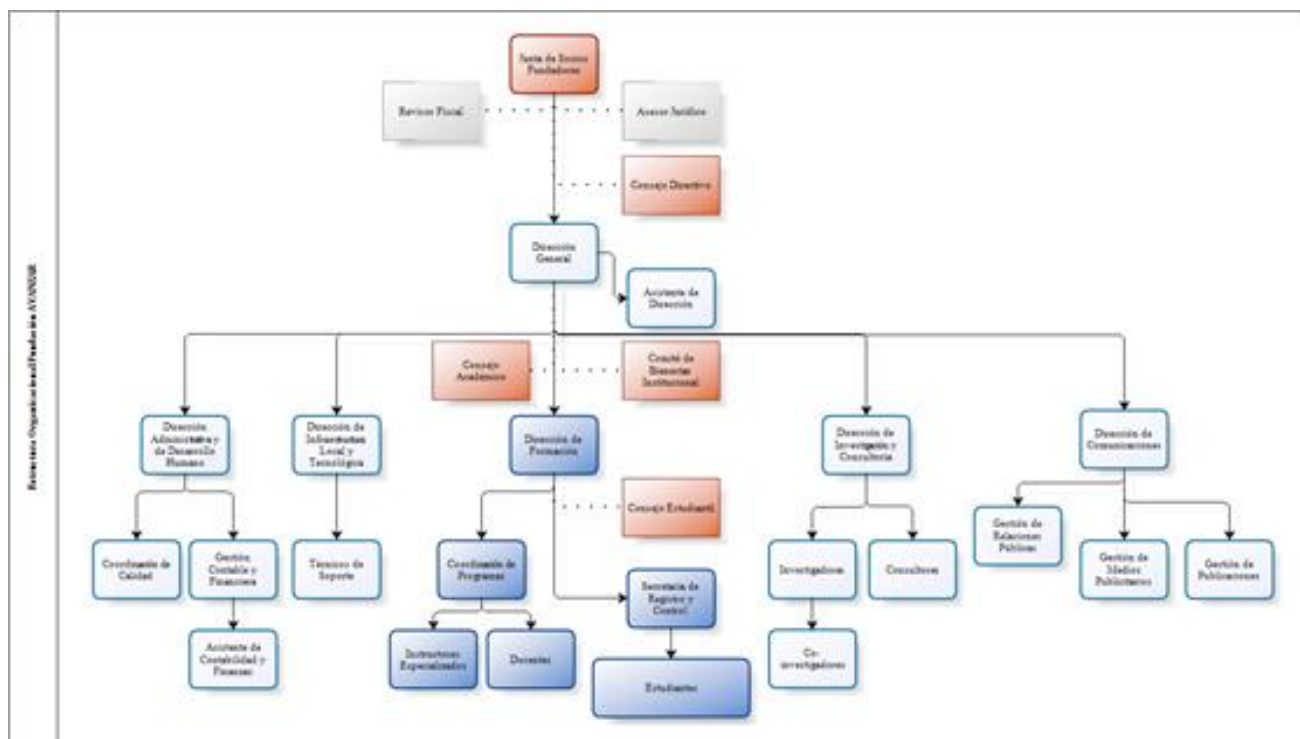


Ilustración 11. Estructura Organizacional de AVANZAR

4.1.1 Dirección de Formación

Desde esta Dirección se maneja la línea de acción de AVANZAR que lleva este mismo nombre; en ella se concentra la mayoría de las acciones que se desarrollarán en su implementación y se plantea como la estructura que apoya principalmente la gestión empresarial, mediante los diferentes programas de formación técnica y especializada, así como los cursos de inducción, actualización y/o refuerzo, educación continuada especializada, seminarios y diplomados. Esta Dirección liderará los procesos asociados a la institución educativa.

La formación en AVANZAR está dirigida a ofrecer una amplia gama de servicios educativos a las diferentes empresas de Transporte Público Urbano [TPU], tanto colectivo como masivo, que apoyan diferentes momentos y procesos de la operación; inducción para

colaboradores nuevos, actualización para colaboradores ya vinculados, talleres especializados para colaboradores que solo requieren un refuerzo en un aspecto específico, programas técnicos laborales para aquellos colaboradores que quieran hacer carrera. Estos cursos de educación continuada son elaborados y orientados acorde con las necesidades de la organización y del tipo de población, además, se apunta hacia aquellos conocimientos, habilidades y actitudes fundamentales que permitirán que los colaboradores contribuyan al logro de los planes estratégicos de las empresas.

En este sentido, AVANZAR conecta el aprendizaje con la estrategia corporativa y direcciona todos los procesos de formación, entrenamiento, capacitación, investigación y consultoría, y comunicación hacia la ruta del logro de la eficiencia y rentabilidad de la Empresa.

De igual manera, la formación contempla la entrega del saber para todos los niveles de la organización desde la parte operativa, coordinación, nivel gerencial y el nivel directivo hacia los accionistas.

4.1.2 Dirección de Investigación y Consultoría

Dada la complejidad de aspectos relativos con la movilidad y el transporte, tanto en las empresas de transporte como en la ciudad, se hace necesario ofrecer los servicios de investigación científica y de consultoría. Esta Dirección está conformada por profesionales especializados en diferentes áreas del conocimiento, provistos de las herramientas tecnológicas que permiten dar respuesta a las empresas y a la ciudad, de forma rápida y efectiva, logrando los resultados inherentes a los intereses de cada requerimiento. Los procesos de investigación - consultoría están enmarcados fundamentalmente en de las siguientes categorías:

- Movilidad - Transporte y Economía
- Movilidad - Transporte y Sociedad

- Movilidad - Transporte y Estado
- Movilidad - Transporte y Legislación
- Movilidad - Transporte y Ciudad
- Movilidad - Transporte – Comercio y Sistema Empresarial.
- Movilidad – Transporte y Contexto Mundial
- Movilidad y medio ambiente
- Movilidad y cohesión social
- Movilidad y desarrollo económico
- Movilidad y seguridad vial
- Movilidad y comportamiento ciudadano
- Gestión de la movilidad
- Transporte público, colectivo y masivo
- Relaciones entre movilidad en bicicleta y peatones.

La investigación y la consultoría no son procesos que se hayan desarrollado de manera permanente en las empresas de transporte colectivo. La llegada del sistema de transporte masivo ha comprometido a las empresas que participan en él a desarrollar procesos de investigación que les permita conocer y hacer seguimiento a ciertos aspectos técnicos de la operación.

La investigación que propone AVANZAR no solamente se desarrolla al interior de la organización para la organización, sino que debe conllevar a efectos en dinámica urbana o en dinámica de ciudad, primero, para que las organizaciones se puedan posicionar en el mercado competitivo del sistema integrado de transporte público, segundo, para que los resultados de la investigación le permitan a las entidades de la organización, a la autoridad, al sector y a la sociedad en general, tener información especializada sobre el tema vista desde una entidad que surge en el sector del transporte.

De ahí que AVANZAR se constituya en una puerta de entrada para que a través de una estructura de consultoría se vincule todo el conocimiento y experiencia de las empresas de transporte, así como la experiencia de los profesionales de la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR, para generar inclusión en proyectos de transporte requeridos por la Secretaria Distrital y a nivel nacional.

4.1.3 Dirección de Comunicaciones

La comunicación es el tercer componente estratégico de la estructura organizacional de AVANZAR. Esta se constituye en una nueva propuesta para integrar la dinámica del transporte público, colectivo y masivo a los retos que plantea la nueva estructura del sistema de transporte integrado y de las nuevas formas de operación.

La comunicación vista desde varios componentes, el primero de ellos, como insumo interno para el fortalecimiento institucional, como herramienta para consolidar la gestión de los procesos al interior y la gestión de personal, y todos los temas asociados al mejoramiento de la competitividad vía procesos comunicativos. El segundo como medio de divulgación, este ítem hace referencia en primer lugar, a las publicaciones de orden digital o impreso que realice la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR, y que den cuenta de los procesos de investigación y de los resultados de las consultorías, y que a la vez, permitan promover la construcción de conocimiento. En segundo lugar, la comunicación ligada a la promoción no solo de AVANZAR, sino de las empresas en la ciudad porque da cuenta de las acciones, de los procesos y de los mensajes que se quieren transmitir a la ciudadanía sobre la gestión empresarial, la operación del Sistema Integrado de Transporte Público [SITP], la evolución del sistema de transporte público en general y la nueva imagen que se quiere posicionar. En tercer lugar, la comunicación se convierte en una estrategia de marketing empresarial que le aporta al marketing de ciudad, haciendo de la movilidad un elemento fundamental de la

urbe para “venderse”, es decir, atraer turismo, empresas, mostrar progreso y crecimiento como capital.

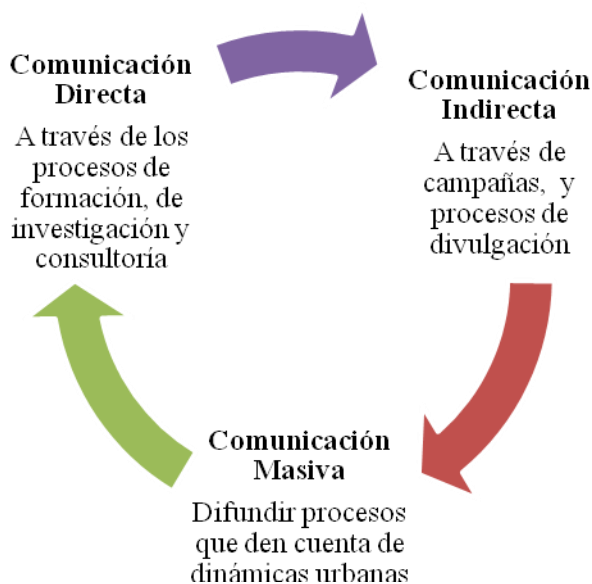


Ilustración 12. Procesos de comunicación

AVANZAR plantea la línea de comunicación como soporte de las demás líneas de acción, es decir, de las líneas de formación y de investigación - consultoría, además, es un elemento integrador entre el sistema de transporte, la ciudad y la ciudadanía, ya que la comunicación se propone en doble sentido, es decir, no sólo se plantea como medio de transmisión y difusión sino como medio de recepción porque también permite recoger datos, opiniones y percepciones de los actores del proceso.

AVANZAR propone una interacción constante o permanente entre sus líneas de acción, sus ejes de integración y los actores del proceso, es decir, Ciudad, Sector y Autoridad. Teniendo en cuenta que presenta la línea de comunicación como elemento transversal y, además, como elemento inmerso en todo el sistema - entendiendo por sistema

todo el universo del Transporte y la Movilidad -, AVANZAR reconoce al proceso de comunicación como base o punto de partida para garantizar un foco de información objetiva, real, y actualizada. Información que se convierte en esta primera parte, en insumo o entrada principal de todas las líneas pero, que al hacer contacto con las propiedades de cada línea, se transforma y se organiza para ser publicada o conocida por los actores del sistema, vista ahora no como un insumo sino, como resultado que pretende aclarar la incertidumbre de un conocimiento.

4.1.4 Organización del talento humano

Para el desarrollo de los programas de formación, AVANZAR cuenta con el siguiente talento humano:

Tabla 9. Talento Humano que conforma la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR

DENOMINACIÓN DEL CARGO	NO. DE PERSONAS
• Socios Fundadores	1
• Director General	1
• Asistente del Director General	1
• Revisor Fiscal	1
• Asesor Jurídico	1
• Director de Formación	1
• Director de Investigación y Consultoría	1
• Director de Comunicaciones	1

• Director Administrativo y de Desarrollo Humano	1
• Director de Infraestructura Local y Tecnológica	1
• Coordinador de Programas	1
• Secretaria Académica	1
• Docentes	10
• Instructores Especializados	2
• Investigador	1
• Servicios Generales	2
• Servicio de Vigilancia	2

4.2 ORGANIZACIÓN FINANCIERA

4.2.1 Fuente de ingresos

La principal fuente de ingresos de la Fundación se encuentra en la matrícula de estudiantes a los programas de formación laboral y/o académica, así como a cursos informales. Constituye una fuente de ingresos adicionales los productos de los proyectos de investigación y consultorías que se realicen en los temas propios de la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR.

Con los datos de los principales ingresos se elabora el presupuesto anual que garantiza la disponibilidad de recursos financieros para la inversión y desarrollo de la

operación. Cada programa de formación y/o servicio educativo asumirá en forma proporcional los gastos de docencia, administración, y de servicio, así como la conservación y mantenimiento de la infraestructura y servicios públicos, equipos audiovisuales y medios didácticos, entre otros.

4.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN



La Fundación AVANZAR realiza permanente seguimiento a su oferta de servicios educativos, a los estudiantes y egresados, a los docentes y a los diferentes procesos administrativos y académicos, dejándose evidencia escrita en los documentos destinados para tal fin, según su política de aseguramiento de la calidad institucional. Esta práctica es constante, aunque se refleja semestralmente en la actualización del portafolio de servicios educativos, para lo cual se tiene en cuenta:

- La pertinencia de los programas frente al mercado, la competencia y los requisitos del cliente.
- La vigencia de las normas relacionadas con cada programa.
- El resultado de las diferentes mediciones de satisfacción de estudiantes.
- Los resultados de las observaciones de clase presencial y acompañamiento docente al ejercicio de seguimiento de trabajo independiente del estudiante.

Los resultados son analizados en el Comité de Dirección quien aprueba el portafolio de servicios educativos y define las disposiciones para mantener y mejorar dichos resultados.

En cuanto al proceso académico, se han planteado las siguientes estrategias por parte de cada uno de los actores:

Tabla 10. Estrategias de seguimiento académico por parte de docentes, estudiantes e institución educativa

	DOCENTES	<ul style="list-style-type: none"> · Planear la impartición de clases teniendo presente las características de los estudiantes, los objetivos de aprendizaje, el modelo pedagógico y la filosofía institucional. · Investigar y actualizar permanentemente su área de conocimiento y experticia, reflejándose en el proceso de enseñanza y el mejoramiento del programa o servicio educativo. · Validar las estrategias aplicadas a los estudiantes para medir el impacto de las mismas en su proceso de aprendizaje.
	ESTUDIANTES	<ul style="list-style-type: none"> · Realizar las actividades acordadas para alcanzar el logro de las competencias propuestas. · Dedicar tiempo extra-clase para fortalecer los procesos cognoscitivos y actitudinales necesarios para lograr la competencia propuesta. · Trabajar colaborativamente para apropiar los conocimientos y alcanzar las destrezas necesarias en el hacer.



INSTITUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · Promover y garantizar que se realicen las diversas estrategias planteadas para el desarrollo del proceso académico. · Desarrollar jornadas de inducción, capacitación y entrenamiento pedagógico. · Actualizar los servicios educativos para responder pertinentemente al mercado laboral. · Privilegiar la aplicación práctica del conocimiento en cada uno de los ambientes de aprendizaje. · Hacer seguimiento a los egresados, identificando la situación laboral y su relación con la formación impartida..
-------------	--

4.4 MEJORAMIENTO CONTINUO

La Fundación AVANZAR, comprometida con los retos que asume la educación para el trabajo y el desarrollo humano, realiza acciones de mejora continua que garantizan la calidad académica y administrativa de la Institución, y al mismo tiempo, impulsan su desarrollo en distintas áreas. Para cumplir con lo anteriormente señalado, se realiza un proceso de autoevaluación institucional cuyos resultados se conocen de manera transparente en cuanto a aciertos, desviaciones y oportunidades de mejora para la Fundación.

El proceso de autoevaluación se constituye en una práctica rutinaria de AVANZAR, contribuyendo a la consolidación de una cultura de mejoramiento continuo basada en la calidad y la evaluación, ejercicio de la autonomía y de la capacidad de autorregulación institucional. Su efectividad se relaciona con la capacidad de la Fundación para diagnosticar problemas, buscar soluciones y emplear estrategias para introducir, administrar y sustentar los cambios requeridos. El propósito principal es el mejoramiento de la calidad educativa a través de la articulación de los resultados con los planes y programas de desarrollo institucional a partir del conocimiento y experiencia de todos los miembros de su comunidad educativa. En este sentido, AVANZAR ha adaptado la metodología propuesta en la Guía de Autoevaluación para el Mejoramiento Institucional³³ del Ministerio de Educación Nacional, así como las indicaciones del sistema de gestión de la calidad para instituciones de formación para el trabajo registradas en el documento NTC 5555³⁴.

5. PROGRAMAS DE FORMACIÓN

La Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR presenta una oferta general de programas de formación técnica laboral, así como de educación informal, según se muestra en la siguiente ilustración:

³³ Consultado desde http://www.mineduccion.gov.co/cvn/1665/articles-91093_archivo_pdf.pdf

³⁴ ICONTEC. (2007). *Norma técnica colombiana NTC 5555 Sistemas de gestión de la calidad para instituciones de formación para el trabajo*. (p. 47). Bogotá D.C.: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación.



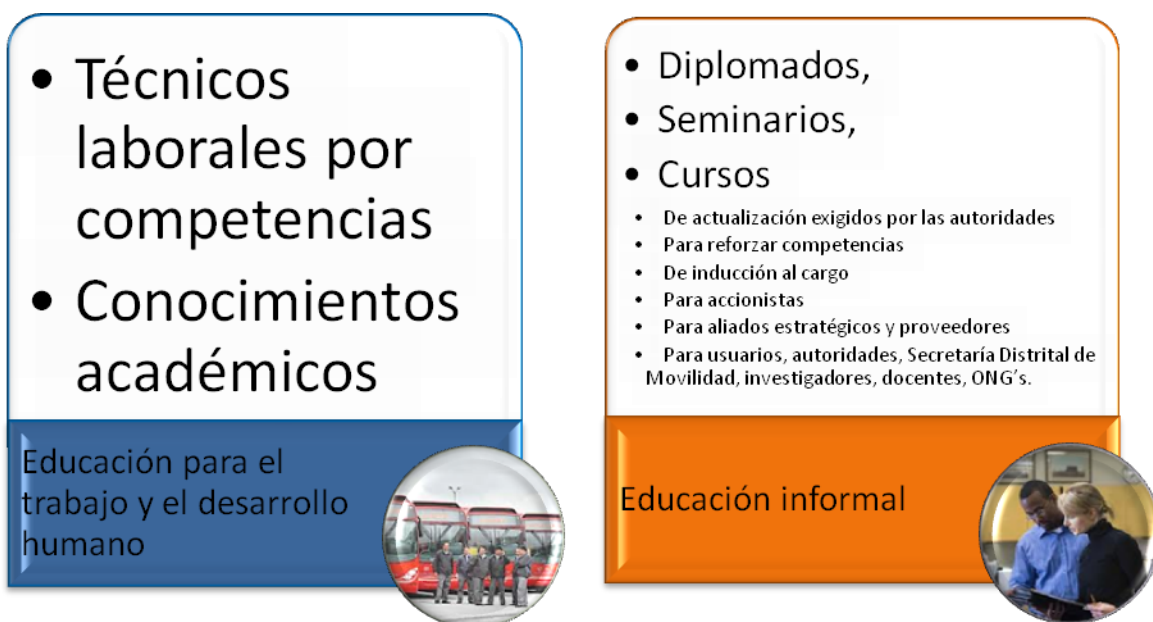
Ilustración 13. Tipos de Programas de Formación de la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR

La Fundación AVANZAR ofrece programas de formación técnica laboral que permiten adquirir y desarrollar competencias laborales, específicas y transversales durante el ciclo vital de las personas, y están relacionados con las diferentes áreas de conocimiento y campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones [CNO], de manera que los egresados puedan ejercer una actividad productiva individual o colectiva, o mejorar sus condiciones de calidad de vida y bienestar.

También se ofertan servicios educativos con duración inferior a 160 horas que tienen como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas (MEN, 2009).

El portafolio de servicios educativos se estructura así:

Tabla 11. Estructura del portafolio de programas y servicios educativos



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barriga, F. D. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: McGraw Hill.

Boehrer, J. (2002). *On Teaching a Case*. Kennedy School of Government. Harvard University, 1-8.s

Brown, A. L. (1987). *"Metacognition, Executive Control, Self -regulation, and other more Mysterious Mechanisms"* . Hillsdale, NJ: LEA: En F.E. Weinert y R.H. Kluwe.

Coll, C. y. (1996). *La evaluación de los aprendizajes en el marco de la reforma. Una perspectiva de conjunto. Signos. Teoría y Práctica de la Educación.* .

Cooper, D. (1990). *Cómo mejorar la comprensión lectora*. Madrid:Visor.

Corominas, E. (2001). *Competencias genéricas en la formación universitaria*. Revista de Educación, 325, 299 - 321.

Denyer, M. F. (2007). *Las competencias en la educación, un balance*. México: FCE.

Jonnaert, P. (2002). *Compétences et socioconstructivisme*. París - Bruselas: De Boeck - Université.

MEN, M. d. (20 de Abril de 2010). Decreto 1295. Bogotá D.C., Colombia.

MEN, M. d. (2003). *Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas*. Bogotá.

Pérez, Y. (1995). *Manual práctico de apoyo docente*. Monterrey: Centro para la Excelencia Académica, ITESM Campus Monterrey.

Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: Graó.

Pozo, J. y. (1999). *El aprendizaje estratégico*. Madrid: Santillana.

Tobón, S. (2005). *Formación Basada en Competencias*. Bogotá: Ecoe Ediciones.



6. MANUAL DE CONVIVENCIA

ACUERDO No. 001 de 2012

(Septiembre 22 de 2012)

Por medio del cual el Consejo Académico de la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR, aprueba el Manual de Convivencia haciendo uso de las facultades otorgadas por la Ley 115 de 1994, el Decreto 4904 de 2009 en su numeral 3.8.11 y,

CONSIDERANDO

- Que en el Artículo 73 de la Ley 115 de 1994 se reglamenta que “con el fin de lograr la formación integral del educando, cada establecimiento educativo deberá elaborar y poner en práctica un Proyecto Educativo Institucional en el que se especifiquen entre otros aspectos (...) el reglamento para docentes y estudiantes (...)”.

- Que en el Artículo 87 de la Ley 115 de 1994 se establece que “los establecimientos educativos deben contar con un reglamento o Manual de Convivencia, en el cual se definan los derechos y obligaciones, de los estudiantes (...)”.

• Que en numeral. 3.8.11 del Decreto 4904 de 2009 indica que la institución prestadora del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano deberá tener reglamento de estudiantes.

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el presente Manual de Convivencia a partir del año lectivo de 2012, el cual fue puesto en consideración del Consejo Académico por parte de la Directora General de la Fundación.

ARTÍCULO SEGUNDO. Articular el conocimiento y apropiación del Manual de Convivencia para los miembros de la comunidad educativa a través de estrategias de difusión en el aula, inducciones de estudiantes, docentes y administrativos.

ARTÍCULO TERCERO. El presente Manual rige a partir del día veinte dos (22) de julio de 2012.

Se expide en Bogotá D.C. a los veinte dos (22) días del mes de julio de 2012.

Contenido

<u>1</u>	<u>PRESENTACIÓN</u>
142	
<u>1.1 MISIÓN</u>	143
<u>1.2 VISIÓN</u>	144
<u>1.3 PRINCIPIOS</u>	144
<u>1.4 VALORES</u>	145
<u>CAPÍTULO 1. OBJETIVOS DEL MANUAL DE CONVIVENCIA</u>	145
<u>CAPÍTULO 2. DEL GOBIERNO COLEGIAL</u>	146
<u>CAPÍTULO 3. DE LAS DISPOSICIONES GENERALES</u>	154
<u>CAPÍTULO 4. INSCRIPCIÓN, ADMISIÓN, MATRÍCULA Y PERMANENCIA</u>	157
<u>CAPÍTULO 5. INSCRIPCIÓN Y CANCELACIÓN DE CURSOS</u>	166
<u>CAPÍTULO 6. DE LAS PRUEBAS ACADÉMICAS</u>	168
<u>CAPÍTULO 7. ASPECTOS ACADÉMICOS: CALENDARIO ACADÉMICO,</u> <u>HORARIOS, ASISTENCIA A CLASES Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS</u>	170
<u>CAPÍTULO 8. DE LA EVALUACIÓN ACADÉMICA</u>	172
<u>CAPÍTULO 9. REQUISITOS DE GRADO, CEREMONIA Y CERTIFICACIONES</u>	176
<u>CAPÍTULO 10. DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS ESTUDIANTES</u> ..	179
<u>CAPÍTULO 11. DEL REGIMEN DISCIPLINARIO</u>	184
<u>CAPÍTULO 12. DE LOS ESTÍMULOS A LOS ESTUDIANTES</u>	187
<u>CAPÍTULO 13. DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL</u>	188
<u>CAPÍTULO 14. DE LA PRÁCTICA LABORAL</u>	196
<u>CAPÍTULO 15. DEL EQUIPO DOCENTE</u>	199
<u>CAPÍTULO 16. DE LOS CURSOS INFORMALES</u>	209

<u>CAPÍTULO 17. SEGUIMIENTO A EGRESADOS</u>	212
---	-----

<u>CAPITULO 18. DE LAS DISPOSICIONES FINALES</u>	213
--	-----

1 PRESENTACIÓN

La Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR, es un Instituto de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, de naturaleza privada, que responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994; este tipo de formación se define así:

*“La educación para el trabajo y el desarrollo humano 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 (...)”*³⁵

AVANZAR se consolida a partir de tres líneas de acción: i. Formación, ii. Investigación y Consultoría, y iii. Comunicación, y define tres ejes de formación: desarrollo del ser, técnico y administrativo; esta estructura garantiza una total sincronía y armonía al vincular objetivos, estrategias, temáticas y énfasis, con temporalidades y procesos.

³⁵ Ministerio de Educación Nacional, M. (n.d.). *Decreto 4904 del 16 de diciembre de 2009*. Consultado desde http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-216551_archivo_pdf_decreto4904.pdf



Ilustración 14. Modelo de operación Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR

La Fundación cuenta con un modelo de operación (Ver Ilustración 1) que permite la interacción entre las diferentes líneas de acción, de esta forma, le apuesta a que todos los componentes de su estructura se relacionen entre sí, y además, se realimenten y actualicen permitiendo que sus aportes no sólo beneficien a la línea o eje específico sino que, se convierta en un insumo o entrada de otro componente.

1.1 MISIÓN

Aportar a la competitividad y productividad de las empresas de transporte, transformando cualitativamente a la persona mediante el conocimiento, procesos científicos

y técnicos, y logrando niveles de desarrollo empresarial, del sector y de la ciudad en lo relativo al transporte y la movilidad.

1.2 VISION

En el año 2016 seremos reconocidos por nuestros proyectos desarrollados para las empresas, el sector transporte y la movilidad; contribuyendo con nuestra labor al crecimiento y progreso de la ciudad y del país a través de nuestra experiencia en las líneas de investigación, consultoría y formación.

1.3 PRINCIPIOS

La Fundación AVANZAR promulga que:

- La Formación, la Investigación, la Consultoría y la Comunicación son procesos para apoyar el desarrollo empresarial, industrial y de ciudad.
- Es el conocimiento y su proceso de apropiación y aprehensión los que permiten profesionalizar y dignificar la actividad del operador y demás integrantes de las empresas de transporte.
- El conocimiento y las metodologías técnicas y científicas deben ser las herramientas que logren el desarrollo individual, empresarial e industrial del sector de la movilidad.
- La investigación es un eje central para dinamizar permanentemente el proceso del conocimiento.

- Las metodologías, técnicas y estrategias del conocimiento deben mover la capacidad de reflexionar, analizar, concluir, crear e innovar.
- El intercambio internacional de experiencias y conocimientos es una estrategia de aprendizaje contextual que permite dimensionar al individuo y al sector empresarial.

1.4 VALORES

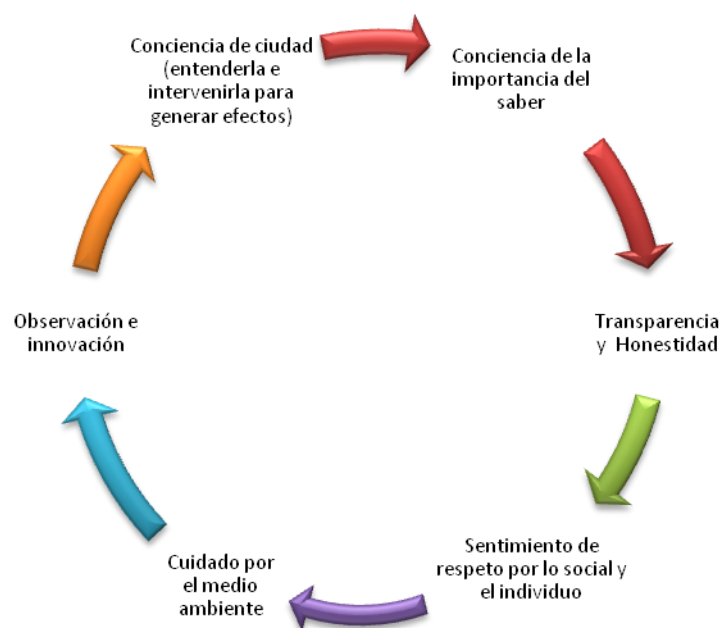


Ilustración 15. Valores de la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR

CAPÍTULO 1. OBJETIVOS DEL MANUAL DE CONVIVENCIA

Artículo 1. Los objetivos del Manual de Convivencia de la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR son los siguientes:

1. Presentar un documento general que oriente las actividades de la comunidad educativa en el desarrollo de los programas académicos y demás servicios educativos.
2. Definir las reglas que rigen las relaciones de carácter académico y administrativo entre la Fundación AVANZAR y los estudiantes.
3. Establecer los derechos y obligaciones de los estudiantes.

CAPÍTULO 2. DEL GOBIERNO COLEGIAL

Artículo 2. El gobierno colegial se plantea atendiendo los lineamientos establecidos en el Artículo 42 de la Ley 115 de 1994. Éste se constituye por diferentes órganos de participación y decisión conformados por los miembros de la comunidad educativa que tienen responsabilidades directas en la Fundación AVANZAR. Los órganos colegiados son los siguientes:

- Junta de Socios Fundadores,
- Consejo Directivo,
- Consejo Académico,
- Consejo Estudiantil,
- Comité de Bienestar Institucional.

Parágrafo 1. Los representantes de los órganos colegiados serán elegidos para períodos anuales, pero continuarán ejerciendo sus funciones hasta cuando sean reemplazados. En caso de vacante, se elegirá su reemplazo para el resto del período.

Artículo 3. La Junta de Socios Fundadores. Máxima autoridad institucional, se reúnen una vez al año y de manera extraordinaria cuando las circunstancias lo requieran.

Artículo 4. Funciones de la Junta de Socios Fundadores. Son funciones de la Junta de Socios Fundadores: a) Nombrar y remover libremente al gerente de la sociedad y a su suplente; b) Crear los cargos que la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR requiera para su funcionamiento, fijar las funciones y salarios; c) Aprobar los balances anuales y la distribución de utilidades establecidas por las reservas previstas por la ley; d) Autorizar los presupuestos para la realización de proyectos de formación e investigación; e) Aprobar el presupuesto de ingresos, egresos e inversiones de la Fundación AVANZAR y las tarifas educativas y costos pecuniarios correspondientes; f) Otorgar descuentos especiales en las tarifas educativas, así como el plan de becas que anualmente se apruebe; g) Estimular y controlar el buen funcionamiento de la Institución; h) Todas aquellas necesarias para el óptimo funcionamiento de la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR.

Artículo 5. Consejo Directivo. Se encuentra conformado por:

- Un Representante propietario ó Director General quien lo preside,
- El Director de Desarrollo Humano y Administrativo,
- El Director de Infraestructura Local y Tecnológica,
- El Director de Formación,
- El Director de Investigación y Consultoría,
- El Director de Comunicaciones,
- El Coordinador de Programas,
- El Secretario de Registro y Control,
- El Representante de los Docentes,
- El Representante de los Estudiantes,
- Un Representante de los Egresados,

- Un Representante de los Sectores Productivos.

Artículo 6. Funciones del Consejo Directivo. Son funciones del Consejo Directivo:

a) Tomar las decisiones que afecten el funcionamiento de la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR en cuanto a aspectos administrativos y académicos; b) Servir de instancia para resolver los conflictos que se presenten entre el personal administrativo y docentes con los estudiantes, y después de haber agotado los procedimientos previstos en el Manual de Convivencia; c) Adoptar el Manual de Convivencia y demás reglamentos de la Fundación; d) Asumir la defensa y garantía de los derechos de toda la comunidad institucional, cuando alguno de sus miembros se sienta lesionado; e) Aprobar el plan de desarrollo institucional; f) Participar en la planeación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de las estructuras curriculares y someterlos a la consideración de la Secretaría de Educación Distrital para que certifiquen el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley; g) Establecer estímulos y sanciones para el buen desempeño académico y social de la comunidad educativa que han de incorporarse en este Manual; h) Promover la participación de la Fundación AVANZAR en actividades académicas, comunitarias, culturales, deportivas y recreativas; i) Participar en la evaluación de los docentes y de los administrativos de la Fundación; j) Las demás que en razón de la naturaleza del cargo sean requeridas para el buen funcionamiento de la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR de acuerdo con su alcance.

Parágrafo 1. El Consejo Directivo se reunirá trimestralmente. El Presidente del Consejo podrá convocar a reuniones extraordinarias, cuando lo considere necesario o por solicitud justificada de cualquiera de sus miembros.

Parágrafo 2. Para realizar alguna deliberación y aprobar la toma de decisiones, deben estar presentes para la sesión la mitad más uno de los integrantes del Consejo Directivo, y dichos integrantes deben tener voz y voto.

Artículo 7. El Presidente del Consejo Directivo será el Director General; en caso de que este no pueda asistir el Director de Desarrollo Humano y Administrativo presidirá la sesión; las funciones a cumplir serán las siguientes: a) Presidir las sesiones del Consejo; b) Someter a votación las decisiones que deban tomarse; c) Intervenir para disipar las diferencias de opiniones que se presenten entre los integrantes del Consejo Directivo; d) Orientar y coordinar las políticas que fije el Consejo Directivo; e) Firmar las actas aprobadas.

Artículo 8. El Secretario del Consejo Directivo será el Secretario de Registro y Control de la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR; si éste no puede asistir entonces, el Presidente del Consejo Directivo designará a un encargado; las funciones que debe cumplir serán las siguientes: a) Convocar a las reuniones ordinarias y extraordinarias; b) Organizar la agenda para las sesiones y toda la documentación que se requiera para la toma de decisiones; c) Socializar a la comunidad educativa las deliberaciones del Consejo Directivo; d) Elaborar las actas de cada sesión; e) Enviar a los integrantes del Consejo Directivo las respectivas actas y anexos; f) Archivar las actas y sus respectivos anexos; g) Elaborar los informes que les sean solicitados por el Presidente del Consejo Directivo o por alguno de los integrantes del Consejo siempre y cuando sean justificados; h) Las demás que en razón de la naturaleza del cargo le correspondan o le asigne el Presidente del Consejo Directivo.

Artículo 9. Consejo Académico. Está integrado por:

- El Director de Formación, quien lo preside,
- Un Representante propietario y/o Director General,
- El Director de Desarrollo Humano y Administrativo,
- El Director de Investigación y Consultoría,
- El Coordinador de Programas,
- El Secretaría de Registro y Control,

- El Representante de los Docentes,
- El Representante de los Estudiantes.

Artículo 10. Funciones del Consejo Académico. Son funciones del Consejo Académico: a) Servir de órgano consultor del Consejo Directivo en la revisión de la propuesta del Proyecto Educativo Institucional; b) Estudiar el currículo y propiciar su continuo mejoramiento, introduciendo las modificaciones y ajustes de acuerdo con la normatividad educativa; c) Aprobar la estructura curricular y orientar su ejecución; d) Hacer seguimiento, evaluar los procesos académicos para garantizar la viabilidad de los programas de formación; e) Presentar nuevas propuestas de programas académicos a la Junta de Socios Fundadores y el Consejo Directivo; f) Elaborar o ajustar los manuales de uso de laboratorios o aulas especializadas; g) Recibir y decidir con respecto a los reclamos de los estudiantes; h) Participar en la evaluación del plan de desarrollo institucional; i) Evaluar el desempeño docente y reclasificar su perfil de acuerdo con el grado de cumplimiento de los requisitos exigidos para la promoción entre categorías; j) Las demás funciones afines o complementarias con las anteriores que le atribuya el Proyecto Educativo Institucional.

Parágrafo 1. El Consejo Académico se reunirá trimestralmente. El Presidente del Consejo podrá convocar a reuniones extraordinarias, cuando lo considere necesario o por solicitud justificada de cualquiera de sus miembros.

Parágrafo 2. Para realizar alguna deliberación y aprobar la toma de decisiones, debe estar presente para la sesión la mitad más uno de los integrantes del Consejo Académico, y dichos integrantes deben tener voz y voto.

Artículo 11. Funciones del Presidente del Consejo Académico. El Presidente del Consejo Académico será el Director de Formación, y cuando este no pueda asistir, el Director de Investigación y Consultoría presidirá la sesión; las funciones a desarrollar serán las siguientes: a) Presidir las sesiones del Consejo; b) Someter a votación las decisiones que

deban tomarse; c) Intervenir para disipar las diferencias de opiniones que se presenten entre los integrantes del Consejo Académico; d) Orientar y coordinar las políticas que fije el Consejo Académico; e) Firmar las actas aprobadas.

Artículo 12. El Secretario del Consejo Académico será el Secretario de Registro y Control de la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR; si éste no puede asistir entonces, el Presidente del Consejo Directivo designará a un encargado; las funciones que debe cumplir serán las siguientes: a) Convocar a las reuniones ordinarias y extraordinarias; b) Organizar la agenda para las sesiones y toda la documentación que se requiera para la toma de decisiones; c) Socializar a la comunidad educativa las deliberaciones del Consejo Académico; d) Elaborar las actas de cada sesión; e) Enviar a los integrantes del Consejo Académico las respectivas actas y anexos; f) Archivar las actas y sus respectivos anexos; g) Elaborar los informes que les sean solicitados por el Presidente del Consejo Académico o por alguno de los integrantes del Consejo siempre y cuando sean justificados; h) Las demás que en razón de la naturaleza del cargo le correspondan o le asigne el Presidente del Consejo Académico.

Artículo 13. El Consejo Estudiantil está integrado por:

- El Secretario de Registro y Control, quien lo preside,
- El Representante de los Estudiantes.
- Los Estudiantes Representantes de cada programa de formación técnica laboral.

Artículo 14. Funciones del Consejo Estudiantil. Son funciones del Consejo Estudiantil: a) Promover el cumplimiento de los deberes y derechos de los estudiantes; b) Recibir y evaluar las quejas o reclamos de los estudiantes sobre lesiones de sus derechos y las que formule cualquier persona de la comunidad educativa sobre el incumplimiento de los deberes de los estudiantes; c) Presentar ante el Director de Desarrollo Humano y Administrativo las solicitudes de oficio o peticiones que considere necesarias para proteger los derechos de los estudiantes y facilitar el cumplimiento de sus deberes.

Parágrafo 1. El Consejo Estudiantil será nombrado por uno año académico para que ejerza sus compromisos.

Parágrafo 2. El Consejo Estudiantil se reunirá regularmente cada mes. Corresponde al Representante Estudiantil convocar a reuniones extraordinarias, cuando lo considere necesario o por solicitud justificada de cualquiera de sus miembros y designar a uno de los integrantes para la elaboración del acta de la sesión. Así mismo, es su deber enviar al Secretario de Registro y Control de la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR las actas y anexos de la sesión.

Parágrafo 3. Será responsabilidad del Secretario de Registro y Control de la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR, socializar a los integrantes de los Consejos Directivo y Académico los asuntos y decisiones que se deliberen y aprueben en las sesiones del Consejo Estudiantil. De igual manera, tendrá que enviar las actas y anexos a los integrantes de los Consejos Directivo y Académico para que amplíen la información socializada con anterioridad.

Artículo 15. Perfil del Representante de los Estudiantes. a) Ser estudiante activo de los programas Técnicos Laborales, y elegido por votación en el grupo de representantes de estudiantes por cada programa de formación técnica laboral; b) Ser un líder positivo con gran sentido de responsabilidad y amplio compromiso frente a las necesidades de la comunidad educativa, c) Tener consciencia de la realidad de la comunidad estudiantil y proponer ideas que contribuyan al bienestar común.

Artículo 16. El Representante de los estudiantes participará activamente en el Consejo Directivo, Consejo Académico y Consejo Estudiantil con voz y voto.

Parágrafo 1. Los estudiantes elegirán además del Representante de Estudiantes un representante por cada programa de formación técnica laboral quién participará en el Consejo Estudiantil y podrá ser convocado a las reuniones programadas por el Consejo Directivo y/o el Consejo Académico.

Parágrafo 2. El representante de los estudiantes podrá ser elegido una vez, durante su estadía en la Fundación AVANZAR.

Parágrafo 3. El Representante de Estudiantes será elegido por un año académico.

Artículo 17. La destitución del Representante de los estudiantes se dará en caso de que este: a) Sea sancionado disciplinaria y/o académicamente; b) No asista a las sesiones programadas por los órganos colegiados de la Fundación AVANZAR; c) Incumpla con las funciones propias de su representación; d) Desea retirarse.

Artículo 18. El Representante de Estudiantes por programa de formación técnica laboral es la persona elegida por sus compañeros para promover los deberes y defender sus derechos, además de velar por una buena convivencia dentro del programa. Debe participar en la elección del Representante de los Estudiantes.

Parágrafo 1. La elección del Representante de Estudiantes por programa de formación técnica laboral se hará democráticamente por votación de sus compañeros.

Parágrafo 2. En el primer periodo académico del año se realizará la elección del Representante de Estudiantes por programa de formación técnica laboral.

Parágrafo 3. El Representante de Estudiantes por programa de formación técnica laboral tendrá voz y voto para elegir al Representante de los Estudiantes.

Parágrafo 4. El Representante de Estudiantes por programa de formación técnica laboral será elegido por un año académico.

Artículo 19. La destitución del Representante de Estudiantes por programa de formación técnica laboral se dará en caso de que este: a) Sea sancionado disciplinaria y/o académicamente; b) No asista a las sesiones programadas por los órganos colegiados de la Fundación AVANZAR; c) Incumpla con las funciones propias de su representación; d) Desea retirarse.

Artículo 20. El Comité de Bienestar Institucional está integrado por:

- El Coordinador de Programas, quien lo preside,

- El Director General,
- El Director de Formación,
- El Director de Investigación y Consultoría,
- El Director de Comunicaciones,
- El Coordinador de Programas,
- El Secretario de Registro y Control,
- Un Representante de los docentes,
- Los Representantes de los Estudiantes por programa de formación técnica laboral.

Artículo 21. Funciones del Comité del Bienestar Institucional. Son funciones del Comité de Bienestar Institucional: a) Definir la política de bienestar y orientar su desarrollo entre los miembros de la comunidad educativa; b) Proponer políticas, estrategias, planes y programas de bienestar; c) Recomendar actividades culturales, recreativas o deportivas; d) Desarrollar las tareas que le sean asignadas por la Dirección General de la Fundación AVANZAR; e) Estudiar, aprobar y presentar a las instancias superiores las modificaciones de bienestar; f) Evaluar los servicios de bienestar; g) Presentar trimestralmente informes de su labor al Director de Formación.

Parágrafo 1. El Comité del Bienestar Institucional se reunirá mensualmente. El Coordinador de Programas podrá convocar a reuniones extraordinarias, cuando lo considere necesario o por solicitud justificada de cualquiera de sus miembros.

CAPÍTULO 3. DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 22. Campo de Aplicación. El presente Manual de Convivencia rige principalmente para los estudiantes de los programas de formación técnica laboral de la

Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR, en cualquiera de las modalidades en que se ofrezcan, así como para los estudiantes de los servicios educativos informales, y regulan las relaciones de los estudiantes con la Fundación, con la comunidad educativa de conformidad con las disposiciones constitucionales y legales, los Estatutos de la Fundación, su Misión y su Proyecto Educativo Institucional [PEI].

Parágrafo 1. Para los estudiantes de los servicios educativos informales, es decir, de menos de 160 horas de formación, aplica lo contenido en este Manual, de conformidad con el criterio del Secretario de Registro y Control, del Coordinador de Programas y/ del Director de Formación, a quienes se faculta para esta aplicación.

Artículo 23. Usos de Tecnologías. La Fundación AVANZAR incorporará las tecnologías de la información y la comunicación [TIC] al currículo utilizando herramientas como el Simulador y herramientas Web 2.0 para los procesos de enseñanza y aprendizaje en programas presenciales. Así mismo, la comunicación con estudiantes y docentes para efectos administrativos se llevará a cabo por medios electrónicos ó vía telefónica de acuerdo con el asunto que se esté considerando.

Artículo 24. Definición y propósito de los programas de Formación 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 5 de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional”.

Artículo 25. Plan de Estudios. El plan de estudios de los programas Técnicos Laborales está constituido por el conjunto de cursos valorados en créditos académicos, y desarrollados por competencias. Así mismo, cada curso es asociados a uno de los tres ejes

de formación: Desarrollo del Ser, Técnico y Administrativo. Como complemento a la Etapa Lectiva, está la Etapa de Práctica Laboral correspondiente al 50% de la formación Técnica.

Parágrafo 1. Los cursos tienen una valoración en créditos académicos de acuerdo con la estimación del trabajo del estudiante, con acompañamiento del docente en espacios físicos y del trabajo independiente que deben realizar los estudiantes, según los parámetros generales señalados por la Fundación AVANZAR y de acuerdo con lo establecido por las normas nacionales.

Parágrafo 2. Los programas de formación técnica laboral y sus planes de estudio podrán ser objeto de reconocimiento SENA, si así lo decide el Consejo Académico, siempre y cuando cumplan con los requisitos formulados por tal entidad y sea de interés para la Fundación AVANZAR.

Artículo 26. Período Académico. Se entiende como la unidad de tiempo correspondiente a 200 horas, es decir, dos ciclos académicos durante la cual los estudiantes desarrollan un conjunto de cursos. El periodo académico inicia con la inscripción de cursos, y termina con la entrega de productos y evaluaciones finales. La duración de los periodos académicos variará de acuerdo con el diseño curricular del programa y en conjunto, deben asegurar el desarrollo de todos los contenidos que lo conforman. Los cursos, espacios académicos o módulos pueden ser desarrollados con diferentes metodologías coherentes con sus propósitos de formación y contenidos teórico-prácticos.

Artículo 27. Ciclo Académico. Se entiende como el período de tiempo correspondiente a 100 horas, durante el cual los estudiantes desarrollan uno o dos cursos, como máximo.

Artículo 28. Calidad de Estudiante. La calidad de estudiante de un programa Técnico Laboral, se adquiere mediante el acto voluntario de la matrícula para un ciclo o período académico de uno de los programas de la Fundación AVANZAR.

Artículo 29. Clases de Estudiantes. En la Fundación AVANZAR los estudiantes pertenecen a una de las siguientes categorías:

• **Estudiante regular.** Es la persona que posee matrícula vigente en uno o más programas técnicos laborales, o de conocimientos académicos en caso de existir la oferta, de la Fundación AVANZAR, o aquellos que están cumpliendo con los requisitos de grado.

• **Estudiante visitante.** Es el que desarrolla algunos cursos, en virtud de los convenios que realice con otras instituciones, centros o institutos de investigación. Los estudiantes visitantes estarán sujetos en lo pertinente a todas las disposiciones del presente Manual de Convivencia y a lo previsto en los acuerdos interinstitucionales.

• **Estudiante de curso informal.** Es aquel que desarrolla un curso de duración menos a 160 horas que únicamente certifica asistencia.

Parágrafo 1. Al finalizar el curso informal, al estudiante se le entregará una constancia de asistencia sí este cumple como mínimo con el 90% de participación.

Parágrafo 2. El presente Manual incluye un capítulo dedicado al desarrollo de los cursos informales en la Fundación.

• **Estudiante de grupo cerrado.** Es aquel que hace parte de una empresa u organización que ha contratado los servicios de formación para un determinado número de colaboradores.

Parágrafo 1. A los cursos de grupo cerrado no pueden acceder estudiantes particulares, es decir, que no pertenezcan a la empresa u organización contratante del servicio.

CAPÍTULO 4. INSCRIPCIÓN, ADMISIÓN, MATRÍCULA Y PERMANENCIA

Artículo 30. Inscripción. Es el acto mediante el cual el aspirante solicita admisión en cualquiera de los programas que ofrece la Fundación AVANZAR. Estarán inscritos los estudiantes que cumplan con los siguientes requisitos:

- Diligenciar y entregar el Formulario de Inscripción.
- Entregar los siguientes documentos:
 - a) Original del certificado de calificaciones o constancia de aprobación del grado noveno de bachillerato, o fotocopia del diploma o acta de grado como bachiller.
 - b) Fotocopia del documento de identificación.
 - c) Dos fotografías tamaño 3x4 cm fondo azul
 - d) Licencia de conducción categoría 6 vigente (para aquellos participantes que laboran en empresas de la industria del transporte).
 - e) Fotocopia de la libreta militar (únicamente para hombres mayores de 18 años).
 - f) Fotocopia del SISBEN o Sistema de Salud al que se encuentre afiliado o sea beneficiario.
 - g) Hoja de vida del estudiante.

Parágrafo 1. El aspirante a Curso Informal solo debe presentar el formulario de inscripción diligenciado y entregar los documentos contemplados en los ítems: b y c, o los referidos por la convocatoria particular para el curso de formación.

Parágrafo 2. El estudiante que realice la inscripción no está obligado a continuar con el proceso de matrícula en caso de ser admitido en la Fundación AVANZAR.

Parágrafo 3. La Fundación AVANZAR no se compromete a reservar el cupo del estudiante que sea admitido y que no continúe con el proceso de matrícula.

Artículo 31. Formas de ingreso de los aspirantes. Los aspirantes a programas de formación, en cualquiera de sus modalidades ofertadas: Técnico Laboral, Conocimientos

Académicos, Cursos Libres, pueden ingresar a la Fundación AVANZAR en cualquiera de las siguientes categorías:

- **Nuevo.** Es el aspirante que ingresa por primera vez en uno de los programas de formación de la Fundación AVANZAR.

- **Transferencia interna.** Es el cambio que realiza un estudiante de un programa Técnico Laboral o de Conocimientos Académicos a otro en la misma Fundación AVANZAR.

- **Transferencia externa.** Es el paso de un estudiante de otra institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de carácter nacional, reconocida por la Secretaría de Educación de la jurisdicción correspondiente, o de un programa de educación superior de una institución reconocida por el Ministerio de Educación Nacional a la Fundación AVANZAR, para continuar con un programa Técnico Laboral o de Conocimientos Académicos, de acuerdo con la normatividad vigente.

- **Reintegro.** Es la readmisión de un aspirante a un programa Técnico Laboral o de Conocimientos Académicos, que anteriormente fue estudiante regular y se retiró voluntariamente por un período académico o más.

Parágrafo 1. El reintegro no se autorizará cuando el retiro del estudiante haya sido por la pérdida de derecho de permanencia en la Fundación, o cuando haya transcurrido más de un año desde su retiro voluntario.

Parágrafo 2. El estudiante a quien se le haya autorizado el reintegro deberá sujetarse a las condiciones académicas, administrativas y económicas vigentes para el periodo académico que ingresa.

Artículo 32. Requisitos de ingreso. Podrán ser admitidos como estudiantes regulares de Técnicos Laborales o Conocimientos Académicos aquellos aspirantes que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Haber cursado y aprobado noveno grado de bachillerato o ser bachiller - cuando sea exigencia del programa -, según los requerimientos de la ley.
- b) Haberse inscrito como aspirante a uno de los programas que ofrezca la Fundación AVANZAR.
- c) Aprobar las pruebas de ingreso que determine la Fundación AVANZAR para cada programa.
- d) Presentar fotocopia del documento de identidad.
- e) Presentar fotocopia de la libreta militar o de aplazamiento (para hombres mayores de 18 años, y en el caso de cumplir la mayoría de edad durante el programa de formación, el estudiante debe presentar la fotocopia de este documento para graduarse).
- f) Entregar dos fotografías a color (fondo azul, medidas 3X4).
- g) Presentar fotocopia del carné de la EPS o SISBEN a la cual se encuentre afiliado, como cotizante o beneficiario.
- h) Presentar el original del recibo de pago del ciclo o periodo académico que va a cursar.

Artículo 33. Requisitos para la transferencia interna. Para solicitar una transferencia interna el aspirante deberá cumplir, con los siguientes requisitos:

- Diligenciar y entregar el formulario de transferencia interna en la Coordinación de Programas, en las fechas establecidas en el calendario académico.
- Diligenciar una carta dirigida al Coordinador de Programas al cual aspira a ingresar, indicando los motivos que lo impulsan a cambiar de programa.
- Anexar al formulario una certificación de las calificaciones que obtuvo en el programa de origen.
- Pagar los derechos de transferencia interna.

Parágrafo 1. Las decisiones que deban tomarse para la admisión de estudiantes de transferencia interna serán responsabilidad del Consejo Académico.

Artículo 34. Requisitos para la transferencia externa. Para solicitar una transferencia, el aspirante deberá cumplir, con los siguientes requisitos:

- No haber sido expulsado de la institución de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, o de educación superior, de la que procede.
- Diligenciar y entregar el formulario de transferencia a la Dirección de Formación, en las fechas establecidas en el calendario académico.
- Diligenciar una carta dirigida al Coordinador del Programa al cual aspira a ingresar, indicando los motivos que lo justifican a cambiar de Institución.
- Anexar al formulario una certificación de las calificaciones que obtuvo en la institución de origen, incluyendo el plan de estudios, el número de créditos cursados, la duración de cada curso y los contenidos y/o competencias desarrollados en cada uno.
- Pagar los derechos de transferencia.

Parágrafo 1. Las decisiones que deban tomarse para la admisión de estudiantes de transferencia serán responsabilidad del Consejo Académico.

Artículo 35. Reconocimiento de cursos en el caso de transferencia interna. El que sea admitido por transferencia interna, podrá hacer la solicitud de reconocimiento de los cursos realizados en el programa de origen a través de homologación o una prueba de validación.

Artículo 36. Reconocimiento de cursos en el caso de transferencia externa. El estudiante que sea admitido por transferencia, podrá hacer la solicitud de reconocimiento de los cursos realizados en la institución de origen a través de homologación o una prueba de validación.

Artículo 37. Admisión. La admisión es el acto por el cual se confiere al aspirante el derecho de ingresar a cualquiera de los programas de formación que oferte la Fundación AVANZAR, previo cumplimiento de los requisitos de ingreso establecidos este Manual.

Parágrafo 1. El proceso de selección y admisión de estudiantes estará a cargo del Director de Formación, con el apoyo de Secretaría de Registro y Control y la Coordinación de Programas.

Parágrafo 2. Una vez cumplidos los requisitos de ingreso, el Director de Formación informará a los aspirantes, aquellos que fueron admitidos.

Parágrafo 3. En cualquiera de los casos, y para cualquiera de los programas académicos, la admisión del estudiante estará sujeta a la disponibilidad de cupos.

Artículo 38. Matrícula. Es el acto por medio del cual una persona se incorpora a la Fundación AVANZAR, adquiriendo o renovando su calidad de estudiante regular y quedando adscrito a un programa de formación.

Artículo 39. Documentos para la Matrícula. Para que un estudiante formalice su proceso de matrícula debe entregar los siguientes documentos:

- Todos los documentos solicitados en la inscripción y adicionalmente,
- Fotocopia de la libreta militar o de aplazamiento (para hombres mayores de 18 años, y en el caso de cumplir la mayoría de edad durante el programa de formación, el estudiante debe presentar la fotocopia de este documento para graduarse).
- Dos fotografías a color (fondo azul, medidas 3X4).
- Recibo de pago (original) del ciclo o periodo académico que va a cursar.

Parágrafo 1. El estudiante tiene plazo de entregar todos los documentos a más tardar en la fecha de apertura del programa al que se presenta.

Parágrafo 2. Si se comprueba que el estudiante presentó documentación falsa o adulterada durante el proceso de admisión, se entenderá que éste nunca estuvo matriculado en el respectivo programa.

Artículo 40. Clases de Matrícula. Se establecen de acuerdo al momento en que el estudiante realiza el pago del ciclo o periodo académico.

- **Matrícula Ordinaria.** Es la que se realiza en las fechas señaladas en el Calendario Académico.

- **Matrícula Extraordinaria.** Es la que se realiza después del vencimiento de las fechas señaladas para la matrícula ordinaria; en este caso, el estudiante debe cancelar un recargo económico. Dicho valor será estipulado por la Junta de Socios Fundadores de la Fundación AVANZAR. El plazo máximo de la matrícula extraordinaria será de una semana, luego de comenzar clases.

- **Matrícula condicional.** Este tipo de matrícula aplica cuando se le exige al estudiante medidas o requisitos extraordinarios de orden académico o disciplinario. Estas medidas o requisitos deben ser determinadas por el Coordinador de Programas con la debida aprobación del Consejo Académico y con copia a la hoja de vida del estudiante.

Parágrafo 1. La matrícula tendrá vigencia por el periodo académico correspondiente al pago efectuado por el estudiante.

Artículo 41. Requisitos para la Matrícula. El aspirante aceptado por primera vez, al matricularse debe entregar los documentos solicitados y referidos en este Manual en la Coordinación de Programas, lo mismo harán aquellos aspirantes admitidos por transferencia externa.

En el caso de reingreso o transferencia interna de un estudiante, la Coordinación de Programas deberá actualizar la hoja de vida respectiva y solicitar al interesado los documentos que hagan falta.

Artículo 42. Renovación de la Matrícula. El estudiante debe renovar su matrícula para cada período académico dentro de las fechas establecidas en el calendario académico. Así mismo, debe cumplir con los siguientes ítems:

- El estudiante debe pagar el valor de la matrícula del periodo o ciclo académico que vaya a cursar.

- El estudiante puede elegir el inscribir únicamente los cursos que va a desarrollar, teniendo en cuenta que como mínimo debe cursar un crédito.

Artículo 43. Cancelación de la Matrícula. El estudiante podrá solicitar la cancelación de su matrícula antes de haber superado el 20% del tiempo de duración del período académico, por escrito, ante la Coordinación de Programas.

Artículo 44. Devoluciones y abono del dinero de la Matrícula. La devolución de dinero por efectos de matrícula se llevará a cabo en los siguientes casos:

- Sí antes de iniciar las clases, el estudiante pasa una carta a la Dirección de Formación; informando que por causas fortuitas o de enfermedad no puede continuar con sus estudios, se le cancelará la matrícula y le será devuelto el 100% del valor de la matrícula.

Parágrafo 1. El estudiante debe anexar a la carta todos los soportes que justifican su retiro.

Parágrafo 2. Cuando un estudiante se retire de la Fundación AVANZAR sin dar aviso, no se realizará ninguna devolución, ni abono del pago de la matrícula.

Parágrafo 3. Si se comprueba que el estudiante presentó documentación falsa o adulterada durante el proceso de admisión, se entenderá que éste nunca estuvo matriculado en el respectivo programa, y por lo tanto, nada de lo cursado tendrá validez y no se devolverá ningún porcentaje del valor cancelado por concepto de matrícula.

- Si la imposibilidad de no poder continuar con las clases por causas fortuitas o enfermedad, se reporta cuando el estudiante haya cursado un tiempo menor o igual al 20% del periodo académico, le será cancelada la matrícula y se le abonará el 80% del valor de la matrícula para el periodo académico en el que retome sus estudios, el cual no debe exceder de un año. Cuando el tiempo exceda el 20% del periodo académico, le será cancelada la matrícula y se le abonará proporcionalmente el valor no causado para el periodo académico en que retome sus estudios.

Parágrafo 4. El estudiante debe anexar a la carta todos los soportes que justifican su retiro.

Parágrafo 5. En caso de que el estudiante no retome sus estudios pasado un año, la Fundación AVANZAR no se hará responsable del dinero que se había abonado para su periodo académico.

Parágrafo 6. Cuando el estudiante desee continuar con sus estudios deberá solicitar reingreso dentro de las fechas fijadas en el calendario académico.

- En caso de fallecimiento del estudiante, se devolverá a sus padres o acudiente el 100% del valor de la matrícula en caso de no haber iniciado clases o el valor de la matrícula de acuerdo al tiempo transcurrido del periodo académico.

Parágrafo 7. Los padres o acudiente del estudiante deben solicitar la devolución del dinero y adjuntar los documentos que demuestren el fallecimiento del estudiante.

- Si el estudiante alcanzo a pagar la matrícula, y perdió el derecho a permanecer en la Fundación AVANZAR, se le devolverá el 100% del valor de la matrícula.

Artículo 45. Permanencia del estudiante. El derecho a la permanencia en la Fundación AVANZAR, o la calidad de estudiante, se pierde cuando:

- El estudiante no se matricule en el ciclo, periodo académico o cursos que le permitan dar continuidad al programa de estudios.

- El estudiante incumpla con las obligaciones financieras que adquirió con la Fundación AVANZAR para cada periodo académico.

- El estudiante no alcance un promedio acumulado mínimo de tres punto cero (3.0) para continuar con sus estudios.

- El estudiante haya incurrido en una falta grave y le sea cancelada la matrícula de la Fundación AVANZAR.

- El estudiante haya terminado satisfactoriamente su programa de formación y adquiera la condición de Egresado.

- El estudiante incumpla la matrícula condicional.

Artículo 46. Reserva de Cupo. A juicio del Coordinador de Programas, de acuerdo con las políticas académicas vigentes, podrá reservarse el cupo a los estudiantes que lo soliciten por escrito, por un periodo de un año; tiempo que tiene como plazo el estudiante para solicitar su reingreso.

Parágrafo 1. El estudiante que tenga reserva de cupo no podrá iniciar clases hasta que no se apruebe su reingreso al programa de formación.

CAPÍTULO 5. INSCRIPCIÓN Y CANCELACIÓN DE CURSOS

Artículo 47. Inscripción de cursos. La inscripción de cursos es el proceso durante el cual el estudiante escoge los cursos que realizará en el periodo académico siguiente.

Parágrafo 1. La Fundación AVANZAR maneja por créditos académicos los cursos que integran los planes de estudio de los programas de formación: Técnicos Laborales y Conocimientos Académicos.

Parágrafo 2. El estudiante que es admitido por primera vez estará inscrito automáticamente en los cursos y con los créditos estipulados en el plan de estudios vigente para el primer período académico del programa que va a realizar, con excepción de aquellos que ingresen por transferencia.

Parágrafo 3. Los estudiantes podrán solicitar el cambio de jornada o adicionar cursos hasta la primera semana de clases. Sin embargo, cualquier cambio estará sujeto a disponibilidad de cupos, horarios y salones. La adición de cursos deberá estar aprobada por la Dirección de Formación y la Coordinación de Programas.

Artículo 48. Requisitos de inscripción de cursos. El estudiante deberá cumplir los siguientes requisitos:

a) Estar a paz y salvo en las obligaciones financieras contraídas con la Fundación AVANZAR o con alguna entidad con que haya financiado su matrícula.

b) Haber realizado el pago de la matrícula correspondiente al ciclo o período académico que va a cursar.

c) Haber alcanzado como mínimo un promedio acumulado de 3.0 que le permitirá permanecer en la Fundación AVANZAR.

d) No haber tenido cancelación de matrícula en la Fundación AVANZAR.

Artículo 49. Inscripción de cursos no aprobados. El estudiante que haya perdido uno o más cursos podrá inscribirlos para el período académico siguiente, siempre y cuando estén programados por la Fundación AVANZAR, y se cuente con el cupo disponible.

Artículo 50. Carga mínima. El estudiante tendrá que inscribir como mínimo un curso o lo correspondiente a un crédito académico.

Artículo 51. Pertenencia a un período académico. El período académico al cual pertenece un estudiante será aquel donde curse el mayor número de créditos académicos, dentro del respectivo plan de estudios.

Artículo 52. Cancelación de cursos. El Consejo Académico autorizará la cancelación de uno o varios cursos al estudiante que así lo solicite.

Parágrafo 1. No se devolverá dinero por concepto de cancelación de cursos después de iniciado el período académico.

Parágrafo 2. El estudiante deberá seguir asistiendo a clases hasta que obtenga respuesta de cancelación de los cursos.

Parágrafo 3. Los cursos cancelados se considerarán como no cursados y deberán ser inscritos por el estudiante en los siguientes períodos académicos.

Parágrafo 4. La cancelación de uno o varios cursos no da derecho a devolución o abono parcial del pago de la matrícula.

CAPÍTULO 6. DE LAS PRUEBAS ACADÉMICAS

Artículo 53. Pruebas de Ingreso. Las pruebas que se realizan para ingresar al proceso de formación son:

a) Prueba de clasificación. Prueba inicial que permite ubicar al estudiante de acuerdo con su conocimiento y desempeño en el nivel o curso del programa al que desea acceder.

b) Homologación de cursos: Reconocimiento de los cursos que ha realizado el estudiante. Este proceso puede ser de dos tipos:

- Por Transferencia externa. Cursos que son realizados en instituciones diferentes a la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR. Sin embargo, para que la homologación sea considerada, los cursos deben tener algunos elementos en común tales como: competencias desarrolladas, ejes integradores y duración. Además, se requiere de una calificación mínima de Cuatro Punto Cero (4.0) sobre Cinco Punto Cero (5.0) o una escala cualitativa que sea equivalente.

- Por Transferencia interna. Cursos que son realizados en la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR cuyas competencias, ejes integradores y duración son similares a las de los cursos del programa de formación al que el estudiante desea ingresar. Se requiere de una calificación mínima de Tres Punto Cinco (3.5) sobre Cinco Punto Cero (5.0).

- **Prueba de Conocimiento.** Prueba que se aplica a aquellos estudiantes que provienen de instituciones diferentes a la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR, y que no cumplen con los requisitos para la homologación pero desean acceder a un nivel superior del programa de formación. Estas pruebas se realizan en aquellos cursos que son de fundamentación teórica. Se aprueba con una calificación mínima de Tres Punto Cinco (3.5) sobre Cinco Punto Cero (5.0).

- **Prueba de Suficiencia³⁶.** Prueba que combina tanto los conocimientos teóricos como los prácticos; se aplica a estudiantes que provienen de instituciones diferentes a la Fundación para la Formación e Investigación en Movilidad y Territorio AVANZAR y a todos aquellos estudiantes matriculados en AVANZAR que consideren contar con las competencias que exige el curso que desean aprobar. Se requiere una calificación mínima de Tres Punto Cinco (3.5) sobre Cinco Punto Cero (5.0).

Artículo 54. Pruebas durante el proceso de formación. Las pruebas que puede solicitar y presentar el estudiante durante su proceso de formación son:

- **Validación de Conocimientos y Habilidades³⁷.** Prueba que se aplica en aquellos cursos que donde se encuentran presentes los componentes teórico y práctico. El estudiante debe haber asistido como mínimo al 60% de las clases y haber reprobado el curso con una nota no inferior a Dos Punto Cero (2.0) sobre Cinco Punto Cero (5.0).

- **Pruebas Supletorias.** Son aquellas que se realizan en fechas posteriores a las programadas normalmente en el calendario académico. El estudiante debe realizar la

³⁶ La prueba de suficiencia puede aplicarse tanto para estudiantes nuevos como para estudiantes que ya están cursando un período académico diferente al primero, pero que consideren que poseen las competencias y pueden adelantar cursos de otro nivel. Pueden realizarse en los tres momentos de formación: Al ingreso, durante y al finalizar el proceso.

³⁷ La prueba de validación de conocimientos y habilidades puede aplicarse en dos momentos del proceso de formación: Durante y al finalizar el mismo.

solicitud a la Dirección de Formación y justificar su inasistencia para que se apruebe su presentación.

- Reconocimiento de la práctica laboral: El estudiante podrá realizar su etapa de práctica laboral desde el momento mismo del ingreso a cualquiera de los programas de AVANZAR, y durante su proceso de formación.

Artículo 55. Promoción de un Estudiante. Para que un estudiante sea promovido al siguiente nivel, período académico o curso tendrá que aprobar la totalidad de la carga académica programada en el periodo académico en el que se encuentre matriculado.

Parágrafo 1. Los estudiantes no podrán adicionar o cancelar cursos durante un periodo académico para terminar más rápido su programa de formación sin previa autorización de la Dirección de Formación.

CAPÍTULO 7. ASPECTOS ACADÉMICOS: CALENDARIO ACADÉMICO, HORARIOS, ASISTENCIA A CLASES Y ACTIVIDADES ACADÉMICAS

Artículo 56. Calendario Académico. La Dirección de Formación con la participación de la Coordinación de Programas y la Secretaría de Registro y Control, elaborará el calendario académico de la Fundación AVANZAR. El calendario debe incluir como mínimo: fecha de iniciación y terminación del periodo académico, inscripción de estudiantes nuevos y antiguos, solicitud de reintegros, transferencia internas y externas, pruebas de clasificación, matriculas ordinarias, matriculas extraordinarias, inducciones, cancelación de cursos, pruebas de validación de conocimientos y habilidades, y entrega de calificaciones.

Artículo 57. Horarios. El Coordinador de Programa hará explícitos los horarios en los cuales se desarrollará cada programa, así como jornada, y docentes asignados.

Artículo 58. Asistencia y participación en las actividades académicas. El estudiante regular tiene la obligación de asistir a los cursos y actividades académicas inscritas, clases, talleres, tutorías y demás actividades previstas por el programa.

Parágrafo 1. Los docentes no podrán aceptar en sus clases ni realizar evaluaciones a quienes no figuren en los listados oficiales de cada curso o actividad de los respectivos programas. En el evento en que, por cualquier causa, esta situación llegare a presentarse, dicha evaluación y asistencia no tendrá valor vinculante alguno para la Fundación AVANZAR.

Parágrafo 2. La inasistencia a actividades presenciales superior al 40% conducirá a la pérdida del curso con sus respectivos créditos y la calificación definitiva será de cero punto cero (0.0) o no aprobado.

Parágrafo 3. Las excusas serán válidas para la inasistencia o no entrega de productos cuando la inasistencia se origine en casos de fuerza mayor y estén debidamente justificadas y documentadas.

Parágrafo 4. La asistencia se reporta y considera por sesión de clase.

Parágrafo 5. Cuando el estudiante ingrese a clase después de 30 minutos de iniciada la sesión se considera como ausencia a clase, después de este tiempo el estudiante tendrá una falla, pero tiene derecho de ingresar al aula y presenciar la clase.

Artículo 59. Control de asistencia. Los docentes que orienten cada curso serán los encargados de llamar a asistencia en cada clase y registrar las fallas en los formatos destinados para tal fin.

Artículo 60. Duración de las clases. La duración de las clases teórico prácticas es de 50 minutos y deberán empezar a la hora indicada.

CAPÍTULO 8. DE LA EVALUACIÓN ACADÉMICA

Artículo 61. Evaluación Académica. Se entiende como la actividad que debe realizarse durante todo el proceso de formación, tomando en cuenta tanto el aprendizaje de los estudiantes como las actividades de enseñanza que realiza el docente. Los resultados de la evaluación podrán expresarse en valoraciones cualitativas y calificaciones cuantitativas.

Parágrafo 1. Desde la iniciación del curso, el docente deberá presentar a sus estudiantes la metodología de las evaluaciones y el porcentaje de las mismas.

Parágrafo 2. La Fundación AVANZAR establece que el docente debe obtener tres notas como mínimo, las cuales constituyen la calificación definitiva de cada curso.

Artículo 62. Instrumentos para evaluar. Los instrumentos de evaluación que pueden considerarse para realizar los diferentes tipos de evaluación son:

- Observación directa,
- Lista de chequeo,
- Rubricas,
- Portafolios,
- Diario de campo o bitácora,
- Cuestionario de preguntas abiertas o cerradas,
- Entrevista estructurada y semiestructurada,
- Lista de verificación,
- Pruebas o exámenes,
- Simuladores, entre otros.

Parágrafo 1. Cada programa definirá la modalidad de las evaluaciones en cada curso dependiendo del valor en créditos y de la duración del mismo. La programación de las evaluaciones deberá estar registrada en la planeación del curso.

Artículo 63. Escala de Calificación. La escala de calificaciones utilizada por la Fundación AVANZAR para la valoración de los proceso de aprendizaje de los estudiantes es de Cero Punto Cero (0.0) a Cinco Punto Cero (5.0), siendo la nota mínima aprobatoria Tres punto Cero (3.0).

CALIFICACIÓN	VALORACIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE
4.6 - 5.0	Superior
4.1 - 4.5	Alto
3.6 - 4.0	Bueno
3.0 - 3.5	Básico
1.0 - 2.9	Insuficiente
0.0	No presentó

Parágrafo 1. Los docentes de cada programa solo podrán evaluar a aquellos estudiantes que aparezcan en lista.

Parágrafo 2. En caso de fraude o intento del mismo, el estudiante recibirá una calificación de Cero punto Cero (0.0), y el docente deberá reportar el incidente a la Secretaría de Registro y Control para que se tomen las medidas disciplinarias correspondientes.

Artículo 64. Perdida del curso o no aprobación del curso. Se considerará perdido un curso o no aprobado cuando el estudiante no alcance una calificación mínima de Tres

punto Cero (3.0), así mismo, será causa justa de pérdida del curso la inasistencia al 40% de este.

Artículo 65. Revisión de Calificaciones. Es responsabilidad del estudiante revisar sus calificaciones una vez terminen las clases del periodo académico, dicha revisión deberá solicitarse por escrito en caso de inconformidad por las calificaciones obtenidas. No habrá lugar a reclamaciones de calificaciones después de iniciadas las clases del siguiente periodo académico.

Parágrafo 1. Es deber del docente informar a los estudiantes de las calificaciones obtenidas o publicar las mismas una vez finalicen las clases, en un plazo no mayor a tres días.

Parágrafo 2. El estudiante deberá solicitar la revisión de sus calificaciones a través de un oficio dirigido al Coordinador de Programas, y deberá recibir respuesta en tres días hábiles.

Artículo 66. Segundo Calificador. El estudiante podrá solicitar un segundo calificador si no está de acuerdo con la calificación asignada por el docente del curso.

Parágrafo 1. El estudiante deberá solicitar por escrito la presencia de un segundo calificador, dicha solicitud debe realizarse al Coordinador de Programas, y el plazo máximo es de tres días hábiles después de haber conocido la calificación.

Artículo 67. Reporte de Calificaciones. El reporte de las calificaciones deberá ser realizado por el docente que orientó el curso, y para ello dispondrá de tres días hábiles, una vez finalizado el curso. El reporte deberá presentarse en las listas suministradas por la Secretaría de Registro y Control.

Parágrafo 1. Los profesores podrán informar novedades de calificaciones a la Secretaría de Registro y Control dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles después de haber sido publicadas las mismas.

Artículo 68. Evidencias de aprendizaje. Se entiende como evidencia de aprendizaje a la manifestación del aprendizaje que hace referencia a la comprobación de lo que el estudiante está en capacidad de “ser o es”, “sabe”, y “sabe hacer”. Pueden ser de conocimiento, de desempeño y de producto, de las cuales se pueden inferir los logros de aprendizaje y establecer el logro o no de las competencias.

Parágrafo 1. Cada programa de formación definirá la cantidad de evidencias en cada curso y serán manifestadas por el docente desde el inicio del curso.

Artículo 69. Estrategias de mejoramiento continuo. Son aquellas acciones propuestas por la Fundación AVANZAR para mejorar los programas, el desempeño del equipo docente y de los estudiantes.

Artículo 70. Estrategias de mejoramiento continuo para el Programa. El mejoramiento en la calidad de los programas se plantea a través de la revisión y actualización de los mismos de acuerdo con la realimentación de los procesos de enseñanza, resultados en los procesos de aprendizaje, insumos del área de investigación, cambios en el sector productivo, en normatividad y lineamientos institucionales.

Artículo 71. Estrategias de mejoramiento continuo para el Equipo Docente. El mejoramiento en el desempeño de los docentes se plantea a través del desarrollo de jornadas de inducción, entrenamiento y actualización para todo el equipo docente en estrategias de enseñanza y aprendizaje, integración de TIC al proceso de enseñanza – aprendizaje - evaluación, investigación aplicada y sistematización de experiencias, y sistemas de evaluación, entre otros. También será fundamental garantizar que los docentes sean profesionales que se actualicen permanentemente en el área de formación que orientan y que tengan experiencia en el sector productivo y empresarial.

Artículo 72. Estrategias de mejoramiento continuo dirigida a los Estudiantes. El mejoramiento en el desempeño de los estudiantes se plantea a través de la programación de

tutorías para cerrar las brechas de aprendizaje y la aplicación de estrategias que apoyen la autonomía del estudiante.

Artículo 73. Consejería académica. La consejería es un servicio que ofrece la Fundación AVANZAR a todos los estudiantes de programas de aptitud ocupacional como una estrategia formativa para adecuar el proceso de enseñanza – aprendizaje a las características personales, en sus diferentes dimensiones y manifestaciones: intelectual, psico-afectiva, ética, familiar, social y espiritual, con el fin de ayudarlo a configurar su proyecto vital.

Parágrafo 1. La consejería busca personalizar el proceso educativo a través de la relación de ayuda entre un docente y un estudiante. El consejero es un docente que cuenta con un conjunto de aptitudes y conocimientos que le permiten guiar al estudiante a lo largo de su permanencia en la Fundación y ayudarlo a configurar su proyecto vital.

CAPÍTULO 9. REQUISITOS DE GRADO, CEREMONIA Y CERTIFICACIONES

Artículo 74. Derecho a obtener la Certificación. El estudiante que haya aprobado todos los cursos del plan de estudios correspondiente, y cumplido los requisitos de grado establecidos, tendrá derecho a optar al título de Técnico Laboral por Competencias o de Conocimientos Académicos.

Artículo 75. Certificación que se otorga. La Fundación AVANZAR expedirá las certificaciones en nombre de la República de Colombia y por autorización de la Secretaría de Educación, a quienes hayan cumplido con los requisitos del programa de formación debidamente aprobado, así como los requerimientos generales anunciados en este Manual.

El tipo de certificación que otorgue la Fundación AVANZAR será en consonancia con lo establecido en la normatividad vigente para las Instituciones para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Parágrafo 1. En programas ofrecidos en convenio con otras instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, se tendrán en cuenta las condiciones específicas establecidas en el respectivo convenio en el marco de las normas nacionales.

Artículo 76. Requisitos de Grado. Para poder graduarse y obtener el certificado correspondiente, el estudiante deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Haber sido estudiante regular de la Fundación AVANZAR.
- Haber aprobado todos los cursos, valorados en créditos académicos del plan de estudios en el cual se matriculó, incluida la práctica laboral.
- Estar a paz y salvo con todas las dependencias de la Fundación AVANZAR.
- Haber desarrollado un proyecto de mejora en el sitio donde desarrolló la práctica laboral o en su defecto en la Fundación AVANZAR.

Parágrafo 1. Para el desarrollo del proyecto de mejora, el estudiante contará con la asesoría de un experto en el tema; dicho asesor será designado por la Fundación AVANZAR.

Parágrafo 2. El Proyecto de mejora deberá incluir:

- Título,
- Definición del problema,
- Justificación,
- Objetivos generales y específicos,
- Marco teórico,
- Marco metodológico,
- Desarrollo de la propuesta,
- Resultados,

- Conclusiones,
- Bibliografía
- Y aquellos ítems que el asesor considere pertinentes para enriquecer el aporte del proyecto de mejora.

Artículo 77. Ceremonia de Certificación. La ceremonia de certificación podrá realizarse con la presencia personal del graduando en la Fundación AVANZAR o en la institución con la que mediante convenio se ha desarrollado el programa.

Artículo 78. Acta General de Certificación. Previo a cada ceremonia de certificación se deberá elaborar un acta general que contemplará los siguientes ítems:

- a) Nombres completos de los estudiantes.
- b) Número del documento de identidad.
- c) Nombre de la institución (es) que certifica (n).
- d) Personería jurídica.
- e) Certificado de aptitud ocupacional que otorga.
- f) Autorización legal en virtud de la cual se concede el certificado de aptitud ocupacional.
- g) Requisitos cumplidos por el estudiante.
- h) Fecha y número del acta de certificación.

Parágrafo 1. El acta general de certificación será suscrita por el Director de Formación, el Coordinador de Programas y el Secretario de Registro y Control.

Artículo 79. Duplicado del Certificado. El estudiante podrá solicitar el duplicado del Certificado al presentarse cualquiera de los siguientes casos:

- Pérdida del Certificado original, el estudiante debe presentar el respectivo denuncia.
- Deterioro del Certificado original, en este caso debe entregarse el Certificado original a la Secretaría de Registro y Control en donde se destruirá dicho documento.

• Por cambio de nombre, en este caso el estudiante debe presentar copia del registro civil u otro documento donde conste el cambio de nombre. La Secretaría de Registro y Control se encargará de la destrucción de dicho documento.

Parágrafo 1. En cualquiera de los casos se dejará constancia en un lugar visible del nuevo Certificado, la palabra DUPLICADO.

Parágrafo 2. El costo que deberá pagar el estudiante por la solicitud del duplicado del Certificado será establecido por la Junta de Socios Fundadores.

Artículo 80. Expedición y emisión de Certificados. La Secretaría de Registro y Control será la responsable de expedir a estudiantes o egresados los siguientes certificados:

- Certificado de Aptitud Ocupacional,
- Constancia de Matrícula,
- Constancia de Asistencia,
- Constancia de Calificaciones,
- Constancia de Terminación y Aprobación del proceso de formación.

Parágrafo 1. La Junta de Socios Fundadores fijará anualmente los valores económicos que tendrán las certificaciones y las constancias.

Parágrafo 2. La Secretaría de Registro y Control entregará los certificados y/o constancias, en un plazo de tres días hábiles a partir de la solicitud.

CAPÍTULO 10. DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS ESTUDIANTES

Artículo 81. Derechos. Son derechos de los estudiantes de la Fundación AVANZAR:

- a. Solicitar la cancelación de los cursos o de la matrícula dentro de los plazos establecidos en el calendario académico.
- b. Obtener la devolución del pago de la matrícula en caso de cancelación de la misma, siempre y cuando cumpla con los parámetros definidos en el Manual de Convivencia.
- c. Recibir inducción institucional siempre y cuando sea reconocido como estudiante de la Fundación AVANZAR, y en las fechas establecidas en el calendario académico.
- d. Recibir oportunamente el carné estudiantil que lo identifique como miembro de la comunidad académica.
- e. Renovar la matrícula en las fechas establecidas en el calendario académico.
- f. Hacer uso de las instalaciones físicas, laboratorios, aulas especializadas y servicios disponibles por la Fundación AVANZAR para garantizar el buen desarrollo de los programas.
- g. Participar de las actividades institucionales y académicas en el marco de las políticas que regulan la convivencia en la Fundación AVANZAR, la libertad de asociación y de libre expresión, dentro del respeto mutuo para el cumplimiento de los principios, misión y visión de la Fundación.
- h. Conocer los programas ofertados por la Fundación AVANZAR, el plan de estudios del programa al cual se matriculó el estudiante, así como, los objetivos del curso, contenidos, metodología, competencias a desarrollar, valoraciones de las evaluaciones, y evidencias de aprendizaje.
- i. Demandar una máxima calidad académica en el curso o programa en el que el estudiante este matriculado.
- j. Formular a los profesores preguntas pertinentes durante el desarrollo de los cursos.

k. Presentar observaciones, sugerencias, y solicitudes respetuosas a la Coordinación de Programas, Dirección de Formación o responsable del proceso, de acuerdo con el conducto regular de la Fundación AVANZAR. Así mismo, el estudiante tiene derecho a obtener oportuna respuesta o solución a su consulta o requerimiento.

l. Conocer de manera oportuna las actividades extracurriculares que se realicen en la Fundación AVANZAR.

m. Participar de las actividades de bienestar institucional que se programen por la Fundación AVANZAR.

n. Conocer, dentro de las fechas establecidas en el calendario académico, las calificaciones del curso.

o. Solicitar por escrito ante la Coordinación de Programas la revisión de la calificación de las pruebas presentadas.

p. Elegir y ser elegido como representante de los estudiantes. Dicha participación estará sujeta a lo dispuesto en la ley, el Manual de Convivencia y las demás normas que para tal efecto se expidan.

q. Presentar descargos y solicitar pruebas en caso de incurrir en falta disciplinaria.

r. Ser oído en descargos en caso de acusación y en general ser juzgado con el debido proceso.

s. Solicitar y obtener certificaciones sobre su desempeño académico y su conducta en la Fundación AVANZAR, previo cumplimiento de los paz y salvos y requerimientos exigidos por la Fundación.

t. Beneficiarse con los estímulos, distinciones e incentivos definidos por la Fundación AVANZAR.

u. Los demás derechos consagrados en los estatutos de la Fundación AVANZAR y normas especiales expedidas por la autoridad competente, que permitan el normal desempeño de sus actividades como estudiante.

Artículo 82. Deberes. Son deberes de los estudiantes de la Fundación AVANZAR, dentro y fuera de la institución ya sea en desarrollo de una actividad académica o en representación de la Fundación:

a. Utilizar el nombre de la Fundación AVANZAR, con autorización expresa de la autoridad competente.

b. Portar el carné estudiantil cuando se encuentre en instalaciones de la Fundación AVANZAR.

c. Dirigirse a todos los miembros de la comunidad académica y administrativa con respeto.

d. Cuidar y preservar las instalaciones físicas y equipos especializados disponibles en las aulas especializadas y laboratorios.

e. Pagar oportunamente el valor de la matrícula y demás obligaciones adquiridas con la Fundación AVANZAR, en su calidad de estudiante.

f. Representar dignamente a la Fundación AVANZAR, mostrando un buen comportamiento en los eventos para los cuales sean designados.

g. Asistir puntualmente a clase y demás prácticas en las cuales esté inscrito y matriculado, y demás actividades programadas por la Fundación AVANZAR.

h. Desempeñarse con excelencia y responsabilidad ética en las actividades propias de su proceso de formación.

i. Presentar los trabajos, pruebas y demás evidencias de aprendizaje que le correspondan de acuerdo con el curso o programa en cual se encuentre matriculado.

j. Preservar y respetar la autoría intelectual que se derive de las actividades académicas y de investigación.

k. Abstenerse de cometer fraude en las pruebas académicas y de falsificar documentos.

l. Informar al docente, Coordinador de Programa o a quien corresponda sobre la ocurrencia de hechos irregulares que afecten o atenten sobre el buen desarrollo de las actividades académicas.

m. Abstenerse de utilizar el servicio de internet disponible en las instalaciones de la Fundación, para ingresar a páginas que atenten contra la ética, la moral y las buenas costumbres.

n. Abstenerse de ingresar en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias alucinógenas a las instalaciones de la Fundación AVANZAR.

o. Abstenerse de fumar en instalaciones de la Fundación AVANZAR.

p. Abstenerse de agredir física o verbalmente a los demás miembros de la comunidad académica y administrativa.

q. Abstenerse de ingresar bebidas alcohólicas y armas a las instalaciones de la Fundación AVANZAR, así como consumir alimentos y bebidas en las aulas especializadas y laboratorios.

r. Cumplir con los requerimientos del programa al cual se encuentre matriculado para optar al título correspondiente.

s. Estudiar el presente reglamento, acatarlo, respetarlo y aceptar su aplicación dentro de los trámites normales y el cumplimiento del debido proceso.

t. Acatar las sanciones impuestas por la Fundación AVANZAR.

u. Cumplir los demás deberes consagrados en los estatutos, reglamentos, acuerdos, resoluciones y órdenes verbales o escritas de la Fundación, que permitan el normal desempeño de sus actividades como estudiante.

CAPÍTULO 11. DE LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 83. Sanciones. El estudiante que realizare actos que vayan en contra de la Constitución Política y las Leyes de Colombia, de los estatutos de la Fundación AVANZAR, del Manual de Convivencia, del Proyecto Educativo Institucional, de las disposiciones del Consejo Académico con respecto a los programas, de los convenios institucionales, y de las demás normas de conducta que rijan la disciplina, la seguridad de los integrantes de la comunidad educativa y propia, y la preservación de los bienes de la Fundación AVANZAR o de las instituciones con las que tenga convenio para el desarrollo de los programas, incurrirá según su gravedad, en alguna de las siguientes sanciones:

- Retiro del aula de clase,
- Llamado de atención privada,
- Llamado de atención por escrito y con copia a la hoja de vida,
- Anulación de una prueba o trabajo,
- Suspensión temporal,
- Matrícula condicional,
- Cancelación de matrícula en la Fundación AVANZAR.

Artículo 84. Retiro del aula de clase. El estudiante que con sus acciones o actos perturbe el desarrollo normal de la clase, incurrirá en la sanción de retiro de la misma impuesta directamente por el docente. Si durante la clase se estuviese presentando una prueba oral o escrita, al estudiante se le asignará una calificación de cero punto cero (0.0). Si esto ocurriera, el docente deberá informar al Coordinador de Programas y/o Secretario de Registro y Control sobre lo sucedido.

Artículo 85. Llamado de atención privada y por escrito con copia a la hoja de vida. El estudiante que con sus actos cometa una falta leve recibirá un llamado de atención

verbal, sin embargo, el Coordinador de Programas – instancia para determinar la justa sanción ante esta falta - podrá decidir si dicha falta exige un llamado de atención por escrito y con copia a la hoja de vida del estudiante, dejando constancia así, de la imposición de la sanción.

Artículo 86. Anulación de una prueba o trabajo. El estudiante que sea sorprendido cometiendo fraude o copia durante la presentación de una prueba o un trabajo, incurrirá en la anulación del mismo. Dichos hechos deberán ser comunicados por el docente al Coordinador de Programas.

Parágrafo 1. La sanción de anulación de la prueba por copia, compromete tanto al estudiante que la realiza como al que conscientemente la permite. En el aula de clase el docente es competente para imponer la sanción. En caso de sospecha de copia luego de presentar la prueba o posterior a la presentación del trabajo, el docente lo informará al Coordinador de Programas para que se revise el caso en el Consejo Académico y se determine si debe imponerse la sanción.

Parágrafo 2. Se entiende por copia al acto mediante el cual, el estudiante hace uso de material escrito, ayudas electrónicas (celulares u otros equipos que puedan almacenar o transmitir información), o pregunta a otros durante una prueba, acciones que no están permitidas.

Parágrafo 3. En caso de confirmar el plagio en trabajos escritos, el estudiante tendrá una calificación de cero punto cero (0.0).

Artículo 87. Otras causas de anulación de pruebas o trabajos. Son consideradas causas de anulación de pruebas, además de la copia o plagio en trabajos, las siguientes:

- La suplantación de un estudiante durante la presentación de la prueba.
- La salida o el ingreso del aula de clase sin la autorización del docente durante la presentación de una prueba.
- El hablar con otro compañero durante la presentación de una prueba.

- El robo o cambio de exámenes, temarios o cualquier otro documento que incida en la presentación de la prueba.

Artículo 88. Suspensión Temporal. Esta sanción será aplicada por el Consejo Académico que calificará la conducta del estudiante que incurrió en la falta; la sanción será por el curso, el ciclo académico, período académico, y podrá ser hasta por dos períodos.

Artículo 89. Matrícula Condicional. Esta sanción será impuesta por el Coordinador de Programas con previo consentimiento del Consejo Académico.

Artículo 90. Cancelación de matrícula. La sanción de cancelación de matrícula de la Fundación AVANZAR consiste en la cancelación automática de la matrícula y la imposibilidad del estudiante se reintegre en cualquiera de los programas de formación. Esta sanción será impuesta por el Consejo Académico. Son consideradas como causas de cancelación de matrícula:

- Presentación de documentos falsos a la hora de realizar el trámite de inscripción y matrícula.
- Falsificación de certificados o documentos expedidos por la Fundación AVANZAR.
- Atentar contra el buen nombre de la Fundación AVANZAR.
- Daño severo de los bienes de la Fundación AVANZAR.
- Hurto de bienes de la Fundación AVANZAR o de bienes pertenecientes a otros miembros de la comunidad académica o administrativa.
- Plagio del proyecto final (requisito para graduarse).
- Reincidencia en un acto que ya haya sido sancionado.
- Las demás que se establecen en este Manual.

Artículo 91. Daño en los bienes de la Fundación AVANZAR. El estudiante que intencionalmente dañe los bienes, incurrirá, según la gravedad del acto, en las sanciones de suspensión temporal o cancelación de matrícula en la Fundación AVANZAR, sin perjuicio de la obligación de cubrir los costos de reparación o adquisición del bien.

Artículo 92. Calificación de la falta disciplinaria. Las faltas disciplinarias para efectos de la sanción se calificarán como graves o leves de acuerdo con su naturaleza, trascendencia, circunstancia de los hechos, daños y perjuicios causados, grado de participación del infractor en la falta cometida, aceptación de la culpa, antecedentes del estudiante infractor y reiteración en la falta cometida.

Artículo 93. Descargos. Antes de imponer cualquiera de las sanciones previstas en este Manual, el estudiante tendrá el derecho a ser oído por el Consejo Académico o las personas responsables que éste designe para tal efecto.

CAPÍTULO 12. DE LOS ESTÍMULOS A LOS ESTUDIANTES

Artículo 94. Estímulos. Los estudiantes seleccionados por la Fundación AVANZAR podrán gozar de los siguientes beneficios como estímulos para que continúen mejorando su desempeño académico y su sentido de pertenencia:

a) Ser nombrado por un docente o por el Coordinador de Programas como Monitor Académico y poder obtener descuentos de hasta el 30% en el valor de la matrícula.

Parágrafo 1. El valor del descuento será definido por el Director de Formación.

b) Acceder a una beca por un ciclo o período académico.

Parágrafo 2. Las becas serán avaladas por el Consejo Académico, y los estudiantes aspirantes a recibir dicho beneficio serán presentados por la Coordinación de Programas.

c) Obtener descuentos económicos para el pago de la matrícula.

Parágrafo 3. El valor del descuento será definido por el Director de Formación.

d) Recibir financiación para participar en cursos y eventos académicos.

Parágrafo 4. La financiación de cursos y eventos académicos será avalada por el Consejo Académico y los estudiantes aspirantes a recibir dicho beneficio serán presentados por la Coordinación de Programas.

e) Ser considerado como estudiante con prioridad alta para realizar su práctica laboral en las mejores agencias de práctica con las que la Fundación tenga convenio.

Artículo 95. Estímulos para estudiantes que desarrollen investigación. Aquellos estudiantes que realicen trabajos de investigación o participen en grupos de investigación que pertenezcan a la Fundación AVANZAR, podrán obtener estímulos como los mencionados en este Manual.

CAPÍTULO 13. DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL

Artículo 96. Fundamentos. Bienestar Institucional es el conjunto de políticas y programas que buscan el desarrollo humano integral de cada uno de los miembros de la comunidad educativa, el mejoramiento de su calidad de vida y en consecuencia el mejoramiento de la Fundación AVANZAR.

El bienestar institucional es una función ligada a la naturaleza del proceso de formación de los estudiantes y al desarrollo e integración de todos los estamentos de la comunidad educativa, y todos los que la componen son responsables y agentes activos del bienestar institucional.

Está soportado en las normas legales (Ley 30 del 29 de diciembre de 1992 Artículos 117, 118, 119 y 122 parágrafo 1, y la NTC 5555).

Artículo 97. Objetivos. El objetivo general es propender por el bienestar de todos los estamentos de la Fundación AVANZAR, por la integración de sus miembros y por la promoción de la imagen institucional. Como objetivos específicos se encuentran:

a) Desarrollar las actividades que contribuyan al proceso formativo integral del estudiante, al mejoramiento de las actitudes y aptitudes de los miembros de la comunidad educativa y a procurar servicios para el bienestar de sus miembros.

b) Procurar la integración de todos los miembros de la comunidad educativa a través de su participación activa en programas extra académicos que conlleven a la formación de sentimientos de pertenencia de la persona respecto a la Fundación y, buscar el mejoramiento personal e institucional.

c) Actuar armónicamente con la estructura académica y administrativa para ejecutar, mediante la participación comprometida de los miembros de la comunidad educativa, los programas que la Fundación determine en los campos cultural, deportivo, recreativo y social.

d) Desarrollar estrategias que contribuyan a mantener y mejorar clima organizacional para optimizar el trabajo académico y mantener la imagen institucional.

e) Prestar los servicios asistenciales que demanda la ley y los que determinan las directrices de la Fundación AVANZAR.

f) Estimular iniciativas que conlleven a la formación y proyección social de los miembros de la comunidad educativa.

Artículo 98. Programas que comprende. A través de los programas de Bienestar Institucional, la comunidad educativa goza de los siguientes beneficios:

a) Salud. Comprende programas de atención a emergencias ocurridas en las instalaciones de la Fundación, así como campañas de sensibilización dirigidas al afianzamiento de prácticas y hábitos saludables.

b) **Cultura.** Establece una conexión entre la formación de la comunidad educativa y el entorno artístico y humanístico que la rodea, para que pueda ampliar su conocimiento, percepción y sensibilidad con las manifestaciones culturales del medio. Comprende programas de ejercicio y conocimiento de diferentes aspectos de la cultura y al arte.

c) **Desarrollo personal y familiar.** Conformar un apoyo para que la comunidad educativa logre el crecimiento individual, la formulación de su proyecto de vida, y la solución a inquietudes que surjan en su desempeño académico, profesional y familiar. Comprende programas de acompañamiento a la vida estudiantil, que fortalezcan destrezas y apoyen la superación de debilidades profesionales, vocacionales y personales. Igualmente, comprenden servicios de fortalecimiento de las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa y sus familias.

d) **Promoción socio-económica.** Establece un servicio de apoyo en recursos para aquellos estudiantes que lo necesiten, a partir de una labor constante de identificación, seguimiento, y generación de incentivos.

e) **Recreación y deportes.** Ofrece oportunidades de motivación, competencia y trabajo en equipo a través del ejercicio de la actividad física en las diferentes disciplinas deportivas que ofrece la Fundación, motu proprio o en convenio, y las empresas del sector transporte y movilidad.

f) Siguiendo el criterio de construcción de comunidad, la Política de Bienestar Institucional abarca todas las poblaciones vinculadas directamente a la Fundación AVANZAR: estudiantes, docentes, personal administrativo y directivo, de manera que se garantice la cobertura global y la calidad de vida durante el proceso de enseñanza - aprendizaje a través de los programas y actividades planteadas.

Artículo 99. Recursos. Los recursos presupuestales para atender el bienestar institucional estarán constituidos por lo menos por el 2% del presupuesto de funcionamiento de la Fundación AVANZAR para cada vigencia.

Artículo 100. La Fundación AVAZAR garantizará campos y escenarios deportivos para atender las actividades en forma permanente dentro de los periodos académicos.

Artículo 101. Comité de Bienestar Institucional. El Comité de Bienestar Institucional es un cuerpo consultivo de la Dirección de Formación. Es el grupo de personas integrantes de la comunidad educativa: estudiantes, docentes, personal administrativo y directivo, que trabajan en equipo sobre la planeación y ejecución de actividades culturales y deportivas que permitan a los miembros un espacio para su desarrollo individual y social. Definirá y hará seguimiento a los planes y programas de Bienestar Institucional.

Artículo 102. Integrantes del Comité de Bienestar Institucional. El Comité de Bienestar Institucional está conformado por:

- a) El Director de Formación,
- b) El Coordinador de Programas,
- c) Un representante del personal administrativo,
- d) Uno o dos docentes designados por la Dirección de Formación,
- e) Uno o dos representantes de estudiantes elegidos por ellos mismos.

Parágrafo 1. El periodo de los representantes establecidos en los literales c, d, y e será de un año.

Artículo 103. Funciones. Son funciones del Comité de Bienestar Institucional:

- a) Proponer el plan de ejecución para el corto, mediano y largo plazo de cada uno de los campos de acción.

b) Promover el desarrollo de la comunidad educativa por medio de eventos culturales y deportivos dentro y fuera de la Fundación que contribuyan a su formación integral.

c) Colaborar con el mantenimiento y conservación de las instalaciones, muebles, equipos, ayudas educativas y enseres que estén al servicio de la comunidad estudiantil.

d) Conformar grupos interdisciplinarios que organicen actividades culturales como danzas, música teatro y otras disciplinas que contribuyan al desarrollo integral de los estudiantes.

e) Colaborar con trabajos y proyectos en equipo hacia el mejoramiento continuo y aprendizaje permanente, que permitan el crecimiento individual de las personas y coadyuvar a la resolución de conflictos a nivel personal y grupal.

f) Definir los mecanismos de medición de los indicadores del cumplimiento de metas, siendo responsable de su continua supervisión.

g) Evaluar el Plan de Bienestar Institucional a través de los mecanismos establecidos para tal fin.

Artículo 104. Deberes. Son deberes de los miembros de la comunidad educativa:

a) Observar un comportamiento acorde con las normas generales y particulares de la Fundación AVANZAR.

b) Respetar la dignidad, autoridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa o de las entidades con las cuales se tenga relación en y por efecto de competiciones deportivas, actos culturales.

c) Respetar los derechos de participación e integración cultural y deportiva de sus compañeros y demás miembros de la Comunidad institucional.

d) Cuidar con esmero los sitios de práctica, escenarios, materiales deportivos, culturales, exposiciones, etc. que sean utilizados para el normal desarrollo de las actividades de Bienestar.

e) Realizar los trámites para los diferentes servicios y actividades de acuerdo con los procedimientos establecidos y cumplir los que por ellos se adquieran.

f) Presentar las solicitudes, observaciones, sugerencias y reclamos de competencia de la Dirección de Bienestar a través de los conductos regulares.

g) Las demás contempladas por este reglamento, en el Reglamento Estudiantil, el régimen de personal docente, reglamento interno de trabajo y en las disposiciones emanadas de las autoridades pertinentes.

Parágrafo 1. Todos los miembros de la comunidad educativa deben ajustar su conducta, tanto dentro como fuera del claustro, este o no en representación del Politécnico Internacional asistiendo a eventos de carácter deportivo, recreativo cultural u otros, a las normas de la moral y la cultura.

Artículo 105. Derechos. Son derechos de los miembros de la comunidad educativa:

a) Participar en las actividades que programe la Fundación AVANZAR para cada período académico sin limitaciones por razón de sexo, edad, credo o raza, previo cumplimiento de los requisitos que se exigen para participar en cada actividad o servicio.

b) Hacer uso de los recursos deportivos, recreativos, culturales y de la salud que provea la Fundación dentro de los límites reglamentarios fijados para tal efecto.

c) Beneficiarse de los programas de Bienestar Institucional.

d) Recibir las distinciones y beneficiarse de los incentivos que ofrezca la Fundación, siempre y cuando se haya hecho acreedor a estos.

e) Elegir y ser elegido para la representación ante el Comité de Bienestar Institucional.

f) Ser admitido en los grupos representativos de la Fundación siempre y cuando cumpla con los requisitos de talento, disposición y calidad para pertenecer a estos, bajo criterio del Comité de Bienestar Institucional y con ajuste a los reglamentos.

g) Presentar renuncia justificada a la participación en los grupos representativos de la Fundación.

h) Ser oído en descargos en caso de acusación y en general ser juzgado con el debido proceso.

Artículo 106. Faltas disciplinarias. Se consideran faltas graves de los miembros de la comunidad educativa, además de los contemplados en las normas y reglamentos vigentes, las siguientes:

a) El irrespeto a las personas, a las insignias de la Nación, de la Fundación AVANZAR y las de las instituciones con las cuales se tenga relación a través de los programas de bienestar institucional.

b) La falsificación de documentos o el fraude para participar en actividades o programas de bienestar institucional.

c) La incitación al desorden, a la alteración del orden deportivo, cultural, de la salud o a la interrupción de los servicios de bienestar institucional.

d) La suplantación de personas en las competencias deportivas, recreativas, culturales y servicios médicos con fines innobles.

e) La retención, el daño o hurto de las instalaciones, elementos y escenarios utilizados en el desarrollo de las actividades de bienestar institucional.

f) El porte de armas en las instalaciones o escenarios donde la Fundación desarrolle las actividades de bienestar institucional.

g) La guarda o consumo de drogas alucinógenas o presentarse en estado de embriaguez en los recintos o instalaciones deportivas donde la Fundación se haga presente.

h) Todas las conductas tipificadas como delito por las leyes de la República de Colombia.

Artículo 107. Sanciones. De conformidad con la falta cometida se aplican las siguientes sanciones:

- a) Llamado de atención del Director de Formación.
- b) Amonestación escrita del Director de Formación.
- c) Expulsión del campeonato y/o actividad en la cual se encuentre participando el miembro de la comunidad educativa.
- d) Cancelación de los servicios de bienestar, a juicio del Comité de Bienestar Institucional. Esta sanción será impuesta por el Director de Formación.
- e) Las sanciones contempladas en este Manual y demás normas institucionales.

Parágrafo 1. Los miembros de la comunidad educativa sancionados pueden apelar ante las autoridades respectivas, siguiendo el conducto regular.

Artículo 108. Representación. Los estudiantes, docentes y personal administrativo tendrán cada uno un representante ante el Comité de Bienestar Institucional. Para ser elegido como representante ante el Comité de Bienestar Institucional se requiere:

- a) Ser miembro activo de la comunidad educativa comprobado a través de la matrícula como estudiante regular o el nombramiento como docente o administrativo.
- b) Poseer actitud hacia el manejo organizativo de las actividades de bienestar institucional.
- c) No tener sanciones disciplinarias.

Parágrafo 1. El representante elegido ante el Comité de Bienestar Institucional es vocero legítimo del estamento al cual representa.

Parágrafo 2. La elección del representante ante el Comité de Bienestar Institucional se realizará en las fechas establecidas por la Dirección de Formación, de acuerdo con la reglamentación que ésta expida al respecto.

Artículo 109. Distinciones e incentivos. Quien logre distinguirse en las actividades académicas, deportivas, recreativas y culturales demostrando liderazgo y participación se hará acreedor a las distinciones e incentivos que para tal efecto determine la Junta de Socios Fundadores.

CAPÍTULO 14. DE LA PRÁCTICA LABORAL

Artículo 110. Práctica laboral. La práctica laboral es considerada como etapa fundamental del técnico laboral, y es el ejercicio de aprendizaje que permite al estudiante fortalecer las actitudes, conocimientos, y habilidades desarrolladas en su periodo lectivo y aplicar estas competencias en escenarios reales del entorno laboral.

Artículo 111. Objetivo de la práctica laboral. La práctica laboral tiene como objetivo fundamental permitir al estudiante interactuar con escenarios reales donde pueda hacer uso de las competencias desarrolladas en su periodo lectivo, para abordar y solucionar los problemas que el día a día trae en los diferentes entornos laborales y de esta manera, no solo fortalecer el ámbito laboral del estudiante a través de la realimentación de su proceso, sino permitirle avanzar y crecer en su proyecto de vida. Específicamente, la práctica laboral busca la inserción de los estudiantes en el sector productivo, primero por la gestión de la Fundación AVANZAR en la ubicación de sus estudiantes en agencias de práctica en las que se puedan vincular laboralmente al finalizar su período productivo, y segundo, por la autogestión del practicante con su buen desempeño en el desarrollo de las funciones designadas.

Artículo 112. Modalidades de práctica laboral. El estudiante puede desarrollar su práctica laboral a través de las siguientes modalidades:

• **Pasantía.** El estudiante desarrolla su práctica laboral en una empresa u organización, desarrollando funciones acordes al programa de formación desarrollado, sin recibir reconocimiento económico alguno, a no ser que la empresa contratante determine brindar algún tipo de estímulo o auxilio económico.

• **Contrato de aprendizaje.** El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario (Decreto No. 933 de 2003).

• **Validación del empleo del estudiante.** Cuando el estudiante esté vinculado a una empresa y realice funciones acordes a la formación del programa que desarrolló, podría solicitar que se validen las funciones desempeñadas en dicho empleo como práctica laboral.

Parágrafo 1. Para que puedan avalarse como practica laboral las funciones que desempeña el estudiante, la empresa y la Fundación AVANZAR deberán establecer un convenio.

Parágrafo 2. Para que se valide el empleo del estudiante, éste deberá haber cumplido al menos un año de antigüedad en el cargo y obtenido una evaluación de desempeño superior a 4.0 o su equivalente en la escala valorativa de la empresa que lo evaluó.

• **Proyecto productivo.** El estudiante que desarrolle un proyecto productivo para crear su propia empresa, aplicando las competencias desarrolladas en su periodo lectivo,

puede validar dicho proyecto como práctica laboral. Por lo tanto, el estudiante debe emplear el tiempo de la práctica laboral a la preparación del proyecto y su implementación.

Artículo 113. Asesor de práctica. El estudiante tiene derecho a un asesor de práctica labora, quien será asignado por el Coordinador de Programas, y quien será un experto en el área de conocimiento en que el estudiante desarrolle su proyecto.

Parágrafo 1. El asesor de práctica debe realizar al menos dos visitas a la agencia de práctica donde el estudiante esté desarrollando su práctica laboral, de esta manera se garantizará que dicho lugar de práctica sea idóneo y que el estudiante esté desarrollando las funciones correspondientes a la formación recibida.

Artículo 114. Términos de la práctica laboral.

a) **Duración.** La práctica laboral tendrá una duración mínima de 450 horas o el 50% de la duración total del programa de formación. De dichas horas, el estudiante debe destinar 50 horas a la elaboración del plan de trabajo y un proyecto de desarrollo que será guiado por el asesor de práctica. Dicho proyecto puede realizarse paralelamente al proceso práctico; la asesoría se llevará a cabo en instalaciones de la Fundación AVANZAR o a través del Ambiente Virtual de Aprendizaje. La práctica laboral se desarrollará en aproximadamente diez semanas, o más, dependiendo de la intensidad horaria semanal.

b) **Horario.** El horario que puede establecerse para la práctica laboral es de lunes a viernes e incluso sábados, donde se dediquen de 40 a 48 horas semanales, dentro de las cuales se deben separar como mínimo 2 horas para el desarrollo del proyecto final. El horario se establece de común acuerdo entre la agencia de práctica y el practicante.

Parágrafo 1. El estudiante deberá contar con seguridad social, bien sea como cotizante o como beneficiario, para desarrollar su proceso de práctica laboral.

Artículo 115. Pérdida de la Práctica Laboral. El estudiante pierde la práctica laboral cuando obtiene una calificación inferior a Tres punto Cero (3.0), esta calificación puede ser definida cuando:

- a) El estudiante incumpla con los compromisos adquiridos con la agencia de práctica en la que desarrolla la práctica laboral o con la Fundación AVANZAR.
- b) El estudiante abandone el sitio de práctica laboral. En este caso el estudiante deberá buscar por cuenta propia un nuevo lugar de práctica laboral.
- c) El estudiante se retire de la Fundación AVANZAR cuando ya se haya asignado lugar de práctica laboral, y sin justificación alguna. El estudiante tendrá que solicitar reintegro para retomar su proceso de práctica laboral, en caso de que quiera obtener su certificado de aptitud ocupacional, y además, deberá buscar una nueva agencia de práctica.
- d) El estudiante incurra en sanción por falta grave y como medida disciplinaria sea expulsado de la Fundación AVANZAR.

CAPÍTULO 15. DEL EQUIPO DOCENTE

Artículo 116. Docente. En la Fundación AVANZAR el docente es quien orienta los procesos de enseñanza – aprendizaje – evaluación, la sistematización de experiencias o investigación y la gestión con la comunidad, como realización de funciones sustantivas

Parágrafo 1. Los docentes también podrán realizar otras actividades derivadas de los encargos académicos, los espacios de formación y de los cargos administrativos que ejerza.

Artículo 117. Perfil del docente. La Fundación AVANZAR cuenta con docentes que están a la vanguardia del conocimiento, y son apreciativos, respetuosos y motivadores, que tienen en cuenta los ritmos de aprendizaje y las experiencias laborales significativas previas de cada estudiante. Los docentes fomentan el trabajo en equipo, el aprendizaje colaborativo y la solidaridad, utilizan las tecnologías de información y comunicación en su labor,

promueven el pensamiento crítico, la mentalidad emprendedora, la responsabilidad y el compromiso social.

El rol del docente está encaminado a ayudar a los estudiantes a aprender a aprender en forma autónoma, exigiéndoles un procesamiento activo y multidisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y lo puedan transferir a escenarios laborales, personales y sociales.

En el cumplimiento de la misión de la Fundación y su Proyecto Educativo Institucional, los docentes desempeñan un papel esencial y han de identificarse plenamente con ella, teniendo en cuenta que de su competencia profesional, de su rectitud de criterio, del esmero y buen espíritu que pongan en el ejercicio de su tarea, así como del ejemplo y coherencia de su vida, dependerá la labor y el fruto de nuestra Institución Educativa.

Artículo 118. Clasificación y requisitos. Para efectos de promoción y remuneración de los docentes, la Fundación ha definido las siguientes categorías de clasificación:

- a) Docente Instructor,
- b) Docente Asistente,
- c) Docente Asociado.

Los requisitos de clasificación son los siguientes:

Docente Instructor. Poseer título de tecnólogo con postgrado que corresponda al área de conocimiento requerida por la Fundación o certificación de competencias en la misma, o título de profesional universitario en el área de su actividad docente. Acreditar dos años de experiencia profesional y al menos uno de docencia en el área del conocimiento requerido por la Fundación.

Docente Asistente. Poseer título de profesional universitario y postgrado que correspondan al área de conocimiento requerida por la Fundación o, certificación de competencias en la misma. Haber sido docente instructor por lo menos dos años en la Fundación o acreditar cuatro años de experiencia como docente en otras instituciones de

educación. Acreditar cuatro años de experiencia profesional en el área del conocimiento requerido por la Fundación.

Docente Asociado. Poseer título de profesional universitario y maestría en el área de conocimiento requerida por la Fundación. Haber sido docente asistente por lo menos tres años en la Fundación o acreditar seis años de experiencia en docencia. Acreditar seis años de experiencia profesional y/o investigativa en el área del conocimiento requerido por la Fundación. Acreditar dominio de una segunda lengua en el nivel B1 del Marco Común Europeo.

Parágrafo 1. La Fundación establece el valor de la remuneración de cada categoría teniendo en cuenta la clasificación y el tipo de vinculación.

Parágrafo 2. Para cambiar de categoría, además de los requisitos exigidos en artículo, se tendrá en cuenta los resultados de los criterios de evaluación y re-evaluación definidos en el procedimiento específico del sistema de gestión de la calidad.

Artículo 119. Promoción. La promoción en las categorías de clasificación del personal docente será efectuada anualmente por el Consejo Académico a quienes hayan obtenido una destacada evaluación y continúen laborando en la Fundación.

Parágrafo 1. Para efectos contractuales la promoción será efectiva a partir del año inmediatamente siguiente.

Artículo 120. Selección de Docentes. Para este proceso, la Fundación AVANZAR tiene un procedimiento específico en el cual se define el perfil y las competencias idóneas para ser contratado. De manera general los criterios de selección son:

- a) Estudios y títulos.
- b) Experiencia profesional tanto en la docencia como en el sector productivo, y específicamente en el área de conocimiento a orientar.
- c) Certificación o referencias laborales de la prestación del servicio en otras organizaciones.

d) Entrevista técnica con el Coordinador de Programas y/o Director de Formación.

Parágrafo 1. Los docentes deben cumplir con las pruebas de selección y vinculación exigidas por la Fundación, así como presentar oportunamente la información y documentos requeridos para su ingreso.

Parágrafo 2. Los presentes lineamientos rigen para el cuerpo docente y se consideran un complemento al Reglamento Interno de Trabajo vigente en la Fundación.

Artículo 121. Vinculación de los docentes. Los docentes se pueden vincular contractualmente en alguna de las siguientes modalidades, según su dedicación:

a. Docente de planta. Se contrata de tiempo completo o de tiempo parcial para labores de enseñanza – aprendizaje - evaluación, sistematización de experiencias o investigación, gestión con la comunidad y/o trabajo administrativo.

b. Docente de cátedra. Se contrata para cada periodo académico por un determinado número de horas para la tarea de enseñanza – aprendizaje - evaluación.

Artículo 122. Dedicación. De acuerdo con el tipo de vinculación, los docentes de planta y cátedra tendrán una dedicación académica así:

a. Docente de planta tiempo completo. Dedicación 45 horas semanales al servicio de la Fundación.

b. Docente de planta tiempo parcial. Dedicación 24 horas semanales al servicio de la Fundación.

c. El docente de cátedra dedica el número de horas contratadas, según las necesidades del servicio.

Artículo 123. Asignación docente. La asignación docente es el número total de horas programadas para la realización de actividades que implican la enseñanza – aprendizaje - evaluación.

La asignación docente está integrada por:

- a. Enseñanza directa. Son las horas semanales para impartir.
- b. Preparación de clases. Es el tiempo que el docente emplea para planear los servicios educativos a su cargo.
- c. Corrección de pruebas. Es el tiempo que un docente emplea para revisar, evaluar o calificar las diferentes pruebas que realiza en cumplimiento de la enseñanza directa.
- d. Atención de estudiantes. Es el tiempo que un docente emplea en atender a los estudiantes con el propósito de aclarar, orientar y profundizar conocimientos relacionados con el contenido de sus cursos.
- e. Consejería. Es el tiempo que un docente emplea en atender a los estudiantes que le han sido asignados para ayudarlos a adecuar el proceso de enseñanza – aprendizaje a sus características personales, en sus diferentes dimensiones y manifestaciones: intelectual, psico-afectiva, ética, familiar, social y espiritual, y ayudarles a configurar su proyecto vital.
- f. Labores administrativas. Es el tiempo que un docente de planta emplea en trabajos de apoyo o coordinación de la administración de la Fundación.
- g. Reunión académica. Es una actividad institucional en la que participa un docente con el propósito de analizar y evaluar el programa de formación verificando la correspondencia con el PEI. Se incluyen las demás reuniones programadas por la Fundación.

Parágrafo 1. La Fundación puede definir, en casos particulares, la asignación docente para cubrir las necesidades de sistematización de experiencias o investigación, y consultorías.

Parágrafo 2. Asignación académica. Corresponde al Director de Formación, con el apoyo del Coordinador de Programas, establecer la asignación docente que se ajusta a la programación de cada período académico.

Artículo 124. Proceso de Formación a Docentes. La Fundación AVANZAR programará periódicamente cursos de actualización para los docentes en los siguientes temas:

a) **Formación institucional.** Incluye los cursos de inducción y de reconocimiento de la Fundación AVANZAR, para afianzar el sentido de pertenencia hacia la Institución.

b) **Formación en estrategias pedagógicas.** Estos cursos permitirán al docente fortalecer e innovar sus procesos de enseñanza – aprendizaje – evaluación en el ambiente de aprendizaje presencial o virtual.

c) **Formación en su campo de saber.** Estos cursos serán definidos por la Dirección de Formación considerando las necesidades o prioridades de los docentes para que se actualicen en sus diferentes áreas de conocimiento.

Parágrafo 1. La Fundación AVANZAR se reserva el derecho de seleccionar a los docentes que participarán en los procesos de formación que se programen.

Parágrafo 2. Todos los cursos de formación que realicen los docentes serán debidamente certificados.

Artículo 125. Participación de los docentes en los órganos de gobierno. Todos los docentes pueden aspirar a representar honoríficamente a sus compañeros ante los órganos de gobierno de la Fundación siempre y cuando reúnan las siguientes condiciones:

a. Haber sido docente de la Fundación no menos de tres períodos académicos consecutivos.

b. Tener excelentes resultados de la evaluación del desempeño docente.

Parágrafo 1. Durante el primer año de funcionamiento de la Fundación AVANZAR no se exigirá el cumplimiento del presente artículo para permitir que todos los docentes aspiren a representar a la comunidad académica en los diferentes órganos de gobierno.

Artículo 126. Período de la representación. Los representantes docentes son nombrados para períodos anuales.

Artículo 127. Responsabilidades de los representantes docentes. Los representantes elegidos para los órganos de gobierno tienen las siguientes responsabilidades:

a. Asistir, cuando se le convoque, a las reuniones ordinarias y extraordinarias de los respectivos órganos de gobierno en los cuales tienen representación.

b. Transmitir al órgano de gobierno en el cual tiene participación, de manera respetuosa y fundamentada, las observaciones y peticiones de los docentes a quienes representa.

c. Representar con eficiencia a la comunidad docente manifestando en sus actitudes y tareas su compromiso con los objetivos de la Fundación.

Artículo 128. Evaluación de los docentes. Los docentes serán evaluados periódicamente en los siguientes aspectos:

a) **Encuesta de satisfacción de los estudiantes.** Este instrumento se aplicará a los estudiantes en las fechas definidas en el calendario académico, y el puntaje que arroje será considerado para la evaluación general del docente.

b) **Cumplimiento en el diligenciamiento de entregables.** Durante el desarrollo del curso de formación el docente debe diligenciar los formatos requeridos para la planeación y evaluación del servicio prestado.

c) **Conducta.** Este aspecto es fundamental, ya que la Fundación AVANZAR, considera que el docente no solo debe ser experto en su área, sino idóneo en su comportamiento e interacción con los demás integrantes de la comunidad académica y administrativa.

d) Autoevaluación. El docente evaluará su propio proceso, bajo criterios de objetividad frente a su asignación docente.

Artículo 129. Instrumentos de evaluación. A partir de estos criterios de evaluación, el Director de Formación diseñará los instrumentos para una efectiva evaluación docente.

Artículo 130. Comunicación del resultado de la evaluación. El Director de Formación es el encargado de informar el resultado de la evaluación.

Artículo 131. Derechos. Son derechos de los docentes de la Fundación AVANZAR:

a) Recibir un trato respetuoso de parte de toda la comunidad estudiantil, académica y administrativos.

b) Recibir inducción institucional siempre y cuando sea reconocido como docente de la Fundación AVANZAR.

c) Recibir oportunamente el carné que lo identifique como docente de la Fundación AVANZAR.

d) Participar de las actividades institucionales y académicas en el marco de las políticas que regulan la convivencia en la Fundación AVANZAR, la libertad de asociación y de libre expresión, dentro del respeto mutuo para el cumplimiento de los principios, misión y visión de la Fundación.

e) Hacer uso de las instalaciones físicas, laboratorios, aulas especializadas y servicios disponibles por la Fundación AVANZAR para garantizar el buen desarrollo de los programas.

f) Participar en los diferentes cursos de formación que sean programados por la Fundación AVANZAR.

g) Participar de las actividades de bienestar institucional que se programen por la Fundación AVANZAR.

h) Recibir la remuneración correspondiente a los servicios y compromisos adquiridos con la Fundación AVANZAR.

i) Los demás derechos consagrados en los estatutos de la Fundación AVANZAR y normas especiales expedidas por la autoridad competente, que permitan el normal desempeño de sus actividades como docente.

Artículo 132. Deberes. Son deberes de los docentes de la Fundación AVANZAR:

a. Tratar respetuosamente a los integrantes de la comunidad educativa y administrativos.

b. Utilizar el nombre de la Fundación AVANZAR, con autorización expresa de la autoridad competente.

c. Portar el carné de docente cuando se encuentre en instalaciones de la Fundación AVANZAR.

d. Cuidar y preservar las instalaciones físicas y equipos especializados disponibles en las aulas especializadas y laboratorios. Del mismo modo, cuidar los elementos que se le entreguen para uso durante las sesiones de trabajo presencial y acompañamiento al trabajo independiente del estudiante.

e. Comportarse de manera ética en su rol de docente, mostrando objetividad y respecto hacia las diferentes formas de pensamiento de los estudiantes.

f. No abandonar las aulas de clase para fines personales, sin previa autorización del Coordinador de Programas o Director de Formación.

g. Presentar al estudiante los objetivos del curso, contenidos, metodología, competencias a desarrollar, valoraciones de las evaluaciones, y evidencias de aprendizaje.

h. Informar a los estudiantes sobre las calificaciones obtenidas luego de cada prueba realizada y al finalizar el curso.

i. Garantizar el cumplimiento de la ficha del programa o del curso.

j. Desarrollar con excelencia sus clases para garantizar la calidad educativa del curso.

k. Participar en las actividades que minimicen la deserción de los estudiantes.

l. Abstenerse de utilizar el servicio de internet disponible en las instalaciones de la Fundación, para ingresar a páginas que atenten contra la ética, la moral y las buenas costumbres.

m. Abstenerse de ingresar en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias alucinógenas a las instalaciones de la Fundación AVANZAR.

n. Abstenerse de fumar en instalaciones de la Fundación AVANZAR.

o. Abstenerse de agredir física o verbalmente a los demás miembros de la comunidad académica y administrativa.

p. Abstenerse de ingresar bebidas alcohólicas y armas a las instalaciones la Fundación AVANZAR, así como consumir alimentos y bebidas en las aulas especializadas y laboratorios.

q. Cuidar la presentación personal, demostrando siempre elegancia y pulcritud en su vestir y actuar.

r. Estudiar el presente reglamento, acatarlo, respetarlo y aceptar su aplicación dentro de los trámites normales y el cumplimiento del debido proceso.

s. Cumplir los demás deberes consagrados en los estatutos, reglamentos, acuerdos, resoluciones y órdenes verbales o escritas de la Fundación, que permitan el normal desempeño de sus actividades como docente.

Artículo 133. Distinciones. Con el fin de propiciar y exaltar la excelencia académica de los docentes, la Fundación reconoce públicamente su labor a través de los estímulos definidos por el Consejo Directivo.

Artículo 134. Régimen disciplinario. El régimen disciplinario que busca defender la legalidad, moralidad, imparcialidad, responsabilidad, cooperación y eficiencia del servicio docente mediante la aplicación de las normas que regulan la conducta de los docentes y sancionan los actos incompatibles con los objetivos señalados en este Manual o con la dignidad que implica el ejercicio de la docencia, serán tratados de acuerdo con el

Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación. La responsabilidad emanada de la acción disciplinaria iniciada contra un docente es independiente de la responsabilidad civil y penal que dicha acción pueda originar.

CAPÍTULO 16. DE LOS CURSOS INFORMALES

Artículo 135. Cursos informales. Los cursos informales hacen parte de la educación informal cuyo objetivo es brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas.

Parágrafo 1. En la Fundación AVANZAR hace parte de esta oferta educativa todos los cursos que se ofrecen por parte de Bienestar Institucional, lo mismo que los servicios educativos que se ofertan como programas de formación empresarial.

Artículo 136. Duración. Los cursos informales tienen una duración inferior a 160 horas académicas, según lo definido por la normativa que regula la educación para el trabajo y el desarrollo humano en el territorio nacional.

Artículo 137. Tipos de cursos informales. Los siguientes se consideran cursos informales:

- **Diplomado.** Es una experiencia de aprendizaje conformada por varios módulos cuyo objetivo es dar formación sistematizada en una determinada área. Su duración es de 80 a 160 horas académicas.

- **Taller.** Es una experiencia de aprendizaje con un contenido altamente práctico cuyo objetivo es enfrentar al estudiante con la aplicación directa del aprendizaje. Su duración puede variar dependiendo del tipo de contenido que desarrolle.

- **Curso.** Es una experiencia de aprendizaje cuyo objetivo es desarrollar conocimiento, habilidades y actitudes, generalmente para resolver necesidades específicas. Su duración puede variar dependiendo del tipo de contenido que se desarrolle, aunque usualmente es menor a 50 horas.

- **Conferencia.** Es una disertación sobre temas especializados. Su duración varía entre una y cinco horas.

- **Programa especial.** Es una experiencia de aprendizaje de duración variable, conformada por diversos módulos, talleres u otro, que depende de las competencias que se quieran desarrollar o de las necesidades específicas de los estudiantes. Esta programación es propia de la formación empresarial.

Artículo 138. Documentos de admisión. Podrán ser admitidos como estudiantes de cursos informales los aspirantes que entreguen los siguientes documentos:

- Original de la consignación del pago del curso informal a cursar.
- Fotocopia del documento de identificación.
- Fotocopia del SISBEN o Sistema de Salud al que se encuentre afiliado o sea beneficiario.

Artículo 139. Matrícula. La matrícula se entiende como el acto por medio del cual la persona admitida adquiere su calidad de estudiante de curso informal y, por lo tanto, el derecho a participar de los cursos informales programados por la Fundación AVANZAR.

Parágrafo 1. Ninguna persona podrá asistir o participar en actividades académicas sin haber cumplido satisfactoriamente con todos los requisitos y procesos académicos y administrativos que forman parte de la matrícula. Quien lo haga de manera irregular, no está matriculada y por lo tanto carece de los derechos y obligaciones propios de los estudiantes de la Fundación AVANZAR.

Parágrafo 2. La matrícula se clasifica en ordinaria o extraordinaria, de acuerdo con el momento en que se realice el pago. En el calendario académico o en la oferta participar

del curso informar se informarán las fechas para pago de matrícula ordinaria o extraordinaria.

Artículo 140. Devolución de matrícula. Una vez pagados los derechos de matrícula no habrá lugar a devolución.

Artículo 141. Inscripción de cursos informales. La inscripción de cursos es el proceso por medio del cual el estudiante selecciona los servicios educativos que cursará durante el periodo académico siguiente.

Parágrafo 1. El requisito principal para la inscripción de cursos informales es haber pagado la matrícula correspondiente al proceso académico que inicia.

Parágrafo 2. Los cursos informales no son susceptibles de cancelación.

Artículo 142. Reconocimiento de saberes previos. El reconocimiento de saberes previos no aplica para los cursos informales.

Artículo 143. Evaluación y calificación. El proceso evaluativo de los cursos informales seguirá los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional [PEI] y las particularidades de cada servicio educativo.

Parágrafo 1. El docente es el responsable de informar a los estudiantes la metodología de evaluación y calificación que aplicará; del mismo modo, es responsable de socializar con los estudiantes las calificaciones que se van obteniendo, si aplica el caso.

Parágrafo 2. Se aplicará la escala de calificaciones definida en el artículo Escala de Calificación del presente Manual.

Artículo 144. Expedición de constancias académicas. La Secretaría de Registro y Control es la encargada de expedir constancias académicas. Para el caso de los cursos informales, solo se expedirá constancia de matrícula y constancia de asistencia.

Parágrafo 1. Constancia de matrícula es el documento que acredita al estudiante regular; para los cursos informales se expide si su duración es superior a 20 horas académicas.

Parágrafo 2. Constancia de asistencia es el documento que acredita la asistencia a los encuentros presenciales y/o virtuales de cualquier curso informal.

Artículo 145. Los casos no previstos en el presente Capítulo serán estudiados y resueltos por el Consejo Académico, sustentados por el Director de Formación y/o Coordinador de Programas.

CAPÍTULO 17. SEGUIMIENTO A EGRESADOS

Existe una reglamentación que da cuerpo a las políticas y estrategias de seguimiento a egresados de la Fundación AVANZAR, en la que se registra todas las funciones que desde la estrategia de Bienestar Institucional se definen para atender a los egresados de la Institución.

Artículo 146. Del servicio de información laboral. La Fundación presta el servicio de información de oportunidades laborales a sus egresados. Por su parte, el egresado debe tener presente que el servicio es una intermediación y la Fundación no impacta directamente en la vinculación del interesado en la empresa. El egresado deberá tener presente:

- Puntualidad al momento de presentarse a las diferentes entrevistas y pruebas requeridas por la empresa.
- Buena presentación personal.
- Presentar los documentos requeridos al momento de recibir citación.

Artículo 147. Capacitaciones a egresados. La Fundación realizará diagnóstico de las necesidades de capacitación, teniendo en cuenta las sugerencias y solicitudes de los egresados, y hará extensiva la invitación a todos y cada uno de los egresados.

Parágrafo 1. Toda actividad en beneficio de los egresados deberá ser evaluada para determinar la satisfacción de los beneficiarios.

Artículo 148. Actualización de datos y seguimiento a egresados. La Fundación AVANZAR, en cabeza del Director de Formación, mantendrá actualizados los datos de los egresados, definiendo para ello instrumentos y mecanismos de recolección, gestión y protección de datos, para uso institucional en el seguimiento a egresados.

Artículo 149. Carnetización de Egresados. Todo egresado deberá contar con un carné que lo identifique como tal y le permita el uso y disfrute de beneficios académicos y de bienestar institucional en calidad de graduado.

Artículo 150. Mantenimiento de los nexos con el egresado. Es responsabilidad del Director de Formación definir las estrategias de comunicación con los egresados para informarles sobre las diferentes actividades académicas y de bienestar a las que puede acceder. El Consejo Académico respaldará con su aprobación, el plan de acción de seguimiento a egresados que anualmente presente el Director de Formación.

Parágrafo 1. El plan de seguimiento a egresados deberá basarse en los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional y las Normas Técnicas Colombianas, así como el PEI y determinaciones de la Junta de Socios y Consejo Directivo de la Fundación.

CAPITULO 18. DE LAS DISPOSICIONES FINALES

Artículo 151. Corresponde al Consejo Directivo la interpretación, modificación o desarrollo de las disposiciones del presente Manual.

Artículo 152. Circunstancias excepcionales. En circunstancias excepcionales cuya solución no esté prevista en este Manual y con el fin de lograr el restablecimiento del orden

académico, el Director General deberá tomar las decisiones correspondientes o delegar a quien crea conveniente para que lo haga.

Artículo 153. Vigencia. El presente Manual rige a partir de la fecha de expedición y deroga cualquier disposición que le sea contraria.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C. el día 22 de Septiembre de 2012.

ORIGINAL FIRMADO

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez finalizada la investigación que sustenta este documento, se han llegado a un resultado concreto que da pie para proporcionar sugerencias a la luz de los mismos resultados. A continuación, las conclusiones y recomendaciones.

7.1 CONCLUSIONES

En el ámbito de las empresas del transporte del Sistema Colectivo - en proceso de cambio - se nota una gestión enfocada hacia los resultados económicos, siendo muy marcada la creencia que entre más pasajeros se movilice más rentable es el negocio de tal manera que el mejor conductor es quien más número de pasajeros movilizados muestre al final de cada día, y no se consideran otros aspectos determinantes en el proceso de la operación. Dentro de esta lógica de gestión no es un elemento importante la persona que conduce y menos su nivel de conocimientos.

Por lo tanto, el aspecto de la educación dentro de una empresa de transporte público de pasajeros, al menos del Sistema Colectivo, no es tenido en cuenta para planear el desarrollo de la empresa ni el desarrollo del trabajador. Es común en estas organizaciones empresariales que el tema de la formación se realice cuando alguna de las autoridades

reguladoras hace la exigencia de la enseñanza o la actualización de un tema circunstancial.

Se realiza más el tema de capacitación que el de formación y la ejecución de esta capacitación no está alineada con los objetivos de la organización; se realiza puntualmente un curso, y no existe medición de impacto ni continuidad en los cursos que se realizan, continuamente se realizan cursos de una tema y otro, sin tener presente metodologías, evaluaciones, modelos pedagógicos y propósitos organizacionales y de la ciudad.

De tal manera, que el tema de capacitación no motiva al individuo que la debe recibir y para la organización es una tarea más que no genera rentabilidad, por el contrario, es un gasto adicional.

El proceso de cambio empresarial del transporte, la nueva forma de prestación del servicio al usuario, el nuevo modelo económico del transporte como un negocio, necesariamente ha convertido el tema del conocimiento y de la formación para todos los niveles de la organización en un hecho importante y determinante; este aspecto ha aumentado el nivel de exigencia hacia las administraciones de las empresas, que han tenido que recurrir fuera del país a temas innovadores ya que el mercado de la educación en Colombia no da la respuesta oportuna y adecuada a las necesidades y dinámicas de las empresas de esta industria.

En el caso particular de los conductores, que ahora se denominan *operadores* y que laboran para el Sistema Masivo de Transporte y para el Sistema Integrado de Transporte, se identificó, de acuerdo con los resultados de la encuesta que se realizó, como variable fundamental para el desarrollo de la industria del transporte, de las empresas y de ellos mismos, la variable *Formación*.

Los resultados de la encuesta aplicada a 122 operadores del servicio de transporte arrojó datos de interés para este proyecto de investigación: El 57% de estas personas pertenecen a un estrato socio económico tres, provenientes en su totalidad del medio rural,

el 98% hombres, el 38% con una edad promedio de 30 años y 44% con edades entre 41 - 45 años, el 94% con hijos y con un nivel alto de formalización de su relaciones de parentesco, bien sea por la unión libre o el matrimonio, con tendencia a la estabilización económica y social a través de la adquisición de casa propia, siendo el 57 % propietario de casa, acentúan sus valores de identidad cultural a través de la formación del hogar, y en su gran mayoría, tienen relaciones de parentesco de familia extensa, incluso involucrándolas indirectamente a las relaciones económicas de sus labor. De estas personas, la mayoría tiene un nivel de educación primaria y un 74% reporta una experiencia de su labor de 10 años lo cual denota que hay un fuerte conocimiento empírico en la actividad que durante mucho tiempo ha dado respuesta a las necesidades de movilidad de los ciudadanos y ha aportado al crecimiento económico de las empresas. Sin embargo, se debe anotar la importancia de la formación conceptual técnica y científica en relación con el tema de transporte, movilidad y ciudad, tanto a nivel de las empresas como a nivel del proyecto de cambio que viene procesando la Capital; el tema de educación no ha sido considerado con la profundidad y el conocimiento requerido.

Hay una historia del transporte de pasajeros en Bogotá D.C., y quizás en todo el país, donde el protagónico ha sido el conductor, considerándose que su gran valía se centra en los valores de su identidad cultural que le permitieron sobrevivir en esta ciudad, sus relaciones de parentesco, sus formas asociativas de trabajo, la importancia de su familia, la creencia de su poder en el desarrollo de su actividad, la forma de manejar sus roles, el sentido de pertenencia con su organización, el poder y la autoridad expresas a través de la conducción de su vehículo, sus propias formas de organización económica y social.

Es muy importante el valor que adquiere de esta población, el significado de cambio del transporte en el desarrollo de las ciudades, el significado del crecimiento empresarial para el desarrollo del país para determinar y dinamizar procesos educativos que aporten a estas situaciones, siendo ésta una manera de hacer país.

Por lo pronto se sigue trabajando el tema de capacitación - liderado por el SENA - donde lo importante es desarrollar unas competencias para producir más, no se tiene en cuenta el nivel tecnológico que exige la nueva industria, la caracterización y desarrollo empresarial, y menos aún, el desarrollo integral del individuo. Para las empresas y para las instituciones no es clara la relación transporte - desarrollo urbano – movilidad, por ello, y como un clara conclusión, se considera que un proceso de cambio como el que viene realizando Bogotá D.C., aún con las dificultades políticas que afrontado en los últimos años, debe considerar seriamente el tema de la educación y de la formación como un componente muy importante en el proyecto de cambio de nuevos sistemas de transporte de pasajeros.

Agradezco de manera especial a la Especialización de Gerencia Educativa porque me otorgó de manera efectiva los conocimientos y herramientas para llevar adelante este proyecto no solo como trabajo de grado, sino como el PEI de una nueva institución educativa que tendré el reto de dirigir; una institución para la industria del transporte en el país creada por mí con las enseñanzas y el ejemplo recibido por la Universidad de La Sabana. Resalto de manera especial el trato y el respeto por el ser humano expreso en todo momento y por todos los integrantes de la Universidad que me inspira para hacerlo vida en mi nueva institución de formación.

7.2 RECOMENDACIONES

Las conclusiones de esta propuesta de investigación son muy claras en sus bondades

por lo cual se recomienda aprobación del Proyecto Educativo Institucional y el comienzo formal de los trámites ante la Secretaría de Educación del Distrito Capital para la creación y legalización de la institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano que ofrezca programas técnicos laborales por competencias (de acuerdo con las indicaciones del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y las subcategorías de los niveles D y C de la Clasificación Nacional de Ocupaciones del SENA), conocimientos académicos y educación informal tendiente a la formación, actualización y/o, profundización en temas prácticos y teóricos de la movilidad y el territorio.

Se recomienda que internamente se proceda, en el marco del proyecto educativo institucional que la Junta de Socios apruebe, a elaborar el plan de bienestar institucional, plan de desarrollo docente, manuales de procesos y responsabilidades, programa de formación técnica laboral por competencias laborales y aquellos que la SED requiera para la creación y legalización de nueva institución educativa. Del mismo modo, realizar los trámites de consecución de las instalaciones que se presenten como sede principal de la institución educativa.

Mientras se legaliza el funcionamiento de la nueva institución educativa (proyectándose para el segundo semestre de 2014 la radicación en la Secretaría de Educación Distrital de la totalidad de documentos requeridos para este proceso), se recomienda a la Junta de Socios continuar con la labor educativa a través de la oferta de educación informal que atienda las necesidades de complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Con esto, se ganará experiencia y reputación que luego será de beneficio al transformarse la actual empresa prestadora de servicios educativos en institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Finalmente, se recomienda a quienes estén interesados en crear instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano relacionadas con el campo de la movilidad

que identifiquen las oportunidades de la industria del transporte y planteen una propuesta que satisfaga esa necesidad. Es necesario tener presente los lineamientos del Decreto 4904 de 2009, la Clasificación Nacional de Ocupaciones para diseñar programas de formación técnica y el análisis del mercado educativo con el fin de aportar valor al mismo con una propuesta pertinente para el desarrollo de la industria del transporte.

REFERENCIAS

- Álvarez, C. (2008). *La etnografía como modelo de investigación en educación*. (Disertación doctoral no publicada, Universidad de Oviedo, Oviedo, España). Consultado el 23 de octubre de 2013 en la World Wide Web: http://www.ugr.es/~pwlac/G24_10Carmen_Alvarez_Alvarez.html
- Balcazar, F. (2003). Investigación Acción Participativa (IAP): Aspectos conceptuales y dificultades de implementación. *Fundamentos en Humanidades*, Año IV, 59 - 77.
- Chaves, C. (2010). *La educación para el trabajo y el desarrollo humano, marco de referencia para el actuar de nuestra Institución Educativa*. IFET Colsubsidio, Bogotá D.C.
- Chaves, C. J. (2011). *Planteamiento del sistema de gestión de calidad académica en el ifet colsubsidio*. (Tesis de maestría no publicada, Universidad de La Sabana, Chía, Colombia). Consultado el 23 de octubre de 2013 en la World Wide Web: [http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/1462/1/Claudia Juliana Chaves Chacón.pdf](http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/1462/1/Claudia_Juliana_Chaves_Chacón.pdf)
- Clasificación Nacional de Ocupaciones C.N.O.: Una herramienta para gestión de empleo y formación. (s.f.). Biblioteca Digital de la OEI. Consultado el 18 de abril de 2014 en la World Wide Web: <http://www.oei.es/oeivirt/fp/cuad2a03.htm>
- Congreso de la República de Colombia (1903). *Ley 39 del 26 de octubre de 1903 sobre la Instrucción Pública*. Bogotá: Poder Ejecutivo.

- Congreso de la República de Colombia (2006, 26 de julio). *Ley 1064 del 26 de julio de 2006*. Diario Oficial 46341.
- Coombs, P. (1986). *La crisis mundial de la educación. Perspectivas actuales*. Madrid: Santillana.
- Coombs, P. y Ahmed, M. (1975). *La lucha contra la pobreza rural. El aporte de la educación no formal*. Madrid: Tecnos.
- Consejo Nacional de Política Económica y Social CONPES. (2003). *Política nacional de transporte urbano y masivo*. Consultado en el sitio Web del Departamento Nacional de Planeación: <https://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/Subdireccion/Conpes/3260.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación (2010). *Sistema Nacional de Formación para el Trabajo [SNFT]*. Consultado el 21 de octubre de 20130 en la World Wide Web: <http://www.dnp.gov.co/PortalWeb/Programas/Educaci%C3%B3nculturasaludempleoypobreza/Subdirecci%C3%B3ndeEmpleoySeguridadSocial/SistemaNacionaldeFormaci%C3%B3nparaelTrabajo.aspx>.
- ESAP. (2000). Ciudad y Movilidad. *Cuadernos de la Capital, No.9*.
- Gilbert, A., & Garcés, M. T. (2008). *Bogotá: Progreso, gobernabilidad y pobreza*. (1ra. Ed., p. 293). Bogotá D.C.: Universidad del Rosario.
- Gutiérrez, A. (2010). Movilidad, transporte y acceso: una renovación aplicada al ordenamiento territorial. *Scripta Nova. Revista electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, XIV (331), Consultado en la World Wide Web: <http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-331/sn-331-86.htm>
- Hombrados, M. I. (1996). *Introducción a la psicología comunitaria*. Aljibe.

Introducción a la Investigación Acción. (s.f.). EFAD Escuela de Estudios y Formación en Abordaje de Adicciones y Situaciones Críticas Asociadas. Consultado en la World Wide Web: <http://www.pastoraldedrogadiccion.cl/>

Kaufmann V. & Flamm, M. (2003). *Famille, temps et mobilité: Etat de l'art et tour d'horizon des innovations*. París: Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF), Dossier d'études 51.

Kaufmann, V. (2002) *Re - thinking mobility*, Aldershot: Ashgate

Martí, J. (s.f.). *La Investigación Acción Participativa. Etapas y Fases*. Manuscrito publicado informalmente por el Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona como parte de los Cuadernos de Trabajo del grupo QUIT Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, consultado el 19 de abril de 2015 en la World Wide Web: <http://www.ugr.es/~erivera/PaginaDocencia/Posgrado/Documentos/InvestigacionColaborativa.pdf>

Ministerio de Educación Nacional (2009, 16 de diciembre). *Decreto 4904 del 16 de diciembre de 2009*. Bogotá: Poder Ejecutivo.

Ministerio de Educación Nacional. (s.f.). *Proyecto educativo institucional PEI*. Consultado en la World Wide Web <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-79361.html>

Ministerio de la Protección Social (2006, 16 de junio). *Decreto 2020 del 16 de junio de 2006*. Bogotá: Poder Ejecutivo.

Montezuma, R. (1996). *El transporte urbano: un desafío para el próximo milenio*. (p. 208). Bogotá D.C.: Pontificia Universidad Javeriana.

Montezuma, R. (editor) (2000). *Presente y futuro de la movilidad urbana en Bogotá: Retos y realidades*. Bogotá D.C.: Veeduría Distrital - INJAVIU – El Tiempo.

- Moscoso, J., Perdomo, M., Perdomo, L. J., & Mayorga, O. (). Modelado de sistemas de transporte masivo empleando dinámica de sistemas: caso Transmilenio S.A. *La Dinámica de Sistemas: Un Paradigma de Pensamiento | 9º Encuentro Colombiano de Dinámica de Sistemas*, 5.
- Petro destaca que SITP mueva más pasajeros que el sistema tradicional. (2014, Marzo 10). El Espectador.
- Polanco Borges, Y. (s.f.). *Bases teóricas de la educación para el trabajo*. Documento no publicado. Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Presidencia de la República de Colombia (1974, 4 de febrero). *Decreto 2499 del 5 de diciembre de 1973*. Diario Oficial 34013.
- Presidencia de la República de Colombia (1976, 16 de febrero). *Decreto 088 del 22 de enero de 1976*. Diario oficial 34495.
- Sánchez, J. G. (2004). *Contrato de transporte terrestre de cosas*. Monografía no publicada, Facultad de Ciencias Jurídicas, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá D.C., consultado en la World Wide Web <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere3/tesis05.pdf>
- Sarramona, J., Vásquez, G. y Colom, A. J. (1998). *Educación No Formal*. (1ra. Edición). España: Ariel S.A.
- Serrano, J. C. (2011). *El sector servicios en la economía global: transformaciones y consecuencias*. Manuscrito publicado informalmente por la IES Carlos María Rodríguez, Valcárcel, consultado el 17 de diciembre de 2013 en la World Wide Web <http://clio.rediris.es/n37/oposiciones2/tema08.pdf>
- Servicio Nacional de Aprendizaje (2003). *Sistema Nacional de Formación para el Trabajo*:

- Enfoque colombiano*. Documento de trabajo no publicado. SENA, Bogotá D.C.
- SITP (2013). *Información general*. Consultado el 20 de octubre de 2013 en la World Wide Web http://www.sitp.gov.co/publicaciones/informacion_general_pub
- Sousanis, J. (2013, febrero 1). *World vehicle sales surpass 80 million in 2012*. Consultado el 10 de octubre de 2013 en la World Wide Web <http://wardsauto.com/sales-amp-marketing/world-vehicle-sales-surpass-80-million-2012>
- Suárez, G. (2013, diciembre). *La gestión de la distancia, los transportes y la comunicación*. Introducción al programa Mantenimiento de competencias operativo: Curso Urbanismo, Movilidad y Transporte, Bogotá D.C.
- Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias*. (2da. ed., p. 310). Bogotá D.C.: Ecoe Ediciones.
- Un año y medio después, SITP avanza en 46%. (2013, December 23). Caracol Radio.
- Urry, J. (2005). *Sociologie des mobilités*. (p. 252). Francia: Ed. Armand Colin.
- Wikipedia. (2013, octubre 19). *Transmilenio*. Consultado el 20 de octubre de 2013 en la World Wide Web <http://es.wikipedia.org/wiki/TransMilenio>
- Zubiría, J. (1994). *Los modelos pedagógicos*. Bogotá D.C.: Fundación Alberto Merani para el Desarrollo de la Inteligencia.

ANEXOS

A. ENCUESTA SOBRE EL DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE FORMACIÓN

DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE FORMACIÓN

Buen día.

Este cuestionario busca recopilar información que permita definir un plan de formación. Es por esto que solicitamos su colaboración en el diligenciamiento del mismo, puesto que su opinión es fundamental para el levantamiento de los datos que ayudarán a cumplir con el objeto de este estudio.

Gracias por su ayuda.

Fecha:

I. DATOS GENERALES

Dirección de residencia:

Estrato: 1 2 3 4 5 6 Vivienda: Propia Arriendo Género: F M

Edad: años Lugar de nacimiento: Departamento:

Estado civil: a. Soltero b. Unión libre c. Casado d. Separado o divorciado e. Viudo

Hijos: Si No Personas a cargo: Si No
¿Cuántos?

Terminado	No Terminado	Año
.....
.....
.....
.....

Nivel escolar: a. Primaria b. Bachillerato c. Estudios secundarios d. Otro. ¿Cuál?

Profesión:

Experiencia como conductor: a. Menos de 1 año b. 1 a 5 años c. 6 a 10 años d. Más de 10 años e. Otro. ¿Cuál?

Experiencia como conductor de bus: a. Menos de 1 año b. 1 a 5 años c. 6 a 10 años d. Más de 10 años e. Otro. ¿Cuál?

No. Del pase Categoría:

1. ¿Por qué decidió dedicarse a este oficio (conducir)?

.....

.....

.....

II. DATOS ESPECÍFICOS DE LA FORMACIÓN

2. Desde su experiencia como conductor, ¿cuáles son los conocimientos y habilidades que todo conductor debe desarrollar para hacer muy bien su trabajo?

Si	No
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Brindar un buen trato al usuario (pasajero).
- Usar correctamente los elementos de seguridad.
- Saber actuar ante emergencias y accidentes.
- Conocer el Código de Tránsito y del Código Penal.
- Conocer las generalidades del Sistema Integrado de Transporte Público.
- Conocer los aspectos mecánicos de su vehículo.
- Conocer la empresa donde trabaja.
- Cuidar el medio ambiente.
- Todas las anteriores.
- Otra. ¿Cuál?

3. De la siguiente lista, por favor seleccione el curso o los cursos que ha realizado.

Si	No
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Relaciones humanas.
- Primeros auxilios y seguridad.
- Conocimiento de la organización del sistema de transporte público.
- Manual de operaciones de la empresa.
- Aspectos mecánicos del vehículo.
- Conducción de buses.
- Manejo defensivo y accidentalidad.
- Conducción para reducir emisiones contaminantes.
- Otra. ¿Cuál?

ANEXO B. GUIÓN DE ENTREVISTA DIRIGIDA A GERENTES

Nombre del Gerente:			
Cargo actual:		Tiempo de antigüedad en el cargo (meses):	
Empresa:			
INTRODUCCIÓN			
<p>El objetivo de esta entrevista es el de recoger, a través de la experiencia y conocimientos del Gerente entrevistado, los elementos que permitan elaborar un proyecto de educación en el que puedan formarse no solo los operadores del sistema sino el personal administrativo y ejecutivo en temas relacionados con la movilidad y el territorio. Las preguntas planteadas a continuación son una guía para el entrevistador, no un guión, que le permitirá estructurar la entrevista de acuerdo con las necesidades de información requeridas, el nivel jerárquico del entrevistado, su contexto de trabajo, el tiempo disponible para la entrevista, y las indicaciones previas que el líder del proyecto defina.</p>			
PREGUNTAS EXPLORATORIAS			
<p>Recuerde presentarse y compartir con el Gerente el objetivo de esta entrevista. Las preguntas a continuación propuestas le permitirán explorar el contexto del entrevistado y le ayudarán a decidir el curso de la entrevista para proveerse de la información necesaria. Una vez formuladas, y entendiendo el contexto del entrevistado, es importante que usted se cuestione si hay algo más que podría preguntar para indagar sobre asuntos que el Gerente seguramente asume que usted conoce.</p>			
¿Sin acudir a alguna información, en pocas y con sus palabras, exprese la misión de la Empresa donde usted labora?			
Rta.			
De acuerdo con su criterio, ¿cuál considera usted es la estrategia de su Compañía para lograr la rentabilidad propuesta?			
Rta.			

Describa los aspectos de desarrollo en su Compañía.	
Rta.	
PREGUNTAS ABIERTAS	
<p>Estas preguntas permitirán al Gerente ampliar sobre el tema y a usted le permitirán aprender sobre los eventos y consideraciones e indagar sobre los imaginarios y deseos de la gestión empresarial y la formación y desarrollo de los colaboradores.</p> <p>Si es necesario, realice preguntas cerradas para confirmar información específica; si llegase a caer en una pregunta cerrada, continúe con una pregunta de sondeo que le permita descubrir más información.</p> <p>Recuerde cuestionarse si hay algo más que podría preguntar para indagar sobre asuntos que el entrevistador seguramente asume que usted conoce. Utilice preguntas como: ¿Qué más puede contarme sobre el asunto?, ¿podría ejemplificarlo?, ¿qué efectos trajo eso que realizó?, ¿qué pasó luego?, ¿hay otras razones?.</p>	
<p>¿Considera usted que con el tiempo de recorrido de su Compañía, ésta pudiera tener otros aspectos de desarrollo? Descríbalos y explique brevemente los obstáculos que no lo han permitido.</p>	
Rta.	
<p>Explique los aspectos que requiere desarrollar la Empresa en este momento para mantener la rentabilidad alcanzada y para aumentarla.</p>	
Rta.	
<p>Describa los procesos y resultados de su área que permiten lograr la rentabilidad propuesta o lo contrario, los que no permiten lograr la rentabilidad propuesta.</p>	
Rta.	
<p>Mencione los cargos que hacen parte de la dirección de Empresa donde usted labora.</p>	

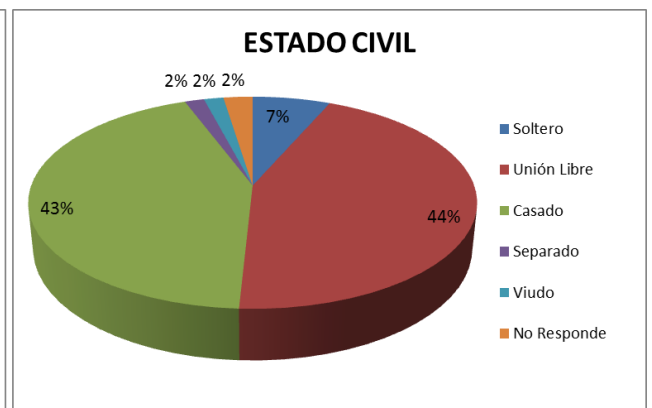
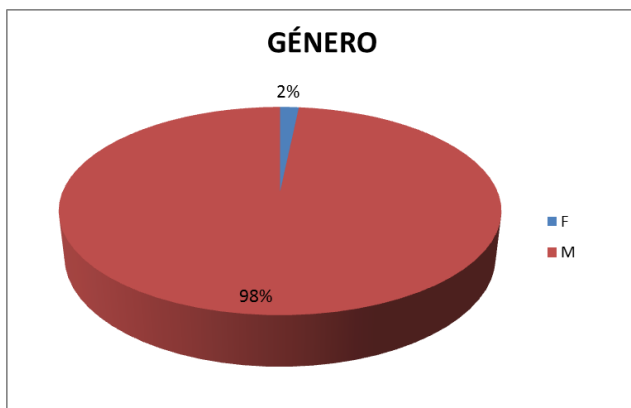
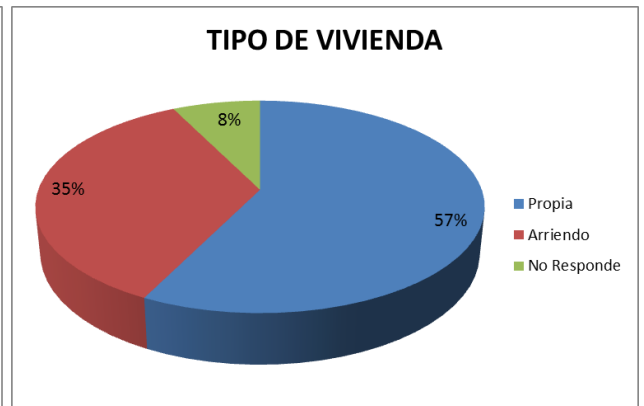
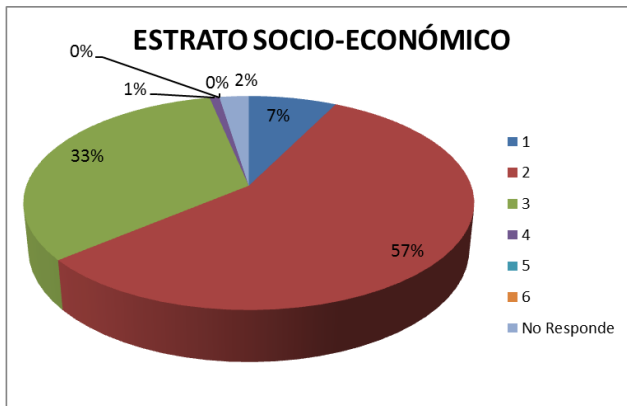
Rta.	
Mencione los cargos que están bajo su responsabilidad.	
Rta.	
Mencione su estrategia personal para el logro de los resultados de su área.	
Rta.	
De 1 a 10, califique los resultados de la gestión de su área.	
Rta.	
Si la calificación no fue 10, explique los aspectos que no le permiten llegar a 10 y los que le permiten obtener los resultados de la evaluación hecha por usted.	
Rta.	
De acuerdo con su percepción, señale y explique los aspectos que le faltan a sus colaboradores para obtener mejores resultados en cuanto a la rentabilidad y al desarrollo de la empresa.	
Rta.	
¿Conoce usted objetivamente las actitudes y aptitudes de sus colaboradores? Si las conoce objetivamente, ¿logra con su gestión la transformación cualitativa de ellos?	
Rta.	
Si desconoce objetivamente las actitudes y aptitudes de sus colaboradores, ¿cree que la Organización le puede apoyar	

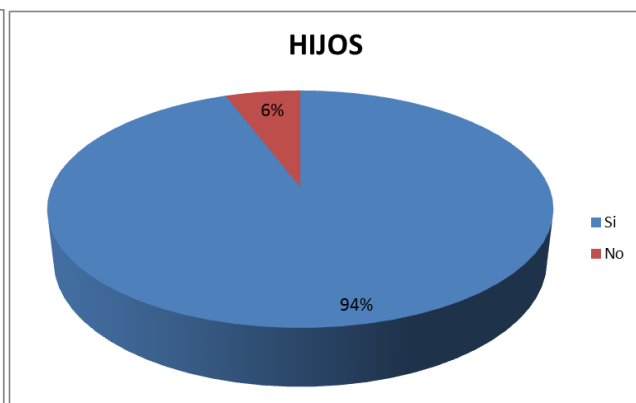
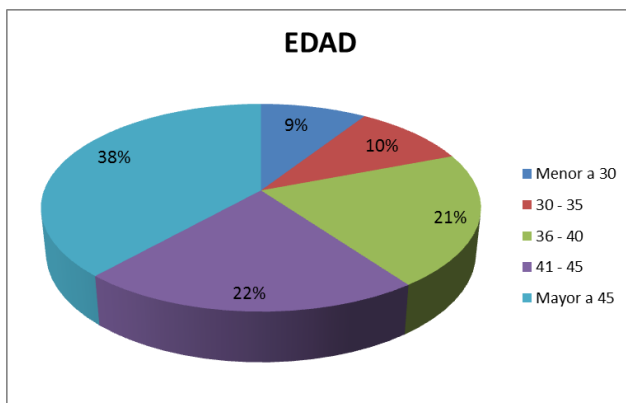
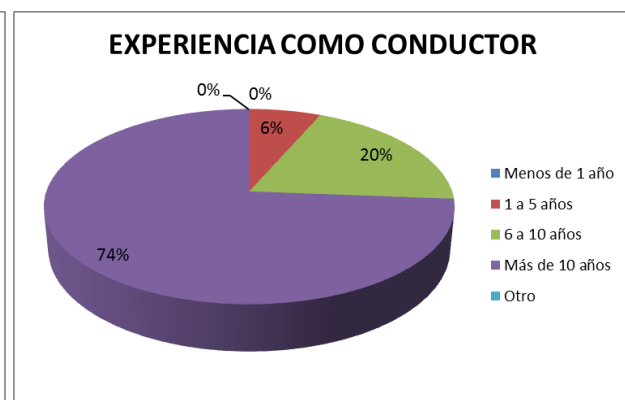
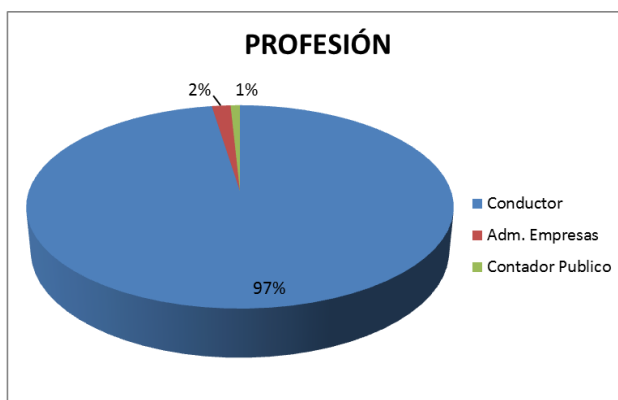
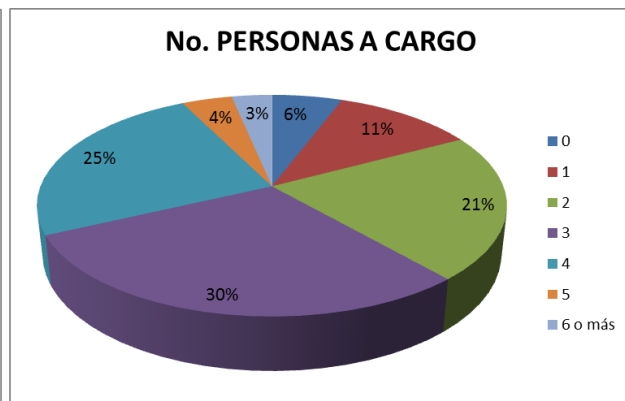
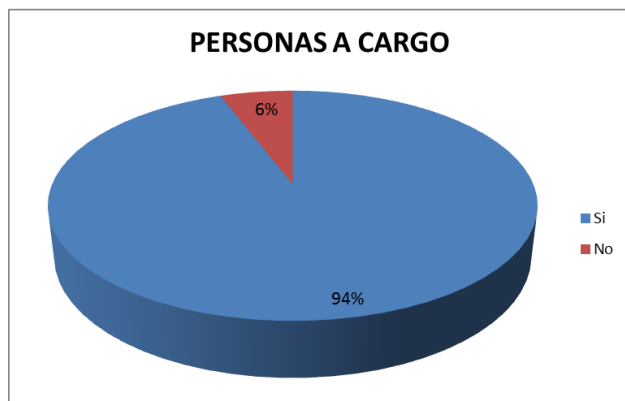
esta gestión? Explique en qué forma.	
Rta.	
Describa brevemente el compromiso de sus colaboradores en relación con los resultados periódicos de su área y de la Organización.	
Rta.	
Explique si las competencias de sus colaboradores son coherentes con la misión de su área. De no ser así, ¿cuál debe ser el mecanismo para lograr esta coherencia?	
Rta.	
Explique, según su percepción, si existe coherencia de enfoque de la gestión y la parte estratégica de la Compañía, entre los operadores, el nivel administrativo y directivo.	
Rta.	
Si existen problemas de enfoque entre los niveles antes señalados, ¿cómo considera usted se puede lograr coherencia de enfoques y de manejo estratégico de estos niveles?	
Rta.	
Explique si conoce el enfoque de capacitación que se le otorga a sus colaboradores, y si este enfoque es coherente con los aspectos estratégicos de la Organización (misión, visión, valores, etc).	
Rta.	
¿Considera usted que es lo mismo capacitar que formar? De ser así, ¿cuál es la diferencia?	

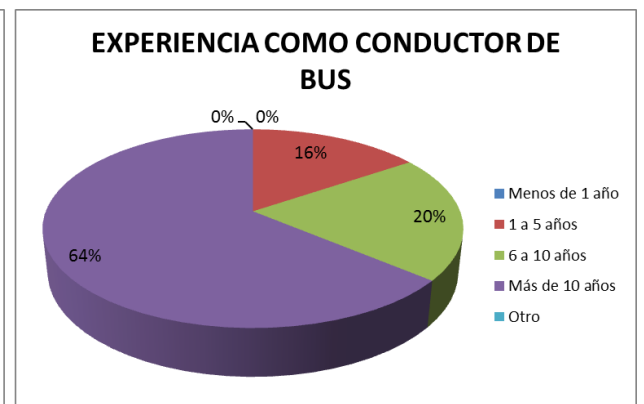
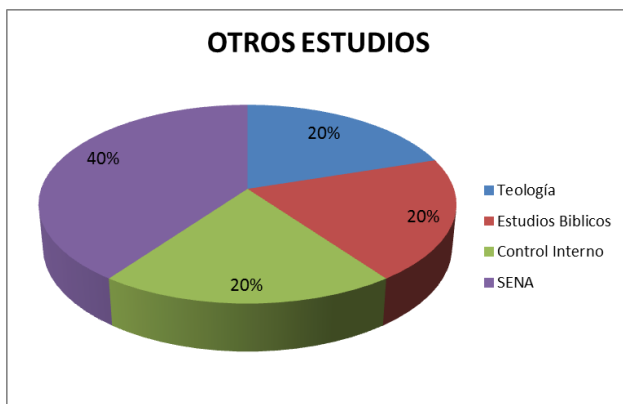
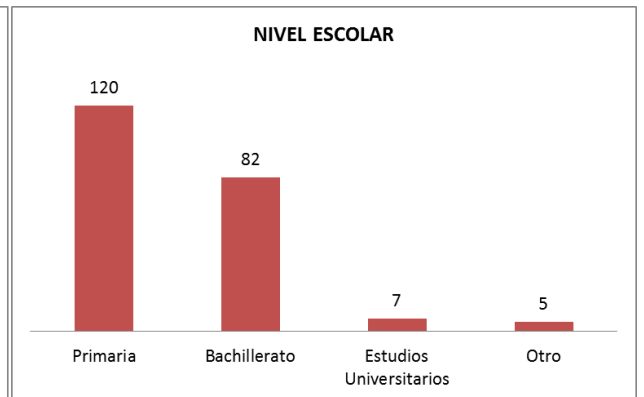
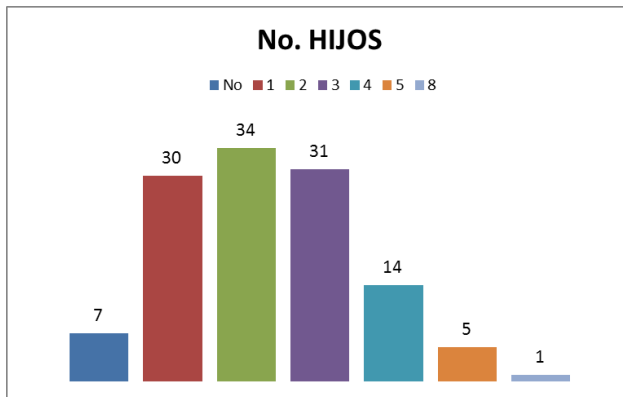
Rta.	
De acuerdo con su respuesta anterior, ¿su Organización capacita o forma?	
Rta.	
¿Considera usted que el proceso formativo es compatible con el desarrollo de la Organización? Explique.	
Rta.	
De acuerdo con su criterio, diga cuál es el activo más importante de su Organización.	
Rta.	
Explique si las competencias propias de sus colaboradores son compatibles con la productividad y competitividad de su Organización.	
Rta.	
De acuerdo con su criterio, ¿el sistema de calidad es un medio o un fin?	
Rta.	
Dos de los valores más importantes de su Organización son la creatividad y la innovación; explique si el proceso de capacitación desarrolla estos valores y si sus colaboradores tienen en algún grado estos valores.	
Rta.	
Describa brevemente las actividades que realiza usted para lograr el trabajo en equipo, o si por el contrario, maneja otro método que otorgue mejores resultados.	

Rta.	
CIERRE DE LA ENTREVISTA	
<p>Recuerde que ha acordado un tiempo específico con el Gerente, no se extienda. Si ya ha agotado las preguntas, o si considera que ha recogido la información necesaria, agradezca al entrevistado su ayuda y deje abierta la posibilidad de retomar esta entrevista en caso de necesidad. Recuérdele lo importante de su trabajo y el aporte que está haciendo a este proyecto de investigación.</p>	

ANEXO C. GRÁFICAS RESULTANTES DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE EL DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE FORMACIÓN

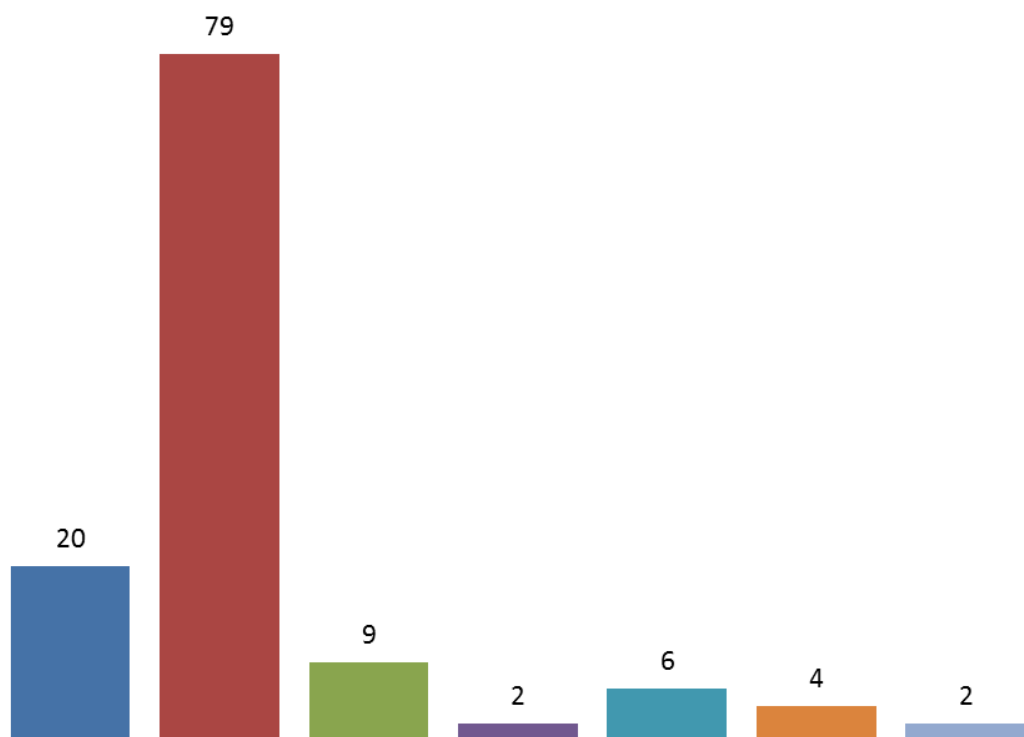




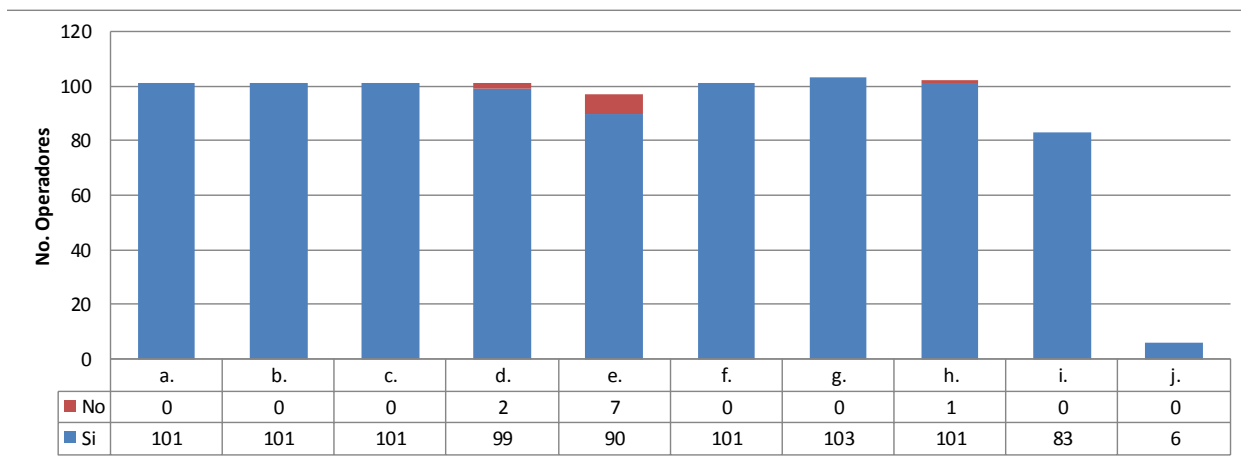


1. PORQUE DECIDIÓ DEDICARSE A LA CONDUCCIÓN

■ Rentabilidad ■ Gusto ■ Necesidad ■ Inicio de negocio
■ Profesión familiar ■ Recomendación ■ No Responde

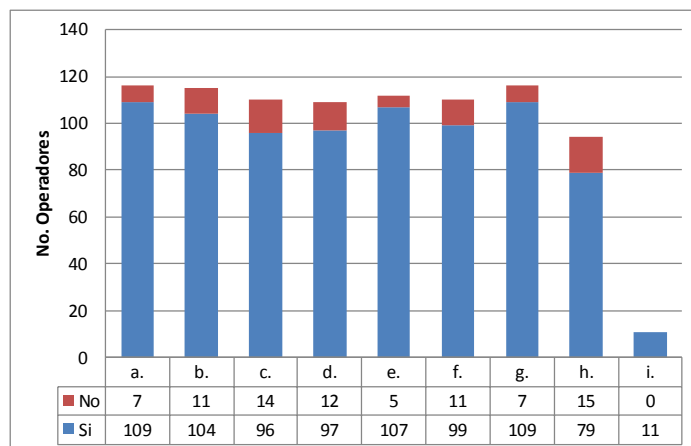


2. Desde su experiencia como conductor, ¿cuáles son los conocimientos y habilidades que todo conductor debe desarrollar para hacer muy bien su trabajo?



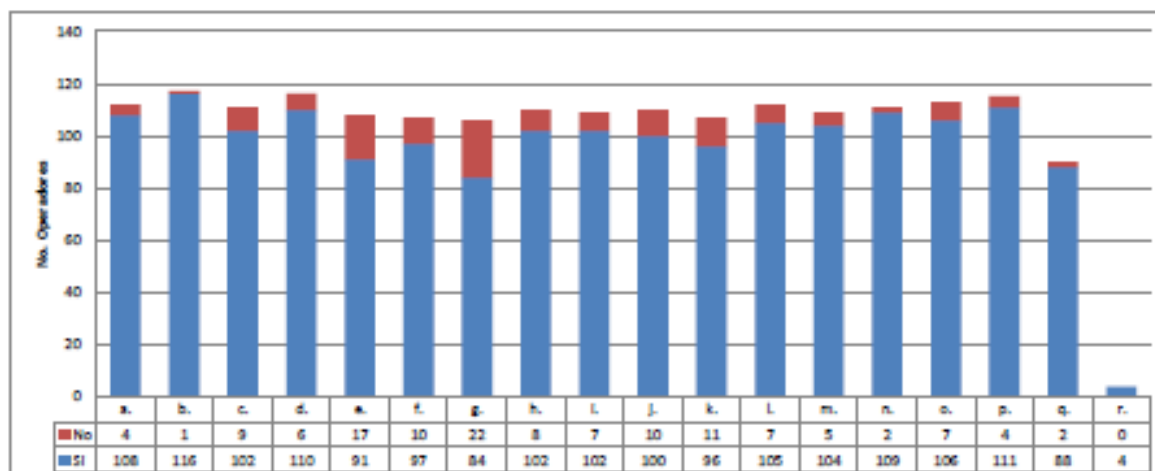
- a. Brindar un buen trato al usuario (pasajero).
 b. Usar correctamente los elementos de seguridad.
 c. Saber actuar ante emergencias y accidentes.
 d. Conocer el Código de Tránsito y del Código Penal.
 e. Conocer las generalidades del Sistema Integrado de Transporte Público.
 f. Conocer los aspectos mecánicos de su vehículo.
 g. Conocer la empresa donde trabaja.
 h. Cuidar el medio ambiente.
 i. Todas las anteriores.
 j. Otra.

3. De la siguiente lista, por favor seleccione el curso o los cursos que ha realizado.



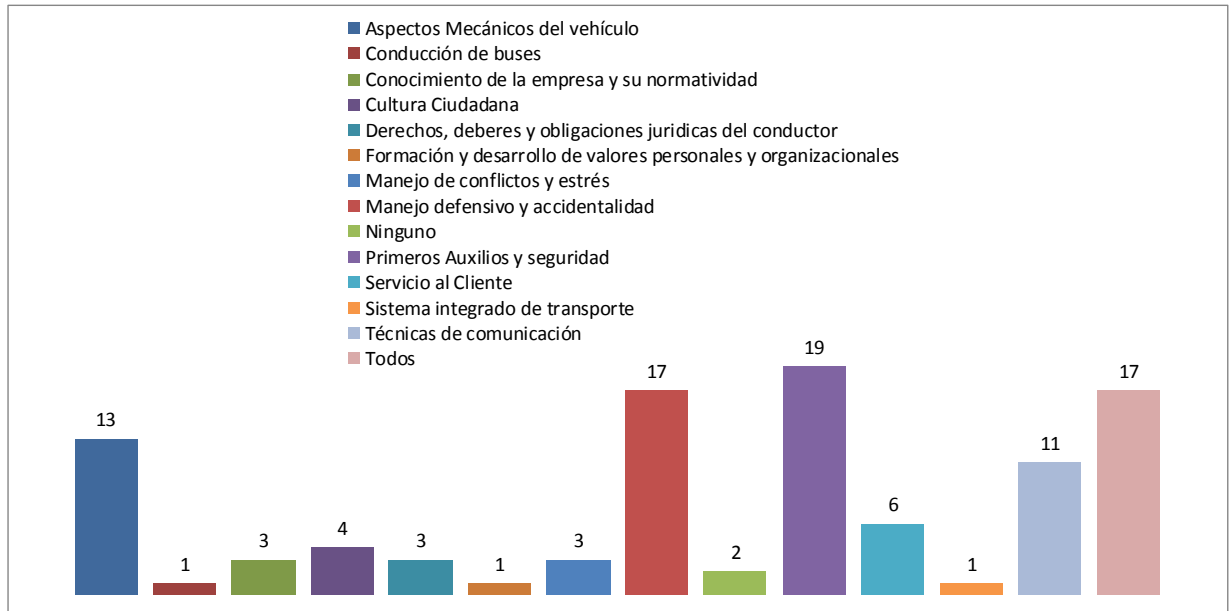
- a. Relaciones humanas.
 b. Primeros auxilios y seguridad.
 c. Conocimiento de la organización del sistema de transporte público.
 d. Manual de operaciones de la empresa.
 e. Aspectos mecánicos del vehículo.
 f. Conducción de buses.
 g. Manejo defensivo y accidentalidad.
 h. Conducción para reducir emisiones contaminantes.
 i. Otra.

4. Desde su experiencia como conductor, ¿cuál cree que es el (los) curso (s) que todo conductor debe realizar y que no puede faltar en su plan de formación?

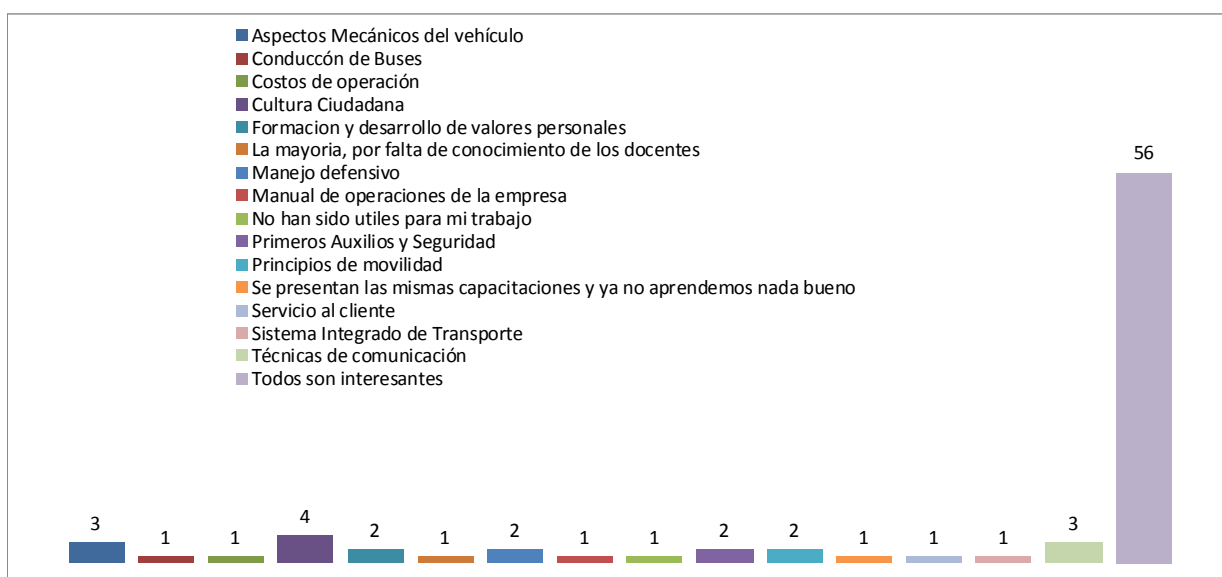


- | | | | |
|----|--|----|---|
| a. | Formación y desarrollo de valores personales y organizacionales. | j. | Sistema Integrado de Transporte Público [SITP]. |
| b. | Cultura ciudadana. | k. | Principios de movilidad. |
| c. | Conocimiento de la organización del sistema de transporte público. | l. | Manual de operaciones de la empresa. |
| d. | Manejo de conflictos y estrés. | m. | Aspectos mecánicos del vehículo. |
| e. | Técnicas de comunicación. | n. | Conducción de buses. |
| f. | Servicio al cliente. | o. | Manejo de emisiones contaminantes. |
| g. | Costos de operación. | p. | Primeros auxilios y seguridad. |
| h. | Conocimientos de la empresa y su normatividad. | q. | Manejo defensivo y accidentalidad. |
| i. | Derechos, deberes y obligaciones jurídicas del conductor. | r. | Otro (s). |

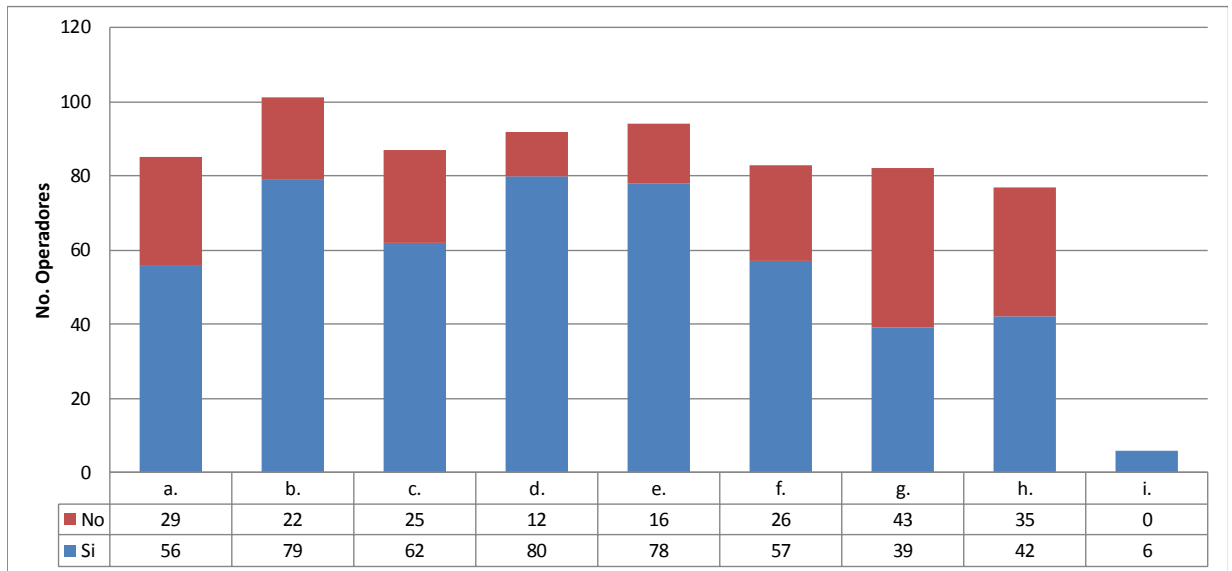
5. De los cursos que ha realizado, ¿cuál ha llamado su atención y por qué?. Explique su respuesta.



**6. De los cursos que ha realizado, ¿cuál no ha sido muy útil para su labor diaria?
Enuncie el nombre del curso y explique su respuesta.**

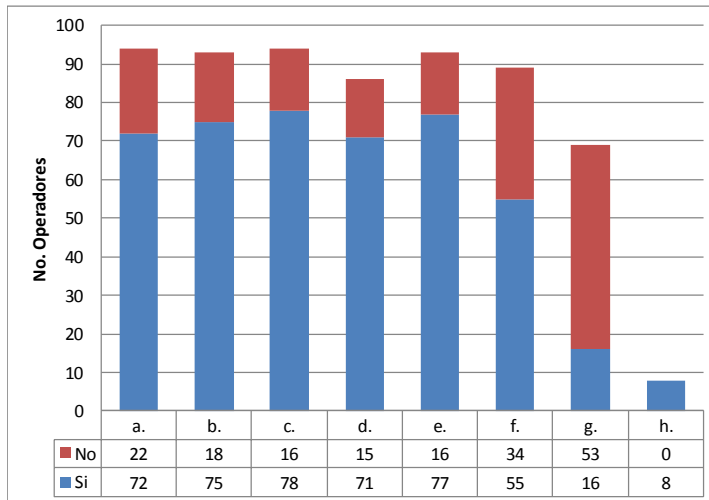


7. ¿Qué aspectos deben mejorarse o cambiarse de los cursos para que éstos sean más útiles?



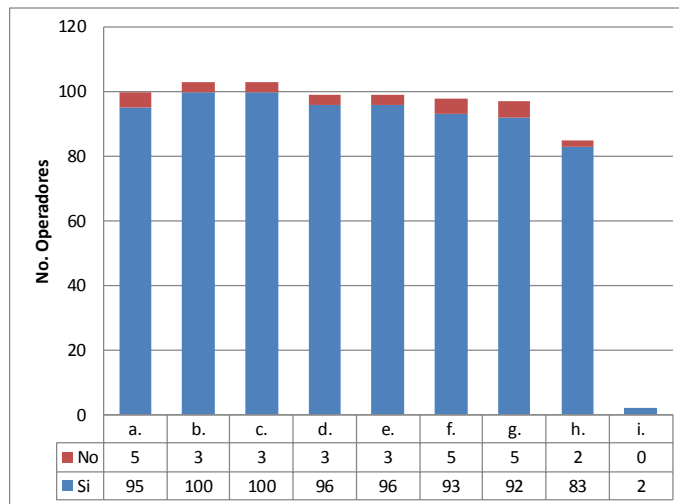
- | | | | |
|----|--|----|-------------------------------------|
| a. | dominio del tema por parte de los docentes. | h. | Cambiar los horarios de las clases. |
| b. | Incrementar las prácticas de campo. | i. | Otro (s). |
| c. | Cambiar los materiales de apoyo. | | |
| d. | Aumentar las ayudas tecnológicas. | | |
| e. | Proponer ejemplos de acuerdo con vivencias o situaciones reales. | | |
| f. | Proponer trabajos y/o talleres en grupo. | | |
| g. | Cambiar las instalaciones donde se desarrollan los cursos. | | |

8. El material de apoyo que se ha entregado durante los cursos le ha servido para:



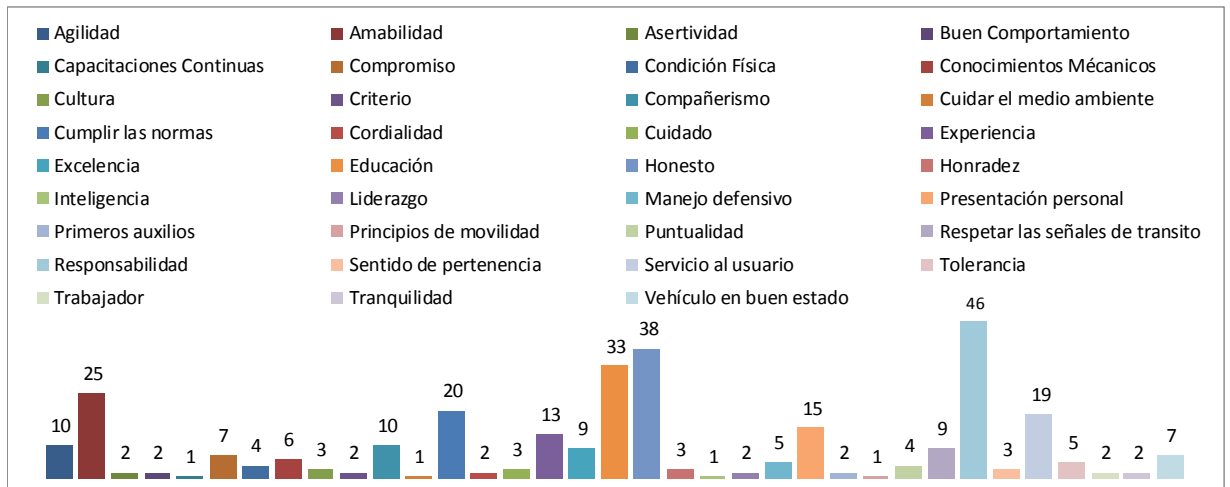
- a. Consultarlo permanentemente.
- b. Memorizarlo y aplicarlo a diario.
- c. Consultarlo cuando tiene dudas ante diferentes incidentes.
- d. Utilizarlo durante las clases.
- e. Compartirlo con otros compañeros de trabajo.
- f. Guardarlo en la casa y consultarlo antes de iniciar otro curso.
- g. Guardarlo en la casa y no utilizarlo nunca.
- h. Otro (s).

9. ¿Para qué le han servido los cursos de formación o de actualización que ha realizado?



- a. Generar mayor compromiso hacia la empresa.
- b. Brindar un buen trato a los usuarios (pasajeros).
- c. Prevenir accidentes.
- d. Saber qué hacer y qué no hacer en caso de emergencia y/o accidente.
- e. Respetar las señales de tránsito.
- f. Conocer el vehículo.
- g. Mejorar la vida útil del vehículo.
- h. Todas las anteriores.
- i. Otro (s).

10. De acuerdo con su criterio como conductor, ¿cuáles son las cuatro características que debe tener un excelente conductor?



ANEXO D. MODELO FINANCIERO

	AÑO 1			AÑO 2		
	I	II	III	I	II	III
INGRESOS						
Ingresos por matrículas	299.936.000	591.302.400	878.384.000	1.165.465.600	1.165.465.600	1.165.465.600
Otros ingresos operacionales	6.159.104	9.228.570	12.252.896	51.162.422	51.076.726	51.162.422
Ingresos Educación Continuada	990.200.000	990.200.000	990.200.000	990.200.000	990.200.000	990.200.000
Ingresos Investigación (Becas)	-	-	-	93.237.248	93.237.248	93.237.248
Total Ingresos	1.296.295.104	1.590.730.970	1.880.836.896	2.300.065.270	2.299.979.574	2.300.065.270
GASTOS						
Personal Directo e Indirecto						
Personal servicio docente (MT y TC)	-	-	-	-	-	-
Personal administración	171.837.833	171.837.833	194.691.457	276.311.541	276.311.541	276.311.541
Servicios de Bienestar y Biblioteca	7.112.000	7.112.000	7.112.000	7.112.000	7.112.000	7.112.000
Honorarios docentes	39.165.000	82.940.000	112.320.000	157.245.000	157.245.000	157.245.000
Honorarios otros Terceros	12.000.000	12.000.000	12.000.000	12.000.000	12.000.000	12.000.000
Impuestos	3.331.989	6.568.778	9.757.968	12.947.157	12.947.157	12.947.157
Arrendamientos						
Arrendamientos Inmuebles	120.000.000	120.000.000	120.000.000	120.000.000	120.000.000	120.000.000
Arrendamiento Sistema Operativo	32.000.000	32.000.000	32.000.000	32.000.000	32.000.000	32.000.000
Seguros						
Estudiantes	1.960.000	3.864.000	5.740.000	7.616.000	7.616.000	7.616.000
Inversiones	13.423.080			15.128.080		
Servicios						
Servicios de aseo y vigilancia	25.296.896	25.296.896	25.296.896	25.296.896	25.296.896	25.296.896
Servicios públicos	39.808.024	43.371.496	46.900.032	50.480.972	50.480.972	50.480.972
Publicidad	5.998.720	11.826.048	17.567.680	23.309.312	23.309.312	23.309.312
Gastos Legales	-	2.142.400	-	4.284.800	-	2.142.400
Mantenimiento y Reparaciones						
Servicio de Informática	1.666.667	1.666.667	1.666.667	1.666.667	1.666.667	1.666.667
Mantenimiento y Reparaciones	6.666.667	6.666.667	6.666.667	6.666.667	6.666.667	6.666.667
Depreciación						
Depreciación de inversiones	93.867.692	93.867.692	93.867.692	104.201.026	104.201.026	104.201.026
Diversos						
Horas prácticas entrenamiento bus	18.000.000	18.000.000	18.000.000	18.000.000	18.000.000	18.000.000
Renovación Material Bibliográfico y de consulta	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000
Materiales y Suministros	7.521.640	14.828.376	22.027.660	29.226.944	29.226.944	29.226.944
Gasto de Viaje y representación	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000
Investigación	14.996.800	29.565.120	43.919.200	58.273.280	58.273.280	58.273.280
Transportes	3.333.333	3.333.333	3.333.333	3.333.333	3.333.333	3.333.333
Activos Menores	3.333.333	3.333.333	3.333.333	3.333.333	3.333.333	3.333.333
Otros Diversos	2.999.360	5.913.024	8.783.840	11.654.656	11.654.656	11.654.656
Costos Educación Continuada	693.140.000	693.140.000	693.140.000	693.140.000	693.140.000	693.140.000
Capacitación	35.276.190	37.447.619	38.904.762	41.133.333	41.133.333	41.133.333
Publicaciones	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000
Creación de contenidos Web						
Amortización						
Gastos Preoperativos	23.366.667	23.366.667	23.366.667	23.366.667	23.366.667	23.366.667
Total Gastos	1.406.101.892	1.480.087.950	1.570.395.854	1.767.727.664	1.748.314.784	1.750.457.184
Bienestar Universitario	7.030.509	7.400.440	7.851.979	8.838.638	8.741.574	8.752.286
Total Gastos	1.413.132.401	1.487.488.390	1.578.247.833	1.776.566.302	1.757.056.358	1.759.209.470
RESULTADO OPERACIONAL	-116.837.297	103.242.580	302.589.063	523.498.968	542.923.217	540.855.801
INGRESOS NO OPERACIONALES						

	AÑO 3			AÑO 4		
	I	II	III	I	II	III
INGRESOS						
Ingresos por matrículas	1.165.465.600	1.165.465.600	1.165.465.600	1.165.465.600	1.165.465.600	1.165.465.600
Otros ingresos operacionales	51.162.422	51.162.422	51.162.422	51.162.422	51.162.422	51.162.422
Ingresos Educación Continuada	990.200.000	990.200.000	990.200.000	990.200.000	990.200.000	990.200.000
Ingresos Investigación	93.237.248	93.237.248	93.237.248	93.237.248	93.237.248	93.237.248
(Becas)	-	-	-	-	-	-
Total Ingresos	2.300.065.270	2.300.065.270	2.300.065.270	2.300.065.270	2.300.065.270	2.300.065.270
GASTOS						
Personal Directo e Indirecto						
Personal servicio docente (MT y TC)	-	-	-	-	-	-
Personal administración	348.137.215	348.137.215	348.137.215	380.785.248	380.785.248	380.785.248
Servicios de Bienestar y Biblioteca	14.620.000	14.620.000	14.620.000	20.940.000	20.940.000	20.940.000
Honorarios docentes	157.270.000	157.270.000	157.245.000	157.245.000	157.245.000	157.245.000
Honorarios otros Terceros	12.000.000	12.000.000	12.000.000	12.000.000	12.000.000	12.000.000
Impuestos	12.947.157	12.947.157	12.947.157	12.947.157	12.947.157	12.947.157
Arrendamientos						
Arrendamientos Inmuebles	120.000.000	120.000.000	120.000.000	120.000.000	120.000.000	120.000.000
Arrendamiento Sistema Operativo	32.000.000	32.000.000	32.000.000	32.000.000	32.000.000	32.000.000
Seguros						
Estudiantes	7.616.000	7.616.000	7.616.000	7.616.000	7.616.000	7.616.000
Inversiones	15.843.080			16.558.080		
Servicios						
Servicios de aseo y vigilancia	25.296.896	25.296.896	25.296.896	25.296.896	25.296.896	25.296.896
Servicios públicos	50.533.376	50.533.376	50.533.376	50.550.844	50.550.844	50.550.844
Publicidad	23.309.312	23.309.312	23.309.312	23.309.312	23.309.312	23.309.312
Gastos Legales	4.284.800	-	2.142.400	2.142.400	-	2.142.400
Mantenimiento y Reparaciones						
Servicio de Informática	1.666.667	1.666.667	1.666.667	1.666.667	1.666.667	1.666.667
Mantenimiento y Reparaciones	6.666.667	6.666.667	6.666.667	6.666.667	6.666.667	6.666.667
Depreciación						
Depreciación de inversiones	108.534.359	108.534.359	108.534.359	112.867.692	112.867.692	112.867.692
Diversos						
Horas prácticas entrenamiento bus	18.000.000	18.000.000	18.000.000	18.000.000	18.000.000	18.000.000
Renovación Material Bibliográfico y de consulta	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000
Materiales y Suministros	29.226.944	29.226.944	29.226.944	29.226.944	29.226.944	29.226.944
Gasto de Viaje y representación	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000
Investigación	58.273.280	58.273.280	58.273.280	58.273.280	58.273.280	58.273.280
Transportes	3.333.333	3.333.333	3.333.333	3.333.333	3.333.333	3.333.333
Activos Menores	3.333.333	3.333.333	3.333.333	3.333.333	3.333.333	3.333.333
Otros Diversos	11.654.656	11.654.656	11.654.656	11.654.656	11.654.656	11.654.656
Costos Educación Continuada	693.140.000	693.140.000	693.140.000	693.140.000	693.140.000	693.140.000
Capacitación	41.133.333	41.133.333	41.133.333	41.133.333	41.133.333	41.133.333
Publicaciones	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000
Creación de contenidos Web						
Amortización						
Gastos Preoperativos	23.366.667	23.366.667	23.366.667	23.366.667	23.366.667	23.366.667
Total Gastos	1.852.187.075	1.832.059.195	1.834.176.595	1.894.053.510	1.875.353.030	1.877.495.430
Bienestar Universitario	9.260.935	9.160.296	9.170.883	9.470.268	9.376.765	9.387.477
Total Gastos	1.861.448.011	1.841.219.491	1.843.347.478	1.903.523.778	1.884.729.795	1.886.882.907
RESULTADO OPERACIONAL	438.617.260	458.845.779	456.717.792	396.541.493	415.335.475	413.182.363
INGRESOS NO OPERACIONALES						

	AÑO 5		
	I	II	III
INGRESOS			
Ingresos por matrículas	1.165.465.600	13.424.278.400	
Otros ingresos operacionales	51.162.422	539.179.098	
Ingresos Educación Continuada	990.200.000	12.872.600.000	
Ingresos Investigación	93.237.248	932.372.480	
(Becas)	-	-	-
Total Ingresos	2.300.065.270	27.768.429.978	
GASTOS			
Personal Directo e Indirecto			
Personal servicio docente (MT y TC)	-	-	0,00%
Personal administración	380.785.248	3.934.854.385	17,18%
Servicios de Bienestar y Biblioteca	31.410.000	180.762.000	0,79%
Honorarios docentes	157.270.000	1.806.950.000	7,89%
Honorarios otros Terceros	12.000.000	156.000.000	0,68%
Impuestos	12.947.157	149.130.309	0,65%
Arrendamientos			
Arrendamientos Inmuebles	120.000.000	1.560.000.000	6,81%
Arrendamiento Sistema Operativo	32.000.000	416.000.000	1,82%
Seguros			
Estudiantes	7.616.000	87.724.000	0,38%
Inversiones	16.558.080	77.510.400	0,34%
Servicios			
Servicios de aseo y vigilancia	25.296.896	328.859.648	1,44%
Servicios públicos	50.550.844	635.325.972	2,77%
Publicidad	23.309.312	268.485.568	1,17%
Gastos Legales	2.142.400	21.424.000	0,09%
Mantenimiento y Reparaciones			
Servicio de Informática	1.666.667	21.666.667	0,09%
Mantenimiento y Reparaciones	6.666.667	86.666.667	0,38%
Depreciación			
Depreciación de inversiones	112.867.692	1.371.280.000	5,99%
Diversos			
Horas prácticas entrenamiento bus	18.000.000	234.000.000	1,02%
Renovación Material Bibliográfico y de consulta	10.000.000	130.000.000	0,57%
Materiales y Suministros	29.226.944	336.647.116	1,47%
Gasto de Viaje y representación	10.000.000	130.000.000	0,57%
Investigación	58.273.280	671.213.920	2,93%
Transportes	3.333.333	43.333.333	0,19%
Activos Menores	3.333.333	43.333.333	0,19%
Otros Diversos	11.654.656	134.242.784	0,59%
Costos Educación Continuada	693.140.000		
Capacitación	41.133.333	522.961.905	2,28%
Publicaciones	10.000.000	130.000.000	0,57%
Creación de contenidos Web	-		
Amortización			
Gastos Preoperativos	23.366.667	303.766.667	1,33%
Total Gastos	1.904.548.510	22.792.958.673	
Bienestar Universitario	9.522.743	113.964.793	0,50%
Total Gastos	1.914.071.253	22.906.923.467	
RESULTADO OPERACIONAL	385.994.018	4.861.506.511	
INGRESOS NO OPERACIONALES			