



FUNDACIÓN DE MILITARES EN RETIRO FUNDAMIR
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO

RESOLUCION NO.1066 DEL 20 DE NOVIEMBRE DE 2001
RESOLUCIÓN NO. 453 DE FEBRERO 2013
Secretaria de Educación Municipal de Bucaramanga

PROYECTO RENOVACIÓN DE REGISTRO 2019 -2024
TECNICO LABORAL POR COMPETENCIAS EN
INVESTIGADOR CRIMINALISTICO Y JUDICIAL
1200 Horas

CNO 6338 TECNICOS INVESTIGADORES Y CRIMINALISTICOS Y JUDICIALES

FUNDACIÓN DE MILITARES EN RETIRO- FUNDAMIR
NIT. 804006998-9

CALLE 31 N 34-08 BARRIO GALAN/ BUCARAMANGA
TELEFONOS: 6929838/ 3183588937
EMAIL: FUNDAMIRCOORDINACION@GMAIL.COM



ICONTEC Certifica que el Sistema de Gestión de la organización:
ICONTEC certifies that the Organization's Management System of:

FUNDACIÓN DE MILITARES EN RETIRO - FUNDAMIR

Calle 31 No. 34 - 08 Bucaramanga, Santander, Colombia

ha sido auditado y aprobado con respecto a los requisitos especificados en:
has been audited and approved based on the specified requirements of:

NTC 5555:2011

Este Certificado es aplicable al siguiente alcance:
This certificate is applicable to the following scope:

Diseño, desarrollo y prestación de servicios de educación para el trabajo y desarrollo humano en las áreas: ciencias sociales, educación, servicios gubernamentales y religión. No aplica: 7.6 control de los dispositivos de seguimiento y medición en las instituciones de formación para el trabajo

Design, development and provision of education services for the work and human development in the areas: social sciences, education, governmental services and religion

Esta aprobación está sujeta a que el sistema de gestión se mantenga de acuerdo con los requisitos especificados, lo cual será verificado por ICONTEC

This approval is subject to the maintenance of the management system according to the specified requirements, which will be verified by ICONTEC

Certificado: FT -CER540005
Certificate

Fecha de Aprobación: 2017 06 21
Approval Date:

Fecha Última Modificación:
Last Modification Date

Fecha de Vencimiento: 2020 06 20
Expiration Date

Fecha de Restauración:
Restoration Date

Roberto Enrique Montoya Villa
Director Ejecutivo
CEO



ISO/IEC 17021:2011
09-CSG-001

ES-P-SG-01-F-012 Versión 02
Este certificado es propiedad de ICONTEC y debe ser devuelto cuando sea solicitado

ICONTEC INTERNACIONAL carrera 37 nro. 52 - 95, Bogotá D.C., Colombia

Aprobado 2013-04-26



Esquema de certificación 6

Otorga el certificado de conformidad de servicios (Esquema de certificación 6 según ISO/IEC 17067) a:
It grants the certificate of conformity of services (Certification Scheme 6 according ISO/IEC 17067) to:

FUNDACIÓN DE MILITARES EN RETIRO FUNDAMIR

Calle 31 No. 34 - 08, Bucaramanga, Santander, Colombia

El derecho del uso del certificado de conformidad se otorga con el referencial:
The right to use the certificate of conformity is granted with the Audit Criteria:

NTC 5581 (2011)

Programas de formación para el trabajo. Requisitos

Job. Training programs. Requeriments

Este certificado es aplicable a las siguientes actividades:
This certificate is applicable to the following activities:

Programas de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Técnico Laboral por competencias en Investigación Judicial y Criminal

Este certificado está sujeto a que la institución y el servicio cumplan permanentemente con los requisitos establecidos en el referencial de certificación y en el documento "ES-R-PD-06 Reglamento de la certificación ICONTEC de servicios y procesos", lo cual será verificado por ICONTEC.

This Certificate is subject to the company's and service's permanent fulfillment of the requirements set forth in the technical document and the "ES-R-PD- 06 Reglamento de la certificación ICONTEC de servicios y procesos" document, which will be verified by ICONTEC

Certificado CS - CER540498
Certificate

Fecha de Aprobación: 2017-07-07
Approval Date:

Fecha de Renovación:
Renewal Date:

Fecha Última Modificación:
Last Modification Date:

Fecha de Vencimiento: 2020-07-06
Expiration Date:

Roberto Enrique Montoya Villa
Director Ejecutivo
CEO

ICONTEC es un organismo de Certificación acreditado por:
ICONTEC is a certification body accredited by:



ISO/IEC 17065:2012
09-CPR-002



ICONTEC Certifica que el Sistema de Gestión de la organización:
ICONTEC certifies that the Organization's Management System of:

FUNDACIÓN DE MILITARES EN RETIRO - FUNDAMIR

Calle 31 No. 34 - 08 Bucaramanga, Santander, Colombia

ha sido auditado y aprobado con respecto a los requisitos especificados en:
has been audited and approved based on the specified requirements of:

ISO 9001:2015

Este Certificado es aplicable al siguiente alcance:
This certificate is applicable to the following scope:

Diseño, desarrollo y prestación de servicios de educación para el trabajo y desarrollo humano en las áreas: ciencias sociales, educación, servicios gubernamentales y religión. No aplica 7.1.5.2 trazabilidad de las mediciones

Design, development and provision of education services for the work and human development in the areas: social sciences, education, governmental services and religion

Esta aprobación está sujeta a que el sistema de gestión se mantenga de acuerdo con los requisitos especificados, lo cual será verificado por ICONTEC

This approval is subject to the maintenance of the management system according to the specified requirements, which will be verified by ICONTEC

Certificado: SC-CER541636
Certificate

Fecha de Aprobación: 2017 06 21
Approval Date:

Fecha Última Modificación:
Last Modification Date

Fecha de Vencimiento: 2020 06 20
Expiration Date

Fecha de Restauración:
Restoration Date



ISO/IEC 17021:2011
09-CSG-001



ES-P-SG-01-F-012 Versión 02
Este certificado es propiedad de ICONTEC y debe ser devuelto cuando sea solicitado

ICONTEC INTERNACIONAL carrera 37 nro. 52 - 95, Bogotá D.C., Colombia

Roberto Enrique Montoya Villa
Director Ejecutivo
CEO

Aprobado 2013-04-26

PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA

FUNDACIÓN DE MILITARES EN RETIRO- FUNDAMIR se compromete en formar recurso humano con las competencias necesarias para desempeñarse en el campo tecnológico, cumpliendo funciones de soporte a equipos de cómputo realizando mantenimientos preventivos y correctivos cumpliendo con los estándares de calidad.

Técnicos Laborales con capacidades para Apoyar y asistir técnica, científica y operativamente el desarrollo de actividades investigativas del área judicial, criminalística y criminal. Se ocupan en el sector justicia, de bienes y servicios de carácter privado y público e investigación privada, en materia penal, disciplinaria, administrativa, comercial, industrial, civil, laboral y en prevención de actividades delictivas, entre otras.

Una vez el estudiante complete los requerimientos de asistencia y atención a las clases del programa, con sus correspondientes prácticas y evaluaciones contempladas para obtener el correspondiente certificado, estará en capacidad de asumir las siguientes actitudes y aptitudes del SER, del SABER y del HACER como:

1. Obtener información de hechos ocurridos teniendo en cuenta procedimientos vigentes.
2. Formular programa metodológico conforme a hipótesis propuestas.
3. Explorar superficie
4. Comprobar cresta de fricción
5. Documentar el registro dactilar según las características del caso y procedimientos vigentes.
6. Practicar la toma del registro dactilar de acuerdo con procedimiento y protocolos vigentes.
Recolectar evidencias
7. Sustentar información
8. Custodiar elementos materiales probatorios
9. Mantener elementos materiales probatorios

Áreas de Desempeño

- Peritos judiciales
- Técnico Investigador Criminalístico
- Técnico Investigador Criminalístico y Judicial
- Técnico Investigador Judicial
- Técnico Investigador Privado
- Técnicos Investigadores Criminalísticos y Judiciales

GLOSARIO

Adecuación. Determinación de la suficiencia total de las acciones, decisiones, entre otros para cumplir requisitos.

Área de Desempeño Ocupacional¹: Es el campo de actividad productiva definida por el tipo y la naturaleza de trabajo que se desarrolla. Se consideran otros factores adicionales al tipo de trabajo como las áreas de conocimiento que se requieren para el desempeño y la industria donde se encuentra el empleo.

Es importante señalar que estas áreas no corresponden a las Mesas Sectoriales y se identifican de acuerdo a la Clasificación Nacional de Ocupaciones, son diez áreas de desempeño: Ocupaciones de dirección y gerencia, finanzas y administración, ciencias naturales, aplicadas y relacionadas, salud, ciencias sociales y educación, servicios gubernamentales y religión, arte y cultura, esparcimiento y deportes, ventas y servicios, explotación primaria y extractiva, operación de equipos de transporte y oficios, procesamiento, fabricación y ensamble.

Calidad: Grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos, es decir con las necesidades o expectativas de los clientes.

Competencia. Saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella, esta competencia supone conocimientos, saberes y componentes del ser como ética y valores, habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y el entorno laboral.

Abordar el enfoque de competencias es dar un viaje hacia los resultados de la aplicación de esos saberes, habilidades y destrezas, se refiere a un saber hacer en un contexto, la competencia se demuestra a través de los desempeños de una persona, los cuales son observables y medibles, evaluables, las competencias se visualizan, actualizan y desarrollan a través de desempeños o realizaciones en los distintos campos de la acción humana. El hacer se fundamenta en conocimiento específicos de la actividad a desarrollar y en asumir una actitud personal y grupal de responsabilidad y compromiso orientada a resultados.

Competencia Básica: Le permiten al estudiante comunicarse, pensar en forma lógica, utilizar las ciencias para conocer e interpretar el mundo. Se desarrollan en los niveles de educación básica primaria, básica secundaria, media académica y media técnica.

¹ SENA. Clasificación Nacional de Ocupaciones. Bogotá: Sena 2009.



Competencia Ciudadana. Conjunto de conocimientos y de habilidades cognitivas, emocionales y comunicativas que, articuladas entre sí, hacen posible que el ciudadano actúe de manera constructiva en la sociedad democrática.

Competencia Laboral ². Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingresos por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyan al logro de objetivos de la organización o negocio.

Competencia Laboral General: Son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes y valores que un estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido. Pueden ser personales, intelectuales, interpersonales, organizacionales y para el emprendimiento.

Competencia Laboral Específica: Son las que están orientadas a habilitar a las personas para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones. Las competencias específicas se desarrollan en la educación media técnica, en la formación para el trabajo y en la educación superior y adquirida en la práctica

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.⁴ La educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

Formador: Persona que planifica, desarrolla y evalúa el servicio de formación para el trabajo.

Institución oferente de servicios de formación para el trabajo. Es un conjunto de personas y bienes promovidos por las autoridades públicas o por particulares, cuya finalidad es prestar el servicio de formación para el trabajo que se organizan de acuerdo al Decreto 4904 de 2009.

² Ministerio educación nacional. competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas



Marco Legal Vigente. Leyes, decretos, resoluciones, ordenanzas, acuerdos y directivas que regulan o inciden, directa o indirectamente, la prestación de servicios de formación para el trabajo.

Norma de Competencia Laboral. Estándar reconocido por trabajadores y empresarios que describen los resultados que un trabajador debe lograr en el desempeño de una función laboral, los contextos en que ocurre el desempeño, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que debe presentar para demostrar su competencia.

Nivel de Cualificación. Definido por la complejidad de funciones, el nivel de autonomía y responsabilidad de la ocupación, en relación con otras y por consiguiente la calidad, tipo y nivel de educación, capacitación, experiencia requeridos para su desempeño.

Proceso Educativo. Conjunto de actividades interrelacionadas que tiene como objetivo la formación en los estudiantes de competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con la Clasificación Nacional de Ocupaciones CON, las cuales los habilitan para ejercer una actividad productiva, en un empleo o en un emprendimiento por cuenta propia y para los cual deben estar acordes con los requerimientos del sector productivo.

Programa de Formación para el trabajo. Tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la CNO, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Se diseñan con base en el referente de una norma o normas de competencia laboral y se desarrollan mediante metodologías teórico –prácticas.

Proyecto Educativo institucional. El proyecto educativo institucional o su equivalente es un documento que contiene entre otros aspectos la propuesta educativa que hace la institución oferente de servicios de formación para el trabajo , en la que plasma sus principales objetivos, el enfoque pedagógico, metodológico y curricular, los elementos que lo caracterizan y diferencian de otros, identifica las competencias a desarrollar, a través de la formación ofrecida, los recursos docentes y didácticos disponibles y necesarios, el reglamento para docentes y estudiantes lo que espera alcanzar y las estrategias para hacerlo.

Aseguramiento de la calidad. Es el conjunto de acciones orientadas a promover, gestionar y mejorar permanentemente la calidad de instituciones y programas, así como su impacto en la formación de los estudiantes.



Comunidad educativa. En concordancia con el artículo 6° de la Ley General de Educación y el artículo 18 del Decreto 1860 de 1994, la comunidad educativa está conformada por las personas que tienen responsabilidades directas en la organización, desarrollo y evaluación del proyecto educativo institucional que se ejecuta en un establecimiento educativo: los estudiantes matriculados, los padres y madres o acudientes, los docentes que laboran allí, los directivos docentes y administradores escolares que cumplen funciones directas en la prestación del servicio educativo, y los egresados organizados para participar. Todos los miembros de la comunidad educativa pueden participar en la dirección del establecimiento educativo y opinar a través de sus representantes en los diferentes órganos del gobierno escolar, usando los medios y procedimientos definidos para cada caso.

Gestión. Conjunto de acciones que los miembros de una institución realizan para hacer factibles los objetivos y metas establecidos en el proyecto educativo institucional y en el plan de mejoramiento.

Inclusión. Es un conjunto de procesos orientados a eliminar o minimizar las barreras que limitan el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes.

Plan de mejoramiento. Es un instrumento dinámico que, a partir del seguimiento permanente y análisis de los resultados de una institución, formula objetivos. La inclusión busca que todos los estudiantes tengan igualdad de oportunidades educativas y reciban una educación adecuada a sus necesidades y características personales.

Indicador. Es una relación entre dos o más variables o datos que permite medir el desempeño de procesos, productos o servicios. Por ejemplo: porcentaje de estudiantes de básica secundaria aprobados en un determinado año lectivo.

Meta. Es un enunciado en el cual se especifican, en términos cuantitativos o cualitativos, los propósitos establecidos por el establecimiento educativo que deberán ser logrados en un determinado período.

Objetivo. Se refiere a un propósito específico que un establecimiento educativo pretende alcanzar en un determinado período.

Pertenencia. Formar parte de un grupo, un conjunto, una comunidad, o una institución.

Pertinencia. Es el efecto de algo que está en correspondencia o viene a propósito de alguna situación.



MARCO LEGAL

Constitución política de Colombia de 1991, Artículo 67 “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social: con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura”-68 “Los particulares podrán fundar establecimientos educativos. La Ley establecerá las condiciones para su creación y gestión”

Ley 115 de 1994. Ley General de Educación.

Decreto 180 de 1997 "Por medio del cual se modifica el decreto 1860 de 1994 que reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994, en los aspectos pedagógicos y organizativos generales".

Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

Decreto 933 de 2003. Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones.

Decreto 2585 de 2003. Por el cual se reglamenta el contrato de aprendizaje y se adiciona el Decreto 933 de 2003 se hace necesario reglamentar aspectos adicionales para la aplicación y cumplimiento del contrato de aprendizaje por parte de los empleadores obligados a contratar aprendices.

Ley 1064 de 2006. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”

Decreto 2020 de 2006. Por medio del cual se organiza el sistema de calidad de formación para el trabajo (SCAFT)

Ley 1014 de 2006. De fomento a la cultura del emprendimiento

Decreto 4904 de 2009. Requisitos Creación, Funcionamiento, Instituciones y Programas de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano de carácter privado.

Decreto 4904 de 2009, Numeral 3.10. Créditos académicos. Las instituciones que ofrezcan programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano podrán expresar el trabajo académico de los estudiantes por créditos académicos.



Crédito académico es la unidad que mide el tiempo estimado de actividad académica del estudiante en función de las competencias académicas y laborales que se espera que el programa desarrolle.

Un crédito equivale a cuarenta y ocho horas (48) de trabajo del estudiante, incluidas las horas académicas teóricas y prácticas con acompañamiento directo del docente y las demás horas que deba emplear en actividades independientes de estudio, preparación de exámenes u otras que sean necesarias para alcanzar las metas de aprendizaje propuestas, sin incluir las destinadas a las evaluaciones.

Circular 21 de 2010. Orientaciones creación IETDH

ICONTEC NTC 5555 de 2007. Norma Técnica Colombiana. Sistemas de Gestión de la Calidad para Instituciones de Formación para el Trabajo.

ICONTEC NTC 5581 de 2007. Norma Técnica Colombiana. Requisitos Programas de Formación para el Trabajo.

Decreto 055 de 2015. Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1075 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación"

NORMATIVIDAD FORENSE

- 2001 - 2002

- **RESOLUCIÓN No. 000511 DE 2001**

Por la cual se reglamenta la inscripción de los Bancos de Componentes Anatómicos en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

RESOLUCIÓN No. 000248 DE 2001

Por la cual se dictan unas disposiciones para el funcionamiento de la Red para la identificación de cadáveres.

Resoluciones 2002

RESOLUCIÓN No. 000586 DE 2002

Por medio de la cual se adopta el Reglamento Técnico para el Abordaje Integral Forense de la Víctima en la Investigación del Delito Sexual.

RESOLUCIÓN No. 000485 DE 2002

Por medio de la cual se reglamenta el procedimiento para la entrega de cadáveres y componentes anatómicos que se obtengan de los mismos, para fines de docencia e investigación.

ACUERDO 011-2002

Por el cual se adopta el Manual para la Práctica de Autopsias Médico-legales en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

RESOLUCIÓN No. 000453 DE 2002

Por la cual se aclara la Resolución No. 00414 del 27 de agosto de 2002.

RESOLUCIÓN No. 000414 DE 2002

Por la cual se fijan los parámetros científicos y técnicos relacionados con el examen de embriaguez y alcoholemia.

RESOLUCIÓN No. 000245 DE 2002

Por la cual se reglamenta la jornada laboral en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y se dictan otras disposiciones.

- 2003 - 2004

- **RESOLUCIÓN No. 000953 DE 2003**



Por la cual se reglamenta la práctica de pruebas periciales en sitios diferentes a las sedes del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

RESOLUCIÓN No. 000587 DE 2003

Por la cual se adiciona la Resolución No. 000511 de septiembre 28 de 2001. (Reglamenta inscripción de los Bancos de Componentes Anatómicos).

RESOLUCIÓN No. 000529 DE 2003

Por la cual se fija el costo correspondiente al análisis de muestras para estudio de ADN en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses en procesos civiles y de familia.

Resoluciones 2004

RESOLUCIÓN No. 001037 DE 2004

Por la cual se adopta la Guía Práctica para el Examen odontológico Forense.

RESOLUCIÓN No. 001036 DE 2004

Por la cual se adopta el instructivo para la documentación fotografía digital en la investigación de delitos sexuales y lesiones personales.

RESOLUCIÓN No. 001019 DE 2004

Por la cual se adoptan unas guías de procedimientos y reglamento técnico forense.

RESOLUCIÓN No. 000967 DE 2004

Por la cual se adopta el procedimiento para la solicitud de pruebas genéticas en procesos civiles, con recuperación del costo de la pericia.

RESOLUCIÓN No. 000856 DE 2004

Por la cual se adiciona la Resolución No. 000529 del 16 de julio de 2003, la cual fijó el costo correspondiente al análisis de muestras para el estudio de ADN en el Instituto, en procesos civiles y de familia.

RESOLUCIÓN No. 000423 DE 2004

Por la cual se reglamenta el trámite interno del Derecho de Petición, Quejas, Consultas y Reclamos en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

RESOLUCIÓN No. 000094 DE 2004

Por la cual se modifica la Resolución 511 del 28 de septiembre de 2001 (inscripción de componentes anatómicos).

- 2005 - 2006

- **RESOLUCIÓN No. 001183 DE 2005**

- Por la cual se adopta el Reglamento Técnico Forense para la Determinación Clínica del Estado de Embriaguez Aguda.

- RESOLUCIÓN No. 001144 DE 2005**



Por la cual se adopta el Reglamento Técnico para el Abordaje Forense Integral de la violencia Intrafamiliar de Pareja.

RESOLUCIÓN No. 000751 DE 2005

Por la cual se adopta la Guía para la Recolección y Manejo de Plantas Psicotrópicas y Material Vegetal, para estudio botánico con fines forenses.

RESOLUCIÓN No. 11021 DE 2005

Superintendencia de Industria y Comercio, por la cual se acredita un laboratorio de ensayo (ADN).

RESOLUCIÓN No. 000430 DE 2005

Por la cual se adopta el protocolo para la presentación de dictámenes o informes periciales emitidos por los laboratorios forenses.

RESOLUCIÓN No. 000417 DE 2005

Por la cual se establecen los trámites para los usuarios externos de los servicios que presta el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (Evaluación Psiquiátrica o Psicológica, certificado de necropsia, examen médico legal, determinación de paternidad y/o maternidad en procesos civiles, Investigación genética de la paternidad (autorizados por el ICBF).

RESOLUCIÓN No. 000416 DE 2005

Por la cual se establecen los trámites para los usuarios externos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses – (Búsqueda personas desaparecidas, entrega de cadáveres y quejas, reclamos y sugerencias).

Resoluciones 2006

RESOLUCIÓN No. 000786 DE 2006

Por la cual se modifica la Resolución No. 000286 del 8 de mayo de 2006 (se cambia la denominación del Grupo de Química por Grupo de Evidencia Traza).

RESOLUCIÓN No. 000785 DE 2006

Por la cual se modifica la resolución No. 00051 del 10 de febrero de 2004 (cambia la denominación del Grupo de Dactiloscopia por GRUPO DE LOSFOSCOPIA).

RESOLUCIÓN No. 000609 DE 2006

Por la cual se adopta el procedimiento para la disposición final de remanentes y elementos materiales probatorios de orden biológico y no biológico con fines de análisis en los laboratorios de toxicología a nivel nacional.

RESOLUCIÓN No. 000606 DE 2006

Por la cual se adopta el Instructivo para la utilización de los rótulos de Cadena de Custodia de elementos materiales probatorios o evidencias físicas en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.



RESOLUCIÓN No. 000571 DE 2006

Por medio de la cual se adopta el Reglamento Técnico para el Abordaje Forense Integral de la Víctima en la investigación del delito sexual – versión 02.

RESOLUCIÓN No. 000341 DE 2006

Por la cual se crea el Grupo de Botánica Forense en la planta global de personal del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. (Grupo de Entomología Forense).

RESOLUCIÓN No. 000286 DE 2006

Por la cual se crea un Grupo Interno de Trabajo en la Planta Global de personal del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. (Geología Forense).

RESOLUCIÓN No. 000052 DE 2006

Por la cual se crea el Grupo de Botánica Forense en la planta global de personal del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

- 2007 - 2008

- **RESOLUCIÓN No. 001096 DE 2007**

Por la cual se establecen mecanismos para la entrega, destinación y utilización el servicio de comunicaciones en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

DECRETO No. 929 DE 2007

Por el cual se establece el reglamento de la Comisión de Búsqueda de Personas Desaparecidas creada por la Ley 589 de 2000.

RESOLUCIÓN 000069 DE 2007

Por la cual se crea un equipo de trabajo para realizar el proyecto de reglamento técnico de Lesiones Personales.

Resoluciones 2008

RESOLUCIÓN No. 000973 DE 2008

Por medio de la cual se define en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses al cadáver como no reclamado con fines de disposición para docencia e investigación.

RESOLUCIÓN No. 000281 DE 2008

Por medio de la cual se reglamenta el acceso al Sistema de Información Red de Desaparecidos y Cadáveres – SIRDEC.

RESOLUCIÓN No. 000157 DE 2008

Por la cual se designa la Representación del Director General del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses ante la Comisión de Búsqueda de Personas Desaparecidas.



- 2009 - 2010

- **RESOLUCIÓN No. 000733 DE 2009**

Por la cual se adopta el manual de Identificación de Cadáveres en la Práctica Forense.

RESOLUCIÓN N° 000524 DE 2009

Por medio de la cual se adopta el reglamento técnico para la determinación médico forense de estado de salud en persona privada de la libertad - estado grave por enfermedad o enfermedad muy grave incompatible con la vida en reclusión formal.

RESOLUCIÓN No. 000505 DE 2009

Por medio de la cual se adopta el formato de consentimiento informado para la realización de exámenes médico legales y procedimientos relacionados

Resoluciones 2010

RESOLUCIÓN No. 000883 DE 2010

Por la cual se crean y organizan los Comités y Brigadas de Emergencia del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forense.

- 2012 - 2013

- **RESOLUCIÓN 00240 DEL 23 DE ABRIL DE 2012- VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO.**

Por medio de la cual se adopta el Modelo de atención a las violencias Basadas en Género para Clínica Forense

Resoluciones 2013

RESOLUCIÓN 00137 DEL 22 DE FEBRERO DE 2013:

Por medio de la cual se crea Comité para el análisis de las actividades que puedan ser consideradas de Alto Riesgo.

RESOLUCIÓN 0078 DE 30 DE ENERO DE 2013:

Por la cual se crea la comisión redactora de la guía para el abordaje forense en los casos de tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes.

- 2014 - 2015

- **Resolución 00580 del 29 de julio de 2015:** Por la cual se adopta el Reglamento de Prácticas Académicas para estudiantes de Instituciones en convenio de cooperación en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses

Resolución 001844 del 18 de diciembre de 2015: "Por la cual se adopta la segunda versión de la "Guía para la Medición Indirecta de Alcoholemia a Través de Aire Espirado"



I.

ASPECTOS GENERALES

1. Nombre, Domicilio y Naturaleza de la Institución Educativa.

1.1. Nombre de la Institución Educativa

FUNDACIÓN DE MILITARES EN RETIRO- FUNDAMIR

1.2. Domicilio de la Institución Educativa

MUNICIPIO: Bucaramanga/Santander
BARRIO: Galán
SEDE : Calle 31 N° 34 - 08
TELÉFONO: 6356767 / 3183588937
E- MAIL: fundamircoordinación@gmail.com

1.3 Nombres y Apellidos de propietarios

Los propietarios del El Instituto Técnico FUNDACIÓN DE MILITARES EN RETIRO- FUNDAMIR Son:

FUNDACIÓN DE MILITARES EN RETIRO- FUNDAMIR
NIT:804006998-9

REPRESENTANTE LEGAL: LUIS ENRIQUE RANGEL SEPULVEDA
CEDULA DE CIUDADANIA: C.C. 91.477.886

DIRECTOR EJECUTIVO: LUIS ENRIQUE RANGEL SEPULVEDA
CEDULA DE CIUDADANIA C.C. 91.477.886

1.4 Naturaleza Legal

• Cámara de Comercio: **LA FUNDACIÓN DE MILITARES EN RETIRO- FUNDAMIR son propietarios del INSTITUTO TECNICO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO: FUNDACIÓN DE MILITARES EN RETIRO-** con Matricula N° 05-501471-42 del 28 de Octubre de 1997, con dirección comercial Calle 31 N° 34 – 08.
Ver Anexo 1. Requisitos Legales, Carpeta 2. Cámara de Comercio.

• Rut Propietarios: **del INSTITUTO TECNICO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO: FUNDACIÓN DE MILITARES EN RETIRO** está representado legalmente por: **FUNDACIÓN DE MILITARES EN RETIRO- FUNDAMIR, NIT: 804006998-9, REPRESENTANTE LEGAL: LUIS ENRIQUE RANGEL SEPULVEDA, CEDULA DE CIUDADANIA: C.C. 91.477.886.**

Ver Anexo 1. Requisitos Legales, Carpeta 3. Rut y Cedula RL.

- Contrato de arriendo: La planta física donde funciona INSTITUTO TECNICO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO: **FUNDACIÓN DE MILITARES EN RETIRO** está dado en concesión por la COOPERATIVA MULTIACTIVA SANTANDER MILITARES EN RETIRO-COOSAMIR NIT 890.200.224-0 Contrato firmado desde el 01 de enero de 2015 a 31 de Diciembre de 2020. Se paga un Arriendo de \$5.220.000 los primeros 05 días de cada mes. Área del Predio 3169,46 m2. Matricula Inmobiliaria N° 300-28806. Licencia de Modificación Ampliación N° 03-046LC, Uso de Suelo N° CUS 0214-17.

Ver Anexo 1. Requisitos Legales, Carpeta 4-6.

- Secretaria de Salud: El INSTITUTO TECNICO DE FUNDAMIR presenta sus instalaciones en adecuado estado, cumpliendo con las diferentes normas sanitarias establecidas por la Secretaria de Salud Pública y Control de Riesgos, otorgando Concepto Favorable. Ver Anexo 1. Requisitos Legales, Carpeta 5.

1.5 Naturaleza Institucional

MISIÓN

FUNDAMIR, tiene como propósito formar personas integrales, altamente competentes y productivas, provistas de conocimientos, habilidades y destrezas tanto generales como específicas, para desempeñarse eficiente y eficazmente en los diferentes ambientes laborales y sociales, con el fin de facilitar al egresado la inserción en el mercado laboral y así mejorar la productividad en las empresas de la región y del país.

VISIÓN

FUNDAMIR se proyecta como la institución de mayor trascendencia y LIDER en la oferta y calidad de programas Técnicos de formación para el TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO, con la relevancia y pertinencia propios del nuevo orden social y económico de cara a la globalización.

VALORES

- Autogestión: FUNDAMIR lo define como la facultad para la toma de decisiones en los asuntos internos de orden académico, legal y administrativo, que consulten los órganos representativos institucionales, un estudiante que demuestra madurez en su desarrollo con la adquisición gradual de conocimientos.
- Participación: FUNDAMIR hace parte de la sociedad y por tanto, todos sus integrantes deben asumir los compromisos que le competen y contribuir al mejoramiento de la condiciones de vida de la comunidad, de tal modo que logre responder efectivamente con su misión.
- Autonomía: FUNDAMIR se compromete en formar estudiantes con la capacidad o facilidad para inventar o crear, competencia básica para que siempre se esté reinventando y desarrollando en el trabajo y personalmente.

- **Liderazgo:** FUNDAMIR se caracteriza por formar con un equipo de Docentes idóneo y en las mejores instalaciones a sus estudiantes, de esta manera garantizar la adquisición de conocimientos con enfoque de líder en su programa, actualizados y en permanente evolución e investigación; entregando así al mercado laboral estudiantes excelentes en el área académica y práctica,
- **Autodeterminación:** FUNDAMIR se compromete en formar personas éticas con autonomía con facultad para tomar determinaciones por cuenta propia de forma crítica y constructiva.
- **Comunicación:** FUNDAMIR se compromete en formar personas con excelentes habilidades comunicativas como herramienta de desarrollo personal y profesional.
- **Responsabilidad:** FUNDAMIR se compromete en formar personas responsables y que asumen su errores con capacidad resolutive y profesional.
- **Solidaridad:** FUNDAMIR se compromete en formar personas Solidarias conscientes de las carencias y con disposición de apoyo y servicio.
- **Unidad Institucional:** FUNDAMIR busca ser una institución reconocida por su unidad interna Institucional reflejada en sus procesos con estudiantes y docentes
- **Espíritu Humanista:** FUNDAMIR dentro de la cultura organizacional promueve la calidad, entendida como una cualidad que permite evaluar los procesos, métodos, instrumentos y logros de la institución de acuerdo a estándares e indicadores internos y externos, posibilitando el mejoramiento continuo que exige una permanente dinámica de formación académica, investigativa e innovadora para afrontar las incertidumbres del mundo de hoy.
- **Equidad:** FUNDAMIR se caracteriza por ser una Institución seria comprometida con la formación de sus educandos en las mejores condiciones, respetando las diferencias y cumpliendo su promesa de valor y propuesta académica teórico y práctica.

1.5 Programas de Formación a Renovar

Nº: 1

PROGRAMA: TECNICO LABORAL POR COMPETENCIAS EN
INVESTIGADOR CRIMINALISTICO Y JUDICIAL

HORAS: 1200

FECHA VIGENCIA: Mayo 2018- Febrero 2023

II. ASPECTOS ACÁDEMICOS

2. Denominación Programa.

2.1 Campo de Formación al que aplica	Formación : Técnico Laboral
2.1.1 Denominación	Técnico Laboral Por Competencias en Investigador Criminalística y Judicial
2.2 Coherente con la CNO	6368 Técnicos Investigadores Criminalísticos y Judiciales ³⁴
2.3 Área de Desempeño Ocupacional	Ventas y servicios
2.4 Nivel de Cualificación	C 3 y 4 Técnicos laborales, operarios auxiliares
2.5 Área Ocupacional	Ocupaciones intermedias en ventas y servicios
2.6 Campo Ocupacional	Ocupaciones de servicios de Protección
2.7 Descripción	Apoyan y asisten técnica, científica y operativamente el desarrollo de actividades investigativas del área judicial, criminalística y criminal. Se ocupan en el sector justicia, de bienes y servicios de carácter privado y público e investigación privada, en materia penal, disciplinaria, administrativa, comercial, industrial, civil, laboral y en prevención de actividades delictivas, entre otras.
2.8 Correlativa DANE/SENA /CIUO	• 3355: Inspectores de policía y detectives

³ <http://observatorio.sena.edu.co/Comportamiento/CnoDetalle?tags=6368>

2.9 Denominaciones Salida Ocupacional	• Peritos judiciales • Técnico Investigador Criminalístico • Técnico Investigador Criminalístico y Judicial • Técnico Investigador Judicial • Técnico Investigador Privado • Técnicos Investigadores Criminalísticos y Judiciales
Ocupaciones relacionadas	• 4222 Asistentes Legales y Afines • 4221 Investigadores Criminalísticas y Judiciales • 6223 Supervisores de Vigilantes
2.10 Habilidades	• Comprensión de Lectura • Escucha activa • Comunicación asertiva • Pensamiento Crítico • Evaluación y control de actividades
2.11 Conocimientos	• Psicología • Idioma extranjero • Seguridad pública • Leyes y gobierno • Servicio al cliente
2.12 Normas	Normas Seleccionadas: • 240403001 Realizar investigación criminal de acuerdo con normatividad y procedimientos vigentes. • 240403035 Determinar crestas de fricción según técnicas y procedimientos forenses • 240403013 Registrar impresiones de crestas papilares conforme a la normatividad y procedimientos vigentes. • 240303024 Proveer información del lugar de los hechos según normativa procesal. • 240403040 Manejar elementos materiales probatorios según manual técnico y normativa

3. Objetivos del Programa

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO
Formar recurso humano con las competencias necesarias para desempeñarse en el campo tecnológico, cumpliendo funciones de soporte a equipos de cómputo realizando mantenimientos preventivos y correctivos cumpliendo con los estándares de calidad. Técnicos Laborales con capacidades para Apoyar y asistir técnica, científica y operativamente el desarrollo de actividades investigativas del área judicial, criminalística y criminal. Se ocupan en el sector justicia, de bienes y servicios de carácter privado y público e investigación privada, en materia penal, disciplinaria, administrativa, comercial, industrial, civil, laboral y en prevención de actividades delictivas, entre otras.	Una vez el estudiante complete los requerimientos de asistencia y atención a las clases del programa, con sus correspondientes prácticas y evaluaciones contempladas para obtener el correspondiente certificado, estará en capacidad de asumir las siguientes actitudes y aptitudes del SER, del SABER y del HACER como: 1. Obtener información de hechos ocurridos teniendo en cuenta procedimientos vigentes. 2. Formular programa metodológico conforme a hipótesis propuestas. 3. Explorar superficie 4. Comprobar cresta de fricción 5. Documentar el registro dactilar según las características del caso y procedimientos vigentes. 6. Practicar la toma del registro dactilar de acuerdo con procedimiento y protocolos vigentes. Recolectar evidencias 7. Sustentar información 8. Custodiar elementos materiales probatorios 9. Mantener elementos materiales probatorios

4. Definición del Perfil Ocupacional del Egresado

PERFIL DE INGRESO

El perfil de ingreso se debe tener en cuenta para procesos de selección, cuando un Estudiante / trabajador no cumpla con el perfil, el Instituto **FUNDAMIR** evalúa el estado actual de las competencias y en base a los resultados desarrollará mediante Cursos Libres de refuerzo las acciones compensatorias para nivelar el perfil de Ingreso al programa.

Esta opción se da puesto que existen personas en situación de vulnerabilidad o personas que llevan demasiado tiempo fuera del sistema educativo y retoman su formación.

Se toma como referente la Norma NTC 5581: Programas de Formación para el trabajo, versión 2011, Numeral 4.4.1 Perfiles de Ingreso; con el fin de cumplir el referente de calidad exigido por la Norma Técnica Sectorial y lo expresado en la Guía N°6 del Ministerio de Educación, Pag 22 Ejemplo Perfil Ingreso.

Denominación del Programa	Técnico Laboral por competencias en Investigador Criminalística y Judicial	
Prerrequisitos	Edad mínima: 16 Años Nivel Educativo: 9° Grado	
Competencias Básicas	Lenguaje	-Producir textos, oral o por escrito para exponer ideas, acuerdos en situaciones de comunicación, usar estrategias de producción textual para redactar informes.
	Matemáticas	- Realizar operaciones Básicas: Sumas, restas, multiplicaciones y Divisiones.
	Ciencias	-Indagar sobre avances tecnológicos y explico sus implicaciones para la sociedad
	Tecnologías de la Información	-Conocer el funcionamiento básico de un Computador.
Competencias Laborales Generales	• Competencias Personales: Actuar de forma autónoma, siguiendo normas y principios definidos. • Competencias Interpersonales: Escuchar e interpretar las ideas de otros en una situación dada y sustentar los posibles desacuerdos con argumentos propios.	
Competencias Ciudadanas	• Convivencia y paz: Conocer y utilizar estrategias creativas para solucionar conflictos.	
Competencias Específicas	• No se requieren	

PERFIL DE EGRESO OCUPACIONAL

Se toma como referente la Norma NTC 5581: Programas de Formación para el trabajo, versión 2011, Numeral 4.4.2 Perfiles de Egreso; con el fin de cumplir el referente de calidad exigido por la Norma Técnica Sectorial.

Definición:

Técnico Laboral por Competencias en Investigador Criminalística y Judicial con capacidad para desarrollar funciones como:

1. Obtener información de hechos ocurridos teniendo en cuenta procedimientos vigentes.
2. Formular programa metodológico conforme a hipótesis propuestas.
3. Explorar superficie
4. Comprobar cresta de fricción
5. Documentar el registro dactilar según las características del caso y procedimientos vigentes.
6. Practicar la toma del registro dactilar de acuerdo con procedimiento y protocolos vigentes. Recolectar evidencias
7. Sustentar información
8. Custodiar elementos materiales probatorios
9. Mantener elementos materiales probatorios

Nombre de la Ocupación según la CNO	• Código: 6368 • Ocupación: Técnicos Investigadores Criminalísticos y Judiciales.
Denominación del Programa	• Técnico Laboral por Competencias en Investigador Criminalística y Judicial
Funciones	1. Obtener información de hechos ocurridos teniendo en cuenta procedimientos vigentes. 2. Formular programa metodológico conforme a hipótesis propuestas. 3. Explorar superficie 4. Comprobar cresta de fricción 5. Documentar el registro dactilar según las características del caso y procedimientos vigentes. 6. Practicar la toma del registro dactilar de acuerdo con procedimiento y protocolos vigentes. Recolectar evidencias 7. Sustentar información 8. Custodiar elementos materiales probatorios

	9. Mantener elementos materiales probatorios
Ocupaciones que el Egresado puede desempeñar	• Peritos judiciales • Técnico Investigador Criminalístico • Técnico Investigador Criminalístico y Judicial • Técnico Investigador Judicial • Técnico Investigador Privado • Técnicos Investigadores Criminalísticos y Judiciales
Competencias Ciudadanas y Ambientales Estas competencias se desarrollan en la Competencia Transversal de Inducción Institucional y principios.	• Convivencia y paz: - Conocer y utilizar estrategias creativas para solucionar conflictos. - Prever las consecuencias, a corto y largo plazo, de acciones y evitar aquellas que pueden causar sufrimiento o hacérselo a otras personas, cercanas o lejanas. • Participación y responsabilidad democrática: - Analizar críticamente la información de los medios de comunicación. - Conocer y usar estrategias creativas para generar opciones frente a decisiones colectivas. • Pluralidad y valoración de las diferencias: - Analizar mis prácticas cotidianas e identificar cómo las acciones u omisiones pueden contribuir a la discriminación.
Competencias Actitudinales y Éticas Estas competencias se desarrollan en la Competencia Transversal de Ética y Valores.	Actitudinales: • Responsabilidad profesional: Comunicación interpersonal: • Trabajo en equipo: • Iniciativa: • Adaptabilidad y aceptación de la diversidad: • Gestión y prevención del estrés Éticas: • Ejercicio de la justicia • Solidaridad • Construcción colectiva de normas y respeto de las mismas • Control de la impulsividad • Regulación de los propios deseos • Respeto a la libertades y decisiones ajenas
	• Competencias Intelectuales: Elegir y llevar a la práctica la

Competencias Laborales Generales Estas competencias se desarrollan Simultáneamente con las Competencias específicas y la Competencia Transversal de Emprendimiento y TICS	solución o estrategia adecuada para resolver una situación deseada. • Competencias Personales: Actuar de forma autónoma, siguiendo normas y principios definidos. • Competencias Interpersonales: Escuchar e interpretar las ideas de otros en una situación dada y sustentar los posibles desacuerdos con argumentos propios. • Competencias Organizacionales: - Recopilar, organizar y analizar datos para producir información que pueda ser transmitida a otros. - Identificar las necesidades y expectativas de otros y atender con acciones adecuadas • Competencias Tecnológicas: Crear, transformar e innovar elementos tangibles del entorno utilizando procesos ordenados, identificar, adaptar y transferir tecnologías de distinto tipo. • Competencias Emprendedoras: Reconocer en el entorno las condiciones y oportunidades para la creación de empresas o unidades de negocios.
Competencias Básicas en Tecnologías de la Información Estas competencias se desarrollan Con la Competencia Transversal de TICS	• Investigar y Manejar información • Comunicarse y Colaborar • Pensar críticamente, solucionar problemas y tomar decisiones • Realizar operaciones utilizando conceptos de Tics
Competencias de Fundamentación Tecnológica Estas competencias se desarrollan Con la Competencia Transversal de TICS	• Dominar las primeras bases de la tecnología informática • Adoptar una actitud de buen ciudadano con respecto a la información transmitidas por las herramientas informáticas. • Producir, crear, modificar y utilizar un documento con ayuda de un software de edición de texto. • Buscar, documentarse por medio de un producto multimedia. • Comunicarse por medio de un correo electrónico. • Organizar el manejo de los datos numéricos con ayuda de una hoja de cálculo • Producir, crear y aprovechar un documento
Competencias Específicas Competencias Específicas del Programa Técnico Laboral	• 240403001 Realizar investigación criminal de acuerdo con normatividad y procedimientos vigentes. • 240403035 Determinar crestas de fricción según técnicas y procedimientos forenses • 240403013 Registrar impresiones de crestas papilares conforme a la normatividad y procedimientos vigentes. • 240303024 Proveer información del lugar de los hechos según normativa procesal.

	• 240403040 Manejar elementos materiales probatorios según manual técnico y normativa
Total de Horas del Programa	• 1200 Horas • Teóricas : 600 • Practicas 600

5. Justificación del Programa

Especificaciones del Sector.

Colombia y la investigación criminal En Colombia, la investigación criminal comienza su regulación con la ley 94 de 1938, un corpus jurídico de 724 artículos. Dentro de sus “páginas”, apartados dedicados a la acción penal, “artículo 8. Toda infracción de la ley penal origina acción penal, y puede originar también acción civil para la indemnización de los perjuicios causados por la infracción” (Ley 94. Art. 8), a las acciones del criminal, “Artículo 4. El delincuente cogido in flagranti podrá ser aprehendido y llevado ante la autoridad competente por cualquiera persona” (Ley 94.Art.4), y sobre las sanciones, “Artículo 1. No se podrá imponer sanción alguna por infracciones de la ley penal, sino de conformidad con las disposiciones legales sobre procedimiento y en virtud de sentencia dictada por juez competente” (Ley 94.Art.8).⁵

También sobre la extradición, “Artículo 705. En todo lo referente a exhortos, extradición, efectos de condenaciones pronunciadas en el Exterior y otras relaciones con autoridades de países extranjeros, conectadas con la administración de justicia en materia penal, se observarán las convenciones y los usos internacionales, y a falta de éstos, se aplicarán las siguientes disposiciones”.(Ley 94.Art.705), y sobre los tribunales superiores, artículo 690. No obstante, se observaba una carencia de órganos y medios de investigación. En aquellos años, los jueces de instrucción criminal y cualquier autoridad de tipo administrativo adelantaban las búsquedas de campo de forma totalmente secreta y sin ninguna planificación. En este caso, lo principal era el testimonio y la confesión llegaba al final del proceso.

Ya con el Decreto 409 de 1971 la cuestión cambia pues se está ante un predecesor del actual Código de procedimiento. Por ejemplo, se habla de legalidad, “Artículo 1. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se impute, ante juez competente, y observando la plenitud de las formas propias de cada proceso” (Decreto 409. Ar.1), la garantía de ciertos derechos individuales, “Artículo 3. Nadie podrá ser molestado en su persona o familia, ni reducido a prisión o arresto, ni detenido, ni su domicilio registrado, sino a virtud de mandamiento escrito de autoridad competente, con las formalidades legales y por motivos previamente definidos en las leyes”(Decreto 409.Art.3), y de aspectos como el principio de favorabilidad y de la acción penal.

Y a diferencia de la ley 94, el decreto se preocupa por establecer los órganos de policía judicial que funcionaban como una rama auxiliar bajo el mando de la Procuraduría y adelantaban el hallazgo de pruebas por petición de los funcionarios, la defensa o los interesados a través de la defensoría. Por desgracia, continuaba siendo un procedimiento secreto e inquisitivo y la defensa no tenía ningún mecanismo para controvertir las pruebas. La situación cambia de alguna forma con el Decreto 050 de 1987, el cual trae la defensoría pública, reestructura medicina legal y reviste de autonomía al cuerpo técnico de policía judicial, además llega la resolución de acusación y continúa el diligenciamiento sumarial por parte de los jueces. Por

⁵

ejemplo, su Artículo 147 afirma: “utilización de los medios técnicos. En la Actuación procesal se podrán utilizar los medios mecánicos, electrónicos y Técnicos en general que la ciencia ofrezca a la investigación y que no atenten contra la dignidad humana”. (Decreto 050. Art. 147) y el Artículo 255 considera: “ Los funcionarios del Cuerpo Técnico de Policía Judicial, de Instrucción y de Conocimiento, para la práctica de cualquier prueba, podrán utilizar los medios Técnicos adecuados, dejando constancia de haber sido recepcionada directamente por él. Dichas pruebas serán valoradas por el funcionario en la misma forma que las de carácter documental”. (Decreto 050. Art. 255) Con los años, para aumentar la “protección” al delincuente, surge el Decreto 2700 de 1991 trae consigo la creación de la Fiscalía General de la Nación, órgano del Estado que decretaba medidas restrictivas de libertad y otros derechos fundamentales, dando inicio a la calificación de sumarios y a la persecución delincinencial. Como afirma el artículo 11 del Decreto mencionado: “Protección de víctimas y testigos. La Fiscalía General de la Nación dentro de la actuación penal proveerá la protección y asistencia a las víctimas, testigos y demás intervinientes en el proceso que lo requieran, para garantizar el restablecimiento del derecho y la cooperación judicial plena y libre”. (Decreto 2700. Art. 11) Posteriormente, la Ley 600 de 2000 trae consigo la restricción a las facultades estatales que se aplicaban y se empiezan a incluir ciertas garantías procesales. Por ejemplo, la defensa podía debatir pruebas presentando otras de las mismas calidades que eran llevadas ante un juez y todo se adelantaba sumariamente por lo que la justicia se volvió paquidérmica, ineficaz e ineficiente. Con los años, se origina la ley 906 de 2004, el actual Código de procesamiento, que incluye directrices o etapas en cuanto al procedimiento que deben seguirse con total rigurosidad y tiempo, pues, de no ser así se violarían garantías procesales y derechos fundamentales. Además, se incluye la ayuda casi obligatoria de ciencias independientes para la consecución de la verdad, lo cual valida aún más la pertinencia de la criminalística dentro de las leyes colombianas.

Marco Legal Criminalística⁶

Desde el punto de vista de las investigaciones en las ciencias forenses es importante y necesario conocer las normas que sustentan el trabajo; entre muchas de ellas, se dan algunos ejemplos:

- Constitución Política de Colombia de 1991: dio origen al Instituto Nacional de Medicina Legal como Establecimiento público de orden nacional, adscrito a la Fiscalía General de la Nación; dio Personería Jurídica; Autonomía Administrativa; Patrimonio Propio y aunque el Instituto Médico Legal había sido creado en 1914 con la Ley 53 del 29 de octubre de 1914 en sus arts. 29 Debido Proceso y el 229 Derecho al acceso a la Administración de Justicia.
- La Ley 1172 de 1979, Ley 73 de 1988 y el Decreto 2493 de 2004: Donación de órganos: contemplan que todas las personas son donantes, a no ser que en vida hayan expresado lo contrario por escrito.

Los órganos donados son examinados minuciosamente y los resultados se comparan con los de las personas candidatas al trasplante. Se asigna el órgano a quien sea más compatible genéticamente, es decir, quien tenga más opción de tolerarlo y conservarlo. Esto se determina por una variedad de factores como tipo de sangre, tejidos, peso y talla del donante y de quien recibe el trasplante y en Colombia está prohibida la

⁶ <http://www.medicinalegal.gov.co/normatividad-forense>

comercialización de órganos o tejidos. La donación en ningún caso tiene retribución económica ya que solo debe obedecer a razones humanitarias.

- Decreto 786 de 1990: reglamenta la práctica de autopsias médico legales.

- Ley 600 del 2000 Código de Procedimiento Penal en sus arts.: 232 Necesidad de la Prueba, 233 Medios Prueba: la peritación, 238 Apreciación de las pruebas, 249 Procedencia de la prueba pericial, 250 Posesión de peritos no oficiales, 251 Requisitos para el desempeño del perito, 253 Términos para rendir dictamen, 255 Objeción del dictamen, 256 Comparecencia de los peritos a la audiencia, 257 Criterios para la apreciación del dictamen, 258 Impedimentos y recusaciones para los peritos, 288 Cadena de custodia, 290 Inspección de La Escena, 291 Aviso de ingreso de lesionados, 292 Reconocimiento en caso de lesiones y en el 330 Reserva de la instrucción.

- * La Resolución 000248 de 2001: Identificación de Cadáveres.

- * La Ley 769 de 6 de agosto de 2002: Grado de Embriaguez.

- * La Resolución 000414-27 de 27 de agosto de 2002: Código Nacional de Tránsito Terrestre y Examen de Embriaguez y Alcholemla: el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses establecerá los límites de los diferentes grados de estados de embriaguez. En esta ley se establece que la alcholemla se puede determinar de manera directa a través de la medición de etanol en sangre por diversos métodos de laboratorio, preferiblemente por cromatografía de gases. La alcholemla también se puede determinar de manera indirecta midiendo la cantidad de etanol en aire espirado, para lo cual se podrá utilizar un equipo tipo alcohosensor que cuente con un dispositivo de registro.

- * Con la Ley 906 de 2004: Código de Procedimiento Penal, el art. 530 Procedimientos para el levantamiento de Cadáveres.

- * En la Ley 938 de 2004: Establecer Edad Clínica. Dentro del cumplimiento de la Misión fundamental, al Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses le corresponde auxiliar y dar soporte técnico y científico a la administración de justicia en todo el territorio nacional, en lo concerniente a la medicina legal y las ciencias forenses. Entre los servicios que presta el Instituto en cumplimiento de su misión está practicar las valoraciones forenses para establecer la edad clínica; esta función se realiza por los médicos y odontólogos forenses.

- * La Ley 1146 de 2007: prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y

adolescentes víctimas del abuso sexual. Los organismos que lo conforman son:

1. El Ministro de la Protección Social, o su delegado, quien lo presidirá.
2. El Ministro de Educación Nacional, o su delegado.
3. El Ministro de Comunicaciones, o su delegado.

20

4. El Director del Instituto Colombiano del Bienestar Familiar, quien ejercerá la Secretaría Técnica.
5. El Fiscal General de la Nación, o su delegado.
6. El Procurador General de la Nación, o su delegado.
7. El Defensor del Pueblo, o su delegado.
8. El Director del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.
9. La Policía Nacional.
10. El Consejo Superior de la Judicatura, o su delegado.

* La Ley 1408 de 20 de agosto de 2010: Entrega de Cuerpos o restos exhumados. Tiene como objeto rendir homenaje a las víctimas del delito de desaparición forzada, adoptar medidas para su localización y plena identificación, y brindar asistencia a los familiares de las mismas durante el proceso de entrega de los cuerpos o restos exhumados. El Banco de Perfiles Genéticos de Desaparecidos será administrado y coordinado por la Fiscalía General de la Nación. Esta ley obliga además a Acción Social y al Ministerio de Protección Social a prestar asistencia a los familiares de las personas desaparecidas, durante el proceso de entrega de los cuerpos o restos exhumados.

· Ley Estatutaria 1621 de 2013: la presente ley tiene por objeto fortalecer el marco jurídico que permite a los organismos que llevan a cabo actividades de inteligencia y contrainteligencia cumplir adecuadamente con su misión constitucional y legal. Establece los límites y fines de las actividades de inteligencia y contrainteligencia, los principios que las rigen, los mecanismos de control y supervisión, la regulación de las bases de datos, la protección de los agentes, la coordinación y cooperación entre los organismos, y

los deberes de colaboración de las entidades públicas y privadas, entre otras disposiciones.

Causas de Mortalidad Bucaramanga:

Revisando el Plan de Desarrollo de Bucaramanga 2016-2019, se describen las primeras causas de mortalidad general desagregada por género en Bucaramanga durante el año 2013, con base en las defunciones y proyecciones de población del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) durante estos mismos años, teniendo como referencia de agrupación de causas el listado de la Organización Panamericana de la Salud (OPS9 en su lista 6/67). En América Latina, Colombia y Bucaramanga, la transición demográfica (envejecimiento de la población) ha hecho que las enfermedades crónicas o no transmisibles cobren mayor importancia; evidenciándose en las tasas de mortalidad por enfermedades cardiocerebrovasculares y neoplasias malignas. En la categoría de enfermedades no transmisibles en su componente de cardiocerebrovasculares se aprecia que la primera causa de mortalidad tanto en mujeres como en hombres son las enfermedades isquémicas del corazón presentando tasas de mortalidad de 110 y 98 casos por cada 100.000 habitantes, seguido de las enfermedades cerebro vasculares con 70 casos por cada 100.000 habitantes, otras enfermedades cardiopulmonares y enfermedades del corazón con tasas de 15 y 14 casos por 100.000 habitantes. Mortalidad por enfermedades cardiocerebrovasculares sexo, según grupos de causas lista 6/67 de OPS. Bucaramanga, 2013

Grupos de causas (lista 667 de OPS)		Muertes			Tasas mortalidad (100.000 hab)		
		Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
Enfermedades cardiovasculares	Enfermedades isquémicas del corazón	237	277	514	86,5	109,6	97,6
	Enfermedades cerebrovasculares	191	178	369	69,7	70,4	70
	Enf. Cardiopulmonar, de la circulación pulmonar y otras formas de enf. del corazón	34	38	72	12,4	15	13,7
	Enfermedades hipertensivas	26	40	66	9,5	15,8	12,5
	Otras de enfermedades del sistema circulatorio	23	31	54	8,4	12,3	10,3
	Insuficiencia cardíaca	36	18	54	13,1	7,1	10,3
	Residuo	4	2	6	1,5	0,8	1,1
	Fiebre reumática aguda y enfermedades cardíacas reumáticas crónicas	5	1	6	1,8	0,4	1,1
	Aterosclerosis	2	2	4	0,7	0,8	0,8
	Paro cardíaco		1	1	0	0,4	0,2
	Total	558	588	1146	203,6	232,6	218

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, DANE.2013

Sistema de Monitoreo de la Dinámica y Tendencias ocupacionales

Revisando el Boletín trimestral Tendencia de las ocupaciones a nivel nacional y regional 2 Abr/Jun 2do trimestre 2017, verificando el mercado laboral: Las ciudades que registraron los mayores crecimientos en términos absolutos el número de ocupados fueron: Medellín (45 mil ocupados) y **Bucaramanga (32 mil ocupados)**; así mismo las ciudades que presentaron las mayores disminuciones en número de ocupados fueron: Bogotá (-58 mil ocupados) y Cartagena (-15 mil ocupados).⁷

Lo reportado por la Agencia Pública de empleo las regionales de Bogotá, Antioquia y **Santander** registraron el mayor número de vacantes APE en el trimestre de análisis con una participación conjunta del 51%. • Del total de vacantes publicadas en el aplicativo de la APE en el trimestre abril-junio de 2017, el 57% correspondió a ocupaciones del nivel calificado, seguido de las ocupaciones del nivel elemental y técnico con 17% y 16%, respectivamente.

El Boletín del trimestre 2017 igualmente concluye:

- La población colocada se caracterizó por una participación mayoritaria masculina (55%). No obstante, las mujeres tuvieron una mayor participación relativa en el rango entre los 14 y los 28 años. • La presencia laboral de las mujeres fue especialmente notoria en las actividades de “Asistentes Administrativos”, “Asistentes de Personal y Selección”, “Vendedores -Ventas Técnicas”, “Inspectores de Sanidad, Seguridad y Salud Ocupacional” y “Asistentes en Servicios Social y Comunitario”; por su parte la participación laboral del género masculino se concentró en las ocupaciones de “Técnicos en Electricidad”, “Técnicos en Fabricación Industrial”, “Técnicos de Sistemas”, “Asistentes de Personal y Selección”, “Entrenadores y Preparadores Físicos” y “Técnicos en Electrónica y Telecomunicaciones”

- **Oportunidades reales o potenciales de Desempeño de los Egresados en el Mundo Laboral**

¿Cuánto gana un investigador criminal?

De acuerdo con datos de 2014 proporcionados por el Ministerio de Educación Nacional, el porcentaje de vinculación laboral y el salario promedio de un técnico o tecnólogo en criminalística **recién graduado** varían según el programa académico e institución elegidas. Para quienes cursan un programa de nivel técnico, por ejemplo el de la Corporación Instituto Superior de Educación Social (ISES) el salario de enganche promedio es de **\$1,505,625**, y el índice de vinculación laboral es de 67,7%. Para el nivel tecnológico el salario promedio varía entre \$1,018,500 y \$1,079,134.

No obstante, según podemos ver en otros casos, como el que representa esta oferta de empleo publicada por el SENA, el salario de un técnico en criminalística con **dos años de experiencia laboral**, trabajando en un horario completo, cinco días a la semana, puede rondar entre los **\$ 2.500.001 y los \$ 3.000.000** mensuales.⁸

⁷ http://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/boletin_tendencia_2017_trim2.pdf

⁸ <http://noticias.universia.net.co/educacion/noticia/2016/05/06/1139110/estudia-programa-tecnologico-criminalistica.html>

Se trata de un rubro profesional que apunta a realizar un conjunto de investigaciones para determinar, frente a cada situación, **si hubo delito o no**, y qué clase de delito fue. A su vez, el criminalista se dedica a **identificar a los partícipes del crimen** y recopilar la evidencia de su culpabilidad. Estas pesquisas se realizan **tanto en el lugar de los hechos como en el laboratorio**, donde se ponen en práctica diversas disciplinas como química y biología, al servicio de la justicia.

De esta manera, los egresados pueden desempeñarse en **diversos cargos**, entre ellos: investigador de Policía Judicial en cualquiera de las instituciones que cumplen con esta función, asesor técnico de la justicia penal en el sector público o privado, colaborador de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado y acompañante técnico de participación y asistencia en subáreas de investigación científica en instituciones de educación superior, entre otros.

Consultando la Agencia Pública de Empleo de SENA y otras paginas en búsqueda de Vacantes relacionadas si se encuentran oportunidades para el perfil laboral:

<https://www.opcionempleo.com.co/jobview/264dee80207c611834c0762cfac52744.html>

Compartir | Guardar

Investigador

Bucaramanga, Santander
Permanente

Importante empresa de Investigaciones ubicada en Bogotá con presencia a Nivel Nacional, requiere para su equipo de trabajo en la ciudad de Bucaramanga, Cucuta, Sincelejo, Valledupar:

INVESTIGADOR

DESCRIPCIÓN DEL CARGO: Tecnólogo en criminalística, u oficial o sub oficial de fuerzas armadas o estudiantes de mínimo sexto semestre de derecho o carreras afines.

Resumen de las funciones: Realizar las investigaciones que se le sean asignadas, orientadas a las labores de verificación, recolección de evidencias, elaboración de análisis y documentación de informes con destino a las diferentes compañías de seguros.

Funciones específicas: Verificación de siniestros, fraudes, documentos, verificación de causas y circunstancias de modo, tiempo y lugar, visitas de inspección, entrevistas, manejo pólizas automóbiles, soat, vida, previsionales, conocimiento en seguros generales y de personas en el área técnica.

Con experiencia de mínimo un año, Manejo de sistemas (Excel - Word, AutoCAD), Se requiere 1 año de experiencia en procesos de investigación judicial, penal, administrativo, accidente de tránsito, manejo de víctimas de accidente de tránsito, fraude en seguros en entidades privadas o estatales, actitud de servicio, diligente, pro activo (a), con disposición y disponibilidad;

Horario: lunes a sábado: 7:30 a 5:30 pm

Educación requerida:

- Bachillerato
- Técnico o Tecnólogo en Investigación Judicial y Criminalística
- Estudiante de derecho de 6to semestre en Adelante y careras afines.
- Técnico o Tecnólogo en Seguros (Formación de apoyo).
- Fecha de contratación: 20/07/2018
- Cantidad de vacantes: 1

Requerimientos * Educación mínima: Universidad / Carrera tecnológica

- Años de experiencia: 1
- Conocimientos: Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint, Microsoft Word
- Disponibilidad de viajar: No
- Disponibilidad de cambio de residencia: No

Coherencia del Programa con el PEI de FUNDAMIR

FUNDAMIR ofrece este programa con todos los elementos de formación técnica laboral, social y cultural aportando como elementos diferenciadores de valor agregado metodologías de aprendizaje innovadora, acceso a tecnologías de última generación y una estructuración sobre métodos más que contenidos, potenciando la formación de ciudadanos con capacidad crítica, solidaria y emprendedora, factores que lo acreditan y lo hacen pertinente y coherente con su misión, innovando permanentemente de acuerdo a las tendencias y cambios tecnológicos y las necesidades del sector empresarial y de los trabajadores impactando positivamente la productividad, la competitividad, equidad y desarrollo del País.

Adicionalmente la Institución cuenta con reconocimiento a nivel Departamental y Nacional por ser de las pioneras en la que ofertara el programa técnico en Santander, tenemos más de 500 Egresados a la fecha que están ejerciendo y laborando en instituciones reconocidas desempeñándose en las competencias laborales adquiridas.

FUNDAMIR - Educación para el Trabajo; Reseña Histórica de la Institución: ⁹

"El 16 de octubre de 1951, veinticuatro militares en uso de buen retiro, después de haber prestado su brillante colaboración al servicio de la República, al integrarse a la vida civil fundaron la Cooperativa Santander Militares en Retiro. Su trayectoria militar y el amor a su región los llevaron en el año 1965 a fundar el COLEGIO MILITAR GENERAL SANTANDER al servicio de la juventud santandereana, rindiéndole así un merecido homenaje al padre de la educación colombiana, el General Francisco de Paula Santander.

Por intermedio de la resolución N°01032 del 4 de marzo de 1969 el Ministerio de Defensa Nacional aprueba el funcionamiento como Colegio Militar al Instituto Cooperativo Militar "General Santander" de la ciudad de Bucaramanga, debiendo cambiar la nominación que tenía por la de Colegio Militar, el cual mediante resolución N° 2234 de Ministerio de Defensa Nacional del 28 de abril de 1986 le designa como Unidad Directora al Batallón de Infantería N° 14 Antonio Ricaurte para que apoye y oriente la instrucción militar de dicho centro educativo tal como lo ordena el artículo 5° del decreto N° 546 del 29 de marzo de 1969.

El colegio es una institución de carácter privado de propiedad de Coosamir. Esa excelente iniciativa de sus fundadores se ha conservado a lo largo de muchos años de historia, dando cobertura educativa en función de una formación militar y una adecuada cultura académica. " (Fundamir)

A partir del año 2001 empieza a ofertar programad de educación informal hoy reconocidos como Educación para el trabajo y desarrollo humano, se encuentra autorizado para ofertar bajo las RESOLUCION NO.1066 DEL 20 DE NOVIEMBRE DE 2001, RESOLUCIÓN NO. 453 DE FEBRERO 2013, Secretaria de Educación Municipal de Bucaramanga.

6.1 Identificación de los Contenidos Básicos de Formación. Se presenta la matriz que resume el planeamiento curricular así:

- Duración total en horas y créditos académicos.
- Competencias Básicas Institucionales y Obligatorias.
- Normas de Competencia Laboral de referente SENA

⁹ <https://www.educaedu-colombia.com/centros/educacion-para-el-trabajo-fundamir--uni2366>

- Nombre de Módulos y Unidades FUNDAMIR.
- La Metodología de formación es teórico 40% y Practica 60 %.
- La formación teórica maneja un 20% de trabajo independiente y autónomo por parte del estudiante el cual será soportado en la plataforma que evidencia las actividades de estrategia virtual de FUNDAMIR.

PLAN DE ESTUDIOS TECNICO LABORAL INVESTIGADOR CRIMINALISTICO Y JUDICIAL									
TIPO DE COMPETENCIA		MODULO FUNDAMIR	UNIDADES FUNDAMIR	DISTRIBUCIÓN HORAS					CRED
				80% TP	20% TE	50%	50%		
				T. PRESENCIAL	T.EXTRACLASE	TEORICO	PRACTICO	TOTAL	
COMPETENCIAS BASICAS	B1	ETICA , VALORES Y EXPRESIÓN ORAL	01 Definiciones 02 La Etica en el Ejercicio Profesional 03 Competencia Intelectual y Competencia Humanística 04 Aspecto Moral del Secreto profesional 05 Responsabilidad Profesional	19	5	24	24	48	1
	B2	INGLES 1	01. Introducción y presentación. 02. Mi familia y mi entorno- 03. Actividades de esparcimiento	19	5	24	24	48	1
	B3	TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN	01 Reconocimiento del Computador 02 Aprendizaje en Word 03 Aprendizaje e Excell 04 Internet y Redes	38	10	48	48	96	2
	B4	EMPRENDIMIENTO, INDUCCIÓN A LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	01 Autoconocimiento 02 Ideas y Motivación 03 Emprendimiento e Innovación 04 Selección de la Oportunidad 05 Plan de Negocios 06 Mantener el Negocio	10	2	12	12	24	1
SUBTOTAL COMPETENCIAS BASICAS				86	22	108	108	216	5
COMPETENCIAS OBLIGATORIAS	C1	INVESTIGACIÓN CRIMINAL	INVESTIGACIÓN DE HECHOS	39	10	98	98	197	4
			DISEÑO DE PROGRAMA METODOLOGICO	39	10				
	C2	IDENTIFICACIÓN DE CRESTAS	EXPLORACIÓN DE SUPERFICIE	39	10	98	98	197	4
			COMPROBACIÓN DE CRESTAS	39	10				
	C3	REGISTRO DE CRESTAS	DOCUMENTACIÓN DE REGISTROS	39	10	98	98	197	4
			PRACTICA Y TOMA DE REGISTROS	39	10				
	C4	INFORMES CRIMINALISTICOS	RECOLECCIÓN DE EVIDENCIAS	39	10	98	98	197	4
			SUSTENTO DE INFORMACIÓN	39	10				
	C5	MANEJO DE PRUEBAS	CUSTODIA DE ELEMENTOS MATERIALES	39	10	98	98	197	4
			MANTENER ELEMENTOS PROBATORIOS	39	10				
SUBTOTAL COMPETENCIAS OBLIGATORIAS				390	100	492	492	984	21
TOTAL						600	600	1200	25

62 Organización de las Actividades de Formación – Tablas de Saberes.

NOMBRE DE MÓDULO O DE LA NORMA DE COMPETENCIA LABORAL			DURACIÓN		
Norma de Competencia Laboral					
Módulo			DISTRIBUCIÓN HORAS		
UNIDAD DE APRENDIZAJE - UN- O ELEMENTO DE LA NORMA DE COMPETENCIA					
Elemento 1:			Áreas Elementales		
Unidad de Aprendizaje			Áreas Técnicas		
			Áreas Prácticas		
RESULTADO DE APRENDIZAJE O SÍNTESIS DE LOS ANTERIORES			MODALIDAD DE FORMACIÓN		
PLANEACIÓN METODOLÓGICA DE LAS ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE-EVALUACIÓN					
Tabla de saberes			Criterios de evaluación	Evidencias de Aprendizaje	Estrategias Metodológicas
Saber	Saber hacer	Ser			
Técnicas e Instrumentos de evaluación			Escenarios de Aprendizaje		Medios Educativos
Técnicas		Instrumentos			

Ver Anexo 2. DISEÑO CURRICULAR TÉCNICO LABORAL EN INVESTIGADOR CRIMINALÍSTICO Y JUDICIAL.

Las Actividades de Formación están organizadas en el Documentos guía aportado por el Ministerio de Educación para el Diseño Curricular de las Tablas de Saberes desarrollando las Normas de Competencia seleccionadas para el diseño y ejecución del Programa Técnico Laboral:

- 1 Planeación Metodológica Actividades: Enseñanza-Aprendizaje-Evaluación
- 1.1 Duración y Distribución Tiempo Teórico, práctico, Créditos
- 1.2 Módulos o Normas de Competencia Laboral
- 1.3 Unidad de Aprendizaje o Elemento Norma de Competencia
- 1.4 Resultado de Aprendizajes
- 1.5 Modalidad de Formación
- 1.6 Tabla de Saberes: Saber, Saber Hacer, Ser
- 1.7 Criterios de Evaluación
- 1.8 Evidencias de Aprendizaje: Conocimiento, Desempeño, Producto
- 1.9 Estrategias Metodológicas: Docente, Alumno.
- 1.10 Técnicas e Instrumentos de Evaluación
- 1.11 Escenarios de Aprendizaje
- 1.12 Medios Educativos

6.3 Estrategia Metodológica

Se toma como referente la Norma NTC 5581: Programas de Formación en el trabajo s, versión 2011, Numeral 4.4.3 Estrategia Metodológica; con el fin de cumplir el componente de calidad exigido por la Norma Técnica Sectorial.

**Metodología
FUNDAMIR**

La metodología que aplicaremos en el “FUNDAMIR”, plantea la necesidad de contar con un estudiante activo mentalmente que bajo lecciones diseñadas en un esquema estratégico facilita la aplicación de los procesos formativos que estimulan y/o generan estructuras mentales; en este caso nuestros docentes juegan el papel de mediadores más que de inDOCENTESes, al hacer uso de estímulos que invitan a pensar por medio de la reorganización previa de los contenidos que permiten generar estructuras con base a los distintos tipos de razonamiento (inductivo y deductivo), lo que dará seguramente como resultado la flexibilidad y la movilidad participativa, con la acción directa de la mente que no solo organiza y reorganiza la información, sino que también genera nuevas ideas y estrategias que ayudaran a incorporar gradualmente con éxito al educando en el mundo laboral.

En el desarrollo de cada asignatura prevalecerá la demostración práctica del proceso, teniendo en cuenta que el estudiante deberá trabajar desde su casa y bajo su iniciativa para que sea competente en el proceso de aprehensión del conocimiento impartido en el aula de clase por su docente, quien guiará el proceso de reconocimiento de habilidades, actitudes y aptitudes favorables en su desempeño profesional, así como además confrontará al educando con sus falencias y dificultades, mostrándole las mejores alternativas para la superación de sus obstáculos en proceso de aprendizaje; dentro del marco pedagógico y catedrático que se contempla para la creación del conocimiento mediante un aprendizaje colaborativo, se pretende contar con la utilización de medios educativos y didácticos como elementos físicos (aparatoología) especializados.

Se trabajara la Formación con una metodología Teórico Practica de acuerdo a lo permitido legalmente así:

- Total horas prácticas (50%): 600 (P)
- Total horas teóricas (50%) : 600 (T) = (TD+TI)
- **T** = Horas Teóricas o efectivas de clase
- **TD** = Horas Teóricas en Aula con acompañamiento Docente. Equivale al 80% del 50 % Teórico 480 Horas
- **TI** = Horas de Trabajo Independiente y autónomo del Estudiante evidenciables en Investigaciones, Tareas, Trabajos grupales con entrega de producto evaluable. Equivale al 20% del 40 % Teórico 120 Horas
- **P** = Horas de trabajo práctico del estudiante, supervisado por el docente en convenios Docencia Servicio o de Practica Empresarial Externa o Practica Interna.

Principios Institucionales	1. Autogestión 2. Participación 3. Autonomía 4. Liderazgo 5. Autodeterminación 6. Comunicación 7. Responsabilidad 8. Solidaridad 9. Unidad Institucional 10. Espíritu Humanista 11. Equidad
Competencias a Desarrollar	Básicas, Ciudadanas y Generales: • Ética, Tics, Emprendimiento, Ingles Nivel Basico Específicas Obligatorias: • 240403001 Realizar investigación criminal de acuerdo con normatividad y procedimientos vigentes. • 240403035 Determinar crestas de fricción según técnicas y procedimientos forenses • 240403013 Registrar impresiones de crestas papilares conforme a la normatividad y procedimientos vigentes. • 240303024 Proveer información del lugar de los hechos según normativa procesal. • 240403040 Manejar elementos materiales probatorios según manual técnico y normativa
Área de Desempeño de Competencias	• Operación de equipos, del transporte y oficios
Plan de Practica	– Escenario de Aprendizaje Real: Interno o Externo – Estrategias de Evaluación: FUNDAMIR entiende que la evaluación debe ser participativa, es decir, lo estudiantes se involucran en el proceso de evaluación, se establecen tres momentos particulares para este proceso: La evaluación inicial o diagnóstica, la evaluación formativa o de proceso y la evaluación final, estos tres momentos, forman un proceso continuo a lo largo del curso o programa de formación. Cada uno aporta información al momento subsiguiente, produciéndose así un ajuste, y la valoración final se hace teniendo como base el diagnóstico y el proceso. – En la formación basada en competencias, Se realizan pruebas que miden actuaciones reales o simuladas en situaciones de trabajo determinadas y que se obtienen por observación directa de los desempeños. – FUNDAMIR está preparado para suministrar las condiciones necesarias para la realización de estas pruebas, ajustando los tiempos

	requeridos para la realización de observaciones y de prácticas simuladas o reales. – Cabe destacar que las pruebas escritas de conocimiento miden la comprensión de situaciones o procesos y no el desempeño o actuación de un estudiante. En la formación basada en competencias laborales un desempeño competente conlleva el conocimiento requerido para realizarlo. – Valoración de Evidencias: Como la escala valorativa debe ajustarse a los parámetros establecidos por el Ministerio de Educación Nacional para los programas de educación superior, se elaboró para esta propuesta una escala específica que considera tres criterios de uso: 1. La frecuencia con la que el estudiante demuestra la competencia. Ésta se desagrega en cinco niveles: rara vez, ocasionalmente, en algunos casos, muchas veces y generalmente. Cada uno de estos conceptos se deja abierto para que el grupo de docentes los defina de acuerdo con las circunstancias particulares de las entidades participantes (colegios, universidad). 2. La complejidad de las situaciones en las que se desempeñe desagregadas en cuatro niveles: situaciones simples, de baja complejidad, de mediana complejidad y situaciones complejas diferentes. 3. La obtención o no de resultados producto del desempeño y de la calidad medida en cinco niveles: no obtener resultados, obtener resultados sin alcanzar lo mínimo esperado, alcanzar resultados mínimos, alcanzar resultados esperados, superar los resultados esperado.	
Estrategias metodológicas (docente, estudiante).	La programación de la actividad académica se realiza por Competencias Laborales, Módulos y por créditos, teniendo en cuenta la disponibilidad y capacidad del estudiante. Entre las estrategias pedagógicas utilizadas por el docente de FUNDAMIR, las cuales son adoptadas de acuerdo con características particulares de la materia a orientar, están: Estrategias: – Uso de Correo electrónico para apoyo de evaluaciones y Material didáctico, proceso asumido por el estudiante para fortalecer sus conocimientos de forma autónoma. – El componente pedagógico hace alusión a principios, conceptos, leyes o teorías que explican el acto educativo, que lo facilitan, lo posibilitan, lo orientan, lo experimentan, lo reflexionan, lo dinamizan para que el proceso de enseñanza, aprendizaje, evaluación logre sus propósitos. – Ofrecemos una capacitación en un ambiente profesional, nuestros docentes enfocan las clases de acuerdo a requerimientos reales del mundo laboral, nuestras salas se encuentran con equipos de última generación actualizados con las versiones más recientes de los programas, nuestros	

estudiantes pueden realizar prácticas adicionales sin ningún costo.

- Nuestras clases se dictan en un ambiente profesional preparando a nuestros estudiantes para el mundo laboral, nuestros grupos varían de 10 a 25 estudiantes

- Practicas: Nuestros estudiantes pueden asistir sin ningún costo adicional a prácticas extra clase, ponemos a su disposición nuestras instalaciones y equipos de última generación.

- Vinculación Laboral: Debido a nuestra larga trayectoria en el medio, FUNDAMIR avanza en la firma de Convenios Empresariales para ofrecer adecuados espacios de practica a los Estudiantes en entornos reales de Trabajo.

- Profesores Especializados: Nuestros profesores son profesionales con alta experiencia en cada una de sus áreas y vocación para enseñar, comprometidos en cada etapa del proceso de formación de nuestros estudiantes.

- Lección magistral para comunicar información y contenidos teóricos; se procura que esta información sea comprendida por el alumno.

- Utiliza las técnicas de exposición oral o demostrativa, medios personales como lenguaje oral, gestos y movimientos, medios audiovisuales e impresos.

- Simulación de casos, se agrupan los estudiantes en subgrupos o grupos pequeños para resolver actividades, prácticas, casos, etc., mediante la participación de todos los miembros.

- El carácter del juego y simulación común les confiere un valor específico de diversión y de reto en la solución del problema planteado, estimula la creatividad e introduce interés y dinamismo en los grupos que participan en el curso. Esta estrategia requiere gran capacidad y habilidad docente para obtener resultados significativos.

- Método interrogativo o interactivo. En éste, la comunicación estudiante-docente se realiza a través de sucesivas preguntas sobre el contenido teórico y las prácticas realizadas en el aula.

- Las preguntas son elaboradas previamente o sobre la marcha, lo que supone una gran concentración y observación del docente en los procesos de desarrollo de la actividad y participación de los estudiantes.

- Se pretende con esta estrategia estimular la participación del alumno, favorecer la interacción del grupo, estimular la reflexión, el razonamiento y las potencialidades ocultas del estudiante; así mismo, obtener retroalimentación sobre el logro de los objetivos, asegurarse de la

comprensión y consolidación de lo aprendido.

- Técnicas de grupo como la lluvia de ideas, el debate dirigido y el juego de roles; a través de estas estrategias, se aprende de uno mismo, con libertad e iniciativa, se da el aprendizaje por asociación, se aprende a analizar y decidir, a resolver problemas, desarrollar la creatividad, a expresar conceptos, a escuchar, a aprender de los otros, aprender de los aciertos y errores y aprender con el análisis de la representación y con la actuación del que actúa.
- Orientación para el desarrollo de actividades y prácticas independientes de estudio; a través de guías y utilización de recursos bibliográficos, informáticos y telemáticos.
- Visitas técnicas de observación, permiten referenciar la problemática y la situación real del sector productivo.
- Trabajo en equipo. Fortalece la actividad académica, mediante el aporte interdisciplinario de los participantes.
- Elaboración y sustentación de proyectos. Permite definir ideas y determinar estrategias para su operatividad.

6.4 Numero Proyectado de Estudiantes por Programa

<i>Año</i>	<i>DIURNA</i>	<i>NOCTURNA</i>	<i>FIN DE SEMANA</i>	<i>Estudiantes</i>	<i>% deserción</i>	<i>TOTAL</i>
1	10	10	10	30	10	27
2	15	15	15	45	8	40
3	20	20	20	60	6	56
4	25	25	25	75	4	72
5	30	30	30	90	2	88
TOTAL:				300		283

6.5 Criterios y Procedimientos de Evaluación y promoción de los Estudiantes.

Tiene como bases teóricas, el proceso formativo, sumativo permanente y continuos de las

competencias bajo la siguiente forma:

Tres cortes:

el primero con valoración del 35%,

el segundo el 35% y el tercero o final el 30%.

En todos se incluye actividades tales como trabajo individuales, grupales, practicas, quizes orales, escritos y laboratorios.

Para la evaluación final de la competencia procesar el lugar de los hechos aplicando técnicas de obtención de elementos materiales de prueba y evidencias físicas de acuerdo con las normas vigentes, los estudiantes deben presentar proyecto atendiendo los lineamientos institucionales y del docente.

CALIFICACIONES: Estas se determinan según el rango de la siguiente valoración cuantitativa, cualitativa y descriptiva:

RANGO CUANTITATIVO PARA LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS OBLIGATORIAS	NIVEL DE DESEMPEÑO	DESCRIPCIÓN
1.0 A 3.4	BAJO	NO COMPETENTE
3.5 A 4.0	BÁSICO	COMPETENTE BÁSICO
4.1 A 4.5	ALTO	COMPETENTE ALTO
4.6 A 5.0	SUPERIOR	COMPETENTE SUPERIOR
COMPETENCIAS INSTITUCIONALES	APROBADO NO APROBADO	CUMPLE NO CUMPLE

Criterios de aprobación y reprobación

Se considera aprobada la competencia laboral cuando el estudiante como mínimo adquiere el nivel básico con rango cuantitativo (3.5) y el criterio cumple.

Cuando el estudiante **no alcanza** los mínimos aprobatorios exigidos se le ofrece un plan de mejora orientado a superar las dificultades presentadas en el desarrollo de la competencia. El cual puede centrarse en:

- Supletorio: cuando no presenta una de las pruebas contempladas en la competencia.
- Presentación de trabajo autónomo debidamente evidenciado (sustentado).
- Certificación del cumplimiento de la práctica adicional en caso de que esta no cumpliera en el mínimo requerido.

Criterio de Certificación

Para certificar un estudiante se requiere que este esté matriculado, haya cursado, aprobado, homologado y/o convalidado sus pre saberes con prueba de suficiencia cualquier programa institucional y haber obtenido una nota mínima de 3.5 (desempeño básico).

Para la expedición del certificado CAO, el estudiante debe haber cumplido los requisitos descritos el párrafo anterior, cancelar los derechos de certificación y estar a paz y salvo por todo concepto con la

institución.

El protocolo de la entrega del diploma y el acta de certificación se hará en acto privado de manera grupal o individual por secretaría.

Los registros del acta y diploma se llevarán en libro interno indicando el número del libro, folio, el acta y el número del certificado.

7. Autoevaluación Institucional . ANEXO

7.1. Tiene políticas de autoevaluación

POLITICA DE AUTOEVALUACIÓN PERMANENTE Y CULTURA DE LA CALIDAD

La FUNDACION DE MILITARES DE RETIRO siguiendo la cultura de Autoevaluación Institucional, define las siguientes políticas:

1. FUNDAMIR será sometida a procesos permanentes de Autoevaluación de la calidad, asegurando el desarrollo y funcionamiento sistemático de los procesos de Autorregulación y Autoevaluación.
2. Los procesos de Autoevaluación Institucional serán coordinados y evaluados por el Comité Autoevaluación Institucional, que depende de la Dirección Ejecutiva.
3. La Autoevaluación deberá ser una responsabilidad permanente de la comunidad académica, con la participación de todos sus estamentos como directivos, administrativos, profesores, egresados, empleadores y estudiantes.
4. FUNDAMIR, para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, debe incluir los elementos universales de formación integral, creación, desarrollo, transmisión de conocimientos, contribución a la formación de nuestros Técnicos Laborales.
5. FUNDAMIR desde su declaratoria misional y naturaleza propia de la institución, realizará la ponderación y justificación de los factores y características en la autoevaluación institucional.

Los resultados de los procesos de autoevaluación se aprovecharán como insumo importante para el diseño y/o ajuste de los Planes de Desarrollo Institucional.

El proceso se lleva a cabo con la finalidad de identificar cual es el grado de satisfacción del educando como usuario de un servicio, teniendo en cuenta los puntos fuertes de nuestra Institución como empresa y además las debilidades susceptibles de ser corregidas mediante esta estrategia, buscando un aprendizaje continuo que nos permita una mejora constante del proceso educativo.

Se evalúan tres aspectos específicos:

La Enseñanza: Procedimiento pedagógico llevado a cabo por los docentes de la Institución, en donde se tiene en cuenta la metodología, la pedagogía utilizada y las estrategias e instrumentos de evaluación de los conocimientos adquiridos por los alumnos a través del desarrollo de los temas.

La Investigación: A través de un aprendizaje basado en el planteamiento de problemas se busca desencadenar en el educando la habilidad analítica, lógica y descriptiva de las estrategias que éste utilizaría frente a determinadas situaciones reales de su futuro quehacer profesional. Entre estas actividades se tienen las establecidas por cada docente en sus cátedras y las monografías de grado presentadas por los estudiantes como requisito para la certificación.

Los Servicios: Además de los servicios educativos, se presta el de almacén y se evalúa la atención a las necesidades del educando así como la logística administrativa que corresponda para un buen funcionamiento de la institución

OBJETIVOS

- Alimentar, fortalecer, sustentar y orientar la toma de decisiones en los diferentes niveles de la organización con el fin de contribuir con el desarrollo de una gestión eficaz y de calidad en las fases y momentos de planeación, diseño, ejecución, control y evaluación, facilitando su desarrollo permanente.
- Definir los instrumentos que medirán el trabajo integral que realizan los directivos docentes, docentes, personal administrativo y demás entes que conforman la comunidad institucional, teniendo en cuenta el manual de funciones y demás reglamentación establecida para la administración y operatividad de la Institución.
- Realizar el proceso de recolección, procesamiento y análisis de información útil, confiable y apropiada para el desarrollo y mejoramiento institucional mediante la participación de la comunidad que conforma la Institución.

7.2. Existe Comité de Autoevaluación

El Comité tiene como misión planear, organizar y orientar la búsqueda de juicios de valor sobre la aplicación y los resultados de las prácticas que viene desarrollando la institución, de tal manera que genere la toma de decisiones administrativas y académicas pertinentes.

El equipo base del Comité de Autoevaluación Institucional estará conformado por:

1. El DiDIRECTOR EJECUTIVO Ejecutivo,
2. El Coordinador Académico.
3. Un Docentes
4. Un estudiante Activo ,representante de los estudiantes

Los juicios que se obtengan de los procesos evaluativos deben señalar claramente las pautas para la acción, las prioridades, las situaciones deseables que orienten definitivamente las decisiones de cambio y mejoramiento y sirvan de base para la continuidad de los procesos de evaluación permanente.

7.3. Cada cuanto realizan la autoevaluación y socializa los resultados.

El procedimiento se realiza 2 veces por semestre, una en el primer trimestre y la otra al finalizar el periodo académico completo. Será designado un tutor para cada semestre, quien se encargará de recibir las sugerencias que se tengan a través del diligenciamiento de un formato de evaluación,

Al finalizar el tiempo de labores académicas se tendrán en cuenta los estándares establecidos para la determinación de los cambios que se realizarán según las necesidades de los usuarios, se consolidará la información y se socializará.

Se realizará una base de datos de los estudiantes egresados de nuestra Institución, quienes serán contactados para las sugerencias pertinentes con respecto al currículo que se ofrece, dependiendo de las necesidades reales del mercado, estando en constante cambio y avanzando cada vez más hacia un mejor servicio en aras de estar a la vanguardia en educación.

Anualmente se consolida la información de evaluaciones en el instrumento para el registro de la

autoevaluación institucional anual, el cual contempla las evaluaciones semestrales y las integra integra a las áreas de Gestión Organizacional así:

- Gestión Directiva y Administrativa
- Gestión Académica y Calidad
- Gestión Bienestar y Enlace Comunidad
- Gestión Calidad

7.4. Anexa los instrumentos que aplica

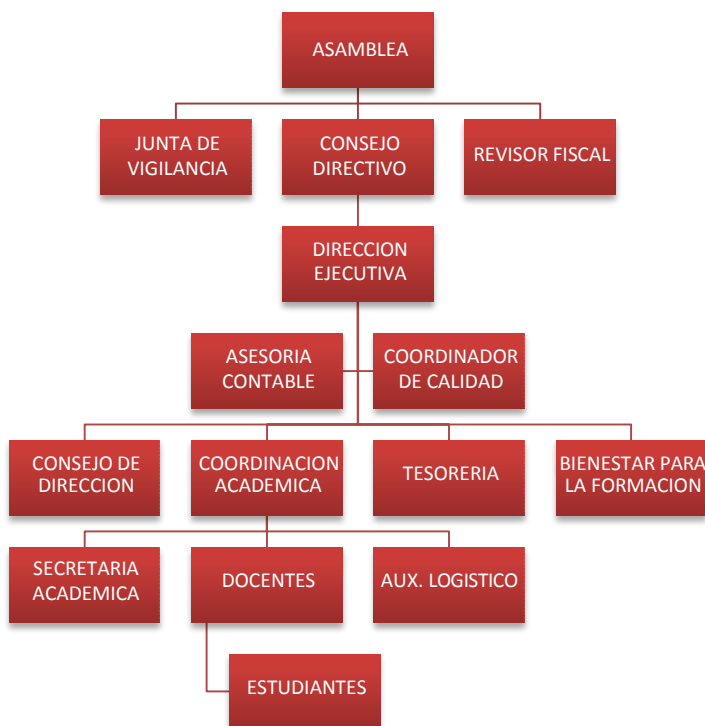
El cuestionario de Autoevaluación Anual es una Herramienta en Excel que permiten Calificar por Áreas la estructura de la organización y en una escala de Valoración del 2 al 5 siendo, siendo 2 Malo y 5 Excelente.

Adicional se cuenta con Otros instrumentos para la Autoevaluación institucional cuestionarios para aplicar a funcionarios, Docentes y Estudiantes:

Ver anexo 7. Instrumentos de Autoevaluación.

8.1 Organigrama

ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



8.2 Manual de Cargos y Funciones

EL CONSEJO DE DIRECCIÓN.

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	CONSEJO DIRECTIVO
AUTORIDAD	Máxima Autoridad de la institución
PRESIDE	DIRECTOR EJECUTIVO
CONFORMACIÓN	• El DIRECTOR EJECUTIVO quien lo preside • El Coordinador Académico o quien haga sus veces • Un representante de los propietarios, en el caso de las instituciones privadas • Representantes del personal docente, elegidos por ellos mismos • Representantes de los estudiantes, elegidos por ellos mismos.

OBJETIVO

Administrar responsable y eficientemente la Institución en cumplimiento de su objeto social, con sujeción a la ley, estatuto, reglamentos y mandatos de la Asamblea General de Asociados, pero asumiendo plenamente las responsabilidades que le correspondan por acción u omisión en sus funciones.

FUNCIONES

- Diseñar su propio reglamento interno.
- Participar en el manejo y aprobación del presupuesto.
- Tomar decisiones para solucionar situaciones que afectan el buen funcionamiento de la institución.
- Participar en la planeación y evaluación del PEI.
- Establecer criterios para la asignación de cupos.
- Dinamizar y controlar el buen funcionamiento de la institución.
- Fomentar la conformación de la Asociación de Padres de Familia.
- Determinar la permanencia de los estudiantes y negar el cupo cuando el debido proceso lo amerite.
- Aprobar el calendario académico.
- Analizar y dar un veredicto a las sugerencias de los diferentes consejos y comités, especialmente cuando estas afecten a algún miembro de la comunidad educativa.
- Aprobar el proyecto de costos educativos.

DIRECTOR EJECUTIVO

Nombre del Cargo	DIRECTOR EJECUTIVO
Cargo del Jefe Inmediato	Consejo directivo
Personal a su cargo	Todo el personal que labora en la Institución
Educación	Administrador de empresas o afines, o si no posee el título, que tenga más de 5 años de experiencia en el cargo
Experiencia	Mínimo 1 año de experiencia como DIRECTOR EJECUTIVO académico o 2 años de experiencia como decano o educador
Formación	Pedagogía, educación
Habilidades	• Liderazgo • Planificación y control • Toma de decisiones • Comunicación verbal y escrita
Autoridades	Toma de decisiones administrativas y financieras.

	Llamados de atención al personal. Toma de decisiones de terminación de contratos laborales con el personal.
--	---

RESPONSABILIDADES / FUNCIONES	
Gestión directiva	
Dirigir la formulación, revisión y actualización del PEI, el plan operativo anual y el plan de mejoramiento institucional.	
Comunicar a los equipos de trabajo los criterios y contenidos del plan de trabajo.	
Determinar, hacer seguimiento y socializar los indicadores de desempeño para cada uno de los cargos, identificando además de las funciones establecidas por la ley, aquellas de mayor relevancia en la proyección de la institución, para evaluar su grado de avance y el cumplimiento de los objetivos y metas, en relación con las políticas institucionales.	
Revisa diferentes fuentes de información e integra los resultados de la evaluación.	
Realizar la planificación estratégica de la institución educativa por medio del análisis de sus propósitos, sus objetivos, definición de métodos de trabajo, identificación de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, en relación con las políticas de Gobierno, para proyectar su Misión – Visión de acuerdo con el entorno nacional e institucional y el medio en que se desarrolla la actividad educativa	
Definir estrategias de desarrollo y divulgación de la actividad educativa que realiza la institución, para promover la participación y vinculación de todos los actores sociales, políticos y económicos en el propósito educativo, social y cultural de la institución.	
Representa a la institución ante los entes gubernamentales.	
Realizar informe de la gestión.	
Gestión académica	
Analizar y socializar con la comunidad educativa los resultados de evaluaciones internas y externas.	
Coordinar cambios curriculares.	
Indagar sobre factores que afectan los índices de retención y promoción.	
Orientar el enfoque pedagógico definido en el PEI.	
Conocer e implementar los estándares básicos de competencias, los lineamientos y las orientaciones curriculares así como otros desarrollos que promueva el MEN.	
Evaluar el desarrollo de planes de estudio.	
Considerar las particularidades de poblaciones.	
Promover el desarrollo de proyectos.	
Fomentar en coordinadores y docentes el desarrollo de investigaciones, según necesidades del entorno.	
Gestión administrativa	
Realizar programas de inducción y apoyar la capacitación del personal administrativo.	
Distribuir asignaciones académicas y actividades entre coordinadores y docentes.	
Orientar, retroalimentar y evaluar periódicamente el desempeño de coordinadores, docentes y personal administrativo.	

Realizar programas de inducción y promover programas de formación permanente para los docentes.
Mantener y vigilar un sistema de control financiero y contable.
Gestionar y administrar con eficiencia recursos necesarios para la prestación del servicio.
Dirigir el proceso anual de autoevaluación institucional y coordinar el desarrollo del Plan de Mejoramiento Institucional.
Coordinar y socializar con la comunidad educativa procesos de matrícula, expedición de boletines, informes de docentes y demás procesos académicos o del SGC de la Institución.
Capacitarse y formarse para mejorar su desempeño continuamente
Definir y ajustar la estructura organizacional de la institución educativa, considerando los cambios institucionales, legales y los adelantos tecnológicos, para mantener una organización ágil, efectiva, eficiente y competitiva, acorde con la modernización del Estado y de la misma institución.
Proponer formalmente y con la debida justificación, la creación de cargos que considere necesarios, oportunos y pertinentes para el eficiente desempeño de la institución.
Gestión comunitaria
Conocer e incorporar en la planeación y ejecución institucionales las características de la comunidad.
Divulgar en la comunidad los objetivos, proyectos, metas y logros institucionales.
Representar a la institución educativa ante la comunidad.
Orientar, retroalimentar y evaluar el desempeño de coordinadores, docentes y personal administrativo.
Establecer y consolidar alianzas estratégicas con otros sectores.
Contactar organizaciones para realizar acciones conjuntas del PEI.
Fomentar actividades que involucren a las familias.
Propiciar la organización y acompañamiento de egresados.
Utilizar diferentes estrategias para comunicarse con la comunidad educativa.
Fomentar la articulación de redes de trabajo.
Promover el reconocimiento de los logros.
Gestión de la calidad
Desarrollar estrategias para la prevención de diferentes tipos de riesgos.
Asegurar que la comunidad educativa conozca el manual de convivencia.
Identificar necesidades institucionales que reporta oportunamente al responsable de proceso, según el SGC.
Proporcionar ambientes seguros de trabajo.

COORDINADOR ACADEMICO

Nombre del Cargo	COORDINADOR ACADEMICO
Cargo del Jefe Inmediato	DIRECTOR EJECUTIVO
Personal a su cargo	Secretaria académica, docentes
Educación	Profesional en áreas administrativas, o que supere los 5 años de

	experiencia en cargos similares
Experiencia	Mínimo 2 años de experiencia como educador
Formación	Pedagogía. Conocimiento de los programas de formación de la institución.
Habilidades	• Toma de decisiones. • Manejo de conflictos y tolerancia. • Planificación y control • Liderazgo. • Análisis y solución de problemas.
Autoridades	Llamados de atención al personal a cargo. Realizar compras de productos o servicios críticos.

RESPONSABILIDADES / FUNCIONES	
Gestión directiva	
Apoyar la formulación, revisión y actualización del PEI, el plan operativo anual y el plan de mejoramiento institucional.	
Organizar de cronogramas, actividades y programación de docentes.	
Planear asignación académica.	
Manejar diferentes fuentes de información sobre el funcionamiento y los resultados de la institución.	
Estimular la formulación de planes y proyectos.	
Colaborar con la definición de las actividades y proyectos.	
Comunicar el plan de trabajo con claridad y antelación.	
Verificar indicadores de seguimiento.	
Apoyar en la solución de problemas de los educandos.	
Entregar notas a secretaría académica (4 por semestre).	
Apoyar el desarrollo de los planes y proyectos de la institución.	
Anticipar en situaciones críticas, proponer acciones que fortalezcan la ejecución de planes y proyectos.	
Colaborar con el DIRECTOR EJECUTIVO (a) en la planeación y evaluación institucional.	
Dirigir y supervisar la evaluación de las actividades académicas y adelantar acciones para mejorar la retención escolar.	
Gestión académica	
Coordinar el análisis, la difusión y la apropiación de evaluaciones internas y externas para mejorar los índices de calidad.	
Proponer y sustentar cambios curriculares.	
Hacer seguimiento a los ajustes propuestos en las prácticas de aula y retroalimenta al equipo.	
Conocer los casos de los estudiantes con dificultades académicas y disciplinarias.	
Indagar sobre factores que afectan los índices de retención y promoción.	
Establecer y dar a conocer los lineamientos de las comisiones de evaluación y promoción.	
Organizar, orientar y retroalimentar el trabajo pedagógico de los docentes.	
Evaluar el desarrollo de planes de estudio, métodos de enseñanza, y criterios y metodologías de	

evaluación.
Actualizarse en la normatividad que rige la educación para el trabajo y el desarrollo humano y velar por su cumplimiento.
Fomentar el conocimiento y la institución de los estándares básicos de competencias, los lineamientos y las orientaciones curriculares para los diferentes niveles.
Desarrollar proyectos pedagógicos.
Motivar, asesorar y apoyar la innovación y la investigación pedagógica.
Coordinar planes y programas curriculares en las instituciones educativas adscritas a la Institución
Programar la asignación de horarios de los docentes, en proyectos especiales (prácticas, retroalimentaciones, y visitas a los consultorios de práctica).
Gestión administrativa
Controlar, reportar las novedades de personal docente y administrativo.
Organizar y hacer seguimiento a las asignaciones y actividades académicas.
Orientar y retroalimentar la actividad pedagógica.
Promover programas de formación en áreas pedagógicas y laborales.
Apoyar al DIRECTOR EJECUTIVO en la evaluación de desempeño de docentes y personal administrativo.
Apoyar el proceso anual de autoevaluación institucional y el desarrollo del plan de mejoramiento institucional.
Administrar con eficiencia los recursos que le son asignados.
Proponer y sustentar recursos necesarios.
Promover entre los docentes y estudiantes el buen manejo y uso racional de la infraestructura y los recursos del establecimiento.
Llevar registro y control de la utilización de los recursos didácticos, logístico, de infraestructura, material de apoyo y demás elementos que se requieran para el perfecto funcionamiento de la institución.
Ejecutar el plan de acción de los sitios de vigilancia de los educadores y su horario académico.
Mantener y propiciar el diálogo oportuno y cordial, así como canales adecuados de comunicación con toda la comunidad educativa.
Cumplir las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo.
Revisar la preparación, desarrollo, evaluación y realimentación de los procesos programas y proyectos educativos.
Orientar el empleo adecuado de los diferentes laboratorios (consultorios odontológicos y laboratorios de práctica) Coordinar la planeación y programación de la administración de personal docente y discente, con base en los objetivos, criterios curriculares y particularidades de cada colectivo.
Gestión comunitaria
Conocer e incorporar en la planeación y ejecución institucionales las características de la comunidad.
Apoyar la divulgación de los objetivos, proyectos, metas y logros institucionales en la comunidad.
Ayudar a establecer y consolidar alianzas estratégicas con otros sectores, para fortalecer el desarrollo del proyecto educativo Institucional.

Promover contactos para realizar acciones conjuntas que repercutan en el desarrollo comunitario.
Fomentar actividades que involucren a las familias en la formación integral de los estudiantes.
Fomentar la articulación de redes de trabajo.
Promover el reconocimiento de los logros.
Gestión de la calidad
Desarrollar estrategias para la prevención de diferentes tipos de riesgos.
Asegurarse que la comunidad educativa conozca el manual de convivencia.

REPRESENTANTE DEL SGC

	COORDINADOR DE CALIDAD
	DIRECTOR EJECUTIVO
	N.A
	N.A
	Mínimo 6 meses de experiencia implementando sistemas de gestión en otras instituciones o empresas, o haber apoyado la implementación del SGC de la institución
	Conocimientos en las normas NTC-5555, NTC-5580, NTC-5581
	• Comunicación verbal y escrita. • Planificación y control. • Liderazgo.
Autoridades	Realizar cambios y aprobaciones a la documentación del SGC

RESPONSABILIDADES / FUNCIONES

Diseñar formatos.
Conocer y da a conocer los indicadores de seguimiento.
Proponer acciones correctivas, preventivas y de mejora en todos los procesos y hacer seguimiento a la implementación de las mismas.
Apoyar en la documentación de los procesos, actividades, políticas, lineamientos, reglamentos, entre otros.
Revisar que la documentación del SGC cumpla con los requisitos de la normatividad aplicable y del SGC
Comunicar a la alta dirección sobre el desempeño del SGC.
Comunicar a la alta dirección a cerca de la necesidad de recursos para el mantenimiento del SGC.
Velar porque todo el personal y los educandos conozcan la política y los objetivos de calidad y sepan como implementarlos en sus labores diarias.
Apoyar en el desarrollo del informe de revisión gerencial, proporcionando la información necesaria para el análisis de los resultados del SGC.
Promover el conocimiento de las necesidades y expectativas de las partes interesadas.

DOCENTES

Nombre del Cargo	DOCENTES
Cargo del Jefe Inmediato	COORDINADOR ACADEMICO, DIRECTOR EJECUTIVO
Personal a su cargo	N.A
Educación	Tecnólogo o profesional en el área de docencia seleccionada
Experiencia	Mínimo 1 año de experiencia en docencia o 2 años en otros cargos
Formación	Pedagogía, educación Formación o experiencia mínimo de 2 años en el tema del programa de formación y de acuerdo a la legislación aplicable
Habilidades	• Planificación y control • Comunicación verbal y escrita • Resolución de conflictos • Auto-organización
Autoridades	N.A

RESPONSABILIDADES / FUNCIONES

Gestión académica

- Participar en el proceso de formación del estudiante
- Efectuar acciones de carácter formativo y hacer seguimiento de sus efectos en el estudiante
- Presentar informes de evaluación oportunamente a los estudiantes y a la institución según el cronograma de actividades
- Realizar acciones de mejora que los estudiantes requieren, según el modelo de evaluación propuesto por la institución
- Llevar a cabo todas las actividades propuestas en el proceso pedagógico y curricular de su competencia
- Cumplir la jornada laboral y asignación académica que se le asigne
- Velar por el cuidado de los enseres de la institución
- Informar oportunamente de ausencias y programar con el COORDINADOR ACADEMICO la re-programación del tiempo de la ausencia

Gestión administrativa

- Asistir y participar activamente en reuniones de evaluación del programa y demás programadas por las directivas
- Capacitarse y actualizarse constantemente
- Cumplir con las normas del manual de convivencia

Gestión de la calidad

- Diligenciar completa y oportunamente la documentación que se requiere dentro del SGC

SECRETARIA ACADÉMICA

	SECRETARIA ACADÉMICA (OPCIONAL)
	COORDINADOR ACADEMICO, DIRECTOR EJECUTIVO
	N.A
	Secretariado, técnico administrativo, técnico auxiliar contable o afines
	Mínimo 1 año en áreas administrativas
	Manejo de Word y Excel básicos (puede certificarse con la experiencia)
	• Planificación y control • Comunicación verbal y escrita • Resolución de conflictos • Auto-organización
Autoridades	N.A

RESPONSABILIDADES / FUNCIONES

Gestión administrativa

- Elaborar las listas de los alumnos para efectos académicos y administrativos.
- Gestionar ante la Secretaría de Educación el registro de los libros reglamentarios, certificados de estudio y demás diligencias pertinentes.
- elaborar las certificaciones y constancia que le sean solicitadas por alumnos y ex alumnos
- Actuar como secretaria del consejo directivo o de dirección y en reuniones de profesores, tomar los datos pertinentes para elaborar las actas, hacerlas aprobar y firmar
- Asistir a la DIRECTOR EJECUTIVOía en los asuntos de orden jurídico, elaborando o revisando los actos administrativos correspondientes
- Asistir a las reuniones ordinarias y extraordinarias, cuando las circunstancias lo exijan, convocadas por la DIRECTOR EJECUTIVOía del establecimiento.
- Responder por el uso adecuado, seguridad y mantenimiento de los equipos y software confiados a su manejo.
- Llevar el proceso de certificación de alumnos con sus respectivos soportes (que el alumnos tenga su papelería al día para certificarse o graduarse)
- Llevar matrícula en línea

Gestión académica

- Atender las diferentes inquietudes, solicitudes, quejas presentadas por los clientes internos y externos de la institución educativa en el horario establecido
- Asumir con el DIRECTOR EJECUTIVO el proceso de matrícula, organizándola y ejecutándola

Gestión de la calidad

- Recibir, organizar y archivar la papelería de los alumnos y correspondencia que se maneja en la oficina, de acuerdo a lo definido en el SGC
- Llevar en orden cronológico y debidamente actualizado el archivo de la documentación de estudiantes, libros reglamentarios de matrículas, libros notas, como aquellos documentos propios

de la DIRECTOR EJECUTIVO
Manejar y custodiar sus archivos
Colaborar con el DIRECTOR EJECUTIVO en la elaboración de los informes estadísticos

SERVICIOS DE APOYO

	SERVICIOS GENERAL(PERSONAL DE ASEO)
	COORDINADOR ACADEMICO
	N.A
	No requiere
	No requiere
	No requiere
	- Atención / servicio al cliente - Optimización del tiempo y los recursos - Relaciones interpersonales - Rekursividad
Autoridades	N.A

RESPONSABILIDADES / FUNCIONES

Responder por el aseo y cuidado de las zonas o áreas que le sean asignadas.
Mantener aseado su lugar de trabajo.
Responder por los elementos utilizados para la ejecución de sus tareas.
Barrer, trapear y retirar las basuras teniendo en cuenta de no votar papeles importantes, clips, tampoco hojas reciclables.
Cumplir las demás funciones que le asigne el Jefe inmediato.
Mantener las instalaciones en perfectas condiciones: baños, áreas comunes, salones de clase, laboratorios y oficinas.
Cumplir la jornada legalmente establecida.
Atender bien a las personas que ingresan a la Institución.
Responder por el uso de los materiales confiados a su cargo.
Cumplir las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo.

9. Recursos Específicos para el Desarrollo de los Programas

9.1 Características y Ubicación de las Aulas donde se desarrolla el programa:

La programación de las Aulas se efectúa de acuerdo a la Demanda del Programa inicialmente tiene asignada un Aula en la Jornada de la Mañana, Tarde , Noche y Fin de Semana.

- El sistema de iluminación se ajusta a las necesidades de cada aula de clase.
- Tiene la señalización cumpliendo con lo exigido en el plan de emergencias para la identificación de dependencias, aulas, servicios y demás espacios institucionales.
- Los espacios de trabajo con respecto a estado y dotación es excelente y confortable para la comunidad educativa y administrativa.
- Las Áreas de práctica cuentan con equipos y adecuados espacios.
- Los Docentes cuentan con la capacitación para uso y administración adecuada y eficiente de los equipos de apoyo a la formación.

El INSTITUTO FUNDAMIR cuenta con una infraestructura acorde a las necesidades de la comunidad educativa y los requerimientos para llevar a cabo el logro de los objetivos propuestos para cada programa.

Cuenta con los espacios apropiados para el desarrollo de las diferentes actividades de enseñanza – aprendizaje.

Se encuentra ubicado en el municipio de Bucaramanga en la Calle 31 N° 34-08, Barrio Galan, a continuación se presentan las especificaciones:

Características de las aulas y escenarios para el desarrollo del programa:

AREA O DEPENDENCIA	CANT	OBSERVACIONES
Aulas Convencionales	7	Dotadas con capacidad de 30 estudiantes
Aulas Audiovisuales	9	Especialmente dotas con videobeam y sonido empotrado para clases multimedia
Sala de informática	1	Especialmente dotada con 50 equipos e computo e internet
Salón de practica	1	Especialmente Dotados con material esenciales para la practica
Salón de Conferencias	2	Dotado con una capacidad de 120 estudiantes y de 20 estudiantes

Materiales de apoyo, didácticos, ayudas educativas y audiovisuales

MATERIAL DIDACTICO	CANT	OBSERVACIONES
Laboratorio de informática y química	1	Prácticas de simulaciones e investigaciones
Cuarto de fotografía	1	Dotado con archivo y sus clasificación

Recursos bibliográficos, técnicos y tecnológicos

Libros o Material	Cantidad
Código Penal	7
Manual de criminalística	1
Guía de dactiloscopia	1
Guía de antropología	1

Laboratorios y equipos tecnologías

Laboratorio de informática con 43 equipos de cómputo y laboratorio de química

Lugares de Practica

Salones , laboratorios y espacios adicionales	1	Muebles y enseres y espacios amplios de practicas
Campus de entrenamiento	1	Simulación de escenas

Convenios de Practica Laboral

CONVENIO	VIGENTE	PROGRAMA TECNICO LABORAL
FISCALIA GENERAL DE LA NACION SECCIONAL SANTANDER	SI	Técnico Laboral por Competencias en Investigador Criminalística y Judicial.
COLEGIO MILITAR GENERAL SANTANDER	SI	Técnico Laboral por Competencias en Auxiliar informático.

Ver Anexo 10. Convenios Prácticas Laborales.

10 Personal de Docentes requeridos para el desarrollo del programa

Perfil de Docentes

El Docente es el encargado de formar, orientar y apoyar el proceso educativo del estudiante/trabajador por lo que es necesario que represente un modelo adecuado en el que el estudiante encuentre una guía pertinente respecto a los patrones de comportamiento y las pautas de convivencia para desarrollarse como persona y vivir en comunidad, lo cual hace necesario compartir experiencias y tener la capacidad de autocontrol.

De igual manera es el Docente quien está en permanente contacto con los estudiantes, y está en continuo aprendizaje en la interacción con estos, por ende es necesario que posea una visión humanística en la cual se capaz de escuchar al otro, hallar problemas y darles posibles

soluciones, todo contemplado dentro de los valores que dignifican a la persona, como lo son el respeto, la responsabilidad, la justicia, la solidaridad, el liderazgo, la creatividad, el espíritu crítico con los que se orienten los procesos de enseñanza y aprendizaje y la formación integral de los estudiantes, tendiendo al constante mejoramiento de la comunidad educativa, y por ende de la sociedad.

10.1 PERFIL DEL DOCENTE TECNICO LABORAL

Se toma como referente la Norma NTC 5581: Programas de Formación en el trabajo versión 2011, Numeral 4.5.1 Requisitos sobre el personal docente, facilitador, tutor, instructor o DOCENTES; con el fin de cumplir el referente de calidad exigido por la Norma Técnica Sectorial.

PERFIL DOCENTE	
Requisitos Académicos mínimos.	El programa requiere de un equipo de instructores Técnicos, donde el 50 % mínimo de la planta docente este conformado por: • Experto en la interpretación de Normas de Competencia Laboral relacionadas con Investigación Criminal. • Expertos en la aplicación de herramientas tecnológicas y de sistemas. • Expertos en la aplicación del proceso de la comunicación. • Expertos en la interpretación y aplicación de las Normas Técnicas Colombianas y de Gestión de la Calidad, en la organización. • Expertos en formación Pedagógica por Competencias Laborales. • Con experiencia en docente mínimo de 6 meses y ético en su actuar, tanto en lo personal como en lo laboral y profesional. • Expertos en áreas de Derecho, Fotografía judicial, Criminalística, dactiloscopia, Planimetría judicial, Metodología criminal.
Experiencia laboral y/o especialización	• Experiencia de 24 meses de vinculación laboral con el área de su profesión ó en el sector productivo real al que apunta el programa. • Experiencia mínima de 6 meses en labores de Docencia. • Experiencia certificada en Derecho e Investigación criminalística. • Para el área de Idiomas Experiencia laboral mínimo de 24 meses como docente de una institución educativa pública o privada Opcional: • Certificaciones internacionales del sector productivo.
	• Preparar las clases de manera que garanticen los niveles de

Competencias Pedagógicas	competencia del SABER, el SABER HACER, y el SER (Pensamiento Crítico). • Adelantar las actividades pedagógicas propiciando una alta motivación para aprender, desarrollando confianza y espíritu emprendedor. • Evaluar a los estudiantes de acuerdo con las competencias adquiridas y las evidencias percibidas y presentadas. • Procesar las notas del módulo. • Realizar las habilitaciones de acuerdo a los criterios de evaluación y promoción. • Participar en las reuniones para actualizar el PEI y la Autoevaluación Institucional. • NCL 240201046 Orientar investigación formativa según referentes técnicos • NCL 240201056 Orientar procesos formativos presenciales con base en los planes de estudio.
Competencias Generales	• Capacidad para trabajar en equipo • Manejo de conflictos • Ser líder positivo en el aula o sitio de trabajo. • Conocimiento en competencias laborales • Comunicación oral y escrita • Capacidad para relacionarse • Servicio al cliente • Compromiso con el mejoramiento continuo • Esfuerzo mental y concentración • Tolerancia al estrés y la frustración • Iniciativa y creatividad • Habilidades numéricas • Liderazgo y dirección del personal
Competencias Laborales Específicas	Conocer y desarrollar las Normas de Competencia Laboral mediante el Diseño Curricular de Tablas de Saberes de las competencias Específicas del Programa con sus respectivas evidencias: • 240403001 Realizar investigación criminal de acuerdo con normatividad y procedimientos vigentes. • 240403035 Determinar crestas de fricción según técnicas y procedimientos forenses • 240403013 Registrar impresiones de crestas papilares conforme a la normatividad y procedimientos vigentes.

- 240303024 Proveer información del lugar de los hechos según normativa procesal.
- 240403040 Manejar elementos materiales probatorios según manual técnico y normativa

10.2. Número de Docentes por Programa.

NÚMERO	NOMBRE Y CEDULA	NIVEL DE FORMACIÓN	UNIVERSIDAD
1	MARIA NELI GUTIERREZ RUEDA	ABOGADO	Uniciencia Bucaramanga Santander 2013
2	JUAN LUIS PARRA MALDONADO	ODONTOLOGO ESP. EN INVESTIGACIÓN CRIMINAL	Colegio Odontológico colombiano 1986
3	PEDRO CLAVER GONZALEZ DIAZ	DERECHO TECNICO ESPECIALISTA EN BALISTICA FORENSE	Escuela de Investigación y Ciencias Forenses de la Dirección Nacional Instrucción Criminal

La ejecución del programa requiere de un (1) docente para un grupo de MÍNIMO (10) estudiantes por jornada hasta MÁXIMO (20) estudiantes por jornada.

Ver Anexo 5. Hoja de Vida de Directivos y Docentes.

10.3. Reglamento de Docentes

El Reglamento de Docentes es un conjunto de pautas acordadas y concertadas entre Docentes, Directivos y Administrativos de la Institución que orienta, estimula y conduce a una tranquila convivencia de todos los estamentos de la comunidad educativa, con el propósito fundamental de buscar siempre un continuo crecimiento y formación personal que cree cultura social.

Ver Anexo 3. Reglamento Institucional. Capítulo II De los Docentes.

10.4 Participación de los estudiantes en el diseño y evaluación de los planes de estudio y en la adopción de Reglamentos

Los estudiantes también pueden participar en la toma de decisiones de Instituto, Semestralmente se dirigirá una reunión con formadores y demás personal con el fin de tratar temas de importancia que contribuyan al proceso de formación, evaluación de los programas actuales de formación, propuestas de proyectos y socialización de nuevos programas.

Ellos pueden explicar a los directivos el porqué de la importancia y necesidad de tener ciertas actitudes con los integrantes del instituto y escenarios de prácticas, igualmente pueden expresar los cambios o mejoras que

se deben llevar a cabo para el bienestar de toda la Comunidad educativa.

10.5 Participación de los formadores en el diseño y evaluación de los planes de estudio y en el reglamento de formadores.

El papel de los formadores es fundamental en este aspecto, puesto que los estudiantes reflejan el conocimiento que obtienen de ellos en todos los ámbitos y aplicaran en su actual y futuro entorno diario y laboral.

Se involucra a los formadores socializando los proyectos de apertura de nuevos programas técnicos laborales, socializando los Diseños Curriculares, estudiando los Pensum, Tablas de Saberes, Normas de Competencia laboral, estimación en horas y créditos de los programas y demás material que influencia el buen desarrollo de la transmisión de conocimiento hacia los estudiantes de parte de ellos.

Añadido a esto, es necesario indicar que los aspectos positivos de nuestros proyectos en el instituto son múltiples, tanto para los estudiantes, con el que conseguiremos la reflexión y el cambio de actitudes y aptitudes, como para los formadores, que obtendrá la motivación necesaria en su tarea, de manera que los aspectos positivos repercutan en la vida de la comunidad educativa.

10.6 Participación del sector productivo en el diseño y evaluación de los planes de estudio.

FUNDAMIR tiene programado de manera semestral desarrollar reuniones con los coordinadores de los convenios de práctica y apertura de otros escenarios de práctica, con el fin de autoevaluar, retroalimentar y efectuar acciones correctivas, preventivas y de mejora continua de los practicantes frente al entorno laboral y el Sector productivo donde se desempeñan, tomando apreciaciones para la mejora de los planes de Estudio en Proyección.

11. Reglamento de Estudiantes y Docentes

Este Reglamento Institucional está constituido por todas las normas que regulan la vida de la institución, bajo una formación integral para el trabajo y el desarrollo humano, que da respuesta a la aplicación seria y ética de un comportamiento excelente dentro de la comunidad educativa, formada por estudiantes, personal administrativo, profesores y directivos, siendo norma prioritaria de la institución el respeto mutuo, el trabajo en grupo y la investigación, elementos indispensables que intervienen en la formación integral del estudiante.

El objeto de este reglamento es agrupar los distintos manuales para el cumplimiento exitoso de las normas sociales básicas y la construcción y aplicación de las competencias laborales que ha de alcanzar el estudiante, durante la etapa de enseñanza aprendizaje.

MARCO LEGAL

El presente REGLAMENTO INSTITUCIONAL del estudiante del INSTITUTO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO FUNDAMIR se ha elaborado, teniendo en cuenta

lo dispuesto en la Constitución de la República de Colombia y sus artículos 57 y siguientes, los decretos 115, 1860, 1064 del 2006 y demás normas que regulan la educación en Colombia.

AUTONOMIA INSTITUCIONAL

FUNDAMIR, como Institución Educativa, ejerce su autonomía para organizarse, gobernarse y administrarse dentro del marco establecido por la Constitución Política, la Ley, los Estatutos y los Reglamentos Internos que la autorregulan.

Ver Anexo 3. Reglamento Institucional.

12. Financiación

Hacemos referencia en esta sección a los recursos propios de FUNDAMIR.

El Instituto basa su sostenimiento en el equilibrio económico que consigue a través de los ingresos que recibe por concepto de pagos por mensualidades que hacen los estudiantes.

De esta manera, contamos con mecanismos ágiles y procedimientos efectivos que garantizan la disponibilidad oportuna e inmediata de los recursos financieros, para la ejecución del presupuesto asignado para inversión y mantenimiento.

12.1 Ingresos

FUNDAMIR presenta los Costos para el Programa Técnico Laboral con una proyección Anual de 2018 a 2023 de un 4% el cual será Modificado con el cierre del IPC de cada año para la Presentación de resolución de Costos Anual.

El Valor Total del Programa para el año 2018 es de \$ 2.400.000 actualizando el costo con el cierre del IPC de Diciembre de 2017 que fue 4,09 \$ el Valor del programa para el año 2018 es de \$ 2.570.000

Programa		COSTOS 2019-2024	
		Técnico Laboral por Competencias en Investigador Criminalística y Judicial.	
Jornada		Diurna y Nocturna	Sábados
Derechos	Derechos de Inscripción 100%	\$ 60.000	\$ 60.000
	Semestres de Formación	4	4
	Derechos de Formación Semestral	\$ 600.000	\$ 600.000
	Derechos Certificado Aptitud Ocupacional	\$ 110.000	\$ 110.000
Proyección Anual 4%	COSTO TOTAL 2019	\$ 2.570.000	\$ 2.570.000
	COSTO TOTAL 2020	\$ 2.622.847	\$ 2.622.847
	COSTO TOTAL 2021	\$ 2.839.761	\$ 2.839.761
	COSTO TOTAL 2022	\$ 3.061.352	\$ 3.061.352
	COSTO TOTAL 2023	\$ 3.187.806	\$ 3.187.806
	COSTO TOTAL 2024	\$ 3.219.318	\$ 3.219.318

El Valor total incluye: Derechos de Inscripción, Derechos de Matricula, Derechos de Formación, Derecho a certificado de Aptitud ocupacional.
Expedición de 1 Certificado de Estudio y Carne estudiantil.

12.2 Mecanismos de financiación del programa.

FUNDAMIR persigue que la sede encuentre equilibrio económico a través de los ingresos que recibe por concepto de pagos semestrales que hacen los estudiantes.

Esta es la única modalidad de financiación del programa; el Valor Total del Programa es diferido en Semestres.

Igualmente los estudiantes pueden gestionar pagar su Educación con Cesantías.

FUNDACION DE MILITARES EN RETIRO - FUNDAMIR
NIT.804.006.998-9
ESTADO DE RESULTADOS INTEGRAL
PROYECTADO A 5 AÑOS
CIFRAS EXPRESADAS EN PESOS COLOMBIANOS

	2019	2020	2021	2022	2023
Ingresos					
Ingresos de actividades ordinarias	297,921,000	312,817,000	328,457,000	345,000,000	365,250,000
Costo de ventas	113,590,000	119,270,000	125,234,000	131,000,000	139,500,000
Ganancia Bruta	184,331,000	193,547,000	203,223,000	214,000,000	225,750,000
Otros ingresos por función	1,500,000	1,500,000	1,700,000	2,000,000	2,000,000
Gastos de administración	162,932,000	167,080,000	170,500,000	175,250,000	181,200,000
Costos financieros	10,065,000	10,600,000	11,500,000	13,000,000	14,750,000
Ganancia (pérdida)	12,834,000	17,367,000	22,923,000	27,750,000	31,800,000
Ganancia (pérdida) neta	12,834,000	17,367,000	22,923,000	27,750,000	31,800,000

LUIS ENRIQUE RANGEL-SEPULVEDA
Director Fundamir

ELSY VELASCO MOGOLLON
Tesorera

12.3 Presupuesto de ingresos y egresos proyectado a la vigencia del registro.

13. Infraestructura

13.1 Propiedad de la Planta Física:

Contrato de arriendo: La planta física donde funciona INSTITUTO TECNICO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO: **FUNDACIÓN DE MILITARES EN RETIRO** está dado en concesión por la COOPERATIVA MULTIACTIVA SANTANDER MILITARES EN RETIRO- COOSAMIR NIT 890.200.224-0 Contrato firmado desde el 01 de enero de 2015 a 31 de Diciembre de 2020.

Se paga un Arriendo de \$5.220.000 los primeros 05 días de cada mes. Área del Predio 3169,46 m2. Matricula Inmobiliaria N° 300-28806. Licencia de Modificación Ampliación N° 03-046LC, Uso de Suelo N° CUS 0214-17.

Ver Anexo 1. Requisitos Legales, Carpeta 4-6.

Ver Anexo 1. Documentos Legales. Contrato de arriendo.

13.2 Descripción de la Planta Física:

La programación de las Aulas se efectúa de acuerdo a la Demanda del Programa inicialmente tiene asignada un Aula en la Jornada de la Mañana, Tarde , Noche y Fin de Semana.

- El sistema de iluminación se ajusta a las necesidades de cada aula de clase.
- Tiene la señalización cumpliendo con lo exigido en el plan de emergencias para la identificación de dependencias, aulas, servicios y demás espacios institucionales.
- Los espacios de trabajo con respecto a estado y dotación es excelente y confortable para la comunidad educativa y administrativa.
- Las Áreas de práctica cuentan con equipos y adecuados espacios.
- Los Docentes cuentan con la capacitación para uso y administración adecuada y eficiente de los equipos de apoyo a la formación.

El INSTITUTO FUNDAMIR cuenta con una infraestructura acorde a las necesidades de la comunidad educativa y los requerimientos para llevar a cabo el logro de los objetivos propuestos para cada programa.

Cuenta con los espacios apropiados para el desarrollo de las diferentes actividades de enseñanza – aprendizaje.

Se encuentra ubicado en el municipio de Bucaramanga en la Calle 31 N° 34-08, Barrio Galan, a continuación se presentan las especificaciones:

Características de las aulas y escenarios para el desarrollo del programa:

AREA O DEPENDENCIA	CANT	OBSERVACIONES
Aulas Convencionales	7	Dotadas con capacidad de 30 estudiantes
Aulas Audiovisuales	9	Especialmente dotas con videobeam y sonido empotrado para clases multimedia

Sala de informática	1	Especialmente dotada con 50 equipos e computo e internet
Salón de practica	1	Especialmente Dotados con material esenciales para la practica
Salón de Conferencias	2	Dotado con una capacidad de 120 estudiantes y de 20 estudiantes

Materiales de apoyo, didácticos, ayudas educativas y audiovisuales

MATERIAL DIDACTICO	CANT	OBSERVACIONES
Laboratorio de informática y química	1	Prácticas de simulaciones e investigaciones
Cuarto de fotografía	1	Dotado con archivo y sus clasificación

Recursos bibliográficos, técnicos y tecnológicos

Libros o Material	Cantidad
Código Penal	7
Manual de criminalística	1
Guía de dactiloscopia	1
Guía de antropología	1

Laboratorios y equipos tecnologías

Laboratorio de informática con 43 equipos de cómputo y laboratorio de química

Lugares de Practica

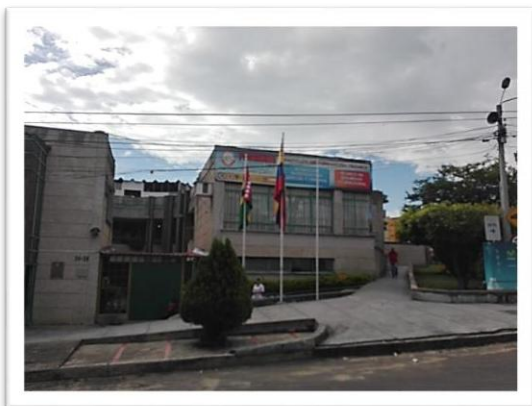
Salones , laboratorios y espacios adicionales	1	Muebles y enseres y espacios amplios de practicas
Campus de entrenamiento	1	Simulación de escenas

Convenios de Practica Laboral

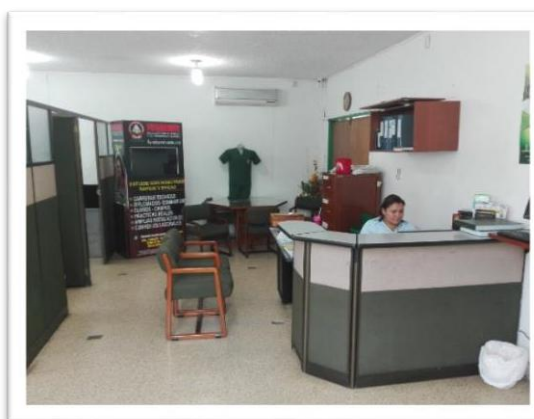
CONVENIO	VIGENTE	PROGRAMA TECNICO LABORAL
FISCALIA GENERAL DE LA NACION SECCIONAL SANTANDER.	SI	Técnico Laboral por Competencias en Investigador Criminalística y Judicial.
COLEGIO MILITAR GENERAL SANTANDER	SI	Técnico Laboral por Competencias en Auxiliar informático.

Ver Anexo 10. Convenios Prácticas Laborales.

13.3 Registro Fotográfico



FACHADA



SECRETARIA ACADEMICA



AREA ADMINISTRATIVAS

AULAS MULTIMEDIA



INFORMATICA Y LABORATORIOS



AUDITORIO MAYOR Y MENOR



Tabla de Anexos en Medio Magnético CD

Anexo 1. Documentos Legales

Anexo 2. Diseño Curricular

Anexo 3. Reglamentos.

Anexo 4. Inventarios Infraestructura.

Anexo 5. Hoja de Vida de Directivos y Docentes.

Anexo 6. Proyección Financiera

Anexo 7. Instrumentos Autoevaluación.

Anexo 8. Normas de Competencia Laboral

Anexo 9. Modelo Certificado Aptitud Ocupacional.

Anexo 10. Convenios Interinstitucionales