

Evidencias contrato CD-35-2026

GYO CONSULTORES

JUNIO DE 2026

Iniciar OneDrive > ... GyO Consultores > Cefit ejecución de propuesta 2026 > Estructura SGOE > Evidencias junio >

Ordenar

Ver

Nombre	Estado	Fecha de modificación	Tipo	Tamaño
Gestión del Conocimiento y Duplas 2026		2026/06/25 8:41 a. m.	Carpeta de archivos	
GH		2026/06/16 1:47 p. m.	Carpeta de archivos	
Matriz de Riesgos		2026/06/25 8:29 a. m.	Carpeta de archivos	
IN-EXT-02 Instructivo Cursos de Extensió...		2026/06/25 10:14 a. m.	Documento de Mi...	55 KB
Matriz de Riesgos CEFIT - ISO 21001.xlsx		2026/06/25 8:43 a. m.	Hoja de cálculo d...	23 KB

Iniciar OneDrive > ... Cefit ejecución de propuesta 2026 > Estructura SGOE > Evidencias junio > GH

Ordenar

Ver

Buscar en GH

Nombre	Estado	Fecha de modificación	Tipo	Tamaño
DO-GHU-004 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CEFIT V002.docx		2026/06/16 12:00 p. m.	Documento de Mi...	475 KB
DO-GHU-005 CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y ÉTICA V002.docx		2026/06/16 12:00 p. m.	Documento de Mi...	418 KB
IN-GHU-01 INSTRUCTIVO DE ADMINISTRACIÓN DE NOVEDADES V002.docx		2026/06/16 12:01 p. m.	Documento de Mi...	356 KB
PR-GHU-001 PROCEDIMIENTO GESTIÓN HUMANA V010.docx		2026/06/16 12:01 p. m.	Documento de Mi...	149 KB
PR-GHU-014 PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACION E INVESTIGACION V003.doc		2026/06/16 12:18 p. m.	Documento de Mi...	166 KB
PR-GHU-015 PROCEDIMIENTO REQUISITOS LEGALES V003.doc		2026/06/16 12:01 p. m.	Documento de Mi...	85 KB
PR-GHU-016 PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE C...		2026/06/16 1:35 p. m.	Documento de Mi...	103 KB

	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y ÉTICA DEL CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO-CEFIT			 Alcaldía de Envigado
	CÓDIGO: DO-GHU-005	VERSIÓN:002	PÁGINA: 1 de 25	

CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y ÉTICA DEL CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO-CEFIT”.

PRESENTACIÓN

El modelo integrado de planeación y gestión – MPG, establece dentro de la Dimensión de Direccionamiento Estratégico, la apuesta por la integridad pública, la cual consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos.

La integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones, entendiéndose esta como una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

Igualmente se encuentra establecido dentro de la función pública el código de

PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES

1. OBJETO

Identificar peligros y valorar los factores de riesgo dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo, para todos los empleados vinculados, docentes, contratistas, estudiantes, visitantes, toda la comunidad educativa del CEFIT y para todos los programas técnicos de la Institución, generando medidas de control y mejoras continuas orientadas a garantizar un entorno de aprendizaje seguro, accesible, inclusivo y que salvaguarde la continuidad del servicio educativo.

2. ALCANCE

Aplica a las Sedes Barrio Mesa y San Mateo del CEFIT y para todas las actividades de los empleados del CEFIT e involucra a otras partes interesadas en los lugares de trabajo según el nivel de influencia del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

PROCEDIMIENTO PARA LA NOTIFICACIÓN, REPORTE E INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES E INCIDENTES LABORALES

1. **OBJETIVO:** Definir el conjunto de acciones a desarrollar en caso de presentarse un incidente o accidente de trabajo en el CEFIT, con el fin de dar cumplimiento a directrices normativas en Seguridad y Salud en el Trabajo y asegurar la continuidad del servicio educativo, entornos de aprendizaje seguros y la protección de los estudiantes bajo el estándar ISO 21001:2018.
2. **ALCANCE:** Este procedimiento comprende desde la presentación del accidente o incidente de trabajo, hasta que finaliza el proceso de investigación de este, incluyendo la notificación y el reporte al empleador y a la ARL cuando sea necesario. Abarca todas las sedes institucionales, laboratorios, talleres, salidas académicas externas y entornos virtuales de aprendizaje.
3. **CAMPO DE APLICACIÓN:** Este documento aplica para el personal vinculado al CEFIT, funcionarios, contratistas y personal docente.

OneDrive > ... Estructura SGOE > Evidencias junio > Gestión del Conocimiento y Duplas 2026					Buscar en Gestión del Conocimiento y Duplas 2026	
 Ordenar Ver ...						
Nombre					Estado	Tamaño
 FO-GHU-069 - MAPA DE CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL V003.xls					 R	258 KB
 FO-GHU-076 - DUPLAS INSTITUCIONALES V003.xlsx					 R	97 KB
 IN-GHU-07 - GESTION DEL CONOCIMIENTO V002.docx					 R	346 KB

[illegible]

 <small>No nos dejas a nadie</small>	INSTRUCTIVO CURSO DE EXTENSIÓN			 Aldaldea de Enviado
	CÓDIGO: IN-EXT-02	VERSIÓN: 01	PÁGINA: 1 de 9	

- **Inscripción:** Proceso mediante el cual una persona manifiesta su interés en participar en un programa de formación y registra sus datos en el sistema dispuesto por la institución.
 - **Certificación:** Reconocimiento otorgado por la institución a los participantes que cumplen con los requisitos de asistencia, evaluación y demás condiciones establecidas para la aprobación del curso o programa.
 - **Subdirección de Extensión y Mercadeo:** Dependencia encargada de la planeación, gestión y ejecución de los programas de formación no conducentes a título, en el marco de la extensión institucional.
 - **Q10:** Sistema de información académica, administrativo, Comercial CRM y de educación virtual para instituciones de educación. Permite la gestión académica, administrativa y el seguimiento al proceso educativo.
- 6. POLITICAS DE OPERACIÓN:**
- 6.1 DERECHOS DE LOS PARTICIPANTES**
- Los participantes tendrán derecho a:
- a. Recibir información clara, oportuna y veraz sobre el programa de formación continua en el cual se encuentren inscritos.

	Nombre	Modificado	Modificado por	Tamaño...	Compartir	Actividad
	Encuentro 1. Estrategias de evaluació...	Ayer	paulaecheverry77@gmail.com	1,17 MB	Comparti...	
	Encuentro 2. Creacion de rubricas ET...	Ayer	paulaecheverry77@gmail.com	444 KB	Comparti...	
	Encuentro 3. Herramie...	Ayer	paulaecheverry77@gmail.com	3,73 MB	Comparti...	
	Guía docente Encuentro 1-CEFIT.pdf	Ayer	paulaecheverry77@gmail.com	307 KB	Comparti...	
	Guía docente Encuentro 2-CEFIT.pdf	Ayer	paulaecheverry77@gmail.com	3,89 MB	Comparti...	
	Guía docente encuentro 3-CEFIT.pdf	Ayer	paulaecheverry77@gmail.com	41,1 KB	Comparti...	
	Plan de Formacion docente CEFIT.pdf	Ayer	paulaecheverry77@gmail.com	3,94 MB	Comparti...	
	RAI- Junio-CEFIT (1) (4).docx	Ayer	paulaecheverry77@gmail.com	3,50 MB	Comparti...	
	IMA Cefit Junio.docx.pdf	Ayer	paulaecheverry77@gmail.com	405 KB	Comparti...	

Parece que este documento es largo. Ahorra tiempo leyendo un resumen usando el Asistente de IA.

Ver

ENCUENTRO SINCRÓNICO 1 · 25 DE JUNIO DE 2025

Estrategias de Evaluación en ETDH

Plan de Formación Docente — GYO Consultores · CEFIT 2026

Asesora Capacitadora
Paula Andrea Echeverry
Especialista en Educación para Jóvenes y Adultos

32 docentes en ejercicio

2:00 – 3:00 p.m.

Q10 Aula Virtual

1h sincrónica + 3h autónoma

TALLER PRÁCTICO · ENCUENTRO 2

De la Cualificación a la Rúbrica

Construcción paso a paso de una rúbrica analítica
partiendo del análisis de un RAP de Software — Nivel 4 MNC

Asesora Capacitadora
Paula Andrea Echeverry
Especialista en Educación para Jóvenes y Adultos

 Sector: TIC / Software

 Cualificación MNC: Nivel 4

 Instrumento: Rúbrica analítica

 Sesión práctica con ejercicio guiado

GUÍA DE CONSULTA DOCENTE — Estrategias de Evaluación ETDH | CEFIT · GYO Consultores 2026

GUÍA DE CONSULTA DOCENTE

Estrategias de Evaluación en ETDH

Encuentro Sincrónico 1 — Plan de Formación Docente CEFIT 2026

PARA QUIÉN ES ESTA GUÍA
Para los 32 docentes y formadores-tutores del CEFIT que participan en el Plan de Formación Docente 2026, como material de consulta y apoyo autónomo en Q10.

CÓMO USAR ESTA GUÍA
Léela antes del E1 como preparación, durante el encuentro como referencia, y después como apoyo para el Taller 1 y el Foro 1. Los recuadros de color señalan lo más importante.

1. ¿POR QUÉ EVALUAR POR COMPETENCIAS EN ETDH?

La educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH) tiene una misión específica: preparar a las personas para desempeñarse con eficiencia y ética en contextos laborales reales. Esto implica que la evaluación no puede limitarse a medir lo que el estudiante sabe en abstracto: debe verificar lo que el estudiante es capaz de hacer en condiciones cercanas a la realidad del trabajo.

 **¿SABÍAS QUE?:** Según el Decreto 0923 de 2024 (Art. 18), todos los programas ETDH en Colombia están obligados a evaluar a través de evidencias de desempeño, producto y conocimiento. No es una opción pedagógica: es un requisito normativo.

Este cambio de perspectiva representa un giro fundamental respecto a la evaluación tradicional:



PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE

Estrategias de Evaluación para ETDH

Presentado a: Centro de Formación Integral para el Trabajo — CFEIT

Asesora capacitadora: Paula Andrea Echeverry

Junio – Julio 2025 · Q10 Aula Virtual · 12 horas

CONTEXTO

Como parte del desarrollo de la **Propuesta de Asesoría Pedagógica G&O Consultores (19 de enero de 2026)**, específicamente del componente de **fortalecimiento de competencias del cuerpo docente** (Numeral 3.1 y Numeral 6), GYO Consultores presenta al CEFIT el siguiente Plan de Formación Docente, diseñado e implementado por la asesora capacitadora **Paula Andrea Echeverry** en el marco de las 168 horas de acompañamiento contratadas.

PROPÓSITO

GYO Consultores, a través de este plan, busca fortalecer las competencias evaluativas de los docentes y formadores-tutores del CEFIT mediante el diseño y aplicación de estrategias e instrumentos de evaluación por competencias y cualificaciones, en coherencia con el **PEI CEFIT V3.0**, el **Reglamento Académico V019** y el marco normativo ETDH vigente (D.0923/2024, D.1650/2021), para las modalidades presencial y a distancia.

ESTRUCTURA — 3 ENCUESTOS SINCÓCRONOS + REPOSITORIO Q10

Encuentro	Fecha y hora	Tema central	Actividades a distancia (3h c/u)
E1	Jueves 25 de junio 2:00 – 3:00 p.m.	Evaluación por competencias Típos de evidencias. Construcción	• Lectura normativa ETDH (PEI V3.0 Cap. 6 + Rea. V019)

CEFIT

Nos impulsa a crecer

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

PEI
VERSIÓN 3.0 - 2026

CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO
 Sede Barrio Mesa: Calle 39 Sur No 344-07. Sede San Mateo: Diagonal 32 No 340 Sur-105
 Envigado, Antioquia | www.cefit.edu.co | (800) 844-4560

Simplifiquemos el documento

Alcaldía de Envigado

DATOS DEL DOCUMENTO	
Institución	Centro de Formación Integral para el Trabajo — CEFIT
Entidad propietaria	Alcaldía de Envigado — Municipio de Envigado, Antioquia
NIT	811031876-1
Documento	Proyecto Educativo Institucional
Versión	3.0
Año	2026
Código del documento	DO-PEI-01 Versión 3.0
Habilitación vigente	Resolución M°6032 del 12 de octubre de 2016 — Secretaría de Educación y Cultura de Envigado
Certificaciones	ISO 9001:2015 — NIT: 0005-2011 pendiente actualización certificaciones de los programas
Sedes	Sede Barrio Mesa: Calle 39 Sur No 344-07, Envigado Sede San Mateo: Diagonal 32 No 340 Sur-105, Envigado
Sitio web	www.cefit.edu.co
Vigencia	2026 — 2030
Directora	Diego Quiroz , Quiroz Gómez
Presidente Consejo Dir.	Raúl Eduardo Cardona González
Reasignación	Equipo Institucional CEFIT con Asesoría Pedagógica Q10 — 2026
Versión anterior	PEI CEFIT V2.0 — septiembre 2023

Alcaldía de Envigado

TABLA DE CONTENIDO

PORTADA	1
DATOS DEL DOCUMENTO	2
TABLA DE CONTENIDO	3
MISIÓN, VISIÓN Y POLÍTICA DEL SGI	5
CAPÍTULO 1. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL	6
1.1. Naturaleza jurídica e identidad institucional	6
1.2. Marco normativo de referencia	7
1.3. El Sistema Nacional de Cualificaciones — SNC	8
CAPÍTULO 2. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS INSTITUCIONALES	10
2.1. Misión	10
2.2. Visión	10
2.3. Política del SGI	10
2.4. Valores institucionales	11
2.5. Principios pedagógicos y formativos	11
2.6. Objetivos institucionales 2026-2030	12
CAPÍTULO 3. CARACTERIZACIÓN DEL ENTORNO INSTITUCIONAL	13
3.1. Contexto socioeconómico	13
3.2. Expectativas del país en relación con la oferta de formación para el trabajo	17
3.3. El entorno normativo y la política de la formación para el trabajo	20
3.4. Escenario de la disrupción e innovación: desafíos y plan de acción escalable	21
3.5. Los retos de la oferta de incheon para Envigado y el CEFIT	23
3.6. Acciones en el marco de modernización de la política de gestión 2026-2028	24
3.7. Partes de interés o grupos de valor	25
CAPÍTULO 4. OBJETIVOS GENERALES DEL PEI Y OFERTA FORMATIVA	26
4.1. Perfil de la oferta formativa	26
4.2. Denominación y registro de programas — CUOC 2023 y clasificación CINE	27
4.3. Niveles de la oferta del TPT	28
4.4. Modalidades de oferta formativa	29
4.5. Requisitos de ingreso a los programas	31