



ESCUELA TECNOLÓGICA  
INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL



## PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2011 – 2016

*"Platón habla de -dia viou paideia- como la obligación  
que el ciudadano tiene de desarrollar su propio potencial y  
de participar en las actividades de la ciudad"*



## CONSEJO DIRECTIVO

**Jorge Alberto Bohórquez Castro**

Representante de la Ministra de Educación Nacional

**Édgar Figueroa Abrajim-Fsc**

Representante del Presidente de la República

**Álvaro Díaz Garavito**

Representante del gobernador de Cundinamarca

**Isidro Daniel Cruz Rodríguez – Fsc**

Rector

**Miguel Manrique Córdoba**

Representante de ex rectores de la ETITC

**Jairo Ernesto Moreno López**

Representante de las directivas académicas

**María Marleny Monak**

Representante de los Profesores

**Leonel Alberto Forero Forero**

Representante de los Estudiantes

**Marisela Gómez Gómez**

Representante de los Egresados

**Marco Antonio Prada Nariño**

Representante sector productivo

**Jairo Alí Barreto Rincón**

Secretario General (e)

## COMITÉ DE CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS

**Rodrigo Jaimes Abril**

Vicerrector Académico

**María Marleny Monak**

Representante de los Profesores Consejo Directivo

**Jairo Alí Barreto Rincón**

Secretario General (e)

**Luis Eduardo Hernández Muñoz**

Representante de los Profesores Consejo de Dirección

IBTI

**Richard Acosta Rodríguez**

Coordinador Académico IBTI

**Nohemy Guzmán Galvis**

Profesional Área de Planeación

**Janeth Jimena Pimiento**

Profesional Área de Talento Humano

**Jaime Navarro**

Representante de los Empleados Administrativos

## CONSEJO ACADÉMICO

**Isidro Daniel Cruz Rodríguez – Fsc**

Rector

**Rodrigo Jaimes Abril**

Vicerrector Académico

**Carlos Héctor González Villarraga**

Director de Programa de Electromecánica

**Jairo Ernesto Moreno López**

Director de Programa de Diseño de Máquinas

**Alfonso Pulido León**

Director de Programa de Procesos Industriales

**Jorge Enrique Pérez Nepta**

Director de Programa de Especializaciones

**Javier Fuentes Cortés**

Director de Programa de Sistemas y Mecatrónica

**Darío García Ruiz**

Representante de los Profesores

**Olver Augusto Sepúlveda Sepúlveda**

Coordinador Área Académica

**Maicol Cebai Montenegro**

Representante de los Estudiantes

**Jairo Alí Barreto Rincón**

Secretario General (e)



## MISIÓN

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central forma técnicos profesionales, tecnólogos y profesionales en los campos del saber, mediante una formación integral de calidad, promoviendo el talento humano para el desarrollo industrial del país.

## VALORES INSTITUCIONALES

- **La Autoestima**  
Es valorarse así mismo, reconocer sus cualidades y limitaciones
- **El Sentido de Pertenencia**  
Identificarse con la Institución apoyando proyectos.
- **El Respeto**  
Consideración, atención, miramiento con las demás personas.
- **La Responsabilidad**  
Aceptar las consecuencias de nuestros actos libres y conscientes.
- **La Honestidad**  
Expresarnos con veracidad, transparencia, claridad y rectitud.
- **El Compromiso**  
Colocar todas nuestras capacidades al servicio de Dios y del hombre.
- **La Tolerancia**  
Aceptar a los demás en su individualidad y con sus diferencias.
- **La Justicia**  
Conocer, respetar, y hacer valer los derechos de los demás.
- **La Lealtad**  
Ser fiel, veraz, honesto, sincero en todo momento y circunstancia.
- **La Solidaridad**  
Identificarnos y ayudar a los menos favorecidos en sus problemas y necesidades.



## 1. INTRODUCCION

Plantear un proceso de formación para personas que trabajan en una Institución formativa es ver más allá de cursos o conocimientos entrelazados que se presentan y refuerzan la educación recibida. Ahora hablamos de *“Aprendizaje para toda la Vida”*, que definido por la comunidad económica europea como *“El desarrollo del potencial humano a través de un proceso sustentador continuo que estimula y faculta a los individuos para adquirir todos los conocimientos, valores, destrezas y comprensión que requieran a lo largo de toda su vida y a aplicarlos con confianza, creatividad y gozo en todos los roles, circunstancias y entornos”*<sup>1</sup>. La educación a lo largo de la vida es una singular oportunidad ofrecida a todos de percibirse a sí mismo en el rol de individuo reconocido por su familia, como comunidad, como profesional como ciudadano del mundo y actor social.

Por ello en la Escuela debemos continuar el proceso de Formación y capacitación que se ha ido construyendo a lo largo de su historia, dándole un objetivo no solo para un momento histórico, sino que vaya a lo largo de la vida de las personas que hacen valiosa la Institución y por la cual pretendemos construir este proyecto.

Los cambios vertiginosos que se están dando en el desarrollo el conocimiento, en los procesos de globalización, en la educación Superior en Colombia y en la Administración Pública a los cuales la ETITC debe dar respuesta, plantean la necesidad de fortalecer la Gestión del Talento Humano para una adecuada prestación del servicio educativo teniendo como soporte el aprendizaje continuo de los servidores públicos en las áreas de su competencia.

Por ello la ETITC presenta a los integrantes de la comunidad educativa un Plan de Formación y Capacitación encaminado al crecimiento personal, comunitario, profesional e institucional, que permita desarrollar procesos estratégicos, con personas formadas y capacitadas, que se identifiquen con la Institución y respondan como comunidad a los nuevos retos con liderazgo, en pro de la consolidación y expansión institucional a nivel local, regional, nacional e internacional.

Por ello, el Plan de Formación y capacitación es un instrumento de cambio y mejora, sustentado en un marco teórico e integrado por un conjunto coherente de acciones formativas encaminadas a brindar y fortalecer las competencias y habilidades necesarias para mejorar el desempeño, desarrollar innovación y creatividad y generar un clima de trabajo agradable y armónico. Responde a los cambios que se avizoran con la reforma de la ley 30 en cuanto a formación y capacitación de docentes y a las directrices dadas en el marco de la Ley 909 de 2004 y reglamentada en el Decreto 1567 de 1998 y Decreto 1227 de 2005 sobre formación y capacitación de servidores públicos competentes y comprometidos con la Gestión Pública.

---

<sup>1</sup> Definición de la Comisión Europea (1995)





ESCUELA TECNOLÓGICA  
INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL

Con el fin de ofrecer un servicio Público de Educación Superior acorde con los principios, derechos y deberes exigidos por las leyes de la República y los estándares de calidad estipulados por el CNA y otros organismos internacionales, en donde la excelencia académica se convierte en un requisito imprescindible para lograr la acreditación de los programas y de la Institución, se estructura y presenta al Consejo Académico y al Consejo Directivo de la ETITC este Plan de Formación y Capacitación dirigido a Directivos, docentes, administrativos y personal de apoyo, el cual se ejecutará en el período 2011-2016 y será un instrumento clave para cumplir con la misión y visión institucionales.

El Plan también pretende dar respuesta a los retos, macro-proyectos y metas planteados en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2005-2013 *"Para construir capacidades de Innovación y Desarrollo Tecnológico"* en donde se ha trazado una política general en torno a la capacitación de profesores.



## 2. ANTECEDENTES

El Instituto Técnico Central a lo largo de su historia, ha planeado y ejecutado periódicamente planes y acciones de formación y capacitación, dirigidas a directivos, docentes, personal administrativo y de apoyo con el fin de mantener actualizado al personal en áreas relacionadas con la gestión académica, administrativa, financiera, del conocimiento, etc., así como en las tendencias de las diferentes disciplinas, profesiones y oficios de los empleados que prestan sus servicios. La formación de sus servidores en el campo humanístico también ha sido preocupación de la institución.

En algunas oportunidades, se han estructurado planes de formación y capacitación específicamente para docentes o para los funcionarios de la parte administrativa, y solo en algunas épocas se han elaborado planes generales institucionales que abarcan todas las plantas.

Es así como en esta última década, entre el 2001 y el 2005, se llevó a cabo un plan de formación de docentes que trajo como resultado, la titulación de más de 40 profesores en cursos de especialización y maestría en diferentes campos, como docencia universitaria, aprendizaje autónomo, informática para la docencia y otros cursos de posgrado. La prioridad fue la actualización pedagógica de los docentes.

Desde el 2005 a la fecha, la ETITC ha acentuado los procesos de internacionalización, fomentando la visita de pares extranjeros y patrocinando la formación de algunos profesores en países como Alemania y Austria y en los tres Congresos Internacionales que ha organizado la Institución y los cuales han representado escenarios de intercambio y formación en el campo de la educación técnica, tecnológica y de ingeniería para directivos, profesores y administrativos.

Por otra parte, todos los docentes tanto del Instituto de Bachillerato como de los programas de educación superior, asisten tradicionalmente, a las jornadas pedagógicas programadas al comienzo de cada período académico, en donde se ofrecen conferencias, talleres y seminarios dirigidos a la contextualización, actualización en temas como formación y evaluación por competencias, metodología de proyectos, calidad de la educación, estilos de aprendizaje, métodos de investigación, modelos pedagógicos, entre otros.

El personal administrativo y de apoyo ha participado también en jornadas de capacitación que se programan anualmente al interior de la ETITC para elevar los niveles de desempeño y la calidad de los servicios que presta la institución. Es así como en los últimos años, se han desarrollado cursos, diplomados, conferencias, seminarios y talleres sobre temas tales como gestión de calidad según la norma NTCGP1000, el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), la evaluación del desempeño, y otros temas relacionados con la administración pública. De igual manera, los funcionarios participan con frecuencia en cursos o seminarios ofrecidos por diferentes entidades o instituciones de carácter oficial o privado, tales como la Función Pública, los Ministerios de Educación o Hacienda y Crédito Público, etc., todos orientados a conocer la normatividad vigente y a la



capacitación en aspectos relativos al mejoramiento de las competencias o el desempeño de las funciones.

Desde el 2008, se han hecho avances a la construcción de este plan de formación y capacitación a través de la contratación de una firma consultora que elaboró un estudio del talento humano de la institución y formuló una primera propuesta del plan de capacitación para el período 2009-2011. Este Plan se estructuró con base en las competencias del ser, del saber y el hacer, en torno las cuales se plantearon acciones de capacitación, e incluyó las dimensiones conceptuales y pedagógicas y una propuesta de reglamento de capacitación.

El Plan que ahora se presenta a la comunidad educativa apunta a responder a las necesidades y los retos del nuevo carácter académico de la Institución (adquirido a finales de 2006) y formar y capacitar a los actuales y futuros directivos, a los profesores de las diferentes áreas académicas para mejorar sus competencias en los campos de la gestión, la investigación, la docencia y el desarrollo de capacidades para fomentar la innovación y el desarrollo tecnológico, el manejo de TIC, y en general, en los nuevas áreas y escenarios que la ETITC ha previsto desarrollar en los próximos años. De igual manera, se requiere formar el personal administrativo y de apoyo que asuma en el futuro cercano los retos y tareas que la institución se ha propuesto para posicionarse como una IES de alta calidad.



### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Definir los lineamientos que orientan la formación y la capacitación de los Directivos, docentes, administrativos y personal de apoyo de la ETITC, a fin de mejorar la calidad de vida y profesional de la comunidad universitaria en pro de fortalecer un buen del servicio educativo, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios durante el próximo quinquenio 2011 -2016.

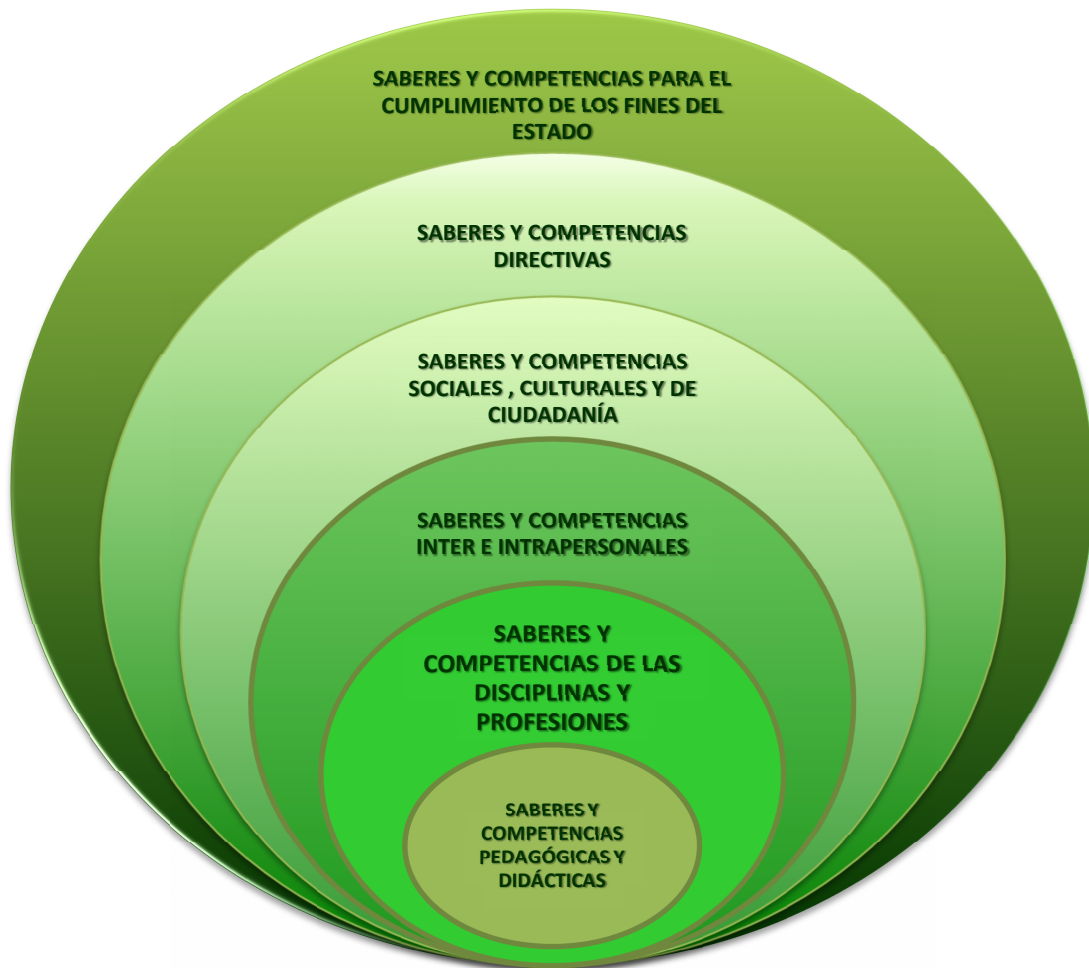
#### 3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 3.2.1 Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de una política de Formación y Capacitación en el marco de la mejora y la calidad Institucionales.
- 3.2.2 Fijar los lineamientos para que los programas de formación y capacitación de los Directivos, docentes, administrativos y personal de apoyo de la ETITC, respondan a las características y necesidades de las nuevas exigencias de las instituciones de educación superior colombianas.
- 3.2.3 Contribuir a la formación de directivos, docentes, administrativos y personal de apoyo, mediante la implementación del modelo de gestión de recursos humanos y financieros bajo los criterios de eficacia, eficiencia, compromiso, pertenencia y honestidad.
- 3.2.4 Orientar las acciones hacia la conformación de una planta docente competente, investigativa, creativa y de unas relaciones humanas acordes con la tarea de educar seres humanos en el ámbito de la tecnología y la innovación y contribuir a solucionar problemáticas sociales e industriales de la ciudad y del país.
- 3.2.5 Gestionar mejores procesos de servicios administrativos con personal formado y capacitado en la solución de necesidades institucionales y en la optimización de los recursos.
- 3.2.6 Planear la formación y capacitación de los relevos generacionales en las instancias directivas, docentes y administrativas a mediano y largo plazo de los integrantes de la ETITC y despertar la vocación de los futuros docentes e investigadores que están siendo formados en las aulas de la Institución.



## 4. COMPONENTES CONCEPTUALES

En este capítulo se presentan los componentes conceptuales y los ejes de desarrollo que sustentan la política de Formación y Capacitación Institucional.



Son seis componentes conceptuales que enmarcan la política de Formación y Capacitación de Directivos, Docentes, Administrativos y Personal de Apoyo, que orientan los procesos de gestión de los planes Institucionales:

### 4.1 Saberes y Competencias pedagógicas y didácticas

Este componente está propuesto para ayudar a resolver vacíos, dificultades y permitir la actualización de los docentes a nivel pedagógico y didáctico; con el fin de fortalecer el trabajo en el aula de clase, laboratorios y talleres; generando nuevas



formas de enseñanza - aprendizaje y de calidad formativa en la Escuela Tecnológica.

Este componente está estructurado en dos ejes de desarrollo que especifican los campos de trabajo, son ellos:

#### 4.1.1 Pedagogía y Currículo

Plantear esta temática de pedagogía y currículo en la ETITC va encaminado a tener la mirada en la forma y disposición con que observamos la educación. Es un espacio para reflexionar de forma espacio-temporal, para hacer el análisis del ser y quehacer docente y de sus interrelaciones.

En esta perspectiva curricular y pedagógica surge el quehacer universitario: la docencia, la investigación y la proyección social, que nos cuestionan: ¿Cuál es la sociedad para la que estamos formando? ¿Cómo la educación forma seres felices? ¿Cómo está influyendo la educación que generamos en el presente y futuro de la sociedad? ¿Seguirá siendo el aula o los talleres, los lugares de aprendizaje por excelencia? ¿Cuál debe ser la función de la educación superior en el campo de la técnica, la tecnología y la ingeniería?

Este eje de desarrollo pretende fortalecer la formación en modelos, estrategias, enfoques y estilos pedagógicos; diseño, implementación y evaluación curricular; didáctica de las disciplinas y módulos o asignaturas; y modelos de calidad en educación técnica, tecnológica y de ingeniería.

Propende por desarrollar docentes actualizados en las tendencias curriculares y pedagógicas que se vivencian hoy en la educación superior, a integrar no solo las disciplinas, sino los elementos transversales que integran el currículo, a desarrollar herramientas acordes a las necesidades de los estudiantes para potenciar al máximo su desarrollo como profesionales en los campos de formación y generar procesos de investigación, innovación y creatividad.

#### 4.1.2 Didáctica y Formación Disciplinar

Busca fortalecer el trabajo didáctico en el aula de clase y generar reflexión en los docentes y directivos sobre el estilo pedagógico propio que debe tener la Escuela para su formación técnica, tecnológica y profesional; es darle un estilo particular, en donde la formación con base en la práctica misma, la generación de estilos y medios para el desarrollo de una clase en el salón o en los talleres, permitan construir una nueva forma de planeación de las asignaturas y de las clases más allá del rigor del tiempo y del espacio, con miras a un mejor desempeño profesional.





#### 4.1.2.1 Didáctica de las Disciplinas y módulos o asignaturas

Propendemos en fortalecer la formación docente para que desarrollen didácticas en las áreas del saber, acordes a los nuevos conocimientos, los grandes retos que se presentan en la industria y la educación superior y fundamentar planes renovados, acordes a las necesidades de la población estudiantil que formamos en habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz.

#### 4.1.2.2 Modelos de calidad en educación técnica, tecnológica y de ingeniería.

Este aspecto apunta a la formación de docentes que desarrollan altos niveles de calidad tomando en cuenta modelos referentes que se van generando, para ser más competitivos y responder a los retos del mundo actual a nivel académico y de la industria. Y a partir de ese proceso reflexivo, generar un modelo propio, que responda a las necesidades institucionales, educativas, sociales y económicas del país.

#### 4.2 Saberes y Competencias disciplinares y profesionales

Si entendemos la competencia como la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada y los saberes como las herramientas que nos permitirán desarrollar dichas competencias y dar un horizonte de sentido a las profesiones; debemos fortalecer la formación docente para que se logren integrar sus saberes profesionales con los nuevos estilos de formación en competencias; Esta representa un importante avance frente a las concepciones anteriores de la enseñanza técnica y tecnológica. Además de las competencias técnicas específicas, plantea la necesidad de desarrollar competencias clave, y con ella el desafío a la formación técnica, tecnológica y de ingeniería, de implementar las metodologías innovadoras de manera que los estudiantes logren adquirir competencias sociales, metodológicas e individuales.



#### 4.2.1 Actualización permanente

Más allá de una actualización temporal, debemos generar la cultura de estar formándose continuamente a nivel pedagógico y disciplinar como un imperativo ético de todo docente de la Escuela. Para formar para el cambio y fortalecimiento institucional, debemos generar grandes hitos que la Escuela debe lograr a 2016 y tener docentes que contribuyan a construir los horizontes que persigue la Escuela Tecnológica. La Escuela decidirá bajo políticas claras, las áreas en que se





necesitan formar los docentes, dando prelación al estudio de áreas técnicas, tecnológicas y de ingeniería. Tendrán prioridad los docentes que hayan realizado o realicen investigaciones, que a criterio de la institución, son valiosas para el acervo científico, técnico o tecnológico de la Escuela; Así vislumbrar cambios significativos y dedicar los recursos necesarios para llevar a cabo tales fines, a nivel de maestrías, doctorados, pasantías de investigación, intercambios institucionales o inmersiones en instituciones especializadas. Estos apoyos se regirán con un contrato que explicita las condiciones y requerimientos con las personas elegidas para este proceso de formación.

#### **4.2.2 Competencias profesionales**

La Escuela se enfocará en el fortalecimiento de las diferentes disciplinas que se trabajan dentro de la Institución y las que en el futuro se vayan a crear, y para ello, invertirá en la formación de docentes, que por tener un alto desempeño en su campo disciplinar, junto con el nivel de compromiso y resultados en el campo de la investigación, cursen programas de posgrado encaminados a mejorar y perfeccionar el trabajo que se desarrolla institucionalmente a nivel curricular y de prácticas docentes.

##### **4.2.2.1 Investigación e Innovación**

Para el crecimiento en su ser, saber y saber-hacer, formaremos grupos de docentes como pedagogos o investigadores en técnica, tecnología y saberes de ingeniería; con el fin de incrementar el acervo investigativo y académico de la Institución. Además nos fortaleceremos en el ámbito de la innovación, en las actividades curriculares, en el desarrollo de soluciones para la industria y la administración de ella y en la generación de nuevos programas que apunten a problemáticas industriales y empresariales.

###### **4.2.2.1.1 Tendencias y prospectivas tecnológicas y científicas**

Formar docentes capaces de fortalecer con su saber y hacer, el campo científico y tecnológico de la Escuela Tecnológica, a partir del conocimiento y reflexión de desarrollos y tendencias que se dan en ciencia y tecnología, que nos sean referentes y apoyo en el mejoramiento científico institucional y podamos anticiparnos a los cambios que se avizoran, adaptando nuestros currículos y modelo institucional.

###### **4.2.2.1.2 Habilidades para investigar y gestionar didácticas y pedagogías**

Para lograr nuestro crecimiento científico e investigativo, fortaleceremos la investigación desde los espacios de aprendizaje a partir de didácticas novedosas acordes a las realidades de nuestra institución y de la población que manejamos. A desarrollar procesos investigativos y académicos, gestionados por docentes formados, que tengan la capacidad de animar y administrar eficientemente, con miras a un alto nivel de formación integral de los profesionales que la Institución apoya y estimula.





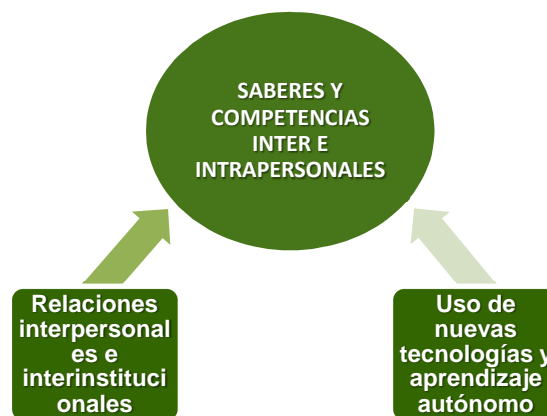
#### 4.2.2.1.3 Habilidades para gestionar e investigar en tecnologías

Para el trabajo en gestión tecnológica, formaremos docentes capaces de gestionar tecnología, particularmente en: monitoreo, análisis y prospectiva tecnológica, planificación del desarrollo tecnológico, diseño de estrategias de desarrollo tecnológico, documentación en gestión tecnológica, identificación, evaluación y selección de tecnologías, adaptación e innovación tecnológica, negociación, adquisición y contratación de tecnologías, comercialización de tecnologías de la empresa, patentamiento, financiación del desarrollo tecnológico, selección y capacitación de asesores y operadores tecnológicos, gestión de proyectos de investigación y desarrollo y suministro y evaluación de información técnica.

Formaremos docentes capaces de desarrollar competencias de trabajo en equipo y de forma colaborativa, para que logren comunicarse y gestionar sus procesos investigativos a través de redes de investigadores dentro y fuera de la Escuela y poder participar en eventos, donde muestren sus aportes de ciencia y la tecnología y gestionen recursos para fortalecer la investigación de la Institución.

#### 4.3 Saberes y Competencias inter e intrapersonales

Son referidas a las capacidades que hacen que las personas logren una buena interacción con los demás. Son interpersonales individuales y sociales. Las competencias interpersonales individuales son: automotivación, diversidad e interculturalidad, resistencia y adaptación al entorno, y sentido ético. La automotivación es una competencia necesaria para cualquier miembro de la comunidad educativa de la ETITC basado en su propia autonomía en cuya base se requiere la automotivación. Una segunda competencia es la "resistencia y adaptación al entorno" que significa aprender estrategias para afrontar de modo positivo las resistencias, dificultades y dominar el estrés que las personas encuentran en un entorno competitivo, acelerado y estresante.



##### 4.3.1 Relaciones interpersonales e interinstitucionales

La comunicación interpersonal es una competencia clave para el conjunto de las personas y es un proceso bidireccional. La competencia debe desarrollar la capacidad de escucha y el saber comunicar, aspectos que son parte del mismo proceso. El "*trabajo en equipo*" es una competencia que está incorporada en las universidades, como una estrategia para integrarse en cualquier grupo humano y específicamente en el laboral y profesional. Ahora, el trabajo profesional requiere



de la contribución de distintos especialistas que se complementan y trabajan en común en un mismo proyecto. Ser capaz de integrarse. Buena socialización e interés interpersonal elevado. Fuertes valores sociales que lleven a creer en la integridad, honestidad y competencia de los otros. Capacidad de comunicación interpersonal. Madurez para afrontar las diferencias de criterio. Convicción en la eficacia del trabajo compartido. Voluntad e interés por compartir libremente ideas e información. Valor de colaboración y de solidaridad.

#### **4.3.1.1 Trato con los estudiantes e interlocutores**

Es un tema sensible en nuestra comunidad educativa, por el trato entre docentes y estudiantes. Deben desaparecer ciertos vicios culturales de mal trato a estudiantes que desdican de nuestra misión docente. Para ello, generaremos un proceso de formación para el manejo de conflictos y negociación, que es urgente en la ETITC. En cualquier grupo humano surgen conflictos derivados de intereses legítimos, que los individuos o grupos pueden tener. Es conveniente que estos conflictos se traten como tales y no como enfrentamientos o malos tratos personales que llevan a generar ambientes hostiles y negativos. Adquirir y desarrollar la competencia para tratar conflictos, se convierte en una habilidad que debe ser fortalecida entre los integrantes de la comunidad universitaria de la ETITC. En un mundo democrático, en el que cada día las Instituciones son más participativas, se requiere de la competencia de "negociación" en todos los ámbitos humanos, desde los más cercanos, el ámbito familiar, hasta los ámbitos sociales e institucionales. Los Directivos, docentes, administrativos, personal de apoyo y estudiantes deben aprender a negociar con los demás, con el fin de crear comunidades más fraternas y cohesionadas.

#### **4.3.1.2 Proyectos disciplinarios, inter y trans-disciplinarios**

Debemos fijar metas hacia la comunicación de los integrantes de la comunidad universitaria dentro y fuera de ella, con el fin de favorecer el trabajo académico y científico planteado desde la investigación. Convivimos en sociedades complejas, dinámicas, contradictorias e interrelacionadas interna y externamente; sociedades integradas por diferentes grupos humanos que a su vez conforman un mundo articulado en diversas y desiguales culturas, cuyas conexiones son cada vez más fluidas. Los efectos de estas conexiones, en sus distintas manifestaciones, deben servirnos para comprender las relaciones transculturales y reconocer la importancia de cada cultura. Y no solo para comprender, sino para comunicarnos a nivel relacional, académico y científico dentro y fuera de la Institución para favorecer el crecimiento individual e institucional; permitiendo el enriquecimiento científico y académico de la institución y de sus integrantes.

#### **4.3.2 Uso de las TIC**

Debemos tener las TIC como un valioso instrumento de apoyo al trabajo de enseñanza-aprendizaje y como medio de comunicación y difusión. Las TIC contribuyen y facilitan la gestión y administración en el Instituto; tienen un gran impacto en la adquisición del conocimiento e implica un cambio metodológico en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Los docentes deberán optimizar este



recurso como herramienta didáctica para el fortalecimiento del aprendizaje y los estudiantes como un recurso de aprendizaje autónomo y un medio que les servirá a lo largo de su vida profesional, como medio de comunicación y de actualización con criterios claros en el manejo de la información.

Debemos trabajar en el desarrollo de competencias que permitan a los docentes y estudiantes, utilizar herramientas de trabajo y de comunicación que favorezcan mejores procesos de enseñanza aprendizaje; permitirán a la comunidad académica crecer y desarrollar mecanismos más autónomos de aprendizaje que generen mejores procesos de formación.

La competencia enfocada a la utilización de las TIC, consiste en disponer de habilidades para buscar, obtener, procesar y comunicar información, y para transformarla en conocimiento. Incorpora diferentes habilidades, que van desde el acceso a la información hasta su transmisión en distintos soportes una vez tratada, incluyendo la utilización de las TIC como elemento esencial para informarse, aprender y comunicarse. Está asociada con la búsqueda, selección, registro y tratamiento o análisis de la información, utilizando técnicas y estrategias diversas para acceder a ella según la fuente a la que se acuda y el soporte que se utilice (oral, impreso, audiovisual, digital o multimedia). Requiere el dominio de lenguajes específicos básicos (textual, numérico, icónico, visual, gráfico y sonoro) y de sus pautas de decodificación y transferencia, así como aplicar en distintas situaciones y contextos el conocimiento de los diferentes tipos de información, sus fuentes, sus posibilidades y su localización, así como los lenguajes y soportes más frecuentes en los que ésta suele expresarse.

#### **4.3.2.1 El Aprendizaje Autónomo**

Esta competencia se refiere a la adquisición de la conciencia y aplicación de un conjunto de valores y actitudes personales, como la responsabilidad, la perseverancia, el conocimiento de sí mismo y la autoestima, la creatividad, la autocrítica, el control emocional, la capacidad de elegir, de calcular riesgos y de afrontar los problemas, así como la capacidad de demorar la necesidad de satisfacción inmediata, de aprender de los errores y de asumir riesgos.

Fortalece la capacidad de elegir con criterio propio, de imaginar proyectos, y de llevar adelante las acciones necesarias para desarrollar las opciones y planes, responsabilizándose de ellos a nivel personal, social y profesional.

Supone transformar ideas en acciones, proponerse objetivos y planificar y llevar a cabo proyectos, poder reelaborar los planteamientos previos o elaborar nuevas ideas, buscar soluciones y llevarlas a la práctica. Además, analizar posibilidades y limitaciones, conocer las fases de desarrollo de un proyecto, planificar, tomar decisiones, actuar, evaluar lo hecho y autoevaluarse, extraer conclusiones y valorar las posibilidades de mejora.



## ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL

Ahora que la información circula por canales virtuales que la hacen llegar fácilmente a los receptores que la reclaman, el docente no puede pretender mantener como cometido central de su profesión el rol de portador de información si no quiere verse superado por una realidad cambiante. Este progresivo desfase del rol de transmisor de información debería ayudar a desarrollar y potenciar el papel docente de entrenador de competencias de aprendizaje autónomo en los estudiantes, entre las cuales debería ocupar un lugar preferente la capacidad para contagiar ganas de aprender y seleccionar contenidos provechosos. Educar es entusiasmar. Las competencias de los docentes deben evolucionar al ritmo que la sociedad va marcando: las tecnologías imponen una adaptación constante. Los docentes deben adaptarse, rectificar lo disfuncional, rediseñar situaciones y posibilitar mejores procesos de formación en los estudiantes para desarrollar mejores resultados.

Algunas de las competencias del aprendizaje autónomo que debemos desarrollar en la ETITC son: aprender, pensamiento crítico, automotivarse, comunicarse de modo eficaz y correcto, utilización pertinente de las TIC, resolución de problemas y saber trabajar cooperativa y colaborativamente.

### 4.3.2.2 Habilidades comunicativas, segunda y/o tercera lengua

Las habilidades comunicativas están referidas a la utilización del lenguaje como instrumento de comunicación, de representación, interpretación y comprensión de la realidad. Los conocimientos, destrezas y actitudes propios de esta competencia permiten expresar pensamientos, emociones, vivencias y opiniones, así como dialogar, formarse un juicio crítico y ético, generar ideas, estructurar el conocimiento, dar coherencia y cohesión al discurso y a las propias acciones y tareas, adoptar decisiones, y disfrutar escuchando, leyendo o expresándose de forma oral y escrita, todo lo cual contribuye además al desarrollo de la autoestima y de la confianza en sí mismo. Comunicarse y conversar son acciones que suponen habilidades para establecer vínculos y relaciones constructivas con los demás y con el entorno, y acercarse a nuevas culturas, que adquieren consideración y respeto en la medida en que se conocen.

Y el uso de una segunda y/o tercera lengua está encaminada al igual que las habilidades comunicativas a favorecer la comunicación no solo con los cercanos sino con otras culturas y lenguas, que permitan aumentar el radio de relaciones y de oportunidades para incrementar el bagaje científico y social de los integrantes de la comunidad educativa de la Escuela Tecnológica.



ESCUELA TECNOLÓGICA  
INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL

SABERES Y  
COMPETENCIAS  
SOCIALES,  
CULTURALES Y  
DE CIUDADANÍA

#### 4.4 Saberes y Competencias ciudadanas, sociales, deportivas, culturales, artísticas y espirituales

El progreso tecnológico nos favorece una formación a lo largo de la vida profesional con un aprendizaje anticipatorio; esto no debe opacar otros componentes de la formación humana, es una invitación a profundizar en lo humanístico, ético y moral, a la par con la cualificación científica y tecnológica para desarrollarnos de forma integral.

Contexto socio cultural y político

Competencias ciudadanas, culturales y políticas

Las Competencias y saberes sociales son aquellas aptitudes, conocimientos y experiencias necesarias para tener un comportamiento adecuado y positivo que permita afrontar eficazmente los retos de la vida diaria. Son comportamientos o tipos de pensamientos que llevan a resolver una situación de una manera efectiva, es decir, aceptable para el propio sujeto y para el contexto social y ciudadano en el que está. Entendidas de esta manera, las competencias sociales, pueden considerarse como vías o rutas hacia los objetivos del individuo. El término habilidad o competencia nos indica que no se trata de un rasgo de personalidad, de algo más o menos innato, sino más bien de un conjunto de comportamientos adquiridos y aprendidos. Lo cultural, deportivo y espiritual, son competencias que nos diferencian claramente de lo simplemente humano y nos colocan en la categoría de seres trascendentes, capaces de llegar a valores propios del ser humano superior.

Las competencias en el ámbito deportivo, artístico y cultural favorecen la formación de valores artísticos que permiten que el ser humano admire, cree, integre y aprecie al ser en sus expresiones culturales y aportar en la construcción de cultura. En lo deportivo, el ser humano aprecia, respeta, cuida y desarrolla su cuerpo como un instrumento de realización personal, y lo artístico y cultural permiten que broten del interior de la persona nuevas formas creativas que construyan y compartan un diálogo con los cercanos.

##### 4.4.1 Competencias Ciudadanas

Esta competencia está enfocada hacia el ejercicio de una ciudadanía activa e integradora, que exige el conocimiento y comprensión de los valores en que se asientan los estados y sociedades democráticas, de sus fundamentos, modos de organización y funcionamiento. Esta competencia permite reflexionar críticamente sobre los conceptos de democracia, libertad, solidaridad, corresponsabilidad, participación y ciudadanía, con particular atención a los derechos y deberes reconocidos en las declaraciones internacionales, en la Constitución de Colombia, así como a su aplicación por parte de diversas instituciones; y mostrar un comportamiento coherente con los valores democráticos, que a su vez conlleva





disponer de habilidades, como la toma de conciencia de los propios pensamientos, valores, sentimientos, acciones y el control y autorregulación de los mismos.

En definitiva, el ejercicio de la ciudadanía implica disponer de habilidades para participar activa y plenamente en la vida cívica. Significa construir, aceptar y practicar normas de convivencia acordes con los valores democráticos, ejercitar los derechos, libertades, responsabilidades y deberes cívicos, y defender los derechos de los demás.

En síntesis, esta competencia supone comprender la realidad social en que se vive, afrontar la convivencia y los conflictos empleando el juicio ético basado en los valores y prácticas democráticas, y ejercer la ciudadanía, actuando con criterio propio, contribuyendo a la construcción de la paz y la democracia, y manteniendo una actitud constructiva, solidaria y responsable ante el cumplimiento de los derechos y obligaciones cívicas.

#### **4.4.2 Competencias sociales**

Esta competencia hace posible comprender la realidad social en que se vive, cooperar, convivir y ejercer la ciudadanía democrática en una sociedad plural, así como comprometerse a contribuir a su mejora. En ella están integrados conocimientos diversos y habilidades complejas que permiten participar, tomar decisiones, elegir cómo comportarse en determinadas situaciones y responsabilizarse de las elecciones y decisiones adoptadas.

Globalmente supone utilizar, para desenvolverse socialmente, el conocimiento sobre la evolución y organización de las sociedades y sobre los rasgos y valores del sistema democrático, así como utilizar el juicio moral para elegir y tomar decisiones, y ejercer activa y responsablemente los derechos y deberes de la ciudadanía.

Además, favorece la comprensión de la realidad histórica y social del mundo, su evolución, logros y problemas. La comprensión crítica de la realidad exige experiencia, conocimientos y conciencia de la existencia de distintas perspectivas al analizar esa realidad.

#### **4.4.3 Competencias culturales y políticas**

Entre las habilidades de esta competencia destacan conocerse y valorarse, saber comunicarse en distintos contextos, expresar las propias ideas y escuchar las ajenas, ser capaz de ponerse en el lugar del otro y comprender su punto de vista aunque sea diferente del propio, y tomar decisiones en los distintos niveles de la vida comunitaria, valorando conjuntamente los intereses individuales y los del grupo. Además implica, la valoración de las diferencias, a la vez que el reconocimiento de la igualdad de derechos entre los diferentes colectivos, en particular, entre hombres y mujeres. Igualmente la práctica del diálogo y la negociación para llegar a acuerdos como forma de resolver los conflictos, tanto en el ámbito personal como en el social.



#### 4.4.4 Competencias culturales y artísticas

Esta competencia supone conocer, comprender, apreciar y valorar críticamente diferentes manifestaciones culturales y artísticas, utilizarlas como fuente de enriquecimiento y disfrute y considerarlas como parte del patrimonio de los pueblos.

Apreciar el hecho cultural en general, y el hecho artístico en particular, lleva implícito disponer de aquellas habilidades y actitudes que permiten acceder a sus distintas manifestaciones, así como habilidades de pensamiento, perceptivas y comunicativas, sensibilidad y sentido estético para poder comprenderlas, valorarlas, emocionarse y disfrutarlas.

Esta competencia implica poner en juego habilidades de pensamiento divergente y convergente, puesto que comporta reelaborar ideas y sentimientos propios y ajenos; encontrar fuentes, formas y cauces de comprensión y expresión; planificar, evaluar y ajustar los procesos necesarios para alcanzar unos resultados, ya sea en el ámbito personal o académico. Se trata, por tanto, de una competencia que facilita tanto expresarse y comunicarse como percibir, comprender y enriquecerse con diferentes realidades y producciones del mundo del arte y de la cultura.

#### 4.4.5 Saberes y competencias espirituales

Cuando hablamos de *espiritualidad*, nos referimos a esa dimensión profunda del ser humano, que trasciende las dimensiones más superficiales y constituye el corazón de una vida humana con sentido, con pasión, con veneración de la realidad.

Trabajar con la comunidad universitaria lo espiritual, respetando la pluralidad de creencias, es favorecer procesos que permitan que la persona trascienda y encuentre sentido a lo que hace y logre su proyección, buscando caminos de perfección, respetando a su prójimo e involucrándose en ambientes comunitarios.

Encontramos varias expresiones de las *competencias espirituales*. La competencia espiritual habla de estar preparado para hacerse preguntas hondas, para asombrarse y comprometerse con la realidad del mundo en el que vivimos. *La competencia espiritual trascendente* expresa la inclusión en esas preguntas-respuestas y en ese compromiso de la dimensión trascendente, el Misterio. *La competencia espiritual religiosa* permite tener las habilidades para saber qué tipo de respuestas y aportaciones se han realizado desde las diferentes religiones. Y *la competencia espiritual cristiana* desarrolla todo ello en la propuesta cristiana, en los procesos de pastoral y acciones explícitas.

En un mundo en donde la juventud y la niñez van perdiendo el sentido y el fin último de las cosas, estos saberes y experiencias, permitirán ayudar en el proceso de construcción de un proyecto personal de vida con sentido.



#### 4.5 FORMACIÓN DE DIRECTIVOS Y DE FUTUROS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA ETITC

La forma de gestión en las instituciones de Educación Superior, influye en su éxito o su fracaso. La Gestión o gerencia de estas instituciones está determinada por las competencias o elementos gerenciales que manejan sus cuadros directivos, quienes en la gran mayoría de las universidades del mundo son sus académicos.



Se pretende fortalecer una Institución reconocida histórica y tecnológicamente en la ciudad y en el país, con directivos preparados para tal fin, y para ello debemos formar en áreas de gestión académica, tecnológica, financiera, administrativa, de negociación, etc., para los futuros directivos de la institución, que permitan superar los retos planteados por el sistema de educación, a partir de las necesidades y debilidades que se visualizan en los directivos, para el ejercicio adecuado de sus responsabilidades.

La formación de recursos humanos cada vez más calificados, la generación, transformación y transferencia del conocimiento científico y tecnológico, y una reflexión y adecuación cultural ante el cambio que hemos vivido recientemente, son desafíos que enfrentan nuestra Escuela Tecnológica. Frente a estos hechos existe la necesidad de generar herramientas eficientes y eficaces, tendientes a mejorar la gestión universitaria. Hoy, los organismos relacionados con la Educación Superior, regulados o reguladores, tienen la responsabilidad de enfrentar desafíos múltiples, que rebasan los límites de la discusión normativa y que, por el contrario, ofrecen una oportunidad histórica para la innovación y el cambio.

Esta situación es relevante para las instituciones universitarias científico tecnológicas, que asumen el llamado del Estado para incrementar el nivel de desarrollo en estas áreas, y así poder proyectarse a la región y al país.

##### 4.5.1 FORMACION DE LOS ACTUALES DIRECTIVOS DE LA ETITC

Cuando nos referimos a los directivos, hablamos del Consejo Directivo, Rector, Vicerrectores, Consejo Académico, Administrador y directores de programa. Todos ellos deben estar actualizándose sobre las diversas temáticas que deben dominar con destreza, porque sobre ellos recaen las principales decisiones de la Escuela Tecnológica y son los responsables de direccionar y fortalecer la Institución.

Para ello deben facilitarse los procesos formativos y de capacitación, que permitan tener un grupo bien formado que dirija la Institución, sabiendo que la inversión que se haga redundará en beneficios para toda la comunidad educativa a corto y mediano plazo.





Es así como se ha tornado esencial para la Escuela Tecnológica, la modernización de las estrategias formativas y los estilos de gestión institucional. En este contexto, la formación del personal universitario, principalmente el directivo, cobra una relevancia primordial en las respuestas que deben ser presentadas a los retos que plantean los cambios actuales y futuros. Es por ello que la propuesta de nuevas formas de desarrollo de las capacidades docentes y de gestión académica, resulta hoy una tarea impostergable.

#### 4.5.2 FORMACIÓN DE FUTUROS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA ETITC

En las Instituciones de Educación Superior existe una preocupación por formar y perfeccionar sus recursos humanos, especialmente en los niveles directivos. Si se examinan las tendencias actuales en formación de los recursos humanos, el tema del liderazgo parece ser, entre otras temáticas, un asunto de alto interés. Se puede aseverar que el liderazgo que deben ejercer los directivos universitarios, no es sólo un aspecto estratégico-instrumental de mucha importancia, sino un hecho vital, ya que son ellos quienes deberán asumir un rol preponderante, tanto en la modernización que requieren iniciar las universidades, tanto para dar respuesta a los cambios que enfrentan, como en la adhesión y compromiso de los docentes.

En el campo docente, la Institución debe pensar en formar los futuros docentes y no estar sujeto a las leyes del mercado laboral del momento, es una planeación a mediano y largo plazo. Entre nuestros estudiante tenemos un valioso talento tanto humano como profesional y algunos de ellos con futuro promisorio en el campo pedagógico. Por ello debemos ir formando buenos estudiantes que manejen la tecnología, la pedagogía y la investigación de forma armónica.



#### 4.6 DESARROLLO INSTITUCIONAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES DEL ESTADO

##### 4.6.1 GOBERNABILIDAD

Es un concepto que ha sido asociado a los debates sobre desarrollo y democracia. Así como existen varios conceptos de gobernabilidad, también existen varias teorías y nociones sobre gobernabilidad. Parte del tema gobernabilidad está en tener mecanismos consensuados y aceptados por todos para resolver aquello que se escapa de las reglas y los procedimientos.

La gobernabilidad trata de cuestiones de gobierno. Una vez definidos los acuerdos iniciales y establecidos los objetivos a alcanzar, comienzan las tensiones (positivas y negativas) que van dándole sostén y dirección al barco en su navegación en aguas generalmente turbulentas.



Un sistema es gobernable cuando está estructurado de modo tal, que todos los actores estratégicos se interrelacionan y resuelven sus conflictos, conforme a un sistema de reglas y de procedimientos formales o informales, en instituciones donde formulan sus expectativas y estrategias.

#### 4.6.1.1 PARTICIPACION CIUDADANA

Es un derecho humano, que garantiza la acción deliberada y consciente de la ciudadanía, tanto de manera individual como colectiva, a través de los distintos mecanismos e instrumentos contenidos en la Constitución Política y la Ley, con la finalidad de participar en la toma de decisiones de los entes públicos, fiscalización, control y ejecución de los asuntos políticos, administrativos, ambientales, económicos, sociales, culturales y de interés general, que mejore la calidad de vida de la población.

Entendida como el derecho y la capacidad jurídica y política de la ciudadanía de intervenir individual y colectivamente, directamente o a través de sus representantes legítimos, y a través de diferentes modalidades, en los procesos de gestión de instancias de gobierno

Nuestro objetivo propende por que la función pública privilegie, incentive, facilite, forme y garantice a los integrantes de la comunidad educativa de la ETITC su participación para construir una institución sólida en donde todos los integrantes deben participar activamente en su construcción.

#### 4.6.1.2 DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS

La educación en y para los Derechos Humanos es en sí un derecho fundamental y debe centrarse en la persona como sujeto de derechos, propendiendo a la universalidad, indivisibilidad e integralidad de los mismos, así como a su garantía efectiva. Esta debe incluir, además, de manera integral, la enseñanza y aprendizaje de sus vinculaciones con la democracia, la ética, la cultura de la paz y el desarrollo, reflexionando críticamente sobre los contextos socio-culturales favorecedores o no a los Derechos Humanos. “La difusión, defensa y promoción de los Derechos Humanos es un imperativo ético, cuya vigencia en la sociedad contemporánea garantiza la vida en libertad, el fomento de la solidaridad y la participación, como así también el perfeccionamiento del Estado de Derecho, valores que contribuyen a la dignidad Humana”

Buscamos el fomentar en la comunidad universitaria la formación, respeto, práctica y defensa de los derechos humanos en su vida dentro y fuera de la institución, siendo ejemplo y referentes de la vivencia de los mismos.



#### 4.6.1.3 SENTIDO DE PERTENENCIA

La cultura organizacional es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones.

En este conjunto de conceptos están representadas las normas informales y no escritas que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de la organización, comportamientos que pueden o no estar alineados con los objetivos de la organización.

La Escuela Tecnológica posee una cultura que le es propia: un sistema de creencias y valores compartidos al que se apega el elemento humano que las conforma. La cultura organizacional crea, y a su vez es creada, por la calidad del medio ambiente interno; en consecuencia, condiciona el grado de cooperación y de dedicación y la raigambre de la institucionalización de propósitos dentro de una organización.

Por ello nos proponemos desarrollar entornos positivos de convivencia y fomentar la práctica efectiva de los valores institucionales en el ejercicio de las actividades laborales cotidianas.

Propender por el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación como herramienta para Gerenciar lo público.



#### 4.7 FASES Y PRIORIDADES

La implementación del Plan de Formación y de Capacitación 2011-2016 contempla las siguientes fases:

**4.7.1 DIAGNÓSTICO:** Elaborado con la asesoría de la firma AS&COM en el año 2008.

**4.7.2 CONSTRUCCIÓN DEL PLAN:** En esta fase participaron diferentes integrantes de la comunidad universitaria a nivel personal y grupal, como el comité de capacitación y estímulos y el grupo de la Vicerrectoría Académica entre otros. Este proceso de construcción se realizó durante los años 2010 y 2011.

**4.7.3 EJECUCIÓN DEL PLAN:** Incluye las etapas de desarrollo, seguimiento y control. Estas etapas se programarán anualmente y determinarán los resultados, efectos e impactos de acuerdo con los procesos de formación y capacitación realizadas y verificar su cobertura, su calidad, los niveles de aprendizaje alcanzados y su aplicación en el desempeño.



- 4.7.3.1 Etapa de Desarrollo:** Es la etapa de implementación de los diferentes proyectos y acciones que se vislumbran y estarán a cargo de un responsable de formación y capacitación, que dependerá del vicerrector académico, que con un comité, buscará operacionalizar el Plan, trazará los criterios de participación de los miembros de la comunidad y estará pendiente para que todos los estamentos participen y tengan representatividad. Para ello crearán un Manual de procedimientos para tales fines.
- 4.7.3.2 Etapa de Seguimiento:** Para desarrollar los procesos de retroalimentación del Plan, se generarán instrumentos que evaluarán las actividades específicas y encuestas con la comunidad educativa que permitan hacer planes de mejoramiento y poder reestructurar el plan anualmente.
- 4.7.3.3 Etapa de Control:** Estará a cargo de las instancias de gobierno de la Institución, que pedirán informes periódicos y darán sus aportes para fortalecer estos procesos de formación y capacitación, teniendo como referente los resultados de la etapa anterior. Además se entregarán resultados de este proceso en la Rendición de Cuentas que la Institución efectúa anualmente.
- Los instrumentos que han de ser empleados para determinar y medir el grado de ejecución y efectividad son: encuestas, entrevistas y cuestionarios y procesos de retroalimentación que se desarrollarán en el transcurso de la formación y capacitación.
- 4.7.3.4 EVALUACIÓN GENERAL DEL PLAN:** Esta fase se realizará al finalizar cada año, en los procesos de evaluación institucional, en donde participan diferentes estamentos de la comunidad universitaria.
- 5. PRESUPUESTO:** El presupuesto estimado para desarrollar el Plan de Formación y Capacitación 2011- 2016 es de dos mil setecientos cincuenta millones de pesos (\$2'750.000.000,00), ejecutables por vigencias fiscales anuales.



ESCUELA TECNOLÓGICA  
INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL

COMPONENTES	EJES DE DESARROLLO	LÍNEAS TEMÁTICAS	MODALIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	PERIODOS	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLES
SABERES Y COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	PEDAGOGÍA Y CURRÍCULO	MODELOS, ESTRATEGIAS, ENFOQUES Y ESTILOS PEDAGÓGICOS	Diplomado a docentes, intercambio institucional y Proyectos de Aula	Directivos y Docentes	2011, 2012 y 2013	Clases creativas, innovadoras y pertinentes	Coordinador de Formación y Capacitación
		DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN CURRICULAR	Diplomado para docentes e intercambio Institucional	Docentes de la ETITC	2011 y 2012	Conformación de un Modelo Curricular	Coordinador de Formación y Capacitación
	DIDÁCTICA Y FORMACIÓN DISCIPLINAR	DIDÁCTICA DE LAS DISCIPLINAS Y MÓDULOS O ASIGNATURAS	Seminario	Docentes de la ETITC	2011 y 2012	Didácticas en formación técnica y tecnológica	Coordinador de Formación y Capacitación
		MODELOS DE CALIDAD EN EDUCACIÓN TÉCNICA, TECNOLÓGICA E INGENIERÍA	Taller	Directivos y Docentes	2012	Modelo de didácticas en cada una de las áreas del saber	Jefes de Programa
SABERES Y COMPETENCIAS DE LAS DISCIPLINAS Y PROFESIONES	ACTUALIZACIÓN PERMANENTE	COMPETENCIAS DISCIPLINARES O PROFESIONALES	Programas de posgrado en áreas de técnica, tecnología e ingeniería	Docentes	2011 - 2016	líderes académicos en puestos de decisión de la ETITC	Vicerrector y Coordinador de Formación y Capacitación
	INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	TENDENCIAS Y PROSPECTIVAS TECNOLÓGICAS Y CIENTÍFICAS	Seminarios e intercambio institucional	Directivos y Docentes	2011 - 2016	Fortalecimiento de la investigación y tecnología Institucional	Coordinador de Formación y Capacitación
		HABILIDADES PARA INVESTIGAR Y GESTIONAR DIDÁCTICAS Y PEDAGOGÍAS	Visitas y movilidad de profesores	Directivos y Docentes	2011 - 2016	Docentes con prácticas innovadoras y pertinentes	Coordinador de Formación y Capacitación
		HABILIDADES PARA GESTIONAR E INVESTIGAR EN TECNOLOGÍAS	Seminarios-Talleres, Congresos, y experiencias	Directivos y Docentes	2011 y 2016	Incremento significativo en Producción investigativa	Jefe de Investigaciones



**ESCUELA TECNOLÓGICA  
INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL**

<b>SABERES Y COMPETENCIAS INTER E INTRAPERSONALES</b>	<b>RELACIONES INTERPERSONALES E INTERINSTITUCIONALES</b>	<b>TRATO CON LOS ESTUDIANTES E INTERLOCUTORES</b>	Taller y proyectos de investigación	Directivos, Docentes y Administrativos	2011 y 2012	Cultura de ambiente fraterno y respetuoso	Jefes de programa y coordinadores
		<b>PROYECTOS INTER Y TRANSDISCIPLINARIOS</b>	Asesorías	Directivos y Docentes	2011 - 2016	No. De Proyectos inter y tradisciplinarios de calidad	Jefe de Investigaciones
	<b>USO DE NUEVAS TECNOLOGIAS Y APRENDIZAJE AUTONOMO</b>	<b>EL APRENDIZAJE AUTÓNOMO</b>	Diplomado para docentes, intercambio institucional y Proyectos de Aula	Docentes de la ETITC	2011 - 2016	Cultura de aprendizaje autónomo	Coordinador de Formación y Capacitación
		<b>HABILIDADES COMUNICATIVAS, SEGUNDA LENGUA Y USO DE LAS TIC.</b>	Educación Continúa	Directivos, Docentes y Administrativos	2011 - 2016	Mayor porcentaje de docentes que maneja TIC e inglés	Coordinador de Formación y Capacitación
<b>SABERES Y COMPETENCIAS CIUDADANAS, SOCIALES, DEPORTIVAS, CULTURALES, ARTISTICAS Y ESPIRITUALES</b>	<b>CIUDADANAS</b>	<b>PARTICIPACION ACTIVA EN LA VIDA INSTITUCIONAL</b>	Cátedra Institucional	Directivos, Docentes y Administrativos	2012 - 2014	Mayor participación en la vida de la Institución	Coordinador de Humanidades
	<b>COMPETENCIAS SOCIALES</b>	<b>COMPROMISO SOCIAL CON LOS MENOS FAVORECIDOS</b>	Cátedra Institucional	Directivos, Docentes, estudiantes y administrativos	2011 - 2016	Respeto y encuentro de culturas en la ETITC	Coordinador de Humanidades
	<b>CULTURALES Y POLITICAS</b>	<b>TOLERANCIA Y TOMA DE DECISIONES</b>	Educación continua	Directivos, Docentes, estudiantes y administrativos	2011 - 2016	Mejores niveles de diálogo y mayor capacidad de negociación	Coordinador de Formación y Capacitación





**ESCUELA TECNOLÓGICA  
INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL**

	<b>CULTURALES Y ARTÍSTICAS</b>	<b>APRECIAR, EXPRESARSE Y COMUNICARSE</b>	Educación continua	Directivos, Docentes, estudiantes y administrativos	2011 - 2016	Interés por la vida artística, cultural y social de la Escuela y la Ciudad	Coordinador de Formación y Capacitación
	<b>ESPIRITUALES</b>	<b>EL PROYECTO DE VIDA CON SENTIDO</b>	Educación continua	Directivos, Docentes, estudiantes y administrativos	2011 - 2016	Construcción del proyecto de vida en todos los integrantes de la comunidad universitaria	Coordinador de Formación y Capacitación
<b>SABERES Y COMPETENCIAS DIRECTIVAS</b>	<b>LIDERAZGO</b>	<b>EL MANEJO DEL LIDERAZGO EDUCATIVO</b>	Simposio sobre la Universidad	Directivos	2012 - 2014	Mayor nivel de liderazgo	Vicerrector
	<b>UNIVERSITOLOGIA</b>	<b>LA HISTORIA DE LA UNIVERSIDAD Y EL DESARROLLO DE LA TECNICA Y TECNOLOGIA</b>	Simposio sobre la Universidad	Directivos	2013 - 2014	Proyección de la Escuela a mediano y largo plazo	Vicerrector
	<b>RELEVO GENERACIONAL</b>	<b>FORMACION DE DIRECTIVOS</b>	Simposio sobre la Universidad	Simposio sobre la Universidad	2011 - 2016	Proyectar la Institución a mediano y largo plazo	Rector y Vicerrector
		<b>FORMACION DE DOCENTES</b>	Simposio sobre la Universidad	Estudiantes y docentes	2011 - 2016	Proyectar la Institución a mediano y largo plazo	Rector y Vicerrector
<b>DESARROLLO INSTITUCIONAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES DEL ESTADO</b>	<b>GOBERNABILIDAD</b>	<b>PARTICIPACIÓN CIUDADANA</b>	Cátedra	Directivos, Docentes, estudiantes y administrativos	2011-2016	Participación activa en la Planeación Institucional	Rector y Vicerrector
		<b>DERECHOS HUMANOS</b>	Cátedra	Directivos, Docentes, estudiantes y administrativos		Liderazgo en la Defensa de los Derechos Humanos	Rector y Vicerrector
		<b>SENTIDO DE PERTENENCIA</b>	Talleres	Directivos, Docentes, estudiantes y administrativos		Demostrar la coherencia entre la filosofía y el comportamiento de los integrantes de la comunidad universitaria	Rector y Vicerrector



ESCUELA TECNOLÓGICA  
INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL

El presente PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2011 – 2016 fue aprobado por el Consejo Directivo. En reunión del día 29 de junio de 2011

El Presidente del Consejo Directivo (e)  
Hno Edgar Figueroa

El Secretario del Consejo Directivo  
Jairo Alí Barreto Rincón