

Propuesta para la Creación de Centro de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ADVENTISTA



Diego Armando Calderón Cubides

Juan Sebastián Reina Barreto

Medellín, Colombia

2014

Nota de aceptación



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ADVENTISTA

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Y CONTABLES**

CENTRO DE INVESTIGACIONES

NOTA DE ACEPTACIÓN

Los suscritos miembros de la comisión Asesora del Proyecto de Grado: **“Propuesta para la Creación de Centro de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en el Municipio de Ituango”**, elaborado por los estudiantes: DIEGO ARMANDO CALDERÓN CUBIDES y JUAN SEBASTIÁN REINA BARRETO, del programa de Administración de Empresas, nos permitimos conceptualizar que éste cumple con los criterios teóricos y metodológicos exigidos por la Dirección de Investigación y por lo tanto se declara como:

Aprobado

Medellín, Octubre 20 de 2014

Mg (c). Derly Páez
Presidente

Pf. Nubia Cuartas
Secretaria

Mg. Lorena Martínez
Vocal

Diego Armando Calderón Cubides
Estudiante

Juan Sebastián Reina Barreto
Estudiante

Personería Jurídica según Resolución del Ministerio de Educación No. 8529 del 6 de junio de 1983 / NIT 860.403.751-3

Agradecimientos

En estas líneas se expresan nuestros más profundos y sinceros agradecimientos a Dios primeramente que nos dio la sabiduría para emprender este trabajo y a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización del presente proyecto de grado, en especial a la Mg. Lorena Martínez, decana de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Corporación Universitaria Adventista UNAC, por la orientación, el seguimiento y la supervisión, pero sobre todo por la motivación y el apoyo recibido a lo largo de estos meses.

Especial reconocimiento merece el interés mostrado por este proyecto y las sugerencias recibidas de la profesora y amiga Nubia Cuartas, con la que estamos en deuda por el ánimo infundido y la confianza en nosotros depositada.

Quisiera hacer extensiva mi gratitud a los docentes de la Facultad de ciencias administrativas y contables de la Corporación Universitaria Adventista y la profesora Derly Páez por su apoyo.

También extendemos nuestro agradecimiento al Dr. Salvador Poveda, director de planeación de Corporación Universitaria Adventista. Un agradecimiento muy especial merece la comprensión, paciencia y el ánimo recibidos de nuestros compañeros y amigos.

A todos ellos, muchas gracias.

Tabla de Contenido

Capítulo 1-Panorama del Proyecto	1
Identificación del Problema	1
Introducción	4
Presentación	4
La naturaleza de la institución.....	5
Identificación del establecimiento educativo.	6
La Filosofía	6
La filosofía adventista de la educación.	6
Reseña Histórica	7
Plataforma Estratégica del Instituto Técnico Laboral.....	9
Misión.	9
Visión.	9
Objetivos.	10
Metas.	10
Políticas de calidad.....	12
Capítulo 2-Disposiciones Legales	13
Capítulo 3-Estudio de Mercados	18
Estudio de Factibilidad	18
Presentación.	18

CENTRO DE FORMACIÓN PARA TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

Alcance.....	18
Objetivo.....	18
Viabilidad.....	19
Análisis de la competencia y programas.....	19
Mercado objetivo del instituto técnico.....	20
Análisis de mercado.....	20
Estrategias de Mercadeo.....	25
Canal de distribución.....	25
Precio.....	27
Estrategias a utilizar en una guerra de precios.....	27
Plaza.....	27
Promoción.....	27
Manejo de clientes especiales.....	29
Descripción de la promoción para motivar la venta.....	29
Comunicación y publicidad estrategias de difusión.....	29
Medios de comunicación.....	30
Mecanismos de atención al cliente.....	30
Producto.....	31
Proyección en Ventas.....	32
Capítulo 4-Estructura Organizacional.....	33

CENTRO DE FORMACIÓN PARA TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

Organigrama del Centro de Formación Instituto Técnico	33
Perfil del Docente	34
Perfil del Egresado y del Estudiante	36
Perfil de los estudiantes.....	36
Perfil de los egresados.....	37
Malla Curricular.....	38
Remuneración del Profesor de Cátedra	42
Capítulo 5-Estudio Financiero.....	45
Asignación Salarial Docente.....	48
Conclusiones.....	52
Recomendaciones	55
Bibliografía.....	56

CENTRO DE FORMACIÓN PARA TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

Lista de Tablas

Tabla 1 Fundamento legal.	13
Tabla 2 Requisito de trámites relacionados con la presentación del centro.	15
Tabla 3 Oferta educativa del municipio.	19
Tabla 4 Cargos administrativos.	35
Tabla 5 Malla curricular.	39
Tabla 6 Hora docente.	42
Tabla 7 Identificación estado de resultados.	45
Tabla 8 Utilidad operativa-inversión inicial.	47
Tabla 9 Estructura de Costos y Gastos.	47
Tabla 10 Hora docente.	48
Tabla 11 Flujo de caja.	50
Tabla 12 Indicadores financieros.	51

Lista de Figuras

Figura 1	Árbol de problemas	2
Figura 2	Árbol de objetivos	3
Figura 3	¿Cuál es su edad?	21
Figura 4	¿Genero?	21
Figura 5	¿Qué año cursa?	22
Figura 6	¿Cómo es la oferta educativa?.....	22
Figura 7	¿La oferta educativa cubre sus expectativas?.....	23
Figura 8	¿Es importante tener acceso a la formación universitaria por competencias?	23
Figura 9	¿Cuál de los siguientes programas le gustaría cursar?	24
Figura 10	¿Cuánto estaría dispuesto a pagar?	24
Figura 11	¿Aceptaría usted otra institución de educación técnica?.....	25
Figura 12	Logo de centro de formación.	31
Figura 13	Diagrama organizacional.	33

CENTRO DE FORMACIÓN PARA TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

RESUMEN DE PROYECTO DE GRADO

Corporación Universitaria Adventista

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Administración de Empresas

PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DE CENTRO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO

Integrantes: Diego Calderón y Sebastián Reina

Asesor Temático: Nubia Cuartas

Asesor Metodológico: Mg. Lorena Martínez

Fecha de terminación del proyecto: Octubre 20 de 2014

Problema

La educación técnica prepara a los estudiantes para el desempeño laboral en los sectores de la producción y de los servicios, también lo hace para la continuación en la formación profesional, no obstante, en el municipio de Ituango no hay suficiente oferta para esta formación específica, lo que conlleva a que no se contribuya el desarrollo socioeconómico de la región.

En consecuencia, en el municipio en mención no hay suficiente personal con formación técnica y profesional en innovación y emprendimiento, lo que contribuye a:

Deserción a la ciudad

Bajos ingresos de los jóvenes

CENTRO DE FORMACIÓN PARA TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

Resultados

Los hallazgos más importantes dentro de este trabajo de desarrollo fueron:

Existe una necesidad latente de cubrir en mayor proporción la demanda para el programa técnico auxiliar en gestión empresarial.

Se ve necesaria la creación de un centro de formación para el empleo y el desarrollo humano en el municipio de Ituango con el fin de implementar nuevos programas técnicos laborales que contemplen la inclusión social y favorezcan a los estudiantes con programas que permitan mejorar el entorno laboral de la población, ofreciendo una educación de alta calidad, competitiva y formando al individuo con valores morales y éticos elevados.

La universidad tendrá la oportunidad de diversificar su portafolio de servicios en otro municipio, de esta forma logrará ampliar su demanda en la educación profesional, ya que muchos de los que inicien como técnicos laborales propenderán por seguir en la misma institución por medio de los ciclos propedéuticos.

Conclusiones

La propuesta para la creación de una Institución para el Trabajo y el Desarrollo Humano, enmarca una excelente oportunidad para la diversificación en la oferta de servicios educativos por parte de la Corporación Universitaria Adventista, no obstante es muy recomendable que se pueda incluir 1 (uno) o 2 (dos) programas más para que los estados financieros denoten resultados positivos en menor tiempo, por otro lado poder abarcar la demanda, aumentando la oferta a 2 programas técnicos laborales por lo menos, el otro programa es salud ocupacional, en armonía con lo anterior, es imperativo tomar en cuenta la recomendación de la creación del segundo programa ya que el estudio financiero es concluyente en que no es posible el funcionamiento con menos de 60 personas, y tampoco que las 60 personas pertenezcan al mismo programa.

Capítulo 1-Panorama del Proyecto

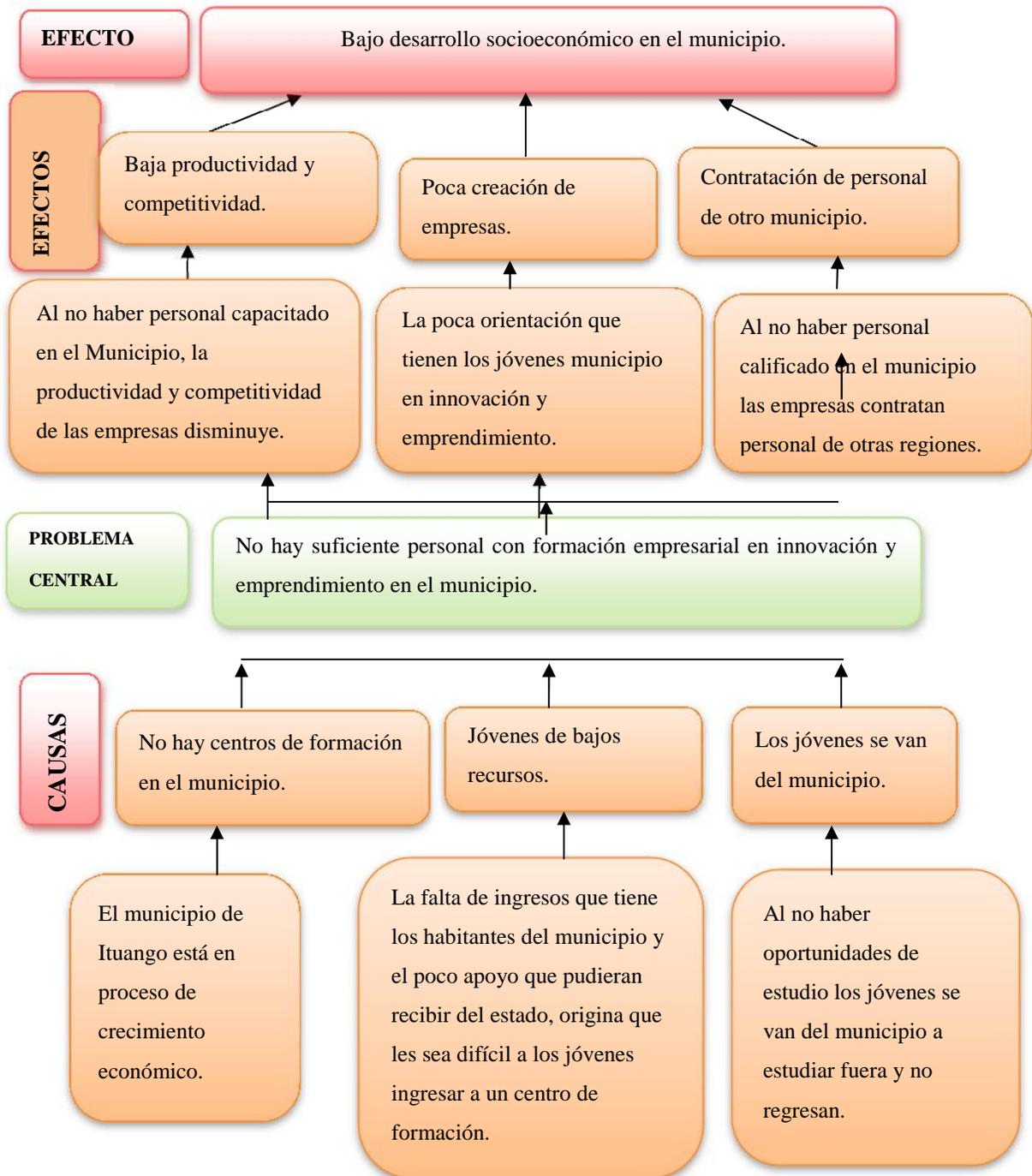
Identificación del Problema

El plan de desarrollo de Antioquia la más educada (Antioquia, 2012) afirma que la mayoría de los problemas que suelen identificarse en el departamento de Antioquia se reducen a cuatro expresiones: Las desigualdades sociales, la violencia, la cultura de la ilegalidad y la crisis ambiental, quitándole así oportunidades a los habitantes del departamento; oportunidades que, en armonía con el plan de desarrollo del municipio de Ituango, hacen referencia al desarrollo en el sector educativo para los jóvenes de este municipio específicamente.

A fin de aprovechar el potencial socio-económico de la región y generar más empleo, se creará un centro de formación para el trabajo y el desarrollo humano que aporte al municipio emprendimiento y contribuya a mejorar el desarrollo socio-económico a fin de contrarrestar la carencia de centros de formación para el trabajo y el desarrollo humano que brinden la adecuada formación a los jóvenes estudiantes de los grados 9° 10° y 11°. De acuerdo al plan de desarrollo de Ituango (Londoño, 2012) e información obtenida de la única institución urbana, Instituto Pedro Nel Ospina, el municipio cuenta con 2092 jóvenes que se encuentran cursando primaria, bachillerato y educación superior, de los cuales aproximadamente 1120 están en los grados de 1° de primaria a 8° de bachillerato, aproximadamente 622 jóvenes se encuentran estudiando en los grados 9°, 10° y 11° y 350 estudian en las 3 instituciones de formación superior, a saber; el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Tecnológico de Antioquia y la Normal superior de Medellín, las cuales se cuentan en el casco urbano, bajo estos parámetros los oferentes de educación superior cubren el 36% de la demanda, la cual se compone de aproximadamente 622 potenciales demandantes para educación para el trabajo y el desarrollo humano y 350 actuales estudiantes técnicos, siendo estos 972 jóvenes ubicados en el casco urbano. (p.48, 108)

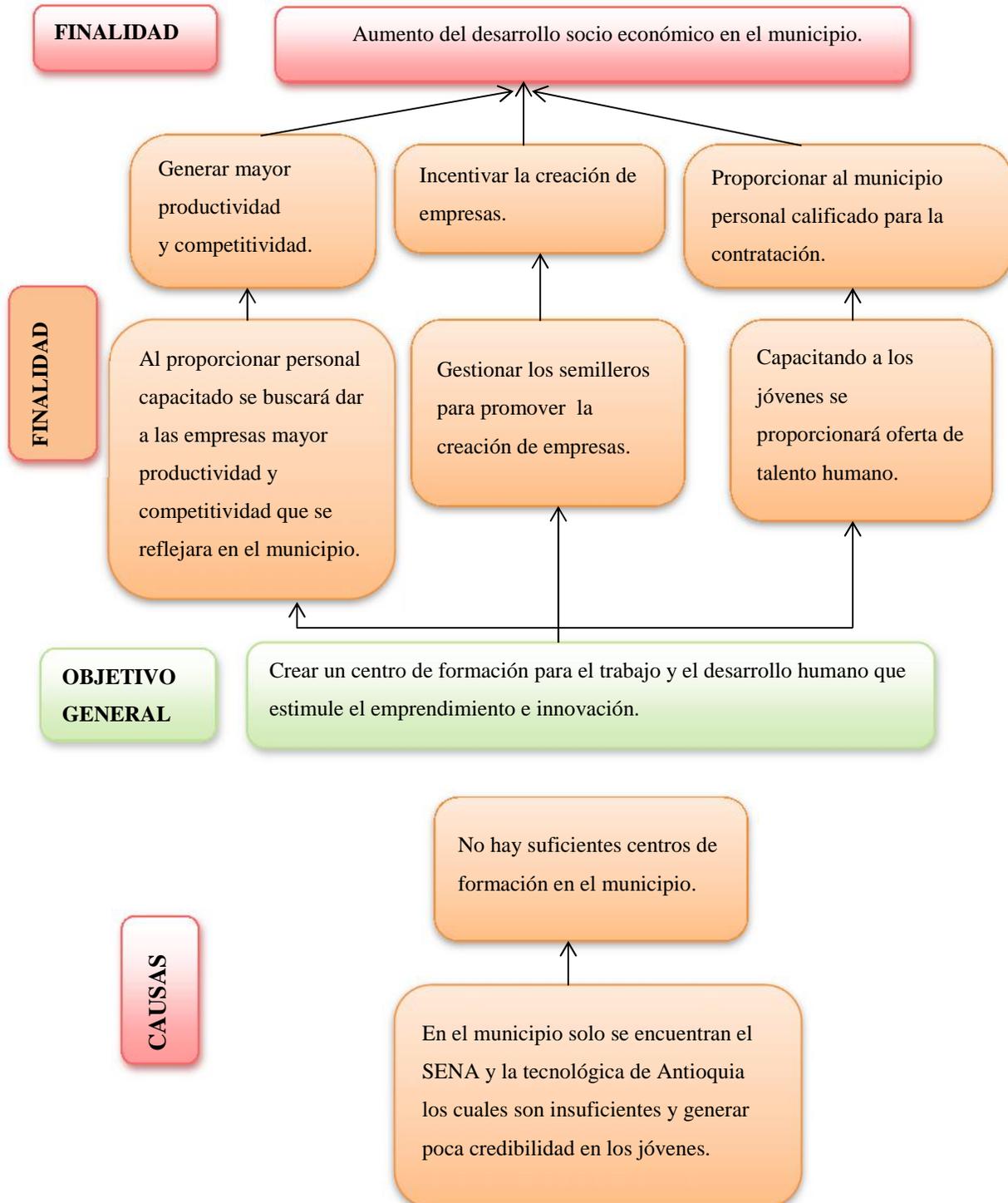
En el siguiente árbol se ven los problemas que tiene el municipio, los cuales el proyecto espera contrarrestar.

Figura 1 Árbol de problemas



Este árbol muestra los objetivos a alcanzar con el proyecto.

Figura 2 Árbol de objetivos



Introducción

Esta propuesta a la Corporación Universitaria Adventista (UNAC) será de una Institución de formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, aprobada por la Secretaría de Educación del municipio de Ituango que posibilitará y contribuirá a la proyección profesional integral de los egresados, el Instituto Técnico ofrecerá (1) técnica laboral inicialmente, la cual será: Técnico Laboral Auxiliar en Gestión Empresarial.

El Instituto Técnico, tendrá semilleros y seminarios en emprendimiento que contribuirán a la implementación de procesos innovadores, de servicio o modelos de negocio basados en conocimiento tecnológico, a través del fortalecimiento de las capacidades de gestión de innovación en el medio empresarial.

Presentación

Este documento presenta los principales lineamientos para la propuesta del Instituto Técnico, donde se plasman sus principales objetivos, los elementos que lo caracterizan, además se identifican las competencias por desarrollar y su reglamentación.

El Instituto Técnico, está articulado a la reglamentación existente en cuanto a la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, asume la construcción de su Proyecto Educativo Institucional acorde a las normas y decretos existentes, teniendo como base la participación y la concertación de toda la comunidad educativa que integra el centro de educación, constituyéndose entonces en la carta de presentación para, orientar y enriquecer la actividad social por parte de todos los integrantes de la comunidad educativa y de esta manera ser una herramienta fundamental para el logro de los propósitos y finalidades contemplados en la misión y visión de la Corporación Universitaria Adventista (UNAC).

De este modo, la propuesta contempla tres áreas de gestión sobre las cuales se encuentra fundamentada la prestación del servicio educativo:

Gestión Directiva: Define los fundamentos, principios y fines que dan coherencia y sentido de unidad al Proyecto Educativo Institucional, expresados en su visión, misión, valores, principios y objetivos.

Gestión Administrativa y Financiera: Esta área da soporte al trabajo institucional, tiene a su cargo todos los procesos de la gestión académica, la administración de la planta física, los recursos y los servicios, el manejo del talento humano y el apoyo financiero y contable.

Gestión Académica: Ésta es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo, pues señala como se enfocan sus acciones para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño espiritual, social y técnico. Esta área de la gestión se encarga de los procesos de diseño curricular, prácticas pedagógicas institucionales, gestión de clases y seguimiento académico.

La naturaleza de la institución.

El Instituto Técnico será una institución establecida como parte de la Corporación Universitaria Adventista (UNAC), que a su vez pertenece a la Iglesia Adventista del Séptimo Día; entidad de derecho privado, de utilidad común, sin ánimo de lucro y de carácter académico. Como tal se ajusta a la Constitución Política colombiana, a la Ley 30 (Nacional, 1992), y a la Ley General de Educación Ley 115 (Colombia, 1994), Ley 1064 (Colombia, Ministerio de Educación Nacional, 2006), que dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y el Decreto 4904 (Nacional, Ministerio de Educación Nacional, 2009),

que deroga al Decreto 2888 de 2007, que reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano.

Identificación del establecimiento educativo.

Observación: La ubicación propuesta para el centro de formación para el trabajo y desarrollo humano propuesto a la Corporación Universitaria Adventista (UNAC), está sujeta a la aprobación del proyecto, así, esta se situaría en:

- Municipio: Ituango
- Ubicación: Calle 20 # 22 – 18 (Colegio I. E. Pedro Nel Ospina)
- Nombre: Instituto Técnico
- Código DANE:
- Teléfono:
- Jornada: Mañana – Tarde – Nocturno (Lunes a Jueves) – Dominical
- Propietario: Corporación Universitaria Adventista (UNAC), ubicada en la carrera 84 # 33 AA – 1, Laureles, La Castellana.

La Filosofía

La filosofía adventista de la educación.

El Instituto Técnico en armonía con La Corporación Universitaria Adventista se define como una institución educativa cuyo origen, estructura y desarrollo responden a la concepción filosófica y misional de la iglesia Adventista del Séptimo Día. Esta filosofía se expresa de manera sintética en la siguiente declaración:

1. Existe un Dios Creador, Redentor y Sustentador del universo, fuente de todo conocimiento y sabiduría. A su semejanza, Dios creó al ser humano perfecto; debido al pecado, aquel perdió su condición original. La educación adventista tiene como propósito coadyuvar a la restauración del ser humano a la imagen de su Hacedor, al generar ambientes de aprendizaje que estimulen la formación integral del estudiante en armonía con principios y valores cristianos que le permitan una preparación práctica para el servicio a Dios y a sus semejantes.
2. La educación adventista proporciona más que conocimiento académico. Fomenta un desarrollo equilibrado de la persona en todas sus dimensiones: espiritual, intelectual, física y social. Su perspectiva del tiempo abarca la eternidad. Busca desarrollar una vida de fe en Dios, de respeto por el medio ambiente y la dignidad de todos los seres humanos, construir un carácter puro, educar pensadores más que reflectores de los pensamientos de otros, con capacidad para auto gestionarse”; (Estatutos Generales, Corporación Universitaria Adventista, 2005, pág. 7.)

El Instituto Técnico se caracteriza por su afán de capacitar en forma integral a las personas que se incorporan a la organización educativa y actualizándose permanentemente para lograr una mayor competencia de sus estudiantes brindando Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Reseña Histórica

En el año de 1937 inició labores en Medellín el “Colegio Industrial Coloveno”, con el fin de atender las necesidades educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. La tarea educativa comprendía todos los niveles de educación y buscaba preparar profesionalmente a pastores,

administradores, maestros y músicos. Al comenzar el año de 1950 se adoptó el nombre “Instituto Colombo–Venezolano” y continuó trabajando en los niveles de educación primaria, secundaria y terciaria. El decreto 80 de 1980 (enero 22) emanado de la presidencia de la República define el sistema de Educación Superior y tal definición obligó al “Instituto Colombo–Venezolano” a revisar sus estatutos. El 18 de julio de 1981 se creó la Corporación Universitaria Adventista con el objetivo de impartir la educación post-secundaria en la modalidad universitaria. La UNAC recibió la personería Jurídica No. 8529 el 6 de junio de 1983, expedida por el Ministerio de Educación Nacional.

En el proceso de su desarrollo académico ha organizado cinco facultades desde las cuales se ofrecen los programas de pregrado: Facultad de Educación, Facultad de Teología, Facultad de Salud, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Facultad de Ingenierías; y una División de Investigaciones y posgrados que es la encargada de liderar los programas de posgrado que ofrece la Institución.

Se destaca la Acreditación otorgada por la Agencia Acreditadora Adventista (AAA), que ha certificado la calidad de la educación impartida en la UNAC.

El Centro de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, Instituto Técnico, se propone sea creado para el 2015, en la ciudad de Medellín, teniendo como objetivo principal el de brindar servicios para los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, bajo la iniciativa de la Corporación Universitaria Adventista (UNAC), constituida desde el año 1981, y que desde entonces ha promovido a Propiciar y fomentar una relación transformadora con Dios en el educando por medio de la formación integral en las diferentes disciplinas del conocimiento, preparando profesionales competentes, éticamente responsables, con un espíritu de servicio altruista a Dios y a sus semejantes, dentro del marco de la cosmovisión bíblico cristiana que

sustenta la Iglesia Adventista del Séptimo Día, en cabeza actualmente del Doctor Abraham Arturo Acosta Bustillo, Rector.

Plataforma Estratégica del Instituto Técnico Laboral

Misión.

El Instituto Técnico es una Institución para el trabajo y el desarrollo humano que ofrece programas de formación laboral que propician y fomentan el mejoramiento de la calidad de vida en el educando por medio de la formación integral en las diferentes disciplinas del conocimiento, enfocados a la innovación y productividad preparamos técnicos auxiliares laborales competentes a nivel laboral, éticamente responsables, con un espíritu de servicio altruista a Dios y a sus semejantes, dentro del marco de la cosmovisión bíblico cristiana que sustenta la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

Visión.

En el 2022 seremos una de las mejores instituciones de educación privada para el trabajo y el desarrollo humano en Colombia, por brindar una formación integral articulada con actividades de vocación hacia la excelencia, evidenciada en la certificación de procesos y por el impacto de los egresados en el medio empresarial.

Objetivos.*General.*

Brindar servicios para los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, bajo la iniciativa de la Corporación Universitaria Adventista UNAC, a través de la integración de proceso de la enseñanza aprendizaje, en todos los escenarios del quehacer institucional.

Objetivos específicos.

Desarrollar las habilidades y destrezas requeridas para el desempeño laboral en las competencias adquiridas de cada uno de los programas técnicos laborales, mejorando el reconocimiento nacional de la Institución y su proyección internacional

- Promover en el estudiante el aprender a aprender, para el desarrollo de la autonomía, la creatividad, la capacidad crítica, el aprendizaje por procesos y la formación permanente, consolidando la relación Institución-estudiantes para crear identidad y favorecer la permanencia de los alumnos.
- Fomentar el aprender a hacer, involucrando la filosofía adventista, la ciencia, la técnica y la tecnología en función del desarrollo de competencias laborales, que garanticen su desempeño en el mundo productivo.
- Impulsar el saber ser, desarrollando actitudes y valores acordes con la dignidad de la persona y su proyección.

Metas.

- ✓ Mantener en un 90% la población estudiantil (fidelización).

Esta meta se logrará con estrategias como:

Convenios del ITA con empresas: promoviendo descuentos especiales cuando se tengan seminarios para sus trabajadores, además de los proyectos de investigación que se desarrollaran para ellos.

Innovación: El valor agregado se encuentra en los programas que se ofrecen porque siempre van ligados al emprendimiento e innovación que darán productividad y competitividad a las empresas del municipio y el emprendimiento producirá la generación de empresas nuevas que llevaran a la creación de nuevas fuentes de empleo y evitará que los jóvenes del municipio tengan que migrar por falta de oportunidades laborales.

- ✓ Generar un alto nivel de satisfacción en el estudiantado durante todo el proceso educativo.

Se pondrán puntos de atención en el centro del municipio donde se informará sobre los beneficios del Instituto Técnico, su calidad y excelencia.

Productos complementarios: El producto complementario es el semillero de innovación y emprendimiento que estará estructurado como un laboratorio donde los estudiantes podrán tener iniciativas de fomentar sus ideas, estructurarlas y plantearlas y así participar en los concursos que la gobernación de Antioquia y las entidades financieras públicas y/o privadas realizan anualmente para la adquisición de capital semilla iniciando así su propia empresa; desde el mismo semillero se incursionará en la generación e investigación de ideas de innovación para la mejora de las empresas en donde se brindará un espacio óptimo y adecuado para la generación de ideas que contribuirán a la competitividad y productividad de las empresas del municipio.

- ✓ En el transcurso de dos (2) años tener en funcionamiento mínimo dos (2) programas en las áreas de administración y contabilidad, y en un periodo de cinco (5) años convertirnos

en un referente de calidad educativa a nivel local y regional, ofertando cinco (5) programas.

- ✓ Hacer de la convivencia cristiana, un escenario predilecto para la formación de un espíritu de servicio altruista a Dios y a sus semejantes durante todo el proceso educativo.
- ✓ Conservar permanentemente ambientes educativos que se motiven y estimulen dentro del marco de la cosmovisión bíblico cristiana que sustenta la Iglesia Adventista del Séptimo Día

Políticas de calidad.

Para garantizar una cultura de calidad, la Institución ha creado el Sistema de aseguramiento de la Calidad (SIAC). Este modelo de gestión de la calidad tiene como propósito sistematizar los procesos de autoevaluación, autorregulación, acreditación y certificación.

La Corporación Universitaria Adventista (UNAC) considera que su calidad educativa debe ser evidenciada en dos aspectos fundamentales: calidad en el proceso y calidad en el producto.

La primera se centra en garantizar que el proceso de aprendizaje-enseñanza-evaluación y los subprocesos principales y de apoyo que lo conforman, estén de acuerdo con el modelo educativo de la Institución.

La segunda se centra en verificar el desempeño laboral e impacto social de los egresados, sean coherentes con el concepto de formación integral institucional, las exigencias del Estado y los requerimientos del medio.

Capítulo 2-Disposiciones Legales

La Institución, en este caso la Universidad, acoge la normatividad de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Colombia, teniendo en cuenta que, “Colombia es un Estado Social de Derecho, organizado en forma de República Unitaria, descentralizada con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”. Art. 1 Constitución Política de Colombia (Colombia C. d., 1991).

El siguiente cuadro evidencia la importancia de cada una de las leyes y decretos que rigen la educación para el trabajo y el desarrollo humano, de esta forma se brindan los parámetros legales a seguir para la ejecución del proyecto.

Tabla 1 Fundamento legal.

Fundamento legal	Aplicación al proyecto
El Art. 67 de la Ley general de educación (Colombia C. d., Ministerio de Educacion Nacional , 1994), constitución política de Colombia	Este artículo es importante porque define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal, no formal e informal en Colombia.
La ley general de educación artículo 36 (Colombia C. d., 1991)	Define el objeto que la educación ofrece a fin de complementar, actualizar conocimientos académicos y laborales, sin acceso al sistema de niveles y grados.
Decreto 4904 de 2009 (Nacional, Ministerio de Educacion Nacional, 2009)	Por el cual se reglamenta la organización, oferta y fundamentos de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano.
Ley 1064 de 2006 (Colombia C. d., Ministerio de Educacion Nacional, 2006)	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

Ley 115, Art.43 Educación no formal (Colombia C. d., Ministerio de Educacion Nacional , 1994)	Define la educación no formal como: todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, medios masivos, tradiciones y otros no estructurados.
Decreto 2020 (Nacional, Ministerio de Educacion Nacional , 2006)	Por medio del cual se organiza el sistema de calidad de la formación para el trabajo.
Artículo 7°de la Ley 1064 (Colombia C. d., Ministerio de Educacion Nacional, 2006)	Establece que podrán ser reconocidos por las instituciones de educación superior como parte de la formación por ciclos propedéuticos los programas de formación laboral y de formación académica ofrecidos por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano.
Sentencia Corte Constitucional C-673 (Constitucional, 2001)	Establece que los establecimientos privados no están obligados a contratar exclusivamente educadores escalafonados
Ley 115, capítulo 2. art. 197 (Colombia C. d., Ministerio de Educacion Nacional , 1994), sentencia C252 de 1995 (Constitucional, Corte Constitucional, 1995)	Para los docentes contratados por escalafón en el sector privado, su salario no puede ser inferior al señalado para igual categoría a quienes trabajen en el sector oficial
Decreto 172 de 2014 artículo 1	Se modifica la remuneración de los servidores públicos docentes y directivos docentes al servicio del estado
Decreto 172 de 2014 artículo 197°	El salario que devenguen los educadores en establecimientos privados no podrá ser inferior al "ochenta por ciento (80%)" del señalado para igual categoría, a quienes laboren en el sector oficial. La misma proporción regirá para los educadores por horas
Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral, sentencia de febrero 14 de 1997 (Justicia, 2011)	Se estableció que los contratos de docentes privados pueden ser por un periodo mayor o menor a los 10 meses establecidos en el código sustantivo del trabajo, cuando las partes así lo acuerden.
Guía N°29 Ministerio de Educación Nacional (Laboral, 2008)	Contiene la verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas para el trabajo y el desarrollo humano y establece los requisitos para personal docente y administrativo.

Tabla 2 Requisito de trámites relacionados con la presentación del centro.

Requisitos y pasos para los trámites relacionados con la prestación del servicio de educación para el trabajo y el desarrollo humano	
Descripción de la actividad.	Fundamento jurídico.
1.1 Solicitud de licencia de funcionamiento.	Se solicita ante secretaria de educación de Ituango.
1.2 Nombre propuesto para la institución	(Numeral 2.4.1, Decreto 4904 de 2009)
1.3 Cuando se trate de establecimientos promovidos por Entidades Sin Ánimo de Lucro debe adjuntar personería jurídica, de lo contrario debe aportar Certificado de Registro Mercantil.	
1.4 Número de sedes, municipio, dirección y teléfono de cada una.	(Numeral 2.4.2, Decreto 4904 de 2009)
1.5 Nombre del propietario: Cuando se trate de personas jurídicas debe adjuntar certificado de existencia y representación legal. Si es una persona natural deberá presentar comunicación escrita (documento privado) donde afirme su calidad de propietario y especifique su documento de identidad. El certificado de existencia y representación legal y el Registro Mercantil tienen vigencia solamente por tres (3) meses.	(Numeral 2.4.3 Decreto 4904 de 2009)
1.6 Principios y fines de la institución educativa: misión, visión y objetivos	(Numeral 2.4.4, Decreto 4904 de 2009).
1.7 Número de estudiantes que proyecta atender	(Numeral 2.4.6, Decreto 4904 de 2009).
1.8 Identificación de la planta física: adjuntar copia de la licencia de construcción.	(Numeral 2.4.7, Decreto 4904 de 2009).
1.9 Certificado uso del suelo	(Artículo 47, Decreto Ley 2150 de 1995).
1.10 Certificado de tradición y libertad (en caso de ser propietario) o contrato de arrendamiento vigente mínimo por dos años, cuando el local no sea propio.	
Certificación sanitaria expedida por la Secretaria de Salud	(Artículo 47, Decreto Ley 2150 de 1995).

1.11 Certificación de cumplimiento de la norma de seguridad (Bomberos)	(Artículo 47, Decreto Ley 2150 de 1995).
1.12 Paz y salvo de impuestos municipales: Predial e Industria y Comercio	(Artículo 47, Decreto Ley 2150 de 1995).
Descripción del procedimiento solicitud de licencia de funcionamiento	
<ul style="list-style-type: none"> • Paso 1: El usuario radica antes del mes de octubre de cada año, solicitud escrita dirigida a la Secretaría de Educación de Medellín, Unidad de Acreditación y Reconocimiento, anexando la totalidad de los requisitos descritos anteriormente para el trámite. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Paso 2: El profesional universitario de la Unidad de Acreditación y Reconocimiento verifica la entrega de requisitos legales completos por parte del usuario. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Paso 3: Si los requisitos no están completos, el profesional universitario de la Unidad de Acreditación y Reconocimiento, devuelve para ajustes la documentación, el PEI y los anexos mediante comunicación motivada. Sí los requisitos están completos continúa el trámite. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Paso 4: El profesional universitario de la Unidad de Acreditación y Reconocimiento verifica que el Proyecto Educativo Institucional – PEI cumpla con los requisitos legales y técnicos aplicables y diligencia la guía de verificación de condiciones básicas (anexo 1 o 3 cuando se trata de programas de Idiomas). 	
<ul style="list-style-type: none"> • Paso 5: El ó la líder de la Unidad de Acreditación y Reconocimiento solicita visita de verificación en sitio de las condiciones del establecimiento, mediante comunicación escrita dirigida al Director de Núcleo Educativo y proyectada por el Profesional Universitario encargado del trámite, en la cual incluirá la información sobre las condiciones físicas o de infraestructura, la dotación y la proyección de estudiantes que se propone en el PEI, según el programa o programas que desea ofrecer la Institución. De dicha comunicación se envía copia al Representante Legal de la Institución. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Paso 6: El director de núcleo educativo realiza visita de verificación en sitio, durante la misma diligencia la guía de verificación de condiciones físicas, recursos y dotación (anexo 2). 	
<ul style="list-style-type: none"> • Paso 7: El director de núcleo educativo con los resultados obtenidos en la visita de verificación en sitio, emite concepto técnico favorable o no favorable. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Paso 8: El director de núcleo educativo remite a la Unidad de Acreditación y Reconocimiento el concepto técnico, acompañado de la guía de verificación de condiciones físicas, recursos y dotación totalmente diligenciada. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Paso 9: El profesional universitario de la Unidad de Acreditación y Reconocimiento revisa el concepto técnico emitido por el director de núcleo. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Paso 10: Si el concepto técnico es favorable, el profesional universitario de la Unidad de Acreditación y Reconocimiento, proyecta el acto administrativo otorgando Licencia de Funcionamiento y continua con el paso 12. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Paso 11: Si el concepto técnico no es favorable, el profesional universitario de la Unidad de Acreditación y Reconocimiento, proyecta comunicación motivada negando la Licencia de Funcionamiento, la cual es firmada por el o la Líder de la Unidad de Acreditación y Reconocimiento y continúa con el paso 13. 	

• Paso 12: La Secretaria de Educación firma el acto administrativo que concede la Licencia de Funcionamiento.

• Paso 13: El auxiliar administrativo de la Unidad de Acreditación y Reconocimiento realiza notificación o comunicación del acto administrativo, para lo cual el representante legal de la Institución Educativa o su delegado deberá presentarse personalmente a la Unidad de Acreditación y Reconocimiento y en caso de concederse la Licencia de Funcionamiento debe haber efectuado el pago correspondiente. Además hace el debido reporte en el Sistema de Información de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – SIET.

• Paso 14: El técnico administrativo de la Unidad de Acreditación y Reconocimiento archiva el acto administrativo debidamente notificado, PEI y demás información de la Institución.

Capítulo 3-Estudio de Mercados

Estudio de Factibilidad

Presentación.

Actualmente los centros de formación para el trabajo y el desarrollo humano son parte importante para la educación y el progreso de los países en vía de desarrollo, porque permiten la formación por competencias específicas de cada región en donde se implementen, lo que conduce a la especialización de las regiones y al perfeccionamiento de sus procesos productivos aportando progreso a su región y contribuyendo a que sea más competitiva.

En el contexto anterior se muestra la necesidad de regionalizar la educación, esto es, llegar a los pueblos donde no hay suficientes centros de formación para el trabajo y el desarrollo humano, a fin contribuir al progreso y desarrollo del país; bajo esta necesidad se presenta este estudio de factibilidad.

Alcance.

El presente estudio tiene como objeto brindar una guía para la factibilidad de programas técnicos laborales, en el municipio de Ituango.

Objetivo.

Lograr identificar el potencial existente en la población estudiantil del municipio con el fin de ofrecer un Instituto Técnico Laboral creado por la Corporación Universitaria Adventista que brinde una educación de calidad, frente a otras instituciones existentes en la zona, generando un potencial laboral en los egresados y con iniciativa en emprendimiento de nuevas empresas que fortalezcan la economía del municipio y sus alrededores.

Viabilidad

Análisis de la competencia y programas.

De acuerdo al plan de desarrollo de Ituango, 2012-2015, (Londoño, 2012 p. 69), en el municipio solo se encuentran tres instituciones educativas prestadoras del servicio de educación técnica. El SENA, Tecnológico de Antioquia (T de A) y la Normal superior de Medellín, que ofrecen los siguientes programas con la siguiente cobertura:

Tabla 3 Oferta educativa del municipio.

SENA

programa académica	Número de estudiantes
Tecnología en Gestión Administrativa	25
Tecnología en Producción Agropecuaria Ecológica	14
Tecnólogo en Control Ambiental	26
Tecnólogo en Electricidad	
Técnica en sistemas de producción Ambiental	25
Técnica en Asistencia Administrativa	23
Técnica en Organización de Archivo	30
Técnico en Cocina	10

Total
153

Tecnológico de Antioquia

Licenciatura en Preescolar	34
Tecnología en Sistemas	24
Tecnología Agroambiental	24
Tecnología en Gestión Comercial	28
Tecnología en Gestión Financiera	22

Total
132

Normal superior Medellín

Normalista Superior	65
---------------------	----

Como se puede evidenciar en la tabla 2, el SENA, el Tecnológico de Antioquia y la Normal superior de Medellín logran abarcar un 36% (350) de los 972 mercado probable del casco urbano.

Mercado objetivo del instituto técnico.

El mercado objetivo de este proyecto son los 622 jóvenes que se encuentran cursando los grados noveno, décimo y once de instituciones de carácter público y privado ubicados en el casco urbano del municipio de Ituango, siendo estos el 64% de los 972 jóvenes habilitados para acceder a la educación técnica laboral, que según el decreto 4904 de 2009 en el numeral 3.13 parágrafo (a): para acceder a la formación para el trabajo y el desarrollo humano es necesario haber cursado y aprobado la educación básica secundaria en su totalidad y ser mayor de Diez y seis (16) años.

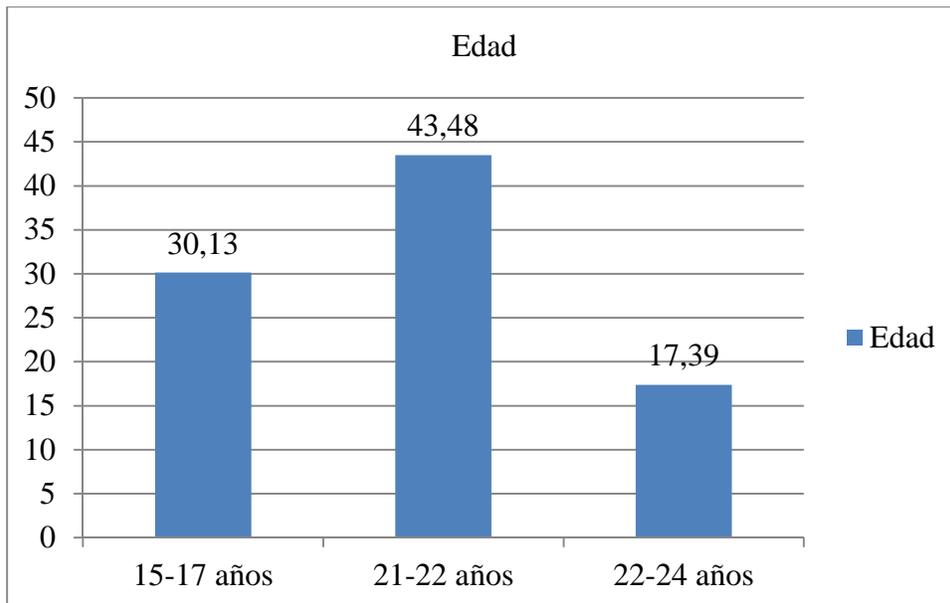
Análisis de mercado.

El resultado del análisis que se obtiene del mercado en el municipio de Ituango, está basado en 200 encuestas realizadas a estudiantes de los grados, 9°, 10° y 11, del Instituto Pedro Nel Ospina, institución que según el plan de desarrollo de Ituango (2012-2015 pág. 49), es el único Colegio Urbano del municipio, Encuesta de la cual se obtuvo el siguiente resultado:

Resultados de la encuesta

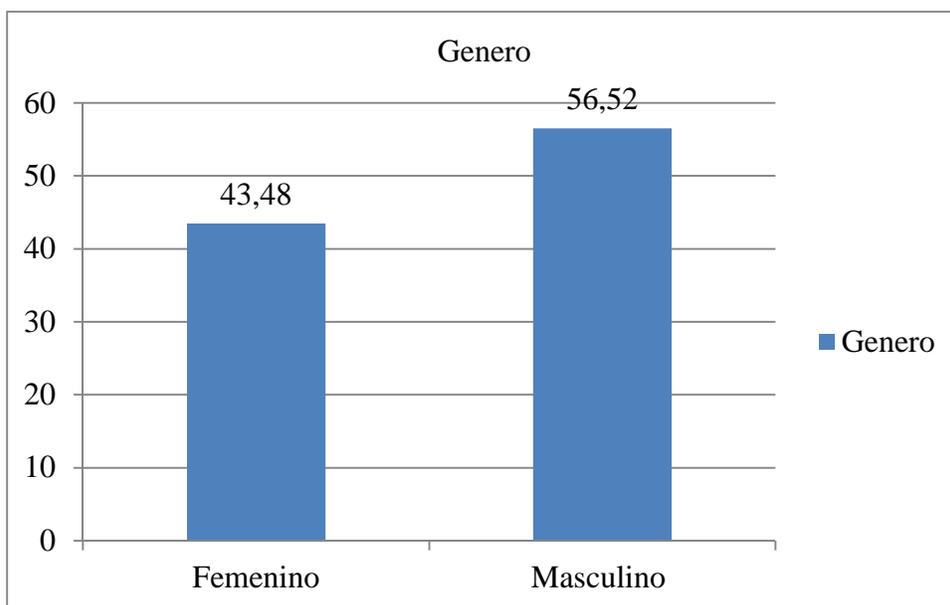
De acuerdo a lo mencionado en el mercado objetivo del instituto técnico (pág. 22 de este documento) se tomó una muestra representativa de 200 personas de ambos géneros, equivalente al 32,15%, estos resultados fueron la base para conocer e identificar el mercado.

Figura 3 ¿Cuál es su edad?



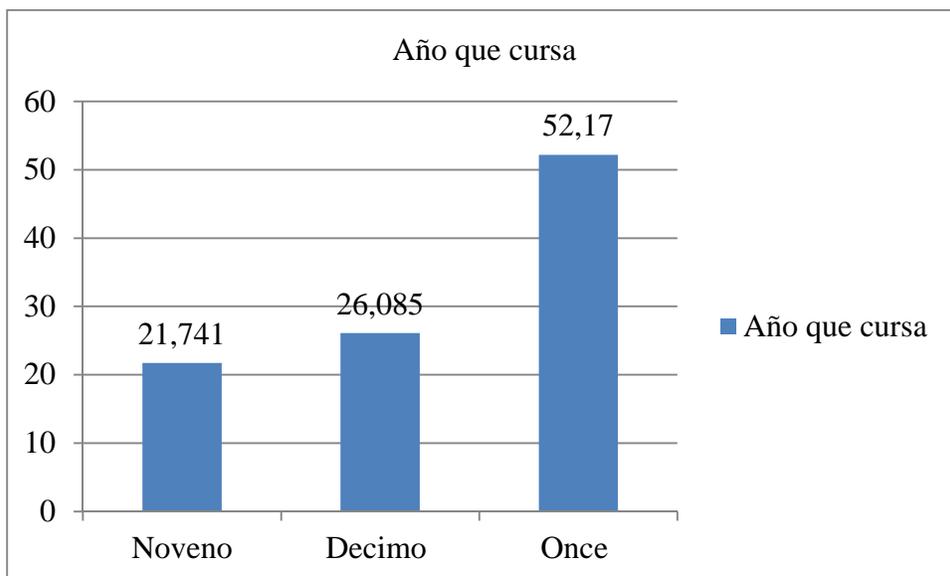
Se evidencia que el 39,13% de los encuestados tienen edades entre 15 y 17 años, 43,48% de los encuestados tienen edades entre 21 y 22 años, 17,39% de los encuestados tienen edades entre 22 y 24 años.

Figura 4 ¿Genero?



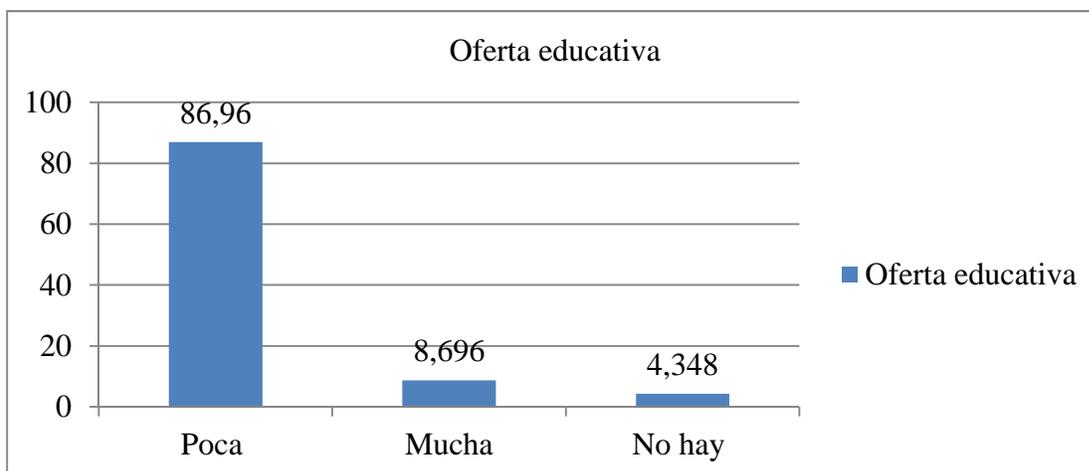
Se evidenció que el 56,52% de la población es de género masculino y el 43,48% de género femenino.

Figura 5 ¿Qué año cursa?



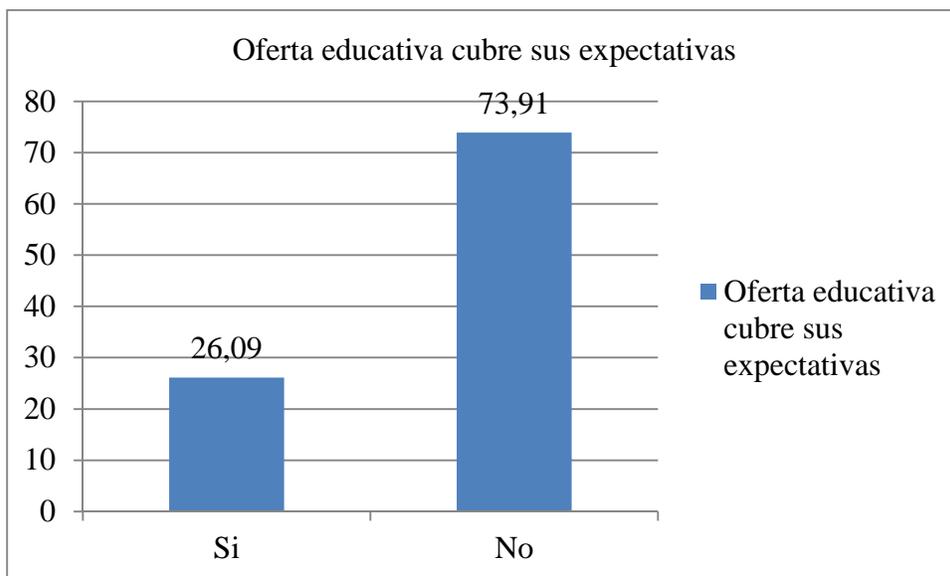
Se evidencia que la mayor parte de los encuestados son el mercado que a corto plazo tendría el Instituto Técnico.

Figura 6 ¿Cómo es la oferta educativa?



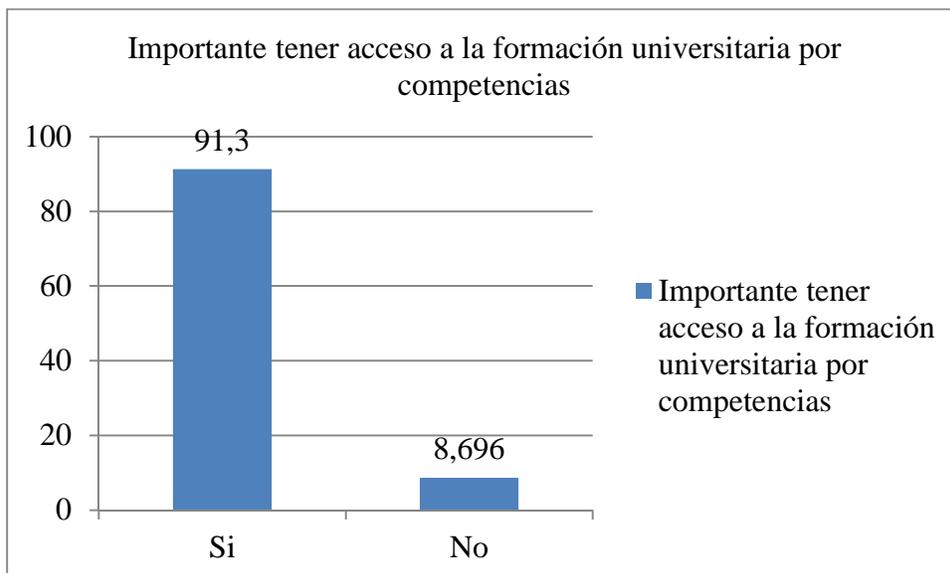
El personal encuestado, en su mayoría considera que en el municipio, la oferta educativa es poca.

Figura 7 ¿La oferta educativa cubre sus expectativas?



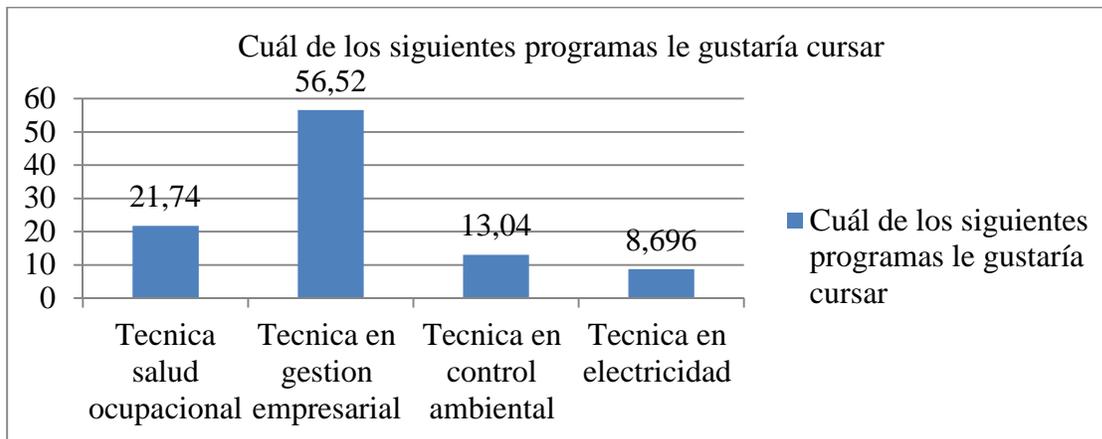
La oferta de educación en el municipio, no está siendo cubierta de manera eficiente.

Figura 8 ¿Es importante tener acceso a la formación universitaria por competencias?



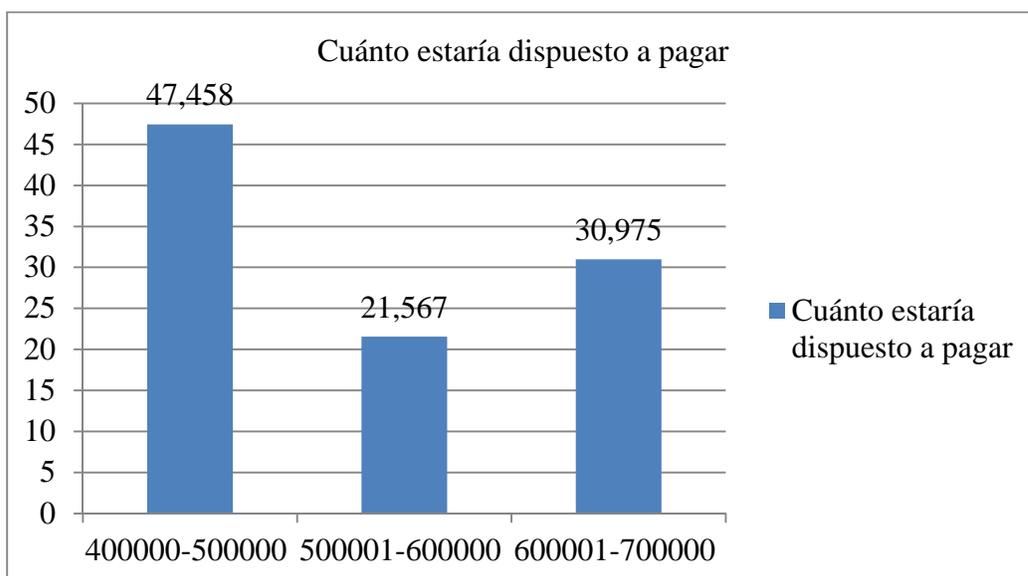
Luego de hacerles claridad de lo que significa formación por competencias, el personal encuestado mostró de manera concluyente que la formación por competencias es muy importante.

Figura 9 ¿Cuál de los siguientes programas le gustaría cursar?



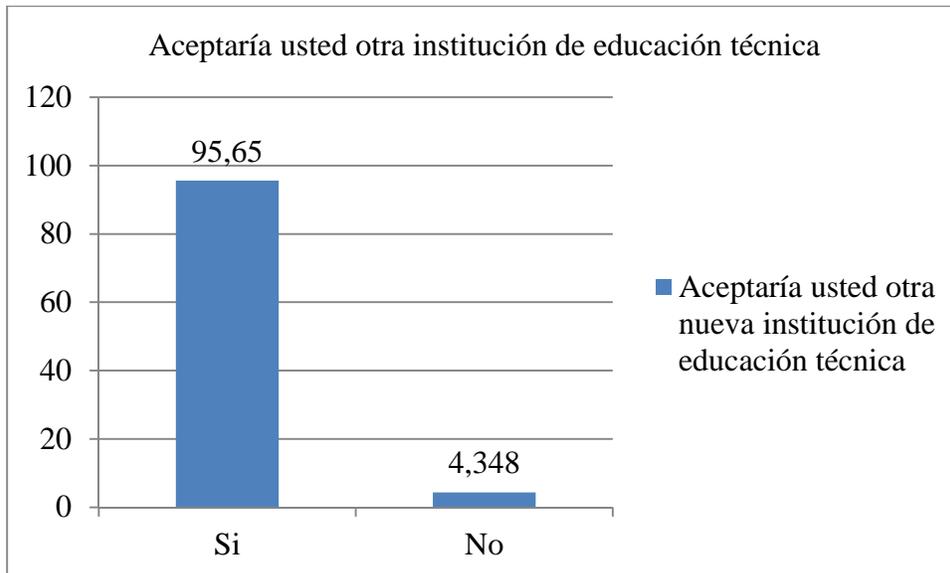
El programa técnico laboral auxiliar en gestión empresarial, se identificó con un 56,52% de preferencia como el programa de mayor demanda, sucedido por la técnica en Salud Ocupacional.

Figura 10 ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar?



De manera concluyente se denota la cantidad dispuesta a pagar por parte de los encuestados.

Figura 11 ¿Aceptaría usted otra institución de educación técnica?



El personal necesita más oferentes para la educación técnica, ya que es notoria la aceptación de un nuevo oferente en servicios educativos.

Estrategias de Mercadeo

Canal de distribución.

En el centro de formación para el trabajo y el desarrollo humano se entiende por canal de distribución la forma en que el servicio es difundido entre el mercado objetivo, para esto se diseñará una serie de convenios, que ayudarán a tener mayor reconocimiento en todo el municipio.

1. Convenios con empresas: se entablará conversación con un estimado de 10 empresas entre públicas y privadas que tengan procesos administrativos en el municipio de Ituango, con lo cual se buscará que los estudiantes puedan realizar sus pasantías en las áreas administrativas,

donde la finalidad será el mejoramiento de procesos con aumento en la productividad y competitividad laboral de los estudiantes.

2. Se ofrecerán seminarios y charlas motivacionales de carácter empresarial con el fin de concientizar a los empresarios en la generación de nuevos empleos de carácter administrativo enfocados en la técnica auxiliar ofertada por el Instituto Técnico y lo que esto conllevaría en crecimiento económico y profesional competente para sus empresas.
3. Convenios de financiación: convenios con las siguientes entidades financieras para que habiliten en sus sistemas al centro de formación, a fin de financiarles a los estudiantes la técnica en su totalidad o parcialmente y así poder brindarle a todos los estudiantes la opción de acceder a un crédito educativo con: ICETEX, Banco Finandina, entre otros.
4. Convenio con institutos de educación: en la Institución de Educación secundaria en donde va a estar ubicado el centro de formación para el trabajo y desarrollo humano se incluirá una materia en los grados 10 y 11, que se dictará en el primer semestre del Instituto Técnico Laboral, con el fin de engancharlos a la institución tan pronto terminen su bachillerato para brindar la homologación de materias.

Observación: Esto se haría después de la gestión de permisos con la secretaria de educación municipal.

5. Se hará visitas a las instituciones, y se promocionara el instituto, allí se dará una charla a los jóvenes de grado 11 sobre innovación y emprendimiento, se les mostrara la importancia que tienen ellos en el municipio para el futuro y la necesidad que continúen estudiando para que ellos sean el progreso del municipio.

Precio

El precio del producto está estimado en \$1.050.000 por concepto de matrícula y se verá más detallado en el estudio financiero, el costo será un poco más elevado que el de la competencia, generando un mayor ingreso por alumno matriculado, con la posibilidad de organizar eventos como charlas con especialistas invitados al municipio, las ferias de emprendimiento y el apoyo de alguna actividad cultural, con el fin que los estudiantes vean claramente las diferencias que ofrece y las ventajas del Instituto Técnico laboral frente a otras instituciones.

Estrategias a utilizar en una guerra de precios.

1. Se les garantizará la opción de financiación con entidades financieras para acceder a un crédito de educación.
2. Se lanzará un eslogan por radio y vallas publicitarias que dirán “el dinero no es una excusa, tu educación lo vale”.

Plaza

Las instalaciones estarán ubicadas en la zona urbana del municipio en uno de los colegios de educación secundaria donde quedarán las oficinas y los salones de clase, desde allí se coordinará los primeros días de lanzamiento del Instituto; En el parque municipal se ubicará un punto de asesoría y acercamiento con los clientes y después se trasladará a la sede de las oficinas.

Promoción

Para poder ingresar en el mercado de la educación en el municipio de Ituango se ha previsto el uso de las siguientes promociones:

1. La entrega de volantes se hará desde la última semana antes de la apertura del centro de formación laboral, donde se espera entregar un volante puerta a puerta; en los colegios se colocará una cartelera en las zonas más concurridas por los alumnos donde se informará sobre el instituto y sus programas de formación haciendo entrega de los volantes, por último en el parque central del municipio habrá personal repartiendo estos mismos.
2. El uso de las redes sociales. Se dará en la medida en que obtengan sus direcciones de email, allí se informará vía internet, los medios de financiación y las ventajas de estudiar en el centro de formación técnico laboral.
3. A las empresas se les ofrecerán los servicios de estudio de mercados y mejoras de procesos, sin costo inicialmente (realizado por los estudiantes en su proceso de formación), al fin de lograr un reconocimiento importante en el sector empresarial
4. Descuento por grupo de amigos: el grupo de amigos será mínimo de 5 personas para obtener un descuento del 10%, esto con el fin de atraer más estudiantes a centro de formación técnico laboral.
5. Descuento por pronto pago: Precio especial si pagan 1 mes antes del inicio de clases se les dará 8% de descuento, para incentivar el pago oportuno y tener mayor liquidez.
6. Descuento por referidos: Por cada persona que se matricule en el centro de formación técnico laboral, a quien la refiera se le dará un 10% de descuento, el beneficio consistirá en referenciar a 10 personas que posteriormente se matriculen, a fin de obtener un 100% de descuento en el valor de la matrícula.

Manejo de clientes especiales.

- Precio por convenio con la institución: los estudiantes de la institución en convenio que deseen seguir con sus estudios en el instituto técnico laboral tendrán un descuento del 10% por ingresar a la institución, además de la homologación de las materias que hayan visto en el instituto.
- Convenios del Instituto técnico laboral con empresas: se dará descuentos especiales cuando se tenga seminarios para sus trabajadores, además de los proyectos de investigación que se desarrollarán para ellos.

Descripción de la promoción para motivar la venta.

Se empezará con la cuña radial a 10 meses de apertura del instituto, donde se hablará de algo nuevo que llega al pueblo y se creará la expectativa, transcurridos los primeros 4 meses se ampliará la expectativa sobre lo nuevo que llega, luego, en el quinto mes, se hará énfasis en que es un servicio de educación en Ituango, usando el slogan del Instituto “Tu educación lo vale”, después, los últimos 3 meses hablará del instituto técnico laboral y su programa, a su vez en la última semana se hará campañas en punto publicitario y entrega de folletos en el parque, escuelas, empresas de Ituango y el día de lanzamiento se hará perifoneo.

Comunicación y publicidad estrategias de difusión.

- Se entregará información del centro de formación técnico laboral a todos los hogares del municipio de Ituango utilizando la radio del municipio.
- Se mandará por medio de internet un mensaje pop-up (ventanas emergentes) donde cada vez que una persona intente utilizar el internet en el municipio de Ituango siempre salte

esta ventana, el mensaje emergente dirá que ya es momento que tu hagas parte del cambio y mostrara el logo del instituto y el número de telefónico.

- Se realizará perifoneo en las calles del municipio.
- Se irá a los colegios de educación secundaria y con permisos de los rectores se presentará a los jóvenes de grado 11 el nuevo instituto y se les entregará volantes informativos.
- En el centro del municipio se pondrá un punto de atención donde se le comunique a las personas que es el instituto técnico laboral, los programas que ofrece y las facilidades que brindadas en financiación y se les entregará volantes informativos.
- Se hará jornadas de ideación (Génesis y procesos para generar ideas): la idea es citar a los jóvenes y ponerles retos de emprendedores y así medir su emprendimiento, mediante lluvias de ideas, espina de pescado, entre otros.
- Se dará conferencias en las empresas donde se espera captar la atención de los trabajadores y de los dueños de la misma.

Medios de comunicación.

- Radio.
- Volantes.
- Carro de perifoneo
- Internet (redes sociales, e-mail)

Mecanismos de atención al cliente.

Los clientes del centro del instituto técnico tendrán los siguientes mecanismos para poder expresar sus inconformidades o dar sus sugerencias al proceso académico o investigativo.

- Buzón físico de sugerencias que estará ubicado en las oficinas del Instituto.
- Página web para enviar sus inquietudes.
- Podrán comunicarse a la línea de atención al cliente del municipio y exponer su inconveniente.

Producto

Estrategias a utilizar con respecto a producto y un bosquejo de cómo será el logo.

Figura 12 Logo de centro de formación.



Innovación: el valor agregado se encuentra en los programas que se ofrecen, ya que siempre van ligados al emprendimiento e innovación que darán productividad y competitividad a las empresas del municipio, esto generará que las empresas nuevas creen fuentes de empleo, evitando así, que en su mayoría los jóvenes del municipio emigren a otras ciudades o regiones por la falta de oportunidades laborales.

Nuevas marcas: inicialmente todos los esfuerzos del instituto serán para posicionarse en la mente de cada uno de los habitantes, hecho esto, se adicionarán carreras tecnológicas profesionales que mejoren cada vez más los programas académicos ofrecidos a los habitantes del municipio.

Proyección en Ventas

En armonía con lo anterior, se espera que se matriculen inicialmente 60 estudiantes que son los proyectados inicialmente para comenzar con el programa de Técnico Laboral por Competencias en Gestión Empresarial, serán 2 grupos, cada uno con 30 estudiantes, los cuales, de acuerdo con el estudio de mercados se hace el cálculo de la siguiente manera:

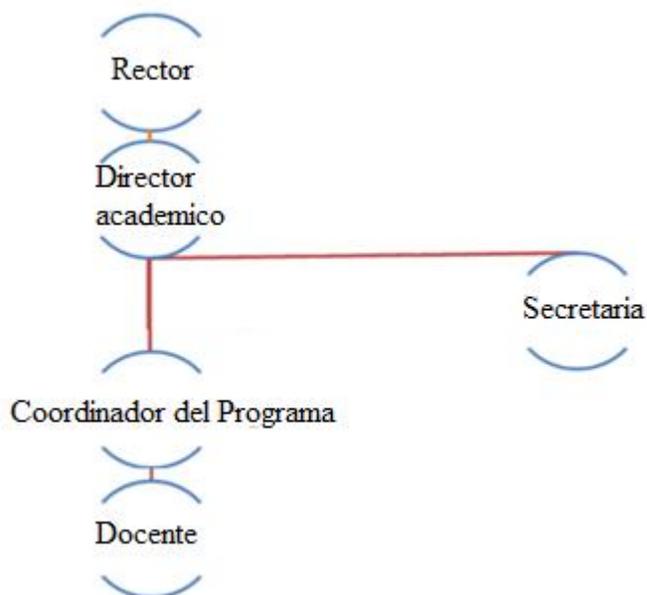
De las 622 personas del mercado objetivo (pág. 22 del presente documento), y de acuerdo al resultado obtenido en la pregunta 7 de la encuesta aplicada, se evidenció que el 56,52% (113 personas) de los estudiantes estará dispuesto a estudiar Técnica Auxiliar en Gestión Empresarial, no obstante, de acuerdo con la capacidad instalada del instituto, solo será posible atender el 53,09% (60) de las 113 personas.

Capítulo 4-Estructura Organizacional

Organigrama del Centro de Formación Instituto Técnico

Este organigrama se realiza con el propósito de mostrar las directivas y los niveles jerárquicos en la estructura organizacional del centro de formación para el trabajo y el desarrollo humano, a fin de mostrar el papel protagónico que tiene la estructura administrativa, ya que es un factor importante y determinante en la gestión educativa del Instituto Técnico, se buscara lograr la consolidación y autonomía del sistema educativo, puesto que la dirección pedagógica y administrativa de los recursos físicos, humanos y financieros implica primordialmente actos que promuevan, la participación de la comunidad educativa, la ejecución y seguimiento de las metas y planes de acción.

Figura 13 Diagrama organizacional.



Este organigrama se estructura en armonía a los perfiles necesarios para la creación del Instituto Técnico. Para ello se analizará la importancia de cada perfil, siendo éstos: Secretaria,

Coordinador de programa y Docente(s). Estos perfiles se rigen bajo los criterios establecidos por El Observatorio Laboral del SENA, quien es un ente regulador en los programas de formación por competencias avalado por el Ministerio de Educación nacional.

El rector y el director académico serán los mismos que actualmente tiene la universidad. Se sugiere la secretaria, el director académico y los docentes respectivos.

El Docente: Es la persona encargada de transmitir el conocimiento a los estudiantes, preparando materiales de apoyo y guías de estudio para coordinar de manera adecuada las clases. Siempre motivando al estudiante a investigar e innovar para ser competitivos en el mercado laboral.

Perfil del Docente

Instituto Técnico, contará con docentes calificados acorde a las políticas establecidas por el Ministerio de Educación (Guía N°29, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano), para llevar a cabo satisfactoriamente el programa ofrecido, y los que se ofrecerán en el futuro, a fin de lograr el máximo potencial de los estudiantes.

La Corporación Universitaria Adventista considerará aspectos como las políticas y mecanismos de selección, niveles de formación, la interacción equilibrada entre las tareas de formación de los docentes y la producción y promoción del conocimiento, las formas de interacción entre ellos. Así mismo, considerará todos los aspectos y todas las evidencias institucionales que se utilizan para la selección, promoción, evaluación y permanencia de directivos y docentes que contemple la Guía N°29, verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas para el trabajo y el desarrollo humano.

La información de las tablas de perfil de cargos de la creación de este centro de formación relacionada a continuación, se ha articulado en consecuencia a la instrucción del Ministerio de Educación Nacional y el Observatorio Laboral Ocupacional Colombiano SENA.

Tabla 4 Cargos administrativos.

Nombre del cargo: Rector	
nivel:	Directivo docente
horario:	Jornada completa
cargos supervisados:	Todos
cargo del jefe inmediato:	Junta directiva
Objetivo general del cargo:	
Planear, organizar, dirigir y controlar, a través de otros directores. Formula y define políticas en orientación de un órgano directivo. Sus funciones están encaminadas a fijar horizontes y acompañar los procesos administrativos y pedagógicos que integran el proyecto educativo institucional.	
Dimensión del puesto de trabajo: pedagógica y administrativa al interior de la comunidad educativa y su proyección.	
Nombre del cargo: Director Académico	
nivel:	directivo docente
horario:	jornada completa
cargos supervisados:	docentes, auxiliares, administrativos y operativos
cargo del jefe inmediato:	Rector
Objetivo general del cargo:	
Administra las actividades académicas y relacionadas de facultades o institutos de educación superior, manejar las actividades de admisiones y registros académicos, dirigir todas las actividades en colegios o instituciones de formación profesional.	
Dimensión del puesto de trabajo: Pedagógica y administrativa al interior de la comunidad educativa.	
Nombre del cargo: secretaria	
nivel:	administrativo
horario:	diurno (8 horas)
cargos supervisados:	ninguno
cargo del jefe inmediato:	directivo docente (coordinador o rector)
Objetivo general del cargo:	
Realizan diversas funciones de apoyo administrativo a empleados, profesionales y directivos. Son empleados por el sector público y privado. Velar por el diligenciamiento y cumplimiento de los libros reglamentarios, registros y controles de tipo académico y de archivo.	
Dimensión del puesto de trabajo: Administración de la documentación del personal de la institución y el archivo.	
Nombre del cargo: Coordinador de programa	

nivel:	directivo docente
horario:	jornada completa
cargos supervisados:	todos
cargo del jefe inmediato:	junta directiva
Objetivo general del cargo:	
Dirigen investigaciones, generan informes, desarrollan políticas e implementan y administran programas en áreas de empleo, vivienda, salud y educación. Están empleados por el gobierno, empresas de consultoría, asociaciones profesionales, instituciones de educación y organizaciones no gubernamentales o trabajan en forma independiente.	
Dimensión del puesto de trabajo: Pedagógica y administrativa al interior de la comunidad educativa	
Nombre del cargo: docente	
nivel:	Académico
horario:	Cátedra
cargos supervisados:	ninguno
cargo del jefe inmediato:	rector-coordinador
Objetivo general del cargo:	
Enseñar y formar a los estudiantes bajo los principios que orientan el PEI, el modelo pedagógico, la propuesta curricular, el plan de estudios, también participar en el diseño, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional y en la buena marcha de la institución educativa. Preparar y conducir sesiones de aprendizaje	
toda la gestión académica y de proyección comunitaria con los estudiantes y padres de familia	

Perfil del Egresado y del Estudiante

Perfil de los estudiantes.

El Instituto Técnico a través de su programa pretende formar estudiantes con proyección espiritual, social y laboral, el cual deberá desarrollar o adquirir competencias básicas, ciudadanas, laborales generales y laborales específicas en el estudiante, establecidas en el decreto 4904 (Nacional, Ministerio de Educación Nacional, 2009 numeral 3.8.4), para la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Resaltar los valores y principios, éticos y morales, reflejando la imagen de su formación en el Instituto Técnico.

Ser honesto y responsable ante los compromisos adquiridos con la Institución.

Ser partícipe de su crecimiento intelectual, personal y contribuir al mejoramiento de su entorno social.

Ser responsable con su deber académico, inquieto intelectualmente, buscando nuevos conocimientos y con la capacidad investigativa

- **Autónomo:** Con capacidad de autodeterminación, entereza y firmeza de carácter.
- **Competente:** Desarrollar habilidades para el tratamiento de problemas, formulación de estrategias, capacidad de aprendizaje para un buen desempeño laboral.
- **Ético:** Con facilidad para presentar comportamientos de valor social que dignifiquen la convivencia como: La cortesía, la tolerancia, la honestidad, y la solidaridad.
- **Auto-valorativo:** Con capacidad de reconocerse a sí mismo como ser pensante, que participa en su entorno, intercambia con él y lo transforma.
- **Comunicador:** Con habilidad para la comunicación, la negociación y la participación.
- **Socializado:** Con capacidad para trabajar en equipo.
- **Participativo y con capacidad de liderazgo:** Con habilidad para el desempeño social, con posibilidad de crecimiento integral en la iglesia.

Perfil de los egresados.

Perfil profesional.

El Instituto Técnico comprende que el proceso de formación apunta a la feliz realización del educando como ser humano respetuoso y temeroso de Dios, como Auxiliar técnico laboral de primera calidad y como ciudadano integral, a partir de las siguientes interrelaciones:

Relación consigo mismo, evidenciada en su:

Capacidad técnica y madurez humana para que logre alcanzar la coherencia entre lo que piensa, lo que dice y lo que hace.

Crecimiento como persona comprometida con el cuidado y la protección de todas las formas de vida y por lo tanto con la obligación de asumir actitudes en pro de la defensa de los Derechos Humanos.

En su relación con los demás, evidenciada en: Las acciones de formación que le ayudan a entender que la sociedad es un todo integral del cual él forma parte y en pro de la comunidad, construyendo relaciones armoniosas. En este contexto social, también aprende a cuidar, defender y propender por la preservación de los bienes del Instituto Técnico.

Perfil ocupacional.

El Técnico en Gestión Empresarial del Instituto Técnico, estará en capacidad de desempeñarse en organizaciones públicas y privadas en las áreas empresariales como:

- Asistente Administrativo
- Asistente de talento humano
- Creador de su propia empresa
- Asistente administrativo en el área funcional de mercadeo
- Asistente en proyectos de desarrollo empresarial
- Líder o parte del equipo para la generación de empresa

Malla Curricular

Con base a la norma técnica colombiana (NTC) 5581 (Nacional, Ministerio de Educación Nacional, 2007) y el observatorio Laboral del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, se hace el siguiente plan de estudios el cual contempla las normas de competencia y elementos de la norma exigidos para el diseño del programa Auxiliar Técnico Laboral por Competencias en

Gestión Empresarial, el programa contempla 3 semestres, siendo el semestre 3 el de práctica empresarial y según la norma técnica 5581, el programa contiene 1800 horas, desglosándose éstas de la siguiente manera: El programa contempla horas teóricas (HT) de las cuales el 20% es trabajo independiente y el 80% es trabajo en clase. Éstas equivalen a 720 horas.

Las horas prácticas (HP) equivalen al 60% del programa. Que serían 1080 horas.

Plan de estudios

Tabla 5 Malla curricular.

Plan de Estudios Auxiliar Técnico Laboral en Gestión Empresarial					
MÓDULO	Total horas módulo	Norma de competencia	Elementos de la competencia	Unidades de aprendizaje	Semestre
BÁSICO	230	Inducción a la institución educativa y valores institucionales	Aprender a aprender, basados en un conjunto de valores y normas que inspiren mutuamente las relaciones en la institución	Organización de Institución	1_2_3
		Tecnología de la información y de la comunicación	Promover el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la educación	Ofimática	1_2
		Ética y valores	Ética y transformación del entorno	Ética y valores	1
		Técnicas de estudio	Comunicación para la comprensión	Técnicas de estudio para la comunicación	1
OBLIGATORIO	1570	260101001 Proyectar el mercado de acuerdo con la categoría de producto, necesidades y expectativas de consumidores y/o usuarios.	01 Pronosticar la demanda del producto según comportamiento del mercado y características de la organización.	investigación y estrategias de mercado I	
			02 Caracterizar la oferta del mercado de acuerdo con la categoría de producto y segmentos potenciales.	Investigación y estrategias de mercado II	
		260101016 Estructurar el plan estratégico de mercadeo de	01 Realizar diagnósticos del mercado teniendo en cuenta el comportamiento de los entornos y requerimientos de la organización.	Administración de mercados	

	acuerdo con el comportamiento del mercado y direccionamiento organizacional	02 Definir objetivos y estrategias de mercadeo de acuerdo con resultados del diagnóstico y plan estratégico organizacional.	Plan de mercadeo I
		03 Establecer actividades de evaluación y control del plan a partir de metas y objetivos definidos por la organización.	Plan de mercadeo II
210601009 Generar propuestas de mejoramiento del ambiente organizacional de acuerdo con la función de la unidad administrativa.		1 Evaluar los resultados de la medición de clima organizacional, teniendo en cuenta las necesidades de la organización.	Cultura organizacional
		2 Desarrollar acciones de intervención según resultados y políticas de la organización.	Ambiente organizacional
210101023 Controlar los inventarios según indicadores de rotación y métodos de manejo.		1 Valorar los inventarios, según método y técnica establecida por la organización.	Inventarios y Valoración.
		2 Aplicar controles de inventarios según métodos o técnicas establecidas.	Inventarios y control
210601003 Intervenir en el desarrollo de los programas de mejoramiento organizacional que se deriven de la función administrativa		1 Desarrollar los programas de la unidad administrativa, siguiendo los lineamientos establecidos por la organización	Gestión de las operaciones
		2 Ejecutar las actividades que se deriven de la función de la unidad administrativa, de acuerdo con el manual de procedimientos	Gestión de métodos
210601002 Organizar eventos que promuevan las relaciones empresariales, teniendo en cuenta el objeto social de la empresa.		01 Coordinar la planeación de eventos, teniendo en cuenta el proceso administrativo y las políticas de la organización.	Planeación organizacional
		02 Divulgar eventos, teniendo en cuenta el plan general.	Comunicación y divulgación
		03 Ejecutar eventos empresariales, teniendo en cuenta protocolos y políticas institucionales.	Eventos empresariales
210201033 Administrar la salud ocupacional de acuerdo con la		01 Planear las actividades para el programa de salud ocupacional teniendo en cuenta diagnóstico de necesidades y la normatividad técnica vigente.	Salud ocupacional I

	normatividad técnica legal vigente y las políticas de la organización.	02 Implementar el programa de salud ocupacional de acuerdo con la normatividad técnica legal vigente y procedimientos de la organización.	Salud ocupacional II	
		03 Evaluar el programa de salud ocupacional teniendo en cuenta los indicadores establecidos y procedimientos de la organización.	Indicadores salud ocupacional	
	210601010 Facilitar el servicio a los clientes de acuerdo con las políticas de la organización.	01 Ofrecer atención personalizada a los clientes de acuerdo con las políticas de la organización.	Servicio al cliente I	
		02 Atender a los clientes utilizando las tecnologías de acuerdo con el protocolo de la organización.	Servicio al cliente II	
		01 Registrar las operaciones del ejercicio en los documentos correspondientes de acuerdo con los procedimientos organizacionales, normas y legislación vigentes.	Contabilidad I	
	210601013 Contabilizar operaciones de acuerdo con las normas vigentes y las políticas organizacionales.	02 Elaborar los estados financieros de acuerdo con los procedimientos organizacionales, normas y legislación vigentes.	Contabilidad II	
		03 Analizar las transacciones comerciales y los estados financieros de la empresa teniendo en cuenta los resultados obtenidos y las políticas organizacionales.	Presupuestos	
	210601014 Proponer alternativas de solución que contribuyan al logro de los objetivos de acuerdo con el nivel de importancia y responsabilidad de las funciones asignadas por la organización.	01 Analizar la situación o problema teniendo en cuenta los objetivos, políticas, normatividad, y la tecnología disponible en la organización.	Planeación estratégica	
		02 Implementar la decisión de acuerdo con las políticas de la organización y el objetivo que se persigue.	Auditoría y finanzas I	
		03 Realizar el seguimiento a las decisiones implementadas de acuerdo con el logro de los resultados.	Auditoría y finanzas II	
		Prácticas empresariales		3
1800	Total programa			

Remuneración del Profesor de Cátedra

Se define que anualmente la remuneración de los profesores de cátedra estará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, De acuerdo al artículo 1 de Decreto 172 (Fui, 2014) y en armonía con la Ley 115 de 1994 (Colombia C. d., Ministerio de Educación Nacional, 1994), capítulo 2. Art. 197, sentencia C252 (Constitucional, Corte Constitucional, 1995), el salario se podrá aumentar de acuerdo con el ascenso de categoría en el escalafón profesoral, de esta forma para calcular el valor hora a pagar se tomara como base el valor pagado legal mensual para los docentes del instituto que sería de \$1.062.143 mensual.

De acuerdo a la Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral, sentencia de febrero 14 de 1997, se propone que: los contratos de los docentes se hagan por una duración de 4 meses por prestación de servicios, no obstante se deja a consideración de la Universidad el tipo de contratación a realizar.

La asignación salarial docente describe el valor por hora y costo total del docente en el capítulo 5, (p, 58 del presente documento).

La primera cohorte del programa técnico en Auxiliar en Gestión Empresarial tendrá una carga de docentes que llevarán a cabo las labores pertinentes de tutoría así:

Tabla 6 Hora docente.

Semestre 1					
	Docente	Hora docente x día	Hora docente x semana	Hora docente x mes	Hora docente x semestre
	1	2,5	12,5	50	200
	2	2,5	12,5	50	200
	3	2,5	12,5	50	200
	4	2,5	12,5	50	200

	5	2,5	12,5	50	200
	6	2,5	12,5	50	200
Total horas		15	75	300	1200
Semestre 2					
	Docente	Hora docente x día	Hora docente x semana	Hora docente x mes	Hora docente x semestre
	1	2,5	12,5	50	200
	2	2,5	12,5	50	200
	3	2,5	12,5	50	200
	4	2,5	12,5	50	200
	5	2,5	12,5	50	200
	6	2,5	12,5	50	200
	7	2,5	12,5	50	200
	8	2,5	12,5	50	200
	9	2,5	12,5	50	200
	10	2,5	12,5	50	200
	11	2,5	12,5	50	200
	12	2,5	12,5	50	200
Total horas		30	150	600	2400
Semestre 3					
	Docente	Hora docente x día	Hora docente x semana	Hora docente x mes	Hora docente x semestre
	1	2,5	12,5	50	200
	2	2,5	12,5	50	200
	3	2,5	12,5	50	200
	4	2,5	12,5	50	200
	5	2,5	12,5	50	200
	6	2,5	12,5	50	200
	7	2,5	12,5	50	200
	8	2,5	12,5	50	200
	9	2,5	12,5	50	200
	10	2,5	12,5	50	200
	11	2,5	12,5	50	200
	12	2,5	12,5	50	200
	13	2,5	12,5	50	200

	14	2,5	12,5	50	200
	15	2,5	12,5	50	200
	16	2,5	12,5	50	200
	17	2,5	12,5	50	200
	18	2,5	12,5	50	200
Total horas		45	225	900	3600

Teniendo en cuenta que se espera obtener una cantidad de estudiantes de sesenta (60) y que es un grupo muy numeroso, se ve la necesidad de dividir el programa en 2 grupos, así 3 docentes asumirán de manera equitativa el total de las 1800 horas de un grupo y 3 docentes el del otro para un total de 3600 horas, en cada semestre cada uno de los docentes trabajará 200 horas con cada grupo.

En el segundo semestre habrá un incremento de 6 docentes debido al inicio del nuevo ciclo académico que se dará semestralmente, de la misma forma en concordancia al incremento estudiantil, para el tercer semestre habrá la necesidad de ingreso de 6 docentes más, para un total de 18.

Capítulo 5-Estudio Financiero

Los datos relacionados a continuación fueron arrojados luego de establecer la demanda de estudiantes en el estudio de mercados, a fin de establecer la viabilidad del proyecto.

Tabla 7 Identificación estado de resultados.

Estado de resultados										
concepto	año 1		año 2		año 3		año 4		año 5	
	1 semestre	2 semestre	3 semestre	4 semestre	5 semestre	6 semestre	7 semestre	8 semestre	9 semestre	10 semestre
ingresos x ventas	\$ 63.000.000	\$ 126.000.000	\$ 189.000.000	\$ 189.000.000	\$ 194.670.000	\$ 194.670.000	\$ 200.510.100	\$ 200.510.100	\$ 206.525.403	\$ 206.525.403
(=)ventas netas	\$ 63.000.000	\$ 126.000.000	\$ 189.000.000	\$ 189.000.000	\$ 194.670.000	\$ 194.670.000	\$ 200.510.100	\$ 200.510.100	\$ 206.525.403	\$ 206.525.403
(-) costo del servicio	\$ 53.194.505	\$ 78.243.609	\$ 120.886.375	\$ 117.365.413	\$ 120.886.375	\$ 120.886.375	\$ 124.512.967	\$ 124.512.967	\$ 128.248.356	\$ 128.248.356
(=)utilidad ad bruta	\$ 9.805.495	\$ 47.756.391	\$ 68.113.625	\$ 71.634.587	\$ 73.783.625	\$ 73.783.625	\$ 75.997.133	\$ 75.997.133	\$ 78.277.047	\$ 78.277.047
(-) gastos de ventas	\$ 5.960.000	\$ 5.960.000	\$ 5.960.000	\$ 5.960.000	\$ 5.960.000	\$ 5.960.000	\$ 5.960.000	\$ 5.960.000	\$ 5.960.000	\$ 5.960.000
(-) gastos administrativos	\$ 32.796.980	\$ 32.796.980	\$ 33.780.889	\$ 33.780.889	\$ 34.794.316	\$ 34.794.316	\$ 35.838.146	\$ 35.838.146	\$ 36.913.290	\$ 36.913.290

(=) utilidad operativa	(\$ 28.951.485)	\$ 8.999.411	\$ 28.372.735	\$ 31.893.697	\$ 33.029.308	\$ 33.029.308	\$ 34.198.988	\$ 34.198.988	\$ 35.403.757	\$ 35.403.757
(-) gastos financieros		(\$ 4.833.450)	(\$ 4.607.629)	(\$ 4.381.807)	(\$ 4.155.986)	(\$ 3.930.164)	(\$ 3.704.343)	(\$ 3.478.521)	(\$ 3.252.699)	(\$ 3.026.878)
(+) ingresos										
(-) egresos	\$ -									
(=)utilidad antes de impuesto	(\$ 28.951.485)	\$ 4.165.961	\$ 23.765.106	\$ 27.511.890	\$ 28.873.323	\$ 29.099.144	\$ 30.494.645	\$ 30.720.467	\$ 32.151.058	\$ 32.376.880
(-) impuestos		\$ 1.374.767		\$ 16.921.409		\$ 19.130.914		\$ 20.200.987		\$ 21.294.219
(=) utilidad neta	(\$ 28.951.485)	\$ 2.791.194	\$ 23.765.106	\$ 10.590.481	\$ 28.873.323	\$ 9.968.230	\$ 30.494.645	\$ 10.519.480	\$ 32.151.058	\$ 11.082.660

Tabla 8 Utilidad operativa-inversión inicial.

Utilidad operativa - inversión inicial antes de operación					
	año1	año2	año3	año4	año5
inversión inicial antes de operación	\$ 32.507.440	total inversión: \$61.458.925			
inversión para operación	\$ 28.951.485				
utilidad operativa	(\$ 19.952.074)	\$ 60.266.433	\$ 66.058.617	\$ 68.397.975	\$ 70.807.515

Tabla 9 Estructura de Costos y Gastos.

Escuela de formación para el empleo y el trabajo- administrativos funcionamiento de 6 meses			
ITA	valor unitario (pesos)	cantidad	valor total (pesos)
acueducto y alcantarillado	\$ 1.500.000	5	\$ 7.500.000,00
energía eléctrica	\$ 2.000.000	5	\$ 6.000.000
papelería	\$ 400.000,00	5	\$ 2.000.000,00
internet y teléfono	\$ 400.000,00	5	\$ 2.000.000,00
rector	\$ -	5	\$ -
docente * 6 docentes	\$ 19.118.574	1	\$ 19.118.574
aseadora y vigilante	\$ 1.815.186,18	5	\$ 9.075.930,92
administrador financiero	\$ -	0	\$ -
secretaria	\$ 1.109.456,00	5	\$ 5.547.280,00
arriendo	\$ 5.000.000,00	5	\$ 25.000.000,00
coordinador programa	\$ 1.949.940,00	5	\$ 9.749.700,00
asistente sistemas	\$ -	0	\$ -
contador	\$ -	5	\$ -
docente * 12 docentes	\$ 50.982.864	1	\$ 50.982.864
docente * 18 docentes	\$ 76.474.296	1	\$ 76.474.296
costo unitario a partir del 3 semestre	\$ 6.815.186	1	\$ 6.815.186
total gastos administrativos			\$ 85.991.484,92

Asignación Salarial Docente.

La asignación salarial por hora dispuesta para los docentes del instituto será de \$21.243, de acuerdo con el número de horas que trabajará al mes, su asignación básica mensual será \$1.062.143.

A continuación se presenta el número de horas que trabajará un docente en el semestre y el número de docentes necesarios para atender 60 alumnos cada semestre.

Tabla 10 Hora docente.

Semestre 1					
	docente	hora docente x día	hora docente x semana	hora docente x mes	hora docente x semestre
	1	2,5	12,5	50	200
	2	2,5	12,5	50	200
	3	2,5	12,5	50	200
	4	2,5	12,5	50	200
	5	2,5	12,5	50	200
	6	2,5	12,5	50	200
total horas		15	75	300	1200
valor hora docente	\$ 21.243				
valor servicio		\$ 318.643	\$ 1.593.215	\$ 6.372.858	\$ 25.491.432
semestre 2					
	docente	hora docente x día	hora docente x semana	hora docente x mes	hora docente x semestre
	1	2,5	12,5	50	200
	2	2,5	12,5	50	200
	3	2,5	12,5	50	200
	4	2,5	12,5	50	200
	5	2,5	12,5	50	200
	6	2,5	12,5	50	200

	7	2,5	12,5	50	200
	8	2,5	12,5	50	200
	9	2,5	12,5	50	200
	10	2,5	12,5	50	200
	11	2,5	12,5	50	200
	12	2,5	12,5	50	200
total horas		30	150	600	2400
valor servicio					\$ 50.982.864,00
semestre 3					
	docente	hora docente x día	hora docente x semana	hora docente x mes	hora docente x semestre
	1	2,5	12,5	50	200
	2	2,5	12,5	50	200
	3	2,5	12,5	50	200
	4	2,5	12,5	50	200
	5	2,5	12,5	50	200
	6	2,5	12,5	50	200
	7	2,5	12,5	50	200
	8	2,5	12,5	50	200
	9	2,5	12,5	50	200
	10	2,5	12,5	50	200
	11	2,5	12,5	50	200
	12	2,5	12,5	50	200
	13	2,5	12,5	50	200
	14	2,5	12,5	50	200
	15	2,5	12,5	50	200
	16	2,5	12,5	50	200
	17	2,5	12,5	50	200
	18	2,5	12,5	50	200
total horas		45	225	900	3600
valor servicio					\$ 76.474.296,00

Tabla 11 Flujo de caja.

Flujo de caja										
	1		2		3		4		5	
	1 semestre	2 semestre	3 semestre	4 semestre	5 semestre	6 semestre	7 semestre	8 semestre	9 semestre	10 semestre
recaudos										
ingresos	\$ 63.000.000	\$ 126.000.000	\$ 189.000.000	\$ 189.000.000	\$ 194.670.000	\$ 194.670.000	\$ 200.510.100	\$ 200.510.100	\$ 206.525.403	\$ 206.525.403
total ingresos	\$ 63.000.000	\$ 126.000.000	\$ 189.000.000	\$ 189.000.000	\$ 194.670.000	\$ 194.670.000	\$ 200.510.100	\$ 200.510.100	\$ 206.525.403	\$ 206.525.403
pagos										
obligaciones financieras	\$ -	\$ 4.833.450	\$ 4.607.629	\$ 4.381.807	\$ 4.155.986	\$ 3.930.164	\$ 3.704.343	\$ 3.478.521	\$ 3.252.699	\$ 3.026.878
pago gastos por servicios	\$ 17.500.000	\$ 17.500.000	\$ 17.500.000	\$ 17.500.000	\$ 17.500.000	\$ 17.500.000	\$ 17.500.000	\$ 17.500.000	\$ 17.500.000	\$ 17.500.000
pago de obligaciones laborales	\$ 43.491.485	\$ 43.491.485	\$ 43.491.485	\$ 43.491.485	\$ 43.491.485	\$ 43.491.485	\$ 43.491.485	\$ 43.491.485	\$ 43.491.485	\$ 43.491.485
pago de impuestos		(\$ 1.374.767)	\$ -	\$ 16.921.409	\$ -	\$ 19.130.914	\$ -	\$ 20.200.987	\$ -	\$ 21.294.219
pago gasto de venta	\$ 5.960.000	\$ 5.960.000	\$ 5.960.000	\$ 5.960.000	\$ 5.960.000	\$ 5.960.000	\$ 5.960.000	\$ 5.960.000	\$ 5.960.000	\$ 5.960.000
pago arrendamiento	\$ 25.000.000	\$ 30.000.000	\$ 30.000.000	\$ 30.000.000	\$ 30.000.000	\$ 30.000.000	\$ 30.000.000	\$ 30.000.000	\$ 30.000.000	\$ 30.000.000
total egresos	\$ 91.951.485	\$ 100.410.168	\$ 101.559.114	\$ 118.254.701	\$ 101.107.471	\$ 120.012.563	\$ 100.655.827	\$ 120.630.993	\$ 100.204.184	\$ 121.272.582
total flujo operativo	(\$ 28.951.485)	\$ 25.589.832	\$ 87.440.886	\$ 70.745.299	\$ 93.562.529	\$ 74.657.437	\$ 99.854.273	\$ 79.879.107	\$ 106.321.219	\$ 85.252.821
efectivo inicial		(\$ 28.951.485)	(\$ 3.361.653)	\$ 84.079.233	\$ 154.824.532	\$ 248.387.061	\$ 323.044.498	\$ 422.898.771	\$ 502.777.878	\$ 609.099.097
flujo de caja efectivo neto	(\$ 28.951.485)	(\$ 3.361.653)	\$ 84.079.233	\$ 154.824.532	\$ 248.387.061	\$ 323.044.498	\$ 422.898.771	\$ 502.777.878	\$ 609.099.097	\$ 694.351.918

El flujo de caja describe la operación de entradas y salidas de dinero, de esta manera se evidencia que la liquidez del instituto será positiva a partir del segundo año, pues los gastos fueron mayores que los ingresos en el primer año.

Se muestra en la siguiente tabla los indicadores financieros del proyecto.

Tabla 12 Indicadores financieros.

Indicadores financieros				
indicadores	año 1		año 2	
<i>ROI</i>	-89%	28%	87%	
P.E	segundo año		\$ 34.355.588	
VNA	\$ 1.407.398.047			

El retorno a la inversión (ROI), se dará al término del segundo año, ya que es acá donde se habrá recuperado el total de la inversión inicial.

Según los datos estadísticos obtenidos, el punto de equilibrio se obtendrá al término del primer semestre del segundo año luego de haber llegado a 120 estudiantes, teniendo en ese momento un equilibrio entre la oferta y la demanda.

Conclusiones

- Actualmente es muy importante para las instituciones de educación superior poder diversificar su portafolio, no sólo con carreras profesionales sino con programas técnicos y tecnológicos que brinden la inclusión social a la educación superior, y ofrezcan diferentes alternativas que motiven a los estudiantes a formarse en un instituto técnico laboral con las competencias necesarias para ofrecer competitividad laboral a sus egresados.
- El modelo educativo actual reta a las universidades a un cambio de paradigma, “ya no es esperar a que los futuros alumnos vengan a mí como universidad, ahora es, cómo hago yo como universidad para ir a mis futuros alumnos y así acceder a un mercado nuevo y mejorar mis ingresos”.
- Este proyecto es de gran alcance y conlleva a un proceso constructivo que permite presupuestar la creación de una unidad de negocio para la Corporación Universitaria Adventista a fin de abrir nuevos mercados y ser más rentable.
- Se planteó mediante una serie de actividades interrelacionadas alcanzar lo establecido dentro del costo y el tiempo programado para llegar al éxito del proyecto, destacando la importancia de las labores de mercado y despliegue de estrategias específicas para la consecución de los demandantes del servicio.
- La universidad tendrá una inversión inicial antes de operación de \$32.507.440, siendo éstos el primer mes por concepto de: arriendo, gastos de constitución y elementos esenciales para sanidad y bomberos especificados en el decreto 4904, gastos de publicidad y despliegue de estrategias de mercados con las cuales se captará los 60 estudiantes y una inversión de en gastos de funcionamiento para los primeros 11 meses de operación que se

financiaran si la Universidad lo prefiere por valor de \$28.951.485, el total de la inyección de capital será de \$61.458.925

- El proyecto incurrirá en gastos generales de funcionamiento para los 11 meses posteriores al inicio de operaciones de \$ 85.991.484,92 constituidos por concepto de gastos fijos y costos de servicio. Al finalizar el primer año de operaciones, y después haber tenido ventas por valor de \$189.000.000 se sugiere que el centro de formación para el empleo y el desarrollo humano haya financiado un total de \$28.951.485; capital inyectado durante los 11 meses por parte de la universidad por concepto costos de operación para su funcionamiento.
- Se evidenció que el 56,52% (113 personas) de los estudiantes estará dispuesto a estudiar Técnica Auxiliar en Gestión Empresarial, no obstante, de acuerdo con la capacidad instalada del instituto, solo será posible atender el 53,09% (60) de las 113 personas en el 1 semestre del segundo año se tendrá punto de equilibrio.
- El Retorno a la Inversión (ROI) se obtiene en el 2 año, esto es de vital importancia ya que independientemente de la rentabilidad que pueda tener el proyecto, es fundamental para la Corporación Universitaria Adventista conocer, cuanto tiempo necesita para recuperar lo invertido.
- Se ve necesaria la creación de un centro de formación para el empleo y el desarrollo humano en el municipio de Ituango con el fin de implementar nuevos programas técnicos laborales en el municipio que contemplen la inclusión social y favorezcan a los estudiantes con programas que permitan mejorar el entorno laboral de la población ofreciendo una educación de alta calidad, competitiva y formando al individuo con valores morales y éticos elevados.

- Existe una necesidad latente de cubrir en mayor proporción la demanda para el programa técnico auxiliar en gestión empresarial. Se observa la tendencia a la aceptación de éste programa en la población estudiantil encuestada, por lo cual se convierte en una oportunidad de crecimiento y expansión de la Corporación Universitaria Adventista con la creación del instituto Técnico en el municipio.
- El programa en Técnico Auxiliar en salud ocupacional obtuvo una aceptación del 21,74%, convirtiéndose así en el segundo programa con posibilidad de apertura, ya que tendría demanda suficiente para contribuir al crecimiento del centro de formación.
- La universidad tendrá la oportunidad de diversificar su portafolio de servicios en otro municipio, de esta forma logrará ampliar su demanda en la educación profesional, ya que muchos de los que inicien como técnicos laborales propenderán por seguir en la misma institución por medio de los ciclos propedéuticos.

Recomendaciones

Para la ejecución del proyecto en la creación de un centro de formación para el trabajo y el desarrollo humano se hacen las siguientes recomendaciones a fin de obtener el éxito esperado.

- Asignar y motivar a las personas clave en este proyecto, puesto que aparte del talento humano también se requieren personas clave con las competencias, es decir capital humano, que conozca acerca del negocio y lo que se quiere ofrecer con servicio de educación, en este orden de ideas estas personas clave deben ser motivadas para lograr los resultados esperados.
- Mantener el proyecto dentro del tiempo y costo programados será de gran importancia para aspectos como los financieros y operativos, pero también lo será la mutua confianza entre el equipo de trabajo y el responsable del proyecto.
- Es muy recomendable que se pueda incluir 1 (uno) o 2 (dos) programas más para que los estados financieros denoten resultados positivos en menor tiempo
- No escatimar con el dinero cuando se trate de la publicidad y el mercadeo del centro de formación, es muy importante porque esto permitirá captar más estudiantes y tener un mejor crecimiento.
- Es necesario poder abarcar la demanda, aumentando por lo menos la oferta a 2 programas técnicos laborales, se define que el segundo programa es salud ocupacional, es imperativo tomar en cuenta la recomendación de la creación del segundo programa ya que el estudio financiero es concluyente en que no es posible el funcionamiento con menos de 60 personas, y tampoco que las 60 personas pertenezcan al mismo programa.

Bibliografía

Antioquia, L. A. (1 de Mayo de 2012). *Gobernacion de Antioquia*. Recuperado el 14 de Julio de 2014, de

http://antioquia.gov.co/Plan_de_desarrollo_2012_2015/PDD_FINAL/PDD_FINAL/3_Fundamentos.pdf

Cardozo, A. D. (2005). *El Colombiano*. Recuperado el 9 de Marzo de 2014, de

http://www.elcolombiano.com/bancoConocimiento/U/una_institucion_que_este_marcada_por_la_calidad/una_institucion_que_esta_marcada_por_la_calidad.asp.

Colombia, C. d. (20 de Julio de 1991). *SENADO de la Republica* . Recuperado el 20 de Julio de 2014, de

http://www.senado.gov.co/images/stories/Informacion_General/constitucion_politica.pdf

Colombia, C. d. (1994). *Ministerio de Educacion Nacional* . Recuperado el 20 de Julio de 2014, de <http://www.col.ops->

[oms.org/juventudes/Situacion/LEGISLACION/EDUCACION/EL11594.HTM](http://www.col.ops-oms.org/juventudes/Situacion/LEGISLACION/EDUCACION/EL11594.HTM)

Colombia, C. d. (26 de Julio de 2006). *Ministerio de Educacion Nacional*. Recuperado el 20 de Julio de 2014, de http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-104704_archivo_pdf.pdf

Constitucional, C. (7 de Junio de 1995). *Corte Constitucional*. Recuperado el 20 de Junio de 2014, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/C-252-11.htm>

Constitucional, C. (Junio de 2001). *Corte Constitucional* . Recuperado el 20 de Julio de 2014, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/c-673-01.htm>

Fui, d. a. (14 de Febrero de 2014). *DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUI*. Recuperado el 22 de Julio de 2014, de

http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrieve_publicaciones?no=2036

Justicia, C. S. (14 de Junio de 2011). *Corte Suprema de Justicia* . Recuperado el 22 de Julio de 2014, de

[http://www.ramajudicial.gov.co:8080/csj/downloads/UserFiles/File/ALTAS%20CORTES/CONSEJO%20SUPERIOR/DE%20INTERES/Jurisp_Altas_Cortes/CORTE%20SUPREMA%20DE%20JUSTICIA/sentencias%2029-03-2012/41023\(14-06-11\).pdf](http://www.ramajudicial.gov.co:8080/csj/downloads/UserFiles/File/ALTAS%20CORTES/CONSEJO%20SUPERIOR/DE%20INTERES/Jurisp_Altas_Cortes/CORTE%20SUPREMA%20DE%20JUSTICIA/sentencias%2029-03-2012/41023(14-06-11).pdf)

Laboral, M. d. (2008). *Ministerio de Educacion Laboral*. Recuperado el 22 de Julio de 2014, de http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-157798_archivo_pdf.pdf

Londoño, J. E. (31 de Mayo de 2012). *Municipio de Ituango*. Recuperado el 17 de Julio de 2014, de http://ituango-antioquia.gov.co/~ituangoa/images/documentos/alcaldia/PLAN_DE_DESARROLLO_ITUANGO_2012-2015.pdf

Nacional, M. d. (28 de Diciembre de 1992). *Ministerio de Educacion Nacional*. Recuperado el 20 de Julio de 2014, de http://www.mineduccion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-211884_Ley_30.pdf

Nacional, M. d. (16 de Junio de 2006). *Ministerio de Educacion Nacional* . Recuperado el 20 de Julio de 2014, de http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-105280_archivo_pdf.pdf

Nacional, M. d. (12 de Diciembre de 2007). *Ministerio de Educacion Nacional*. Recuperado el 22 de Julio de 2014, de http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-157089_archivo_pdf_NTC_5581.pdf

Nacional, M. d. (16 de Diciembre de 2009). *Ministerio de Educacion Nacional*. Recuperado el 20 de Julio de 2014, de http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-216551_archivo_pdf_decreto4904.pdf