

**UTS**

**UNIDADES TECNOLÓGICAS DE  
SANTANDER**

UNIDADES  
TECNOLÓGICAS  
DE SANTANDER

**Plan Estratégico de Desarrollo  
Institucional / 2.006 - 2.011**

**BUCARAMANGA**

Bucaramanga, Enero de 2006

# Tabla de Contenido

## PRESENTACIÓN

### 1. REFERENTES DEL PLAN

- 1.1 Identidad institucional
  - 1.1.1 Naturaleza de la Institución
  - 1.1.2 Visión
  - 1.1.3 Misión
  - 1.1.4 Principios
  - 1.1.5 Propósitos
  - 1.1.6 Fundamentos institucionales
- 1.2 Diagnóstico estratégico
  - 1.2.1 Análisis del contexto interno
  - 1.2.2 Análisis del contexto externo
- 1.3 Direccionamiento estratégico institucional
  - 1.3.1 Objetivos, Estrategias y Políticas institucionales
  - 1.3.2 Docencia, Investigación, Proyección Social y Administración
- 1.4 Planteamiento estratégico institucional
  - 1.4.1 Desarrollo de la Misión Institucional
  - 1.4.2 Desarrollo Humano y del Bienestar Institucional
  - 1.4.3 Proyección Social
  - 1.4.4 Desarrollo Administrativo y Financiero
  - 1.4.5 Ecoeficiencia organizacional
- 2. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO 2006 -2011
  - 2.1 Objetivos del Plan
    - 2.1.1 Objetivos generales
    - 2.1.2 Objetivos específicos
  - 2.2 Áreas, Acciones, Programas y Proyectos
  - 2.3 Plan de Acción e Inversiones como soporte a la Implementación del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2.006 - 2.011
  - 2.4 Seguimiento, control y evaluación
    - 2.4.1 Criterios para la gestión del Plan
    - 2.4.2 Seguimiento y control al Plan
    - 2.4.3 Seguimiento y control a los proyectos

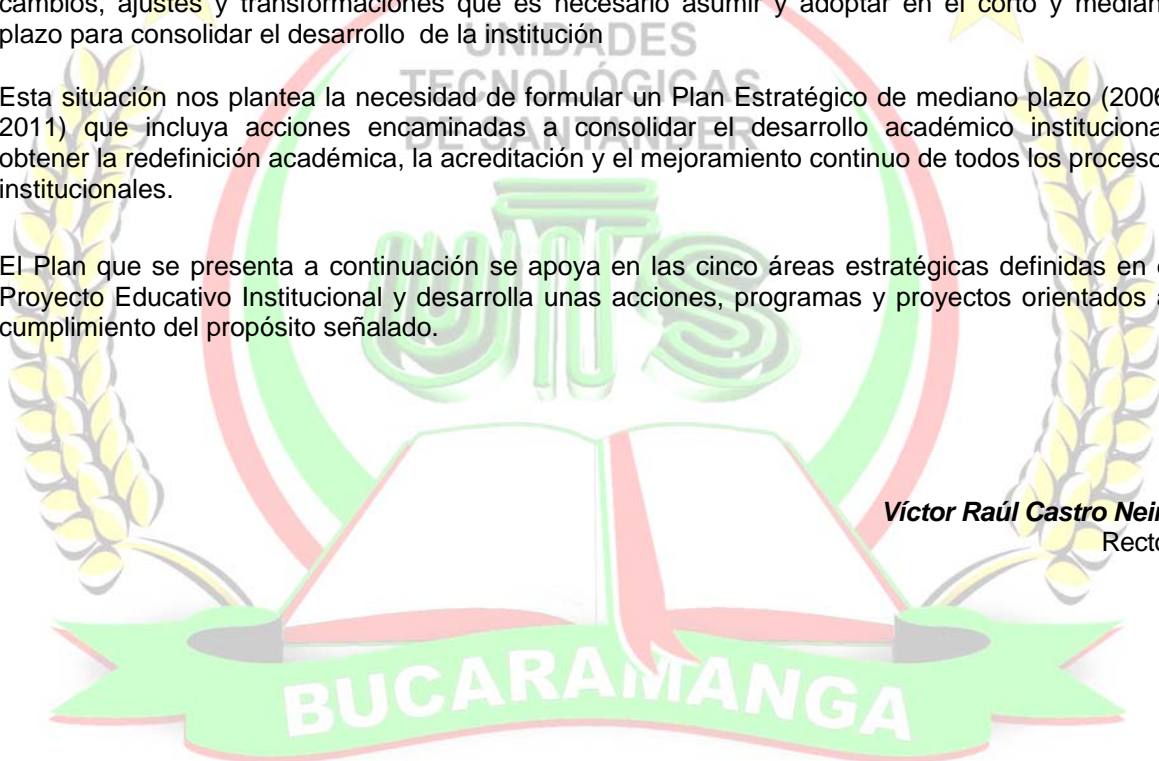
# Presentación

Desde la formulación del Plan de Desarrollo 2000-2010 la institución ha orientado sus esfuerzos hacia la consolidación de sus campos de acción académica y al crecimiento de una infraestructura que responda a los requerimientos del desarrollo institucional, respondiendo a las necesidades de educación de nuestra sociedad y convirtiéndose en un factor de equidad y de formación de tecnólogos competentes para generar soluciones a los problemas de la región y del país. Las nuevas realidades del desarrollo institucional exigen un redireccionamiento estratégico que nos permita asumir el reto de convertirnos en una institución tecnológica líder en la formación de tecnólogos y profesionales, razón por la cual debemos orientar nuestras acciones en torno a los cambios, ajustes y transformaciones que es necesario asumir y adoptar en el corto y mediano plazo para consolidar el desarrollo de la institución.

Esta situación nos plantea la necesidad de formular un Plan Estratégico de mediano plazo (2006-2011) que incluya acciones encaminadas a consolidar el desarrollo académico institucional, obtener la redefinición académica, la acreditación y el mejoramiento continuo de todos los procesos institucionales.

El Plan que se presenta a continuación se apoya en las cinco áreas estratégicas definidas en el Proyecto Educativo Institucional y desarrolla unas acciones, programas y proyectos orientados al cumplimiento del propósito señalado.

**Víctor Raúl Castro Neira**  
Rector



# 1. Referentes del plan

## 1.1 Identidad Institucional

### 1.1.1 Naturaleza de la institución

Somos una Institución de Educación Superior constituida como Establecimiento Público del Orden Departamental, de carácter tecnológico, creada por la Asamblea Departamental mediante Ordenanza No 90 de 1963 como Instituto Tecnológico de Santander. En 1981 se reestructura mediante Ordenanza No 21 del 15 de diciembre, se le da el carácter de establecimiento público con autonomía administrativa, patrimonio independiente y se cambia su denominación por la de Tecnológico Santandereano de conformidad con el Decreto 080 de 1980. En 1985, mediante Ordenanza No 29 del 17 de diciembre, la Asamblea de Santander ordena que a partir de enero de 1986 cambie su denominación por la de Unidades Tecnológicas de Santander, sin que la modificación de su nombre implique variaciones administrativas o fiscales.

### 1.1.2 Visión

Las Unidades Tecnológicas de Santander, como Institución de Educación Superior del Orden Departamental, aspiran a ser reconocidas como una Organización líder en el contexto regional y nacional por la calidad y pertinencia de sus programas académicos, organizados en ciclos propedéuticos, una cultura institucional abierta y democrática, modelos pedagógicos centrados en el estudiante, la calidad de sus docentes, su responsabilidad social, su autonomía financiera y su compromiso en procesos interdisciplinarios de desarrollo tecnológico, docencia, investigación y proyección social, orientados a la solución de problemas en el ámbito de las organizaciones de la región y del país.

### 1.1.3 Misión

Somos una Institución de Educación Superior constituida como Establecimiento Público del Orden Departamental, dedicada a la formación de profesionales con actitud crítica, ética y creativa en los campos de las ciencias naturales aplicadas y las ciencias socioeconómicas y empresariales, mediante programas de formación por ciclos propedéuticos, con fundamento en procesos académicos de calidad, como resultado de la auto-evaluación permanente, la construcción y aplicación del conocimiento científico y tecnológico, la formación en valores éticos, el compromiso y la responsabilidad social; con el propósito de contribuir al desarrollo integral de nuestros estudiantes y a la solución de problemas del entorno regional y nacional.

### 1.1.4 Principios

- **Excelencia académica.** Estamos comprometidos en la búsqueda de niveles de excelencia para obtener logros cada vez mayores en procesos académicos de calidad y con pertinencia social.
- **Responsabilidad social.** En cumplimiento del mandato Constitucional, y por su carácter de entidad pública, el eje principal del accionar institucional es la responsabilidad social frente a los sectores más desprotegidos de la sociedad.
- **Pluridiversidad.** Nuestra institución promueve la libertad de enseñanza, la investigación y la difusión del pensamiento en un ambiente de pluralismo ideológico y diversidad cultural que haga posible la crítica y el debate públicos. Los procesos de generación y circulación del conocimiento se deben dar dentro de una pluralidad de paradigmas, métodos y estilos de representación de la ciencia, coherentes con la naturaleza del proceso de construcción del conocimiento en cada disciplina.

- **Equidad.** Nuestra institución promueve el respeto y prevalencia del interés público sobre el particular y la defensa de la igualdad de oportunidades. Reafirma como valores corporativos la justicia, el amor a la patria, el respeto a la diversidad étnica y cultural, el ejercicio de la democracia y la tolerancia.
- **Racionalidad.** Reconocemos el potencial progresivo de los estudiantes para manifestarse y desarrollarse de manera lógica y a la vez creativa. El ser humano se hace persona por autoconocimiento y desarrollo de sus potencialidades.
- **Aprender a aprender.** Debido a que nuestro modelo pedagógico está centrado en el estudiante no podemos explicar el aprendizaje sin una participación activa del mismo, lo cual implica el desarrollo de su capacidad de aprender y de aprender a aprender.
- **Convivencia.** Asumimos el compromiso de promover la valoración y fortalecimiento de nuestra identidad cultural y del cuidado del medio ambiente.

### 1.1.5 Propósitos

Las Unidades Tecnológicas de Santander expresan su intención de contribuir al desarrollo de la sociedad por medio de unos grandes propósitos expresados en la Misión:

- Formar profesionales con actitud crítica, ética y creativa en los campos de las ciencias naturales aplicadas y las ciencias socioeconómicas y empresariales mediante programas de formación por ciclos propedéuticos.
- Desarrollar procesos académicos de calidad como resultado de la auto-evaluación permanente, la construcción y aplicación del conocimiento científico y tecnológico, la formación en valores éticos, el compromiso y la responsabilidad social.
- Contribuir al desarrollo integral de nuestros estudiantes y a la solución de problemas del entorno regional y nacional.
- Ser motor de desarrollo para el individuo, su comunidad y la sociedad, brindándoles la oportunidad de acceder a los medios que promueven su derecho a educarse.

### 1.1.6 Fundamentos institucionales

#### ▪ La formación integral

Entendemos la formación integral como un proceso continuo, permanente y participativo que busca desarrollar armónica y coherentemente todas y cada una de las dimensiones del ser humano con el fin de lograr su realización plena en la sociedad. La formación integral contribuye a enriquecer el proceso de socialización del estudiante, a situarlo en la realidad social que le envuelve, a despertar su actitud crítica, a desarrollar sus potencialidades, a implicarse en los entornos comunitarios y sociales, a identificar problemas y plantear soluciones, a desarrollar capacidades para la readaptación a nuevas situaciones y contextos. La formación es integral en la medida en que enfoque a la persona del estudiante como una totalidad y que no lo considere únicamente en su potencial cognoscitivo o en su capacidad para el quehacer técnico o profesional.

#### ▪ La interdisciplinariedad

La interdisciplinariedad es un componente esencial de la formación integral que permite articular las diversas áreas de conocimiento o sectores de afinidad disciplinaria para el estudio de problemas complejos, de tal suerte que se pueda superar la yuxtaposición entre asignaturas y promover un aprendizaje más autónomo que articule los problemas y necesidades del desarrollo pero también sus implicaciones sociopolíticas, culturales, medioambientales, éticas y estéticas. La interdisciplinariedad permite interrelacionar lo científico y lo tecnológico, de tal forma que sea posible definir sus impactos, sus usos sociales, problemas, etc. Asimismo, permite el

acercamiento de los docentes en un trabajo conjunto de integración de las disciplinas del currículo entre sí y con la realidad.

- **La integración teoría-práctica**

La integración teoría-práctica hace posible la contrastación conceptual y el desarrollo de habilidades en el campo de las aplicaciones técnico-metodológicas. Esta relación de la teoría con la práctica es entendida como la incorporación permanente de ambos aspectos en la formación y no como dos instancias que se suceden en un proceso secuencial de tipo lineal. La integración entre teoría y práctica le proporciona mayor sentido al aprendizaje porque permite vincular el nuevo material objeto de conocimiento con las experiencias de los estudiantes, producto de su práctica cotidiana. Esta integración se realiza de manera eficaz mediante la inclusión en los planes de estudio de espacios para el aprendizaje en donde los estudiantes puedan aplicar sus conocimientos en contextos reales de desempeño.

- **La docencia**

La docencia exige un esfuerzo orientado hacia el desarrollo de los procesos de formación integral del estudiante, los procesos de producción, socialización y apropiación crítica del conocimiento y los procesos de servicio a la comunidad. Desde la dinámica del conocer, debe permitir al estudiante captar problemas, plantear correctamente interrogantes, dominar métodos apropiados de conocer y pensar. Como práctica pedagógica, la docencia incorpora los procesos de comunicación, socialización e interacción del y con el conocimiento entre los diferentes actores y agentes del proceso educativo. La docencia es el eje articulador de la investigación y de la proyección social.

- **La investigación**

La investigación se realizará en un contexto de proyección y servicio social, privilegiando la actitud reflexiva, analítica, creadora e innovadora de docentes y estudiantes; reconociendo en ella la manera concreta de generar alternativas y soluciones a problemas relevantes de orden técnico y tecnológico del entorno, buscando una articulación con las comunidades científicas y las diferentes organizaciones sociales para el mejoramiento de la sociedad regional y nacional. Desde el currículo la investigación será primordialmente formativa, es decir, pertinente con la dinámica de la relación con el conocimiento que debe existir en torno a los procesos académicos. Además de la investigación formativa, se promoverá la investigación en sentido estricto alrededor de: a) trabajos originales con el objeto de adquirir nuevos conocimientos dirigidos hacia objetivos específicos (una aplicación); b) trabajos sistemáticos basados en conocimientos existentes, dirigidos hacia la producción de nuevos productos, procesos, sistemas y servicios o a la mejora tecnológica de los existentes.

- **La proyección social**

La proyección social, entendida como servicio, propicia mediante proyectos y programas la relación de los docentes y estudiantes con los diferentes sectores de la sociedad, en especial con aquellos sectores más desprotegidos, para apoyar a las comunidades en la solución de problemas en los ámbitos de acción definidos para cada programa académico. Implica la intervención de las UTS en las comunidades y el entorno del Departamento no sólo con sus áreas de desarrollo académico, sino en los planes, programas y proyectos regionales que conlleven al mejoramiento de la calidad de vida social, comunitaria y ambiental. La proyección social involucra todos los convenios que se realicen para asegurar las prácticas de los estudiantes, las pasantías e intercambio de docentes, las prácticas sociales, y el desarrollo de consultorías y asesorías para la pequeña y mediana empresa.

## **1.2 Diagnóstico Estratégico 2005**

Para planear en forma estratégica se debe pensar a largo plazo, con auténtica visión para obtener los resultados deseados. El punto de partida está en conocerse objetivamente para concebir un direccionamiento estratégico orientado a la productividad, competitividad, eficiencia, eficacia, calidad, satisfacción y el mejoramiento continuo del ciclo de vida de la Institución. Esto implica la definición del contexto real sin perder de vista el pensamiento estratégico que brinda una buena orientación para ubicarnos en el presente proyectando las acciones con claridad, firmeza y determinación.

### **1.2.1 Análisis del Contexto Interno**

Las Unidades Tecnológicas de Santander en sus primeros 35 años de creación funcionó bajo el modelo del Estado paternalista que se caracterizó por el comportamiento estacional en el número de alumnos matriculados, un alto porcentaje de dependencia de los aportes provenientes del Departamento, baja participación y generación de recursos propios, limitadas posibilidades de inversión, alto porcentaje de recursos destinados en gastos de funcionamiento y estancamiento de las fuentes de financiamiento provenientes de la venta de servicios académicos.

Desde 1999 la Institución desarrolla un modelo de autogestión financiera pensado para transformar su plataforma económica a un sistema que genere sus propios recursos de sostenimiento, apoyado en cuatro variables: programas académicos, capacidad instalada, costos y población matriculada; el cual debe garantizar el flujo de ingresos necesario para asumir - a matrículas de un (1) salario mínimo - los costos académicos y luego del punto de equilibrio optimizar el margen de contribución a los gastos de funcionamiento mediante una oferta educativa en programas tecnológicos que no se ofrecen desde el Estado, dirigida a la población de bachilleres que egresan en su mayoría de instituciones de educación secundaria comercial o clásica. De esta manera se captó el segmento del mercado educativo que no encontraba facilidades para ingresar a programas de educación privada, con requisitos débiles para aprobar los exigidos por la universidad oficial y con la necesidad de generar sus propios ingresos en el corto plazo.

#### **Fortalezas y debilidades**

Resultado de este proceso, la Institución cuenta con fortalezas en sus finanzas que le han permitido el auto-sostenimiento de su estructura académico-administrativa y la destinación de recursos para inversión en laboratorios, planta física y apoyo académico. A la consolidación de esta plataforma autogestionada se suman los desarrollos hacia el reconocimiento de la calidad académica, de la investigación, extensión y de los procesos administrativos y financieros de la Entidad.

En el contexto académico se viene documentando y socializando un Nuevo Modelo Pedagógico con base en los propósitos de formación que se derivan del nuevo paradigma educativo, así mismo se adelanta el proceso de Auto-evaluación en los programas de Electrónica y Electromecánica con el fin de buscar su acreditación ante el CNA. Esta experiencia va a servir para crear el Sistema de Auto-evaluación y Acreditación Institucional, lo mismo que un Sistema de Autorregulación para todos los programas académicos. En los demás programas académicos se adelanta el diseño de los nuevos planes de estudio por ciclos, incorporando el componente flexible, los créditos académicos y la formación por competencias, con el propósito de alcanzar las condiciones mínimas de calidad para obtener el registro calificado de los programas.

El componente docente debe fortalecerse permanentemente con la entrada en operación de un nuevo modelo de enseñanza aprendizaje, lo cual debe ser congruente con los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del profesor bajo criterios claramente definidos y adoptados por la Institución.

La Investigación es un área nueva en la estructura funcional, aunque se ha logrado el desarrollo de proyectos en formación, la creación de semilleros de investigación y la participación en eventos regionales y nacionales donde se ha destacado el nivel institucional por la innovación y el alcance tecnológico de las ponencias presentadas.

En el campo del desarrollo humano y del bienestar Institucional, hay avances en la apropiación colectiva por parte de los docentes sobre la necesidad de una verdadera formación integral que tenga en cuenta todas las dimensiones del desarrollo humano.

Existen proyectos que propician el mejoramiento de las condiciones sociales y económicas de los estudiantes como las auxiliaturas estudiantiles y los grupos de estudio organizados en el proyecto Paréntesis.

En lo que concierne a la estructura estatutaria y organizacional, la Institución reformó y actualizó el Estatuto General de 1996 en el año 2001. En la actualidad, existen algunas disposiciones que permiten desarrollar adecuadamente algunas áreas de intervención en lo académico, administrativo y financiero; razón por la cual, se adelanta una nueva reforma que atienda estas necesidades estructurales. Igualmente, la arquitectura organizacional se adaptó a los cambios en algunas áreas académicas y administrativas que redefinieron sus funciones para responder a las demandas del crecimiento y desarrollo institucional.

Se requiere formular más proyectos articulados desde lo institucional con el sector productivo y con los problemas regionales y locales. En éste sentido es necesario orientar la política Institucional que hacia el accionar social de la entidad y su participación en programas de impacto social, uniendo esfuerzos con los entes territoriales y organizaciones que trabajen en la búsqueda de soluciones a los problemas más apremiantes de la sociedad santandereana y colombiana.

### **1.2.2 Análisis del Contexto Externo**

#### **Oportunidades y amenazas**

Se han tenido pocos desarrollos en los temas internacionales, teniendo en cuenta que no es posible formar buenos profesionales sin una visión internacional ni el conocimiento específico de las relaciones de interdependencia del mundo contemporáneo.

La cualificación docente al nivel de cooperación internacional fortalece las competencias para el desarrollo de la enseñanza–aprendizaje en beneficio de las capacidades del estudiante provocando patrones flexibles para el desarrollo sostenible de nuestra economía.

Existen convenios suscritos con universidades e instituciones del extranjero que deben seguirse gestionando para obtener los desarrollos en cooperación para apoyar los proyectos que se derivan de la integración mutua. Se han realizado gestiones con Universidades para ofrecer programas de profesionalización, además se suscriben convenios con entes territoriales para extender algunos programas tecnológicos a la Provincia.

En el contexto mundial se están presentando en forma simultánea grandes transformaciones que afectan directamente a la sociedad colombiana y, por ende, al sistema educativo.

La revolución científica y tecnológica que está dando origen a la llamada sociedad de la información y el conocimiento; y la globalización, que ha revolucionado las relaciones internacionales dando origen a la internacionalización de la justicia, de la economía, de la guerra, y a un nuevo mercado que es el del conocimiento y la información.

Establecer convenios de cooperación para realizar proyectos de investigación conjunta es un mecanismo que permite acceder a tecnología de punta, transferencia de conocimiento, búsqueda de plazas para realizar investigación en temáticas de interés para la Entidad, entre otros.



Todos estos grandes cambios inciden sobre los aparatos educativos tradicionales y crean retos a la educación superior en lo investigativo, lo formativo, en la extensión y en la gestión universitaria.

### **1.3 Direccionamiento Estratégico Institucional**

#### **1.3.1 Objetivos, Estrategias y Políticas Institucionales**

##### **Objetivos institucionales**

La institución adopta como objetivos generales los contenidos en el Capítulo 2, Título 1, de la Ley 30 de 1992. En desarrollo de estos objetivos, la institución define los siguientes:

- Obtener el reconocimiento de calidad para los programas existentes en virtud de las disposiciones legales que rigen para la educación superior en Colombia.
- Ofrecer programas de educación superior por ciclos propedéuticos que contribuyan al desarrollo sostenible de nuestro país.
- Desarrollar las áreas sustantivas de docencia, investigación y proyección social en cada uno de sus ámbitos de intervención.
- Cualificar permanentemente a los docentes en su disciplina y en metodologías de enseñanza para reafirmar la excelencia académica.
- Garantizar cobertura educativa para los diferentes programas institucionales, acorde con la capacidad institucional y sus propósitos de formación.
- Desarrollar programas de bienestar que propicien el desarrollo integral de las personas y de los grupos que conforman la comunidad institucional.
- Promover un clima institucional que favorezca la calidad de las funciones de docencia, investigación y proyección social.
- Participar activamente en la formulación de soluciones a las necesidades del sector productivo y de la comunidad.
- Desarrollar un sistema de gestión para los egresados motivando su participación en el desarrollo institucional.
- Optimizar la utilización de los recursos institucionales manteniendo una estructura académica, administrativa y financiera flexible, auto-sostenible y productiva.
- Consolidar una comunidad académica con reconocimiento internacional promoviendo actividades especiales de proyección con el exterior.

##### **Estrategias institucionales**

- Orientar y desarrollar los procesos académicos mediante la implementación de un modelo pedagógico centrado en el estudiante como eje regulador de su formación bajo la guía y orientación del docente.
- Desarrollar una visión compartida en la cultura organizacional alrededor de la calidad y el mejoramiento continuo mediante procesos de planeación, ejecución, auto-evaluación, control y retroalimentación de las acciones institucionales.
- Fortalecer la estructura docente mediante procesos de cualificación profesional, personal y pedagógica para que interactúe en medios investigativos y de proyección académica.
- Disponer de procesos efectivos de selección, inducción, formación, estímulos y promoción de las personas que trabajan en la Institución para garantizar mejores niveles de docentes, estudiantes y administrativos.
- Trabajar la estructura económica de la institución mediante la diversificación de sus fuentes de ingresos, mecanismos de autogestión por áreas de negocios para desarrollar proyectos productivos y afianzamiento de los sistemas de costos y presupuestación que consoliden la fortaleza financiera de la Institución.

- Proyectar y consolidar el prestigio institucional haciendo presencia regional, impactando a nivel nacional con la difusión de los logros en la gestión, la vinculación al sector productivo, agremiaciones, asociaciones y redes de comunicación en el país y con el exterior.

### **Políticas institucionales**

- La interdisciplinariedad, el trabajo en equipo y el espíritu solidario son básicos para el proceder institucional.
- La administración de los recursos institucionales debe hacerse con criterios de transparencia, racionalidad, justicia, productividad, auto-sostenibilidad y generación de valor a la economía.
- El establecimiento de vínculos con los sectores económicos, políticos y sociales de interacción institucional.
- La formulación y desarrollo de proyectos educativos en respuesta a las necesidades del entorno.
- El mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad educativa de la institución.
- El mejoramiento de la calidad y pertinencia de los programas académicos.
- El bienestar Institucional entendido en los ámbitos de la formación integral, la construcción de comunidad y el mejoramiento de la calidad de vida del estudiante, docentes y administrativos.

### **1.3.2 Objetivos, Estrategias y Políticas de Docencia, Investigación, Extensión y Proyección Social, y Administración**

#### **DOCENCIA**

##### **Objetivos**

- Obtener la acreditación de alta calidad a los programas académicos ofrecidos por la Institución.
- Estructurar procesos docentes que involucren la interdisciplinariedad y el trabajo en equipo para incorporar a la renovación curricular el componente flexible, los créditos académicos, la formación por competencias y la implementación de la educación por ciclos.
- Ofrecer programas de educación formal, no formal y a distancia que respondan a las necesidades de formación en el contexto local y regional.

##### **Estrategias**

- Diseñar los nuevos planes de estudio por ciclos propedéuticos incorporando el componente flexible, los créditos académicos y la formación por competencias, para proyectar la oferta de programas académicos sobre las políticas nacionales de educación y responder efectivamente a las necesidades educativas del entorno.
- Desarrollar procesos de auto-evaluación, control y seguimiento a la docencia bajo la coordinación de las Decanaturas y responsabilidad de las Coordinaciones Académicas.
- Realizar convenios con Instituciones de Educación Superior para ofrecer la profesionalización en los programas que no se pueden ofrecer por ciclos propedéuticos.
- Extender los programas a otras regiones del Departamento de manera presencial o mediante modalidades de educación a distancia y virtual.
- Implementar un Sistema de formación, cualificación y evaluación docente que permita orientar la implementación del nuevo modelo en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Incorporar a los procesos académicos el uso y apoyo de nuevas tecnologías informáticas y de enseñanza.
- Implementar nuevas metodologías de enseñanza y aprendizaje para garantizar el desarrollo de las competencias que se esperan del egresado de cada programa, con base en los nuevos propósitos de la formación integral.

## Políticas

- Los procesos académicos de la docencia se orientarán con base en el Modelo Pedagógico Institucional.
- En el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje se estimulará la vocación investigativa y la actualización permanente con responsabilidad social y ambiental.
- La institución estimula la actualización y el perfeccionamiento docente, su producción intelectual y la evaluación a sus procesos de enseñanza de acuerdo al Modelo Pedagógico.
- La institución propiciará una mayor vinculación productiva entre la docencia, la investigación y la proyección social para el cumplimiento de los propósitos misionales y para estimular la producción académica de sus docentes.
- La institución diseñará y aplicará mecanismos de auto-evaluación para la acreditación de manera que constituyan una actividad permanente y necesaria para el mejoramiento de la calidad y para el reconocimiento de los programas ante el CNA.

## INVESTIGACIÓN

### Objetivos

- Fortalecer el desarrollo científico y tecnológico de la institución gestionando y apoyando proyectos en ciencia y tecnología como factor estratégico en la calidad académica de la entidad.
- Propiciar el desarrollo de proyectos de gestión tecnológica y de formación en investigación.
- Fortalecer la estructura investigativa a través de la inversión en infraestructura, talento humano y tecnología con el fin de participar conjuntamente con otras instituciones en el desarrollo de proyectos de investigación.

### Estrategias

- Fomentar la organización de bancos de proyectos de investigación con los estudios de los Semilleros de Investigación que sirvan para gestionar, orientar y priorizar la destinación de los recursos de inversión.
- Promover la difusión de la producción investigativa a través de publicaciones, redes y bases de datos, participación en eventos de carácter científico, brindando apoyo a los investigadores en sus proyectos.
- Incorporar paulatinamente a la institución en las corrientes mundiales de Ciencia y Tecnología, como fundamento para su internacionalización, a través de la integración a redes regionales y mundiales de C&T y para crear flujos de conocimientos desde y hacia Colombia.
- Fortalecer los Semilleros de Investigación para la formación de estudiantes investigadores y estimular su participación.
- Definir las líneas de investigación de los programas académicos.
- Articular los procesos de docencia e investigación para desarrollar proyectos integrados en el aula.
- Generar comunidad académica fomentando la creación de grupos de estudio académico e investigativo.

## Políticas

- La investigación es un soporte básico de la docencia y de la proyección social para proyectar el desarrollo académico institucional.
- La actividad investigativa se desarrolla según los cánones universalmente reconocidos como investigación formativa e investigación en sentido estricto; esta última orientada a la investigación aplicada o tecnológica a partir de la innovación, generación y/o adaptación de conocimientos.

- Las áreas y líneas prioritarias de investigación son desarrolladas por docentes y estudiantes organizados en grupos y semilleros de investigación de acuerdo con la misión y los propósitos institucionales.
- Los planes, programas y proyectos de investigación deben responder a las prioridades académicas y de desarrollo institucional con especial énfasis en la atención a necesidades y exigencias del desarrollo regional, y a la búsqueda de soluciones a problemas relevantes de la industria y el sector productivo y de servicios.
- Los programas académicos deben incluir en sus currículos actividades de investigación formativa (semilleros de investigación) con la orientación de la dirección de investigaciones y la red de semilleros institucional.
- La institución propiciará la realización de encuentros y/o eventos académicos, científicos y culturales que impulsen, fortalezcan e incentiven la investigación y el intercambio de experiencias investigativas con centros, grupos y semilleros de investigación o con centros de producción de conocimiento.

## **EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL**

### **Objetivos**

- Promover el desarrollo de proyectos que articulen simultáneamente la docencia, la investigación y la proyección social para aportar soluciones a la problemática socioeconómica, ambiental, agrícola, tecnológica e industrial de Santander y del oriente colombiano.
- Fortalecer los programas de educación no formal en la gestión académica, promocional y de cobertura para aumentar la población matriculada.
- Mantener constante comunicación con los egresados para vincularlos a las distintas actividades institucionales y afianzar mecanismos de beneficio de doble vía.

### **Estrategias**

- Integrar las acciones de formación desde la docencia, la investigación y la proyección social para desarrollar proyectos interdisciplinarios de impacto social que permitan mejorar las condiciones de vida de la comunidad.
- Promover proyectos de integración entre la institución, el gobierno y el sector productivo.
- Trabajar con entidades que apoyen las comunidades más necesitadas.
- Conectarse, a través de las nuevas tecnologías, con otras instituciones y audiencias que viabilicen los proyectos que se promueven desde las unidades académicas.

### **Políticas**

- La responsabilidad social de las Unidades Tecnológicas de Santander se materializa a través de los programas de extensión y proyección social y los aportes de estudiantes y egresados, en el marco de trabajos pedagógicos inter e intradisciplinarios, y prácticas productivas y empresariales, coherentes con la formación impartida por la institución.
- La extensión y la proyección social como una de las funciones sustantivas de la institución, se constituye en el escenario propicio para que todos los programas académicos canalicen sus esfuerzos en procura de atender las necesidades del entorno a través de planes, programas y proyectos que contribuyan al desarrollo integral de las comunidades de la región.
- Las actividades de extensión y proyección social de la institución deben orientar sus acciones a la difusión e intercambio de saberes y a la generación de nuevos conocimientos a través de servicios de capacitación, actualización y formación, en procura del bienestar social y del mejoramiento de la calidad de vida de los individuos.

- La oficina de Extensión y Proyección Social, adscrita a la Vicerrectoría, orientará y establecerá las directrices para el diseño y ejecución en los diferentes programas de las actividades relacionadas con extensión y proyección social, en cumplimiento de la Misión institucional.
- Para el logro de los objetivos referidos a la extensión y a la proyección social, la institución establecerá alianzas estratégicas con otras instituciones educativas públicas y privadas, entidades gubernamentales y no gubernamentales, comunidades organizadas, gremios y asociaciones, a fin de aunar esfuerzos en procura de la consolidación institucional y de ofrecer y desarrollar conjuntamente programas y proyectos que atiendan las necesidades locales y regionales.
- Toda acción institucional que se enmarque en la práctica de la extensión y la proyección social, deberá atender necesidades del entorno y estructurarse a partir de principios de pertinencia, eficiencia y eficacia, para lo cual, ha de considerarse la naturaleza de la institución y los recursos con que cuenta para el logro de sus objetivos.

## **ADMINISTRACIÓN**

### **Objetivos**

- Planear, organizar, dirigir y controlar los procesos de la institución.
- Ser soporte para las funciones de docencia, investigación y proyección social.
- Gestionar efectivamente el talento humano y los recursos físicos y financieros.
- Brindar bienestar a la comunidad institucional.

### **Estrategias**

- Fomento a la cultura del mejoramiento continuo.
- Elaborar manuales de funciones de los diferentes cargos de la institución.
- Generar actitudes de cambio que permitan la adaptación a nuevas circunstancias o situaciones desconocidas, así como el tipo de liderazgo apropiado a nuestra cultura, que anticipe los posibles escenarios de desarrollo institucional.
- Buscar nuevas fuentes de ingresos y financiación.
- Mejorar la infraestructura y los medios educativos.
- Mejorar el sistema de comunicaciones.
- Impulsar la cultura y el deporte en la comunidad institucional.
- Mantener y ejecutar planes de formación coherentes con el modelo de gestión del talento humano.
- Implementar el Sistema de Gestión de la Calidad con el objetivo de garantizar el mejoramiento continuo de los procesos según la política de calidad Institucional.

### **Políticas**

- La institución utiliza la auto-evaluación como un instrumento de mejoramiento continuo.
- Los excedentes se deben invertir en sectores estratégicos para el desarrollo institucional.
- Se deben destinar anualmente partidas suficientes para el desarrollo de las áreas de investigación, bienestar institucional, auto-evaluación y dotación de medios educativos.
- La institución realiza eventos culturales, deportivos y programas de salud física y mental, en beneficio de la comunidad institucional y de la sociedad en general.
- Se debe estimular el buen desempeño y la permanencia de los estudiantes en la Institución.

#### 1.4 Planteamiento Estratégico Institucional

La Institución prioriza cinco áreas de desarrollo institucional, consideradas como factores claves de éxito, para las cuales se establecen unas acciones estratégicas que posibilitan la operacionalización y manejo específico de programas y proyectos pertinentes con el logro de los objetivos y cumplimiento de las políticas que orientan el accionar institucional.

Estas áreas son:

- **Desarrollo de la Misión Institucional**

En esta área estratégica se agrupan acciones tendientes a desarrollar los procesos para la certificación de la calidad académica de nuestros programas, la construcción y aplicación del conocimiento científico y tecnológico y la formación docente, con el propósito de contribuir al desarrollo de la región y del país.

- **Desarrollo Humano y del Bienestar Institucional**

En esta área estratégica se agrupan acciones tendientes a desarrollar los tres grandes conceptos que orientan el deber ser del Bienestar Institucional: La calidad de vida, la formación integral y la comunidad educativa, traducidos en el desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo de la Institución.

- **Extensión y Proyección Social**

Esta área agrupa acciones tendientes a articular la Institución con los entes estatales y el sector productivo; desarrollar programas y proyectos de apoyo a comunidades; adelantar proyectos de cooperación internacional para facilitar la movilidad estudiantil y el intercambio de experiencias académicas; ofrecer programas de educación continuada para egresados y comunidades específicas, entre otros.

- **Desarrollo Administrativo y Financiero**

Esta área estratégica comprende las acciones que la Institución orientará para el mejoramiento continuo de sus procesos administrativos de apoyo y soporte a la gestión académica, en lo que se refiere a la gestión financiera, planificación, organización y control de gestión, gestión del talento humano, sistema de Información y gestión de la calidad.

- **Ecoeficiencia Organizacional**

El accionar institucional incorporará el desarrollo de programas, proyectos y actividades con el enfoque universo – sociedad – ecología, articuladas a la gestión académico –administrativa que garanticen un equilibrio con su entorno. Se concentra en las siguientes acciones:

## 2. Plan Estratégico de Desarrollo 2.006 - 2.011

### 2.1 Objetivos del Plan

#### Generales

- Contribuir a la realización e integración del Proyecto Educativo Institucional desde lo académico, lo administrativo y lo financiero.
- Promover y fomentar la cultura de la planeación y consolidar la institución como una organización que planea, ejecuta y evalúa; que articula lo académico, lo administrativo y lo financiero.
- Orientar la acción institucional hacia el cumplimiento de sus objetivos y la realización de su misión con la sociedad.

#### Específicos

- Fortalecer la gestión administrativa y académica de la institución.
- Promover el desarrollo institucional y del talento humano.
- Consolidar las áreas estratégicas de desarrollo institucional.
- Fomentar la renovación y la innovación curricular.
- Diseñar e implementar un sistema de auto-evaluación y acreditación acorde con las exigencias del actual sistema de educación.
- Contribuir al mejoramiento del sistema de formación docente, a partir del diseño e implementación de proyectos.
- Fomentar y contribuir a la generación de ambientes institucionales conformes al Proyecto Educativo Institucional.
- Desarrollar políticas, programas y estrategias de bienestar Institucional desde lo académico, lo administrativo y lo financiero.
- Consolidar una administración eficiente, transparente y calificada.
- Desarrollar estrategias que permitan la administración óptima de los recursos (humanos, financieros, materiales) de la Institución.
- Participar en la búsqueda de soluciones a problemas regionales y nacionales.
- Afianzar la presencia de la institución en el ámbito regional y nacional; y buscar su presencia en el ámbito internacional.

### 2.2 Áreas, Acciones, Programas y Proyectos

#### 2.2.1 ÁREA ESTRATÉGICA: Desarrollo de la Misión Institucional

La misión institucional en concordancia con los conceptos de modernización de la educación superior enfocada a la cualificación de todos los procesos académicos y administrativos que le competen, debe formularse en términos de integración de las funciones básicas de la institución: investigación, docencia y extensión y el aprovechamiento de los desarrollos culturales artísticos y humanos.

#### **Acción estratégica 1: Pertinencia y calidad académica**

Programas:

##### 1. Autoevaluación y Acreditación

- Programa permanente de autoevaluación y autorregulación para la gestión de los programas académicos

- Desarrollo y cumplimiento de condiciones mínimas de calidad para todos los programas académicos.
- Proceso de autoevaluación con fines de acreditación.
- Acreditación de alta calidad para los programas académicos.
- Acreditación institucional.

| ACCIÓN  | OBJETIVO  | RESPONSABLES   |
|---|---|--|
| Programa permanente de autoevaluación y autorregulación para la gestión de los programas académicos | Generar las condiciones que posibiliten un mejoramiento continuo de la institución y de sus programas.  | Vicerrectoría<br>Comité IAAPG<br>Jefe OACA<br>Coordinadores Académicos |
| Desarrollo y cumplimiento de condiciones mínimas de calidad para los programas                      | Obtener el registro calificado para los programas de formación por ciclos (tecnológico y profesional), para los programas tecnológicos terminales y para las especializaciones. | Vicerrector<br>Jefe OACA<br>Coordinadores Académicos                   |
| Proceso de autoevaluación con fines de acreditación   | Obtener el reconocimiento de calidad para los programas académicos por parte del Consejo Nacional de Acreditación y de la sociedad en general.                                  | Vicerrector<br>Jefe OACA<br>Coordinadores Académicos                   |
| Acreditación de alta calidad para los programas académicos  |   |  |
| Acreditación Institucional  | Obtener el reconocimiento de calidad para la institución por parte del Consejo Nacional de Acreditación y de la sociedad en general.  | Vicerrector<br>Jefe OACA<br>Decanos                                    |

## 2. Redefinición Institucional, Trámite de Registro Calificado para el ofrecimiento y desarrollo de los Ciclos Profesionales, Regionalización y Educación a Distancia

El marco legal y normativo vigente que establece las condiciones mínimas de calidad para el ofrecimiento y desarrollo de programas nuevos y en funcionamiento, expresados en el decreto 2566 de 2.003, así como la normatividad y legislación referente a la redefinición de instituciones técnicas y tecnológicas<sup>1</sup>, supone que las Unidades Tecnológicas de Santander garanticen las condiciones adecuadas de funcionamiento y desarrollo de las actividades inherentes a los ámbitos de acción<sup>2</sup>; en tal sentido, en el presente documento se expone a manera de reflexión, las acciones institucionales que se deben emprender en el corto plazo a fin de propiciar los ambientes, escenarios y contextos que evidencien el cumplimiento de los requerimientos de ley y las condiciones de operación desde la perspectiva del ofrecimiento de programas hasta el nivel profesional, y de una institución tecnológica redefinida.

Estas acciones se expresan desde los siguientes ámbitos:

### Ámbito de docencia

- Operativización del programa permanente de capacitación y perfeccionamiento docente.
- Gestión de convenios interinstitucionales<sup>3</sup> para el ofrecimiento y desarrollo de programas de postgrados en el ámbito de maestrías en el área disciplinar propia de las áreas de formación

<sup>1</sup> Ley 749, Decreto 2216, Resolución 3462

<sup>2</sup> Referidas a la Docencia, la Investigación y la Extensión y Proyección Social.

<sup>3</sup> En este sentido se ha avanzado a través de contactos preliminares con la Dirección de Maestrías de la Universidad del Tolima; queda por concretar una reunión entre nuestro rector y el rector de UNITOLIMA



en las que se inscribe la propuesta formativa de la institución, así como en el desarrollo de la docencia en temas de educación, pedagogía, etc.

- Desarrollo y ofrecimiento de especializaciones profesionales en el área disciplinar propia de las áreas de formación en las que se inscribe la propuesta formativa de la institución.
- Dinamización de la jornada de inducción y contextualización de docentes de reciente ingreso.
- Continuidad en el proceso de selección docente a fin de consolidar una comunidad académica con alto perfil de formación, que contribuya al fortalecimiento y consolidación institucional.
- Documentar y operativizar el proceso de evaluación docente bajo criterios de eficiencia, eficacia y objetividad, a fin de generar procesos de mejoramiento continuo en el ejercicio de la docencia.
- Documentar y operativizar el sistema de evaluación académica del estudiante y definición de parámetros para la valoración de los procesos de enseñanza - aprendizaje.
- Formular el Plan de Regionalización Institucional consistente en el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos en extensión y apertura de seccionales en provincia, con la finalidad de ampliar la cobertura educativa, incrementar las posibilidades de acceso a la educación superior de jóvenes de escasos recursos, y posicionar a la institución en el contexto educativo local, regional y nacional.
- Realizar la distribución zonal de regionalización de acuerdo con la configuración política del departamento y la región de influencia de las Unidades Tecnológicas de Santander así:
  - **Zona Sur:** Conformada por las provincias de Guantán, Comunera, García Rovira y Vélez, teniendo como núcleo el municipio de San Gil.
  - **Zona Occidente:** Conformada por la provincia de Mares con cobertura en las localidades aledañas pertenecientes a los Departamentos de Antioquía y Bolívar, teniendo como núcleo la ciudad de Barrancabermeja.
  - **Zona Norte:** Tendrá como núcleo la ciudad de Valledupar y cubrirá la demanda educativa de su zona de influencia.
  - **Zona de Frontera:** Tendrá como núcleo la ciudad de Cúcuta y cubrirá la demanda educativa de su zona de influencia.
- Otorgar becas según el Plan de Becas Sociales y de Excelencia Académica para cada una de las zonas de regionalización, considerando la población residente en la misma y sus condiciones socioeconómicas.
- Implementar el área de educación a distancia para el fortalecimiento de la oferta educativa de la Institución.
- Implementar estrategias institucionales para el estímulo a la producción intelectual y su publicación en revistas indexadas.
- Implementar estrategias para incentivar la excelencia académica, investigativa y de proyección social a través de estímulos y distinciones<sup>4</sup>.

#### Ámbito de investigación

- Formulación y operativización del plan bianual de investigación, considerando como insumo las propuestas presentadas por los docentes ocasionales de tiempo completo, y el estímulo al desarrollo de la labor investigativa en programas y facultades a través de grupos inter y transdisciplinarios.
- Definición y protocolización de las líneas de investigación de facultad, de las cuales derivan las líneas de investigación y áreas temáticas de investigación de programas.
- Gestión para la inscripción de proyectos y líneas de investigación avalados en COLCIENCIAS a través de convenios y de iniciativas institucionales.

<sup>4</sup> Está contemplado en el nuevo estatuto docente.

## Ámbito de extensión y proyección social

- Formulación y operativización del plan bianual de extensión y proyección social, considerando como insumo las propuestas presentadas por los docentes ocasionales de tiempo completo, y el estímulo al desarrollo de las prácticas sociales desde la propuesta formativa de la institución, a través de la conformación de grupos inter y transdisciplinarios de programas y facultad.
- Formulación y operativización del plan de becas sociales y de excelencia académica, desde la perspectiva de la responsabilidad social de las UTS, y como estrategia para captar auxilios y subvenciones de entidades gubernamentales y no gubernamentales del orden nacional e internacional que propenden por el apoyo a la formación y capacitación de las comunidades socialmente excluidas.

## Ámbito de soporte institucional

Las acciones en el ámbito de soporte institucionales se clasifican en:

### Capacitación y cualificación del talento humano

- Formulación y operativización del programa permanente de capacitación y cualificación del talento humano encargado de labores operativas a través de convenios y el ofrecimiento de cursos derivados de las áreas de formación de nuestros programas académicos.
- Desarrollo y ofrecimiento de especializaciones profesionales en el área de la administración y gestión de Instituciones Educativas dirigidas a la cualificación, capacitación y actualización del personal directivo de las UTS<sup>5</sup>.

### Organización de recursos físicos, técnicos y tecnológicos en función de la redefinición y del registro calificado del ciclo profesional de programas

La regionalización implica contar además de los recursos físicos, técnicos y tecnológicos, con la organización académica y administrativa que soporte y sustente su funcionamiento en las diferentes localidades de ofrecimiento de programas académicos; ante esto, se relacionan en el numeral “2.3.1 Proyectos de inversión y desarrollo” de este documento, los proyectos para garantizar el cumplimiento de las condiciones de calidad en el ofrecimiento y desarrollo de nuevos programas.

### Infraestructura física

Creación de nuevas y modernas áreas físicas y reorganización de las actuales para evidenciar la suficiencia, calidad y disponibilidad de espacios coherentes con los requerimientos propios de los proyectos de redefinición.

### 3. Implementación del Modelo Pedagógico y de los nuevos planes de estudio

- Desarrollo y aplicación del sistema de créditos académicos.
- Construcción de ambientes y contextos de aprendizaje.
- Diseño y publicación de materiales de apoyo al aprendizaje de los estudiantes.
- Apoyo al desarrollo académico de los estudiantes.
- Evaluación integral de competencias.

| ACCION  | OBJETIVO  | RESPONSABLES                        |
|---|---|-------------------------------------|
| Desarrollo y aplicación del sistema de créditos | Implementar los cambios en la estructura académica, administrativa y financiera para aplicar el sistema de créditos | Vicerrector Directivos académicos y |

<sup>5</sup> Este programa cubre además, las necesidades de capacitación y cualificación del personal directivo de las IE de la zona.

|   |   |   |
|---|---|---|
| académicos  | académicos.   | administrativos                                     |
| Construcción de ambientes y contextos de aprendizaje            | Construcción y/o adecuación de espacios físicos en la institución para el trabajo académico de estudiantes y docentes fuera de las aulas; y creación de contextos extra-escolares para el aprendizaje de los estudiantes.                         | Vicerrector Directivos académicos y administrativos |
| Diseño y publicación de materiales de apoyo para el aprendizaje | Elaboración y publicación de material didáctico para apoyar el aprendizaje de los estudiantes en las horas de trabajo académico independiente.  | Decanos Jefe Servicios de Información Institucional |
| Apoyo al desarrollo académico de los estudiantes                | Desarrollar programas que promuevan la motivación, retención y promoción de los estudiantes a través de diversos apoyos pedagógicos, didácticos o de asesoría.  | Decanos Jefe Desarrollo Académico                   |
| Evaluación integral de competencias                             | Elaborar y aplicar pruebas escritas para evaluar competencias en los estudiantes al finalizar los dos primeros niveles de formación (básico y específico) con el fin de observar su desarrollo e implementar los correctivos que sean necesarios. | Decanos Jefe Desarrollo Académico                   |

## **Acción estratégica 2: Gestión académica y curricular**

Programas:

### **1. Fortalecimiento de la gestión académica**

- Consolidación de las Unidades de Administración Académica (Facultades, Departamentos, Programas Académicos).
- Consolidación de los Comités Asesores: de la Academia.
- Evaluación curricular.

| <b>ACCION</b>   | <b>OBJETIVO</b>   | <b>RESPONSABLES</b>               |
|---|---|-----------------------------------|
| Consolidación de las Unidades de Administración Académica | Elaboración e implementación de los PEF y de los Planes de Desarrollo de las Facultades y de los Departamentos. Consolidación de los Consejos de Facultad.                          | Decanos Jefes de Departamento     |
| Consolidación de los Comités Asesores de la academia      | Consolidación y/o conformación de los Comités Asesores de Currículo, de Autoevaluación, de Investigación y de Proyección Social a nivel institucional y en cada programa académico. | Decanos Coordinadores Académicos  |
| Evaluación curricular                                     | Implementar un sistema de evaluación curricular que oriente la toma de decisiones en materia de currículo.  | Decanos Jefe Desarrollo Académico |

### **2. Formación, cualificación y evaluación docente**

- Formación inicial en Docencia Universitaria
- Cualificación y perfeccionamiento docente a profesores de carrera
- Actualización docente a profesores de carrera, ocasionales y de cátedra
- Formación específica para docentes de carrera, ocasionales y de cátedra
- Evaluación del desempeño docente

| ACCION  | OBJETIVO  | RESPONSABLES                                       |
|---|---|--|
| Formación inicial en Docencia Universitaria                             | Ofrecer programas de formación para quienes se inician en el ejercicio de la profesión docente universitaria, en las modalidades de Diplomados y Seminarios.  | Jefe Desarrollo Académico                          |
| Cualificación y perfeccionamiento docente a profesores de carrera       | Ofrecer oportunidades de cualificación y perfeccionamiento a docentes de carrera mediante el acceso a programas de Maestría y Doctorado.  | Vicerrector Jefe Desarrollo Académico              |
| Actualización docente a profesores de carrera, ocasionales y de cátedra | Ofrecer oportunidades de actualización en temas sobre Educación Superior, Pedagogía y Didáctica; mediante cursos, conferencias, foros, seminarios permanentes y otras modalidades.  | Jefe Desarrollo Académico                          |
| Formación específica para docentes de carrera, ocasionales y de cátedra | Ofrecer oportunidades de actualización y perfeccionamiento en los saberes específicos mediante Diplomados, Seminarios-Taller y otras modalidades.   | Coordinadores Académicos Jefe Desarrollo Académico |
| Evaluación del desempeño docente  | Implementar un Sistema Integral de Evaluación del desempeño docente que comprenda la evaluación del estudiante, la evaluación de los Directivos docentes y la Autoevaluación del docente, para generar estrategias que permitan el mejoramiento continuo de la calidad académica. | Decanos Jefe Desarrollo Académico                  |

### Acción estratégica 3: Investigación

Programas:

#### 1. Desarrollo de una cultura de la investigación

- Articulación de investigación y docencia.
- Plan de publicaciones.
- Red de jóvenes investigadores.

| ACCION                                   | OBJETIVO   | RESPONSABLES   |
|--|--|--|
| Articulación de investigación y docencia | Desarrollar un plan de trabajo que permita consolidar la investigación en la Institución mediante su articulación con la docencia.                               | Coordinador General de Investigaciones Coordinadores Académicos      |
| Plan de publicaciones                    | Elaborar un plan de publicaciones para dar a conocer el trabajo académico y los resultados de la investigación.  | Coordinador General de Investigaciones Jefe Servicios de información |
| Red de jóvenes investigadores            | Organizar semilleros de jóvenes investigadores que impulsen trabajos de investigación aprovechando el desarrollo de redes locales, nacionales e internacionales. | Coordinador General de Investigaciones                               |

#### 2. Fomento y desarrollo de la investigación

- Aplicación y consolidación del Sistema Institucional de Investigación.
- Investigación tecnológica y científica.
- Formación de docentes en investigación.

| ACCION  | OBJETIVO   | RESPONSABLES  |
|---|--|---|
| Aplicación y consolidación del Sistema Institucional de Investigación | Crear y acreditar un Centro de Investigaciones que sea de excelencia y reconocimiento donde se generen conocimientos tecnológicos y científicos que contribuyan al desarrollo de la región y del país. | Coordinador General de Investigaciones<br>Comité Institucional de Investigación |
| Investigación tecnológica y científica                                | Impulsar la investigación tecnológica y científica a través de líneas y grupos de investigación que contribuyan a elevar la calidad académica en la institución.                                       | Coordinador General de Investigaciones<br>Coordinadores Académicos              |
| Formación de docentes en investigación                                | Ofrecer programas de formación en investigación a los docentes de carrera, ocasionales y de cátedra, en las modalidades de Diplomados y Seminarios-Taller.   | Coordinador General de Investigaciones  |

## 2.2.2 ÁREA ESTRATÉGICA 2: DESARROLLO HUMANO Y DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL

La Institución debe concebir el accionar del Bienestar Institucional como un soporte para lograr la formación integral, que es misional y finalidad de la academia; por lo tanto, es un componente que debe reflejarse en el diseño curricular de los programas, en el ambiente que perciben los estudiantes en su permanencia dentro de la Entidad, en los servicios que recibe y en las acciones que emprende para construir comunidad.

### Acción estratégica 1: Desarrollo de la comunidad institucional

Programas:

#### 1. Desarrollo del Bienestar institucional

- Atención básica en salud.
- Deporte formativo.
- Expresión artística.
- Adecuación de aulas especializadas para las prácticas artísticas.

| ACCION   | OBJETIVO  | RESPONSABLES  |
|--|---|---|
| Atención básica en salud   | Ofrecer el servicio de atención básica en medicina general, odontología, primeros auxilios, enfermería, ginecología, fisioterapia y psicología a los estudiantes de la Institución. | Jefe Bienestar Institucional                          |
| Deporte formativo  | Desarrollar la cultura física a través del deporte formativo, competitivo y de la utilización del tiempo libre mediante la creación de escuelas deportivas.                         | Jefe Bienestar Institucional                          |
| Expresión artística  | Desarrollar talentos en las diferentes expresiones de la cultura artística (música, canto, pintura, danzas, teatro, entre otras).   | Jefe Bienestar Institucional                          |
| Construcción de ambientes y contextos de aprendizaje para las expresiones artísticas | Adecuación de aulas especializadas para la práctica de las diferentes expresiones artísticas.   | Jefe Recursos Físicos<br>Jefe Bienestar Institucional |

### 3. Formación permanente y desarrollo del talento humano

- Capacitación a Directivos y Administrativos
- Intercambio de docentes y estudiantes

| ACCION                                      | OBJETIVO   | RESPONSABLES   |
|---|--|--|
| Capacitación a Directivos y Administrativos | Ofrecer cursos, talleres y eventos de integración entre Directivos y Administrativos que permitan fortalecer el sentido de pertenencia a la institución. | Secretaria General<br>Jefe Bienestar Institucional               |
| Intercambio de docentes y estudiantes       | Promover el intercambio de docentes y estudiantes con otras instituciones en actividades formativas y culturales que potencien el desarrollo humano.     | Decanaturas,<br>Coordinaciones y<br>Jefe Bienestar Institucional |

### 4. Fortalecimiento del bienestar socioeconómico del estudiante

- Auxiliaturas estudiantiles
- Desayuno para el estudiantado
- Becas sociales y de excelencia académica

| ACCION                                   | OBJETIVO   | RESPONSABLES                                   |
|--|--|--|
| Auxiliaturas estudiantiles               | Ofrecer oportunidades de trabajo a estudiantes con buen rendimiento académico y escasos recursos económicos.         | Vicerrector<br>Jefe de Bienestar Institucional |
| Guardería para hijos de estudiantes      | Crear una guardería para los hijos de las estudiantes que sean cabeza de familia                                     | Jefe de Bienestar Institucional                |
| Desayuno para el estudiantado            | Ofrecer desayunos subsidiados a estudiantes con escasos recursos económicos.   | Jefe de Bienestar Institucional                |
| Ofrecer el servicio de parqueo gratuito  | Gestionar un área cercana a la Institución para ofrecer al estudiantado el parqueadero gratuito de sus motocicletas. | Jefe de Bienestar Institucional                |
| Becas sociales y de excelencia académica | Otorgar becas a estudiantes, escasos recursos económicos y rendimiento académico sobresaliente                       | Rectoría<br>Jefe de Bienestar Institucional    |

### Acción estratégica 2: Clima organizacional

Programas: Consolidación de un clima organizacional que favorezca la calidad de la docencia, la investigación y la proyección social.

- Construcción de ambientes y contextos de trabajo para el desarrollo de la docencia.
- Construcción de ambientes y contextos de trabajo para el desarrollo de la investigación.
- Construcción de ambientes y contextos de trabajo para el desarrollo de la proyección social.

| ACCION   | OBJETIVO   | RESPONSABLES  |
|--|--|---|
| Construcción de ambientes y contextos de trabajo para el desarrollo de la docencia | Construcción y/o adecuación de Salas de profesores que faciliten el ejercicio de la docencia (planeación, asesoría, seguimiento y evaluación de la enseñanza y del aprendizaje). | Jefe Recursos físicos<br>Decanos                                |
| Construcción de ambientes y contextos de trabajo para el desarrollo de la          | Construcción y/o adecuación de aulas para los Semilleros de Investigación y los Grupos de Investigación. Disponibilidad de los laboratorios en horarios especiales.              | Jefe Recursos físicos<br>Coordinador General de Investigaciones |

|   |  |  |
|---|--|--|
| investigación   |  |  |
| Construcción de ambientes y contextos de trabajo para el desarrollo de la proyección social | Construcción y/o adecuación de aulas para los Equipos de Proyección Social (capacitadores, asesores de prácticas, coordinadores de proyectos). | Jefe Recursos físicos<br>Jefe de Extensión y Proyección Social |

### 2.2.3 ÁREA ESTRATÉGICA 3: PROYECCIÓN SOCIAL

La institución se vincula a la búsqueda de soluciones a los aspectos más apremiantes de la sociedad Santandereana y colombiana. Para ello, se gestionarán proyectos de desarrollo que sean una solución efectiva a la problemática de la comunidad por su impacto social.

#### Acción estratégica 1: Compromiso social

Programas:

##### 1. Integración con comunidades

- Proyección comunitaria de servicios educativos.
- Proyección comunitaria de actividades culturales.
- Proyección comunitaria de actividades académicas.

| ACCION   | OBJETIVO  | RESPONSABLES   |
|--|---|--|
| Proyección comunitaria de servicios educativos   | Ofrecer cursos especializados a sectores de la comunidad que atiendan necesidades de calificación para el mercado laboral.  | Jefe Extensión y Proyección Social                                 |
| Proyección comunitaria de actividades culturales | Desarrollar actividades culturales (artísticas, deportivas, lúdicas) que permitan atender necesidades de sectores comunitarios dentro del área de influencia institucional.                     | Jefe Extensión y Proyección Social<br>Jefe Bienestar Institucional |
| ACCION   | OBJETIVO  | RESPONSABLES   |
| Proyección comunitaria de actividades académicas | Desarrollar actividades académicas (prácticas estudiantiles, proyectos de investigación) que permitan atender necesidades de sectores comunitarios dentro del área de influencia institucional. | Jefe Extensión y Proyección Social<br>Coordinadores Académicos     |

##### 2. Integración con sector productivo

- Portafolio de servicios.
- Prácticas estudiantiles.

| ACCION                  | OBJETIVO   | RESPONSABLES   |
|-------------------------|--|--|
| Portafolio de servicios | Ampliar los espacios de encuentro entre el sector productivo y los programas académicos mediante una oferta de servicios que permita utilizar al máximo la capacidad instalada (equipos, infraestructura) y el talento humano de la Institución. | Jefe Extensión y Proyección Social<br>Coordinadores Académicos |
|                         | Promover la participación de estudiantes   | Jefe Extensión y   |

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| Prácticas estudiantiles | de último nivel, de todos los programas, en proyectos de práctica profesional que contribuyan al desarrollo de la pequeña y la mediana empresa. | Proyección Social<br>Coordinadores Académicos |
|-------------------------|---|---|

### 3. Integración con entidades territoriales

- Articulación Educación Superior - Educación Media
- Portafolio de servicios.

| ACCION  | OBJETIVO   | RESPONSABLES   |
|---|--|--|
| Articulación Educación Superior y Educación Media | Desarrollar convenios de cooperación con Secretarías de Educación que permitan hacer estudios conjuntos sobre desarrollo de competencias básicas, ciudadanas y laborales en estudiantes de Educación Media y proponer acciones de remediación sobre este asunto. | Vicerrector<br>Decanos   |
| Portafolio de servicios                           | Ampliar la oferta de servicios a las entidades territoriales (Departamento, municipios) utilizando la capacidad instalada (equipos, infraestructura) y el talento humano de la Institución.  | Jefe Extensión y Proyección Social<br>Coordinadores Académicos |

### Acción estratégica 2: Integración e internacionalización

Programas:

#### 1. Integración interinstitucional

- Relaciones interinstitucionales.
- Seguimiento a convenios.

| ACCION                          | OBJETIVO  | RESPONSABLES   |
|---------------------------------|---|--|
| Relaciones interinstitucionales | Proponer, concertar y realizar convenios interinstitucionales para el desarrollo de actividades académicas, facilitar la movilidad estudiantil y fortalecer la capacidad de respuesta a las demandas del medio. | Vicerrector<br>Decanos                                   |
| Seguimiento a convenios         | Operacionalizar, divulgar y hacer seguimiento a convenios y contratos interinstitucionales para el desarrollo de actividades académicas.  | Jefe Extensión y Proyección Social<br>Jefe de Planeación |

#### 2. Comunicaciones y Relaciones Externas

- Internacionalización y movilidad
- Alianzas estratégicas
- Oficina de Comunicaciones y Relaciones Externas

| ACCION                           | OBJETIVO   | RESPONSABLES                      |
|----------------------------------|--|-----------------------------------|
| Internacionalización y movilidad | Establecer convenios internacionales para aprovechar la experiencia de IES extranjeras y para facilitar la movilidad | Vicerrector<br>Jefe de Planeación |



|   |   |  |
|---|---|--|
|   | estudiantil y profesoral  |  |
| Alianzas estratégicas                           | Gestionar alianzas estratégicas con instituciones educativas del exterior para incentivar la oferta y la demanda de programas, y para facilitar la capacidad de respuesta a las demandas del medio. | Jefe de Planeación<br>Jefe Extensión y Proyección Social |
| Oficina de Comunicaciones y Relaciones Externas | Organizar el área gestora de los programas que desarrollan las políticas institucionales y externas.  | Jefe de Planeación<br>Jefe Extensión y Proyección Social |

### 3. Integración con Egresados

- Seguimiento y apoyo a egresados.
- Proyección de servicios educativos a egresados.
- Articulación con egresados.

| ACCION   | OBJETIVO  | RESPONSABLES   |
|--|---|--|
| Seguimiento y apoyo a egresados                | Implementar un sistema de seguimiento y apoyo a egresados que permita contar con información confiable y actualizada sobre ubicación, actividades y expectativas. | Jefe Extensión y Proyección Social<br>Jefe de Planeación |
| Proyección de servicios educativos a egresados | Ofrecer programas de educación continuada a egresados que consulten sus necesidades de actualización y perfeccionamiento en áreas generales y específicas.        | Jefe Extensión y Proyección Social                       |
| Articulación con egresados                     | Creación de una Asociación de Egresados de las UTS.   | Jefe Extensión y Proyección Social                       |

### Acción estratégica 3: Proyección de los programas académicos

Programas:

#### 1. Ampliación de cobertura en la sede principal

- Ampliación de cobertura en educación formal.
- Ampliación de cobertura en educación no-formal.
- Ampliación de cobertura en educación a distancia y virtual.

| ACCION   | OBJETIVO   | RESPONSABLES  |
|--|--|---|
| Ampliación de cobertura en educación formal                | Ofrecer nuevos cupos en programas de formación profesional por ciclos propedéuticos, programas tecnológicos terminales y especializaciones.                                    | Vicerrector<br>Jefe de Planeación<br>Jefe de Admisiones |
| Ampliación de cobertura en educación no formal             | Ofrecer nuevos cupos en programas de educación técnica laboral.  | CENFUTS   |
| Ampliación de cobertura en educación a distancia y virtual | Ofrecer programas de formación profesional por ciclos propedéuticos, programas tecnológicos terminales y especializaciones en la modalidad de educación a distancia y virtual. | Jefe de Planeación<br>Jefe de Admisiones<br>Jefe OACA   |

#### 2. Ampliación de cobertura a otras regiones del Departamento

- Ampliación de cobertura en programas de educación formal.
- Ampliación de cobertura en programas de educación no-formal.

| ACCION   | OBJETIVO  | RESPONSABLES                      |
|--|---|-----------------------------------|
| Ampliación de cobertura en educación formal    | Ofrecer programas de formación profesional por ciclos propedéuticos, programas tecnológicos terminales y especializaciones en las provincias del Departamento, mediante convenios con municipios y/o Instituciones de Educación Superior. | Vicerrector<br>Jefe de Planeación |
| Ampliación de cobertura en educación no formal | Ofrecer programas de educación técnica laboral en las provincias del Departamento, mediante convenios con municipios y/o Instituciones de Educación Superior.   | CENFUTS                           |

## 2.2.4 ÁREA ESTRATÉGICA: DESARROLLO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

Esta área estratégica comprende las acciones que la Institución orientará para el mejoramiento continuo de sus procesos administrativos de apoyo y soporte a la gestión académica, en lo que se refiere a la gestión financiera, planificación, organización y control de gestión, gestión del talento humano, sistema de Información y gestión de la calidad.

### **Acción estratégica 1: Sistema de Gestión a la Arquitectura y Clima Organizacional**

Programas:

#### **1. Diseño Organizacional**

- Análisis de Puestos de Trabajo y ergonomía institucional
- Actualización de Requisitos de Cargos y competencias laborales.
- Manual de Funciones y Responsabilidades

| ACCION  | OBJETIVO   | RESPONSABLES       |
|---|--|--------------------|
| Análisis de Puestos de Trabajo y ergonomía institucional            | Recopilar la información de cada puesto de trabajo en la Institución para evaluarlo ergonómicamente y productivamente con respeto a un patrón establecido, con el fin de formular un plan de mejoramiento organizacional | Secretaría General |
| Actualización de los Requisitos de Cargos y competencias laborales. | Evaluar la información de cada puesto de trabajo para definir el perfil, los requisitos y competencias que debe reunir la persona seleccionada para desempeñar cada oficio   | Secretaría General |
| Manual de Funciones y Responsabilidades                             | Elaborar un documento que actualice la información sobre responsabilidades de cada puesto de trabajo siguiendo las directrices y normas públicas sobre competencias laborales.   | Secretaría General |

### **Acción estratégica 2: Planificación y Gestión Financiera**

Programas:

#### **1. Banco de Proyectos Institucionales**

- Capacitación Institucional sobre Banco de Proyectos.
- Creación del Banco de proyectos Institucionales.
- Sistema de Gestión, Seguimiento y Control del Banco de Proyectos.

| ACCION  | OBJETIVO  | RESPONSABLES   |
|---|---|--|
| Capacitación Institucional sobre Banco de Proyectos.              | Capacitar a las áreas estratégicas académicas y administrativas sobre las normas vigentes y metodología para implementar el Banco de Proyectos Institucionales.   | Jefe de Planeación   |
| Creación del Banco de Proyectos Institucionales.                  | Adoptar una metodología institucional para implementar el proceso de formulación de proyectos de inversión organizados en un Banco Institucional formalmente integrado al Sistema de Planificación Institucional. | Jefe de Planeación<br>Decanos<br>Financiera<br>Investigaciones |
| Sistema de Gestión, Seguimiento y Control del Banco de Proyectos. | Integrar el Banco de Proyectos al Sistema Institucional de Gestión, Seguimiento y Control de Indicadores para la validación de los procesos que conlleva la ejecución de cada proyecto de inversión.              | Jefe de Planeación   |

## 2. Actualización y Capacitación sobre el Sistema de Planificación Institucional.

- Inducción sobre el Sistema de Planeación a los responsables de cada área estratégica de gestión.
- Capacitación permanente a las áreas gestoras sobre la normatividad, implementación, operacionalización y control de los procesos de Planeación.

| ACCION  | OBJETIVO  | RESPONSABLES       |
|---|---|--------------------|
| Inducción sobre el Sistema de Planeación a los responsables de cada área estratégica de gestión.  | Motivar permanentemente a cada responsable de la gestión institucional de desarrollar su trabajo siguiendo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, productividad e efectividad establecidos en el Sistema de Planeación Institucional.  | Jefe de Planeación |
| Capacitación permanente a las áreas gestoras sobre la normatividad, implementación, operacionalización y control de los procesos de Planeación. | Garantizar que cada área estratégica conozca el direccionamiento de la gestión institucional, su papel en el logro de los objetivos y alcance de las metas institucionales, la metodología de planeación y el proceso de control de gestión para el desarrollo de la visión y de la misión institucional. | Jefe de Planeación |

## 3. Publicación Seriada del Estadístico Institucional e Informe de Gestión Institucional

- Estadístico Institucional
- Informe de Gestión Anual

| ACCION                     | OBJETIVO  | RESPONSABLES       |
|----------------------------|---|--------------------|
| Estadístico Institucional. | Diseñar una publicación de la información estadística de las UTS en todos sus campos de acción para presentar un informe a la comunidad sobre el impacto y aporte institucional al medio. | Jefe de Planeación |

|                                   |  |                    |
|-----------------------------------|--|--------------------|
| Informe de Gestión Institucional. | Realizar la publicación del Informe de la Gestión de la Entidad y de los proyectos de desarrollo académico y administrativo para los próximos años para informar a la comunidad sobre el horizonte que sigue la Institución. | Jefe de Planeación |
|-----------------------------------|--|--------------------|

#### 4. Implementación del MECI

- Adopción del MECI
- Mapa de Riesgos UTS

| ACCION              | OBJETIVO   | RESPONSABLES                                  |
|---------------------|--|---|
| Adopción del MECI.  | Capacitar a las personas que trabajan en los diferentes procesos académicos y administrativos sobre la implementación del MECI, para elaborar un diagnóstico sobre la cultura del control interno y adoptar el Modelo cumpliendo con las disposiciones vigentes. | Jefe de Planeación<br>Jefe de Control Interno |
| Mapa de Riesgos UTS | Estructurar un sistema de monitoreo de los riesgos que pueden presentarse o se presentan en la ejecución de los procesos académico – administrativos acompañados de un sistema de prevención, aseguramiento y control.   | Jefe de Planeación<br>Jefe de Control Interno |

#### Acción estratégica 3: Sistema de Gestión de la Calidad

Programa:

##### 1. Implementar el Sistema de Gestión de la Calidad

- Funcionamiento del SGC
- Certificación de Calidad del SGC

| ACCION                           | OBJETIVO  | RESPONSABLES                                 |
|----------------------------------|---|--|
| Funcionamiento del SGC           | Implementación de un Sistema de Información para normalizar instrumentos, criterios de calidad, indicadores y procedimientos bajo la norma ISO. | Jefe de Planeación<br>Coordinador de Calidad |
| Certificación de Calidad del SGC | Solicitar la certificación ISO para optimizar el funcionamiento de algunas de las áreas administrativas y financieras.                          | Jefe de Planeación<br>Coordinador de Calidad |

#### Acción estratégica 4: Sistema de Información Institucional

Programa:

##### 1. Sistema de arquitectura distribuida para facilitar el funcionamiento, colaboración e integración de subsistemas informáticos

- Mejoramiento de la Red Informática para ambientes distribuidos con soporte en la Intranet e Internet.
- EXIRE
- ACADEMUSOFT.

| ACCION  | OBJETIVO   | RESPONSABLES                                  |
|---|--|---|
| Mejoramiento de la Red Informática para ambientes distribuidos con soporte en la Intranet e Internet. | Diseño e implementación de una Red Informática moderna que de soporte al área académico – administrativa en el acceso a información y a la implementación de ambientes virtuales de formación. | Jefe de Sistemas de Información Institucional |
| EXIRE   | Implementación y puesta en funcionamiento del Software Académicos EXIRE de apoyo sistemático para la administración de la información académica.   | Jefe de Admisiones                            |
| ACADEMUSOFT   | Implementación y puesta en funcionamiento del ACADEMUSOFT de apoyo para la administración de la información institucional.   | Jefe de Planeación                            |

### Acción estratégica 5: Modelo de Gestión Institucional

Programas:

#### 1. Fortalecimiento del Modelo de Gestión Institucional

- Consolidación del Modelo de gestión Administrativa.
- Consolidación del Modelo de gestión Financiera

| ACCION  | OBJETIVO  | RESPONSABLES                           |
|---|---|--|
| Consolidación del Modelo de gestión Administrativa. | Desarrollar las estrategias administrativas que fundamentan el modelo de gestión de la Entidad, las variables que garantizan el cumplimiento de las metas y el alcance de los indicadores de eficiencia y productividad institucional | Directivas y Jefes Área Administrativa |
| Consolidación del Modelo de gestión Financiera      | Dar continuidad al modelo de autogestión financiera, sin que con ello se renuncie a la posibilidad de acceder a las fuentes de financiamiento estatal u otras fuentes, con óptimos resultados e indicadores financieros.              | Directivas Y Jefes Área Administrativa |

### Acción estratégica 6: Modelo de Gestión del Talento Humano

Programa:

#### 1. Implementación del Modelo de Gestión del Talento Humano

- Sistema de Gestión del Talento Humano
- Programa de Capacitación Administrativa
- Sistema de Evaluación del Talento Humano

| ACCION                                | OBJETIVO  | RESPONSABLES       |
|---------------------------------------|---|--------------------|
| Sistema de Gestión del Talento Humano | Adoptar un Sistema de selección, adiestramiento y aprendizaje del Talento Humano de la Entidad. | Secretaria General |

|  |   |                    |
|--|---|--------------------|
| Plan de Capacitación Administrativa      | Estructurar un Programa de Capacitación administrativa teniendo como punto de referencia el Plan Vigente, incorporándole nuevos proyectos de capacitación y actualización para el Talento Humano.                     | Secretaria General |
| Sistema de Evaluación del Talento Humano | Adoptar un Sistema de Evaluación del desempeño del Talento Humano en el logro de los objetivos, indicadores de gestión laboral, ausentismo, estímulos, análisis cuantitativo y cualitativo de la calidad del trabajo. | Secretaria General |

## 2.2.5 ÁREA ESTRATÉGICA: ECOEFICIENCIA ORGANIZACIONAL

El accionar institucional incorporará el desarrollo de programas, proyectos y actividades con el enfoque universo – sociedad – ecología, articuladas a la gestión académico –administrativa que garanticen un equilibrio con su entorno. Se concentra en las siguientes acciones:

### Acción estratégica 1: Plan de manejo ambiental

Programa:

#### 1. Plan de Manejo Ambiental

- Gestión Cultura Ambiental y convivencia social
- Implementar el Plan de Manejo Ambiental
- Plan de Gestión Integral para el Manejo de Residuos Hospitalarios y similares.
- Estudiantes Promotores de la Gestión Ambiental

| ACCION   | OBJETIVO   | RESPONSABLES   |
|--|--|--|
| Gestión Cultura Ambiental y convivencia social                                 | Promover la sostenibilidad de procesos ambientales gestionados al interior de la Institución en armonía con los criterios de convivencia social y equidad.                           | Directivos<br>Decanos<br>Coordinadores<br>Jefes de Grupo |
| Implementar el Plan de Manejo Ambiental  | Informar y capacitar a la comunidad educativa sobre el Plan de Manejo Ambiental, su desarrollo y compromiso institucional en la ejecución de las políticas en materia ambiental.     | Directivos<br>Decanos<br>Coordinadores<br>Jefes de Grupo |
| Plan de Gestión Integral para el Manejo de Residuos Hospitalarios y similares. | Establecer procedimientos adecuados y seguros para la separación clasificación, recolección, transporte y disposición de los residuos generados por la Institución.                  | COMITÉ AMBIENTAL   |
| Estudiantes Promotores de la Gestión Ambiental                                 | Sensibilizar a la comunidad educativa sobre las normas de higiene y preservación del ambiente y servir de apoyo al desarrollo de los diferentes proyectos relacionados con el medio. | COORDINACIÓN DE TECNOLOGÍA AMBIENTAL                     |

### Acción estratégica 2: Seguridad, higiene y salud ocupacional

Programa:

#### 1. Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional de las UTS

- Actualización del Panorama de Riesgos, Plan de Emergencia y Evacuación de la Institución.

- Implementación de Programas de Promoción y Prevención para el Control de los Riesgos Detectados.
- Implementar la normatividad en seguridad Industrial en los Laboratorios de la Entidad.
- Sistema de Vigilancia Epidemiológica para el Control del Riesgo Ergonómico en los trabajadores de Mantenimiento y Servicios Generales.

| ACCION   | OBJETIVO  | RESPONSABLES |
|--|---|--------------|
| Actualización del Panorama de Riesgos, Plan de Emergencia y Evacuación de la Institución.  | Identificar, evaluar y priorizar los riesgos a los cuales se exponen los trabajadores de la Institución y sugerir métodos de control.   | COPASO       |
| Implementación de Programas de Promoción y Prevención para el Control de los Riesgos Detectados.                                       | Mejorar y mantener el nivel de calidad de vida de la población trabajadora previniendo las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo que se pueden presentar por la exposición a determinados riesgos. | COPASO       |
| Implementar la normatividad en seguridad Industrial en los Laboratorios de la Entidad.   | Adoptar las medidas de seguridad pertinentes en cada laboratorio para proteger la salud de docentes, estudiantes y trabajadores.  | COPASO       |
| Sistema de Vigilancia Epidemiológica para el Control del Riesgo Ergonómico en los trabajadores de Mantenimiento y Servicios Generales. | Prevenir y controlar las lesiones osteomusculares específicamente de la columna vertebral de los trabajadores que manipulan cargas pesadas y adoptan posturas inadecuadas.                                      | COPASO       |

### 2.3 Plan de Acción e Inversiones como soporte a la Implementación del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2.006 - 2.011

De acuerdo con lo anterior, la Institución realizó la proyección financiera del presupuesto para la ejecución del Plan Estratégico de Desarrollo, teniendo en cuenta las variables de financiamiento y los compromisos institucionales de inversión para los próximos cuatro años. (Ver Cuadro siguiente)



| RUBRO PRESUPUESTAL                            | 2004                  | 2005                  | 2006                  | 2007                  | 2008                  | 2009                  | 2010                  |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <b>INGRESOS CORRIENTES</b>                    |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
| VENTA DE BIENES Y SERVICIOS                   | 9.867.948.009         | 11.550.491.000        | 14.603.000.000        | 15.849.425.772        | 17.754.032.944        | 19.658.640.116        | 21.563.247.288        |
| ESTAMPILLA PROUIS                             | 703.620.169           | 652.835.000           | 652.835.000           | 558.851.256           | 539.042.208           | 519.233.160           | 499.424.112           |
| OTROS INGRESOS                                | 222.321.403           | 160.508.000           | 266.785.000           | 279.537.006           | 307.726.301           | 335.915.597           | 364.104.892           |
| <b>SUBTOTAL</b>                               | <b>10.793.889.581</b> | <b>12.363.834.000</b> | <b>15.522.620.000</b> | <b>16.687.814.033</b> | <b>18.600.801.453</b> | <b>20.513.788.872</b> | <b>22.426.776.292</b> |
| <b>APORTES DEL DEPARTAMENTO</b>               |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
| <b>RECURSOS DE CAPITAL</b>                    |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
| RENDIMIENTOS FINANCIEROS                      | 320.186.935           | 276.252.000           | 250.000.000           | 471.000.000           | 471.000.000           | 471.000.000           | 471.000.000           |
| EXCEDENTES FINANCIEROS                        | 3.319.889.268         | 1.921.402.000         | 1.634.000             | 1.634.000             | 916.333               | 861.716               | 338.215               |
| <b>PRESUPUESTO INGRESOS</b>                   | <b>14.433.965.784</b> | <b>14.561.488.000</b> | <b>15.774.254.000</b> | <b>17.160.448.033</b> | <b>19.072.717.786</b> | <b>20.985.650.588</b> | <b>22.898.114.507</b> |
| <b>GASTOS SERVICIOS PERSONALES</b>            |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
| SUELDO PERSONAL DE NOMINA                     | 1.469.475.000         | 1.600.500.000         | 1.814.024.000         | 1.995.426.400         | 2.194.969.040         | 2.414.465.944         | 2.655.912.538         |
| PRIMA VACACIONAL                              | 117.647.000           | 69.817.000            | 150.000.000           | 165.000.000           | 181.500.000           | 199.650.000           | 219.615.000           |
| BONIFICACIÓN                                  | 44.252.000            | 49.206.000            | 51.710.000            | 56.881.000            | 62.569.100            | 68.826.010            | 75.708.611            |
| PRIMA DE SERVICIOS                            | 122.183.000           | 278.545.000           | 480.000.000           | 528.000.000           | 580.800.000           | 638.880.000           | 702.768.000           |
| PRIMA TECNICA                                 | 51.994.000            | 109.347.000           | 157.713.000           | 173.484.300           | 190.832.730           | 209.916.003           | 230.907.603           |
| PRIMA DE NAVIDAD                              | 145.267.000           | 166.871.000           | 197.000.000           | 216.700.000           | 238.370.000           | 262.207.000           | 288.427.700           |
| SOBRESUELDOS Y DEMÁS GASTOS                   | 4.237.751.000         | 5.000.000.000         | 5.300.000.000         | 5.724.000.000         | 6.181.920.000         | 6.676.473.600         | 7.210.591.488         |
| AUXILIO DE TRANSPORTE                         | 4.337.000             | 6.000.000             | 6.000.000             | 6.000.000             | 7.260.000             | 7.986.000             | 8.784.600             |
| HONORARIOS                                    | 71.979.000            | 73.150.000            | 76.080.000            | 82.166.400            | 88.739.712            | 95.838.889            | 103.506.000           |
| OTROS GASTOS SERV. PERSONALES                 |                       | 10.000.000            | 100.000.000           | 108.000.000           | 116.640.000           | 125.971.200           | 136.048.896           |
| PRIMA DE ANTIGUEDAD                           | 25.872.000            | 50.000.000            | 30.000.000            | 32.400.000            | 34.992.000            | 37.791.360            | 40.814.669            |
| INDEMNIZACIONES                               | 17.120.000            | 48.260.000            | 183.000.000           | 197.640.000           | 213.451.200           | 230.527.296           | 248.969.480           |
| INTERESES A LAS CESANTÍAS                     | 9.391.000             | 14.011.000            | 20.000.000            | 21.600.000            | 23.328.000            | 25.194.240            | 27.209.779            |
| HORAS EXTRAS                                  | 20.131.000            | 19.294.000            | 22.000.000            | 23.760.000            | 25.660.800            | 27.713.864            | 29.930.757            |
| <b>SUBTOTAL</b>                               | <b>6.337.399.000</b>  | <b>7.495.001.000</b>  | <b>8.587.527.000</b>  | <b>9.331.658.100</b>  | <b>10.141.032.582</b> | <b>11.021.441.206</b> | <b>11.979.195.122</b> |
| <b>GASTOS GENERALES</b>                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
| COMPRA DE EQUIPO                              | 229.889.000           | 215.001.000           | 400.000.000           | 432.000.000           | 466.560.000           | 503.884.800           | 544.195.584           |
| MATERIALES Y SUMINISTROS                      | 266.870.000           | 320.000.000           | 400.000.000           | 432.000.000           | 466.560.000           | 503.884.800           | 544.195.584           |
| MANTENIMIENTO Y REP. DE EQUIPO                | 79.225.000            | 100.000.000           | 150.000.000           | 162.000.000           | 174.960.000           | 188.956.800           | 204.073.344           |
| SERVICIOS PÚBLICOS                            | 200.000.000           | 220.000.000           | 400.000.000           | 432.000.000           | 466.560.000           | 503.884.800           | 544.195.584           |
| ARRENDAMIENTOS                                | 50.016.000            | 50.000.000            | 60.000.000            | 64.800.000            | 69.984.000            | 75.582.720            | 81.629.338            |
| VIATICOS Y GASTOS DE VIAJE                    | 38.254.000            | 70.000.000            | 100.000.000           | 108.000.000           | 116.640.000           | 125.971.200           | 136.048.896           |
| IMPRESOS Y PUBLICACIONES                      | 168.907.000           |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
| 1. BIBLIOTECA                                 |                       | 100.000.000           | 250.000.000           | 270.000.000           | 291.600.000           | 314.928.000           | 340.122.240           |
| TRAB. TIPO. AVISOS Y PUBLICIDAD               |                       | 50.000.000            |                       |                       |                       |                       |                       |
| COMUNICACIONES Y TRANSPORTE                   | 12.382.000            | 20.000.000            | 60.000.000            | 64.800.000            | 69.984.000            | 75.582.720            | 81.629.338            |
| SEGUROS                                       | 270.822.000           | 300.000.000           | 400.000.000           | 432.000.000           | 466.560.000           | 503.884.800           | 544.195.584           |
| IMPUESTOS, TASAS Y MULTAS                     | 70.000.000            | 60.000.000            | 103.000.000           | 111.240.000           | 120.139.200           | 129.750.336           | 140.130.363           |
| IMPREVISTOS                                   |                       | 10.000.000            |                       |                       |                       |                       |                       |
| OTROS GASTOS GENERALES                        | 2.470.000             | 15.000.000            |                       |                       |                       |                       |                       |
| <b>SUBTOTAL</b>                               | <b>1.388.835.000</b>  | <b>1.530.001.000</b>  | <b>2.323.000.000</b>  | <b>2.508.840.000</b>  | <b>2.709.547.200</b>  | <b>2.926.310.976</b>  | <b>3.160.415.854</b>  |
| <b>TRANSFERENCIAS</b>                         |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
| APORTE A SALUD                                | 123.829.000           | 329.640.000           | 422.000.000           | 455.760.000           | 492.220.800           | 531.598.464           | 574.126.341           |
| FONDO DE CESANTÍAS                            | 246.997.000           | 279.999.000           | 400.000.000           | 432.000.000           | 466.560.000           | 503.884.800           | 544.195.584           |
| FONDO DE PENSIONES                            | 160.980.000           | 431.815.000           | 545.000.000           | 588.600.000           | 635.688.000           | 686.543.040           | 741.466.483           |
| SALUD OCUPACIONAL                             |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
| CAJA DE COMPENS.SENA, ICBF                    | 149.136.000           | 385.410.000           | 486.000.000           | 524.880.000           | 566.870.400           | 612.220.032           | 661.197.635           |
| RIESGOS PROFESIONALES                         | 7.879.000             | 21.451.000            | 27.000.000            | 29.160.000            | 31.492.800            | 34.012.224            | 36.733.202            |
| BIENESTAR SOCIAL                              | 158.303.000           | 200.000.000           | 261.000.000           | 281.880.000           | 304.430.400           | 328.784.832           | 355.087.619           |
| CAPACITACIÓN                                  |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
| 1. CAPACITACIÓN DOCENTE                       | 20.162.000            | 25.479.000            | 50.000.000            | 54.000.000            | 58.320.000            | 62.985.600            | 68.024.448            |
| 2. CAPACITACIÓN ADMINISTRAT.                  |                       |                       | 50.000.000            | 54.000.000            | 58.320.000            | 62.985.600            | 68.024.448            |
| SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD              | 20.000.000            | 24.000.000            | 25.920.000            | 27.993.600            | 30.233.088            | 32.651.735            | 35.263.874            |
| OTRAS TRANSFERENCIAS                          |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
| 1. AFILIACIÓN OTRAS ENTIDADES                 | 1.790.000             |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
| 2. CONTRALORÍA DE SANTANDER                   | 17.063.000            | 31.908.000            | 47.000.000            | 50.760.000            | 54.820.800            | 59.206.464            | 63.942.981            |
| <b>SUBTOTAL</b>                               | <b>906.139.000</b>    | <b>1.729.702.000</b>  | <b>2.313.920.000</b>  | <b>2.499.033.600</b>  | <b>2.698.956.288</b>  | <b>2.914.872.791</b>  | <b>3.148.062.614</b>  |
| <b>INVERSIÓN ESTAMP. PROUIS</b>               | <b>325.479.000</b>    | <b>1.966.464.000</b>  |                       |                       |                       |                       |                       |
| COMPRA DE EQUIPO (Dotación- Redefinición)     | 989.725.000           | 800.000.000           |                       | 896.000.000           | 1.306.000.000         | 1.635.061.800         | 1.841.561.800         |
| EQUIPO Y DOTACION LABORATORIOS                |                       |                       | 400.000.000           | 520.000.000           | 700.000.000           | 850.000.000           | 1.000.000.000         |
| MANTEN. AMP. PLANTA FISICA                    | 2.801.652.000         | 689.127.000           | 1.300.000.000         | 1.404.000.000         | 1.516.320.000         | 1.637.625.600         | 1.768.635.648         |
| SISTEMAS DE INFORMACION INSTITUCIONAL         |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
| OTRAS INVERSIONES                             | 244.201.000           | 199.559.000           |                       |                       |                       |                       |                       |
| CENCIA Y TECNOLOGIA                           | 7.773.000             | 150.000.000           |                       |                       |                       |                       |                       |
| (Centro de Recursos Audiovisuales)            |                       |                       | 148.173.000           | 160.026.840           | 172.828.987           | 186.655.306           | 201.587.731           |
| Servicios informáticos de apoyo a la academia |                       |                       | 300.000.000           | 324.000.000           | 349.920.000           | 377.913.600           | 408.146.688           |
| Sistemas de información y comunicación        |                       |                       | 400.000.000           | 432.000.000           | 466.560.000           | 503.884.800           | 544.195.584           |
| <b>SUBTOTAL</b>                               | <b>4.368.830.000</b>  | <b>3.805.150.000</b>  | <b>2.548.173.000</b>  | <b>2.820.000.000</b>  | <b>3.522.320.000</b>  | <b>4.122.687.400</b>  | <b>4.610.197.448</b>  |
| <b>PRESUPUESTO DE EGRESOS</b>                 | <b>13.001.203.000</b> | <b>14.559.854.000</b> | <b>15.772.620.000</b> | <b>17.159.531.700</b> | <b>19.071.856.070</b> | <b>20.985.312.373</b> | <b>22.897.871.038</b> |



## **2.4 Seguimiento, Control y Evaluación**

### **2.4.1 Criterios para la gestión del Plan**

Para garantizar la puesta en marcha, el logro de los objetivos del Plan y el seguimiento del mismo, se requiere lo siguiente:

- Aprobar un Acuerdo del Consejo Directivo mediante el cual se adopta como instrumento de gestión de las UTS el presente Plan Estratégico de Desarrollo para el periodo 2006 – 2011.
- Diseñar y ejecutar un Plan de Acción que busque materializar las áreas y acciones estratégicas contenidas en el Plan de Desarrollo. Una de las formas como se pretende concretar estas acciones es mediante la formulación de proyectos, los cuales deben ser explícitos en aspectos como: logros o productos a alcanzar, descripción y cuantificación de los recursos necesarios para la ejecución del proyecto y tiempo requerido para su realización. De esta manera, el Plan de Acción contiene las metas que la institución se propone alcanzar y busca el compromiso de los diferentes estamentos para que actúen en torno a su logro.
- Diseñar e implementar el Banco de Proyectos. Este Banco ofrecerá un sistema de información y facilitará la priorización de proyectos y la asignación de los recursos. Como sistema de información, deberá facilitar el manejo de los proyectos tanto para efectos administrativos y presupuestales como académicos. Además, el Banco no debe ser un depósito de proyectos sino un instrumento dinámico de evaluación, de gestión y de proyección en la búsqueda de recursos.
- Consolidar, fortalecer y garantizar el desarrollo del Sistema de Planeación Institucional comprometiendo a todas las dependencias académicas y administrativas en su ejecución.
- Desarrollar la estrategia de sostenibilidad institucional, que está fundamentada en incrementar la cobertura y profundizar en lo académico.
- Construir e implementar un sistema de indicadores de gestión que mida el desempeño de la institución y contribuya a mejorar su gestión interna.

### **2.4.2 Seguimiento y control del Plan**

El Sistema de Seguimiento, Control y Evaluación Institucional tendrá en cuenta como criterios para valorar el cumplimiento de la visión y misión de la Entidad: la integridad, la universalidad, equidad, idoneidad, responsabilidad, cobertura, sostenibilidad, flexibilidad, identidad y satisfacción a nuestros clientes.

El Sistema comprende las variables que implican el desarrollo de la gestión institucional acompañadas de metas mensurables que le permitan al Evaluador, a través de indicadores concertados y conocidos por los evaluados, la tarea del control y la evaluación. El monitoreo y seguimiento al sistema debe seguir una metodología que organice cada uno de los propósitos de la gestión, facilite la visión previsiva de los aspectos que cumplen o no con los objetivos institucionales, promueva el autocontrol y la retroalimentación.

### **2.4.3 Seguimiento y control a los proyectos**

El Sistema de seguimiento y control se sustenta en los indicadores que la institución ha diseñado para medir periódicamente la ejecución de sus planes, programas y proyectos, con el fin de visualizar con anticipación los ajustes y decisiones que impliquen un óptimo resultado en la gestión. El Sistema debe operar para cada una de las áreas estratégicas responsables de la gestión institucional en lo corporativo, funcional y operativo.

Con base en los índices de desempeño esperados definidos en los planes y proyectos, el sistema permite obtener la información que mide el nivel de cumplimiento alcanzado. Este seguimiento o monitoría a los indicadores debe ser trimestral, con el fin de ajustar el proceso en forma oportuna y anticipada.

El proceso de control y evaluación implica observar los indicadores de medición establecidos con relación a las metas programadas y compararlos con los logros obtenidos en el periodo de análisis en cada área del plan. Este ejercicio debe suministrar una información de tipo cualitativo y cuantitativo que arroje los resultados de la gestión desarrollada. Estos resultados se analizarán en el Comité de Planificación Institucional para formalizar en un acta todo el proceso de control de la gestión siguiendo el modelo Institucional de autocontrol y la retroalimentación, para pasar al siguiente momento de ejecución y desarrollo del Plan.

