Alcaldía de Envigado

ACUERDO DEL CONSEJO DIRECTIVO N. 005

21 AGOSTO DEL AÑO 2024

"POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA EL ESTATUTO GENERAL DEL CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO - CEFIT"

El Consejo directivo del CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO - CEFIT, en uso de sus facultades conforme al Acuerdo Municipal 058 de noviembre de 2003, Ley 489 de 1998 y el Acuerdo 009 del 12 de septiembre del año 2013 y,

CONSIDERACIONES GENERALES

Que el CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO — CEFIT, entidad de EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (ETDH), creada mediante Acuerdo Municipal número 058 de noviembre 25 de 2003, por medio de diferentes disposiciones legales se reglamentó la creación, organización y funcionamiento de instituciones que ofrecen el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, y se establecieron los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas, el cual hace parte del servicio público educativo descrito en los fines esenciales del Estado, según el artículo 5e de la Ley 115 de 1994; Ley General de Educación, ley 1064 del año 2003, el Decreto 4904 del año 2009, Ley 1075 de 2015, Decreto 1649 de 2021 y Decreto 1650 de 2021, por medio del 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.

El 26 de mayo del año 2015, se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación 1075 del 2015, cuyo objeto es compilar la normativa vigente expedida por el Gobierno Nacional y las cuales aplican para la entidad.

Igualmente, se han expedido por parte del Gobierno Nacional normas específicas que reglamentan procesos y procedimientos, los cuales se deben adoptar dentro de los reglamentos internos de las entidades.

Actualmente las entidades deben adoptar las disposiciones del modelo Integrado de planeación y gestión - MIPG, como marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y de los organismos públicos, dirigido a generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, disposiciones que deber ser actualizadas dentro de esta reglamentación general.

Con el fin de actualizar los instrumentos que forman la estructura jurídica del CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO - CEFIT, con las normas pertinentes, se hace necesario modificar la reglamentación general establecida en el Acuerdo 009 de septiembre 12 de 2019 ajustándola a las disposiciones vigentes.

El presente acuerdo reforma los estatutos internos que rigen la organización y funcionamiento del Centro de Formación Integral Para el Trabajo — CEFIT, entidad de educación para el trabajo y el desarrollo humano, del orden municipal, creada mediante Acuerdo Municipal 058 del 25 de noviembre del año 2003, por el Honorable Concejo Municipal de Envigado, con patrimonio propio y autonomía administrativa y financiera.

En la vigencia 2021, por medio de Acuerdo 002 de enero 27, se actualizó el Proyecto Educativo Institucional PEI, el cual contiene el Sistema de Gestión Institucional en relación con las actividades formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión,

pertinentes a las características de las instituciones que desarrollan su oferta de educación dentro del Subsistema de Formación para el Trabajo1 del Sistema Nacional de Cualificaciones (L.1955, 2019), y provee elementos que permiten determinar el grado de eficacia y la excelencia de su oferta formativa en relación con la formación integral de las personas y el desarrollo integral de los sectores productivo y social de su área de influencia

Acorde a todo lo anterior, se procede a reformar la reglamentación general del CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO CEFIT, contenido en el acuerdo 009 de septiembre 12 de 2019, el cual quedará como obra a continuación;

ACUERDA

TÍTULO I

COMPONENTE TEOLÓGICO

CAPÍTULO I

NOMBRE, FINALIDAD Y DOMICILIO

ARTÍCULO 1 DENOMINACIÓN: La entidad actuará bajo la denominación CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO - CEFIT.

En todos los actos y documentos que emanen de la entidad, destinados a terceros, la denominación estará siempre seguida de la palabra CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO - CEFIT.

ARTÍCULO 2 FINALIDAD: Su finalidad será prestar el servicio público de educación, mediante la formación para el trabajo y el desarrollo Humano.

ARTÍCULO 3 DOMICILIO: El CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO - CEFIT, tiene su domicilio principal en el Municipio de Envigado, Departamento de Antioquia, República de Colombia.

CAPITULO II

DE LA NATURALEZA, OBJETO, OBJETIVO Y ACTIVIDADES

ARTÍCULO 4 NATURALEZA: Es un establecimiento público educativo descentralizado de orden municipal, de carácter oficial, con personería jurídica, con autonomía administrativa, financiera y patrimonio independiente.

El desarrollo de sus actividades se regirá acorde a su objeto social, la Ley y las disposiciones contenidas en este estatuto.

ARTÍCULO 5 OBJETO: El objeto del CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO CEFIT, es formar personas técnicamente calificadas y competitivas, mediante procesos educativos acordes a las necesidades del sector productivo y la sociedad, que conlleven al desarrollo de competencias que faciliten el emprendimiento y la inserción laboral en el sector productivo - empresarial.

[1] Mediante el Artículo 194 del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Pacto por Colombia, pacto por la equidad, se crea el subsistema de formación para el trabajo como una vía de cualificación dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones, y define que dicha formación se estructurará en diversos niveles de complejidad, desde los iniciales hasta los más avanzados, de acuerdo con las necesidades del sector productivo.

ARTÍCULO 6. OBJETIVOS: Los objetivos del CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO CEFIT serán los siguientes:

Objetivo 1. Contribuir en la formación integral de los ciudadanos a través de la formación basada en competencias centrada en la persona, en una relación directa entre las necesidades de formación en el trabajo y la vida de las personas y con miras a la consolidación de una sociedad educada.

Objetivo 2. Desarrollar una propuesta educativa y formativa cualificada que aporte al desarrollo territorial, económico, social y humano de la región y del país, asegurando la calidad de la misma bajo criterios de gestión basada en evidencia y enfocada en la excelencia.

Objetivo 3. Intervenir en la cadena de valor de la producción de bienes y servicios de educación y formación requeridos por las apuestas prospectivas de desarrollo y sus diversos grupos de valor, con innovación, liderazgo, competitividad y pertinencia.

Objetivo 4. Promover la generación de conocimiento y la apropiación productiva y social del mismo, aplicable al fortalecimiento de la competitividad y productividad de la región, y considerando estrategias de articulación con los diversos sectores protagonistas de desarrollo regional y nacional.

ARTÍCULO 7 PRINCIPIOS: Entendiendo que la Educación "es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes" (L.115, 1994), y para el caso específico, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano "Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona" (D.1075, 2015), el Proyecto Educativo Institucional CEFIT asume como su referente de valor la Persona Humana, su naturaleza y su dignidad, y enraíza los valores institucionales que cimientan la gestión de su servicio de educación en los preceptos de la Antropología Filosófica o Trascendente, con el más alto sentido de Lealtad, Respeto, Compromiso y Ejemplaridad, para lo cual adopta, de manera contextualizada a su naturaleza institucional, los principios que el País ha adoptado (CESU Acuerdo 02, 2020), como marco de referencia para el desarrollo y puesta en práctica de una cultura de alta calidad en la gestión de los servicios de educación y formación, en consonancia con los objetivos de la educación en Colombia.

Idoneidad. Es la capacidad y cualificación que tiene la institución y cada uno de sus programas formativos para implementar la misión institucional en el Proyecto Educativo Institucional y en el proyecto educativo de cada programa de formación, y para prestar a la comunidad un servicio de alta calidad.

a) **Universalidad.** Es la cualidad de la educación como práctica que se soporta en el conocimiento históricamente acumulado en los múltiples ámbitos en los cuales se realizan las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión.

b) **Coherencia.** Es el grado de correlación efectiva entre lo que la institución y su oferta formativa declaran en su misión, en el Proyecto Educativo Institucional y en el proyecto educativo de cada programa de formación, y lo que efectivamente realizan, de acuerdo con su naturaleza, objeto, misión y nivel de complejidad de su oferta de educación y formación.

c) **Pertinencia.** Es la actuación congruente, conveniente, coherente y adecuada a las condiciones y demandas sociales, culturales, económicas y ambientales del contexto en

el que la Institución y sus programas desarrollan sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión.

d) **Integridad.** Es el cumplimiento de la promesa de valor de la función social de la educación establecida en la misión institucional, el Proyecto Educativo Institucional y en el proyecto educativo del programa, para desarrollar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, de manera que se posibilite el desarrollo humano desde una perspectiva ética.

e) **Objetividad.** Es la cualidad de las decisiones y actuaciones que, basadas en razones cualitativas y cuantitativas y sustentadas en evidencias precisas e imparciales, dan sustento a los juicios sobre la alta calidad de los programas formativos y de la institución que profieren los actores internos y los hacen verificables por partes interesadas externas.

f) **Transparencia.** Es la disposición de los responsables de la gestión institucional y los servicios de educación y formación, en hacer visibles, de forma oportuna, veraz y válida, los soportes y los resultados de la operación y gestión de sus funciones, mediante la rendición de cuentas y el acceso a la información.

g) **Accesibilidad.** Es la atención al reconocimiento del derecho individual a la educación que permite ingresar al sistema educativo en condiciones de igualdad.

h) **Diversidad.** Es el reconocimiento de las particularidades diferenciadoras y únicas de la institución y de sus programas formativos, frente a sus pares de referencia, y que enriquecen el subsistema de formación para el trabajo sin afectar las relaciones y el trabajo colaborativo.

i) **Inclusión.** Es la capacidad de garantizar el derecho a una educación universal que se adapte a las necesidades de la comunidad educativa, eliminando las barreras que limitan el proceso formativo o el desarrollo de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, en coherencia con su naturaleza jurídica, identidad, misión y niveles de complejidad de su oferta formativa.

j) **Equidad.** Es el criterio utilizado para valorar, atribuir y distribuir los derechos y obligaciones de las partes interesadas, teniendo en cuenta las diferencias y necesidades de cada uno de los actores en función de sus méritos.

k) **Adaptabilidad.** Es la capacidad Institucional y de sus programas de formación de responder a las dinámicas cambiantes del entorno y de asegurar que se han adoptado las medidas que garanticen los resultados de aprendizaje de los estudiantes, y las necesidades y expectativas de las partes interesadas.

l) **Innovación.** Es la capacidad de la institución y de sus actores para introducir cambios sustantivos, en sus procesos y actividades, con valor agregado en la atención a las exigencias cambiantes del desempeño laboral, las características demográficas y del proceso formativo de los estudiantes, los cambios tecnológicos y las condiciones de financiación y de mercado.

m) **Sinergia.** Es la capacidad de actuar con otras entidades e instituciones con el fin de enriquecer la realización de su objeto institucional, en correspondencia con las actividades que dan identidad a su gestión institucional.

n) **Efectividad.** Es la medida de cualificación del impacto en la atención a los requerimientos formativos, académicos, científicos, culturales y de extensión, en relación con la eficiencia y la eficacia en la gestión de la misión institucional y de sus programas de formación.

o) **Responsabilidad.** Es el compromiso de la institución y de sus actores en atender su objeto, funciones y competencias, en el marco de la Constitución, la Ley y las normas relativas a la calidad, promoviendo la generación de valor compartido de la formación para el trabajo en la sociedad.

p) **Sostenibilidad.** Es la capacidad de la institución y de sus programas académicos para prever y garantizar la realización de su objeto, mediante actividades y acciones encaminadas al cumplimiento a largo plazo de su misión institucional, del proyecto Educativo Institucional y del proyecto educativo de los programas académicos, con excelencia.

Por otra parte, de manera específica, estos principios recogen los principios que enmarcan el alcance de la oferta de formación denominada "Educación de Adultos", entendida como "el conjunto de procesos y de acciones formativas organizadas para atender... a aquellas personas que deseen mejorar sus aptitudes, enriquecer sus conocimientos y mejorar sus competencias técnicas y profesionales" (D.1075, 2015) [ARTÍCULO 2.3.3.5.3.1.2.], para la cual han sido definidos normativamente -Artículo 3 del Decreto 3011 de 1997 compilado en el (D.1075, 2015) [ARTÍCULO 2.3.3.5.3.1.3.], los siguientes:

Desarrollo Humano Integral, según el cual el joven o el adulto, independientemente del nivel educativo alcanzado o de otros factores como edad, género, raza, ideología o condiciones personales, es un ser en permanente evolución y perfeccionamiento, dotado de capacidades y potencialidades que lo habilitan como sujeto activo y participante de su proceso educativo, con aspiración permanente al mejoramiento de su calidad de vida;

Pertinencia (humana), según el cual se reconoce que el joven o el adulto posee conocimientos, saberes, habilidades y prácticas, que deben valorarse e incorporarse en el desarrollo de su proceso formativo;

Flexibilidad, según el cual las condiciones pedagógicas y administrativas que se establezcan deberán atender al desarrollo físico y psicológico del joven o del adulto, así como a las características de su medio cultural, social y laboral;

Participación, según el cual el proceso formativo de los jóvenes y los adultos debe desarrollar su autonomía y sentido de la responsabilidad que les permita actuar creativamente en las transformaciones económicas, sociales, políticas, científicas y culturales, y ser partícipes de las mismas

ARTÍCULO 8 VALORES INSTITUCIONALES:

- ✓ **RESPETO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- ✓ **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- ✓ **HONESTIDAD:** La honestidad y la transparencia consigo mismo y con las demás personas son muy importantes para el crecimiento, la productividad y la competitividad de una organización.
- ✓ **DILIGENCIA:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

- ✓ **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- ✓ **INTEGRIDAD:** Soy una persona con principios, honorable, recta, valerosa y actúo bajo un compromiso personal con la honestidad, la franqueza y la justicia

ARTÍCULO 9 ACTIVIDADES DERIVADAS DE SU OBJETO SOCIAL. Serán actividades derivadas del objeto social del CEFIT, las siguientes:

- Brindar formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, acorde a la normativa vigente, pertinentes a las necesidades sociales y del mercado.
- Brindar capacitación, asesoría, acompañamiento en la formulación, implementación, ejecución, seguimiento y evaluación de actividades, planes, programas y proyectos tanto de unidades productivas como de negocios.
- Desarrollar actividades productivas relacionadas con las escuelas y o programas de formación ofertados por la institución.
- Ofrecer acompañamiento en la realización de ferias y eventos acorde a las escuelas y o los programas ofertados por la institución que propendan por el desarrollo social, institucional y empresarial

CAPITULO III

DEL EJERCICIO SOCIAL

ARTÍCULO 10 EJERCICIO SOCIAL: El ejercicio social de la entidad iniciará desde la fecha de su creación y su duración será indefinida.

CAPITULO IV

INSPECCIÓN Y VIGILANCIA

ARTÍCULO 11 INSPECCIÓN Y VIGILANCIA: El derecho de inspección será ejercido por los Ministerios de Educación Nacional, a través de la Secretaría de Educación Municipal, conforme con lo previsto en la delegación efectuada en la normatividad vigente o la que lo reemplace o sustituya, hasta tanto se reglamenta el modelo de Inspección y vigilancia del Subsistema de Formación para el Trabajo.

En particular la Secretaría de Educación Municipal tendrá acceso a la totalidad de la información de naturaleza legal relativo a la gestión académica, relacionada con el funcionamiento de la entidad. En desarrollo de esta prerrogativa, la Secretaría de Educación Municipal podrá solicitar toda la información que considere relevante para pronunciarse, con conocimiento de causa, acerca de asuntos de su competencia.

TÍTULO II

ORGANIZACIÓN, COMPOSICIÓN Y ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

CAPÍTULO I

ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

ARTÍCULO 12 CONSEJO DIRECTIVO. El Consejo Directivo, es máximo órgano constituyente del gobierno educativo y está integrado por:

1. El Alcalde Municipal de Envigado o su delegado, quien lo preside.

2. El Secretario de Educación de Envigado o su delegado
3. El Subdirector académico o quien haga sus veces.
4. Un representante del personal docente.
5. Un representante de los Estudiantes.
6. El Director con voz y sin voto

A las sesiones del Consejo Directivo podrá invitarse a las personas que se considere pertinente, las cuales tendrán voz, pero no voto.

Parágrafo 1: La Secretaría Técnica del Consejo directivo estará en cabeza de la Secretaria de la entidad, adscrita a la Dirección.

Los miembros del Consejo Directivo deberán obrar consultando la política gubernamental del respectivo sector y el interés del organismo ante el cual actúan.

ARTÍCULO 13. CALIDADES, ELECCIÓN Y PERIODO DE LOS MIEMBROS

La representación de los Docentes y su suplente será ejercida por un docente de la Institución, quien aspire a ser representante de los docentes en el Consejo Directivo, no debe haber sido suspendido o destituido en el ejercicio de su cargo o de su profesión. Será elegido en votación universal por el cuerpo docente con vinculación vigente, por un período de un (1) año, contados a partir del momento de su posesión.

El representante de los estudiantes, y su suplente, a la fecha de la elección debe tener matrícula vigente, no haber sido sancionado disciplinariamente y no haber tenido desde un (1) año antes de su elección, ni tener durante el período de representación, vínculo laboral, ni contractual con la Institución, deberá ser elegido por los estudiantes que tengan matrícula vigente de los programas de la Institución, por un periodo de un año, contados a partir del momento de su posesión.

ARTÍCULO 14 DE LOS IMPEDIMENTOS INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO: Los miembros del Consejo Directivo están sujetos a los impedimentos, inhabilidades e incompatibilidades de ley de carácter general o especial según el caso.

ARTÍCULO 15 DE LA POSESIÓN: Los miembros del Consejo Directivo deberán tomar posesión ante el presidente del Consejo Directivo, quien a su vez aceptará las renuncias que presenten sus integrantes.

ARTÍCULO 16 DE LAS SESIONES: Las sesiones podrán realizarse en la Alcaldía Municipal o en el CEFIT, cada 3 meses de manera presencial o virtual, el cual podrá ser convocado por el presidente, el director o la mitad más uno de los miembros del consejo directivo.

ARTÍCULO 17 DEL QUORUM PARA DELIBERAR. El quórum para deliberar será por lo menos tres (3) miembros de sus integrantes con derecho a voto.

ARTÍCULO 18 DEL QUORUM PARA DECIDIR. El quórum para decidir será la mitad más uno de los asistentes con derecho a voto.

Alcaldía de Envigado

ARTÍCULO 19 DE LAS ACTAS. De cada una de las sesiones del Consejo Directivo, se llevarán actas, las cuales deben enumerarse y serán firmadas por el Presidente y el Secretario.

ARTÍCULO 20 ACTOS. Los actos que emite el Consejo Directivo en cumplimiento de sus funciones se denominarán Acuerdos y deben ser firmados por el Alcalde Municipal como Presidente del Consejo Directivo y por el Director de la entidad.

ARTÍCULO 21 FUNCIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO.

El Consejo Directivo DEL CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO - CEFIT, desarrollará las siguientes funciones:

- Tomar decisiones que afecten la organización pedagógica de la Institución y que no sean competencia de otra autoridad.
- Adoptar los reglamentos para la organización y el funcionamiento de la institución, en especial Proyecto Educativo Institucional - PEI.
- Definir los costos educativos y adoptar las tarifas educativas correspondientes.
- Participar en la planeación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y del plan de estudios y someterlos a la consideración de la Secretaría de Educación respectiva o del organismo que haga sus veces para que verifique el cumplimiento de los requisitos
- Recomendar criterios de participación de la institución en actividades comunitarias, culturales, deportivas y recreativas.
- Aprobar el proyecto del presupuesto anual y las operaciones presupuestales de crédito del CEFIT.
- Aprobar la planta de cargos, la estructura administrativa y la escala salarial de la entidad
- Otorgar facultad al Director para celebrar en su nombre los actos y contratos necesarios para el cumplimiento de los objetivos y funciones de la Institución.
- Otorgar facultad al Director para la celebración de contratos cuya cuantía supere el 50% del presupuesto anual de la entidad de cada vigencia
- Estimular y controlar el buen funcionamiento de la institución educativa
- Establecer estímulos para el buen desempeño académico y social del estudiante
- Las demás que señale la Ley, los Reglamentos o los estatutos respectivos.
- Cumplir con la Constitución Politica y las Normas legales Vigente

CAPÍTULO V

DESIGNACIÓN Y FUNCIONES DEL DIRECTOR DEL CENTRO DE FORMACION INTEGRAL PARA EL TRABAJO - CEFIT

ARTÍCULO 22 EL DIRECTOR (A): El director(a) es el representante legal, ordenador del gasto y primera autoridad ejecutiva de la institución. Para asuntos específicos y de conformidad con la ley y los estatutos, el director puede delegar algunas de sus funciones en otros funcionarios de la institución.

ARTÍCULO 23 DESIGNACIÓN. El director será nombrado y removido libremente por el Alcalde Municipal, como presidente del Consejo Directivo.

ARTÍCULO 24 CALIDADES. Para ser director del CEFIT se requiere: ser ciudadano colombiano en ejercicio, no haber sido condenado por hechos punibles, excepto por los hechos culposos; o sancionado en el ejercicio de su profesión; o disciplinariamente por faltas

gravísimas o graves dolosas, tener título profesional y de postgrado o equivalencias definidas por la normatividad vigente y cuarenta y dos (42) meses de experiencia profesional.

En caso de obtener título en una universidad del extranjero, el título deberá estar convalidado por el Ministerio de Educación Nacional.

Además de las que les señalen las leyes y reglamentos correspondientes, el representante legal de la entidad, cumplirá todas aquellas funciones que se relacionen con la organización y su funcionamiento, con el ejercicio de la autonomía administrativa y la representación legal.

ARTÍCULO 25 DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEL DIRECTOR: Corresponde al presidente del Consejo Directivo conceder situaciones administrativas de acuerdo a la ley y los estatutos

PARÁGRAFO: Cuando la situación administrativa implique un término superior a tres meses, será autorizado por el Consejo Directivo

ARTÍCULO 26 DE LAS AUSENCIAS: Son ausencias definitivas del director: su muerte, su renuncia aceptada, la insubsistencia, la destitución conforme a la ley, la incapacidad permanente y el abandono del cargo.

Son ausencias temporales: El permiso, la comisión, las vacaciones, la licencia y la suspensión del ejercicio del cargo

ARTÍCULO 27 DEL DIRECTOR EN AUSENCIAS TEMPORALES: en caso de ausencias temporales no superiores a (3) tres meses, asumirá las funciones uno de los asesores o directivos de más alto nivel que sea designado por el alcalde

Cuando se trate de una ausencia temporal superior a (3) tres meses, el alcalde, encargará de las funciones a uno de los asesores o directivos de más alto nivel de la institución.

ARTÍCULO 28 FUNCIONES. Son funciones del Director:

1. Ser el representante legal de la entidad.
2. Realizar rendición de cuentas de la gestión institucional a los entes de control y vigilancia y a las partes interesadas.
3. Celebrar a nombre de la entidad los actos y contratos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos y funciones, quien podrá celebrar procesos de contratación hasta el 50% del presupuesto anual de la entidad de cada vigencia.
4. Solicitar autorización ante el consejo Directivo cuando se supere la cuantía autorizada para contratar, equivalente al 50% del presupuesto anual de la entidad de cada vigencia
5. Representar judicial y extrajudicialmente a la entidad y nombrar los apoderados que aboguen por la defensa de los intereses de la misma
6. Presentar al Consejo Directivo anualmente para su aprobación el proyecto de presupuesto de la vigencia siguiente, dentro los dos meses anteriores a la finalización de la vigencia
7. Determinar el manual de funciones específicas y de Competencias Comportamentales y Comunes de la entidad.
8. Presentar para la aprobación del Consejo Directivo la planta de cargos, la estructura administrativa y la escala salarial
9. Dirigir, coordinar, vigilar y controlar la ejecución de las funciones o programas de la institución y de su personal
10. Orientar la ejecución del Proyecto Educativo Institucional - PEI y presentar al Consejo Directivo todas las modificaciones necesarias acordes al proceso formativo de la entidad
11. Definir el modelo pedagógico del CEFIT, para el desarrollo de los procesos formativos de los programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, según

normatividad vigente y requerimientos institucionales
12. Gestionar los recursos para el funcionamiento adecuado de la entidad, según requerimientos de los planes, programas y proyectos, para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
13. Promover el proceso continuo de mejoramiento de la calidad de la educación en la entidad
14. Mantener activas las relaciones con las autoridades educativas y con la comunidad y el sector productivo.
15. Gestionar convenios con instituciones públicas y/o privadas del nivel municipal, departamental, nacional e internacional, según necesidades institucionales que permitan consecución de recursos propios, ciclos de encadenamiento con entidades de educación superior, entre otra gestión.
16. Establecer canales de comunicación entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa
17. Orientar el proceso educativo con la asesoría del Consejo Académico, como instancia orientadora
18. Ejercer las funciones disciplinarias que le atribuya la ley, los reglamentos y el reglamento académico de la entidad
19. Formular la oferta de los programas de educación para el trabajo y desarrollo humano de la entidad, según su demanda, capacidad instalada y recursos requeridos.
20. Estructurar el marco estratégico del CEFIT según su naturaleza y estrategias corporativas para el cumplimiento de su misión.
21. Contribuir en la implementación, mantenimiento y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión Integral (MIPG, calidad, SGSST) y el sistema de control interno.
22. Incorporar el modelo de Evaluación del desempeño en la institución, para los empleados de Carrera Administrativa
23. Cumplir con las disposiciones existentes en materia disciplinaria, sobre Derechos, Deberes, Prohibiciones, Inhabilidades, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses.
24. Solicitar autorización al Consejo Directivo, para suscribir o firmar empréstitos con entidades financieras cuando se requieran

CAPITULO VI

CONSEJO ACADÉMICO

ARTÍCULO 29 EL CONSEJO ACADÉMICO: El Consejo Académico es la máxima autoridad académica de la institución, estará integrado por:

1. El Subdirector Académico de la Institución quien lo preside.
2. El representante de los Docentes.
3. El representante de los Estudiantes.
4. El profesional Universitario de Bienestar Institucional
5. El Coordinador o un representante docente de cada una de las Escuelas constituidas en la Institución.

ARTÍCULO 30 FUNCIONES: Son funciones del consejo académico

1. Servir de órgano consultor del Consejo Directivo en la revisión de la propuesta del Proyecto Educativo Institucional – PEI.
2. Proponer al Consejo Directivo acciones relativas al desarrollo de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión y de bienestar institucional.
3. Controlar la calidad del desarrollo de los planes de estudio de los programas y orientar la ejecución de los planes de mejora.
4. Diseñar las políticas académicas en lo referente al personal docente y estudiantil
5. Considerar el presupuesto preparado por las escuelas académicas y recomendarlo al

consejo directivo.

6. Presentar al Consejo Directivo, la modificación y actualización del reglamento académico, el estatuto docente, el reglamento de prácticas laborales y la política de bienestar estudiantil.
7. Servir de última instancia en la solución de situaciones académicas y disciplinarias relacionadas con el proceso formativo.
8. Darse su propio reglamento.
9. Aprobar las actualizaciones requeridas a las actividades propuestas en el calendario académico.
10. Las demás funciones afines o complementarias con las anteriores que le atribuyan los Estatutos y el proyecto educativo institucional.
11. Actualizar y aprobar el estatuto académico.

CAPITULO VII

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

ARTÍCULO 31 COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO: El comité institucional de gestión y desempeño actúa como instancia asesora, de articulación e impulsor de iniciativas para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG, a nivel institucional.

Parágrafo 1. Las políticas de gestión y desempeño institucional se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias.

Parágrafo 2. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño del CEFIT, remplaza los comités de la entidad que tienen relación directa con el Modelo integrado de Planeación y Gestión —MIPG- y que no son obligatorios por mandato legal.

ARTÍCULO 32 INTEGRANTES. El Comité institucional de Gestión y Desempeño del CEFIT: Estará integrado por:

El Director del CEFIT, quien lo presidirá.

El Asesor de Planeación

El Asesor Jurídico

El subdirector Académico

El Subdirector de Tecnologías de Información e Innovación

El Subdirector Administrativo y de Talento Humano

El Subdirector Financiero y Contable

Como invitado permanente, el Asesor de Control Interno.

PARÁGRAFO: En caso de modificación en la denominación o estructura organizacional que afecte la nominación del Comité, podrán ser reemplazados por los funcionarios de igual o mayor jerarquía que conformen la nueva estructura.

ARTÍCULO 33 FUNCIONES. Son funciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del CEFIT, las siguientes:

- Orientar la implementación, operación, seguimiento y evaluación del Modelo Integrado

de Planeación y Gestión - MIPG en la Institución.

- Articular los esfuerzos institucionales, recursos, metodologías y estrategias para asegurar la implementación y desarrollo del modelo.
- Impulsar mecanismos de articulación administrativa entre los procesos Institucionales para el diseño, implementación, seguimiento y evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Proponer al Comité Sectorial de Gestión y Desempeño Institucional, iniciativas que contribuyan al mejoramiento en la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Presentar los informes que el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño institucional y los organismos de control, requieran sobre la gestión y desempeño del CEFIT.
- Adelantar y promover acciones permanentes de autodiagnóstico para facilitar la valoración interna de la gestión.
- Presentar propuestas para el fortalecimiento de las políticas de gestión y desempeño institucional.
- Hacer seguimiento a la ejecución de las políticas de gestión y desempeño institucional.
- Evaluar el logro de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y del cumplimiento de sus principios
- Generar espacios que permitan a sus participantes el estudio y análisis de temas relacionados con políticas de gestión y desempeño, buenas prácticas en la materia, herramientas, metodologías u otros temas de interés que permita fortalecer sus competencias para el adecuado desarrollo de sus funciones.
- Las demás que tengan relación directa con la implementación, desarrollo y evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

ARTÍCULO 34 IMPEDIMENTOS, RECUSACIONES O CONFLICTOS DE INTERÉS: Los integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño están sujetos a las causales de impedimento y recusación previstas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cuando un miembro del Comité advierta que puede estar inmerso en una de las causales de impedimento, deberá informarlo inmediatamente al presidente del Comité, quien deberá decidir el impedimento. De aceptarlo, designará su remplazo y en el mismo acto ordenará la entrega de los documentos.

Cuando el integrante del Comité no manifieste su impedimento, podrá ser recusado por el interesado, quien deberá aportar las pruebas que considere necesarias para decidir el impedimento.

Cuando el impedimento recaiga en el presidente del Comité, la decisión se adoptará por la mayoría de los integrantes del Comité.

ARTÍCULO 35 REUNIONES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO: El Comité Institucional de Gestión y Desempeño del CEFIT, Se reunirá de forma ordinaria una vez al mes. También se podrá reunir de forma extraordinaria por solicitud de los integrantes y previa citación de la Secretaría Técnica.

La periodicidad de las reuniones del comité de Institucional de Gestión y Desempeño se programará teniendo en cuenta impacto de la gestión de la política del modelo en la gestión institucional y se alinearán por temas comunes:

Parágrafo 1: El Comité institucional de Gestión y Desempeño del CEFIT adoptará sus decisiones mediante resoluciones, circulares, instructivos o cualquier otro acto administrativo

que las contenga. Dichas decisiones deberán notificarse y comunicarse en los términos previstos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Parágrafo 2: De cada reunión se levantará un acta que contendrá la relación de quienes intervinieron, los temas tratados y las decisiones adoptadas. El contenido del acta deberá ser aprobado en la siguiente sesión. Las actas llevarán el número consecutivo por cada año y serán suscritas por los integrantes del Comité.

CAPITULO VIII

DE LAS NORMAS INTERNAS

ARTÍCULO 36 PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI: El Proyecto Educativo Institucional P.E.I, se fundamenta en el enfoque de los preceptos de las **pedagogías activas**[2] con fundamentación antropológica de su acción educativa, atendiendo los lineamientos metodológicos del análisis funcional en el diseño y desarrollo de su oferta bajo el enfoque de formación basada en evidencia y es el documento que integra todos los estamentos de la comunidad educativa que contempla además toda la temática relacionada con programas ofertados, plan de estudios, estrategias metodológicas, entre otros temas relacionados con el proceso formativo que imparte el CEFIT.

ARTÍCULO 37 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO: Tiene por objeto facilitar una administración coherente y eficiente del recurso humano, a través de un conjunto de prácticas y normas aplicables a todos los servidores públicos del Centro de Formación Integral para el Trabajo - CEFIT, con motivo de la relación laboral.

ARTÍCULO 38 REGLAMENTO ACADÉMICO: El alcance del reglamento académico contempla a la comunidad educativa de los programas académicos de la oferta del CEFIT y de los programas de extensión a los cuales aplique y reglamenta el proceso estudiantil desde la matrícula, proceso formativo y certificación de estudiantes. Contempla además el manual de convivencia, del uso de la biblioteca y de los ambientes de aprendizaje.

ARTÍCULO 39 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST: Reglamentan las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Decreto 1072 del 26 de mayo 2015, orientado a garantizar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

CAPITULO IX

RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS ACTOS Y CONTRATOS

ARTÍCULO 40. PROCEDIMIENTO APLICABLE A LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS: Salvo disposición legal en contrario, los actos administrativos que emita la entidad para el cumplimiento de sus funciones, estarán sujetos al procedimiento de formación, publicidad y ejecución, previstos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso

[2] En este documento se entiende por" pedagogías activas" las usadas en las denominadas "escuelas activas" que recurren a la acción empleando métodos didácticos en los que se huye de la pasividad del alumno como mero receptor de conocimientos. La e. a. supone la participación de los alumnos de una forma dinámica en su mismo proceso educativo. (Gran Enciclopedia Rialp, 1991)

Alcaldía de Envigado

Administrativo y en las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan. La competencia de los jueces para conocer de ellos y de los demás actos, hechos y operaciones que realice, se rigen por las normas de dicho código o por la normatividad que regule la materia específica.

ARTÍCULO 41 RECURSOS: Contra los actos administrativos expedidos por el Director cuyo carácter sea general, los de trámite y los que se dicten en ejercicio de la potestad de libre nombramiento y remoción, no procede recurso alguno. Contra los actos administrativos particulares del Consejo Directivo, del Director y del Consejo Académico procede el recurso de reposición y con este se agota el requisito de procedibilidad.

Contra los actos administrativos proferidos por las demás autoridades de la Institución, proceden los recursos de reposición, apelación y queja, en los términos previstos en el artículo 76 del código de procedimiento administrativo y de lo Contencioso Administrativo y siempre que no estén contemplados en un trámite especial, haciéndose obligatorio el de apelación como obligatorio de requisito de procedibilidad.

ARTÍCULO 42. NOTIFICACIÓN Y PUBLICACIÓN DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS. Los actos administrativos que expida la Institución de carácter general o particular, serán obligatorios y oponibles, siempre que se realicen conforme al procedimiento establecido en el código de procedimiento administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 43 RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN. El régimen contractual del CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO CEFIT, será el establecido en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública y demás normas que lo reglamenten, modifiquen o sustituyan.

CAPITULO X

DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO

ARTÍCULO 44 PERSONAL DOCENTE: El personal docente del CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO CEFIT, se regirá por el Estatuto de docentes.

Parágrafo: El CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO CEFIT, contará con el cuerpo docente adecuado para el logro de sus objetivos académicos e institucionales.

ARTÍCULO 45 PERSONAL ADMINISTRATIVO: Conforme a la naturaleza jurídica de la Institución, el régimen administrativo de los servidores públicos de la institución será el previsto para los establecimientos públicos del orden descentralizado del nivel municipal.

TÍTULO III

RÉGIMEN ADMINISTRATIVO, FINANCIERO Y PRESUPUESTAL

CAPITULO XI

PATRIMONIO DE LA INSTITUCIÓN

ARTÍCULO 46. PATRIMONIO: El patrimonio del CEFIT, estará constituido por:

1. Los bienes y recursos que en forma directa le transfiera el Municipio de Envigado de sus fondos comunes.
2. Los bienes y recursos que en forma indirecta le transfiera el Municipio de Envigado, producto de impuestos, tasas o contribuciones con destinación especial.
3. Los bienes y recursos que la Nación y el Departamento le transfieran a cualquier titulo.
4. Los recursos obtenidos por concepto de venta de bienes y servicios, a saber:

matrículas, inscripciones, certificados, cursos de extensión, actividades derivadas del objeto, entre otros.
5. Los aportes que voluntariamente hagan los usuarios de los servicios.
6. El producto de compraventa, donaciones, legados y en general, de cualquier operación que realice como persona jurídica con otras instituciones nacionales o extranjeras, tanto de derecho público como privado.

Todos los demás bienes y recursos que la institución posea o pueda adquirir a cualquier título.

ARTÍCULO 47 FUENTES DE FINANCIACIÓN. Las fuentes de financiación de la Institución provendrán de:

1. Las partidas que les sean asignadas y efectivamente recibidas dentro del presupuesto nacional, departamental y/o municipal.
2. Las rentas que reciba por conceptos académicos, de extensión y otros ingresos generados de sus propios recursos.

CAPITULO XII

RÉGIMEN ADMINISTRATIVO Y RÉGIMEN PRESUPUESTAL

ARTÍCULO 48 RÉGIMEN ADMINISTRATIVO: El régimen administrativo que regula las actividades de la Institución será el que le fije la ley o las disposiciones de carácter Municipal o interno, siempre que no sean contrarias al ordenamiento jurídico que le es propio por su naturaleza.

ARTÍCULO 49 ORGANIZACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA: La oferta formativa del CEFIT se consolida en unidades académico administrativas denominadas Escuelas.

ARTÍCULO 50 RÉGIMEN PRESUPUESTAL: El presupuesto de la entidad deberá sujetarse a las normas contenidas en la Ley Orgánica del Presupuesto, a las disposiciones legales vigentes del orden nacional y municipal y demás normas que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 51 ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO: La elaboración del presupuesto se sujetará a las normas legales vigentes, y atendiendo el principio del equilibrio presupuestal y por lo tanto, no podrán incluirse partidas de ingresos inciertos o que provengan de operaciones de crédito no aprobadas definitivamente.

ARTÍCULO 52 EJECUCIÓN PRESUPUESTAL: La ejecución presupuestal se hará conforme se establezca en los correspondientes acuerdos del Consejo Directivo y en las normas legales vigentes.

TÍTULO IV

DE LOS ESTUDIANTES Y EGRESADOS

CAPITULO XIII

DE LOS ESTUDIANTES

ARTÍCULO 53 DE LOS ESTUDIANTES: Los estudiantes del CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO CEFIT, se sujetarán al reglamento Académico y demás disposiciones establecidas por la normatividad vigente.

CAPITULO XIV

DE LOS EGRESADOS

ARTÍCULO 54 DE LOS EGRESADOS: El egresado del Centro de Formación Integral para el Trabajo CEFIT, la persona natural que estuvo matriculada en un programa técnico culminó sus estudio satisfactoriamente y recibió su certificado correspondiente.

ARTÍCULO 55 DE LAS RELACIONES: El Centro de Formación Integral para el Trabajo CEFIT, reconoce y fomenta los mecanismos de participación de sus estudiantes.

CAPITULO XV

DEL RÉGIMEN DE PROHIBICIONES, INHABILIDADES, IMPEDIMENTOS, INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES

ARTÍCULO 56 El RÉGIMEN: El régimen de prohibiciones, inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses para los miembros del Consejo Directivo, Consejo Académico, docentes y demás funcionarios del CENTRO DE FORMACION INTEGRAL PARA EL TRABAJO – CEFIT, es el establecido en el Régimen del Empleado Público, en la Ley 1952 de 2019 y en cualquier otra norma legal vigente que lo adicione o modifique.

CAPITULO XVI

INFRAESTRUCTURA

ARTÍCULO 57 INFRAESTRUCTURA: El CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO CEFIT, para su funcionamiento cuenta con dos sedes en contrato de comodato con el Municipio de Envigado; el director deberá velar por que se cuente con la infraestructura adecuada en cada una de las dos sedes con el fin de planear toda la oferta educativa y brindar ambientes de aprendizaje en cada uno de los programas, acordes a los requerimientos del servicio educativo. Para el manejo y control de los bienes se debe tener en cuenta normas definidas para el manejo de los bienes públicos; Además debe contar con capacidad tecnológica, recurso humano capacitado e infraestructura tecnológica con sistemas de información idóneos que permitan toma de decisiones en tiempo oportuno.

CAPITULO XVII

CONTROL FISCAL

ARTÍCULO 58 CONTROL FISCAL: El control fiscal será ejercido por los órganos previstos por la Constitución Política y la Ley.

CAPITULO XVIII

DEL RÉGIMEN PATRIMONIAL

ARTÍCULO 59 PATRIMONIO: El patrimonio del CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO CEFIT, estará conformado además de la siguiente forma:

APORTE INICIAL. Conforme a lo previsto por las transferencias del Municipio de Envigado, destinados para el presupuesto de ingresos, rentas, gastos, creación y funcionamiento.

1. Por todos los bienes muebles e inmuebles y cualquier otro derecho susceptible de valoración económica que actualmente posee y por todos los que adquiera posteriormente a cualquier título.
2. Por las rentas que perciba por concepto de matrículas, inscripciones, registros, certificados y demás derechos pecuniarios.
3. Por los rendimientos provenientes de la prestación de servicios especializados, acordes con su naturaleza y prestados tanto a instituciones públicas como privadas y por recursos de apoyo institucionalmente aprobados.
4. Por los rendimientos financieros producto de las operaciones.
5. Por las donaciones, herencias y legados institucionalmente aceptados.

Parágrafo 1: En su carácter de entidad pública del CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO CEFIT, podrá recibir transferencias directas de los presupuestos de la Nación, el Departamento y el Municipio de Envigado,

Parágrafo 2: Los bienes muebles, equipos y elementos de dotación registrados a la Institución en el inventario del Municipio de Envigado, serán transferidos a la institución una vez obtenido el reconocimiento oficial.

ARTÍCULO 60: La administración del patrimonio del CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO CEFIT, está bajo la responsabilidad del Consejo Directivo y del Director de la entidad.

ARTÍCULO 61: Con la finalidad de lograr una óptima utilización de sus recursos, el del CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO CEFIT, podrá celebrar convenios institucionales con entidades públicas y privadas a nivel nacional o internacional, para desarrollar actividades o programas, o utilizar los recursos de otros, siempre y cuando dicha ejecución se encuentre dentro de los objetivos estatutarios.

ARTÍCULO 62. De acuerdo con lo previsto en la Constitución y en las demás leyes vigentes, el CENTRO DE FORMACIÓON INTEGRAL PARA EL TRABAJO CEFIT, podrá adelantar operaciones económicas destinadas a incrementar sus rentas y a mejorar su estructura administrativa, docente e investigativa, y en general, a facilitar y posibilitar el óptimo cumplimiento de sus objetivos. Todo conforme a la normatividad vigente sobre presupuesto y viabilidad de los Establecimientos públicos.

ARTÍCULO 63. Se prohíbe destinar en todo o en parte los bienes de la institución a fines distintos de los autorizados por las normas estatutarias, sin perjuicio de utilizar el patrimonio y las rentas con miras a un mejor logro de sus objetivos.

Alcaldía de Envigado

CAPITULO XIX

DE LA PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA

ARTÍCULO 64. La participación democrática está representada principalmente en los miembros del Consejo Directivo, quienes actuarán sobre el interés general recogiendo propuestas de la población que representan.

CAPÍTULO XX

DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 65 DEL CONCEPTO: EL bienestar institucional está compuesto por el conjunto de actividades, planes, programas y proyectos de apoyo a los proceso académicos y administrativos que, como tales, forman parte del proceso de formación, desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo, que sirve de escenario de interrelación entre los mismos

ARTÍCULO 66 REGLAMENTACIÓN: El Centro de Formación Integral para el Trabajo CEFIT podrá adoptar una reglamentación para establecer los lineamientos, políticas y programas para el bienestar institucional.

CAPITULO XXI

DE LA REFORMA DE LOS ESTATUTOS

ARTÍCULO 67 DE LA REFORMA DE LA REGLAMENTACION GENERAL: Podrán presentar reforma a la reglamentación general, alguno de los siguientes miembros: El Director (a), con la aprobación del Consejo Directivo o cuatro de los miembros del Consejo Directivo.

El escrito en que motivadamente se solicite la reforma será dirigido al Consejo Directivo y deberá contener el texto alternativo que se propone, firmado por quien solicita la reforma.

ARTÍCULO 68 ADMISIÓN DE LA REFORMA: Sometida al Consejo Directivo, se admitirá la propuesta de reforma solo con el voto favorable de los miembros del Consejo Directivo, con derecho a voto. Si la propuesta de reforma no obtuviera la aprobación volverá a ser planteada ante el Consejo Directivo una vez transcurridos 30 días desde la votación anterior y si no fuere aprobada, la propuesta de reforma quedara rechazada.

ARTÍCULO 69 VIGENCIA: Este acuerdo entra en vigencia a partir del 1 de noviembre de 2024 y deroga todas las disposiciones de los estatutos anteriores.

Dado en el Municipio de Envigado a los 21 días del mes de agosto del año dos mil veinticuatro (2024).

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

RAÚL EDUARDO CARDONA GONZÁLEZ
Presidente Consejo Directivo CEFIT

Proyectó	Revisó	Aprobó
Daniel Escobar Echeverri Asesor Jurídico	Claudia Alexandra Mora Gil Secretaria Consejo Directivo	Heidimar Duque Gómez Directora
Los aquí firmantes manifestamos que hemos leído y revisado toca la información que obra en el documento, la cual se encuentra ajustada a la ley, por lo que se presenta para la firma.		