



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI

ANTIOQUIA-JULIO 2026

Hacia La Excelencia

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 2 de 38		

CONTENIDO

	PRESENTACIÓN	
	JUSTIFICACIÓN	
1.	GESTIÓN DIRECTIVA	
1.1	IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL	6
1.2	PRINCIPIOS Y FINES DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	7
1.2.1	Fines de la Educación	8
1.2.2	Misión	9
1.2.3	Visión	9
1.2.4	Política de Calidad	10
1.2.5	Objetivos de Calidad	10
1.2.6	Valores Institucionales	10
1.2.7	Principios Institucionales	11
1.2.8	Filosofía de la Institución	11
1.2.9	Fundamento Legal	12
1.3	GOBIERNO ESCOLAR Y ORGANISMOS DE CONTROL	13
1.4	AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL	15
1.5	OFERTA DE FORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	16
2.	GESTIÓN ACADÉMICA	18
2.1	ENFOQUE PEDAGÓGICO Y METODOLÓGICO	18
2.2	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	20
2.3	PLANES DE ESTUDIO/ORGANIZACIÓN CURRICULAR	21
2.4	NÚMERO DE PARTICIPANTES	23
2.5	MODALIDAD	24
2.6	PROCESO DE EVALUACIÓN	24
2.7	PERFIL DEL EGRESADO	24
2.8	PERFIL DE INGRESO DE LOS ESTUDIANTES	26
2.9	EGRESADOS	26
2.10	CERTIFICACIÓN DE RECONOCIMIENTO DE LA FORMACIÓN RECIBIDA	27
2.11	PERFIL DEL GRUPO DOCENTE	27
3.	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	28
3.1	CRITERIOS DE ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL	28
3.1.1	Descripción De Mapa De Procesos	28
3.1.2	Organigrama De CDS	29
3.2	RECURSOS DE LA ORGANIZACIÓN	30
3.2.1	Recursos Físicos	30
3.2.2	Recursos Financieros	31
3.2.3	Recursos Humanos	31
3.3	INFRAESTRUCTURA	35
3.4	LIBROS REGLAMENTARIOS	35
3.5	PUBLICIDAD	35
3.6	SISTEMA DE INFORMACIÓN	35
3.7	MANUAL DE CONVIVENCIA	35
4.	GESTIÓN DE LA COMUNIDAD	35

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 3 de 38		

PRESENTACIÓN

En el Proyecto Educativo Institucional PEI están expresados los fines y objetivos de la educación contemplados en la Ley General de Educación, que orientan las acciones académicas y administrativas del INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ S.A.S con el compromiso de contribuir al desarrollo de un proyecto Educativo con sentido social, que busca la formación laboral a un mayor número de personas a bajo costo.

CDS cuenta con personal docente comprometido y con la interacción participativa de los miembros de nuestra Comunidad Educativa, se han utilizado mecanismos de participación y organización mediante los cuales se han hecho acuerdos para facilitar el desarrollo institucional frente a la formación por competencias para brindar al sector productivo técnicos laborales competentes al sector productivo, con los conocimientos, habilidades y actitudes para generar un desempeño adecuado y oportuno, frente a las exigencias dinámicas de ocupaciones en nuestro medios que propendan por mejorar las condiciones regionales y, nacionales de productividad, sociabilidad y desempeño.

De acuerdo con lo anterior, se adoptan las exigencias y requerimientos de normatividad legal vigente y presenta una propuesta educativa para la comunidad educativa del municipio, del departamento e incluso del país. Esta propuesta pedagógica con sentido y pertinencia, surge como una respuesta y a la vez como una alternativa social, cultural, política, ética pedagógica, moral y científica para la construcción y desarrollo de personas idóneas por competencias laborales para el sector productivo y empresarial y formular nuestro proyecto de país, derivada desde la necesidad misma de fortalecer la educación en estas poblaciones y cubrir la necesidad de ocupaciones que demanda el sector productivo empresarial.

Nuestro Proyecto Educativo Institucional (PEI) define las aspiraciones políticas y estrategias educativo-formativas para el logro de los objetivos propuestos por los diferentes estamentos de la comunidad educativa, de tal manera que se genere una dinámica de participación e integración de todos los elementos en el nuevo paradigma de la vida institucional integrada con la empresa, la comunidad y los formadores.

Pretendemos entonces, que nuestros educandos y egresados, participen activamente en las decisiones y en el funcionamiento del Centro de Sistemas, como elemento fundamental para consolidar la democracia participativa, el aprendizaje significativo, constructivista y transversal, para que así la formación para la vida laboral y la proyección social, asuma su papel de liderazgo con eficiencia y calidad, en la aplicación adecuada de las competencias laborales específicas propias de su caracterización ocupacional.

El PEI se enfoca en el trabajo académico con énfasis en el trabajo por competencias. El concepto de competencias surge de la necesidad de valorar no solo el conjunto de los conocimientos apropiados (**saber**) y las habilidades y destrezas (**saber hacer**) desarrolladas por una persona, sino de apreciar la capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en su entorno. Implica una mirada a las condiciones del individuo, al componente actitudinal y valorativo (**saber ser**) que incide sobre los resultados de sus acciones.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 4 de 38		

JUSTIFICACIÓN

La sociedad de hoy en día, cada vez nos exige como Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano una formación integral de técnicos laborales, que con sus conocimientos y actitudes contribuyan al desarrollo local, regional y nacional. La finalidad del INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ S.A.S S.A.S. Es la formación de hombres y mujeres, con valores morales, éticos, sociales y humanos que propicien alternativas de trabajo a nivel local y regional, mediante la formación de actitudes emprendedoras y estructuradas, con ideas innovadoras que sirvan de apoyo en el desarrollo social de su comunidad y medio externo que lo rodea.

Nuestro objetivo es ser una Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, que permita el acceso a las clases menos favorecidas del municipio y la región de Urabá. Delimitando las fases del proceso metodológico e impulsando el desarrollo tecnológico sostenible de las comunidades, con sentido de compromiso social, para encontrar soluciones sencillas a problemas complejos de la región, como son el desempleo, y el bajo nivel económico de la población en general.

Los programas que se ofrecen tienen metas enmarcadas en la creación y construcción de pensamientos creativos e innovadores, que le permitirán al individuo compartir en un grupo social con la base de un entrenamiento hacia el empleo. El estudiante del INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ S.A.S tendrá clara la formación técnica laboral con características humanas, técnicas y actitudinales, ya que nuestra formación es integral, con preparación de hombres y mujeres eficaces y competentes en el campo laboral, líderes de una sociedad y partícipes de actividades educativas que aporten al desarrollo productivo de los sectores económico, social y cultural de la Región de Urabá.

El INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ S.A.S es una institución que se presenta como una oportunidad de potenciar los planes educativos departamentales y municipales en cuanto a su núcleo central, en cada una de las sedes donde haga presencia. Con el Proyecto Educativo Institucional se organizan programas técnicos que tienen un plan de estudio actualizado en multiplicidad de campos, mezclando en ellos estrategias de convivencia, dirigidos a personas con participación, liderazgo, convivencia y formación de gestiones que hacen mejor el diario vivir.

Nuestro proyecto tiene correspondencia las siguientes líneas de acción y programas planteados en el Plan Decenal de Educación de Antioquia:

- ✓ Creación de puntos de apoyo en el departamento con tareas concertadas con la Secretaría de Educación para mejorar la capacitación, la tolerancia, la convivencia y el desempeño empresarial
- ✓ Fortalecimiento de centros de Ciencia y Tecnología.

El INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ S.A.S ofrece unas tarifas y unos costos bajos asequibles a todos los estratos sociales. Con el proceso educativo de nuestra institución se da una posibilidad de desempeño a nivel laboral y una estrategia de superación personal.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 5 de 38		

1. GESTIÓN DIRECTIVA

1.1 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

El Centro de Sistemas de Urabá S.A.S - CDS, es una institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano en la Región del Urabá Antioqueño, institución de carácter privado, constituida legalmente como entidad educativa, con NIT N° 901074390-3 que imparte programas de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	INSTITUTO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ S.A.S - CDS
NIT	901074390-3
REPRESENTANTE LEGAL	REGINA DE JESÚS VELÁSQUEZ PÉREZ
C.C.	50.868.233 Planeta Rica
DIRECTORA GENERAL	ANGELICA MARÍA CORREDOR VELÁSQUEZ
SEDE APARTADÓ	
DIRECCIÓN SEDE PRINCIPAL	Carrera 96 A # 94 40, Barrio Los Fundadores,
BLOQUE 1	Carrera 97 #95 08 Barrio Los Fundadores,
BLOQUE 2	Carrera 97 #95 19 Barrio Los Fundadores,
BLOQUE 3	Calle 95 #96 13 Barrio Los Fundadores.
JORNADAS:	Lunes a Viernes Diurna, Nocturna y fines de semana
MODALIDAD:	Presencial
LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO:	Resolución 19409 del 27 de diciembre de 2002- Resolución 1711 de 12 de Noviembre de 2024
SEDE TURBO	
SEDE ADMINISTRATIVA	SEDE ADMINISTRATIVA CALLE 100 N° 20A-21 URB. VILLA DEL MAR
SEDES ACADÉMICAS	IE TURBO
JORNADAS:	Lunes a Viernes Diurna, Nocturna y fines de semana
MODALIDAD:	Presencial
LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO:	Resolución 4768 de 5 de diciembre de 2014 modificada por Resolución 2832 de 23 de Mayo de 2017

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 6 de 38		

NECOCLÍ	
DIRECCIÓN	IE ANTONIO ROLDAN BETANCOUR Dirección: Cra 46 No. 52-39
JORNADAS:	Lunes a viernes y fines de semana
MODALIDAD:	Presencial
LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO:	Resolución S2019060048598 de 23/03/2019
SAN PEDRO DE URABÁ	
SEDES	1 - IE SAN PEDRO DE URABÁ
DIRECCIÓN	Calle 52 A N° 47-70 Barrio Camilo Torres
JORNADAS:	Lunes a viernes y fines de semana
MODALIDAD:	Presencial
LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO:	Resolución S2019060048598 de 23/03/2019
CHIGORODÓ	
SEDE	IE MIGUEL VICENTE GARRIDO ORTIZ
DIRECCIÓN	Cra. 30 #25-61, Arboletes, Antioquia
JORNADAS:	Lunes a viernes y fines de semana
MODALIDAD:	Presencial
LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO:	Resolución S2021060097403 de 4/11/2021
ARBOLETES	
SEDE/DIRECCIÓN	Carrera 30 No. 25-61-53
JORNADAS:	Lunes a viernes y fines de semana
MODALIDAD:	Presencial
LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO:	Resolución S2021060097403 de 4/11/2021

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 7 de 38		

1.2 PRINCIPIOS Y FINES DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO

La sociedad de hoy en día, cada vez nos exige como Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano una formación integral de técnicos laborales, que con sus conocimientos y actitudes contribuyan al desarrollo local, regional y nacional. Utilizando su conocimiento científico, mediante el proceso de investigación, el cual que es factor fundamental de los procesos académicos y mediante la solución de los problemas proporcionando a la comunidad, un impulso y un estímulo para la generación de empleo.

Nuestro objetivo es ser una Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, que permita el acceso a las clases menos favorecidas del municipio. Delimitando las fases del proceso metodológico e impulsando el desarrollo tecnológico sostenible de las comunidades, con sentido de compromiso social, para encontrar soluciones sencillas a problemas complejos de la región, como son el desempleo, y el bajo nivel económico de la población en general.

El CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ es una Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano que se ha distinguido por ofrecer programas a nivel técnico, buscando así contribuir al desarrollo regional de las comunidades. Afrontando un gran compromiso de trabajo, de los estamentos administrativos y tutores, en la búsqueda constante de la excelencia académica para ofrecer un servicio de calidad a la comunidad.

Los programas que se ofrecen tienen metas enmarcadas en la creación y construcción de pensamientos creativos e innovadores, que le permitirán al individuo compartir en un grupo social con la base de un entrenamiento hacia el empleo. El estudiante del CENTRO DE SISTEMAS DE URABA tendrá clara la formación técnica laboral con características humanas y talentos de ubicación de un nuevo estatus cultural.

La formación Técnica de CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ es integral, con preparación de hombres y mujeres eficaces y competentes en el campo laboral, líderes de una sociedad y partícipes de actividades educativas que aporten al desarrollo productivo de los sectores económico, social y cultural de la Región de Urabá.

El nuevo milenio, para Colombia, exige nuevos retos a la educación del país en cuanto al proceso científico y tecnológico de la educación, siempre acompañado de la naturaleza y realidad del ser social, mediante un proyecto de mejoramiento de la calidad educativa en el departamento de Antioquia, y en el país, con el fin de ofrecer posibilidades a la sociedad que quiere formarse, ofreciendo oportunidades para el futuro, especialmente en los estratos bajos del municipio.

El CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ es una institución que se presenta como una oportunidad de potenciar los planes educativos departamentales en cuanto a su núcleo central, la Región de Urabá. Con el Proyecto Educativo Institucional se organizan programas técnicos y cursos que tienen un plan de estudios actualizado en multiplicidad de campos, mezclando en ellos estrategias de convivencia, dirigidos a personas con participación, liderazgo, convivencia y formación de gestiones que hacen mejor el diario vivir.

Nuestro proyecto tiene correspondencia las siguientes líneas de acción y programas planteados en el Plan Decenal de Educación de Antioquia:

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 8 de 38		

- ✓ Creación de puntos de apoyo en el departamento con tareas concertadas con la Secretaría de Educación para mejorar la capacitación, la tolerancia, la convivencia y el desempeño empresarial
- ✓ Fortalecimiento de centros de Ciencia y Tecnología.

El CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ ofrece unas tarifas y unos costos bajos asequibles a todos los estratos del territorio nacional. Con el proceso educativo de nuestra institución se da una posibilidad de desempeño a nivel laboral y una estrategia de superación personal.

La finalidad del CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ es la formación de hombres y mujeres, con valores morales, éticos, sociales y humanos que propicien alternativas de trabajo a nivel local y regional, mediante la formación de actitudes emprendedoras y estructuradas, con ideas innovadoras que sirvan de apoyo en el desarrollo social de su comunidad y medio externo que lo rodea, lo cual va en total concordancia con el programa de Gobierno del actual Alcalde de San Pedro de Urabá, Jorge David Tamayo González quien partiendo de las actuales necesidades del Municipio, tal como la falta de capacitación de la población, al expresar en su plan de Gobierno: “*En resumen, los mayores demandantes laborales en el municipio incluyen a la administración municipal, el hospital y las instituciones educativas; sin embargo, los requerimientos de personal rara vez son suplidos con habitantes de San Pedro*, debido a que la población no está suficientemente capacitada”, está implementando estrategias como Todos y Todas con Oportunidad de Estudiar con el fin de garantizar la educación a través del mejoramiento del acceso a la misma, Educación Media, Pertinente y de Calidad con el fin de favorecer el desarrollo de competencias básicas, específicas y ciudadanas, articulando la educación media con la formación profesional integral, la educación superior y la formación para el trabajo y el desarrollo humano, entre otras.

1.2.1 Fines de la Educación

En conformidad con lo indicado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, en su Artículo 2.3.3.1.1.1. (D.1075, 2015), “el educando es el centro del proceso educativo y que el objeto del servicio es lograr el cumplimiento de los fines de la educación, definidos en la Ley 115 de 1994”, en su Artículo 5° y en consecuencia, el Proyecto Educativo Institucional del Instituto Centro de Sistemas S.A.S, en ejercicio de su autonomía institucional como proyecto de educación para el trabajo y el desarrollo humano, asume los fines normados como propósito del servicio de formación integral definido en su objeto social. Estos fines son:

1. El pleno desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que le imponen los derechos de los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos.
2. La formación en el respeto a la vida y a los demás derechos humanos, a la paz, a los principios democráticos,
3. de convivencia, pluralismo, justicia, solidaridad y equidad, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad.
4. La formación para facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación.
5. La formación en el respeto a la autoridad legítima y a la ley, a la cultura nacional, a la historia colombiana y a los símbolos patrios.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 9 de 38		

6. La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos más avanzados, humanísticos, históricos, sociales, geográficos y estéticos, mediante la apropiación de hábitos intelectuales adecuados para el desarrollo del saber.
7. El estudio y la comprensión crítica de la cultura nacional y de la diversidad étnica y cultural del país, como fundamento de la unidad nacional y de su identidad.
8. El acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y demás bienes y valores de la cultura, el fomento de la investigación y el estímulo a la creación artística en sus diferentes manifestaciones.
9. La creación y fomento de una conciencia de la soberanía nacional y para la práctica de la solidaridad y la integración con el mundo, en especial con Latinoamérica y el Caribe.
10. El desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico nacional, orientado con prioridad al mejoramiento cultural y de la calidad de la vida de la población, a la participación en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas y al progreso social y económico del país.
11. La adquisición de una conciencia para la conservación, protección y mejoramiento del medio ambiente, de la calidad de la vida, del uso racional de los recursos naturales, de la prevención de desastres, dentro de una cultura ecológica y del riesgo y la defensa del patrimonio cultural de la Nación.
12. La formación en la práctica del trabajo, mediante los conocimientos técnicos y habilidades, así como en la valoración del mismo como fundamento del desarrollo individual y social.
13. La formación para la promoción y preservación de la salud y la higiene, la prevención integral de problemas socialmente relevantes, la educación física, la recreación, el deporte y la utilización adecuada del tiempo libre.
14. La promoción en la persona y en la sociedad de la capacidad para crear, investigar, adoptar la tecnología que se requiere en los procesos de desarrollo del país y le permita al educando ingresar al sector productivo.

1.2.2 Misión

El INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ S.A.S CDS como institución educativa para el trabajo y desarrollo humano tiene como propósito fundamental formar de manera eficiente, integral y competitiva, técnicos laborales por competencias, con mejor calidad de vida y que contribuyan al progreso de la región de Urabá y de nuestro país, basando nuestro quehacer en los más altos estándares de calidad.

1.2.3 Visión

Para el año 2030, el Instituto de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano Centro de Sistemas de Urabá S.A.S se reafirmará como líder en la prestación del servicio educativo a nivel técnico laboral y de conocimientos académicos, comprometidos con una política de calidad centrada en la mejora continua, que garantice la excelencia y pertinencia en la formación integral de nuestra comunidad estudiantil, respondiendo asertivamente a las demandas del sector productivo y fortaleciendo alianzas estratégicas con instituciones y empresas que le faciliten a nuestros estudiantes la adaptación a un entorno laboral real y dinámico. Nuestra visión se enfoca en la construcción de un Urabá más próspero y sostenible, donde la educación sea la clave para el desarrollo humano y el bienestar colectivo.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 10 de 38		

1.2.4 Política de Calidad

En CDS estamos comprometidos con la satisfacción de las necesidades y la superación de las expectativas de la comunidad educativa y demás partes interesadas, mediante la prestación de servicios de formación eficientes, integrales y competitivos en programas técnicos laborales y de conocimientos académicos. Para ello, contamos con recursos humanos, técnicos y tecnológicos idóneos que garantizan un servicio oportuno, equitativo y pertinente a los requerimientos del sector productivo, articulando el proceso formativo con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el sector empresarial.

En CDS promovemos el bienestar de la comunidad educativa y el mejoramiento continuo de todos los procesos, bajo un modelo de gestión financieramente sostenible y socialmente responsable.

1.2.5 Objetivos de Calidad

INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ S.A.S adopta los siguientes objetivos específicos de calidad:

1. Satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa y demás partes interesadas.
2. Proporcionar servicios de formación para el trabajo y el desarrollo humano de forma eficiente, integral y pertinente conforme a los requerimientos del sector productivo.
3. Brindar servicios de formación con un equipo docente y administrativo idóneo y altamente competente.
4. Garantizar la disponibilidad y adecuadas condiciones de la infraestructura y recursos tecnológicos para la prestación del servicio.
5. Fortalecer las competencias de los estudiantes mediante el desarrollo de su etapa práctica, articulando el proceso formativo con el Proyecto Educativo Institucional y su vinculación al sector productivo.
6. Velar por el bienestar de la comunidad educativa a través de programas de bienestar institucional.
7. Propiciar el mejoramiento continuo en todos los procesos del sistema de gestión de la calidad.
8. Garantizar la sostenibilidad financiera mediante el uso eficiente de los recursos.

1.2.6 Valores Institucionales

-  **CALIDAD:** Nos preocupamos para que las acciones estén bien hechas desde la primera vez satisfaciendo las necesidades y expectativas de la comunidad educativa y el entorno social.
-  **COMPROMISO:** Ejecutamos a diario nuestras labores y llevamos a cabo todo el quehacer pedagógico sin mayores exigencias de los demás.
-  **HONESTIDAD:** Actuamos coherentemente con los principios institucionales y de manera recta y responsable, interesados en el bienestar colectivo y no en el particular.
-  **IGUALDAD:** A todos y cada uno de los integrantes de la institución, les permitimos el acceso equitativo a las oportunidades de participación, formación, opinión y uso de recursos.
-  **DISCIPLINA:** Establecemos un Orden basado en reglas claras de estricto cumplimiento, para toda la comunidad educativa, fundamentadas en el respeto por el otro, como método para alcanzar la excelencia.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 11 de 38		

 **TOLERANCIA:** Respetamos las ideas, creencias o prácticas de los miembros de la institución cuando son diferentes o contrarias a las propias.

1.2.7 Principios Institucionales

Los siguientes principios institucionales guían nuestras acciones y decisiones en CDS, asegurando que cumplimos con nuestra misión de brindar una educación de calidad, inclusiva y pertinente a las demandas del mundo laboral actual.

1. **Calidad Educativa:** Priorizamos la excelencia en la enseñanza y la formación de nuestros estudiantes, asegurando programas actualizados y alineados con las demandas del mercado laboral.
2. **Inclusión y Diversidad:** Promovemos un ambiente inclusivo y respetuoso, donde se valore la diversidad de género, etnia, cultura y capacidades, garantizando oportunidades de formación para todos.
3. **Vocación Social:** Nos comprometemos a contribuir al desarrollo de la sociedad a través de la formación de técnicos laborales capacitados y comprometidos con su entorno.
4. **Enfoque Práctico:** Favorecemos el aprendizaje por competencias y la aplicación práctica de conocimientos, preparando a nuestros estudiantes para enfrentar situaciones reales en el ámbito laboral.
5. **Flexibilidad y Adaptabilidad:** Nos adaptamos a los cambios en el entorno laboral y educativo, actualizando constantemente nuestros programas y metodologías para responder a las necesidades del mercado.
6. **Transparencia y Ética:** Actuamos con transparencia, ética y responsabilidad en todas nuestras acciones, fomentando la confianza de nuestros estudiantes, colaboradores y la sociedad en general.
7. **Evaluación Continua:** Implementamos procesos de evaluación continua para monitorear la calidad de nuestros programas, identificar áreas de mejora y garantizar la satisfacción y el éxito de nuestros estudiantes.
8. **Pertinencia.** Adecuación y relevancia de los contenidos y metodologías de enseñanza a las necesidades y demandas del mercado laboral actual.

1.2.8 Filosofía de la Institución

- El Instituto Centro de Sistemas de Urabá S.A.S, propenderá por la formación integral de los educandos, con la participación activa de docentes, administrativos y demás miembros de la comunidad educativa, resaltando la práctica de valores familiares, sociales, morales, culturales, y ciudadanos.
- Se fomentará la formación por competencias, permitiendo el acceso al conocimiento, la tecnología, para facilitarles el ingreso al campo laboral y productivo; la práctica de buenos hábitos y valores humanos de acuerdo al contexto en que se desenvuelva la comunidad educativa para buscar el mejoramiento de la calidad de vida y la convivencia social.
- La institución promoverá la correcta utilización del tiempo libre, la defensa de los recursos naturales, la participación democrática y la educación sexual mediante la ejecución de proyectos pedagógicos y el desarrollo de módulos transversales.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 12 de 38		

1.2.9 Fundamento Legal

Entre las principales normas que sustentan o soportan nuestra actividad Institucional observamos:

- LEY 115 DE 1994, LEY GENERAL DE EDUCACIÓN
- LEY 789 de 2002, *"Por la cuál se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo."*
- DECRETO 1860 DEL 03 DE AGOSTO DE 1994, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994, en los aspectos pedagógicos y organizativos Generales
- LEY 1064 DEL 26 DE JULIO DE 2006, "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la ley general de educación"
- LEY 1098 DEL 08 DE NOVIEMBRE DE 2006 Código de Infancia y Adolescencia.
- DECRETO 2006 DE 2008 Crea la Comisión Intersectorial para el Talento Humano en Salud
- DECRETO 2376 DE 2010 Establece los convenios docencia –servicio
- Acuerdo 114/10 Define los equipos, elementos y materiales básicos de los talleres de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano del área de la salud.
- LEY 1014 DEL 26 DE ENERO DE 2006, Ley de Fomento a la Cultura del Emprendimiento. Atendiendo las directrices del Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014.
- DECRETO 055 de 2015 "Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones".
- LEY 1780 DE 2016 (Mayo 2) "Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones"
- RESOLUCIÓN 3546 3 de agosto de 2018 *Por la cual se regulan las prácticas laborales*
- Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Libro 2, Capítulo 2 – Sección 1 "Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo – SCAFT" (Anterior DECRETO 2020 DE 2006).
- DECRETO 2020 DEL 16 DE JUNIO DE 2006 Por medio del cual se organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- DOCUMENTOS No. 6 y No. 7 DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias y Aplicación de las normas técnicas colombianas para la certificación de calidad de instituciones y programas de formación para el trabajo del Ministerio de Educación Nacional respectivamente.
- GUÍA No. 29 DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, Verificación de las Condiciones Básicas para la Creación, Funcionamiento y Registro de los Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- RESOLUCIÓN 01956 DEL 30 DE MAYO DE 2008, Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco
- 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" Únicamente Capítulo VI "Disposiciones especiales para programas en las áreas auxiliares de la Salud" únicamente artículos 6.1 a 6.5
- Acuerdo 153/12 (Anexos Técnicos Acuerdo 153/12), Por medio del cual se definen las condiciones de la relación docencia servicio para emitir el concepto técnico previo y los requisitos para la obtención y renovación del registro de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano en el área de auxiliares de la salud y se dictan otras disposiciones.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 13 de 38		

- DECRETO 2685 DE 2012, El Ministerio de Educación Nacional remitirá al Ministerio de Salud y Protección Social, la base de datos que contenga la información requerida para verificar la calidad de estudiante de las personas mayores de 18 años y menores de 25.
- DECRETO 1077 DE 2015 Libro 2 parte 2 Titulo 6 6 Licencias de construcción
- DECRETO 1075 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación" Libro 2 – Parte 6 "Reglamentación de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano" (Decreto 4904 de 2009).
- DECRETO 780 del 6 de Mayo de 2016 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social
- RESOLUCIÓN 015177 del 02 DE agosto de 2022, Por la cual se reglamenta la metodología a distancia para a oferta y desarrollo de programas de servicio de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- Decreto 923 de 22 de Julio de 2024 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.
- Decreto 0223 de 5 de marzo de 2026 reglamenta las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje en Colombia.

1.3 GOBIERNO ESCOLAR Y ORGANISMOS DE CONTROL

El Gobierno Escolar está previsto como la autoridad máxima y la última instancia del educando para articular los procesos administrativos, académicos y de proyección comunitaria para dirimir conflictos, gestionar y decidir todo lo pertinente al ser y al quehacer de la institución.

En INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ S.A.S el gobierno escolar está conformado por el consejo directivo y el consejo académico y como organismo de control se ha definido al Comité de Autoevaluación Institucional.

En el gobierno escolar desde cada uno de sus componentes, serán consideradas las iniciativas de los estudiantes, de los profesores, de los administradores y de los padres de familia de los estudiantes menores de edad en aspectos tales como la adopción y la verificación del reglamento escolar, la organización de las actividades sociales, deportivas, culturales, artísticas y comunitarias, y demás acciones que redunden en la práctica de la participación democrática en la vida escolar.

❖ **CONSEJO DIRECTIVO:** es el máximo organismo de dirección tanto administrativa como académica y ejercerá el gobierno de la Institución.

Este Consejo Directivo estará integrado por:

- Representante legal de la institución
- Dirección Académica/Dirección General
- Coordinadores académicos
- Un representante de docentes de la Institución.
- Un representante de los estudiantes que curse un programa ofertado por la institución y que sea elegido por votación entre los estudiantes.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 14 de 38		

Funciones Específicas del Consejo Directivo:

- Tomar las decisiones que afectan el funcionamiento de la Institución.
- Servir de instancia para resolver los conflictos que se presenten entre docentes y administrativos con estudiantes del establecimiento educativo, después de haber agotado los procedimientos previstos en el Manual de Convivencia y/o Reglamentos de prácticas.
- Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable a la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- Revisar, aprobar y adoptar el PEI, Manual de Convivencia
- Revisar y aprobar los cambios y/o actualizaciones a los planes de estudio y currículo, sugeridas por el consejo académico
- Darse su propio reglamento.

❖ **CONSEJO ACADÉMICO:** Es la instancia encargada del estudio de los asuntos relacionados con la enseñanza, la investigación y la práctica, que asume el liderazgo de la evaluación de la pertinencia del currículo de acuerdo a los principios, fundamentos y objetivos propuestos en el proyecto educativo institucional, le corresponde, igualmente, gestionar el perfeccionamiento del personal académico y cualesquiera otros asuntos de carácter académico que sometan a su consideración los diferentes organismos de control de la institución o del gobierno escolar.

Este Consejo Académico estará integrado por:

- Directora Académica/Dirección General
- Coordinadores Académicos
- Coordinadora de diseño curricular
- Coordinadora de Bienestar Institucional
- Secretaria Académica
- Coordinación de calidad
- Coordinación de prácticas

Funciones Específicas del Consejo Académico:

- Servir de órgano consultor del Consejo Directivo en la revisión de la propuesta del Proyecto Educativo Institucional y manual de convivencia.
- Elaborar el calendario académico institucional
- Revisar los planes de estudio y currículos para propiciar su continuo mejoramiento, introduciendo las modificaciones y ajustes de acuerdo con los procedimientos establecidos.
- Participar en la Auto-evaluación Institucional anual.
- Promover en la Institución la adopción de las normas institucionales y velar porque estas se cumplan.
- Revisar y aprobar la planeación de Seminarios de actualización para los programas que oferta la institución,
- Las demás funciones afines o complementarias con las anteriores que le atribuya el Proyecto Educativo Institucional.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 15 de 38		

1.4 AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Por medio del ejercicio serio, participativo, ordenado y mediante autocrítica a los procedimientos establecidos y de los que se debe dar cumplimiento permanente, la autoevaluación genera información válida que sirve de soporte a las decisiones que se toman y posibilita la autorregulación, eficaz y eficiente, para un mejoramiento continuo.

Esta Autoevaluación Institucional, se realizará con una frecuencia máxima anual. Esta autoevaluación, se encuentra dividida en 4 componentes (áreas de gestión) a evaluar en concordancia con el PEI, las cuales son:

- **GESTIÓN DIRECTIVA:** orientada hacia la planeación estratégica, los sistemas de comunicación y el desarrollo del clima organizacional.
- **GESTIÓN ACADÉMICA:** se refiere a la consolidación y puesta en marcha de los planes de estudio, la articulación de los diseños curriculares con las necesidades del sector productivo y lo que se enseña en las aulas. Los referentes para su caracterización son los resultados de las evaluaciones internas y externas, y los estándares de competencia.
- **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA:** apoya y existe en función de los componentes académico y directivo, además del logístico (biblioteca, laboratorios, inventario de bienes); el ofrecimiento de servicios complementarios y la administración de los recursos humanos. Las normas, procesos y procedimientos son insumos para determinar cómo se comporta este componente institucional, y crear las oportunidades de mejoramiento en la prestación de servicios internos. La reingeniería permite actuar por procesos, con actividades, indicadores y equipos responsables de cada política.
- **GESTIÓN DE LA COMUNIDAD:** se promueve la participación, prevención, convivencia, inclusión y permanencia dentro de la Institución. Los referentes para su análisis son el Proyecto Educativo Institucional, el Manual de Convivencia, los resultados de las evaluaciones, los proyectos transversales y el contexto de la institución.

Son entradas para la Auto-Evaluación Institucional, los resultados de la evaluación de satisfacción institucional, evaluación de programas, evaluación de desempeño docente, indicadores, entre otros aspectos.

Los participantes del consejo académico, emiten a su juicio la valoración que consideren pertinente para cada aspecto evaluado según los componentes de esta autoevaluación, dejando claridad en el registro, las evidencias que permitan soportar la calificación otorgada. Una vez obtenida la calificación general, se establecen las fortalezas y las oportunidades de mejoramiento y se procede a documentar mediante acta dichos resultados, así como los compromisos y planes de mejoramiento institucional a que haya lugar si los resultados alcanzados no son los esperados, de esta forma, la autoevaluación institucional se convierte en un mecanismo permanente de seguimiento y aprendizaje organizativo, con el que se busca valorar e interpretar la situación de la Institución y de sus programas, establecer planes de acción dirigidos al mejoramiento institucional y brindar información confiable acerca de la calidad de los programas que ofrece la Institución.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 16 de 38		

1.5 OFERTA DE FORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

❖ SEDE APARTADÓ

1. Técnico laboral en Atención Integral a la Primera Infancia
2. Técnico laboral en Recreación, Lúdica y Deportes
3. Técnico laboral en Sistemas Informáticos
4. Técnico laboral en Electrónica
5. Técnico laboral Auxiliar en Diseño y Artes Gráficas
6. Técnico laboral en Peluquería
7. Técnico laboral en Cocina Nacional e Internacional
8. Técnico laboral en Mecánica de Motos
9. Técnico laboral Auxiliar en Diseño de Modas
10. Técnico laboral en Contabilidad y finanzas
11. Técnico laboral en Auxiliar Bancario, Comercial y de Seguros
12. Técnico laboral en Mercadeo y ventas
13. Conocimientos académicos en Inglés conversacional
14. Técnico laboral en Auxiliar en Enfermería
15. Técnico laboral en Auxiliar en Salud Oral
16. Técnico laboral en Auxiliar en Servicios Farmacéuticos
17. Técnico laboral en Auxiliar en Salud Pública
18. Técnico laboral en Auxiliar Administrativo en Salud
19. Técnico laboral en Secretariado Ejecutivo
20. Técnico laboral en Seguridad Ocupacional
21. Técnico laboral en Auxiliar en Talento Humano
22. Técnico laboral en Auxiliar en Archivo y Registro
23. Técnico laboral en Auxiliar Administrativo Empresarial
24. Técnico laboral en Auxiliar en Operaciones Portuarias
25. Técnico laboral en Auxiliar en Investigación Judicial
26. Técnico laboral en Agente de Tránsito, Transporte y Seguridad Vial
27. Auxiliar de Logística Empresarial y Almacenamiento
28. Auxiliar en Desarrollo de Software
29. Auxiliar de Clínica Veterinaria

❖ SEDE TURBO

1. Técnico laboral Auxiliar en Educación Para La Primera Infancia
2. Técnico laboral en Soporte de Sistemas e Informática
3. Técnico laboral Auxiliar en Mercadeo y ventas
4. Técnico laboral en Auxiliar en Investigación Judicial
5. Técnico laboral Asistente Contable y Financiero
6. Técnico laboral Secretariado Ejecutivo

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 17 de 38		

7. Técnico laboral en Operaciones Portuarias y Marítimas
8. Técnico laboral Asistente administrativo
9. Técnico laboral Seguridad Ocupacional
10. Técnico laboral Auxiliar en Talento Humano
11. Técnico laboral Auxiliar en Archivo y Registro
12. Técnico laboral en Auxiliar en Diseño y Artes Gráficas
13. Técnico laboral en Auxiliar Bancario y Comercial
14. Técnico laboral en Auxiliar en Enfermería
15. Técnico laboral en Auxiliar en Salud Oral
16. Técnico laboral Auxiliar en Servicios Farmacéuticos
17. Técnico laboral en Auxiliar Administrativo en Salud
18. Técnico laboral en Peluquería
19. Conocimientos académicos en inglés nivel A1 y A2
20. Conocimientos académicos en inglés nivel B1 y B2
21. Técnico laboral en Refrigeración y Mantenimiento de Aire Acondicionado
22. Técnico Laboral en Auxiliar en Logística Empresarial

❖ SEDE NECOCLI

1. Técnico laboral Agente De Viajes Y Turismo
2. Técnico laboral Auxiliar Administrativo
3. Técnico laboral Auxiliar De Educación Para La Primera Infancia
4. Técnico laboral Auxiliar Contable Y Financiero
5. Técnico laboral Auxiliar de Mercadeo
6. Técnico laboral Operador Portuario
7. Técnico laboral en Auxiliar de Seguridad Laboral
8. Técnico laboral Auxiliar de Suministros y Almacén

❖ SEDE SAN PEDRO DE URABÁ

1. Técnico laboral en Auxiliar Administrativo
2. Técnico laboral en Auxiliar Contable Y Financiero
4. Técnico laboral en Auxiliar de Mercadeo
5. Técnico laboral en Auxiliar En Educación Para La Primera Infancia
6. Auxiliar de Seguridad Laboral

❖ SEDE – CHIGORODÓ

1. Técnico laboral en Auxiliar Administrativo
2. Técnico Laboral en Auxiliar Contable Y Financiero
3. Técnico laboral en Auxiliar En Mercadeo Y Ventas
4. Técnico laboral en Auxiliar En Educación Para La Primera Infancia

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 18 de 38		

5. Técnico laboral en Auxiliar En Sistemas Informáticos
6. Técnico Laboral en Auxiliar En Seguridad en el Trabajo

❖ SEDE ARBOLETES

1. Técnico Laboral en Agente de Viajes Y Turismo
2. Técnico Laboral en Auxiliar Administrativo
3. Técnico Laboral en Auxiliar Contable Y Financiero
4. Técnico Laboral en Auxiliar En Seguridad En El Trabajo
5. Técnico Laboral en Auxiliar En Mercadeo Y Ventas
6. Técnico Laboral en Auxiliar en Sistemas Informáticos

EDUCACIÓN CONTINUA: Esta formación busca complementar, fortalecer o actualizar los conocimientos asociados a un programa de formación o de temas de actualidad. Esta formación se desarrolla a través de seminarios, diplomados o cursos de actualización y está dirigida a estudiantes o egresados de la institución, por requerimientos del sector productivo o interés de la comunidad en general. Esta formación es inferior a 160 horas y se otorga un certificado de asistencia.

2. GESTIÓN ACADÉMICA

2.1 ENFOQUE PEDAGÓGICO Y METODOLÓGICO

MODELO PEDAGÓGICO CONSTRUCTIVISTA SOCIAL DIALOGANTE

El Centro de Sistemas de Urabá orienta su gestión educativa hacia la formación integral de técnicos laborales, es por esto que la institución preocupada en que los educandos adquieran las habilidades, destrezas y competencias humanas, intelectuales y laborales que el sector productivo requiere, ha definido su enfoque pedagógico en el modelo constructivismo social dialogante, (MPCSD), el cual se basa en la Teoría Constructivista en la que se parte de aceptar el conocimiento que ya posee el individuo, y en particular los estudiantes. Por lo tanto, basándose en este saber, los estudiantes procesan la información y así elaboran sus propios conceptos. Para tal efecto, el conocimiento se reconstruye a partir de esta asimilación y de esto resultan nuevos conceptos teóricos.

El constructivismo social es una rama que parte del principio del constructivismo puro. El constructivismo busca ayudar a los estudiantes a internalizar, reacomodar, o transformar la información nueva.

El modelo dialogante reconoce el papel activo del estudiante en el aprendizaje, y así mismo reconoce el rol esencial y determinante de los mediadores en este proceso. Si bien es cierto el conocimiento se construye por fuera de la escuela, pero que es reconstruido de manera activa e interestructurada a partir del diálogo pedagógico entre el estudiante, el saber y el docente y que para que ello se presente, es condición indispensable contar con la mediación adecuada de un maestro, que favorezca de manera intencionada y trascendente el desarrollo integral del estudiante.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 19 de 38		

El modelo pedagógico dialogante reconoce las diversas dimensiones humanas y la obligatoriedad que tenemos escuelas y docentes de desarrollar cada una de ellas, como educadores, somos responsables frente a la dimensión cognitiva de nuestros estudiantes; pero así mismo, tenemos iguales responsabilidades en la formación de un individuo ético que se indigne ante los atropellos, se sensibilice socialmente y se sienta responsable de su proyecto de vida individual y social. No se trata simplemente de transmitir conocimientos, sino de formar individuos más inteligentes a nivel cognitivo, afectivo y práxico.

Para la implementación de este modelo pedagógico constructivista social es importante tener claridad sobre el rol tanto del docente como del estudiante:

DOCENTE

- ✓ Facilitador de los procesos motivacionales, cognitivos y praxiológicos.
- ✓ Generador de actitudes favorables en el estudiante para aprender significativamente en contexto.
- ✓ Orientador de los esquemas, provocando que el estudiante busque por sí mismo descubra el conocimiento nuevo.
- ✓ Creador de material didáctico y pedagógico acordes con las necesidades e intereses de los estudiantes, utilizándolos de forma sistemática.
- ✓ Innovador en el uso de estrategias pedagógicas.

ESTUDIANTE

- ✓ Responsable de su propio proceso de aprendizaje, busca información e interactúa con los compañeros de clase
- ✓ Relaciona la información con su estructura cognitiva
- ✓ Autogestiona y autoconstruye su propio desarrollo humano
- ✓ Protagonista de la vivencia de los valores institucionales, manual de convivencia
- ✓ Líder en la transformación de su comunidad en lo político, social y cultural para un mejor bienestar.

El desarrollo del modelo pedagógico constructivista social cognitivo se basa en la aplicación de estrategias como:

- Enfoque dialogante, aprendizaje auto dirigido autobiografía y proyecto de vida, trabajo meta-cognitivo y apropiación de los avances tecnológicos aplicados en la educación, la duda, el error, la disonancia cognitiva.
- Mapas de rutas (Pedagogía basada en problemas), mapa de operaciones (modificabilidad cognitiva), mapas conceptuales (aprendizaje significativo), cambio axiológico-cognitivo (enseñanza para la comprensión y mentefactos para cada nivel educativo.
- Determinación de conceptos claves, lecturas básicas y de apoyo, presentación de esquemas gráficos que resuman la información, clasificación de relaciones entre conceptos, talleres de comprensión lectora, laboratorios y guías de trabajo práctico guiado y autónomo, tanto individual como grupal, consulta e investigación científica, análisis de estudio de caso, entre otros.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 20 de 38		

2.2 ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

El desarrollo del programa es teórico-práctico, el docente como facilitador del proceso enseñanza aprendizaje, realiza diversas actividades abiertas, orientadas a romper con la rutina tradicional de la adquisición del conocimiento, de manera que le permita lograr un cambio en la mentalidad del estudiante y llevarlo a desarrollar toda su potencialidad creativa para alcanzar sus propios objetivos de aprendizaje. El docente incentiva al estudiante en la construcción del conocimiento a través de diversas experiencias, que permiten desarrollar las competencias necesarias por medio del desarrollo de proyectos, talleres, simulaciones, salidas de campo, estudio de casos, investigaciones y otras estrategias aplicables que le permitan al estudiante alcanzar una serie de habilidades fundamentales propias de su práctica ocupacional y otras que lo llevan a formarse como un ser integral.

La realización de proyectos, le permite al estudiante interactuar en situaciones concretas y significativas y estimula el “saber”, el “saber hacer” y el “saber ser”, es decir, lo conceptual, lo procedimental y lo actitudinal. En este Modelo el rol del docente cambia, es un moderador, coordinador, facilitador, mediador y también un participante más del proceso de formación.

▪ Estrategias Centradas en el Estudiante

Las estrategias centradas en el estudiante son métodos de enseñanza que ponen el foco en el aprendizaje y las necesidades del alumno, en lugar de en la transmisión del conocimiento por parte del profesor. Estas estrategias fomentan la participación activa del estudiante, su autonomía y su capacidad para aprender de manera significativa. A continuación, se presentan algunas de las estrategias utilizadas por los docentes en la institución:

1. **Aprendizaje Basado en problemas (ABP):** es una metodología de enseñanza que se centra en el aprendizaje activo a través de la resolución de problemas reales o simulados. En lugar de transmitir información de manera pasiva, el ABP fomenta la participación activa de los estudiantes en su proceso de aprendizaje.
2. **Aprendizaje Colaborativo:** Promueve el trabajo en grupo, donde los estudiantes pueden aprender unos de otros, compartir ideas y desarrollar habilidades sociales.
3. **Método Socrático:** Hacer preguntas abiertas que fomenten el pensamiento crítico y la reflexión, animando a los estudiantes a explorar y profundizar en los temas.
4. **Aprendizaje Reflexivo:** Fomentar la autoevaluación y la reflexión sobre el proceso de aprendizaje, lo que ayuda a los estudiantes a tomar conciencia de sus fortalezas y áreas de mejora.
5. **Indagación:** Los estudiantes formulan preguntas, realizan investigaciones y reflexionan sobre sus hallazgos, lo que les permite adquirir conocimientos de forma activa.
6. **Role-Playing y Simulaciones:** Utilizar dinámicas de juego de roles o simulaciones que permitan a los estudiantes experimentar situaciones de la vida real y aplicar sus conocimientos en contextos prácticos.

▪ Estrategias Centradas en el Docente

Las estrategias pedagógicas centradas en el docente son enfoques que ponen al docente en el papel principal en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Aunque hoy en día se promueve cada vez más un modelo centrado en el estudiante, es importante reconocer que el docente sigue siendo fundamental en la creación de un ambiente educativo efectivo. A continuación, se relacionan algunas de las estrategias mas utilizadas:

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 21 de 38		

1. **Uso de recursos audiovisuales:** Incorporar videos, presentaciones y material multimedia para enriquecer la experiencia educativa y atraer la atención de los estudiantes.
2. **Práctica guiada:** Diseñar actividades en las que el docente guía paso a paso a los estudiantes en el desarrollo de habilidades específicas, proporcionando feedback inmediato.
3. **Tutorías personalizadas:** Ofrecer apoyo individualizado a estudiantes que lo requieran, ya sea a través de horas de consulta o sesiones de tutoría en grupos pequeños.
4. **Evaluaciones formativas:** Implementar evaluaciones continuas a lo largo del proceso educativo para monitorear el avance de los estudiantes y ajustar la enseñanza según sea necesario.
5. **Modelación de habilidades:** Los docentes pueden modelar habilidades de pensamiento crítico o resolución de problemas en clase, demostrando cómo abordar situaciones y guiar a los estudiantes en el proceso.

La relación entre el docente y los estudiantes es dinámica, favoreciendo la participación activa y el aprendizaje colaborativo, se busca encontrar un equilibrio que maximice el potencial de los actores que intervienen en el proceso educativo.

2.3 PLANES DE ESTUDIO/ORGANIZACIÓN CURRICULAR

El INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ S.A.S ha organizado sus estructuras curriculares de acuerdo con el perfil de egreso de cada programa, y las normas de competencia laboral, así como los demás parámetros establecidos en el decreto 1075 de 2015 y demás normatividad vigente.

Esta estructura curricular está organizada por módulos de formación basados en normas de competencia laboral para programas técnicos laborales, para programas de conocimientos académicos se basa en niveles según el MC. Para cada módulo de formación se establece una planeación curricular que contempla los resultados de aprendizaje que se pretenden lograr, la tabla de saberes, las estrategias metodológicas y de evaluación.

Teniendo en cuenta que el técnico laboral desempeña un papel fundamental en el sector productivo y social, esto implica formar personas aptas para desarrollarse dentro de un escenario laboral como social; Es por esto que se ha incluido dentro de la estructura curricular de cada programa la formación, el ser que debe desarrollarse en cada módulo de formación y además la organización curricular de cada programa desarrolla algunos módulos de formación integral que son transversales a todos los programas que ofrece la institución, con el fin de fortalecer la formación y formar técnicos integrales.

La estructura curricular de cada uno de los programas que constituyen la oferta educativa de la Institución, se fundamentan en el decreto de 1075/2015 y Decreto 923/2024 tienen los siguientes componentes:

1. Nombre, domicilio y naturaleza de la institución educativa
2. Disposiciones legales vigentes
3. Denominación del programa (relacionado con la cuoc)
4. Objetivos del programa

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 22 de 38		

5. Justificación del programa
6. Perfil de egreso
7. Perfil de ingreso
8. Componente pedagógico y metodológico
9. Mecanismos de articulación de los programas en cadena de formación
10. Plan de estudio
11. Planeación modular
12. Número proyectado de estudiantes por programa
13. Criterios y procedimientos de evaluación y promoción de los estudiantes.
14. Seguimiento a egresados
15. Autoevaluación institucional
16. Organización administrativa
17. Gobierno escolar
18. Criterios de organización institucional
19. Recursos físicos del programa
20. Personal de formadores requeridos para el desarrollo del programa.
21. Desarrollo de prácticas/lugares de prácticas
22. Reglamento de estudiantes y de formadores.
23. Descripción de la Infraestructura
24. Financiación

Plan de Estudios. El plan de estudio es un resumen de la estructura curricular, este formato se organiza para dar respuesta a una necesidad de la comunidad educativa ya que es la ruta a seguir durante el proceso de formación. El plan de estudios operacional está conformado por:

- ❖ **NORMA DE COMPETENCIA LABORAL:** Se relaciona el número y nombre de la norma de competencia laboral de acuerdo al módulo de formación.
- ❖ **MÓDULOS DE FORMACIÓN:** estos pueden ser:
 - ✓ **Módulos Específicos Del Área,** se generan de acuerdo a las normas de competencia laboral y el perfil ocupacional, son propios de cada programa de formación.
 - ✓ **Transversales:** módulos de formación integral que apuntan al cumplimiento de la Misión de la institución, entendiéndola como no solo la adquisición de conocimientos técnicos, sino la capacidad para desenvolverse en el mundo laboral actual y la sociedad en general, como una persona proactiva, emprendedora con un alto sentido de pertenencia y lealtad.
 - ✓ **Horas Teórico-Prácticas:** Por módulo de formación, y del total del programa.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 23 de 38		

- ✓ **Horas Prácticas:** Se establece en cada plan de estudio el número de horas de prácticas que el estudiante debe realizar para finalizar su programa de formación, de acuerdo a lo autorizado por secretaria de educación.

El orden en que se desarrollan los módulos de formación se hará según lo establecido desde el área académica, sin que esto afecte la prestación del servicio y teniendo en cuenta los módulos que son prerrequisitos de otros.

Guías de Aprendizaje: Recurso didáctico o instrumento de mediación que facilita el proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación, está centrada en la pedagogía activa y participativa en la que se reconoce la autonomía del estudiante.

Las guías de aprendizaje son elaboradas una vez el programa haya obtenido la debida aprobación por el ente autorizado y se actualizan cada vez que las estructuras curriculares se actualicen.

Jornadas de formación de los programas:

Las clases se desarrollan en la jornada diurna y nocturna entre lunes y viernes entre las 8:00 a.m. y las 9:00 p.m.

Las clases en la jornada sabatina se realizan entre las 7:00 a.m. y las 6:00 p.m. y las clases en la jornada dominical se realizan entre las 7:00 a.m. y 6:00 p.m.

Formación Práctica

Corresponde al número total de horas práctica autorizado en la resolución de registro de programa, para los programas del área de salud corresponde al 60% del total de horas del programa, según la normatividad legal vigente.

La Institución ha establecido convenios con diversas empresas del sector productivo para la realización de las prácticas de los estudiantes, así como convenios docencia servicio para los programas del área de la salud.

Las prácticas se pueden desarrollar bajo las modalidades de pasantías o contrato de aprendizaje para los programas certificados en calidad y homologaciones (para los estudiantes que laboran en el área de formación y cumplen con los requisitos establecidos para tal fin en el reglamento de prácticas).

El proceso de remisión y ejecución de las prácticas se rige por el Reglamento de Prácticas, que se encuentra publicado en la página de la institución.

2.4 NÚMERO DE PARTICIPANTES

El **INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ S.A.S** en los programas que ofrece se dictan clases en las jornadas: mañana, tarde y noche y fines de semana teniendo la capacidad de nuestras aulas. Nuestros estudiantes son jóvenes y adultos de ambos sexos, estudiantes con un mínimo de noveno grado, para los programas técnicos laborales y séptimo grado para programa de conocimientos académicos, la gran mayoría proveniente de la clase media baja y con grandes deseos de superación.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 24 de 38		

2.5 MODALIDAD

EL INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ S.A.S ofrece programas de formación, capacitación, complementación y/o actualización en los campos laborales y académicos, definidos en el decreto 1075 de 2015, los cuales se cursan en forma presencial.

La institución ofrece diplomados, cursos cortos y personalizados que tienen como objetivo ofrecer oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar conocimientos habilidades, técnicas y prácticas. Estos programas, por tener una duración inferior a ciento sesenta (160) horas no requieren de autorización previa por parte de la secretaria de educación departamental y distrital, para su ejecución y desarrollo.

2.6 PROCESO DE EVALUACIÓN

El sistema de evaluación implementado por la institución no se limita únicamente a medir el nivel de conocimiento teórico del estudiante, sino que también valora su capacidad para aplicar dichos conocimientos en contextos prácticos. Para ello, se emplean diversos instrumentos de evaluación que permiten identificar con precisión tanto los logros alcanzados como las áreas de mejora en el proceso formativo.

La institución ha evolucionado desde un modelo tradicional de evaluación centrado únicamente en contenidos y cumplimiento de compromisos, hacia un enfoque integral que considera todos los factores que inciden en el desarrollo del estudiante.

Este enfoque integral de evaluación busca fomentar una formación holística, coherente con los principios de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, y orientada al fortalecimiento de competencias laborales, personales y sociales.

Cada módulo de formación se evalúa mediante la recolección de evidencias, así:

- ✓ **Evidencias de Conocimiento:** Permite medir el nivel de conocimiento teórico sobre una actividad específica, se utilizan los cuestionarios como instrumentos de evaluación para determinar el saber necesario para el desempeño de una práctica específica. Con un porcentaje del 40% sobre la nota final.
- ✓ **Evidencias de Desempeño:** Aquí se recolectan evidencias del saber hacer, relativas al cómo realiza el estudiante una actividad, en donde aplica todos sus conocimientos, habilidades y actitudes. Con un porcentaje del 40% sobre la nota final
- ✓ **Evidencias de Producto:** Se define como el resultado de una práctica específica, el cual refleja el aprendizaje alcanzado y permite hacer inferencias sobre el proceso o método utilizado. Con un porcentaje del 20% sobre la nota final.

2.7 PERFIL DEL EGRESADO

El egresado del INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ S.A.S, al culminar su proceso de formación habrá desarrollado las siguientes competencias:

✓ **COMPETENCIAS CIUDADANAS**

Estas son desarrolladas de manera transversal a todos los programas, las cuales hacen parte de la formación integral del proceso de formación y se refiere a la capacidad de actuar de manera constructiva en una sociedad democrática.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 25 de 38		

✓ **COMPETENCIAS ACTITUDINALES Y ETICAS**

Hacen parte de la formación integral del proceso de formación e implica acciones relacionadas con el ejercicio de la justicia, aceptación de la diferencia, respeto a la libertad de opinión, de acción, lealtad entre otras, se desarrolla a lo largo del proceso de formación en el desarrollo de cada competencia específica y en el módulo de formación ética y responsabilidad social.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES

- **TRABAJO EN EQUIPO:** Se refiere a la capacidad de poner sus cualidades, habilidades y destrezas al servicio de un grupo en busca de un objetivo común, implica acciones que denoten: Asertividad, comprensión, atención al detalle, respeto, comunicación, escucha.
- **TOMA DE DECISIONES:** Capacidad para resolver de la mejor manera situaciones con autonomía teniendo en cuenta las causas y las posibles consecuencias. Implica acciones que denoten, resolución de conflictos y análisis.
- **ADAPTABILIDAD:** Es la habilidad de trabajar efectivamente en una variedad de situaciones y con diversas personas, apreciando las diferentes perspectivas y adaptándose a los cambios de manera positiva. Capacidad para permanecer eficaz dentro de un entorno cambiante, como a la hora de enfrentarse con nuevas tareas, responsabilidades o personas. Implica acciones que denoten: exigencia, recursividad, solidaridad y positivismo.
- **RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:** Es la capacidad para identificar problemas, reunir información significativa; usar y coordinar datos relevantes, diagnosticar posibles causas para dar solución a los problemas. Implica acciones que denoten: resolución de conflictos, objetividad, liderazgo, respeto, tolerancia.

Estas competencias se desarrollan de manera transversal en todos los programas, hacen parte de la formación integral del proceso de formación y los docentes las trabajan a través del uso de diferentes estrategias metodológicas.

- **EMPRESARIALES Y PARA EL EMPRENDIMIENTO:** Capacidad para detectar posibles oportunidades de negocio y desarrollar el espíritu emprendedor. Se trabaja en el módulo de emprendimiento.

✓ **COMPETENCIAS DE FUNDAMENTACIÓN TECNOLÓGICA**

Se desarrollan transversales a todos los procesos de formación e incluyen desarrollo de habilidades en el manejo de las tics.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 26 de 38		

✓ **COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS**

Propias y específicas de acuerdo al programa de formación que esté cursando.

2.8 PERFIL DE INGRESO DE LOS ESTUDIANTES

Los aspirantes a formarse en un programa técnico laboral por competencias en el INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ S.A.S, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

Programas técnicos del área de la salud

- Haber cursado y aprobado 9 grado
- Tener mínimo 16 años cumplidos
- Fotocopia del documento de identificación
- Fotocopia del diploma de bachiller o certificado de estudio noveno grado aprobado.
- Foto tipo documento 3x4

Programas diferentes al área de salud

- Haber cursado y aprobado 9 grado (En el caso de los estudiantes del programa de inglés conversacional deben tener mínimo séptimo grado aprobado)
- Tener mínimo 12 años cumplidos para el programa de inglés y 14 años para los otros programas diferentes a salud.
- Fotocopia del documento de identificación
- Fotocopia del diploma de bachiller o certificado de estudio de noveno grado aprobado o séptimo grado para el programa de inglés.
- Foto tipo documento 3x4

Así mismo, el aspirante debe demostrar el nivel de conocimiento frente las siguientes competencias:

- ✓ Competencias básicas en lenguaje
- ✓ Competencias básicas en matemáticas
- ✓ Competencias básicas en ciencias naturales
- ✓ Competencias comunicativas (para el programa de inglés)
- ✓ Competencias ciudadanas y laborales generales
- ✓ Competencias laborales generales
- ✓ Competencias en tecnología e informática

Requisitos para extranjeros:

Cédula de extranjería C.E

En caso que el aspirante provenga de Venezuela debe presentar el permiso especial de permanencia (PEP).

o Títulos o Certificados de estudios convalidados por la entidad competente

o Certificado de afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 27 de 38		

2.9 EGRESADOS.

El seguimiento a egresados se realiza a través del área de Bienestar Institucional, a través de la aplicación de encuesta de seguimiento a egresados con el fin de contar con información relevante que permita medir el impacto formativo en lo referente con:

- Satisfacción del egresado
- La vinculación al mundo productivo,
- Certificación de sus competencias laborales,
- Continuidad, permanencia y graduación en las instituciones de educación superior.

Una vez aplicada la encuesta, se tabulan los resultados y se elabora un Informe estadístico del mismo con el análisis de los datos. El cual se convierte en insumo para otros procesos como la evaluación de programas y validación del diseño curricular.

2.10 CERTIFICACIÓN DE RECONOCIMIENTO DE LA FORMACIÓN RECIBIDA.

Para optar por el Certificado de Aptitud Ocupacional ya sea de conocimientos académicos o técnico laboral por competencias, el estudiante debe cumplir con todos los requisitos establecidos por la institución, los cuales incluyen cursar y aprobar todos los módulos establecidos en el plan de estudio y haber desarrollado y aprobado la etapa práctica para todos los programas de formación laboral. Así mismo el estudiante debe estar a paz y salvo por todo concepto en la Institución.

Certificados a expedir

Los estudiantes que cumplan con todos los requisitos de los programas de formación laboral obtendrán el Certificado de Aptitud Ocupacional “TÉCNICO LABORAL POR COMPETENCIAS EN.....” y para los programas de conocimientos académicos se les expide el certificado de aptitud ocupacional de “CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS EN.....”

2.11 PERFIL DEL GRUPO DOCENTE

El docente del INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ S.A.S tiene un compromiso profesional y ético con el proceso de formación integral de los estudiantes. El personal docente debe demostrar las siguientes competencias:

❖ FORMACIÓN PEDAGÓGICA Y DISCIPLINAR

Formación como: Técnico profesional, tecnólogo o profesional en carreras relacionadas con el área a impartir y de acuerdo a la descripción del perfil del cargo.

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.

- Realizar el diagnóstico requerido para la elaboración del plan formativo según las competencias a desarrollar en el área.
- Evidenciar la planeación de sus clases de acuerdo con las políticas Institucionales establecidas (diagrama de Gantt).
- Las estrategias metodológicas de Enseñanza-Aprendizaje-Evaluación se ajusten a los lineamientos

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 28 de 38		

institucionales.

- Los materiales didácticos sean elaborados de acuerdo con el método y el objetivo de aprendizaje.
- Los recursos educativos y ambientes de aprendizaje se alistan según los requerimientos de la planeación realizada.
- El desarrollo de las clases se realiza según lo contemplado en la planeación (Diagrama de Gantt) y los resultados de la evaluación diagnóstica.
- Los instrumentos (listas de chequeo, cuestionario), son aplicados de acuerdo con las evidencias requeridas.
- Las normas de seguridad y salud ocupacional se cumplen, durante el proceso formativo, de acuerdo con las políticas institucionales.
- Los registros de seguimiento y evaluación del proceso formativo se realizan de acuerdo con las políticas institucionales.
- Aplica acciones de mejoramiento a los estudiantes que presenten falencias en su proceso de formación

HABILIDADES BLANDAS

Comunicación asertiva

Empatía

Paciencia

Adaptabilidad

Escucha activa

Trabajo en equipo

Liderazgo inspirador

Gestión de conflictos

Creatividad e innovación

Inteligencia emocional.

3. GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

3.1 CRITERIOS DE ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

3.1.1 Descripción del Mapa de Procesos

El Centro de Sistemas Urabá ha identificado los procesos necesarios para el sistema de gestión de la calidad, los cuales tienen una secuencia lógica y una interacción entre ellos para asegurar que la operación y control del sistema de calidad sean eficaces.

En el mapa de procesos del Sistema de Calidad de INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ S.A.S, se encuentran contemplados los procesos bajo los cuales se encuentra estructurado el sistema de calidad de la institución (Ver figura 1).

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 29 de 38		



Figura 1. Mapa de procesos

Dentro de la red de procesos de la organización, se encuentran:

Procesos de Dirección: son aquellos que proporcionan directrices a todos los demás procesos y son ejecutados por la alta dirección. Se han identificado como Gestión Estratégica y Gestión de la Calidad.

Procesos de Realización del Servicio: atañen a las diferentes áreas de la organización, están estrictamente relacionados con la prestación del Servicio Educativo y tienen impacto en el cliente creando valor para éste. Son las actividades esenciales del Servicio, su razón de ser. Dentro de este grupo tenemos los procesos de Gestión de Admisiones, Gestión de Prácticas, Gestión de Bienestar Institucional y gestión del Servicio.

Procesos de Apoyo: Brindan soporte a las actividades que se realizan en los demás procesos y que son fundamentales para la prestación del servicio. Dentro de estos procesos están: Gestión del Talento Humano, Gestión de Infraestructura y Gestión de Compras.

La Alta Dirección asegura la disponibilidad de recursos e información necesarios para apoyar la operación y el seguimiento de estos procesos, así como para su medición, seguimiento y análisis de cada uno de ellos, para finalmente implementar las acciones necesarias que permitan alcanzar los resultados planificados y la mejora continua de dichos procesos.

Para desarrollar la interacción de los procesos, se hace previamente una recolección, análisis y determinación de los requerimientos de los clientes, y de otras partes interesadas. Esta interacción se encuentra determinada en el mapa de procesos.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 30 de 38		

3.1.2 Organigrama CDS

Tradicionalmente, la organización administrativa de un plantel se ha sintetizado en un organigrama, este esquema facilita el conocimiento rápido de los niveles de autoridad, relaciones de coordinación y asesoría. A continuación, presentamos la Estructura Organizacional del INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ S.A.S el cual señala el entramado de relaciones adecuadas entre los diferentes órganos, donde se advierten plenamente la cuota de participación de toda la comunidad educativa y el nivel de competencia de órganos del gobierno institucional. (Ver figura 2. Estructura Organizacional).

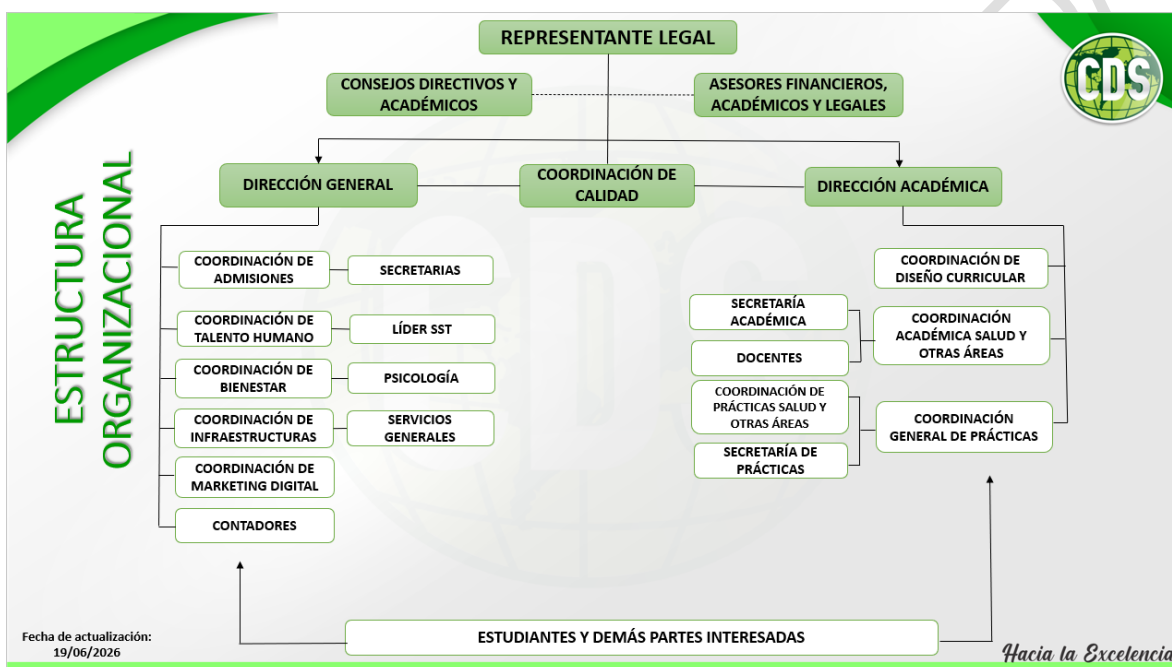


Figura 2. Estructura Organizacional

3.2 RECURSOS DE LA ORGANIZACIÓN

El INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ S.A.S a nivel de capacidad instalada cuenta con recursos humanos, físicos, financieros; los cuales permiten desarrollar el objeto misional de nuestra institución, los cuales se detallan a continuación.

3.2.1 Recursos Físicos

El Instituto Centro de Sistemas de Urabá S.A.S cuenta con la capacidad instalada y los recursos necesarios para desarrollar el programa:

❖ Características y ubicación de las aulas, talleres, laboratorio y equipos

- Amplias y cómodas instalaciones
- Sala de Sistemas adecuadas con equipos de cómputo con conectividad de banda ancha.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 31 de 38		

- Ambientes regulares de aprendizaje dotados con sillas universitarias, silla y escritorio para el docente, tablero, televisor, video beam, aire acondicionado y abanicos.
- La institución cuenta con laboratorios, tales como:
 - o Laboratorio de salud oral.
 - o Laboratorio de enfermería.
 - o Laboratorio de farmacia.
 - o 2 ambientes de Cocina.
 - o 2 ambientes de Peluquería.
 - o 1 taller de mecánica de motos
 - o 1 taller de diseño de modas con elementos propios del área
 - o 2 ambientes de diseño y artes gráficas
 - o Auditorio capacidad para 200 personas aproximadamente.

❖ **Materiales de apoyo. Didácticos, ayudas educativas, audiovisuales, Recursos, técnicos y tecnológicos.**

- Guías de aprendizaje
- Video beam
- Televisores
- Marcadores
- Tableros acrílicos
- Sillas universitarias

❖ **Recursos y herramientas tecnológicas**

- Google Meet
- Software académico q10
- Plataforma virtual q10
- Internet de banda ancha
- Google Workspace: Es una plataforma diseñada específicamente para instituciones educativas, que ofrece una amplia gama de herramientas y servicios destinados a mejorar la enseñanza, el aprendizaje y la colaboración dentro y fuera del aula. Esta plataforma incluye aplicaciones como Gmail, Google Drive, Google Classroom, Google Meet, Google Docs, Google Sheets y Google Slides, Youtube, entre otras.

3.2.2 Recursos Financieros

Hacemos referencia en esta sección a los recursos propios de la institución. El Instituto Centro de Sistemas de Urabá S.A.S basa su sostenimiento en el equilibrio económico que consigue a través de los ingresos que recibe por concepto de pagos que hacen los estudiantes.

Dado que esta es la única fuente de financiación, partimos de ella para el diseño y elaboración del presupuesto, teniendo en cuenta, el diagnóstico y Auto-evaluación institucional para guardar la debida correspondencia con los requerimientos y necesidades de la comunidad educativa.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 32 de 38		

Sistemas de costos educativos y tarifas

Las directivas del CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ comprendiendo que el mayor número de aspirantes a ingresar a esta institución son personas pertenecientes a la clase: baja, media-baja, media alta, ha diseñado una política de costos educativos, accesible sin que ello conlleve a una baja en la calidad del servicio a ofrecer.

El INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ S.A.S consciente del tipo de población a la que está dirigida su misión, tiene como política institucional establecer el costo de cada semestre por programa de manera que sean precios fijos durante todo el proceso de formación.

3.2.3 Recursos Humano

El INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ S.A.S cuenta con personal altamente competente, tanto a nivel docente como administrativo, con el fin de asegurar la calidad del proceso de formación en todas sus etapas, para esto se hace un estricto proceso de selección, para garantizar que el candidato cumpla con el perfil requerido.

❖ Proceso de Selección de personal –

Con el fin de que el proceso de selección docente sea transparente y cumpla con el objetivo que es seleccionar personal docente y administrativo capaz y altamente competitivo, el Centro de Sistemas ha delegado esta función al proceso de Gestión del Talento Humano del SGC. El proceso de selección de personal se encuentra documentado en el procedimiento Reclutamiento, Selección y Vinculación de Talento Humano.

• Criterios de ingreso para el personal administrativo, modalidad de contratación, horario.

A continuación, se describen las actividades para el proceso de selección y contratación del personal administrativo de la institución:

1. **Preselección de hojas de Vida.** Las hojas de vida se recepcionan en medio digital. Éstas se revisan para confirmar cumplimiento de requisitos descritos en el perfil del cargo.
2. **Verificación de referencias laborales y títulos Académicos.** El área de talento humano es responsable de verificar las referencias laborales y los títulos académicos y dejar su registro en los formatos establecidos para tal fin.
3. **Aplicación de Pruebas Psicotécnicas de Selección.** Posterior a la verificación de referencias, psicología y el área de talento humano aplican e interpretan la prueba psicotécnica de selección.
4. **Entrevistas.** Coordinación de Talento Humano se reúne con Dirección General para analizar los resultados de las pruebas técnicas y de la verificación de referencias y se programa una sesión de entrevistas para los candidatos aptos. El propósito de la entrevista es evaluar al candidato en términos de las competencias requeridas para su cargo, validar aspectos relacionados con la historia laboral, conocimientos (o habilidades) técnicos del candidato, la valoración de factores motivacionales y expectativas personales. La entrevista se realiza de manera individual. Los aspirantes que consiguen aprobar todos los aspectos antes mencionados, quedan aptos para selección y si para un mismo cargo se tienen varios, entonces en consenso se selecciona a la persona que reúna todas las condiciones requeridas para ocupar el cargo.
5. **Nombramiento de Cargo.** Después de seleccionar al candidato que ocupará el cargo vacante, Coordinación de Talento Humano comunicará al seleccionado mediante llamada telefónica o correo

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 33 de 38		

electrónico, y lo cita para informarle las generalidades de su cargo, las fechas establecidas para la firma del contrato y la inducción formal del cargo.

6. **Contratación.** Se le informa al seleccionado sobre el contrato a celebrar, horario y jornada de trabajo, forma de pago, periodo de pago, salario, y derechos a prestaciones sociales según el tipo de contrato a realizar (Término Fijo, término indefinido o por prestación de servicios), posterior a eso, se notifica al nuevo empleado la fecha de inicio de trabajo asignándole inmediatamente fecha y hora para la inducción, tanto administrativa como la respectiva del cargo; asimismo se le entrega la solicitud de exámenes médicos ocupacionales y se solicitan las afiliaciones a las respectivas entidades para los pagos parafiscales.
7. **Inducción.** Coordinación de Talento Humano realiza la inducción al nuevo funcionario en la que explica toda la estructura orgánica de la institución, así como el direccionamiento estratégico de la misma la cual incluye misión, visión, política de calidad, reglamento interno de trabajo, políticas de SST y se hace claridad del impacto de su cargo sobre la calidad de la prestación del servicio. De la misma manera se comunican las políticas de trabajo establecidas por la organización.
8. **Evaluación de la Inducción Impartida.** Una vez realizadas las inducciones, Coordinación de Talento Humano entrega al nuevo funcionario una evaluación de la inducción impartida. Anota cualquier duda o inquietud por resolver y la fecha para hacerlo.
9. **Actualización de la base de datos del talento humano.** Una vez contratado el nuevo funcionario, Coordinación de Talento Humano actualiza la base de datos del personal administrativo, se informa al nuevo empleado que recibirá un carné de identificación el cual debe portar en todo momento.

Criterios de ingreso para el personal docente

1. **Necesidad de cargo vacante.** Cuando se identifica la necesidad de un docente, coordinación académica notifica al área de talento humano el perfil que se requiere para que se inicie el reclutamiento de hojas de vida a través de publicaciones en diferentes medios o inspeccionando las recibidas con anterioridad, teniendo en cuenta el perfil del cargo.
2. **Preselección de hojas de vida.** Las hojas de vida se recepcionan en medio digital. Éstas se revisan para confirmar cumplimiento de requisitos descritos en el perfil del cargo y se preseleccionan mínimo dos (2) candidatos por cada un (1) cargo vacante. Los aspirantes preseleccionados deben cumplir con todas las fases del proceso de selección.
3. **Verificación de referencias laborales y títulos Académicos.** Una vez preseleccionadas las personas que iniciaran proceso de selección, se procede a verificar las referencias laborales y los títulos académicos.
4. **Aplicación de Pruebas Técnicas y Psicotécnicas de Selección.** Posterior a la verificación de referencias, psicología y talento humano aplican e interpretan las pruebas técnicas y psicotécnicas de selección.

- Pruebas Técnicas:

Los aspirantes presentan la PRUEBA DE IDONEIDAD, que consiste en una micro clase donde el candidato aborda un tema de libre elección en un tiempo de diez (10) minutos. El equipo Evaluador de la prueba lo conforman: Coordinador de Calidad (No obligatorio), Dirección Académica (No obligatorio), Coordinación Académica, Secretaría Académica (No obligatorio), Coordinación de Talento Humano, Psicología.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 34 de 38		

Se tienen en cuenta los siguientes criterios:

- Dominio del Tema
- Seguridad
- Capacidad para Motivar
- Estrategias pedagógicas y didácticas
- Desarrollo de Pensamiento Crítico
- Actitud Participativa
- Manejo del Tiempo
- Idoneidad al Responder
- Comunicación Verbal
- Comunicación No Verbal

5.Entrevistas. El propósito de la entrevista es evaluar al candidato en términos de las competencias requeridas para su cargo, validar aspectos relacionados con la historia laboral, conocimientos (o habilidades) técnicos, la valoración de factores motivacionales y expectativas personales. La entrevista se realiza de manera individual.

6. Nombramiento de Cargo. Después de seleccionar al candidato que ocupará el cargo vacante, Coordinación de Talento Humano comunica al seleccionado mediante llamada telefónica o correo electrónico y lo cita para informarle las generalidades de su cargo y las fechas establecidas para la firma del contrato y la inducción formal del cargo.

7. **Contratación.** Se le informa al nuevo docente el tipo de contrato, forma de pago, periodo de pago y monto. Se notifica al nuevo docente la fecha de inicio de trabajo asignándole inmediatamente el día de la inducción académica y de plataforma.

8. **Inducción.** Coordinación de Talento Humano hace inducción al nuevo funcionario en la que explica toda la estructura orgánica de la institución, así como el direccionamiento estratégico de la misma, la cual incluye misión, visión, política de calidad, políticas de SST y se hace claridad del impacto de su cargo sobre la calidad de la prestación del servicio, por último, se les hace entrega del Manual Docente.

9. **Actualización de la base de datos del talento humano.** Una vez contratado el nuevo docente, Coordinación de Talento Humano actualiza la base de datos de docentes y se le informa que recibirá un carné de identificación el cual debe portar en todo momento.

- **Experiencia docente:** El personal docente del Centro de Sistemas de Urabá debe acreditar experiencia en el área docencia y en el sector productivo en el área específica que apunta el programa de formación. El docente debe aportar los soportes tanto de experiencia docente como en el sector productivo según lo contemplado en el manual de Descripción de Cargos según el programa.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 35 de 38		

- **Número:** El número docentes requerido se determina de acuerdo con la conformación de grupos y asignación de la carga académica elaborada por coordinación académica.
- **Soporte de estudios:** El docente debe entregar al área de talento humano la hoja de vida con los soportes de educación de acuerdo a lo contemplado en el manual de Descripción de Cargos según el programa.
- **Reglamento docente:** Hace parte integral del manual de convivencia y se encuentra publicado en la página web.

- **Descripción de cargos**

El perfil del cargo se encuentra descrito en el formato Descripción de Cargos, el cual contempla, el nivel de formación, experiencia, educación, funciones a desarrollar. Este documento se encuentra de manera digital a cargo del departamento de Talento Humano.

3.3. INFRAESTRUCTURA

El Instituto Centro de Sistemas de Urabá en cada una de sus sedes cuenta con amplias y cómodas instalaciones, ambientes regulares de aprendizaje y salas de sistemas, espacios de recreación y deporte.

La descripción de la planta física de cada sede se registra de manera detallada en las fichas técnicas, las cuales se encuentran de manera digital a cargo del coordinador de infraestructura.

3.4 LIBROS REGLAMENTARIOS

- Libros de matrículas: se encuentra en físico en las instalaciones de la sede
- Libro de actas de consejo directivo: se encuentra en físico en las instalaciones de cada sede
- Libro de actas de consejo académico: se encuentra en físico en las instalaciones de cada sede
- Libro de actas de certificaciones: se encuentra en físico en las instalaciones de cada sede
- Libro de notas: se encuentra en físico/digital en las instalaciones de cada sede
- Libros contables: Se lleva el registro de manera digital a través del software contable utilizado

3.5 PUBLICIDAD

El centro de Sistemas de Urabá se acoge a la normatividad legal vigente para la elaboración de su publicidad, al igual que lo que se encuentra autorizado y aprobado por los entes de vigilancia y control. Las actividades relacionadas con publicidad son direccionadas y supervisadas por la Dirección General de la Institución.

3.6 SISTEMA DE INFORMACIÓN.

El Centro de Sistemas de Urabá CDS ha adquirido el software académico (Q10), a través del cual sistematiza la información básica para los estudiantes y la organización. De igual forma se cuenta con la página web donde los estudiantes tienen acceso a toda la información necesaria con relación a los procesos relacionados con la gestión del servicio educativo.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 36 de 38		

3.7 MANUAL DE CONVIVENCIA

El manual de convivencia es un documento que contiene un conjunto de principios, normas y de procedimientos, cuya práctica y ejercicio permite ajustar la vida comunitaria al orden social, curricular y cultural. Garantiza tanto el ejercicio de los derechos y libertades, así como el cumplimiento de los deberes en todos los integrantes de la comunidad educativa. Este documento es socializado a la comunidad académica y se encuentra publicado en la página web de la institución.

4. GESTION DE LA COMUNIDAD

Como su nombre lo indica, se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad, con el entorno y todas las partes interesadas de Instituto Centro de Sistemas de Urabá S.A.S; así como de la participación y la convivencia, la atención educativa a grupos poblacionales con necesidades especiales bajo una perspectiva de inclusión, y la prevención de riesgos.

- ✓ A través del Departamento de Bienestar Institucional, se desarrollan un conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo y social de los estudiantes, funcionarios y egresados de la institución, que contribuye con la formación integral, estimulando las capacidades de manera individual y grupal de la comunidad educativa, mediante actividades que articulen el trabajo y el estudio con los proyectos de vida, en un contexto participativo y pluralista, generando condiciones que faciliten la convivencia y la tolerancia.
- ✓ Oferta de servicios a la comunidad no solo de programas técnicos laborales, de conocimientos académicos, sino también, a través de la oferta de cursos cortos, dirigidos a diversos sectores de la población a costos accesibles y de alta calidad.
- ✓ Brigadas de salud con el apoyo de profesionales en diferentes áreas, dirigidas a las zonas más vulnerables de la región.
- ✓ Actividades de apoyo social mediante la adjudicación de medias becas o descuentos especiales a población vulnerable.
- ✓ Trabajo de apoyo a la comunidad a través prácticas empresariales, pasantías y a través de jornadas de trabajo con estudiantes y docentes de los programas del área de sistemas.

PLAN DE PREVENCIÓN DE EMERGENCIAS Y DESASTRES

Dando cumplimiento a la ley 1523 de 2012 (Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones) el Instituto centro de sistemas de Urabá ha adoptado el plan de Plan de Prevención de Emergencias y Desastres con el cual busca evitar o minimizar los daños y pérdidas en caso de producirse eventos físicos peligrosos. Este documento se encuentra publicado en la página web de la institución.

Este documento rige a partir de la fecha de su aprobación y expedición por el consejo Directivo, el cual tiene también la facultad de modificarlo.

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 37 de 38		

CONTROL DEL DOCUMENTO

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Consejo Académico	Consejo Directivo	Consejo Directivo
FECHA	FECHA	FECHA
18-06-2026	18-06-2026	30-06-2026

HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA DE VIGENCIA
01	Edición del documento01-	01-02-2012
02	Se ajusta el contenido del Horizonte Institucional (Misión, Visión, Política y Objetivos de Calidad). Se ajusta el nombre del Director Académico. Se incluye el ofrecimiento de Diplomados y Cursos cortos como nuevos servicios a ofrecer. Se cambia la Estructura Organizacional.	02-01-2014
03	Se incluyen los programas nuevos Cocina Nacional e Internacional, Seguridad Ocupacional, Auxiliar en Talento Humano, Auxiliar de Archivo y Registro, Peluquería, Maquillaje Artístico y Cuidado Estético de Manos y Pies.	12-04-2014
04	Se actualizó la Oferta de Programas Académicos, en la denominación de los programas según las nuevas resoluciones, además se eliminaron los programas de Asistente en comercio exterior, Reparación y ensamble de computadores, Manipulación de objetos en el almacén, la bodega y los centros de distribución. Se actualizan los requisitos legales. Se actualizan recursos físicos de la institución. Se actualiza galería fotográfica.	15-03-2015
05	Se incluye el cumplimiento de los requisitos del Decreto 1075 del 26 de Mayo de 2015	22-06-2015
06	Se ajusta la Visión dentro del Horizonte institucional	05-01-2016
07	Se ajusta la oferta académica con la inclusión de nuevos programas	10-04-2016
08	Se organiza el documento de acuerdo a las áreas de gestión y se ajusta lo concerniente a organismos de control y gobierno escolar, Autoevaluación Institucional y Proceso de Evaluación, se ajusta la estructura organizacional y se actualiza la Descripción de los Recursos Físicos.	01-02-2017
09	Se actualiza la resolución de licencia de funcionamiento por la cual se cambia de denominación a INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DE URABÁ S.A.S y se actualizan los laboratorios y	1-03-2018

VIGENCIA: 01-07-2026	CENTRO DE SISTEMAS DE URABA S.A.S	
VERSION: 16	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	
Página 38 de 38		

	recursos tecnológicos.	
10	Se incluyen programas nuevos: Electrónica, Recreación, Lúdica Y Deportes, Redes de Telecomunicaciones, Agente de Turismo, Auxiliar en Prevención y Control Ambiental y Producción de Medios Audiovisuales, además se eliminaron los programas de Cuidado Estético de Manos y Pies y Maquillaje Artístico. Se actualizan los requisitos en el perfil docente.	1-03-2019
11	Se Actualiza el contexto de la institución incluyendo Reseña Histórica, se actualiza la Visión y se incluye oferta de nuevas sedes.	01-08-2020
12	Se ajustó la redacción de la información. Se incluyen nuevas sedes.	15-05-2022
13	Se actualiza la normatividad vigente, se actualiza la oferta educativa, se reestructura el capítulo de recursos físicos, se relacionan las fichas de descripción de infraestructura por sede.	1-08-2024
14	Se actualiza la visión, se elimina la figura de comité de autoevaluación institucional y se remplaza por la de consejo académico. Se ajustan las funciones del consejo académico y consejo directivo; se actualiza la normatividad legal vigente y la oferta educativa de la institución. De igual forma se actualiza las direcciones de la sede Apartadó según última resolución de aprobación del edificio. Actualización del organigrama.	1-08-2025
15	Se actualiza la política y objetivos de calidad, oferta de programas.	02/02/2026
16	Se actualiza los siguientes aspectos: oferta de programas, Normatividad legal vigente, Organigrama Institucional.	01-07-2026

Este documento ha sido publicado en el sitio web institucional para consulta general. La versión oficial y actualizada de este documento reposa en el Sistema de Gestión de Calidad de Centro de Sistemas de Urabá donde se encuentra su historial de cambios, vigencia y aprobaciones. Cualquier discrepancia será resuelta con base en el documento original controlado. Este documento es propiedad del Centro de Sistemas de Urabá, queda prohibida su reproducción total o parcial sin autorización previa.