

CORHUILA - CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA

CORHUILA - ESCUELA DE
FORMACIÓN EMPRESARIAL PARA
EL TRABAJO Y EL DESARROLLO
HUMANO (EFETDH)

**PROYECTO EDUCATIVO
INSTITUCIONAL**





CORHUILA – ESCUELA DE FORMACIÓN EMPRESARIAL PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (EFETDH)

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

**NEIVA
2025**

Presentación

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 transmitir 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 del proceso de formación de la persona, que una institución decide presentar en un Proyecto Educativo Institucional - PEI y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

En coherencia con lo anterior, el presente documento contiene el Proyecto Educativo Institucional PEI, del INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO “TÉCNICO LABORAL DEL HUILA - CORHUILA”, estableciendo la identidad corporativa, valores y los componentes académico, directivo, administrativo y financiero no solo como requisito del cumplimiento normativo sino también como parte de la planeación y sostenibilidad del mismo proyecto.

Este documento orienta el quehacer institucional, define claramente propuesta pedagógica y establece los mecanismos para garantizar la calidad en la formación de los estudiantes, con el fin de potenciar sus competencias laborales, personales y sociales.

2. Fundamento Legal

Este Proyecto Educativo Institucional se sustenta en:

- **Constitución Política de Colombia. 1991** (Artículos 67 y 68).
- **Ley 115 de 1994.** Congreso de la República. Ley General de Educación.
- **Ley 1064 de 2006.** Congreso de la República. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- **Decreto 2020 de 2006.** Presidente de la República. Por medio del cual se organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo.
- **Decreto 4904 de 2009.** Ministerio del Interior y de Justicia. 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.
- **Decreto 3756 de 2009.** Presidente de la República. Por el cual se modifica el artículo 4° del Decreto 2020 de 2006 y se dictan otras disposiciones referentes a la certificación de calidad de la formación para el trabajo.
- **Ley 1651 del 12 de julio de 2013.** Congreso de la República. Por medio de la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la Ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones-ley de bilingüismo
- **Decreto 1075 de 2015.** Ministerio de Educación Nacional. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.
- **Decreto 1649 de 2021.** Presidente de la República. Por el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

- **Decreto 923 del 22 de julio de 2024.** Presidente de la República. Por medio del cual se modifican los artículos 2.6.4.1. y 2.6.4.8. del Libro 2, Parte 6, Título 4 del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación en relación con la definición de los programas de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y los requisitos básicos para su registro.
- **Resolución 015177 del 2 de agosto de 2022.** Ministerio de Educación Nacional. Por medio de la cual se reglamenta la metodología a distancia para la oferta y desarrollo de programas del Servicio de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- **Circular 21 de 2010:** Orientación para la obtención de la licencia de funcionamiento y el registro de los programas de educación para el trabajo.
- **Circular 17 del marzo de 2015.** Ministerio de Educación Nacional. Solicitud de información registrada y actualizada en el sistema nacional de información de la educación para el trabajo y el desarrollo humano -SIET
- Normas técnicas sectoriales y ocupacionales aplicables al programa.

3. Naturaleza Institucional

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: CORHUILA ESCUELA DE FORMACIÓN EMPRESARIAL PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (EFETDH)

DIRECCIÓN: Calle 8 # 32 -49

TELÉFONO: 608-8754220

E-MAIL: contacto@corhuila.edu.co

PAGINA WEB: www.tecnicolaboral@corhuila.edu.co

NATURALEZA: Privada

NIT: 800107584-2

Programa de formación:

1. Técnico en Competencias Laborales en Desarrollo de Software.
2. Técnico en Competencias Laborales en Mantenimiento Industrial, automatización y control.
3. Técnico en Competencias Laborales en Instalación y Mantenimiento de Paneles Solares.
4. Técnico en Competencias Laborales en Auxiliar de Enfermería.
5. Técnico en Competencias Laborales en Gastronomía y Administración de Restaurante.

6. Técnico en Competencias Laborales en Electricidad Industrial.
7. Técnico en Competencias Laborales en Estética Integral y Cosmetología.
8. Técnico en Competencias Laborales por competencias en conocimientos académicos en lengua extranjera.
9. Técnico en Competencias Laborales en Peluquería y Estética Canina y Felina.
10. Técnico en Competencias Laborales en Servicios Farmacéuticos.

NIVEL DE FORMACIÓN: Educación No Formal – Técnico Laboral por Competencias.

REPRESENTANTE LEGAL: OSCAR EDUARDO CHÁVARRO ARIAS

IDENTIFICACIÓN: 7714478 expedida en Neiva

NIVEL DE ACADÉMICO: Ingeniero Industrial, Especialista en Alta Gerencia, Gerencia de Proyectos y Magister en Gestión de Organizaciones.

COORDINADOR ESCUELA: KIMBERLY LUCIA ANTOLINEZ RAMIREZ

IDENTIFICACIÓN: 1.075.284.075 de Neiva

NIVEL ACADÉMICO: Licenciada en Ciencias Naturales y Magister en Educación

MUNICIPIO: Neiva

AÑO: 2025

4. Fundamentos Institucionales

Esencia Institucional

Somos una institución dedicada a la formación integral de técnicos laborales, que responde a la necesidad de inmersión laboral temprana acorde a los requerimientos de los diferentes grupos de interés, mediante procesos educativos pertinentes, flexibles y de alta calidad para el desarrollo personal y de la sociedad, que promueve procesos de formación profesional y el mejoramiento de la calidad de vida.

Propósito Superior

Ser reconocidos a nivel nacional y global como el referente en formación de competencias laborales de excelencia académica, caracterizado por la innovación pedagógica, la flexibilidad curricular y el compromiso con el desarrollo sostenible, que responde a las necesidades de los diferentes grupos de interés y aporta a la competitividad y bienestar de los ciudadanos.

Valores institucionales

- Respeto
- Compromiso
- Responsabilidad
- Equidad
- Pertenencia

Sistema de Aseguramiento de la Calidad

Se concibe la calidad como un proceso de mejoramiento continuo que vincula al Sistema Integrado de Gestión las normas de calidad, medio ambiente y sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el Sistema Interno de Aseguramiento de Calidad, en el marco de procesos de autoevaluación y de los planes de mejoramiento continuo de la institución el cual recoge las necesidades de diferentes grupos de interés.

Reseña Histórica

La Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano “Técnico Laboral CORHUILA”, surge para satisfacer las necesidades de la sociedad civil y del sector real quienes buscan de manera permanente técnicos laborales en diversas áreas de formación que les permita cubrir sus requerimientos de personal con competencias específicas y a bajo costo. Así mismo, dentro del Plan de Desarrollo de CORHUILA 2025-2029 declara un proceso de formación a lo largo de la vida, que para este caso en particular incluiría técnicos laborales de cualquier edad, sin el requisito de tener un título de bachiller, lo que ampliaría la oferta y cobertura en procesos de formación, aprovechando la capacidad instalada con la que cuenta la institución en profesionales, infraestructura física y tecnológica en talleres y equipos de alta tecnología. Sin embargo, es importante precisar que el Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano funcionará en la Corporación Universitaria del Huila-CORHUILA, fungirá como un centro de costos independiente.

5. Componente Académico

5.1 MODELO PEDAGÓGICO PARA CORHUILA ESCUELA DE FORMACIÓN EMPRESARIAL PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (EFETDH)

5.1.1 Fundamentos

CORHUILA Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETDH), asume un modelo pedagógico centrado en la persona, que reconoce a cada estudiante como sujeto activo de su aprendizaje y como protagonista de su desarrollo integral en las dimensiones: cognitiva, corporal, psicológica, ética, moral, vocacional y laboral.

Se concibe la formación como un proceso orientado a:

- Desarrollar competencias laborales específicas y transversales.
- Promover la autonomía, la creatividad y la capacidad de emprendimiento.
- Formar ciudadanos con conciencia ética y social, capaces de transformar positivamente su entorno local, regional y global.

5.1.2 Enfoque Pedagógico

Se fundamenta en una visión humanista, activa y basada en competencias, orientada a la formación integral de las personas y al desarrollo de habilidades que respondan de manera pertinente a las dinámicas del sector productivo y empresarial. Este enfoque reconoce al estudiante como protagonista de su aprendizaje, al instructor como mediador del conocimiento y a la institución como garante de ambientes formativos pertinentes, incluyentes y de alta calidad.

El proceso pedagógico integra los principios de aprender haciendo (learning by doing), la participación, la reflexión crítica, el trabajo colaborativo y el uso estratégico

de las tecnologías, con el fin de fortalecer la empleabilidad, el emprendimiento y las competencias para la vida.

El modelo integra diversos enfoques y teorías:

- **Constructivismo:** el conocimiento se construye a partir de la interacción del estudiante con su contexto y con otros (Vygotsky).
- **Aprendizaje significativo:** el nuevo conocimiento se relaciona con los saberes previos, permitiendo un aprendizaje con sentido (Ausubel).
- **Aprendizaje autónomo:** el estudiante gestiona su propio proceso de formación y “aprende a aprender”.
- **Aprendizaje cooperativo:** el trabajo en equipo favorece la construcción colectiva del conocimiento, la solidaridad y el respeto por la diversidad.

5.1.3 Principios

- **Formación integral:** Desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes.
- **Flexibilidad curricular:** Programas adaptados a las necesidades del contexto laboral y social.
- **Pertinencia:** Articulación con el sector productivo y las dinámicas locales, regionales y nacionales.
- **Emprendimiento e innovación:** Como ejes transversales en todos los programas.
- **Interdisciplinariedad:** Integración de saberes para dar soluciones en contextos reales.
- **Responsabilidad social:** Formación de ciudadanos sensibles a lo cultural, lo ambiental y lo comunitario.

5.1.4 Estrategias Metodológicas

La estrategia metodológica se fundamenta en un modelo pedagógico por competencias, orientado al desarrollo integral de las capacidades técnicas, socioemocionales, digitales y éticas necesarias para el trabajo del futuro. Adopta un enfoque flexible, inclusivo, innovador y articulado con los sectores productivos, respondiendo a las transformaciones tecnológicas, laborales y sociales.

5.1.4.1 Enfoque por Competencias Integrales

La metodología se centra en el desarrollo de tres ejes de competencia:

- **Competencias Técnico-Laborales:** Adquiridas a través de módulos prácticos basados en tareas reales del entorno productivo, simulaciones y retos operativos.
- **Competencias Transversales:** Habilidades blandas y socioafectivas.
- **Competencias Digitales y Tecnológicas:** Uso de plataformas virtuales, inteligencia artificial aplicada, datos, herramientas colaborativas y operaciones automatizadas y manejo técnico básico de una segunda lengua.

Este enfoque permite que el estudiante demuestre desempeño real, observable y evaluable.

5.1.4.2 Aprendizaje Experiencial y Basado en Retos (ABR)

El aprendizaje se desarrolla mediante situaciones del mundo laboral:

- Retos diseñados en alianza con empresas.
- Simulaciones de entornos de trabajo con tecnologías digitales.
- Laboratorios prácticos, estudios de caso y ejercicios de prototipado.
- Metodologías de “learning by doing” o “aprender haciendo” que consolidan habilidades desde el primer módulo.

Esto garantiza que el estudiante construya conocimiento aplicado, significativo y relevante.

5.1.4.3 Metodologías Activas y Colaborativas

El instructor actúa como facilitador y mediador, promoviendo:

- Aprendizaje colaborativo.
- Debates guiados, análisis crítico y reflexión sobre la práctica.
- Proyectos integradores por módulos o periodo académico.
- Rutas formativas personalizadas según ritmos y estilos de aprendizaje.

Estas estrategias fortalecen la autonomía, la creatividad y el liderazgo del estudiante.

5.1.4.4 Integración de Ambientes Virtuales y Aprendizaje Híbrido

La formación incorpora ambientes físicos, mediados por tecnología, simulados, virtuales e híbridos (Combinados):

- Plataforma institucional con contenidos interactivos.
- Aulas virtuales con tutoría sincrónica y asincrónica.
- Simuladores digitales para desarrollar procedimientos técnicos.
- Recursos de IA generativa para análisis, diagnósticos o diseño de soluciones.

El modelo híbrido permite flexibilidad, continuidad académica y acceso equitativo.

5.1.4.5 Pedagogía Inclusiva y Enfoque de Diversidad

La estrategia metodológica incorpora:

- Adaptaciones pedagógicas para estudiantes con necesidades diversas.
- Materiales accesibles y multisensoriales.
- Evaluación diferenciada según estilos de aprendizaje.
- Acompañamiento psicoeducativo y orientación para la permanencia.

5.1.4.6 Articulación con el Sector Productivo

La metodología se construye en conjunto con empleadores:

- Análisis permanente de perfiles ocupacionales con prospectiva a 10 años.
- Diseño de contenidos según normas de competencia laboral.
- Prácticas formativas reales o en ambientes simulados.
- Participación de instructores del sector productivo como expertos invitados.

Esto asegura pertinencia y empleabilidad.

5.1.4.7 Evaluación del Aprendizaje Basada en Desempeños

La evaluación es continua, formativa y centrada en evidencias, mediante:

- Rúbricas de desempeño.
- Demostraciones prácticas.
- Evaluación de productos, retos y proyectos.
- Retroalimentación oportuna para mejorar el proceso.

El estudiante avanza al demostrar dominio aplicable al contexto laboral.

5.1.4.8 Uso Ético y Responsable de la Tecnología

En prospectiva el instituto fomentará:

- Alfabetización en inteligencia artificial.
- Comprensión del uso ético de la tecnología y los sistemas digitales.
- Confidencialidad de la información-Código de ética.
- Buenas prácticas de datos y seguridad informática.
- Pensamiento crítico frente a información automatizada.

5.1.4.9 Mejoramiento Continuo y Evaluación de la Estrategia

La institución implementa un sistema de monitoreo que:

- Evalúa los resultados de aprendizaje por módulos en cada periodo académico.
- Analiza indicadores de empleabilidad.
- Ajusta metodologías según retroalimentación de estudiantes y empleadores.
- Incorpora innovación pedagógica de forma anual.

Una metodología flexible, activa, híbrida y centrada en competencias, que prepara para las habilidades laborales, digitales y socioemocionales necesarias hacia el futuro.

Se privilegia el uso de estrategias cognitivas, metacognitivas y socioafectivas, que potencien tanto el saber cómo el SABER, saber hacer y el saber ser.

5.1.5 Rol del Estudiante y del Instructor

- **Estudiante:** El estudiante es el protagonista activo de su propio proceso de aprendizaje, construyendo competencias laborales, ciudadanas, digitales y socioemocionales que fortalecen su empleabilidad y capacidad emprendedora.

El rol del estudiante se fundamenta en la autonomía, la responsabilidad y la participación. Su formación no se limita a adquirir conocimientos técnicos, sino que abarca el desarrollo integral de habilidades para la vida, actitudes éticas y comportamientos que promueven el trabajo colaborativo, la innovación y el crecimiento personal.

- **Instructor:** Articula la teoría con la práctica, integra recursos tecnológicos, fomenta la resolución de problemas reales y garantiza ambientes formativos que respondan a las necesidades actuales del sector productivo y del mundo empresarial.

5.1.6 Evaluación

Se implementa una evaluación formativa y continua, que se da en tres momentos (inicial, procesual y final), bajo tres modalidades:

- **Autoevaluación:** Reflexión del propio aprendizaje.
- **Coevaluación:** Valoración colaborativa con los pares.
- **Heteroevaluación:** Valoración realizada por el instructor.

La evaluación es integral, evidencial y orientada a verificar el desarrollo de competencias laborales, ciudadanas y personales, más allá de la memorización de contenidos.

5.1.7 Enfoque al Sector Productivo

El modelo pedagógico articula la formación con:

- Las necesidades del sector productivo.
- La investigación aplicada para la solución de problemas del entorno.
- El emprendimiento como estrategia de empleabilidad.
- La innovación social y tecnológica como aporte al desarrollo sostenible.

Se adapta la filosofía de CORHUILA a una formación más práctica, flexible, pertinente y orientada al trabajo, pero conservando la centralidad en la persona, el aprendizaje significativo y el compromiso social.

5.1.8 Teoría y Epistemología del Modelo Pedagógico

5.1.8.1 Teoría

CORHUILA Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETDH), asume como fundamento teórico los aportes del constructivismo pedagógico, la teoría del aprendizaje significativo y los principios del aprendizaje autónomo y cooperativo. Estos enfoques reconocen al estudiante como protagonista de su propio proceso de formación, capaz de construir conocimientos a partir de sus saberes previos, experiencias, intereses y contextos sociales y laborales.

La teoría constructivista (Vygotsky) aporta la visión de que el aprendizaje se genera en la interacción con otros y con el entorno; Ausubel sustenta que el aprendizaje es significativo cuando los nuevos contenidos se relacionan con lo que ya sabe el estudiante; y el enfoque de aprender a aprender facilita la autonomía, la capacidad de adaptarse a cambios, y el desarrollo de competencias transversales como la creatividad, el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la innovación.

Desde esta base, el Instituto proyecta una formación integral centrada en la persona, en sus dimensiones cognitivas, éticas, socioafectivas y laborales, que privilegia la pertinencia y la aplicabilidad de los aprendizajes para el sector productivo y para la transformación social.

5.1.8.2 Epistemología

Se fundamenta en la comprensión del conocimiento como un proceso dinámico, aplicado, contextual y orientado a la solución de problemas reales del entorno productivo y social. Desde esta perspectiva, la institución reconoce que la formación para el trabajo no se limita a la transmisión de contenidos, sino que implica la construcción significativa de saberes que integran la teoría, la práctica, la experiencia y los valores éticos.

En este marco, el conocimiento se concibe como una interacción continua entre saber, saber hacer, y saber ser, elementos que juntos constituyen la base epistemológica del enfoque por competencias que guía todos los procesos formativos. La institución asume que el aprendizaje se construye de manera activa, colaborativa y situada, en escenarios que replican o se articulan con contextos laborales reales, promoviendo la pertinencia, la empleabilidad y la innovación.

Establece que la práctica es un eje central en el proceso formativo. La teoría se comprende como el fundamento que orienta la acción, mientras que la práctica permite el desarrollo de habilidades, la validación del conocimiento y la reflexión sobre la experiencia.

Orienta la coherencia entre el qué se enseña, el cómo se enseña, el para qué se enseña y el cómo se evalúa, garantizando que la formación empresarial para el trabajo contribuya al desarrollo de personas competentes, reflexivas, éticas y capaces de aportar valor a las organizaciones y a la sociedad.

5.2 Proyección de estudiantes

Atendiendo a la capacidad instalada física y tecnológica de la institución y acorde a la demanda de estudiantes en los programas de formación, capacitación, complementación y/o actualización, se recibirán estudiantes acorde a la capacidad instalada, a las alianzas, grupos creados y horarios establecidos.

Nuestros estudiantes son jóvenes y adultos, con un mínimo de noveno grado cursado y con grandes deseos de superación.

5.3 modalidad

CORHUILA Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETDH), ofrecerá programas de formación, capacitación, complementación y/o actualización en los campos laborales y académicos, definidos en el Decreto 1075 del 26 de mayo de 2015, se cursan en modalidad híbrida (presencial -virtual), (a distancia-virtual).

La Escuela se acoge a lo establecido en el Decreto 1075 de 2015 que exige que al menos el 50% de las horas de formación correspondan a formación práctica (talleres, laboratorios, prácticas supervisadas, entre otras).

5.4 Organización curricular

CORHUILA Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETDH), ha organizado sus estructuras curriculares basándose en los perfiles ocupacionales y normas de competencia laboral; así como en los requerimientos establecidos en la normatividad vigente.

La estructura curricular está organizada por módulos de formación acordes con las normas de competencia laboral, así mismo, para cada módulo se ha organizado una planeación en la que se definen: créditos, horas, competencias, resultados de aprendizaje, estrategias metodológicas y de evaluación; así como los recursos y ambientes de aprendizaje donde se llevará a cabo el proceso de formación, con una duración de 50 minutos la hora académica.

Del mismo modo, como parte del proceso de formación integral declarado en la esencia institucional se ha incluido dentro de la estructura curricular de cada programa la formación el “ser” en el que se hace necesario el manejo de actitudes, valores, principios y ética.

5.4.1 Crédito académico

Unidad que mide el tiempo de estimado de modulo cursado por el estudiante, equivale a 48 horas totales de trabajo del estudiante, incluidas las horas académicas con acompañante del instructor

5.4.2. Duración

La Escuela se alinea con lo establecido en el Decreto 1075 de 2015 que establece que los programas de formación laboral (formación para el trabajo y desarrollo humano) deben tener una duración mínima de 600 horas.

5.5 Modelo pedagógico

El modelo pedagógico de CORHUILA Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETDH) está centrado en la persona y aporta elementos para su desarrollo integral, encaminado a promover seres humanos autónomos, con pensamiento creativo, sensible y con acciones basadas en principios éticos y valores, orientados a aportar al desarrollo con soluciones innovadoras y sustentables, en el marco de dinámicas globales. (Martínez, 2009).

Los lineamientos del modelo pedagógico se sustentan como ejes articuladores que fortalecen la pertinencia del aprendizaje, generan oportunidades de desarrollo humano y garantizan que el conocimiento adquirido sea útil, sostenible y capaz de responder a las demandas del mundo laboral y productivo.

Su propósito es garantizar que la formación sea relevante, actualizada, accesible y centrada en el desarrollo de competencias, facilitando trayectorias formativas más efectivas y adaptadas a la realidad laboral.

5.5.1 Características del Modelo Pedagógico

Se contemplan como características esenciales la flexibilización curricular, la modalidad híbrida y la formación integral.

Flexibilización curricular: Consiste en la capacidad que tiene la institución de adaptar, ajustar y organizar sus programas de estudio de manera dinámica, pertinente y coherente con las necesidades del sector productivo, los perfiles de los estudiantes y las exigencias del entorno empresarial. Este enfoque permite que los contenidos, metodologías, estrategias pedagógicas y tiempos de formación puedan ser modificados o ajustados sin perder la calidad, el rigor académico ni el cumplimiento de las competencias laborales definidas por la normatividad vigente (Ley 1064 de 2006, Decreto 1075 de 2015 y lineamientos territoriales).

Modalidad híbrida: Es un modelo educativo que combina de manera intencional y estructurada actividades de aprendizaje presenciales y virtuales, con el fin de ofrecer una experiencia formativa flexible, dinámica y pertinente a las

necesidades del estudiante y del sector productivo. Su propósito es favorecer el desarrollo de competencias laborales, tecnológicas y empresariales mediante estrategias de aprendizaje diversificadas y centradas en el estudiante.

Formación integral: Es un enfoque educativo que busca el desarrollo equilibrado y articulado de las dimensiones humanas, laborales, empresariales, digitales, éticas y sociales de los estudiantes. Este enfoque reconoce que la capacitación para el trabajo no debe limitarse solo al aprendizaje técnico, sino que debe fortalecer también las competencias personales, ciudadanas y profesionales necesarias para desempeñarse de manera eficaz, ética y responsable en los contextos productivos y en la sociedad. La formación integral se sustenta en la idea de que el trabajador competente es aquel que combina saber, saber hacer, saber ser y saber convivir, logrando un desempeño laboral de calidad y una participación activa y constructiva en su entorno.

5.5.2 Plan de estudio

El Plan de estudios tiene una relación teórica (Virtual o por presencialidad remota) y práctico (Presencial), el cual está estructurado por periodos académicos y está conformado por:

5.5.2.1. Norma de Competencia Laboral

Aquí se registra el número y nombre de la norma de competencia laboral y resultado de aprendizaje a que hace referencia el módulo de formación.

5.5.2.2. Módulos de Formación

Se denominan así las actividades y temas a desarrollar por cada norma de competencia y resultado de aprendizaje. Existen dos clases de módulos:

- **Módulos Específicos del Área:** Se generan de acuerdo a las normas de competencia laboral y el perfil ocupacional, son propios y específicos para cada programa de formación.

- **Módulos de Formación transversal:** Se desarrollan en todos los programas de formación y apuntan al desarrollo de capacidades para desenvolverse en el mundo laboral actual y la sociedad en general, como una persona proactiva, propositiva, emprendedora con un alto sentido de pertenencia y lealtad.

5.6 Oferta académica

Programas Técnicos por Competencias Laborales a ofertar inicialmente son:

1. Técnico en Competencias Laborales en Desarrollo de Software.
2. Técnico en Competencias Laborales en Mantenimiento Industrial, automatización y control.
3. Técnico en Competencias Laborales en Instalación y Mantenimiento de Paneles Solares.
4. Técnico en Competencias Laborales en Auxiliar de Enfermería.
5. Técnico en Competencias Laborales en Gastronomía y Administración de Restaurante.
6. Técnico en Competencias Laborales en Electricidad Industrial.
7. Técnico en Competencias Laborales en Estética Integral y Cosmetología.
8. Técnico en Competencias Laborales por competencias en conocimientos académicos en lengua extranjera.
9. Técnico en Competencias Laborales en Peluquería y Estética Canina y Felina.
10. Técnico en Competencias Laborales en Servicios Farmacéuticos.

5.7 Evaluación y promoción

Este es un sistema de evaluación completo, claro y profesional, diseñado específicamente en prospectiva al año 2035. Está redactado conforme a la normatividad colombiana, las tendencias de evaluación por competencias y la educación para el futuro laboral.

5.7.1 Sistema de evaluación y promoción

5.7.1.1 Enfoque general del sistema de evaluación

El sistema de evaluación se fundamenta en un enfoque integral, formativo y por competencias, orientado al desarrollo de saberes técnicos, habilidades socioemocionales y capacidades digitales requeridas por el mercado laboral proyectado al 2035.

Se evalúan tres dimensiones complementarias:

- Saber (conocimiento técnico)
- Saber hacer (desempeño y habilidades prácticas)
- Saber ser (comportamiento, actitudes y ética laboral)

La evaluación es continua, flexible y centrada en el aprendizaje, privilegiando el desempeño real del estudiante en contextos productivos reales y simulados.

5.7.1.2 Propósitos del sistema de evaluación

Permite valorar, retroalimentar, garantizar, promover, asegurar y determinar los siguientes aspectos:

- Valorar el progreso del aprendiz respecto a los resultados de aprendizaje establecidos por competencias.

- Retroalimentar de manera permanente para fortalecer procesos formativos.
- Garantizar el desarrollo de competencias laborales pertinentes con las necesidades productivas regionales y globales.
- Promover la autonomía, autoevaluación y metacognición.
- Asegurar coherencia entre currículo, metodología y el modelo pedagógico.
- Determinar la idoneidad del aprendiz para otorgar el Certificado de Técnico Laboral por Competencias o el Certificado de Conocimientos.

5.7.1.3 Principios del sistema de evaluación

Definen lineamientos éticos y de responsabilidad con distintas partes interesadas.

- **Formatividad:** La evaluación es un proceso permanente que acompaña al estudiante.
- **Integralidad:** Considera aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales.
- **Transparencia:** Criterios, instrumentos y rúbricas son conocidos por los estudiantes.
- **Flexibilidad:** Se adapta a las características del programa, modalidad y población.
- **Pertinencia:** Responde a necesidades laborales emergentes hacia 2035 (IA, automatización, economía verde, salud digital, logística inteligente, entre otros.).
- **Inclusión:** Asegura condiciones de accesibilidad para poblaciones diversas.
- **Evaluación auténtica:** Sitúa al estudiante en escenarios reales o simulados de trabajo.

5.7.1.4 Modalidades de evaluación

5.7.1.4.1 Diagnóstica

Se realiza al inicio del proceso para identificar:

- Nivel de conocimientos previos.
- Experiencias laborales.
- Habilidades TIC.
- Necesidades de aprendizaje.

Permite ajustar la ruta formativa individual o colectiva.

5.7.1.4.2 Formativa (de proceso)

Es continua y orientada a mejorar el aprendizaje mediante:

- Prácticas guiadas y con acompañamiento.
- Talleres aplicados.
- Actividades en simuladores.
- Participación en entornos virtuales de aprendizaje (EVA).
- Retroalimentación personalizada del instructor.

5.7.1.4.3 Sumativa (de cierre)

Al finalizar cada módulo o competencia:

- Prueba práctica.
- Estudio de caso.
- Evaluación de desempeño real en ambientes productivos.

Determina la aprobación del módulo y la certificación final.

5.7.1.5 Instrumentos de evaluación

Para asegurar objetividad y pertinencia se utilizan:

- Rúbricas de desempeño basadas en criterios y niveles.
- Guías de observación en práctica real o simulada.
- Evaluaciones prácticas en talleres, laboratorios o software especializado.
- Checklists de habilidades blandas (comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, trabajo bajo presión, gestión del cambio).
- Pruebas situacionales orientadas a la resolución de problemas reales del sector productivo.

Todos los instrumentos están alineados con los resultados de aprendizaje y competencias del programa.

5.7.1.6 Criterios de evaluación

Los criterios se estructuran según las tres dimensiones de la competencia:

5.7.1.6.1 Criterios cognitivos

- Comprensión de conceptos, procesos y normas técnicas.
- Capacidad para analizar, argumentar y tomar decisiones.
- Aplicación del conocimiento a situaciones reales.

5.7.1.6.2 Criterios procedimentales

- Dominio de técnicas, herramientas y equipos.
- Calidad y precisión en la ejecución de tareas.
- Cumplimiento de protocolos, BPM, bioseguridad, normas sectoriales, entre otros.
- Resolución de problemas operativos.

5.7.1.6.3 Criterios actitudinales

- Puntualidad, disciplina y responsabilidad.
- Ética profesional.
- Trabajo en equipo y comunicación asertiva.
- Adaptación tecnológica y apertura al cambio.
- Gestión emocional y solución pacífica de conflictos.

5.7.1.7 Escala y resultados de la evaluación

Escala institucional (para programas laborales)

- Aprobado con dominio alto: 4.6 – 5.0
- Aprobado con dominio medio: 3.8 – 4.5
- Aprobado con dominio básico: 3.0 – 3.7
- No aprobado: 0 – 2.9

Cada módulo establece competencias mínimas obligatorias.

5.7.1.8 Condiciones de certificación

Para obtener el Certificado de Técnico Laboral por Competencias, el aprendiz debe:

- Aprobar todos los módulos.
- Cumplir con mínimo el 80% de asistencia.
- Presentar el proyecto final o evaluación práctica certificable.
- Cumplir con normas de convivencia, ética y bioseguridad.

5.7.1.9 Recuperación y refuerzo académico

El sistema contempla mecanismos obligatorios y flexibles:

- Talleres de nivelación.
- Trabajo práctico de competencias técnicas.
- Sesiones de tutoría virtual o presencial.
- Segundas evaluaciones prácticas supervisadas.
- Guías de autoestudio y cápsulas educativas digitales.

El estudiante dispone de una (1) oportunidad de recuperación por módulo, con base en los criterios institucionales.

5.7.1.10 Evaluación de la práctica laboral o proyectiva

Para programas de nivel técnico laboral, la práctica se evalúa mediante:

- Informe del tutor empresarial o supervisor.
- Evidencias de ejecución en campo (fotografías, reportes, entregables, bitácora) en CORHUILA o en instituciones aliadas.
- Evaluación institucional del desempeño técnico y actitudinal.
- Autoevaluación del aprendiz.
- Presentación del proyecto de intervención o mejora.

5.7.1.11 Seguimiento al egresado como parte del sistema de evaluación

Con el objetivo de fortalecer la mejora continua y actualizar el currículo, es sistema de evaluación incorpora:

- Seguimiento laboral durante 6, 12 y 24 meses.
- Evaluación de empleadores sobre desempeño.
- Retroalimentación para actualizar planes de estudio.
- Indicadores de empleabilidad y pertinencia.

Esto fortalece la mejora continua y la actualización curricular.

5.7.1.12 Valoración de conocimientos, experiencias y prácticas

El proceso de transferencia se realiza mediante la valoración de conocimientos, experiencias y prácticas de asignaturas o módulos académicos realizados en CORHUILA o en instituciones aliadas legalmente establecidas.

La Coordinación en apoyo con la Vicerrectoría Académica realizará el estudio de dicho proceso a partir del cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a. Que el contenido programático de los módulos no debe diferir en más de un (20%) del contemplado por el programa de la Institución.
- b. Que el número de horas sea igual o superior al establecido en el plan de estudio del respectivo programa de la Institución.
- c. Que la calificación obtenida en el módulo por el cual se realiza el proceso de valoración de conocimientos, experiencias y prácticas sea igual o superior a tres.

5.8 Validación de reconocimiento de saberes previos

Es un proceso académico y formativo mediante el cual CORHUILA – Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano identifica, valora y certifica las competencias que una persona ha adquirido a través de su experiencia laboral, formación no formal, autónoma o empírica en coherencia con lo dispuesto por la Ley 1064 de 2006, el Decreto 1075 de 2015 – Parte 5 (Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano), y los Lineamientos del Ministerio de Educación Nacional para programas FTDH.

Este proceso tiene como propósito reconocer el aprendizaje significativo previamente adquirido y evitar la repetición de contenidos o módulos que el aspirante demuestra dominar.

5.8.1 Modalidad de Validación

En concordancia con la Ley 1064 de 2006, el Decreto 1075 de 2015 – Parte 5, y los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional, la validación de conocimientos puede hacerse por medio de la figura denominada “Reconocimientos de Saberes” y se lleva a cabo por medio de las evidencias evaluativas individuales o combinadas mediante las cuales un aspirante puede demostrar el dominio de las competencias de un módulo, unidad o resultado de aprendizaje (Prueba Técnica, Prueba Práctica, Entrevista Técnica, Portafolio de Evidencias, Certificaciones Formales o No Formales, Experiencia Laboral Comprobada, Prueba Integrada de Desempeño, Evaluación Diagnóstica Institucional, Prueba de Competencias Transversales, Convalidación Interna) definidas por CORHUILA Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETDH).

5.8.1.1 Validación por Prueba Teórica

Consiste en la aplicación de un examen escrito u oral que permite evaluar:

- Conocimientos conceptuales, normativos o procedimentales.
- Capacidad de análisis y comprensión.
- Resolución de problemas teóricos asociados a la competencia.

La prueba puede incluir preguntas objetivas, estudios de caso, desarrollo de conceptos o ejercicios de aplicación.

5.8.1.2 Validación por Prueba Práctica

Evalúa la capacidad del aspirante para ejecutar tareas, operaciones o procedimientos propios del módulo o competencia.

Incluye:

- Simulación de actividades laborales.
- Ejecución real en talleres, laboratorios o escenarios productivos.
- Desarrollo de proyectos o productos específicos.

La evaluación se realiza con base en una rúbrica de desempeño previamente establecida.

5.8.1.3 Validación por Entrevista Técnica: Modalidad utilizada para valorar:

- Experiencia laboral previa.
- Conocimientos adquiridos en contextos no formales o empíricos.
- Juicio profesional y capacidad de toma de decisiones.

La entrevista es estructurada, se registra en formato oficial y es aplicada por un instructor evaluador o por Comité Académico

5.8.1.4 Validación por Portafolio de Evidencias

El aspirante presenta un conjunto organizado de evidencias que demuestren competencia, tales como:

- Productos o servicios realizados.
- Informes de trabajo o proyectos ejecutados.
- Fotografías, videos o registros laborales.
- Certificados de desempeño.
- Referencias laborales.

El Comité Académico analiza la pertinencia, suficiencia y autenticidad de las evidencias frente al estándar del programa.

5.8.1.5 Validación por Certificaciones Formales o No Formales

Se reconoce la formación previa cuando el aspirante presenta:

- Certificados de cursos.
- Talleres o seminarios.
- Programas no formales relacionados con el área de estudio.

La institución evalúa su equivalencia frente a las competencias del programa y determina la pertinencia del reconocimiento.

5.8.1.6 Validación por Experiencia Laboral Comprobada

Aplica cuando el aspirante ha ejercido actividades directamente relacionadas con la competencia a validar. Se verifican:

- Tiempo de experiencia.
- Funciones desempeñadas.
- Evidencias de desempeño o producto.

Puede complementarse con prueba teórica, práctica o entrevista técnica.

5.8.1.7 Validación por Prueba Integrada de Desempeño

Es una modalidad de alto nivel en la que se evalúa simultáneamente:

- Conocimientos teóricos.
- Procedimientos prácticos.
- Actitudes laborales.

El aspirante resuelve un caso o proyecto completo que permite observar el desempeño integral en condiciones cercanas a la realidad laboral.

5.8.1.8 Validación por Evaluación Diagnóstica Institucional

Para módulos introductorios o transversales, la Escuela puede aplicar una evaluación diagnóstica que determine si el aspirante posee los conocimientos previos mínimos para omitir contenidos básicos o nivelatorios.

5.8.1.9 Validación por Prueba de Competencias Transversales

Evalúa habilidades generales necesarias para el desempeño laboral, tales como:

- Comunicación efectiva
- Trabajo en equipo
- Resolución de problemas
- Orientación al resultado
- Ética laboral

Cuando estas competencias están incluidas en el programa, pueden ser validadas mediante ejercicios integrados o pruebas específicas.

5.8.1.10 Validación por Convalidación Interna

Cuando el aspirante ha cursado previamente otro programa dentro de la institución, se pueden reconocer módulos comunes con igual estructura de competencias, mediante análisis curricular realizado por la Dirección Académica.

5.8.2 Restricciones de Validación

CORHUILA-Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETDH), establece las siguientes restricciones de validación:

- Sólo podrá validarse por reconocimientos de saberes, hasta el cuarenta por ciento (60%) del respectivo plan de estudios cursado en otra Institución, debidamente soportado con la documentación legal expedida por la Institución de la que proviene.
- En esta modalidad no podrá solicitarse validación de ninguna actividad académica que se haya perdido, cancelado o que se tenga matriculada en la institución de la cual provenga el aspirante.

- La nota mínima de aprobación de una validación por reconocimiento de saberes será de tres puntos cinco (3.5) de acuerdo con la escala de equivalencia cuantitativa institucional.
- En caso de que el aspirante provenga de una Institución de Educación Media Técnica, la nota mínima de aprobación de una validación por reconocimiento de saberes será de tres puntos, cero (3.0) de acuerdo con la escala de equivalencia cuantitativa institucional.

6. Perfil de Ingreso de los Estudiantes

El perfil está alineado con tendencias educativas, demandas laborales y competencias requeridas para el futuro.

6.1 conceptualización

El Perfil de Ingreso define las características, competencias, conocimientos y actitudes que debe poseer el estudiante al iniciar su formación en CORHUILA Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETDH). Este perfil asegura que el aprendiz tenga las condiciones básicas para aprovechar los procesos de aprendizaje y desarrollar competencias técnicas, socioemocionales y digitales.

El perfil se formula considerando:

- Exigencias del sector productivo y del mercado laboral futuro.
- Niveles de alfabetización digital y tecnológica.
- Competencias socioemocionales básicas para el trabajo colaborativo y autónomo.
- Habilidades blandas para el liderazgo, el trabajo bajo presión, el respeto, la ética y el fortalecimiento de los valores institucionales.
- Interés por el aprendizaje continuo y la innovación.

6.2 Mecanismo de selección

CORHUILA Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETDH) orienta su oferta académica a jóvenes y adultos de Colombia principalmente de estratos socioeconómicos de nivel medio hacia abajo.

A nivel institucional el proceso de selección se fundamenta en los siguientes aspectos:

6.3 REQUISITOS ACADÉMICOS Y FORMATIVOS

El estudiante que ingrese CORHUILA Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETDH) debe cumplir con los siguientes criterios:

6.3.1 Formación básica mínima:

- Haber completado la educación media, o haber cursado 9° grado o experiencia laboral equivalente certificada.
- Capacidad de lectura, escritura y razonamiento lógico suficiente para comprender instrucciones y conceptos técnicos.
- Conocimientos elementales de matemáticas aplicadas y comunicación oral y escrita.

6.3.2 Competencias digitales básicas:

- Uso de dispositivos electrónicos (computadores, tablets, teléfonos inteligentes).
- Manejo básico de plataformas virtuales, ofimática y correo electrónico.
- Curiosidad y disposición para aprender nuevas tecnologías.

6.3.3 Habilidades cognitivas iniciales:

- Capacidad para analizar, organizar y aplicar información en contextos prácticos.
- Capacidad de observación y resolución de problemas básicos.
- Creatividad y pensamiento crítico en situaciones simples.

6.4 Competencias socioemocionales y actitudinales

El estudiante debe evidenciar:

- Responsabilidad y disciplina: puntualidad, cumplimiento de tareas y normas.
- Trabajo en equipo: disposición para colaborar y comunicarse de manera efectiva.
- Adaptabilidad: apertura al cambio y a nuevos métodos de aprendizaje.
- Iniciativa y proactividad: interés por aprender y participar activamente.
- Ética y valores: honestidad, respeto, tolerancia y cuidado del entorno.

6.5 Intereses y motivaciones

- Deseo de desarrollar habilidades técnicas y ocupacionales aplicables en el mundo laboral.
- Motivación por participar en entornos de innovación tecnológica.
- Interés por la formación continua y el aprendizaje a lo largo de la vida.
- Disposición para integrarse en proyectos colectivos y entornos de práctica profesional.

6.6 Selección y admisión

Para asegurar que los estudiantes cumplan con el perfil de ingreso, CORHUILA Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETDH) implementa:

- **Inscripción:** Para la realización de la inscripción, primero la institución se asegura del cumplimiento de los requisitos, tanto de documentación como de edad y otros requeridos según el programa de formación. Básicamente los requisitos para la inscripción es la siguiente:

- Fotocopia de la cédula o tarjeta de identidad.
- Copia del diploma o acta de grado. Si no eres bachiller, presenta tu certificado de haber cursado 9° grado o o experiencia laboral equivalente certificada.
- Edad mínima 16 años.
- Entrevista inicial o asesoría vocacional.
- Evaluación diagnóstica básica de competencias cognitivas, matemáticas y comunicación.
- Prueba de habilidades digitales iniciales.
- Evaluación del interés y motivación mediante cuestionarios o entrevistas.

6.7 Legalización de la matrícula

Una vez realizada la inscripción, se asesora al aspirante sobre la cancelación de los costos educativos, para que efectúe el respectivo pago, matricule los créditos académicos y pueda legalizar la matrícula.

Una vez que el estudiante cancela el valor de los créditos académicos y matricula los créditos académicos, es decir se hace la matrícula financiera y académica, el estudiante queda formalmente matriculado.

6.8 Evaluación de competencias básicas

Dentro del proceso de matrícula, se establece el valor de un derecho pecuniario correspondiente a una prueba de ingreso donde se evalúan las siguientes competencias básicas, el cual se aplica antes de la tercera semana de inicio de las asignaturas.

- Competencias básicas de Inglés
- Competencias de Matemáticas
- Competencias de Lectura crítica
- Competencias de Digitales/Tecnología
- Competencias para la vida

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de dichas competencias, el profesor diseñará los planes de mejoramiento correspondientes.

6.9 Propósito del perfil de ingreso

El perfil de ingreso garantiza que el estudiante tenga:

- Base mínima académica y tecnológica para aprovechar los programas formativos.
- Actitudes y valores que le permitan integrarse en ambientes de aprendizaje colaborativos y productivos.
- Disposición para la innovación, la adaptabilidad y el aprendizaje continuo, asegurando la pertinencia de la formación.

7. Perfil de egresado del estudiante

El egresado de CORHUILA Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETDH) es resultado de las acciones de formación integral y técnica laboral por competencias, caracterizado por ejercer con un alto grado de desempeño en el saber específico y alto sentido social (valores y actitudes) que le permiten interactuar en diferentes contextos, entender las tendencias futuras, establecer relaciones armónicas y duraderas y contribuir al desarrollo social y económico del país en coherencia con la esencia institucional y el propósito superior.

La forma que ha determinado la institución para monitorear a los egresados es a través de aplicación de la encuesta, que permita conocer su evolución, aportes, impactos y proyección.

7.1 Conceptualización

El Perfil de Egreso define las competencias, habilidades, conocimientos, actitudes y capacidades que los estudiantes del Instituto deben haber desarrollado al finalizar su formación. Este perfil orienta la pertinencia laboral del programa, la calidad formativa y la empleabilidad de los egresados, proyectándolos hacia los desafíos del mercado real.

El egresado de la escuela se caracteriza por ser competente, ético, innovador, autónomo, adaptable y con capacidad para desempeñarse en ambientes laborales dinámicos, digitalizados y colaborativos.

7.2 Competencias básicas:

En este nivel educativo, las competencias básicas son el fundamento sobre el cual se construyen las competencias laborales específicas y las competencias ciudadanas y socioemocionales.

7.3 Competencias ciudadanas

Es la capacidad que tiene el egresado para convivir, participar, actuar con ética, respetar normas y contribuir al bienestar colectivo dentro de los entornos educativos, laborales y comunitarios.

Son fundamentales porque el trabajo no solo requiere habilidades técnicas: exige comportamientos responsables, relaciones respetuosas y participación constructiva.

Se desarrollan de manera transversal a todos los programas a través de módulos de formación, charlas y actividades direccionadas por el área de bienestar institucional.

7.4 Competencias laborales generales

Son las habilidades transversales, actitudes y conocimientos esenciales que el egresado necesita para desempeñarse adecuadamente en cualquier entorno laboral, sin importar el sector productivo o el oficio específico.

Son competencias que no dependen de un área técnica, sino que se aplican a todos los trabajos y mejoran la empleabilidad, el desempeño y la convivencia en el ambiente laboral.

7.5 Competencias laborales específicas

Son aquellas capacidades técnicas y operativas de un egresado para desarrollar un oficio, labor, profesión u ocupación particular.

CORHUILA Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETDH), establece claramente en su diseño curricular el desarrollo de competencias específicas en los diferentes programas, entendiendo algunas características esenciales:

- Propias de un área productiva específica. En otras palabras, del técnico laboral que esté cursando.
- Responden a las necesidades reales del mercado laboral. Se basan en normas de competencia laboral del SENA, sectores empresariales y regulaciones técnicas.
- Son enseñables y evaluables. Generalmente incluyen prácticas, talleres, simulaciones, laboratorios, etc.
- Tienen un carácter práctico y aplicado. Se enfocan en el “saber hacer” con calidad.

7.6 Competencias plus

Las competencias plus son aquellas que dan un sello distintivo al estudiante CORHUILA, de forma que agregan valor tanto a sus aprendizajes como a su reconocimiento como técnico laboral. Se refieren a las capacidades para la innovación, el emprendimiento, la comunicación básica en una segunda lengua, las habilidades digitales y la calidez humana, que lo identifican como egresado de CORHUILA y que le permite desarrollar actividades prácticas y efectivas para su adecuada inserción en la vida social y laboral, en articulación con diversos sectores locales, nacionales y globales¹.

8. Componente administrativo

CORHUILA Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETDH), reorganiza su personal para cumplir lo declarado en su Esencia Institucional, Propósito Superior, Proyecto Educativo Institucional – PEI, Plan de Desarrollo Institucional – PDI que aporten a la alta calidad académica y a la sostenibilidad institucional.

8.1 Gobierno corporativo

La gobernanza se organiza en niveles estratégicos, tácticos y operativos, garantizando claridad en roles y responsabilidades:

- **Consejo Directivo:** Es el órgano colegiado de dirección estratégica conformado de la siguiente manera:
 - El Rector, quien lo preside.
 - El Vicerrector Académico quien será el suplente del Rector.
 - El Coordinador de la Escuela, quien fungirá como secretario técnico.
 - Un representante de los instructores.
 - Un representante de los estudiantes.
 - Un representante del sector productivo.
 - Un representante de los egresados.

Es importante destacar que el periodo o termino para desempeñar el cargo, las funciones, los requisitos para ser elegidos y las formas y causales de reemplazo antes del vencimiento del periodo serán definidos mediante Resolución.

- **El Comité Académico:** Es la máxima instancia en temas académicos quien coordina y supervisa la gestión educativa y curricular; así como resuelve y dirige solicitudes académicas. Sus decisiones pueden ser apelables por el Consejo Directivo.

El Comité Académico estará conformado por:

- El Vicerrector Académico quien lo preside.
- El Coordinador de la Escuela, quien fungirá como secretario técnico.
- Un representante de los instructores.
- Un representante de los estudiantes.
- Un representante de los egresados.

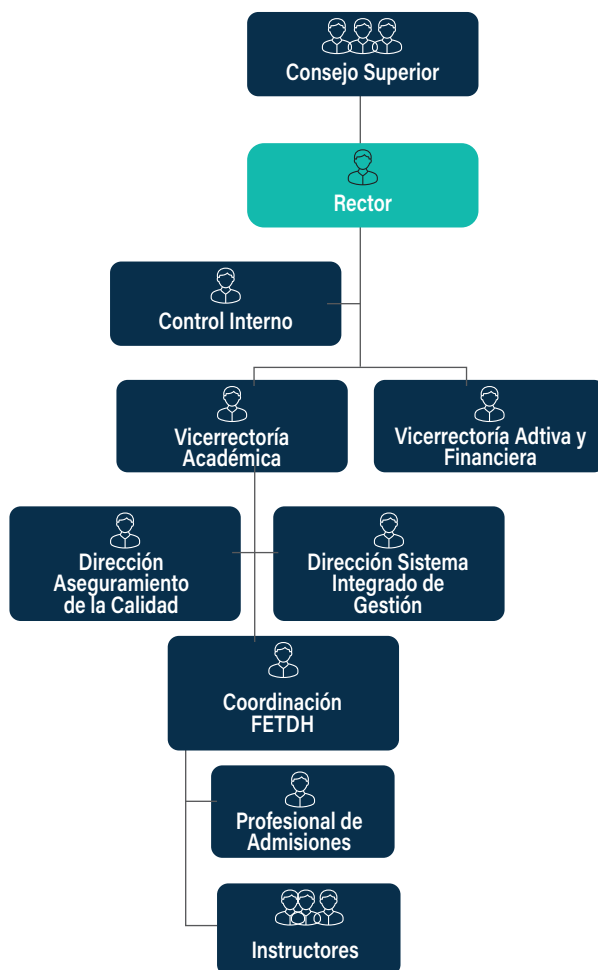
El Comité Académico se reserva el derecho de invitar otros miembros acorde a la necesidad requerida.

9. Componente organizacional

9.1 Estructura administrativa

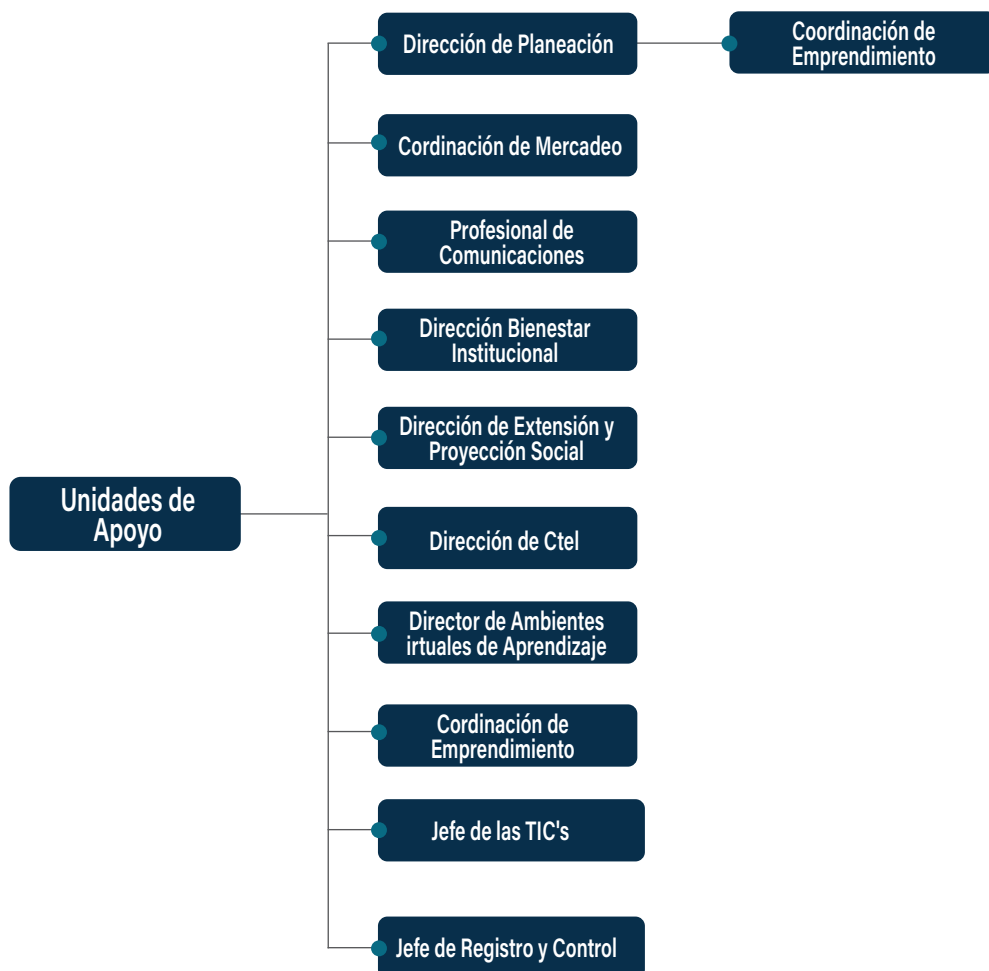
CORHUILA Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETDH), optimiza su personal de acuerdo con su Esencia Institucional, Propósito Superior para garantizar procesos de formación por competencias de alta calidad y mantiene la siguiente estructura funcional.

Organigrama Escuela Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano



Fuente: Construcción de la institución

Áreas de apoyo Escuela Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano



Fuente: Construcción de la institución

9.1.1 Personal Directivo

La estructura del gobierno corporativo está conformada por el Consejo Superior como la máxima instancia académica, administrativa y financiera, seguido de la Rectoría y Vicerrectoría, además de la Coordinación de la Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETDH),

9.1.2 Personal Instructor

Es el conjunto de profesionales responsables de orientar, acompañar y facilitar los procesos de enseñanza-aprendizaje al interior de la Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETDH). Su labor se centra en la formación de competencias laborales, empresariales, humanas y tecnológicas que permitan a los estudiantes desarrollar habilidades pertinentes para el sector productivo y para la creación o fortalecimiento de iniciativas empresariales.

Este personal cumple funciones pedagógicas, técnicas y formativas, garantizando que los programas ofrecidos se desarrollen con alta calidad, pertinencia y enfoque práctico, acorde con las necesidades del mercado laboral y de los sectores económicos.

El propósito principal es contribuir al desarrollo de competencias laborales y empresariales que permitan al estudiante desempeñarse eficazmente en un oficio, emprender un proyecto productivo y mejorar su calidad de vida, fortaleciendo procesos de empleabilidad, productividad y cultura ciudadana.

Una de sus funciones es el diseño y desarrollo de Guías de aprendizaje, acorde al módulo del programa; el comunicar formalmente cualquier novedad a la Coordinación de la Escuela, el apropiar la cultura del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad y del Sistema Integrado de Gestión y el organizar y participar en actividades de integración y bienestar institucional.

9.1.3 Personal administrativo

Son los encargados de coordinar, planear y gestionar los recursos institucionales, asegurando que los procesos académicos, financieros, logísticos y documentales se desarrollen con calidad, transparencia y eficiencia. Su propósito fundamental es respaldar la labor formativa y facilitar un entorno que permita a los instructores y estudiantes concentrarse en el aprendizaje y el desarrollo de competencias laborales.

Por ser una línea estratégica de la Corporación Universitaria del Huila-CORHUILA, se optimiza la planta de personal con prácticas responsables de vinculación formal y formación.

9.2 Modelo de alta calidad

9.2.1 Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad

Es el conjunto de políticas, procesos, procedimientos, mecanismos y estrategias que garantizan la calidad académica, administrativa y formativa de los programas ofrecidos. Su propósito es asegurar que la institución cumpla con los estándares establecidos en la normatividad colombiana y que mantenga un enfoque de mejora continua, orientado a la pertinencia laboral, el desarrollo de competencias y la satisfacción de los estudiantes y el sector productivo.

Este sistema permite evaluar, controlar y fortalecer continuamente los procesos institucionales, asegurando que la formación responda a las necesidades reales del entorno empresarial y que los programas mantengan altos niveles pertinencia, atraktividad, resultados e impactos.

La Escuela cuenta con el sistema Aseguramiento de la Calidad implementado el cual integra el Sistema de Gestión de Calidad (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001) acreditado para los procesos misionales de la Corporación Universitaria del Huila y que declara ampliar a los procesos académicos de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETDH).

9.2.2 Autoevaluación Institucional

Es un proceso sistemático, participativo y continuo mediante el cual la institución evidencian sus fortalezas y debilidades lo cual permite proponer acciones que respondan a la mejora continua, a la autorregulación de sus actividades y al fomento de una cultura de autoevaluación con la participación activa de todos aquellos que hagan parte de la comunidad académica y demás grupos de interés.

Este proceso analiza, valora y mejora el cumplimiento de su esencia institucional, propósito superior, sus procesos académicos, administrativos y de alta calidad académica, fundamental para garantizar la pertinencia de los programas, la satisfacción y permanencia de los estudiantes, la transparencia de la gestión organizacional y la alineación con la normatividad vigente (Ley 1064 de 2006 y Decreto 1075 de 2015).

9.2.3 Comité de Autoevaluación

Es el máximo órgano de planeación, coordinación y seguimiento a los procesos de autoevaluación con fines de registro de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano y/o de formación académica en el marco del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad. Está compuesto mínimo por un representante de la Vicerrectoría Académica, el Coordinador de la Escuela de Formación Empresarial para el Trabajo y el Desarrollo Humano (EFETDH), un representante de la Dirección de Planeación, y un Representante de los instructores. Dentro de las funciones básicas se encuentra:

- Reunirse por lo menos 1 vez por semestre, con el fin de planear, coordinar y hacer seguimiento de los avances del proceso de autoevaluación en el marco del mejoramiento continuo.
- Establecer el cronograma del proceso de autoevaluación.
- Aprobar y evaluar el modelo de autoevaluación.
- Sugerir acciones para el mejoramiento de indicadores que no cumplan con la meta establecida.
- Generar estrategias para la participación de la comunidad académica en los procesos de autoevaluación.
- Desarrollar funciones propias que le sirvan para su regulación y funcionamiento.

9.2.4 Modelo de Autoevaluación

Ateniendo al modelo institucional de autoevaluación, se elabora y aplica el modelo de autoevaluación para la escuela que permita medir las percepciones de las fortalezas y debilidades a la comunidad académica y a otros grupos de interés. Así mismo, el modelo contempla instrumentos metodológicos no solo para consolidar la información de una manera ejecutiva sino también para generar estadísticas y evaluar el comportamiento de los diferentes indicadores a medir, de tal manera que se pueda evidenciar gestión académico-administrativa.

El modelo de autoevaluación debe considerar fuentes primarias y secundarias como insumo para el respectivo análisis y evaluación y le debe tributar al Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad y al Sistema Integrado de Gestión.

9.2.5 Cultura de Autoevaluación

Es el proceso mediante el cual la comunidad académica sensibiliza y apropia en todos los niveles la mejora continua mediante la aplicación de instrumentos de evaluación, seguimiento y control para mejorar indicadores de calidad.

El diseño, coordinación y dirección del proceso de autoevaluación está a cargo de la Dirección de Aseguramiento de la Calidad o quien delegue el Comité de Autoevaluación. Además, es el área responsable de recoger todas las acciones de mejora, realizar el seguimiento y posterior informe correspondiente.