



# PLAN DE ACCIÓN ANUAL

VIGENCIA 2022

Ph.D. OMAR LENGERKE PÉREZ  
RECTOR

**uts** | Unidades  
Tecnológicas  
de Santander

## CONSEJO DIRECTIVO

**Dr. Mauricio Aguilar Hurtado**

Presidente Consejo Directivo  
Gobernador de Santander

**Dr. Jaime Orlando Cargas Mendoza**

Delegado del Gobernador de Santander

**Dra. Ana Milena Gualdrón Díaz**

Delegada de la Ministra de Educación  
Nacional

**Dr. Miguel Ángel Castañeda Acosta**

Delegado del Presidente de la República

**Dr. Favio Orlando Solano Castellanos**

Representante de las Directivas Académicas

**Ing. Rafael Ortiz Sepúlveda**

Representante de los Gremios

**Dr. Prudencio Antonio Becerra Reyes**

Representante de los Ex-Rectores

**Ing. Ricardo Alvarado Jaimes**

Representante de los Docentes

**Ing. Andrés Enrique Ávila Montañez**

Representante de Egresados

**Maira Andrea Villamizar Arias**

Representante de los Estudiantes

## CONSEJO ACADÉMICO

**Rector Omar Lengerke Pérez**

Presidente del Consejo Académico

**Dr. Alberto Serrano Acevedo**

Vicerrector Académico

**Ing. Favio Eduardo Solano Castellanos**

Decano Facultad de Ciencias Naturales e  
Ingenierías

**Dr. Orlando Orduz Corredor**

Decano Facultad de Ciencias  
Socioeconómicas y Empresariales

**Dr. Julián Andrés Díaz Zambrano**

Representante de los Coordinadores

**Ing. Jeison Marín Alfonso**

Representante de los Docentes

**Angélica Lizeth Pérez Lizarazo**

Representante de los Estudiantes

**RESOLUCIÓN No. 02-076**  
(Bucaramanga, enero 26 de 2022)

Por medio de la cual se aprueba el Plan de Acción Anual para las Unidades Tecnológicas de Santander vigencia 2022

**EL RECTOR DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER**

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

**CONSIDERANDO:**

Que mediante Acuerdo del Consejo Directivo No. 01-028 de 18 de noviembre de 2020, se aprobó el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional PEDI Vigencia 2021-2027 de las Unidades Tecnológicas de Santander, instrumento de planeación estratégica, orientador de los propósitos misionales institucionales.

Que mediante Acuerdo No. 01-033 de septiembre 17 de 2021 del Consejo Directivo se aprobó la modificación del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional PEDI 2021-2027 de las Unidades Tecnológicas de Santander, en el entendido de cambiar las denominaciones e incluir un responsable de los indicadores en los Ejes Estratégicos UTS del Conocimiento (Línea 1 Excelencia Académica), UTS Global (Línea 7 Internacionalización, Visibilidad e Impacto), UTS Humana (Línea 8 Comunidad y Cultura Institucional) y UTS Sostenible (Línea 10 Gobernabilidad y Gobernanza).

Que mediante Acuerdo No. 01-045 de noviembre 19 de 2021 el Consejo Directivo aprobó modificar la Matriz de Indicadores PEDI 2021-2027, la cual hace parte del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional PEDI 2021-2027 de las Unidades Tecnológicas de Santander, en el sentido de cambiar los responsables en los siguientes Ejes Estratégicos, UTS del Conocimiento (Línea 1 Excelencia Académica y Línea 2 Ciencia e Investigación), UTS Global (Línea 7 Internacionalización, Visibilidad e Impacto), UTS Humana (Línea 8 Comunidad y Cultura Institucional) y UTS Sostenible (Línea 10 Gobernabilidad y Gobernanza y Línea 12 Gestión Integral Institucional).

Que la Ley 1474 de 2011 en su artículo 74 preceptúa que: "A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión."

Que le corresponde a las Unidades Tecnológicas de Santander definir el Plan de Acción Anual para la vigencia 2022, el cual orienta la gestión de la institución y de cada uno de los procesos acorde con los objetivos, estrategias y metas definidas en el Mapa Estratégico derivado del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional PEDI Vigencia 2021-2027.

Que en el Plan de Acción Anual se acogen actividades propias de la misionalidad y otras planteadas dentro del Mapa Estratégico, programas, proyectos, indicadores y metas que complementan el MIPG, de igual forma, elementos necesarios para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución; Así mismo, se integra con los planes institucionales descritos en el Decreto 612 de 2018, se articula con las dimensiones y políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los procesos de las UTS.



Que en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el día 25 de enero de 2022, se aprobó por unanimidad la adopción del Plan de Acción Anual vigencia 2022.

Que en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Aprobar y adoptar el Plan de Acción Anual 2022, como despliegue y desarrollo del Mapa Estratégico derivado del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional PEDI Vigencia 2021-2027 de las Unidades Tecnológicas de Santander, el cual se anexa a la presente resolución, conformado por ciento trece (113 folios) y hace parte integral de ésta.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Corresponde a los líderes de procesos y a los servidores del Nivel Directivo junto con la Oficina de Planeación y al Grupo de Comunicaciones e Imagen Institucional, efectuar la difusión y socialización del Plan de Acción Anual aprobado, mediante el desarrollo de las acciones correspondientes para que el mismo sea conocido, entendido y apropiado por todos los servidores de la institución y los ciudadanos en general.

**ARTÍCULO TERCERO:** Con el fin de garantizar un control sobre la gestión adelantada por cada una de las áreas en cumplimiento del Plan de Acción Anual vigencia 2022, se realizarán seguimientos acordados con la periodicidad definida en el sistema de planificación. Cada proceso será responsable de reportar los avances a la ejecución del plan, de acuerdo con la metodología establecida por la Oficina de Planeación, quien será la responsable de presentar los informes periódicos respectivos a la Alta Dirección.

**ARTÍCULO CUARTO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,**

Dada en la ciudad de Bucaramanga, a los veintiséis (26) días del mes de enero del año dos mil veintidós (2022).

**OMAR LENGERKE PEREZ**  
Rector

Proyectó: Abg. Elida Sanabria Buitas – Profesional Universitario de la Oficina de Planeación  
Revisó: Dra. Adriana Vanegas Aguilar – Jefe Oficina de Planeación. *Adriana Vanegas A.*  
Aprobó: Dr. Edgar Pachón Acrobiegas – Secretario General. *Edgar Pachón*

## CONTENIDO

PRESENTACIÓN .....	7
1. CONTEXTO INSTITUCIONAL .....	8
1.1. PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL P.E.I. ....	8
1.2. MISIÓN.....	8
1.3. VISIÓN .....	8
1.4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	9
1.5. MAPA DE PROCESOS .....	10
2. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2021-2027 .....	10
2.1. ESTRUCTURA ESTRATÉGICA .....	11
3. PLAN DE ACCIÓN ANUAL - VIGENCIA 2022 .....	14
3.1. EJE ESTRATÉGICO 1: UTS DEL CONOCIMIENTO.....	15
3.1.1. Línea 1: Excelencia Académica.....	15
3.1.2. Línea 2: Ciencia e Investigación.....	25
3.1.3. Línea 3: Extensión y Gestión Social .....	30
3.1.4. Línea 4: Aseguramiento de la Calidad de la Educación.....	35
3.2. EJE ESTRATÉGICO 2: UTS INNOVA.....	38
3.2.1. Línea 5: Innovación y Productividad .....	38
3.2.2. Línea 6: Emprendimiento, Creatividad y Competitividad.....	43
3.3. EJE ESTRATÉGICO 3: UTS GLOBAL .....	45
3.3.1. Línea 7: Internacionalización, Visibilidad e Impacto.....	45
3.4. EJE ESTRATÉGICO 4: UTS HUMANA.....	53
3.4.1. Línea 8: Comunidad y Cultura Institucional .....	54
3.4.2. Línea 9: Diversidad e Inclusión.....	61

3.5.	EJE ESTRATÉGICO 5: UTS SOSTENIBLE .....	64
3.5.1.	Línea 10: Gobernabilidad y Gobernanza .....	64
3.5.2.	Línea 11: Desarrollo, Gestión Y Sostenibilidad.....	71
3.5.3.	Línea 12. Gestión Integral Institucional .....	75
4.	INTEGRACIÓN DE PLANES INSTITUCIONALES .....	81
4.1.	PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVOS – PINAR .....	83
4.2.	PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES .....	84
4.3.	PLAN ANUAL DE VACANTES.....	84
4.4.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....	87
4.5.	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....	89
4.6.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	92
4.7.	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....	97
4.8.	PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	107
4.9.	PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO .....	110
4.10.	PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES - PETI .....	110
4.11.	PLAN DE TRATAMIENTO DE RIESGOS DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN .....	112
4.12.	PLAN DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN .....	113

## **PRESENTACIÓN**

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional de las Unidades Tecnológicas de Santander (PEDI UTS), está orientado a establecer metas de crecimiento en tres ejes fundamentales: la transformación social, la innovación y el desarrollo tecnológico, que nos permita ser reconocidos en el ámbito regional, nacional e internacional, como una Institución que contribuye al progreso económico, científico y cultural.

Los resultados alcanzados en el Plan Prospectivo de Desarrollo 2012 - 2020, son la base para alcanzar los objetivos establecidos en el nuevo PEDI 2021-2027, que en consonancia con los Planes de Desarrollo de los Gobiernos Nacional y Departamental, también promueven en materia de educación temas como: calidad, acceso, permanencia, ampliación de la cobertura, incorporación de las TIC y sostenibilidad económica.

Todos estos desafíos los enfrentaremos con una comunidad académica que se fortalece en su propio ADN con personas soñadoras, con alto grado de creatividad, capaces de innovar y asumir las exigencias de la formación de profesionales para la industria 4.0. Este es el sueño de todos quienes sentimos un gran amor por nuestra institución, las Unidades Tecnológicas de Santander.

Ph.D. OMAR LENGERKE PÉREZ

## **1. CONTEXTO INSTITUCIONAL**

El Plan de Acción Anual de las Unidades Tecnológicas de Santander, en su contexto general, comprende aspectos institucionales propios del Proyecto Educativo, Misión, Visión, Estructura Organizacional y Mapa de Procesos, con los cuales traza la hoja de ruta que organizará, orientará e implementará el conjunto de actividades necesarias para la consecución de objetivos y metas estratégicos.

### **1.1. PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL P.E.I.**

El Proyecto Educativo Institucional PEI de las Unidades Tecnológicas de Santander, se constituye en un documento orientador, pertinente y flexible, inspirado en la promoción de una formación integral que considera el ser, el saber, el conocer, el convivir y el emprender en la resolución de las diferentes problemáticas que afectan a la sociedad (Delors,1996). De esta manera asume los retos de una institución de educación superior en un mundo caracterizado por sus altos niveles de complejidad, de incertidumbre y rápida transformación.

El PEI de las UTS se caracteriza por su flexibilidad y adaptabilidad al cambio, para su actualización y mejoramiento permanente, en aras de avanzar con una educación pertinente, integral y de calidad, en el ánimo de responder a las necesidades de formación de las generaciones colombianas que asumirán los retos y desafíos del siglo XXI. Desde allí, se proyecta entonces la impronta institucional que propende a la transformación social para el alcance de condiciones de bienestar en comunidad.

El Proyecto Educativo Institucional puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/normatividad/acuerdos/PEI.pdf? t=1600881384>

### **1.2. MISIÓN**

Las Unidades Tecnológicas de Santander, es un establecimiento público del orden departamental, que se dedica a la formación de personas con sentido ético, pensamiento crítico y actitud emprendedora, mediante procesos de calidad en la docencia, la investigación y la extensión para contribuir al desarrollo socio-económico, científico, tecnológico, ambiental y cultural de la sociedad.

### **1.3. VISIÓN**

En el año 2030, las Unidades Tecnológicas de Santander, serán reconocidas en el ámbito académico nacional e internacional, como una institución comprometida con la transformación social, la innovación y el desarrollo tecnológico.



### 1.4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

En las Unidades Tecnológicas de Santander, la gestión administrativa es el soporte fundamental y dinamizador del desarrollo institucional, el cual está siempre al servicio de las funciones misionales. Se enmarca en un completo proceso que comprende tareas de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación orientadas hacia el cumplimiento de la misión y visión, en procura de la calidad institucional.

#### Estructura Organizacional UTS

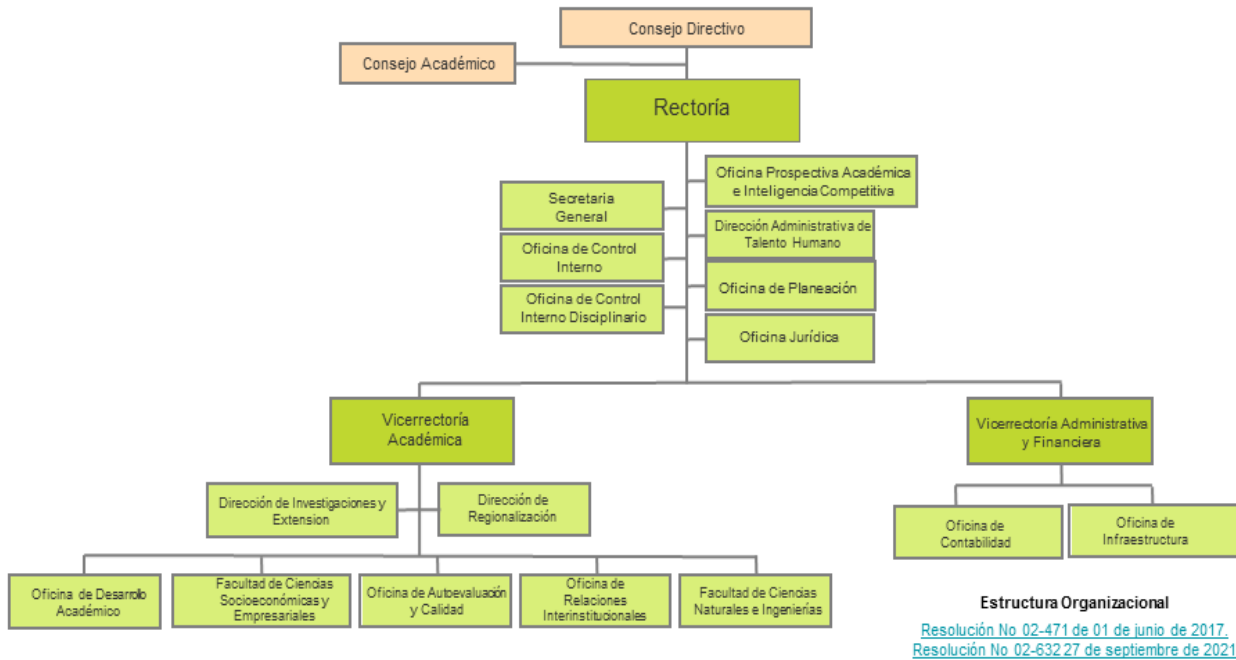
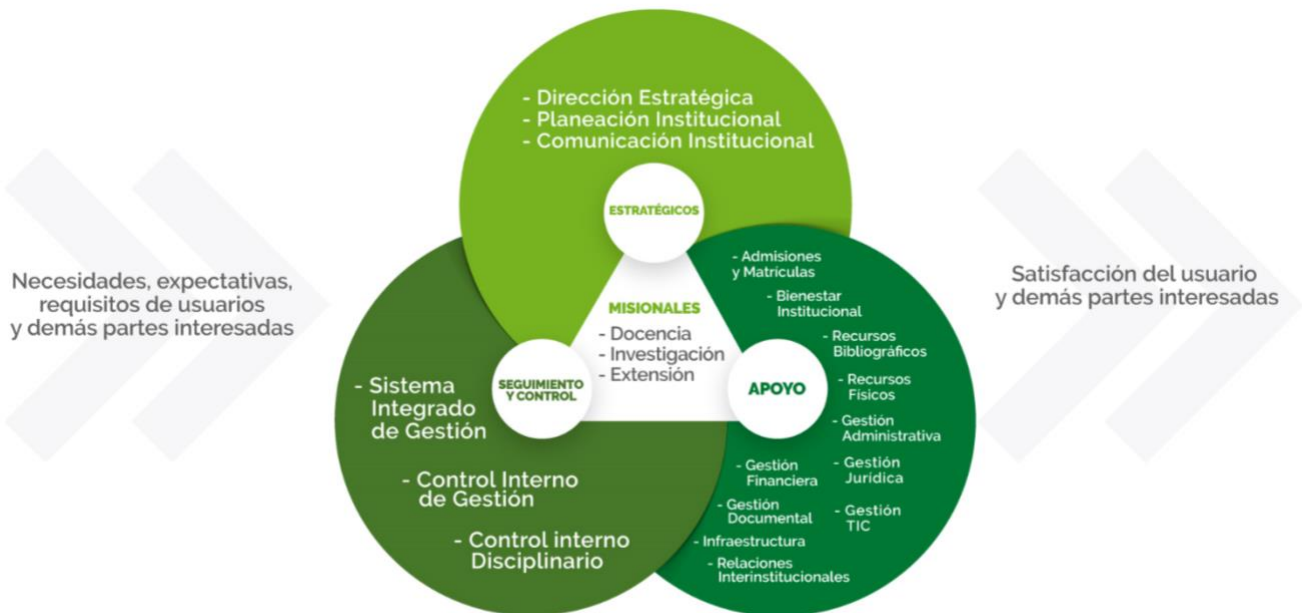


Figura No. 1: Estructura Organizacional UTS. Fuente: <http://www.uts.edu.co/sitio/estructura-organizacional/>

### 1.5. MAPA DE PROCESOS

Las Unidades Tecnológicas de Santander han identificado los procesos necesarios para el Sistema Integrado de Gestión, concebido en la articulación de los sistemas de gestión que exige la ley y los que están establecidos por la institución, además de generar resultados bajo las exigencias de la calidad y aseguramiento académico, que indica una aplicación e interrelación a través de toda la institución.

El Mapa de Procesos de las UTS fue actualizado en la vigencia 2021 y aprobado según Resolución No. 02-722 de Octubre 25 de 2021, está constituido por veinte (20) procesos agrupados, así:



### 2. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2021-2027

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2021-2027 de las Unidades Tecnológicas de Santander está orientado a establecer metas de crecimiento en tres ejes fundamentales: la transformación social, la innovación y el desarrollo tecnológico, que nos permita ser reconocidos en el ámbito regional, nacional e internacional, como una Institución que contribuye al progreso económico, científico y cultural. El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional aprobado mediante Acuerdo del Consejo Directivo No. 01-028 de Noviembre / 2020, modificado por los Acuerdos No. 01-033 de septiembre 17 de 2021 y No. 01-045 de noviembre 19 de 2021, traza la ruta para garantizar que, la comunidad de las UTS desarrolle un sistema de educación integral, intercultural, inclusivo, equitativo y de alta calidad, que permita la acreditación de los programas y la acreditación de nuestra Institución.

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2021-2027 puede consultarse en el siguiente enlace:  
[https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2020/planeacion/DOCUMENTO%20PEDI%202021%20-%202027.pdf?\\_t=1605820916](https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2020/planeacion/DOCUMENTO%20PEDI%202021%20-%202027.pdf?_t=1605820916)

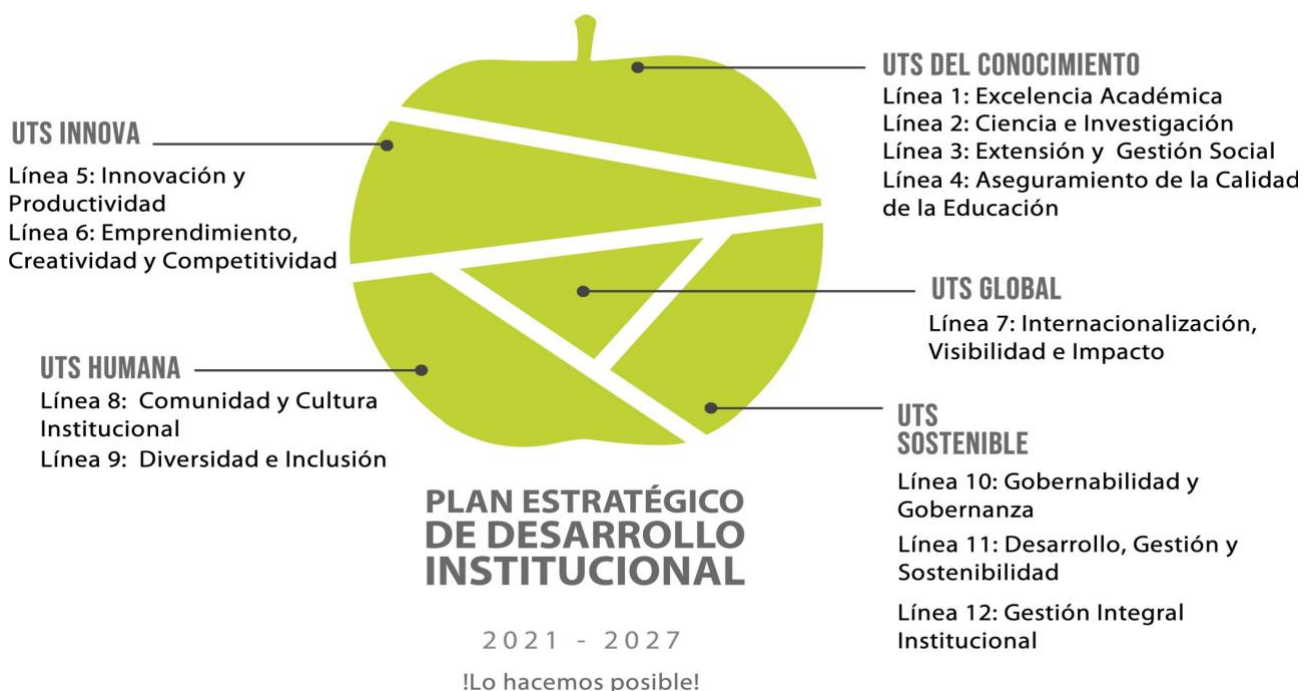
Acuerdo Consejo Directivo No. 01-028 de Noviembre 18 2020  
[https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/normatividad/acuerdos/acu-54.pdf?\\_t=1606175396](https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/normatividad/acuerdos/acu-54.pdf?_t=1606175396)

Acuerdo Consejo Directivo No. 01-033 de septiembre 17 de 2021  
[https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/normatividad/acuerdos/acu-75.pdf?\\_t=1634232204](https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/normatividad/acuerdos/acu-75.pdf?_t=1634232204)

Acuerdo Consejo Directivo No. 01-045 de noviembre 19 de 2021  
[https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/normatividad/acuerdos/acu-83.pdf?\\_t=1638562099](https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/normatividad/acuerdos/acu-83.pdf?_t=1638562099)

## 2.1. ESTRUCTURA ESTRATÉGICA

La estructura estratégica está compuesta por ejes estratégicos que involucran cinco (5) grandes pilares institucionales, de cada Eje se consolidan las Líneas de accionar estratégico integradas por Programas, Proyectos e Indicadores, que a su vez enmarcan a los procesos institucionales y se articulan con los procesos de autoevaluación, calidad y acreditación institucional.



### **EJE ESTRATÉGICO 1: UTS DEL CONOCIMIENTO**

Fortalece los procesos misionales con enfoque de gestión del conocimiento, calidad académica y proyección con el entorno, asegurando procesos investigativos innovadores y con enfoques internacionales. El Eje Estratégico está integrado por cuatro Líneas Estratégicas.

#### **Línea 1: Excelencia Académica**

Entendida desde el concepto de educación integral y de calidad, perfila una proyección curricular global que promueva el intercambio de conocimiento, con una visión innovadora e inclusiva, apoyado en la ciencia, tecnología e innovación que permita el desarrollo de un perfil internacional, fortalecido internamente desde sus procesos académicos, contemplando estrategias de acompañamiento, permanencia, promoción, y alta calidad docente, entre otras.

#### **Línea 2: Ciencia e investigación**

La Ciencia, la investigación y la gestión del conocimiento como procesos fundamentales para la creación de nuevos saberes en servicio de la comunidad, apoya las dinámicas productivas y competitivas del entorno, que a su vez se articulan con tendencias nacionales e internacionales, en el proceso de industrias creativas, culturales y humanas que aporten a fortalecimiento institucional y a la visibilidad.

#### **Línea 3: Extensión y Gestión Social**

Direccionada a generar alianzas educativas nacionales e internacionales, que promuevan la movilidad académica con proyección social, y que se articule con otros sectores como el laboral, gubernamental y empresarial, teniendo en cuenta los planes de desarrollo local, regional y nacional, dando solución a problemas del entorno.

#### **Línea 4: Aseguramiento de la Calidad de la Educación**

Promueve una cultura de autoevaluación, autocontrol y regulación, que afianza el seguimiento y desarrollo de un sistema interno de calidad para programas académicos y a nivel institucional contando con planes de mejoramiento, indicadores de impacto en los programas, generando una oferta pertinente y competitiva.

### **EJE ESTRATÉGICO 2: UTS INNOVA**

Desarrolla estrategias como UTSmart que involucran a las Unidades Tecnológicas de Santander en las nuevas tendencias de Industrias 4.0, fortaleciendo la generación de emprendedores, los procesos pedagógicos, el desarrollo organizacional e investigativo de manera innovadora y eficiente. El Eje Estratégico está integrado por dos Líneas Estratégicas.

#### **Línea 5: Innovación y Productividad**

Desarrolla varias estrategias, desde la conformación del centro de innovación y productividad, proponiendo una transformación digital innovadora articulada con sistemas nacionales y regionales con las herramientas digitales, laboratorios de ideación, proyectos y estrategias de carácter científico tecnológico, modernización de infraestructura física y tecnológica, entre muchas otras propuestas que promueven la cultura creativa.

### **Línea 6: Emprendimiento, Creatividad y Competitividad**

El emprendimiento como parte de la creatividad, se fortalece desde el trabajo colaborativo generando redes de emprendimiento, con el propósito de ampliarse con nuevos planes de negocio y en eventos de emprendimiento regional, nacional e internacional, a través del fortalecimiento de procesos de Lean Thinking, bancos de ideas y negocios, semillero de emprendimiento, entre otros.

### **EJE ESTRATÉGICO 3: UTS GLOBAL**

Fortalece el reconocimiento institucional desde la movilidad, el multilingüismo, la multiculturalidad y los enfoques de internacionalización vistos desde la formación, la investigación y la extensión, busca posicionar a la institución como líder en procesos de transferencia de conocimiento basados en enfoques curriculares internacionales. El Eje Estratégico está integrado por una Línea Estratégica.

### **Línea 7: Internacionalización, Visibilidad e Impacto**

Es una oportunidad de aprendizaje con perfil global apoyado en mecanismos de cooperación nacional e internacional que busca fortalecer la movilidad de estudiantes y docentes con diferentes tipos de convenios y extensiones educativas, relacionadas con participación de eventos y actividades de carácter misional. Se fortalece la multiculturalidad, se promueve la segunda lengua disminuyendo las barreras comunicativas y culturales, generando experiencias y productos académicos sobre el ciudadano del mundo UTS.

### **EJE ESTRATÉGICO 4: UTS HUMANA**

Fortalece sus procesos de formación integral del estudiante, la participación del docente y del personal administrativo, así como los procesos de permanencia estudiantil que garanticen la disminución de la deserción y la promoción de la graduación, aportando a la educación inclusiva y diversa, con defensa de los derechos del ser humano y las estrategias fortalece los enfoques de género. El Eje Estratégico está integrado por dos Líneas Estratégicas.

### **Línea 8: Comunidad y Cultura Institucional**

En el fortalecimiento de una cultura UTS tiene un valor significativo en el bienestar institucional, determinante para la formación de individuos empáticos, con sentido de pertenencia y compromiso. Con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, se promueve actividades de aptitudes artísticas y culturales, acompañamiento sociales, psicológicos y académicos, hábitos saludables, prevención de enfermedades y estilos de vida para toda la comunidad Uteísta fomentando la construcción de paz y ciudadanía.

### **Línea 9: Diversidad e Inclusión**

Se desarrollan acciones de sensibilización y concientización en asuntos de género, equidad, diversidad e inclusión para la comunidad uteísta. Desde dos frentes: estrategias para incluir a las comunidades en situación de vulnerabilidad, prevención, atención de violencias y a través de un plan de acción para acompañamiento en procesos de educación inclusiva.

### **EJE ESTRATÉGICO 5: UTS SOSTENIBLE**

Comprende un enfoque sostenible que garantice a la institución un compromiso con el entorno desde el enfoque ambiental, financiero y humano, garantizando estrategias de buen gobierno, transparencia, modernización de la organización, creación de políticas aportando a los objetivos de desarrollo sostenible en articulación con el marco internacional, procesos de calidad, certificaciones y mejoramiento continuo. El Eje Estratégico está integrado por tres Líneas Estratégicas.

#### **Línea 10: Gobernabilidad y Gobernanza**

Fortalece políticas, lineamientos y estrategias sobre la gestión, el gobierno y la transparencia en los procesos organizacionales de las UTS. Enfocada en transformar la institución siendo flexible, eficiente y efectiva promoviendo las buenas practicas a través de una cultura organizacional creativa, competitiva y productiva propiciando el crecimiento cualificación y transformación institucional, orientando y capacitando en los procesos misionales y tendencias nacionales sobre educación, con transparencia y comunicación efectiva.

#### **Línea 11: Desarrollo, Gestión y Sostenibilidad**

Coordina eficientemente la creación de un plan de sostenibilidad financiera atendiendo a una organización económica con una visión de estabilidad presupuestal, proyectada para solventar compromisos académicos, investigativos y administrativos. También se promueve la sostenibilidad ambiental con la cultura verde, el bienestar social y el desarrollo integral con responsabilidad social que aporta a la gestión organizacional de la institución.

#### **Línea 12: Gestión Integral Institucional**

Fortalece los diferentes sistemas de gestión, entre estos: Sistemas integrados de gestión, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistema de Gestión Ambiental, Gestión Documental, Sistema de Calidad (NTC ISO 9001:2015). En búsqueda del mejoramiento continuo institucional articulado con los sistemas nacionales de información de la educación superior y demás entes correspondientes.

### **3. PLAN DE ACCIÓN ANUAL - VIGENCIA 2022**

De conformidad con lo estipulado en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2021-2027 aprobado mediando Acuerdo del Consejo Directivo No. 01-028 de Noviembre / 2020, el Plan de Acción Anual de las Unidades Tecnológicas de Santander está conformado por ejes estratégicos, líneas estratégicas, programas, proyectos, indicadores, actividades, frecuencia de cumplimiento, responsables y metas.

El Plan de Acción Anual es el instrumento que permite a las Unidades Tecnológicas de Santander hacer seguimiento y evaluación a los objetivos estratégicos.

### 3.1. EJE ESTRATÉGICO 1: UTS DEL CONOCIMIENTO

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	PROGRAMAS	PROYECTOS	INDICADORES
Línea 1: Excelencia Académica	7	14	25
Línea 2: Ciencia e Investigación	3	11	23
Línea 3: Extensión y Gestión Social	7	16	17
Línea 4: Aseguramiento de la Calidad de la Educación	3	4	8
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>46</b>	<b>73</b>

#### 3.1.1. Línea 1: Excelencia Académica

PROGRAMA: EDUCACIÓN INCLUYENTE Y DE CALIDAD PARA TODOS

PROYECTO		Participación de la comunidad académica en espacios de producción, difusión e intercambio de conocimientos disciplinares, pedagógicos y científicos, discusión académica sobre problemáticas sociales, culturales, económicas, tecnológicas entre otras.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de participación estudiantes respecto al número de estudiantes matriculados.	Decanaturas de Facultad Dirección de Investigaciones y Extensión Grupo de Departamentos Oficina de Desarrollo Académico	EFICIENCIA	<p>Conversatorio para estudiantes (transparencia formativa e integridad académica), talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones o congresos, en competencias básicas, humanísticas de una segunda lengua y disciplinares (Decanaturas de Facultad, Grupo de Departamentos).</p> <p>Acompañar y apoyar la dinámica de los semilleros de la institución (Dirección de Investigaciones y Extensión).</p> <p>Conferencia para estudiantes: Red de apoyo a estudiantes con discapacidad (Oficina de Desarrollo Académico).</p>	SEMESTRAL	10%	30%	14%	16%	30%	30%

PROYECTO		Participación de la comunidad académica en espacios de producción, difusión e intercambio de conocimientos disciplinares, pedagógicos y científicos, discusión académica sobre problemáticas sociales, culturales, económicas, tecnológicas entre otras.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de participación docente respecto al número de docentes contratados.	Decanaturas de Facultad  Dirección de Investigaciones y Extensión  Grupo de Departamentos  Oficina de Desarrollo Académico	EFICIENCIA	<p>Conversatorio para docentes (construcción de cultura social y humana), talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones o congresos, en competencias básicas, humanísticas de una segunda lengua y disciplinares (Decanaturas de Facultad, Grupo de Departamentos).</p> <p>Acompañar y asesorar los docentes con horas de Investigación. (Dirección de Investigaciones y Extensión.)</p> <p>Conferencia a docentes sobre el diseño didáctico incluyente (Oficina de Desarrollo Académico).</p>	SEMESTRAL	15%	30%	14%	16%	30%	<b>30%</b>

PROYECTO		Desarrollo de espacios reflexivos sobre una educación innovadora e inclusiva que dinamice la formación integral de los estudiantes.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de memorias generadas en los espacios de reflexión.	Decanaturas de Facultad  Oficina de Desarrollo académico.	PRODUCTO	<p>Desarrollo de Aprendizajes basados en proyectos en cursos de Mecánica y Electromagnetismo (Decanaturas de Facultad-Departamento de Ciencias Básicas).</p> <p>Elaborar un Documental. La UTS valora la diversidad. Historia de los procesos de inclusión en las UTS. Estudio de experiencias. (Oficina de Desarrollo Académico)</p>	ANUAL	0	2	0,6	0,7	0,7	<b>2</b>



PROGRAMA: EL CURRÍCULO EN LA DINÁMICA EDUCATIVA

PROYECTO		Fortalecer la articulación de manera sistémica de la ciencia, la tecnología, la innovación y la creatividad o la educación en los procesos misionales de la Institución.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de productos sobre ciencia, tecnología, innovación o educación, destacados en la institución respecto a productos presentados.	Decanaturas de Facultad  Dirección de Investigaciones y Extensión.	EFICIENCIA	Apoyo y asistencia técnica en el desarrollo de productos de investigación relacionados a ciencia, tecnología e innovación (Decanaturas de Facultad).  Promover la generación de productos de Investigación relacionados a la Ciencia la Tecnología e Innovación (Dirección de Investigaciones y Extensión).	ANUAL	8%	10%	3%	3,5%	3,5%	<b>10%</b>

PROYECTO		Formular e Implementar estrategias de acompañamiento para el desarrollo de habilidades blandas y competencias para la vida, dirigidas a estudiantes, con el fin de promover el autoconocimiento, la capacidad de relacionarse y comunicarse asertivamente con los demás y el entorno.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de estudiantes con acompañamiento para el desarrollo de habilidades y competencias para la vida, respecto al número de estudiantes matriculados.	Decanaturas de Facultad  Grupo Departamento de Humanidades  Grupo Departamento de Idiomas  Oficina de Desarrollo Académico	EFICIENCIA	Talleres sicopedagógicos para estudiantes, talleres de nivelación en lectura y escritura, talleres de competencias ciudadanas, talleres en una segunda lengua, Proyecto de Fortalecimiento de Competencias Matemáticas, talleres en uso de las tecnologías de la comunicación y la información. (Grupo de Idiomas- Grupo de Humanidades - Decanaturas de Facultad).  Talleres Sicopedagógicos para estudiantes de primer semestre (Oficina de Desarrollo Académico).	SEMESTRAL	5%	10%	4,6%	5,4%	10%	<b>10%</b>

PROYECTO		Fomentar la internacionalización del currículo en función de la doble titulación.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Estudio curricular que favorezca la doble titulación.	Decanaturas de Facultad  Dirección de Investigaciones y Extensión  Oficina de Desarrollo Académico	PRODUCTO	Apoyo en el desarrollo del estudio curricular que favorezca la doble titulación. (Decanaturas de Facultad).  Estudios de comparabilidad macrocurricular (Investigaciones y Extensión) y microcurricular (Sistemas de evaluación, plan de estudios y contenidos), experiencias significativas en el proceso de docencia y en asuntos de movilidad de la comunidad académica, misiones académicas (Dirección de Investigaciones y Extensión).  Desarrollar 4 comparaciones sistemáticas de currículo con programas referentes internaciones (Oficina de Desarrollo Académico).	ANUAL	Existe un Lineamiento	4	1,2	1,4	1,4	4

**PROGRAMA: ACADEMIA COMPETITIVA**

PROYECTO		Fortalecer la evaluación curricular en los criterios de pertinencia, congruencia, trascendencia y equidad de los programas académicos.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Documentos aprobados de evaluación curricular bajo criterios y lineamientos institucionales.	Decanaturas de Facultad  Oficina de Desarrollo Académico.	PRODUCTO	Capacitación a docentes para desarrollar el proceso de evaluación curricular, acompañamiento para la redacción de documentos, presentación de los documentos a las instancias de aprobación (Decanaturas de Facultad).  Desarrollar pruebas piloto en todos los programas académicos para la implementación y evaluación de resultados de aprendizaje. (Oficina de Desarrollo Académico).	ANUAL	Todos los programas	2	0,6	0,7	0,7	2

PROYECTO		Fortalecer los resultados de las pruebas Saber T y T y Saber PRO en los estudiantes de nivel tecnológico y profesional, habilitados para la presentación de la prueba.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Puntos de resultados de la prueba Saber TyT por programas académicos por encima de la media nacional.	Decanaturas de Facultad	EFICIENCIA	<p>Implementar las estrategias para la preparación de las pruebas Saber TyT (Decanaturas de Facultad).</p> <p>Conferencia sobre el impacto de las pruebas. Usos laborales y académicos. Se invita a estudiantes convocados por el ICFES, coordinadores y docentes de estos estudiantes Entrenamiento para la presentación de las pruebas TyT (Oficina de Desarrollo Académico).</p> <p>Elaborar el informe de los resultados de la Institución y de los programas en las pruebas SABER T&amp;T (Oficina de Autoevaluación y Calidad).</p>	ANUAL	UTS 6 puntos por encima de la media nacional	10 puntos	0	0	10	10
Puntos de resultados de la prueba SABER PRO por programas académicos por encima de la media nacional.	Oficina de Desarrollo Académico	EFICIENCIA	<p>Implementar las estrategias para la preparación de las pruebas Saber Pro (Decanaturas de Facultad).</p> <p>Conferencia sobre el impacto de las pruebas. Usos laborales y académicos. Se invita a estudiantes convocados por el ICFES, coordinadores y docentes de estos estudiantes Entrenamiento para la presentación de las pruebas saber PRO (Oficina de Desarrollo Académico).</p> <p>Elaborar el informe de los resultados de la Institución y de los programas en las pruebas SABER PRO (Oficina de Autoevaluación y Calidad).</p>	ANUAL	UTS 5 puntos por debajo de la media nacional	-1 puntos	0	0	-1	-1

PROGRAMA: OFERTAS ACADÉMICAS

PROYECTO		Fortalecer la oferta de programas académicos en modalidad presencial o virtual que contribuyan al desarrollo social y económico de las regiones.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Radicación de Documento Maestro de programas nuevos y en renovación ante el MEN.	Decanaturas de Facultad Dirección de Regionalización Oficina de Autoevaluación y Calidad Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Revisión de la documentación requerida por el Ministerio de Educación Nacional, verificación junto a los responsables del programa de la información consignada en los formatos, radicación de los documentos y cumplimiento de requerimientos según los tiempos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional (Decanaturas de Facultad-Dirección de Regionalización).  Acompañamiento y asesoría en las condiciones de calidad relacionadas a Investigación (Dirección de Investigaciones y Extensión).  Elaborar las condiciones de calidad para la oferta académica según la normativa vigente (Oficina de Autoevaluación y Calidad).	ANUAL	6	3	1	1	1	3

PROYECTO		Aumentar el número de estudiantes matriculados en los programas académicos de la institución.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de estudiantes matriculados promedio anual en los programas académicos.	Decanaturas de Facultad Dirección de Regionalización	EFICIENCIA	Mercadeo en cada programa académico, articuladamente con las oficinas que tienen que ver con comunicación y mercadeo, atención al aspirante desde cada coordinación académica (Decanaturas de Facultad - Dirección de Regionalización).	ANUAL	18.000 promedio (2020)	18.500	0	0	18.500	18.500

PROGRAMA: GESTIÓN ACADÉMICA INTEGRAL

PROYECTO		Fortalecer los procesos de selección, permanencia, promoción, evaluación y pronta graduación de estudiantes, (atendiendo la diversidad y multiculturalidad de la población, enfoque de género, personas en situación de discapacidad).								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de estudiantes matriculados sobre los inscritos.	Decanaturas de Facultad  Oficina de Desarrollo Académico	EFICIENCIA	Llevar estadístico o registro de las personas inscritas que no se han matriculado, comunicarse con las personas inscritas para persuadirlos a matricularse (Decanaturas de Facultad).  Informe de porcentaje de estudiantes matriculados sobre los inscritos. (Oficina de Desarrollo Académico).	SEMESTRAL	60%	60%	28%	32%	60%	<b>60%</b>
Porcentaje de permanencia.		EFICIENCIA	Generar informe de alertas tempranas por corte, Informe semestral de acciones para la promoción de la permanencia por programa académico, Informe semestral de la permanencia de los programas académicos (Decanaturas de Facultad).  Informe con porcentajes de permanencia (Oficina de Desarrollo Académico).	SEMESTRAL	80%	82%	38%	44%	82%	<b>82%</b>
Porcentaje de pronta graduación.		EFICIENCIA	Generar informe semestral sobre la tasa de graduación acumulada de la institución, gestionar el control a partir de la culminación del plan de estudios, mediante los comités de trabajo de grado de los programas académicos, y generar informe (Decanaturas de Facultad).  Informe de porcentaje de pronta graduación (Oficina de Desarrollo Académico).	SEMESTRAL	48%	48%	22%	26%	48%	<b>48%</b>

PROYECTO		Fortalecer los procesos de selección, permanencia, promoción, evaluación y pronta graduación de estudiantes, (atendiendo la diversidad y multiculturalidad de la población, enfoque de género, personas en situación de discapacidad).								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de estudiantes del primer nivel de formación propedéutica que presentan pruebas diagnósticas en la institución.	Decanaturas de Facultad	EFICACIA	Preparación y publicación de la prueba, comunicación a los aspirantes, elaboración de informe, presentación de informe a Comité Institucional de Currículo (Decanaturas de Facultad). Informe de porcentaje de estudiantes de primer nivel de formación propedéutica que presentan la prueba diagnóstica. (Oficina de Desarrollo Académico).	SEMESTRAL	50%	50%	23%	27%	50%	<b>50%</b>
Porcentaje de estudiantes del primer nivel de formación propedéutica que presentan prueba contraste.	Oficina de Desarrollo Académico	EFICACIA	Preparación y publicación de la prueba, comunicación a los estudiantes, Elaboración de informe, Presentación de informe a Comité Institucional de Currículo (Decanaturas de Facultad). Informe de porcentaje de estudiantes de primer nivel de formación propedéutica que presentan la prueba contraste (Oficina de Desarrollo Académico).	SEMESTRAL	65%	65%	30%	35%	65%	65%

PROYECTO		Fortalecer mecanismos de seguimiento y acompañamiento a la gestión académica de estudiantes.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de estudiantes beneficiados en tutorías abiertas y monitoría de pares.	Oficina de Desarrollo Académico	EFICIENCIA	Informe de porcentaje de estudiantes beneficiarios en tutorías y monitoría de pares. (Oficina de Desarrollo Académico)	SEMESTRAL	40%	40%	18%	22%	40%	<b>40%</b>

PROGRAMA: VINCULACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DOCENTE

PROYECTO		Fortalecer el proceso de selección docente UTS para mejorar el desarrollo académico y científico de la comunidad académica.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de recursos de la base presupuestal asignada mediante la modificación de los artículos 86-87 de la Ley 30 que serán disponibles para la vinculación de docentes nuevos de carrera mediante concurso público.	Decanaturas de Facultad	EFICACIA	Realizar propuesta del requerimiento de docentes de carrera en la institución (Decanaturas de Facultad).  Acompañamiento al señor Rector de la Unidades Tecnológicas de Santander para hacer gestión ante el Congreso de la República para solicitar cambio en la ley 30 Art. 86-87 (Vicerrectoría Administrativa y Financiera).	ANUAL	0	10%	3%	3,5%	3,5%	<b>10%</b>
Porcentaje de Docentes Tiempo Completo con Maestría o Doctorado dedicados a Investigación.	Decanaturas de Facultad	EFICACIA	Gestionar el formato F-DC-54 "Plan de Trabajo docentes Planta, Tiempo Completo, Medio Tiempo" de tal forma que se seleccionen docentes con maestría o doctorado para la actividad de investigación (Decanaturas de Facultad).	SEMESTRAL	34%	35%	16%	19%	35%	<b>35%</b>
Porcentaje de Docentes vinculados Tiempo Completo, Medio Tiempo y de Carrera con Maestría o Doctorado.		EFICIENCIA	Vincular a docentes tiempo completo y medio tiempo que tengan maestría o doctorado (Decanaturas de Facultad).	SEMESTRAL	65%	75%	35%	40%	75%	<b>75%</b>

PROYECTO		Fortalecer el Plan de Capacitación Docente UTS en los saberes pedagógicos, disciplinares y multidisciplinares del personal académico: diversidad e inclusión, interculturalidad, enfoque de género, mediaciones pedagógicas a través de TIC para personas en situación de discapacidad, innovación educativa, formación por competencias y resultados de aprendizajes.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de Docentes capacitados en relación a los docentes contratados.	Oficina de Desarrollo Académico	EFICIENCIA	Formulación de la agenda de capacitación pedagógica para los docentes, Desarrollo de las acciones de capacitación, Elaboración de informe (Oficina de Desarrollo Académico).	SEMESTRAL	55%	60%	28%	32%	60%	<b>60%</b>

PROGRAMA: AMBIENTES DE APRENDIZAJE

PROYECTO		Fomentar el uso de diversos ambientes de aprendizaje, para soportar los procesos formativos.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de uso de recursos educativos digitales en relación a los cursos existentes.	Decanaturas de Facultad  Grupo de Recursos Informáticos  Grupo de Educación Virtual y TIC	EFICIENCIA	Validar el porcentaje de estudiantes matriculados que usan los recursos educativos digitales (Atena, Sistema Académico, Suite Microsoft) (Grupo de Recursos Informáticos).  Promocionar y validar el uso de recursos educativos digitales existentes. (Decanaturas de facultad).  Recopilar la estadística del Grupo recursos informáticos del sistema Atena y uso de office 365 (Grupo de Educación Virtual y TIC).	SEMESTRAL	55%	60%	28%	32%	60%	<b>60%</b>
Porcentaje de uso de módulos virtuales de apoyo al trabajo independiente en relación a los módulos existentes.	Decanaturas de Facultad  Grupo de Educación Virtual y TIC.	EFICIENCIA	Divulgación, persuasión y seguimiento del uso de recursos educativos digitales. (Decanaturas de facultad).  Recopilar la analítica de acceso de los moocs. Recopilar la información de socialización de los moocs por parte de las decanaturas (Grupo de Educación Virtual y TIC).	SEMESTRAL	60%	60%	28%	32%	60%	<b>60%</b>
Número de consultas bibliográficas que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje de la institución.	Decanaturas de Facultad  Grupo de Recursos Informáticos.	EFICACIA	Campaña de las coordinaciones académicas para incrementar en consultas bibliográficas por parte de los estudiantes (Decanaturas de facultad).  Apoyo en la generación del reporte (Recursos Informáticos).	ANUAL	20.000 consultas estudiant es	22.000	6.600	7.700	7.700	<b>22.000</b>
Número de consultas bibliográficas de docentes contratados.		EFICACIA	Campaña de las coordinaciones académicas para incrementar en consultas bibliográficas por parte de los docentes (Decanaturas de facultad).  Apoyo en la generación del reporte (Recursos Informáticos).	ANUAL	1.060 consultas docentes	1.110	333	388	389	<b>1.110</b>



### 3.1.2. Línea 2: Ciencia e Investigación

#### PROGRAMA: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

PROYECTO		Ambiente y cultura institucional en ciencia, tecnología e innovación.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de productos de investigación en ciencia, tecnología e innovación, apoyados económicamente.	Dirección de Investigaciones Y Extensión	PRODUCTO	Apoyar económicamente los productos de Ciencia tecnología e innovación.	SEMESTRAL	6	12	5	7	12	12
Número de proyectos de investigación en ciencia, tecnología e innovación, avalados institucionalmente.		PRODUCTO	Promover y avalar la formulación y ejecución de proyectos de Investigación en ciencia, tecnología e innovación, avalados institucionalmente.	ANUAL	1	3	1	1	1	3

PROYECTO		Investigación aplicada al servicio del sector externo.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de proyectos de investigación aplicada avalados por la institución.	Dirección de Investigaciones Y Extensión	PRODUCTO	Promover y avalar la formulación y ejecución de proyectos de Investigación aplicada avalada por la institución.	ANUAL	4	8	2	3	3	8
Número de proyectos de investigación formulados y presentados en convocatorias externas.		PRODUCTO	Apoyar la estructuración, formulación y presentación de a proyectos de investigación en convocatoria externas.	ANUAL	2	4	1,2	1,4	1,4	4

PROYECTO		Tecnología, conocimiento y sociedad.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de registros de software ante la (DNDA) Dirección Nacional de Derechos de Autor.	Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Apoyar y radicar ante la Dirección Nacional de Derechos de Autor, los registros de software que se generen como productos de investigación.	SEMESTRAL	4	6	3	3	6	6
Número de diseños en prototipos industriales.		PRODUCTO	Apoyar y validar el desarrollo de diseño en prototipos industriales como productos de investigación.	SEMESTRAL	0	2	1	1	2	2
Número de prototipos industriales.		PRODUCTO	Apoyar y validar el desarrollo de prototipos industriales como productos de investigación.	ANUAL	0	2	0,6	0,7	0,7	2
Número de desarrollos tecnológicos.		PRODUCTO	Apoyar y validar la generación de desarrollos tecnológicos como productos de investigación.	SEMESTRAL	0	2	1	1	2	2

PROYECTO		Cooperación nacional e internacional.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de acciones de extensión realizadas con socios estratégicos y alianzas.	Dirección de Investigaciones y Extensión Oficina de Relaciones Interinstitucionales	PRODUCTO	Fomentar y apoyar las acciones de Extensión que realicen los docentes con horas de extensión de cada programa académico. (Dirección de Investigaciones y Extensión). Apoyo a través de convenios de prácticas sociales comunitarias (Oficina de Relaciones Interinstitucionales).	ANUAL	3	5	1	2	2	5
Número de proyectos y/o productos de investigación y extensión en redes de valor.	Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Fomentar y apoyar el desarrollo de proyectos y/o productos de investigación y extensión con el sector externo.	ANUAL	2	4	1,2	1,4	1,4	4

PROGRAMA: PRODUCCIÓN ACADÉMICA, CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA

PROYECTO		Investigación, educación y comunidad.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de productos en la tipología Apropiación Social del Conocimiento (ASC) específicamente en estrategias pedagógicas, eventos científicos y/o académicos, estrategias de comunicación, talleres de creación y generación de contenidos.	Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Fomentar y apoyar la generación de productos en la tipología Apropiación Social del Conocimiento (ASC) específicamente en estrategias pedagógicas, eventos científicos y/o académicos, estrategias de comunicación, talleres de creación y generación de contenidos.	SEMESTRAL	6	14	6	8	14	14
Número de productos en las tipologías Desarrollo Tecnológico e Innovación (DTI) y Apropiación Social del Conocimiento (ASC).		EFICIENCIA	Fomentar y apoyar la generación de productos en las tipologías Desarrollo Tecnológico e Innovación (DTel) y Apropiación Social del Conocimiento (ASC).	SEMESTRAL	6	14	6	8	14	14

PROYECTO		La investigación y los focos estratégicos del contexto global.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de proyectos formulados en los focos estratégicos	Dirección de Investigaciones y Extensión.	PRODUCTO	Fomentar y apoyar la generación de proyectos formulados en los focos estratégicos.	ANUAL	2	6	2	2	2	6
Número de proyectos ejecutados.		PRODUCTO	Apoyar y validar la ejecución de proyectos.	ANUAL	4	8	2	3	3	8
Número de proyectos formulados para participar en convocatorias externas.		PRODUCTO	Apoyar la estructuración, formulación y presentación de proyectos de investigación en convocatoria externas.	ANUAL	2	4	1,2	1,4	1,4	4

PROYECTO		Investigación formativa.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de semilleros avalados institucionalmente.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	PRODUCTO	Apoyar la creación y desarrollo de semilleros con fines de aval institucional.	SEMESTRAL	37	37	0	37	37	<b>37</b>
Número de proyectos educativos liderados por el docente en el aula.		PRODUCTO	Apoyar y asesorar los proyectos educativos liderados por el docente en el aula. Únicamente apoyo y asesoría a los proyectos de investigación en el aula.	SEMESTRAL	8	14	6	8	14	<b>14</b>

PROYECTO		Formación para la investigación.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de cursos ofertados desde el sistema de profesionalización docente para promover competencias y capacidades investigativas.	Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Apoyar en la creación de cursos desde el sistema de profesionalización docente para promover competencias y capacidades investigativas.	SEMESTRAL	1	2	1	1	2	<b>2</b>
Porcentaje de trabajos de grado articulados a las líneas de los grupos de investigación.		PRODUCTO	Apoyar el desarrollo de trabajos de grado que se deriven de las líneas de investigación de los grupos avalados institucionalmente.	SEMESTRAL	50%	50%	23%	27%	50%	<b>50%</b>

PROYECTO		Investigación científica.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de grupos de investigación avalados institucionalmente.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	PRODUCTO	Apoyar la creación y desarrollo de grupos de Investigación con fines de aval institucional.	ANUAL	26	27	0	0	27	<b>27</b>

PROGRAMA: LABORATORIO DE CULTURA CIUDADANA

PROYECTO		Cultura ciudadana y formación integral.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de productos en la tipología Apropiación Social del Conocimiento (ASC) específicamente en estrategias pedagógicas, eventos científicos y/o académicos, estrategias de comunicación, talleres de creación y generación de contenidos.	Dirección de Investigaciones y Extensión  Departamento Ciencias Básicas	PRODUCTO	Fomentar y apoyar la generación de productos en la tipología Apropiación Social del Conocimiento (ASC) específicamente en estrategias pedagógicas, eventos científicos y/o académicos, estrategias de comunicación, talleres de creación y generación de contenidos. (Dirección de Investigaciones y Extensión).  Aprendizaje basado en proyectos, Capacitación Docente, talleres, conferencias, Generación de Contenidos, (Departamento de Ciencias Básicas).	SEMESTRAL	4	8	4	4	8	8

PROYECTO		Cultura y territorios inteligentes.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de productos en la tipología Apropiación Social del Conocimiento (ASC) específicamente en estrategias pedagógicas, eventos científicos y/o académicos, estrategias de comunicación, talleres de creación y generación de contenidos.	Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Fomentar y apoyar la generación de productos en la tipología Apropiación Social del Conocimiento (ASC) específicamente en estrategias pedagógicas, eventos científicos y/o académicos, estrategias de comunicación, talleres de creación y generación de contenidos.	SEMESTRAL	5	9	4	5	9	9
Número de productos en la tipología de desarrollo tecnológico e innovación.		PRODUCTO	Fomentar y apoyar la generación de productos en la tipología DTEI.	SEMESTRAL	20	30	14	16	30	30

### 3.1.3. Línea 3: Extensión y Gestión Social

#### PROGRAMA: ACADEMIA Y ENTORNO

PROYECTO		Realizar alianzas con instituciones educativas y organizaciones nacionales e internacionales que permitan el acceso a plataformas tecnológicas para diversificar la oferta y generar valor agregado.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de alianzas activas	Grupo de Extensión Institucional	PRODUCTO	Hacer 2 alianzas estratégicas con organizaciones educativas del orden nacional e internacional que faciliten el acceso a plataformas Tecnológicas.	ANUAL	1 alianza firmada con Professional Board (2020), vigente por 3 años	2	0,6	0,7	0,7	<b>2</b>

PROYECTO		Establecer alianzas con entidades públicas y privadas que contribuyan a la construcción de proyectos de investigación, desarrollo e innovación en conjunto con la comunidad académica.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de alianzas con entidades públicas y privadas activas.	Grupo de Extensión Institucional	PRODUCTO	Crear 16 convenios entre entidades públicas y privadas para el fortalecimiento de la investigación, e innovación enfocado en el desarrollo académico.	ANUAL	12 alianzas con entidades públicas y privadas (2020)	16	4	6	6	<b>16</b>

#### PROGRAMA: PROYECTOS Y SERVICIOS DE PROYECCIÓN SOCIAL

PROYECTO		Crear un observatorio de proyección social que realice seguimiento al entorno laboral, gubernamental y empresarial permitiendo a la institución conocer las necesidades de la región y del país.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Implementación y puesta en marcha del Observatorio de Proyección Social	Grupo de Extensión Institucional Decanaturas de Facultad	PRODUCTO	Implementación y puesta en marcha del Observatorio de Proyección social de las UTS, de acuerdo con la Resolución No. 02-952 de diciembre 10 de 2021, el cual refiere a la creación e implementación de un micro sitio web, en coordinación con las decanaturas de facultad (Grupo de Extensión Institucional - Decanaturas de Facultad).	ANUAL	Acto administrativo generado por la creación del observatorio de proyección social	50%	15%	17,5%	17,5%	<b>50%</b>

PROYECTO		Formular proyectos de inversión que apunten a las metas de los planes de desarrollo local, regional y nacional y se articulen con la planeación estratégica de la institución.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de proyectos de inversión formulados que fortalezcan a las metas de los planes de desarrollo local, regional y nacional.	Grupo de Extensión Institucional	PRODUCTO	Apoyar y asesorar la formulación de proyectos de inversión en relación a los planes de desarrollo local, regional y nacional.	SEMESTRAL	0	2	1	1	2	2
Número de proyectos ejecutados con relación al total de proyectos formulados.		EFICACIA	Gestionar el desarrollo de los proyectos formulados.	ANUAL	0	50%	15%	17,5%	17,5%	50%

**PROGRAMA: IMPACTO SOCIAL Y ACADÉMICO**

PROYECTO		Desarrollar estudios para conocer el impacto de la institución en la sociedad con sus contribuciones científicas, tecnológicas, de innovación y de creación.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de estudios realizados para conocer el impacto de la institución.	Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Apoyar y asesorar la realización de estudios para conocer el impacto de la institución.	ANUAL	0	1	0,3	0,35	0,35	1

PROYECTO		Diseñar e implementar un programa que permita demostrar el compromiso de la institución con el entorno por medio de sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de estrategias ejecutadas en el programa que permite evidenciar el compromiso de la institución con el entorno con relación al total de estrategias formuladas.	Dirección de Investigaciones y Extensión	EFICACIA	Apoyar y asesorar la implementación de estrategias que permitan evidenciar el compromiso de la institución con el entorno.	ANUAL	Programa creado	100%	30%	35%	35%	100%

**PROGRAMA: INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS ACADÉMICAS Y CIENTÍFICAS**

PROYECTO		Organizar encuentros y ruedas de negocios para la comunidad Uteísta donde participen los diferentes sectores empresariales de la región.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de encuentros y ruedas de negocio realizados.	Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Apoyar y asesorar la realización de encuentros y ruedas de negocios.	ANUAL	Feria laboral realizada en el marco de Semilla Expo - Anual	1	0,3	0,35	0,35	1

PROYECTO		Crear espacios de intercambio académico y científico con instituciones de educación superior y entes gubernamentales para dar solución a problemáticas de la región.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de espacios de intercambio académico y científicos creados.	Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Apoyar y asesorar en la creación de espacios de intercambio académico y científico.	ANUAL	Semilla EXPO	1	0,3	0,35	0,35	1

**PROGRAMA: SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A GRADUADOS**

PROYECTO		Implementar planes y programas para el seguimiento, participación y actualización de los graduados UTS.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de planes y programas implementados.	Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Apoyar y asesorar la realización de planes y programas implementados.	ANUAL	Estudios de Seguimiento e Impacto a Graduados	1	0,3	0,35	0,35	1



PROYECTO		Desarrollar un sistema de información que permita generar datos actualizados de los graduados de la institución para facilitar su seguimiento y contacto.									
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL	
Porcentaje de mantenimiento y actualización del Sistema de Información.	Grupo de Extensión Institucional Grupo de Recursos Informáticos	EFICACIA	Mantener actualizado el módulo de graduados del sistema académico, para facilitar su seguimiento y contacto; con el acompañamiento del grupo de recursos informáticos (Grupo de Extensión Institucional - Grupo de Recursos Informáticos).  Apoyo técnico en el mantenimiento del alojamiento de la solución seleccionada. (Grupo de Recursos Informáticos).	ANUAL	Sistema de Información de Graduados	100%	30%	35%	35%	100%	

PROYECTO		Desarrollar estudios para determinar el impacto de los graduados de la institución para facilitar el seguimiento y contacto.									
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL	
Porcentaje de estudios desarrollados para determinar el impacto de los graduados de los programas académicos.	Grupo de Extensión Institucional Decanaturas de Facultad	PRODUCTO	Desarrollar estudio de impacto a los graduados por programa académico con el apoyo de las coordinaciones de las facultades (Grupo de Extensión Institucional - Decanaturas de Facultad).	ANUAL	Porcentaje de Estudios de Seguimiento de los programas académicos e Impacto a Graduados	100%	30%	35%	35%	100%	

PROYECTO		Creación del micro sitio web dentro del portal UTS, donde se visualice la oferta institucional en materia de empleabilidad, educación continua y otros aspectos relevantes.									
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL	
Porcentaje de mantenimiento y actualización del micrositio.	Grupo de Extensión Institucional	EFICACIA	Mantener actualizado el micro sitio web dentro del portal UTS, donde se visualice la oferta institucional en materia de empleabilidad, educación continua y otros aspectos relevantes.	ANUAL	Micrositio	100%	30%	35%	35%	100%	

PROYECTO		Generar boletines digitales para compartir información de interés general a la población de graduados a través de los medios de difusión y comunicación.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de boletines generados.	Grupo de Extensión Institucional	PRODUCTO	Generar contenido informativo para los graduados, publicar ofertas laborales de la bolsa de empleo, dar a conocer la oferta institucional de Extensión.	SEMESTRAL	Revista #SOYUTEISTA	6	3	3	6	6

**PROGRAMA: ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTO Y EDUCACIÓN CONTINUA**

PROYECTO		Ampliar la oferta institucional de educación continua (cursos, talleres, seminarios, diplomados) que responda a las necesidades del mundo laboral y permita la actualización de conocimientos de la comunidad uteísta.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Portafolio de cursos, talleres, seminarios, diplomados y otras actividades.	Grupo de Extensión Institucional	PRODUCTO	Ofertar Diplomados, talleres, webinar, capacitaciones, seminarios para el fortalecimiento de la oferta institucional de Extensión.	ANUAL	Página Web (promoción)	1	0,3	0,35	0,35	1

**PROGRAMA: OFERTA DE SERVICIOS E INFORMACIÓN**

PROYECTO		Crear un portafolio de servicios de extensión para el sector productivo y de la educación.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Portafolio de servicios y productos para el sector productivo y de la educación.	Grupo de Extensión Institucional	PRODUCTO	Mantener actualizado el portafolio de servicios de la oferta de Institucional para sector productivo y de educación.	ANUAL	0	1	0,3	0,35	0,35	1

PROYECTO		Establecer y mantener actualizado un portafolio de servicios para el desarrollo de proyectos y prácticas de acuerdo a las necesidades de la región.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de mantenimiento y actualización del portafolio de servicios para el desarrollo de proyectos y prácticas.	Grupo de Extensión Institucional	EFICACIA	Mantener actualizado el portafolio de servicios en concordancia con las necesidades sector empresarial y académico para el desarrollo de proyectos, prácticas sociales y empresariales.	ANUAL	Portafolio para el desarrollo de proyectos y prácticas	100%	30%	35%	35%	<b>100%</b>

### 3.1.4. Línea 4: Aseguramiento de la Calidad de la Educación

PROGRAMA: CULTURA DE LA CIUDAD EDUCATIVA

PROYECTO		Divulgación de los tópicos propios de cada área para fomentar la cultura de la autoevaluación, autocontrol y autorregulación para fortalecer el seguimiento y el desarrollo de los planes de mejoramiento continuo de la institución								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Plan de divulgación sobre los tópicos relacionados con la cultura de la autoevaluación, autocontrol y autorregulación.	Oficina de Autoevaluación y Calidad	PRODUCTO	Elaborar el plan de divulgación sobre los tópicos relacionados con la cultura de la autoevaluación, autocontrol y autorregulación.	ANUAL	0	1	0,3	0,35	0,35	<b>1</b>
Porcentaje de personas del nivel directivo, administrativo y académico participantes en las reuniones de divulgación de los tópicos relacionados con la cultura de la autoevaluación, autocontrol y autorregulación.		EFICACIA	Divulgar al nivel directivo, administrativo y académico los tópicos relacionados con la cultura de la autoevaluación, autocontrol y autorregulación.	ANUAL	33%	52%	16%	18%	18%	<b>52%</b>

PROGRAMA: AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN

PROYECTO		Implementar el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad en correspondencia con la normatividad vigente para programas académicos e instituciones de educación superior, de manera que, se unifiquen acciones semejantes, se precisen insumos, actividades y productos que cada proceso aporta a la institución y se evidencie el funcionamiento de las diferentes instancias que se interrelacionan para el aseguramiento y el mejoramiento permanente de la calidad de la institución.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de actividades cumplidas del plan para el funcionamiento del sistema interno de aseguramiento de la calidad.	Oficina de Autoevaluación y Calidad	EFICACIA	Terminar el proyecto de actualización del SICCES que corresponde al 30% de la meta establecida para el 2022.	ANUAL	0	30%	9%	10,5%	10,5%	<b>30%</b>
Número de programas en proceso de autoevaluación con fines de acreditación en alta calidad.	Decanaturas de Facultad	EFICACIA	Elaborar al menos un informe para reunir las condiciones iniciales de acreditación de programas académicos.	ANUAL	3	1	0,3	0,35	0,35	<b>1</b>
Número de programas acreditables con logros en sus indicadores de impacto para acreditación en alta calidad.		EFICACIA	Actualizar a 2022, el formato de indicadores de impacto de sus programas académicos.	ANUAL	0	1	0,3	0,35	0,35	<b>1</b>
Porcentaje de programas acreditables con resultado de acreditación en alta calidad para solicitar la acreditación institucional.		EFICACIA	Dar respuesta al informe de pares académicos sobre el programa de Electromecánica y esperar respuesta del CNA sobre la evaluación de Electrónica y Telecomunicaciones.	ANUAL	0	23%	7%	8%	8%	<b>23%</b>

PROYECTO		Desarrollar procesos de seguimiento a los planes de mejoramiento y de mantenimiento de las fortalezas que se generen de los procesos de autoevaluación de programas académicos, autoevaluación con fines de acreditación de programas y autoevaluación institucional.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Planes de mejoramiento y mantenimiento de los procesos de autoevaluación de programas, autoevaluación con fines de acreditación de programas y autoevaluación institucional aprobados.	Oficina de Autoevaluación y Calidad	EFICACIA	Presentar los planes de mejoramiento de los programas en procesos de autoevaluación para aprobación en el Comité de Autoevaluación y Acreditación.	ANUAL	5	3	1	1	1	3

**PROGRAMA: GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN ACADÉMICA**

PROYECTO		Fortalecer los indicadores de impacto de los programas académicos mediante acciones derivadas de los procesos de autoevaluación que permitan optimizar los recursos, incrementar su calidad y consolidar la imagen institucional con una oferta académica pertinente y competitiva para la toma de decisiones en procesos de acreditación.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de programas académicos que tienen sus indicadores de impacto de alta calidad actualizados	Decanaturas de Facultad Coordinaciones Académicas	EFICACIA	Actualizar la información de los indicadores de impacto de sus programas académicos (Decanaturas de Facultad - Coordinaciones Académicas).	ANUAL	30%	100%	30%	35%	35%	100%

### 3.2. EJE ESTRATÉGICO 2: UTS INNOVA

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	PROGRAMAS	PROYECTOS	INDICADORES
LÍNEA 5: INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD	5	13	16
LÍNEA 6: EMPRENDIMIENTO, CREATIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	1	3	7
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>23</b>

#### 3.2.1. Línea 5: Innovación y Productividad

PROGRAMA: UTSmart

PROYECTO		UTSmart: hacia una transformación digital UTS								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Productos de investigación relacionados con las nuevas tendencias de la industria (industria 4.0 y otras).	Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Acompañar y asesorar los productos de investigación relacionados con las nuevas tendencias de la industria (industria 4.0 y otras).	ANUAL	0	3	1	1	1	3
Número de tecnologías sociales desarrolladas al servicio de la comunidad.		PRODUCTO	Acompañar y asesorar en la creación de tecnologías sociales desarrolladas al servicio de la comunidad.	ANUAL	0	2	0	1	1	2
Número de tecnologías desarrolladas para mejorar procesos y gestión académica.		PRODUCTO	Acompañar y asesorar en la creación de tecnologías desarrolladas para mejorar procesos y gestión académica.	ANUAL	0	2	0	1	1	2
Número de tecnologías desarrolladas para mejorar procesos y gestión administrativa.		PRODUCTO	Acompañar y asesorar en la creación de tecnologías desarrolladas para mejorar procesos y gestión administrativa.	ANUAL	0	2	0	1	1	2

PROYECTO		Promover una cultura de creatividad, innovación y emprendimiento en la comunidad Uteísta.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Promover una cultura de creatividad, innovación y emprendimiento en la comunidad Uteísta mediante tecnologías transferidas, apropiadas y desarrolladas.	Dirección de Investigaciones y Extensión	EFICACIA	Promover una cultura de creatividad, innovación y emprendimiento en la comunidad Uteísta mediante tecnologías transferidas, apropiadas y desarrolladas.	ANUAL	0	1	0,3	0,35	0,35	1

**PROGRAMA: INNOVACIÓN PEDAGÓGICA**

PROYECTO		Ejecutar procesos de innovación educativa, dentro y fuera del aula, en uso de tecnologías (Educación a Distancia, B-Learning, E-Learning), investigación aplicada en los procesos de enseñanza y aprendizaje, mecanismos de evaluación y autoaprendizaje.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Estrategias de innovación educativas diseñadas e implementadas en cada programa académico.	Decanaturas de Facultad  Grupo de Educación Virtual y TIC	PRODUCTO	Elaborar Estrategias de innovación educativas diseñadas e implementadas en cada programa académico (Decanaturas Facultad - Grupo de Educación Virtual y TIC).	ANUAL	Aulas extendidas en funcionamiento para todas las asignaturas en la plataforma ATENA	1	0,3	0,35	0,35	1

**PROGRAMA: INNOVACIÓN EN INVESTIGACIÓN**

PROYECTO		Desarrollar laboratorios de ideación, pruebas de concepto y de UX (Usabilidad y Accesibilidad).								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de creación del laboratorio de ideación, pruebas de concepto y de UX.	Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Asesorar y acompañar las ideas de negocio en la incubadora de CAFE UTS	ANUAL	0	20%	6%	7%	7%	20%

PROYECTO		Generar innovaciones a nivel pedagógico, organizacional, social, creación artística y cultural en procesos y en productos.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de productos en innovaciones IPP a nivel pedagógico, organizacional, social, creación artística y cultural.	Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Generar producción intelectual alrededor de las categorías de DTel y ASC.	SEMESTRAL	32 IPP desarrolladas por los grupos de investigación	2	1	1	2	<b>2</b>

PROYECTO		Implementar programas de cultura de innovación, apropiación y transferencia de conocimiento y tecnología.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de estudiantes y docentes que participan en capacitaciones relacionadas con el desarrollo de la cultura de la innovación.	Dirección de Investigaciones y Extensión	EFICACIA	Generar productos de investigación en DTel y ASCO.	ANUAL	0	1,0%	0,3%	0,35%	0,35%	<b>1,0%</b>

**PROGRAMA: INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL**

PROYECTO		Plan de infraestructura física en camino a procesos de eficiencia energética en el Campus.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Estudio de estado actual de la infraestructura con base en el concepto de eficiencia energética.	Oficina de Infraestructura	PRODUCTO	1. Reunión con los coordinadores de Ing. eléctrica e Ing. electromecánica para concertar desarrollo y alcance de los trabajos de grado sobre eficiencia energética. 2. Seguimiento al desarrollo de los trabajos de grado. 3. Entrega y consolidación de los resultados obtenidos en los trabajos de grado (estado actual de la infraestructura con base en el concepto de eficiencia energética).	ANUAL	Trabajos realizados por estudiantes	1	0,3	0,35	0,35	<b>1</b>



PROYECTO		Modernización de la infraestructura física y tecnológica al servicio de la academia y la investigación.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de proyectos de modernización de la infraestructura física y tecnológica.	Oficina de Infraestructura  Grupo de Recursos Informáticos	PRODUCTO	Instalar Equipos Tecnológicos en las Unidades Tecnológicas de Santander dentro de la ejecución de los proyectos 06-2021; 10-2021; 16-2021; 18-2021 y 21-2021 (Oficina de Infraestructura - Grupo de Recursos Informáticos)	ANUAL	0	1	0,3	0,35	0,35	1

PROYECTO		Dotar espacios académicos e investigativos con infraestructura física y tecnológica, moderna y flexible, que se adapte a las necesidades de la comunidad y la diversidad de la misma.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de espacios dotados con infraestructura tecnológica con relación al total de espacios físicos existentes.	Grupo de Recursos Físicos  Oficina de Infraestructura  Grupo de Recursos Informáticos	PRODUCTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>Determinación del inventario actual de laboratorios y Salas de Sistemas de la Sede Principal y sus Regionales.</li> <li>Proyección de los espacios que se van a dotar de infraestructura tecnológica y mobiliario durante la vigencia.</li> <li>seguimiento al cumplimiento de metas de dotación.</li> <li>Reporte de los avances a la oficina de planeación (Grupo de Recursos Físicos).</li> </ol> <p>Instalar Equipos Tecnológicos en los laboratorios de la Sede Principal de las Unidades Tecnológicas de Santander (Oficina de Infraestructura -Grupo de Recursos Informáticos).</p>	ANUAL	Inventario actual de laboratorios y Salas de Sistemas	5%	1,5%	1,75%	1,75%	5%

PROYECTO		Apropiación social de la ciencia, la tecnología y la innovación en los procesos institucionales.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de estudiantes y docentes que conocen los medios de divulgación de la CT&I en las UTS.	Dirección de Investigaciones y Extensión	EFICACIA	Creación y puesta en marcha de los centros especializados de las UTS: CAFE, CEDERA, CIP y CTIA.	ANUAL	Revista RESET Cuaderno FCSEE Boletines Revista #Soy Uteísta	15%	4,5%	5,25%	5,25%	<b>15%</b>

**PROGRAMA: CENTRO DE INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -CIP**

PROYECTO		Implementar un portafolio de proyectos de innovación y creación de nuevos productos/servicios.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de proyectos formulados en investigación aplicada.	Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Creación y desarrollo de un portafolio de servicios hacia el sector externo	SEMESTRAL	0	4	2	2	4	<b>4</b>

PROYECTO		Fomentar innovaciones sociales, tecnológicas, organizacionales en investigación y desarrollo.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de soluciones generadas para satisfacer necesidades del sector productivo.	Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Fomentar las ejecuciones generadas para satisfacer necesidades del sector productivo	SEMESTRAL	0	4	2	2	4	<b>4</b>

PROYECTO		Puesta en marcha del Centro de Innovación y Productividad de las UTS (CIP-UTS) articulado con los sistemas nacionales y regionales de innovación.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de proyectos formulados y sometidos a convocatorias externas para la articulación con el sector productivo.	Dirección de Investigaciones y Extensión	EFICACIA	Asesorar la estructuración, formulación y presentación de proyectos de investigación en convocatorias externas.	SEMESTRAL	0	2	1	1	2	2

### 3.2.2. Línea 6: Emprendimiento, Creatividad y Competitividad

PROGRAMA: CENTRO ACADÉMICO PARA EL FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO -CAFÉ UTS

PROYECTO		Cultura y pensamiento.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de acciones de capacitación realizadas en asuntos de sensibilización y aspectos disciplinares en la comunidad académica.	Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Ofertar a la comunidad académica acciones de capacitación realizadas en asuntos de sensibilización y aspectos disciplinares.	ANUAL	0	10	3	3	4	10
Número de espacios académicos generados para fomentar la cultura y el pensamiento en emprendimiento en la comunidad académica.		PRODUCTO	Acompañar y asesorar en la creación de espacios académicos para fomentar la cultura y el pensamiento en emprendimiento en la comunidad académica.	ANUAL	0	2	0,6	0,7	0,7	2

PROYECTO		Emprendimiento e innovación								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de acompañamientos y asesorías a exploradores y emprendedores para sus procesos de pre-incubación.	Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Acompañamiento y asesorías para exploradores y emprendedores para sus procesos de preincubación.	ANUAL	0	30	9	10	11	<b>30</b>
Número de asistencias técnicas en las ideas de negocio de los emprendedores buscando la sostenibilidad de sus modelos de negocios.		PRODUCTO	Asesoría y asistencias técnicas en las ideas de negocio de los emprendedores para la sostenibilidad de sus modelos de negocios.	ANUAL	0	4	1,2	1,4	1,4	<b>4</b>

PROYECTO		Fortalecimiento empresarial								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de acciones de capacitación en poblaciones y comunidades a fin de promover los temas de emprendimiento.	Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Acompañamiento y asesorías en las acciones de capacitación en poblaciones y comunidades a fin de promover los temas de emprendimiento.	ANUAL	0	3	1	1	1	<b>3</b>
Número de consultorías y/o asesorías realizadas a las empresas del sector productivo de la región.		PRODUCTO	Fomentar las consultorías y/o asesorías realizadas a las empresas del sector productivo de la región.	ANUAL	0	15	5	5	5	<b>15</b>
Número de innovaciones en la gestión empresarial realizadas en el sector productivo de la región.		PRODUCTO	Acompañamiento y asesoría de las innovaciones en la gestión empresarial realizadas en el sector productivo de la región.	ANUAL	0	15	5	5	5	<b>15</b>

### 3.3. EJE ESTRATÉGICO 3: UTS GLOBAL

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	PROGRAMAS	PROYECTOS	INDICADORES
LÍNEA 7: INTERNACIONALIZACIÓN, VISIBILIDAD E IMPACTO	3	6	23

#### 3.3.1. Línea 7: Internacionalización, Visibilidad e Impacto

PROGRAMA: COOPERACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL

PROYECTO		Implementar mecanismos de cooperación nacional e internacional, que amplíen las oportunidades de realizar estudios posgraduales, faciliten el intercambio de conocimientos y recursos y posibiliten la movilidad de la comunidad Uteísta.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de convenios activos con instituciones internacionales que faciliten estudios posgraduales, doble titulación, movilidad académica e investigación, intercambio de conocimientos, recursos pedagógicos, académicos, científicos y de innovación.	Dirección de Investigaciones y Extensión Decanaturas de Facultad	PRODUCTO	Gestionar y mantener convenios activos con instituciones internacionales. (Decanaturas de Facultad). Asesorar y documentar los convenios nuevos y activos (Dirección de Investigaciones y Extensión).	ANUAL	27 Internacionales	31	9	11	11	31
Número de convenios activos con instituciones nacionales que faciliten estudios posgraduales, doble titulación, movilidad académica e investigación, intercambio de conocimientos, recursos pedagógicos, académicos, científicos y de innovación.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales Decanaturas de Facultad Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Gestionar y mantener convenios activos con instituciones Nacionales. (Oficina de Relaciones Interinstitucionales - Decanaturas de Facultad). Asesorar y documentar los convenios nuevos y activos (Dirección de Investigaciones y Extensión).	ANUAL	20 Nacionales	22	6	8	8	22

PROYECTO		Implementar mecanismos de cooperación nacional e internacional, que amplíen las oportunidades de realizar estudios posgraduales, faciliten el intercambio de conocimientos y recursos y posibiliten la movilidad de la comunidad Uteísta.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de convenios activos con entidades nacionales e internacionales enfocados hacia la multiculturalidad, multilingüismo, inclusión y diversidad de la educación superior.	Dirección de Investigaciones y Extensión Oficina de Relaciones Interinstitucionales	PRODUCTO	Asesorar y documentar los convenios nuevos y activos (Dirección de Investigaciones y Extensión). Gestionar y mantener activos, convenios con instituciones nacionales enfocados a la multiculturalidad (Oficina de Relaciones Interinstitucionales).	ANUAL	11	14	4	5	5	14
Número de convenios activos para el desarrollo de prácticas.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales Decanaturas de Facultad	PRODUCTO	Gestionar y mantener activos convenios para el desarrollo de prácticas. (Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales - Decanaturas de Facultad).	ANUAL	30 convenios firmados para practicas (vigencia 2020)	50	15	17	18	50
Número de convenios activos.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales	PRODUCTO	Gestionar y mantener convenios activos.	SEMESTRAL	14 convenios (2020-I) 10 convenios (2020-II)	23	11	12	23	23

PROGRAMA: MULTILINGÜISMO Y MULTICULTURALIDAD

PROYECTO		Implementar estrategias y mecanismos que faciliten el desarrollo de habilidades comunicativas y sociales en diversas lenguas y culturas para facilitar el intercambio nacional e internacional.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Implementación de un Plan de Bilingüismo Institucional.	Dirección de Investigaciones y Extensión  Grupo Departamento de Idiomas	EFICIENCIA	Gestión y asesoría en la realización de convenios y acuerdos de cooperación que se requieran para Implementación de un Plan de Bilingüismo Institucional (Dirección de Investigaciones y Extensión).  Socialización de los indicadores del plan de bilingüismo a la institución Educativa (Departamento de Idiomas).	ANUAL	Documentación Plan bilingüismo	100%	30%	35%	35%	<b>100%</b>
Prueba diagnóstica de nivel de inglés a estudiantes de primer ingreso.	Grupo Departamento de Idiomas	PRODUCTO	Prueba de suficiencia a estudiantes de primer semestre 2022-1 y 2022-2 (Virtual).	SEMESTRAL	0	2	1	1	2	<b>2</b>
Prueba de contraste de nivel de inglés a estudiantes de primer ingreso.	Grupo Departamento de Idiomas	PRODUCTO	Prueba de contraste para los estudiantes de Ingles 1.	SEMESTRAL	0	2	1	1	2	<b>2</b>
Prueba diagnóstica (placement test) a docentes para medir nivel de competencia en inglés.	Grupo Departamento de Idiomas	PRODUCTO	Presentación del placement test y entrega de resultados.	ANUAL	0	1	0,3	0,35	0,35	<b>1</b>

PROYECTO		Implementar estrategias y mecanismos que faciliten el desarrollo de habilidades comunicativas y sociales en diversas lenguas y culturas para facilitar el intercambio nacional e internacional.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de docentes (Planta, Tiempo Completo y Medio Tiempo) con nivel de competencia intermedio alto B2 o superior de inglés.	Grupo Departamento de Idiomas	EFICIENCIA	Sondeo del nivel intermedio alto B2 por medio de prueba VERSANT.	ANUAL	Docentes TC-MT - Evaluados 2018-2 Nivel A1 = 167 Nivel A2 = 20 Nivel B1 = 2 Nivel B2 = 4 Nivel C1 = 1 Total 197	10%	3%	3,5%	3,5%	<b>10%</b>
Implementación de cursos de preparación en diversas lenguas como apoyo a estudiantes y docentes de los programas académicos.	Grupo Departamento de Idiomas	PRODUCTO	Orientar los Cursos de inglés como capacitación a docentes.	ANUAL	0	2	0,60	0,70	0,70	<b>2</b>
Porcentaje de participación de docentes y estudiantes en cursos de preparación en diversas lenguas.	Grupo Departamento de Idiomas Decanaturas de Facultad	EFICIENCIA	Campaña de participación de docentes y estudiantes en cursos de preparación en diversas lenguas (Decanaturas de Facultad). Evidencias de la participación de Docentes, estudiantes y administrativos (Grupo Departamento de Idiomas).	SEMESTRAL	Curso Portugués y Francés	2%	0,9%	1,1%	2%	<b>2%</b>



PROYECTO		Implementar estrategias y mecanismos que faciliten el desarrollo de habilidades comunicativas y sociales en diversas lenguas y culturas para facilitar el intercambio nacional e internacional.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Creación e implementación del curso en idioma español a estudiantes y docentes extranjeros que hacen parte de los programas de movilidad (entrante).	Grupo Departamento de Idiomas Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Apoyo en la creación e implementación del curso en idioma español a estudiantes y docentes extranjeros que hacen parte de los programas de movilidad (entrante) (Dirección de Investigaciones y Extensión).  Crear el plan de Curso de español (Grupo Departamento de Idiomas).	ANUAL	Cursos A1	1	0,3	0,35	0,35	1
Porcentaje de participación de docentes y estudiantes extranjeros (no hispanohablantes) que hacen parte de los programas de movilidad (entrante), en el curso en idioma español.	Grupo Departamento de Idiomas Dirección de Investigaciones y Extensión	EFICIENCIA	Asesoría y Acompañamiento en la divulgación del curso en idioma español a estudiantes y docentes extranjeros que hacen parte de los programas de movilidad (entrante) (Dirección de Investigaciones y Extensión).  Evidencias de la participación de docentes y estudiantes de los programas en movilidad (Grupo Departamento de Idiomas).	ANUAL	0	30%	9%	10,5%	10,5%	30%
Evento Semana "Multilingüismo y Multiculturalidad"	Grupo Dpto. de Idiomas Grupo Dpto. de Humanidades Bienestar Institucional Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Apoyo Evento Semana "Multilingüismo y Multiculturalidad" (Dirección de Investigaciones y Extensión).  Semana de Multilingüismo y Multiculturalidad (Grupo Departamento de Idiomas).	ANUAL	Actividades / Eventos	1	0	0	1	1

PROYECTO		Implementar estrategias y mecanismos que faciliten el desarrollo de habilidades comunicativas y sociales en diversas lenguas y culturas para facilitar el intercambio nacional e internacional.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de participación de docentes, estudiantes y administrativos en el evento Semana "Multilingüismo y Multiculturalidad".	Grupo Departamento de Idiomas  Dirección de Investigaciones y Extensión	EFICIENCIA	Asesoría y acompañamiento en la divulgación del evento Semana "Multilingüismo y Multiculturalidad" (Dirección de Investigaciones y Extensión).  Evento Semana "Multilingüismo y Multiculturalidad" (Grupo Departamento de Idiomas).	ANUAL	Evento Semana "Multilingüismo y Multiculturalidad"	30%	0%	0%	30%	<b>30%</b>

PROYECTO		Promover estrategias de formación en el manejo de segunda lengua para la comunidad uteísta.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Cursos en segunda lengua para el fortalecimiento de competencias comunicativas de docentes y administrativos.	Grupo Departamento de Idiomas	PRODUCTO	Capacitación 9 secciones (Grupo Departamento de Idiomas).	ANUAL	Cursos A1	1	0,3	0,35	0,35	<b>1</b>
Cursos en segunda lengua mediante intercambio virtual para docentes y administrativos.		PRODUCTO	Virtualización Curso A1, participación de Docentes TC (Convenio Alianza del Pacífico) (Grupo Departamento de Idiomas).	ANUAL	Virtualización Curso A1 Participación de Docentes TC (Convenio Alianza del Pacífico)	1	0,3	0,35	0,35	<b>1</b>

PROGRAMA: MOVILIDAD E INTERACCIÓN CON EL ENTORNO

PROYECTO		Fortalecer a las UTS en movilidad e interacción con el entorno, nacional e internacional, en relación a la participación en eventos y actividades de carácter misional.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de participación de estudiantes en eventos o actividades académicas, culturales, científicas, de idiomas, inclusión y diversidad de la educación superior, a nivel nacional e internacional.	Dirección de Investigaciones y Extensión  Oficina de Relaciones Interinstitucionales	EFICACIA	Apoyo en la divulgación del porcentaje de participación de estudiantes en eventos o actividades académicas, culturales, científicas, de idiomas, inclusión y diversidad de la educación superior, a nivel nacional e internacional (Dirección de Investigaciones y Extensión).  Actividades a nivel nacional que permitan la participación de estudiantes con otras instituciones en diferentes eventos y/o Convocatorias de movilidad e intercambio nacional (Oficina de Relaciones Interinstitucionales).	ANUAL	136	7%	2,1%	2,45%	2,45%	7%
Porcentaje de participación de docentes en eventos o actividades académicas, culturales, científicas, de idiomas, inclusión y diversidad de la educación superior, a nivel nacional e internacional.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales  Dirección de Investigaciones y Extensión	EFICACIA	Apoyo en la divulgación del Porcentaje de participación de docentes en eventos o actividades académicas, culturales, científicas, de idiomas, inclusión y diversidad de la educación superior, a nivel nacional e internacional (Dirección de Investigaciones y Extensión).  Actividades a nivel nacional que permitan la participación de docentes con otras instituciones e diferentes eventos y/o Convocatorias de movilidad e intercambio nacional (Oficina de Relaciones Interinstitucionales).	ANUAL	44	2%	0,6%	0,7%	0,7%	2%

PROYECTO		Fortalecer a las UTS en movilidad e interacción con el entorno, nacional e internacional, en relación a la participación en eventos y actividades de carácter misional.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Portafolio de actividades y/o eventos nacionales e internacionales enfocados hacia la multiculturalidad y multilingüismo, que coadyuven a cultivar competencias globales en la formación.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales  Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Apoyar la creación del Portafolio de actividades y/o eventos nacionales e internacionales enfocados hacia la multiculturalidad y multilingüismo, que coadyuven a cultivar competencias globales en la formación (Dirección de Investigaciones y Extensión).  Portafolio de actividades y/o eventos nacionales e internacionales (Físico o digital) (Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales).	SEMESTRAL	0	2	1	1	2	2

PROYECTO		Crear e implementar un sistema de gestión de la movilidad institucional con el fin de realizar seguimiento y control a los indicadores de los programas académicos, investigativos y de extensión.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Creación del Sistema de Gestión de Movilidad Institucional.	Dirección de Investigaciones y Extensión  Programa Ing. Sistemas	PRODUCTO	Apoyar la creación del Sistema de Gestión de Movilidad Institucional (Dirección de Investigaciones y Extensión).  Caracterización de los requerimientos funcionales y no funcionales del sistema de gestión de movilidad.  Diseño de la base de datos e interfaz gráfica a partir de los requerimientos funcionales del sistema de gestión de movilidad institucional.  Desarrollo del sistema de gestión de movilidad institucional.  Solicitud de espacio en servidor institucional para la instalación del sistema de movilidad institucional.  Implementación y pruebas de funcionamiento del sistema de gestión de movilidad institucional. (Programa Ing. Sistemas).	ANUAL	0	1	0,3	0,35	0,35	1

PROYECTO		Generar espacios de realimentación donde la comunidad académica que participa de procesos de movilidad nacional e internacional, comparta sus experiencias y productos académicos a través de conversatorios, eventos académicos, culturales y deportivos, promocionando y fortaleciendo la multiculturalidad.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de eventos que permitan el intercambio de experiencias y productos académicos como feedback de los procesos de movilidad.	Dirección de Investigaciones y Extensión  Oficina de Relaciones Interinstitucionales	PRODUCTO	Asesorar y acompañar en la realización de eventos que permitan el intercambio de experiencias y productos académicos como feedback de los procesos de movilidad (Dirección de Investigaciones y Extensión).  Eventos de Intercambio de experiencias en movilidad (Oficina de Relaciones Interinstitucionales)	ANUAL	1	2	0,6	0,7	0,7	2

### 3.4. EJE ESTRATÉGICO 4: UTS HUMANA

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	PROGRAMAS	PROYECTOS	INDICADORES
LÍNEA 8: COMUNIDAD Y CULTURA INSTITUCIONAL	5	12	21
LÍNEA 9: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	3	6	9
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>30</b>

### 3.4.1. Línea 8: Comunidad y Cultura Institucional

PROGRAMA: DESARROLLO HUMANO INTEGRAL

PROYECTO		Establecer estrategias con apoyo de otras dependencias dirigidas a estudiantes con dificultades económicas, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de estrategias institucionales para la consecución de estímulos económicos, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los estudiantes.	Grupo de Bienestar Institucional  Oficina de Relaciones Interinstitucionales	PRODUCTO	Generación de convenios interadministrativos con entidades gubernamentales (alcaldías, gobernación) (Oficina de Relaciones Interinstitucionales).  Aplicación del reglamento de estímulos y distinciones o gestión para la aplicación de auxilios económicos de carácter público o privado. (Grupo de Bienestar Institucional).	ANUAL	Reglamento de estímulos y distinciones	1	0,30	0,35	0,35	1

PROYECTO		Fomentar la capacidad de relacionarse y comunicarse dentro de la comunidad Uteísta, y así mismo desarrollar el sentido de pertenencia y compromiso individual con la institución.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de estrategias que fomenten la capacidad de relacionarse y comunicarse dentro de la comunidad uteísta y el sentido de pertenencia y compromiso individual con la institución.	Grupo de Bienestar Institucional	PRODUCTO	Capacitaciones y/o talleres con el fin de fomentar las adecuadas relaciones y comunicación asertiva a la comunidad, desarrollando así un sentido de pertenencia hacia la institución.	ANUAL	F-PL-09 Cronograma De Actividades De Nivel Táctico de Bienestar Institucional	2	0	1	1	2

**PROGRAMA: CULTURA Y PROMOCIÓN ARTÍSTICA**

PROYECTO		Promover espacios de creación, intercambio, estimulación, sensibilización y apreciación de las diversas manifestaciones en arte y cultura entre la comunidad Uteísta.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Cursos implementados para promover el intercambio, estimulación, sensibilización y apreciación de las diversas manifestaciones en arte y cultura entre la comunidad Uteísta.	Grupo de Bienestar Institucional  Grupo Departamento de Humanidades	EFICACIA	Cursos opcionales que promuevan el mejor aprovechamiento del tiempo libre de la comunidad uteísta en actividades culturales y artísticas.	SEMESTRAL	Materias Opcionales Bienestar Institucional	3	1	2	3	3

PROYECTO		Desarrollar actividades libres que muestren las aptitudes artísticas y culturales de la comunidad institucional fomentando la construcción de la paz.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de estrategias que muestren las aptitudes artísticas y culturales de la comunidad uteísta fomentando la construcción de la paz.	Grupo de Bienestar Institucional	PRODUCTO	Jornadas que muestren las aptitudes artísticas y culturales de la comunidad uteísta fomentando la construcción de la paz.	SEMESTRAL	Eventos desarrollados en el marco de la cátedra de paz por el Dpto. de Humanidades	1	0	1	1	1

**PROGRAMA: ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE**

PROYECTO		Desarrollar actividades de promoción de hábitos saludables y del fomento de la actividad física, el deporte y el adecuado uso del tiempo libre dirigido a los estudiantes, docentes y administrativos.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Plan de actividades de promoción de hábitos saludables y del fomento de la actividad física, el deporte y el adecuado uso del tiempo libre dirigido a los estudiantes, docentes y administrativos.	Grupo de Bienestar Institucional	PRODUCTO	Cronograma de actividades F-PL-09 Deporte y Cultura.	SEMESTRAL	F-PL-09 Cronograma Actividades Nivel Táctico de Bienestar Institucional F-PL-11 Cronograma Actividades Nivel Operacional de los servicios de Bienestar Institucional.	1	0	1	1	1

PROYECTO		Desarrollar actividades de promoción de hábitos saludables y del fomento de la actividad física, el deporte y el adecuado uso del tiempo libre dirigido a los estudiantes, docentes y administrativos.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Implementar el plan de actividades de promoción de hábitos saludables y del fomento de la actividad física, el deporte y el adecuado uso del tiempo libre dirigido a los estudiantes, docentes y administrativos.	Grupo de Bienestar Institucional	EFICACIA	Informe de cumplimiento F-PL-09 Deporte y Cultura.	SEMESTRAL	Plan de actividades de promoción en hábitos saludables.	100%	46%	54%	100%	100%

PROYECTO		Crear espacios académicos y administrativos para garantizar la participación de la comunidad Uteísta en actividades de recreación y deporte.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Cursos implementados para garantizar la participación de la comunidad Uteísta en actividades de recreación y deporte.	Grupo de Bienestar Institucional	PRODUCTO	Cursos opcionales que promuevan espacios académicos y administrativos para garantizar la participación de la comunidad Uteísta en actividades de recreación y deporte.	SEMESTRAL	Asignatura cultura física materias opcionales bienestar	15	7	8	15	15

PROYECTO		Crear alianzas que faciliten el acceso a infraestructura y personal especializado para el desarrollo de acciones conjuntas de bienestar entre instituciones.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de convenios interinstitucionales gestionados, que faciliten el acceso a infraestructura y personal especializado para el desarrollo de acciones conjuntas de bienestar entre instituciones.	Coordinación Programa Profesional en Actividad Física y Deporte Grupo Bienestar Institucional	PRODUCTO	Desarrollo de convenios con entidades públicas o privadas con el fin de generar espacios deportivos (Grupo de Bienestar Institucional). Participar en el seguimiento y evaluación de los Convenios (Coordinación Programa Profesional en Actividad Física y Deporte).	ANUAL	Convenios Interinstitucionales (INDERBU)	1	0,3	0,35	0,35	1



PROGRAMA: PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD

PROYECTO		Fortalecer el desarrollo de actividades de prevención de la enfermedad y de la promoción de los estilos de vida saludables y del autocuidado para estudiantes, docentes y personal administrativo.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Servicios de salud que presten asistencia para la prevención de la enfermedad y de la promoción de los estilos de vida saludables y del autocuidado para estudiantes, docentes y personal administrativo.	Grupo de Bienestar Institucional	EFICACIA	Ofertar servicios de salud de medicina, psicología y otros que presten asistencia para la prevención de la enfermedad y de la promoción de los estilos de vida saludables y del autocuidado para estudiantes, docentes y personal administrativo.	SEMESTRAL	Servicios de Salud de Bienestar Institucional	3	1	2	3	3

PROYECTO		Desarrollar actividades de promoción en salud y prevención de la enfermedad que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y a la formación integral de la comunidad uteísta.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Crear el plan de actividades de promoción en salud y prevención de la enfermedad que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y a la formación integral de la comunidad Uteísta.	Grupo de Bienestar Institucional	PRODUCTO	Cronograma de actividades F-PL-09 Salud Integral y Desarrollo Humano.	SEMESTRAL	F-PL-09 Cronograma De Actividades De Nivel Táctico de Bienestar Institucional F-PL-11 Cronograma Actividades Nivel Operacional de los servicios de Bienestar Institucional	1	0	1	1	1
Implementación plan de actividades de promoción en salud y prevención de la enfermedad que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y a la formación integral de la comunidad Uteísta.		EFICACIA	Informe de cumplimiento F-PL-09 Salud Integral y Desarrollo Humano.	SEMESTRAL	Plan de actividades de promoción en salud	80%	37%	43%	80%	80%

PROGRAMA: ACOMPAÑAMIENTO Y PERMANENCIA

PROYECTO		Fortalecer el sistema de acompañamiento al estudiante en aspectos sociales, sicológicos y académicos que garantice su permanencia, retención, promoción y graduación.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Implementar el programa de acompañamiento al estudiante para la permanencia y mejoramiento de la calidad de vida desde el objetivo misional de Bienestar Institucional.	Grupo de Bienestar institucional	EFICACIA	Documentar el programa de acompañamiento al estudiante para la permanencia y mejoramiento de la calidad de vida desde el objetivo misional de Bienestar Institucional Vigencia 2022 - 2023. Desarrollar las actividades programadas para la vigencia 2022 del plan de trabajo del programa de acompañamiento al estudiante para la permanencia y mejoramiento de la calidad de vida.	ANUAL	Programas de Desarrollo Humano y Acompañamiento Psicosocial	50%	15%	17,5%	17,5%	<b>50%</b>
Número atenciones a estudiantes en tutorías	Oficina de Desarrollo Académico	EFICACIA	Informe de atenciones a estudiantes en las tutorías.	SEMESTRAL	4500 atenciones a estudiantes en 2020 (tutorías)	5.000	2.308	2.692	5.000	<b>5.000</b>
Número de horas asignadas para desarrollar a las tutorías		EFICACIA	Informe de horas asignadas para desarrollar las tutorías.	SEMESTRAL	300 horas asignadas para tutorías en 2020	5100	2.354	2.746	5.100	<b>5100</b>
Número de atenciones a estudiantes en monitoria de pares		EFICACIA	Informe con el número de atenciones a estudiantes en monitoria de pares.	SEMESTRAL	1000 atenciones a estudiantes en 2020 (monitorias)	1.200	554	646	1.200	<b>1.200</b>
Número de estudiantes monitores		EFICACIA	Informe con número de estudiantes monitores.	ANUAL	40 estudiantes monitores en 2020	50	15	17	18	<b>50</b>

PROYECTO		Fortalecer el sistema de acompañamiento al estudiante en aspectos sociales, psicológicos y académicos que garantice su permanencia, retención, promoción y graduación.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de estudiante de nuevo ingreso (nivel propedéutico) que realizan la prueba de estilos de aprendizaje.	Oficina de Desarrollo Académico	EFICACIA	Informe con número de estudiantes de nuevo ingreso (nivel propedéutico) que realizan la prueba estilos de aprendizaje.	ANUAL	40% de la población de estudiantes nuevos que realizan la prueba diagnóstica en 2020	50%	15%	17,5%	17,5%	<b>50%</b>
Porcentaje de estudiantes que participan en las jornadas de inducción a la vida académica en la educación superior.		EFICACIA	Informe con el número de estudiantes que participan en la Inducción a la vida académica en la educación superior.	ANUAL	40% estudiantes participaron en las jornadas de inducción 2020	50%	15%	17,5%	17,5%	<b>50%</b>
Implementar un sistema de alertas tempranas en la formación del estudiante que permita detectar a tiempo estudiantes con dificultad académica y posibles riesgos de deserción.		EFICACIA	Informe sistemas de alertas tempranas.	ANUAL	Módulo de alertas tempranas de la suite de Academusoft	20%	6%	7%	7%	<b>20%</b>

PROYECTO		Definir un sistema de caracterización de la comunidad Uteísta que cumpla con la ley de protección de datos personales y permita el acceso a programas y actividades institucionales conforme a las necesidades de la población.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Desarrollar el sistema de caracterización de la comunidad uteísta que cumpla con la ley de protección de datos personales y permita el acceso a programas y actividades institucionales conforme a las necesidades de la población.	Grupo de Recursos Informáticos  Grupo de Bienestar Institucional	PRODUCTO	Desarrollar el Plan de Actividades propuesto en el Documento Sistema de Caracterización de la Comunidad Uteísta. Informe de caracterización de la comunidad uteísta segundo semestre 2022 (Grupo de Bienestar Institucional).  Apoyo Técnico en el desarrollo del Sistema de Caracterización (Grupo de Recursos Informáticos).	SEMESTRAL	Sistema de caracterización	100%	46%	54%	100%	<b>100%</b>

PROYECTO		Fortalecer los mecanismos de divulgación de programas de bienestar orientados a la prevención de la deserción y a la promoción de la graduación de los estudiantes.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de estrategias de divulgación de programas de bienestar orientados a la prevención de la deserción y a la promoción de la graduación de los estudiantes.	Grupo de Bienestar Institucional  Grupo de Comunicaciones e Imagen Institucional	EFICACIA	Estrategias de divulgación de programas de bienestar institucional (Grupo de Bienestar Institucional).  Continuar publicando por medio de la página Institucional, los programas de Bienestar y promoción de graduandos (Grupo de Comunicaciones e Imagen Institucional).	SEMESTRAL	Página Web Institucional Redes Sociales Institucionales Correo electrónico Emisora Institucional Cartelera	3	1	2	3	<b>3</b>

### 3.4.2. Línea 9: Diversidad e Inclusión

#### PROGRAMA: MULTICULTURALIDAD SIN DISTINCIÓN

PROYECTO		Promover el respeto a la individualidad del educando y la interculturalidad de los mismos.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de participación de la comunidad académica en la cartilla didáctica que promueva el respeto a la individualidad del educando y la interculturalidad.	Grupo Departamento de Humanidades	EFICACIA	Socialización de la cartilla con la comunidad académica: docentes, estudiantes, administrativos.	SEMESTRAL	Cartilla Didáctica que promueva el respeto a la individualidad del educando y la interculturalidad	30%	13,85%	16,15%	30%	<b>30%</b>

PROYECTO		Diseñar e implementar programas de reconocimiento de la interculturalidad y el respeto por el otro.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Implementar el programa que promueva el reconocimiento de la interculturalidad y el respeto por el otro.	Dirección Administrativa de Talento Humano  Grupo de Bienestar Institucional.	EFICACIA	Implementar las actividades definidas en el capítulo II del documento programa UTS Humana y Diversa, que fomentan la interculturalidad y el respeto por el otro, desde la dimensión de Talento Humano (Dirección Administrativa de Talento Humano).  Desarrollar las actividades propuestas para la vigencia 2022 del Documento Programa de Diversidad, Inclusión y Multiculturalidad (Grupo de Bienestar Institucional).	ANUAL	Programa de reconocimiento de la interculturalidad y el respeto por el otro	50%	15%	17,5%	17,5%	<b>50%</b>

PROGRAMA: EQUIDAD, GENERO Y DIVERSIDAD EN EDUCACIÓN

PROYECTO		Desarrollar acciones de sensibilización y concientización en asuntos de género, equidad, diversidad e inclusión para la comunidad Uteísta con el apoyo y participación de grupos de interés y entidades externas aliadas.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de participación de la comunidad docente en las propuestas de capacitación en equidad, género y diversidad.	Oficina de Desarrollo Académico	EFICACIA	Campañas a través de vídeos con diseños logos y slogan institucionales. Rutas de acceso, experiencias, alcances.	SEMESTRAL	3,5 base Profesoral - Fuente ODA	4,5%	2,08%	2,42%	4,5%	<b>4,5%</b>
Porcentaje de participación de la comunidad uteísta en las campañas de sensibilización en asuntos de género, equidad, diversidad e inclusión.	Grupo de Bienestar Institucional	EFICACIA	Actividades de sensibilización y concientización en asuntos de género, equidad, diversidad e inclusión para la comunidad Uteísta con el apoyo y participación de grupos de interés y entidades externas aliadas.	ANUAL	Actividades desarrolladas en relación con asuntos de género, equidad, diversidad e inclusión. Por parte de Bienestar Institucional y Talento humano.	2,5%	0,75%	0,88%	0,88%	<b>2,5%</b>
Porcentaje de participación de los estudiantes en el curso que promueva asuntos de género, equidad, diversidad e inclusión en la oferta optativa en el componente sociohumanístico.	Grupo Departamento de Humanidades	EFICACIA	Curso que promueva asuntos de género, equidad, diversidad e inclusión en la oferta optativa en el componente sociohumanístico.	SEMESTRAL	Nombre del Curso: Identidad, diversidad y diferencias- Cod: DHE004	2%	0,92%	1,08%	2%	2%

PROYECTO		Fortalecer estrategias para la prevención y atención de violencias relacionadas con las diferencias de género.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Estrategias de divulgación acerca del protocolo de prevención y atención a situaciones de violencias relacionadas con género y diversidad.	Secretaría General	PRODUCTO	Seguir con los medios de divulgación los cuales son: la página web institucional, emisora por medio de la cual se crean campañas, y se establecen canales de comunicación, mecanismos y/o alternativas, abriendo portales de recepción de los requerimientos de quejas, denuncias.	ANUAL	protocolo de prevención y atención a situaciones de violencias relacionadas con género y diversidad	2	0,60	0,70	0,70	2

PROYECTO		Diseño e Implementación de un plan de acción para brindar acompañamiento en procesos de educación inclusiva								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Plan de acompañamiento para los estudiantes con dificultades de aprendizaje.	Grupo de Bienestar Institucional Oficina de Desarrollo Académico	PRODUCTO	Reuniones interdisciplinarias mensuales del equipo de profesionales de apoyo psicosocial y apoyo académico para orientar estrategias integrales de manejo en los casos identificados y que lo soliciten (Oficina de Desarrollo Académico). Documentar el Plan de Acción para el acompañamiento en procesos de educación inclusiva. Desarrollar las actividades contenidas en el Plan de Acción para el acompañamiento en procesos de educación inclusiva (Grupo de Bienestar Institucional).	SEMESTRAL	Estrategias implementadas a través del sistema de acompañamiento a estudiante.	2	0,92	1,08	2	2
Implementar programa de formación docente para atender a personas con dificultades de aprendizaje.	Oficina de Desarrollo Académico	PRODUCTO	Seminario de ajustes para inclusión, conversatorios, talleres de ajustes razonables dependiendo de la discapacidad.	ANUAL	Oferta formativa de capacitación docente.	1	0,30	0,35	0,35	1

**PROGRAMA: INCLUSIÓN SOCIAL, DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCIÓN COMUNITARIA**

PROYECTO		Implementar un plan de inclusión social para la comunidad en situación de vulnerabilidad (mujeres, etnias, víctimas de conflicto armado, discapacitados entre otros).								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de ejecución del plan de inclusión social para la comunidad en situación de vulnerabilidad.	Grupo Extensión Institucional	EFICACIA	Implementar el plan de inclusión social para la comunidad en situación de vulnerabilidad (mujeres, etnias, víctimas de conflicto armado, discapacitados entre otros).	ANUAL	Plan de inclusión social para la comunidad en situación de vulnerabilidad	10%	3%	3,5%	3,5%	10%

**3.5. EJE ESTRATÉGICO 5: UTS SOSTENIBLE**

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	PROGRAMAS	PROYECTOS	INDICADORES
LÍNEA 10: GOBERNABILIDAD Y GOBERNANZA	5	11	14
LÍNEA 11: DESARROLLO, GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD	3	5	10
LÍNEA 12: GESTIÓN INTEGRAL INSTITUCIONAL	4	9	14
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>38</b>

**3.5.1. Línea 10: Gobernabilidad y Gobernanza**

**PROGRAMA: GESTIÓN INSTITUCIONAL**

PROYECTO		Crear e implementar una política de emprendimiento institucional que fortalezca la creatividad y productividad de la comunidad Uteísta.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Implementación de política emprendimiento institucional.	Dirección de Investigaciones y Extensión	EFICACIA	Ejecutar acciones relacionadas a los 3 ejes estratégicos de CAFÉ UTS.	SEMESTRAL	Política Aprobada	50%	23,08%	26,92%	50%	<b>50%</b>



PROYECTO		Crear e implementar una política que promueva el desarrollo sostenible de la institución.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Implementación de política que promueva el desarrollo sostenible de la institución.	Decanatura de Ciencias Naturales e Ingenierías  Dirección Administrativa de Talento Humano	EFICACIA	<p>Difundir a estudiantes, funcionarios de planta, docentes de carrera, docentes de vinculación especial y contratistas de prestación de servicios profesionales, la política de desarrollo sostenible de la institución.</p> <p>Aplicar encuesta de conocimiento de la política de desarrollo sostenible de la institución a funcionarios de planta, docentes de carrera, docentes de vinculación especial y contratistas de prestación de servicios profesionales.</p> <p>Elaborar el informe de ejecución de la política de desarrollo sostenible de la institución, desde las dimensiones social, ambiental y económica.</p> <p>(Decanatura de Ciencias Naturales e Ingenierías - Dirección Administrativa de Talento Humano).</p>	SEMESTRAL	Política Aprobada	50%	23,08%	26,92%	50%	<b>50%</b>

PROYECTO		Fortalecer el modelo integrado de planeación y gestión con el objeto de transformar las UTS en una institución flexible, eficiente y efectiva.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Índice de Desempeño Institucional	Oficina de Planeación	EFICACIA	<p>Brindar acompañamiento y monitoreo a los líderes de proceso en las acciones propuestas en el plan de mejoramiento, para cada dimensión y política, formulado por la institución según recomendaciones del DAFP para la Vigencia 2021.</p> <p>Presentar avances de cumplimiento según lo planteado en el plan de mejoramiento.</p> <p>Diligenciamiento del Formulario FURAG Vigencia 2021 de acuerdo a las respuestas suministradas por cada responsable de dimensión y políticas.</p> <p>Presentación de informe consolidado del resultado del Formulario FURAG ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.</p>	ANUAL	87,94% para 2019 (Índice Desempeño Territorial) (Fuente: Oficina Planeación)	89,5%	0%	89,5%	0%	<b>89,5%</b>
Número de estrategias de fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	Oficina de Planeación	EFICACIA	Diseñar e implementar estrategias de fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	ANUAL	Autodiagnóstico MIPG	1	0,30	0,35	0,35	<b>1</b>

PROGRAMA: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO		Formular e implementar un plan de sostenibilidad social que promueva el comportamiento respetuoso, buenas prácticas en las relaciones con usuarios y proveedores, fomentando acciones que contribuyan con la inclusión, la equidad de género, la empleabilidad y la calidad de vida de la comunidad institucional.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Implementación del plan de sostenibilidad social.	Dirección Administrativa de Talento Humano Grupo Extensión institucional	EFICACIA	Implementación y puesta en marcha del Plan de Sostenibilidad social institucional (Grupo de Extensión Institucional).  Implementar las actividades definidas dentro del plan de sostenibilidad social, que promueve el comportamiento respetuoso, buenas prácticas en las relaciones con usuarios y proveedores, fomentando acciones que contribuyan con la inclusión, la equidad de género, la empleabilidad y la calidad de vida de la comunidad institucional desde la dimensión de Talento Humano. (Dirección Administrativa de Talento Humano).	ANUAL	Código de Integridad Política Institucional sobre Equidad y Género	50%	15%	17,5%	17,5%	<b>50%</b>

PROYECTO		Fomentar una cultura organizacional enfocada en liderazgo, creatividad, competitividad, productividad y colaboración, que permita el desarrollo, crecimiento, cualificación y transformación del capital intelectual y el mejoramiento del ambiente Institucional de las UTS.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de capacitaciones implementadas con relación al total de capacitaciones programadas.	Dirección Administrativa de Talento Humano Grupo de Bienestar Institucional	EFICIENCIA	Realizar cronograma con temáticas, personal a quien va dirigido, organización, y difusión de las capacitaciones que fomenten una cultura organizacional enfocada en liderazgo, creatividad, competitividad, productividad y colaboración. (Grupo de Bienestar Institucional - Dirección Administrativa de Talento Humano).	ANUAL	Planes Institucionales de Capacitación - PIC vigencias anteriores	90%	27%	31,5%	31,5%	<b>90%</b>

PROYECTO		Estructurar procesos sistémicos para ser dinámicos y flexibles y evitar la complejidad de trámites.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de procesos racionalizados con relación al total de procesos programados para su racionalización.	Oficina de Planeación	EFICIENCIA	Gestionar la racionalización de procesos con el fin de estructurar procesos sistémicos para ser dinámicos y flexibles y evitar la complejidad de trámites.	SEMESTRAL	1-Resolución 02476 (Creación de Grupos de Trabajo) 2-Plan de Racionalización de Tramites 2020 ( <a href="https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2020/04/Plan_Racionalizacion_Tramites-2020.pdf">https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2020/04/Plan_Racionalizacion_Tramites-2020.pdf</a> )	50%	23,08%	26,92%	50%	<b>50%</b>

PROYECTO		Fortalecer el plan de capacitación para la comunidad Uteísta que incluya temáticas de diversidad e inclusión, enfoque de género, equidad, democracia, construcción de paz, resolución de conflictos, entre otras.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de capacitaciones y/o actividades realizadas con respecto al total de capacitaciones y/o actividades programadas.	Grupo de Bienestar Institucional  Dirección Administrativa de Talento Humano	EFICACIA	Realizar cronograma con temáticas, personal a quien va dirigido, organización, y difusión de las capacitaciones que fomenten una cultura organizacional de las capacitaciones contempladas en el plan de capacitación para la comunidad Uteísta que incluya temáticas de diversidad e inclusión, enfoque de género, equidad, democracia, construcción de paz, resolución de conflictos, entre otras. (Grupo de Bienestar Institucional - Dirección Administrativa de Talento Humano).	ANUAL	1-Plan Institucional de Capacitación PIC 2-Código de Integridad 3-Política Institucional sobre Equidad y Género	80%	24%	28%	28%	<b>80%</b>

**PROGRAMA: REPRESENTATIVIDAD EFECTIVA**

PROYECTO		Fortalecer la representación de estudiantes, docentes, administrativos y graduados en el modelo de gobernanza de las UTS proporcionándoles orientación o capacitación en los procesos institucionales y tendencias nacionales sobre educación.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de participación para fortalecer la representación de estudiantes, docentes, administrativos y graduados en el modelo de gobernanza de las UTS.	Secretaria General	EFICACIA	Seguir promoviendo la divulgación de la información para la convocatoria de docentes y estudiantes para inscripción y/o participación de las jornadas electorales, realizando esa participación por medio de la página web y emisora, informando sobre apertura de inscripciones, y fechas.	SEMESTRAL	Estatuto General Reglamento Comité Electoral Código de Buen Gobierno ( <a href="http://uts.edu.co/portal/files/CODIGO%20ODE%20BUEN%20GOBIERNO.pdf">http://uts.edu.co/portal/files/CODIGO%20ODE%20BUEN%20GOBIERNO.pdf</a> )	100%	46,15%	53,85%	100%	<b>100%</b>

**PROGRAMA: GOBIERNO, TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN**

PROYECTO		Fortalecer lineamientos de transparencia, con el fin de informar y explicar los avances y resultados de la gestión realizada a través de un diálogo público en el cual participe cada uno de los líderes de los procesos, como productores de la información en sus diferentes niveles: estratégicos, misionales y de apoyo.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de espacios eficientes de participación de las funciones institucionales de docencia, investigación, extensión y gestión.	Oficina de Planeación	PRODUCTO	Invitar a la ciudadanía en general y comunidad académica: estudiantes, docentes y personal directivo y administrativo, para que participen en la construcción del proyecto del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano del año 2022.  Realizar audiencia pública de rendición de cuentas invitando a los grupo de valor de las UTS.  Elaborar y publicar el informe de Rendición de Cuentas de la vigencia 2021.	ANUAL	Estrategia de Rendición de Cuentas ( <a href="http://www.uts.edu.co/portal/files/estrategia_rendicion_cuentas.pdf">http://www.uts.edu.co/portal/files/estrategia_rendicion_cuentas.pdf</a> ) Informe de seguimiento al cumplimiento de la Ley de Transparencia • Informe de seguimiento al cumplimiento de la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional (ley 1712 de 2014), a 30 de junio de 2018 en las unidades tecnológicas de Santander	1	0,30	0,35	0,35	<b>1</b>

PROYECTO		Fortalecer lineamientos de transparencia, con el fin de informar y explicar los avances y resultados de la gestión realizada a través de un diálogo público en el cual participe cada uno de los líderes de los procesos, como productores de la información en sus diferentes niveles: estratégicos, misionales y de apoyo.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de cumplimiento al índice de transparencia y acceso a la información pública nacional.	Oficina de Planeación	EFICACIA	<p>Monitorear en la página web institucional - Menú de Transparencia - el cumplimiento de la Ley 1712 de 2014.</p> <p>Diligenciar el formulario diseñado por la Procuraduría General de la Nación en cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 en la Plataforma ITA conforme a las respuestas otorgadas por cada uno de los responsables de la información en el menú de transparencia de la página web institucional.</p> <p>Presentar ante el rector el Informe de Cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 con base en el menú de transparencia de la página web institucional.</p>	ANUAL	Reporte Auditoría ITA 2019_2 Informe Consolidado de Resultados 99%	100%	30%	35%	35%	<b>100%</b>

PROYECTO		Generar espacios y encuentros presenciales y virtuales para lograr una efectiva apropiación del código de integridad institucional.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de encuentros realizados con respecto al total de encuentros programados.	Dirección Administrativa de Talento Humano.	EFICIENCIA	Implementar la estrategia digital Crónicas para fomentar la vivencia de los Valores del Servicio Público.	SEMESTRAL	Código de integridad	100%	46,15%	53,85%	100%	<b>100%</b>

**PROGRAMA: COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN**

PROYECTO		Fortalecer estrategias de comunicación que visibilicen el resultado de la gestión de la educación de calidad impartida, con la finalidad de posicionar a la institución en el ámbito regional y nacional, a su vez incrementar y estabilizar el número de matriculados de forma que se contribuya a la sostenibilidad financiera de las UTS.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Implementación de plan estratégico de mercadeo.	Grupo Mercadeo y Protocolo Institucional.	EFICACIA	1. Planear e implementar la campaña Admisiones 2-2022. 2. Planear e implementar la campaña Admisiones 1-2023	ANUAL	Plan estratégico de comunicaciones y mercadeo.	100%	30%	35%	35%	<b>100%</b>
Implementación de plan estratégico de comunicaciones.	Grupo Comunicaciones e Imagen Institucional.	EFICACIA	Elaboración y ejecución del Plan de Comunicación 2022.	ANUAL	Plan estratégico de comunicaciones y mercadeo.	100%	30%	35%	35%	<b>100%</b>

**3.5.2. Línea 11: Desarrollo, Gestión Y Sostenibilidad**

**PROGRAMA: EFICIENCIA Y SOSTENIBILIDAD FINANCIERA**

PROYECTO		Formular e implementar un plan de sostenibilidad financiera, que proyecte una estabilidad presupuestal en el mediano y largo plazo, capaz de financiar compromisos académicos, investigativos y administrativos; de gastos presentes y futuros bajo el contexto del déficit y la deuda pública.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Activo corriente / Pasivo corriente.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	EFICIENCIA	Realizar el pertinente comparativo que permita evaluar el comportamiento del flujo de efectivo vs obligaciones contraídas.	ANUAL	Igual o mayor a 1	2,5	0,75	0,88	0,88	<b>2,5</b>

PROYECTO		Formular e implementar un plan de sostenibilidad financiera, que proyecte una estabilidad presupuestal en el mediano y largo plazo, capaz de financiar compromisos académicos, investigativos y administrativos; de gastos presentes y futuros bajo el contexto del déficit y la deuda pública.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de ingresos ejecutados respecto de los ingresos programados para la vigencia.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	EFICIENCIA	Realizar un comparativo de la ejecución presupuestal respecto a la programación de ingresos	ANUAL	90%	91%	27,3%	31,85%	31,85%	<b>91%</b>
Porcentaje de gastos ejecutados respecto de los gastos programados para la vigencia.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	EFICIENCIA	Realizar un comparativo de la ejecución presupuestal respecto a la programación de gastos.	ANUAL	86%	87%	26,1%	30,45%	30,45%	<b>87%</b>
Porcentaje de inversión en lo misional respecto del total de los gastos.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	EFICIENCIA	Realizar un comparativo de la inversión en lo misional respecto al total de gastos.	ANUAL	Porcentaje de inversión vigencia 2020 / Plan de Sostenibilidad Financiera	57%	17,1%	19,95%	19,95%	<b>57%</b>

PROYECTO		Fortalecer fuentes de financiación institucional, diversificación de los ingresos y racionalización del gasto con el fin de apoyar procesos académicos y administrativos de calidad.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de acciones orientadas a fortalecer los ingresos y la racionalización del gasto.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	PRODUCTO	Realizar la pertinente gestión ante el orden nacional y departamental para el fortalecimiento de los ingresos.	ANUAL	Plan de Sostenibilidad Financiera	2	0,6	0,7	0,7	<b>2</b>



PROGRAMA: GESTIÓN, COMPROMISO Y SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

PROYECTO		Implementar el plan de sostenibilidad ambiental con todos los actores de la comunidad Uteísta, de forma que se asuma el reto para fomentar la cultura verde en la institución en procura de lograr espacios amigables con el medio ambiente.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de campañas desarrolladas para el fomento de la cultura verde en la comunidad uteísta.	Programa de Ingeniería Ambiental	EFICACIA	Capacitaciones a la comunidad uteísta enfocadas e fomentar la cultura verde campañas publicitarias en los diferentes medios institucionales para el fomento de la sostenibilidad ambiental.	ANUAL	Plan de Sostenibilidad Ambiental	2	0,6	0,7	0,7	2
Número de convenios generados o de suscripciones a redes de conocimiento de sostenibilidad ambiental.	Programa de Ingeniería Ambiental	PRODUCTO	Vinculación a redes ambientales.	ANUAL	Plan de Sostenibilidad Ambiental	1	0,3	0,35	0,35	1
Número de acciones que contribuyan a la conservación del medio ambiente dentro y fuera de la Institución.	Programa de Ingeniería Ambiental	EFICACIA	Convenios interinstitucionales para fomentar la sostenibilidad ambiental en la comunidad Desarrollo de actividades que fortalezcan la sostenibilidad ambiental en la comunidad.	ANUAL	Plan de Sostenibilidad Ambiental	2	0,6	0,7	0,7	2

PROGRAMA: RESPONSABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD SOCIAL

PROYECTO		Fortalecer el bienestar social y el desarrollo integral en correspondencia con el modelo de gobernanza Uteísta, extendida a la comunidad Institucional.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Número de estrategias aplicadas para el fortalecimiento de bienestar social extendida a la comunidad Institucional.	Dirección Administrativa de Talento Humano	EFICACIA	Ejecutar las estrategias dirigidas a fortalecer el bienestar social y el desarrollo integral del personal de la planta global de las Unidades Tecnológicas de Santander.	ANUAL	Plan de capacitación Institucional - Programa de bienestar y estímulo - Fuente Bienestar	2	0,6	0,7	0,7	2

PROYECTO		Crear un programa de responsabilidad social que aporte a la gestión organizacional de la institucional y su entorno.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Porcentaje de acciones contempladas en el programa de responsabilidad social institucional.	Dirección Administrativa de Talento Humano	EFICACIA	Implementar las acciones de responsabilidad social definidas en el programa de responsabilidad social de las Unidades Tecnológicas de Santander, por medio de los planes y programas institucionales, con el apoyo de los líderes responsables de los diferentes procesos de la institución.	ANUAL	Programa de Responsabilidad Social	30%	9%	10,5%	10,5%	30%

### 3.5.3. Línea 12. Gestión Integral Institucional

#### PROGRAMA: CONOCIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

PROYECTO		Sensibilizar a la comunidad Uteísta en temas propios de cada área de gestión que fomenten la cultura de planear, hacer, verificar y actuar en pro del mejoramiento continuo de la institución.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Jornadas de Sensibilización a la comunidad uteísta en temas que fomenten la cultura de calidad y el mejoramiento continuo de la institución.	Oficina de Planeación	PRODUCTO	Realizar jornadas de inducción y reinducción a los servidores públicos de la institución.  Por medio de los diferentes canales de comunicación sensibilizar a la comunidad uteísta en temas relacionados con el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar).	ANUAL	Jornadas de Inducción y Reinducción UTS	2	0	1	1	2

PROYECTO		Fomentar el conocimiento, apropiación y sentido de pertenencia de la comunidad Uteísta en los diferentes sistemas integrados de gestión.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Formación a personal de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción vinculado a la institución en sistemas integrados de gestión que apoyan los procesos institucionales.	Oficina de Planeación  Dirección Administrativa de Talento Humano	EFICACIA	Identificar y seleccionar los funcionarios que cumplen con los requisitos establecidos para ser postulados para la formación en "Sistemas integrados de Gestión" (Dirección Administrativa de Talento Humano).  Emitir las comunicaciones al personal seleccionado para la formación en "Sistemas integrados de Gestión" (Dirección Administrativa de Talento Humano).  Diligenciar los formatos y consolidar la documentación requerida para adelantar trámite de pago ante la Vicerrectoría Administrativa y Financiera (Dirección Administrativa de Talento Humano-Planeación).	ANUAL	0	10%	0%	0%	10%	10%

PROYECTO		Fomentar el conocimiento, apropiación y sentido de pertenencia de la comunidad Uteísta en los diferentes sistemas integrados de gestión.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Evento "Semana Sistemas Integrados de Gestión".	Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo Oficina de Planeación/SIG Grupo Gestión Documental Programa Ingeniería Ambiental	PRODUCTO	Participación en el evento "Semana Sistemas Integrados de Gestión", de acuerdo a la programación (Grupo de Gestión Documental). Semana de Bienestar y SST (Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo) Capacitaciones y talleres de temas relacionados con SIG. (Oficina de Planeación). Realizar actividades que fomenten la apropiación de los sistemas de gestión en la comunidad uteísta (Programa Ingeniería Ambiental).	ANUAL	Semana de Seguridad y Salud en el Trabajo	1	0,3	0,35	0,35	1

**PROGRAMA: SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN**

PROYECTO		Fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo	EFICACIA	Desarrollo de las actividades contenidas en el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022.	ANUAL	Plan de Trabajo e Informes de Gestión del SGSST 2016,2017,2018 y 2019 y Plan de Trabajo 2020	85%	25,5%	29,75%	29,75%	85%

PROYECTO		Certificar y fortalecer el sistema de gestión ambiental.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Documentar y desarrollar acciones para la implementación del sistema de gestión ambiental.	Programa Ingeniería Ambiental	EFICACIA	Propuesta para la creación y operatividad del grupo u oficina de gestión ambiental en la institución.	SEMESTRAL	Plan Sostenibilidad Ambiental Norma ISO 14001	80%	36,92%	43,08%	80%	80%

PROYECTO		Implementar el programa de gestión documental y el plan institucional de archivo.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Implementar el modelo de gestión de documentos electrónicos.	Grupo de Gestión Documental	PRODUCTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>Definición del alcance y ruta de implementación.</li> <li>Identificación de la infraestructura necesaria para la implementación.</li> <li>Gestión y aseguramiento de disponibilidad de recursos físicos, financieros, tecnológicos y de personal.</li> <li>Revisión al entorno normativo y legal a nivel nacional, así como a las obligaciones legales internas y las expedidas por el Archivo General de la Nación en materia de gestión de documentos electrónicos.</li> <li>Definición de roles y responsabilidades tanto de la dirección, como en el área técnica y operacional.</li> <li>Elaboración Plan de Trabajo con fases de implementación, entregables, tiempo y responsables.</li> </ol>	ANUAL	Modelo de Gestión de Documentos Electrónicos / Diagnóstico de Documentos Electrónicos	1	0,3	0,35	0,35	1
Implementar un repositorio de documentos institucionales (Digitalización/ Big Data).	Grupo de Gestión Documental	PRODUCTO	Digitalización de 50 metros lineales de documentación custodiada en el Archivo Central.	ANUAL	Programa de Preservación Digital	50 metros lineales	15	17,5	17,5	50

PROYECTO		Implementar el programa de gestión documental y el plan institucional de archivo.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Mantener el programa de gestión documental y el plan institucional de archivo.	Grupo de Gestión Documental	PRODUCTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>Elaboración Guía de Buenas Prácticas para la Gestión Documental de las Historias Académicas.</li> <li>Implementar Guía de Preservación Digital.</li> </ol>	ANUAL	Programa de Gestión y Plan Institucional de Archivo	1	0,3	0,35	0,35	1
Plan de fortalecimiento de la cultura de gestión documental en la comunidad uteísta.	Grupo de Gestión Documental	PRODUCTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>Plan de capacitaciones en temas de Gestión Documental, dirigido a la comunidad Uteísta.</li> <li>Revisión de procedimientos y formatos del proceso.</li> <li>Creación, Actualización y/o modificación de formatos y procedimientos del proceso.</li> </ol>	ANUAL	Capacitaciones de Gestión Documental	1	0,3	0,35	0,35	1

PROYECTO		Mantener la certificación del sistema de calidad (NTC ISO 9001:2015).								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Desarrollar auditorías de recertificación por el ente certificador.	Oficina de Planeación	PRODUCTO	<p>Gestionar auditoría de recertificación por el ente certificador.</p> <p>Preparar a los líderes de proceso para atender efectivamente la auditoría.</p>	ANUAL	Certificación del Sistema de Calidad. Fecha: Junio 07 / 2019- Junio 02 / 2022	1	0	0	1	1

PROGRAMA: PLANEACIÓN Y GESTIÓN

PROYECTO		Actualizar de forma continua y articulada los indicadores de gestión de los procesos institucionales para la toma de decisiones y rendición de cuentas.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Estrategias de fortalecimiento sobre indicadores de gestión institucional.	Oficina de Planeación	PRODUCTO	Realizar jornadas de capacitaciones en el tema indicadores de gestión institucional. Revisar y/o actualizar los indicadores de gestión por cada proceso con el apoyo de sus líderes y grupos de trabajo.	ANUAL	Informe de Revisión por la Dirección del Sistema Integrado de Gestión 2019-2020	1	0,3	0,35	0,35	1

PROYECTO		Fortalecer los sistemas de información institucional para la planeación, monitoreo, evaluación de actividades y toma de decisiones, de forma que se articulen con los sistemas nacionales de información de la educación superior y demás entes correspondientes.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Adquisición de software para la gestión y control de información institucional.	Oficina de Planeación Grupo Recursos Informáticos	PRODUCTO	Gestionar la adquisición de un software para la gestión y control de información institucional (Oficina de Planeación-Coordinación Grupo de Estadística Institucional). Apoyo técnico en la gestión para la adquisición de Software para la gestión y control de información institucional (Grupo de Recursos Informáticos).	ANUAL	0	1	0,3	0,35	0,35	1

PROYECTO		Fortalecer los sistemas de información institucional para la planeación, monitoreo, evaluación de actividades y toma de decisiones, de forma que se articulen con los sistemas nacionales de información de la educación superior y demás entes correspondientes.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Monitoreo y control de los Sistemas de Información Institucional para verificar su funcionamiento y reporte a los sistemas nacionales de información de la educación superior y demás entes correspondientes.	Oficina de Planeación  Grupo de Recursos Informáticos	PRODUCTO	Realizar monitoreo al funcionamiento del aplicativo una vez se realice la implementación (Oficina de Planeación - Coordinación Grupo de Estadística Institucional)- Grupo de Recursos Informáticos).	ANUAL	Software para Gestión y Control de Información Institucional	1	0,3	0,35	0,35	1

**PROGRAMA: SEGUIMIENTO Y CONTROL**

PROYECTO		Generar informes de resultados cualitativos y cuantitativos que permitan realizar análisis en términos de calidad y mejora continua, en consonancia con los lineamientos aplicados para las instituciones de educación superior.								
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Informes de resultados cualitativos y cuantitativos que permitan realizar análisis en términos de calidad y mejora continua.	Oficina de Planeación	PRODUCTO	Elaboración de informes requeridos por los diferentes entes de control, Consejo Directivo y propios de la gestión de los procesos que tiene a cargo la Oficina de Planeación.	SEMESTRAL	Informes: Plan de Acción Institucional, Plan de Acción Integrado Institucional, ejecución de Plan de Acción Informes de Gestión Informes Estadísticos Institucionales	6	3	3	6	6



#### 4. INTEGRACIÓN DE PLANES INSTITUCIONALES

De acuerdo con el Decreto 612 de abril 4 del 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”, las Unidades Tecnológicas de Santander formulan la planeación institucional de manera integrada. De igual forma, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, las Unidades Tecnológicas de integran los planes institucionales y estratégicos realizando su publicación en la página web institucional, a más tardar el 31 de enero de cada año.

Los planes institucionales y estratégicos se integran al Plan de Acción Anual vigencia 2022 de la siguiente manera:

##### PLAN DE ACCIÓN ANUAL

UTS DEL CONOCIMIENTO  
Línea 1: Excelencia Académica  
Línea 2: Ciencia e Investigación  
Línea 3: Extensión y Gestión Social  
Línea 4: Aseguramiento de la Calidad de la Educación

UTS INNOVA  
Línea 5: Innovación y Productividad  
Línea 6: Emprendimiento, Creatividad y Competitividad

UTS GLOBAL  
Línea 7: Internacionalización, Visibilidad e Impacto

UTS HUMANA  
Línea 8: Comunidad y Cultura Institucional  
Línea 9: Diversidad e Inclusión

UTS SOSTENIBLE  
Línea 10: Gobernabilidad y Gobernanza  
Línea 11: Desarrollo, Gestión Y Sostenibilidad  
Línea 12: Gestión Integral Institucional

##### PLANES INSTITUCIONALES

Plan Institucional de Archivos PINAR  
Plan Anual de Adquisiciones  
Plan Anual de Vacantes  
Plan de Previsión de Recursos Humanos  
Plan Estratégico de Talento Humano  
Plan Institucional de Capacitación  
Programa de Bienestar Social e Inventivos (UTS)  
Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (UTS)  
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano  
Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI  
Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información  
Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

PLAN DE ACCIÓN ANUAL	PLANES INSTITUCIONALES	RESPONSABLE
<b>UTS DEL CONOCIMIENTO</b> Línea 1: Excelencia Académica Línea 2: Ciencia e Investigación Línea 3: Extensión y Gestión Social Línea 4: Aseguramiento de la Calidad de la Educación.	Plan Institucional de Capacitación	Dirección Administrativa de Talento Humano
<b>UTS INNOVA</b> Línea 5: Innovación y Productividad.  Línea 6: Emprendimiento, Creatividad y Competitividad.	Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI	Grupos de Recursos Informáticos
	Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	
	Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	
<b>UTS GLOBAL</b> Línea 7: Internacionalización, Visibilidad e Impacto.		
<b>UTS HUMANA</b> Línea 8: Comunidad y Cultura Institucional.  Línea 9: Diversidad e Inclusión	Plan Anual de Vacantes	Dirección Administrativa de Talento Humano
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	
	Plan Estratégico de Talento Humano	
	Plan Institucional de Capacitación	
	Plan de Incentivos Institucionales (Decreto 612 de 2018) <i>Programa de Bienestar Social e Incentivos (UTS)</i>	
	Plan Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (Dec 612 de 2018) <i>Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (UTS)</i>	Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo
<b>UTS SOSTENIBLE</b> Línea 10: Gobernabilidad y Gobernanza  Línea 11: Desarrollo, Gestión Y Sostenibilidad  Línea 12. Gestión Integral Institucional	Plan Institucional de Archivos PINAR	Grupo de Gestión Documental
	Plan Anual de Adquisiciones	Grupo de Recursos Físicos
	Plan Institucional de Capacitación	Dirección Administrativa de Talento Humano
	Plan de Incentivos Institucionales (Decreto 612 de 2018) <i>Programa de Bienestar Social e Incentivos (UTS)</i>	
	Plan Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 612 de 2018) <i>Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (UTS)</i>	Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	Oficina de Planeación
	Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI	Grupos de Recursos Informáticos
	Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	
Plan de Seguridad y Privacidad de la Información		

Los Planes Institucionales que se integran a la gestión institucional, se desagregan a continuación.

#### 4.1. PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVOS – PINAR

El Plan Institucional de Archivos de las Unidades Tecnológicas de Santander es un instrumento de planeación para la labor archivística, que determina elementos importantes para la Planeación Estratégica y Anual del Proceso de Gestión Documental y da cumplimiento a las directrices del Archivo General de la Nación.

PROGRAMA O PROYECTO	INDICADORES	PORCENTAJE ANUAL	RESPONSABLE
Adquisición anual de insumos necesarios para el Archivo Central	Proponer la compra o adquisición anual de insumos necesarios para el Archivo Central.	100%	Coordinador Grupo de Gestión Documental
Preservación Digital	Continuar con la digitalización de 300 metros de documentación de Archivo de la entidad, otorgando relevancia a las historias académicas de los egresados.	100%	Coordinador Grupo de Gestión Documental
Organizar de fondos acumulados	Organizar (clasificar, ordenar y describir) los fondos acumulados que aún reposan en las Unidades Tecnológicas de Santander UTS.	100%	Coordinador Grupo de Gestión Documental
Plan de Transferencias Documentales	Continuar con la ejecución del Plan de Transferencias Documentales a nivel institucional.	100%	Coordinador Grupo de Gestión Documental
Adquisición de Hardware y Software para función archivística	Realizar una solicitud de adquisición y actualización de hardware y software para la mejora en la función archivística a nivel institucional, a las autoridades universitarias competentes sobre la materia, donde se especifique equipos, programas, sistemas e insumos.	100%	Coordinador Grupo de Gestión Documental
Preservación Digital	Implementar la Guía de Preservación Digital a nivel institucional (una vez actualizado el hardware y el software institucional).	100%	Coordinador Grupo de Gestión Documental
Esquema de Metadatos Institucional	Realizar un esquema de metadatos institucional para la gestión de documentos en formato físico y electrónico.	100%	Coordinador Grupo de Gestión Documental
Manual de archivamiento de medios sociales	Realizar Manual de Archivamiento de medios sociales ajustado a las Unidades Tecnológicas de Santander-UTS.	100%	Coordinador Grupo de Gestión Documental
Política de Gestión Documental	Continuar con la actualización de la Política de Gestión Documental que actualmente se encuentra vigente para las Unidades Tecnológicas de Santander-UTS.	100%	Coordinador Grupo de Gestión Documental

El Plan Institucional de Archivos puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2019/10/PINAR-UTS-2021-2024.pdf>

## **4.2. PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES**

El Plan Anual de Adquisiciones de las Unidades Tecnológicas de Santander tiene como objetivo, permitir que la entidad estatal aumente la probabilidad de lograr mejores condiciones de competencia a través de la participación de un mayor número de operadores económicos interesados en los procesos de selección que se van a adelantar durante el año fiscal, y que el Estado cuente con información suficiente para realizar compras coordinadas.

El Plan Anual de Adquisiciones puede consultarse en el siguiente enlace:

<http://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2020/paa.pdf>

## **4.3. PLAN ANUAL DE VACANTES**

El Plan Anual de Vacantes de las Unidades Tecnológicas de Santander tiene como objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

### Objetivos Específicos

- ✓ Identificar las necesidades del personal de planta de las Unidades Tecnológicas de Santander.
- ✓ Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en las Unidades Tecnológicas de Santander con visión 2022.
- ✓ Adelantar el proceso pertinente, para llevar a cabo la provisión definitiva de los cargos en vacancia definitiva de las Unidades Tecnológicas de Santander con visión 2022, en la medida que se vayan generado.

### Alcance

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en las Unidades Tecnológicas de Santander, en cuanto a:

- ✓ Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- ✓ Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- ✓ Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- ✓ Este alcance está alineado al alcance del Plan Estratégico de Talento Humano 2022.

### Metodología de Provisión

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se atendieron a los lineamientos y directrices establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el propósito de planificar la

provisión de los cargos durante la vigencia 2022, para lo cual se incluirá, la relación de los empleos en vacancia definitiva, aquellos que se encuentran en provisionalidad y/o encargo, a fin de garantizar el funcionamiento de la Institución y la adecuada prestación de los servicios.

El Director Administrativo de Talento Humano o a quien éste designe, informará sobre los cargos vacantes, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Metodología de Provisión a Corto Plazo:

**Selección:** Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente.

Para la selección del personal a proveer los empleos de carrea administrativa vacantes, mediante encargo o provisionalidad, se realizará la verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la normativa vigente.

**Movilidad:** Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario en servicio activo, De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del Decreto 1083 de 2015.

**Permanencia:** La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- a) Mérito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación
- d) Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

**Retiro:** El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y el Artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017 donde establecen las causales de retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

- a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;
- b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;
- c) Declarado inexecutable
- d) Por renuncia regularmente aceptada;(...)"

La Dirección Administrativa de Talento Humano, año a año, realiza el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta global, a fin de establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes, en los casos de los numerales e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez o g) Por edad de retiro forzoso y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

De acuerdo con lo anterior, en la Institución para la vigencia 2021, ningún funcionario cumplió la edad de retiro forzoso y se identificaron veintinueve (29) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

**Tabla: funcionarios en situación de pre pensionados**

Hombres	
Edad	Cantidad
59-60	2
61-62	5
63-70	10
Mujeres	
Edad	Cantidad
54-55	1
56-57	7
58-70	4

Fuente: Oficina de Dirección Administrativa de Talento Humano UTS

Así mismo, las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento, conforme se vayan presentando.

Metodología de Provisión a Mediano Plazo:

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles, y para lo cual se procederá a dar cumplimiento con la normatividad legal vigente, que rige la provisión de los empleos de carrera administrativa. De lo contrario se procederá tal como lo señala el numeral anterior, mientras se proveen los cargos a través de concurso de méritos.

El Plan Anual de Vacantes puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2019/10/Plan-Anual-de-Vacantes-2022.pdf>

#### **4.4. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de las Unidades Tecnológicas de Santander es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

##### Objetivo

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal.

##### Metodología

El Plan de Previsión del Recurso Humano, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

"1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado."

##### Planta de personal de las Unidades Tecnológicas De Santander

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de las Unidades Tecnológicas de Santander, surge a partir de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, y en cumplimiento del Decreto 612 de abril 4 de 2018.

Para ello la Dirección Administrativa de Talento Humano, analizará a partir de la previsión de empleos, las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre - pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, u otras situaciones administrativas que impliquen la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación del servicio.

Teniendo en cuenta lo anterior, la planta de personal actual, fue aprobada mediante el Resolución No. 02-473 de 01 de junio de 2017, y está conformada por 135 empleos en los niveles, Directivo, Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial, y Docentes de Carrera.

De acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2021, la Planta de Personal se encuentra distribuida así:

NIVEL	EMPLEO	NIVEL	CODIGO	GRADO	No EMPLEOS
DIRECTIVO	Rector	Directivo	048	13	1
	Vicerrector	Directivo	057	12	2
	Secretario General	Directivo	066	11	1
	Director Administrativo	Directivo	009	11	3
	Decano	Directivo	003	11	2
	Jefe de Oficina	Directivo	066	11	1
	Jefe de Oficina	Directivo	006	11	2
	Jefe de Oficina	Directivo	006	10	6
ASESOR	Asesor	Asesor	105	9	1
PROFESIONAL	Profesional Universitario	Profesional	219	8	4
	Profesional Universitario	Profesional	219	7	7
	Profesional Universitario	Profesional	219	6	28
	Profesional Universitario	Profesional	219	5	12
TÉCNICO	Técnico Operativo	Técnico	314	4	1
	Técnico Administrativo	Técnico	367	4	3
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	3	4
	Conductor	Asistencial	480	2	2
	Secretaria	Asistencial	440	2	9
	Auxiliar Área de Salud	Asistencial	412	2	1
	Auxiliar servicios generales	Asistencial	470	1	6
DOCENTES	Docente Carrera	Docente	N/A	N/A	38
<b>Total de Empleos de la Planta de Personal de las UTS</b>					<b>135</b>

### Análisis de las necesidades de personal

El estudio de la planta de personal vigente de las Unidades Tecnológicas de Santander, permite obtener un diagnóstico, con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal, y así contar con las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), garantizando el principio de mérito para la provisión de las vacantes de carrera y demás situaciones administrativas que se deriven en el ejercicio de la función pública.



En ese orden de ideas, analizando las vacantes que se reportan, se tiene que los empleos de carrera administrativa de la planta global de la institución, se encuentran provistos en un 95,45% y a la fecha se cuenta con dos vacantes definitivas, las cuales han sido reportadas de conformidad, ante la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del aplicativo SIMO (Sistema de apoyo a la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad).

Así mismo, el reporte de las vacantes, permite conocer cuáles son las necesidades de talento humano que requiere la Institución, facilita la proyección y planeación de concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC. En este sentido, las Unidades Tecnológicas de Santander se encuentra adelantando las acciones necesarias ante la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, con la finalidad de llevar a cabo concurso de méritos pertinentes para la provisión definitiva de las vacantes.

Es importante resaltar que la Institución analizará los estudios de cargas laborales existentes, de acuerdo con las especificaciones definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la medición de cargas de trabajo; lo anterior en atención a que se ha evidenciado que son insuficientes los cargos para el desarrollo y ejecución de las funciones asignadas a la Institución, no obstante, la creación y la provisión de los mismos, se encuentran supeditados a previa autorización y viabilidad presupuestal de conformidad con lo dispuesto para la respectiva vigencia.

#### Estimación de los costos de personal

Para la vigencia 2022, el costo total estimado de la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander provista en un 100% corresponde a \$16.777.633.560,53.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2019/10/plan-prevision-recursos-humanos.pdf>

## **4.5. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como objetivo, gestionar el talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de las UTS, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano coordinado con la tecnología pertinente, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público y sostenibilidad institucional.

#### Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de las Unidades Tecnológicas de Santander, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los planes institucionales y termina con la evaluación de las actividades desarrolladas en el mismo.

### Objetivo General

Gestionar el talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral, que contribuya al desarrollo integral de los servidores públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, dentro del marco de los lineamientos de la dimensión de Talento Humano de MIPG.

### Objetivos Específicos

1. Ejecutar los diferentes planes y programa asociados al Plan Estratégico de Talento Humano.
2. Fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios, a través de las actividades definidas en el plan de capacitación, Programa de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Institución por pensión.
4. Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
5. Mantener la planta optima que requiere Función Pública para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

### Plan Estratégico de Talento Humano

Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de las Unidades Tecnológicas de Santander, alineado con la dirección estratégica de la institución.

Para la vigencia 2022, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano, como se relacionan a continuación:

### Plan Institucional de Capacitación “PIC”

Tiene por objetivo, fortalecer las competencias de los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, a través de capacitaciones, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, contribuyendo al mejoramiento Institucional.

Así mismo, su propósito consiste en la mejora constante del desempeño laboral de los funcionarios públicos, teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2020-2030, atendiendo los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva normalidad, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la Institución prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza de la comunidad Uteísta.

#### Programa de Bienestar Social e Incentivos

El presente programa tiene como finalidad generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, propiciando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, facilitando un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación, logro de valores Institucionales a través de actividades que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios.

#### Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal.

#### Plan Anual de Vacantes

El presente Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, identificar las necesidades de la planta de personal requerido por las Unidades Tecnológicas de Santander, a través del análisis de su planta de personal vigente, con el fin de diseñar estrategias para la provisión del talento humano de la Institución.

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en las Unidades Tecnológicas de Santander, en cuanto a:

1. Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
2. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
3. Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
4. Este alcance está alineado al alcance del Plan Estratégico de Talento Humano 2022.

### Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Gestionar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores y de la ejecución de actividades contratistas en las UTS, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano coordinado con la tecnología pertinente, contribuyendo a la sostenibilidad institucional.

Su alcance inicia con la detección de necesidades a partir de la aplicación del marco normativo y la articulación con, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, El Sistema Integrado de Gestión, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales, el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI 2022, el Sistema de Control Interno por consiguiente, aplica a servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas de todos los centros de trabajo, de acuerdo con la normatividad establecida.

### Ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano en las UTS, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo en revisión.

Así mismo, la gestión del talento humano de las Unidades Tecnológicas, a través de la implementación y articulación de las actividades contempladas en los planes de Talento Humano, que se desarrollaran durante la vigencia, busca fortalecer las rutas de creación de valor.

El Plan Estratégico de Talento Humano puede consultarse en el siguiente enlace:  
<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2019/10/plan-estrategico-TH.pdf>

## **4.6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

El Plan Institucional de Capacitación tiene como objetivo, aportar a la formación y fortalecimiento de competencias de los servidores en las Unidades Tecnológicas de Santander, mediante procesos continuos de educación no formal a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, logrando incrementar conocimientos y habilidades, para desempeñar eficientemente sus labores en la Institución.

### Alcance

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de aprendizaje y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia 2022; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus funcionarios, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión; **TODO ENCAMINADO AL LEMA “LO HACEMOS POSIBLE”**.

### Objetivo General

Fortalecer las competencias de los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, a través de capacitaciones, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, contribuyendo al mejoramiento Institucional.

### Objetivos Específicos

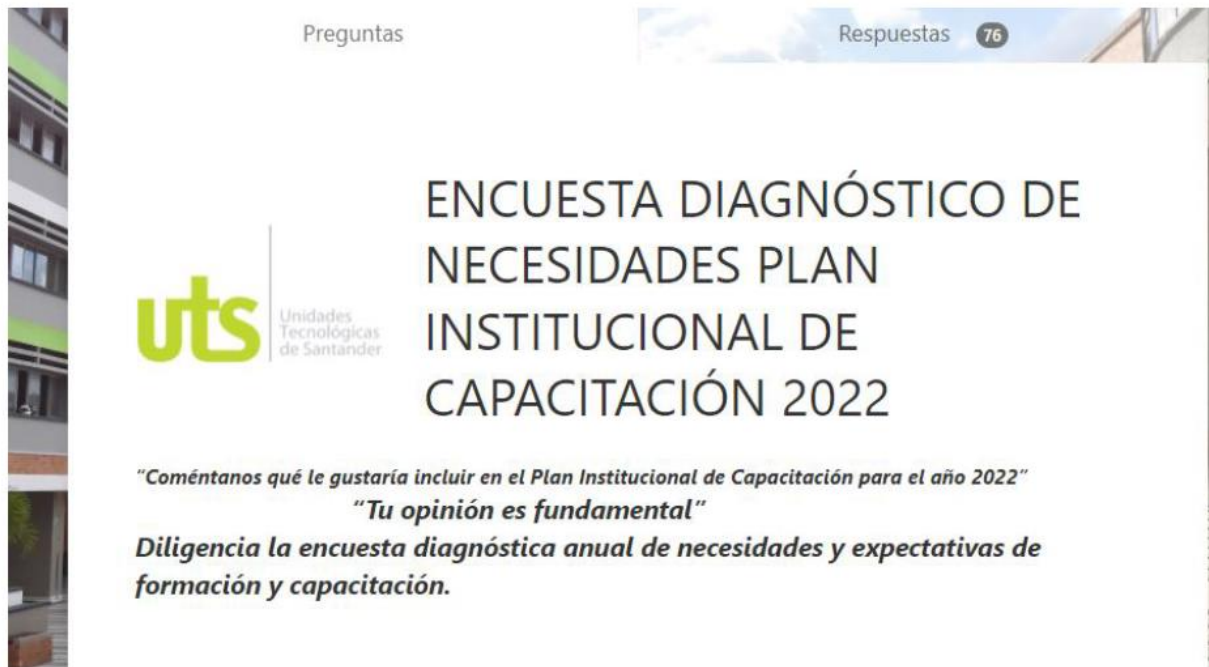
- ✓ Fortalecer el conocimiento, habilidades actitudes que contribuyan al logro de los objetivos y mejoramiento institucional.
- ✓ Integrar a los nuevos funcionarios por medio de los procesos de Inducción a la Institución, contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional y mejora del Clima Organizacional.
- ✓ Efectuar la Reinducción en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas.

### Consolidación diagnóstico de necesidades de aprendizaje

El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje es un ejercicio de investigación y levantamiento de información y evidencias, que le permitirá a la Institución identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos. Es decir, las diferencias entre las capacidades que posee una persona y las deseadas para el desempeño de su cargo.

Con el fin de facilitar el diligenciamiento de la encuesta, se elaboró un formulario en línea a través del aplicativo Microsoft Forms y se envió la invitación mediante correo electrónico con el vínculo para diligenciarla, el día 2 de noviembre de 2021 y de los 121 funcionarios públicos actuales, diligenciaron la encuesta 76 funcionarios, es decir un 62,80 % del personal de la planta global de empleos de la Institución.

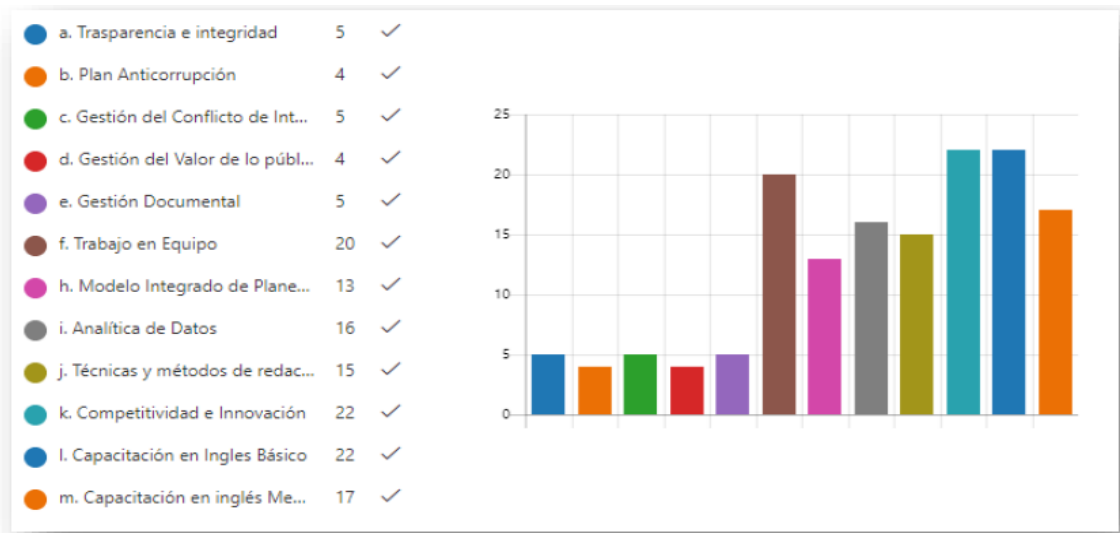
Gráfico 1. Encuesta de Diagnostico de Necesidades PIC 2022



Fuente: UTS con base en los resultados de la encuesta de identificación de necesidades, para 2022.

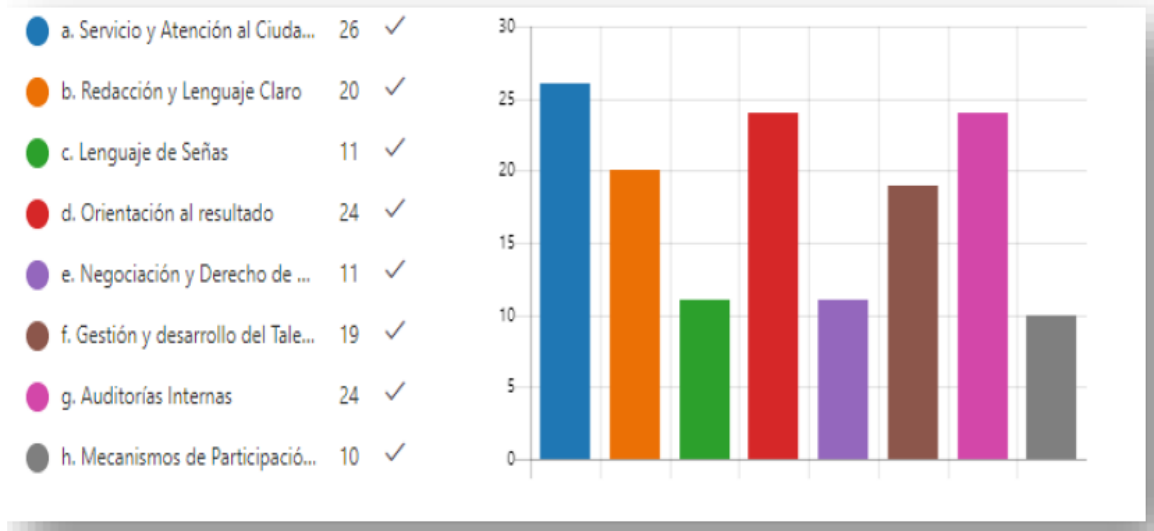
El formulario se descargó en formato Excel y se hicieron las respectivas operaciones por cada pregunta realizada. Dentro de las capacitaciones elegidas por lo funcionarios las de mayor relevancia fueron:

Gráfico 2. EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



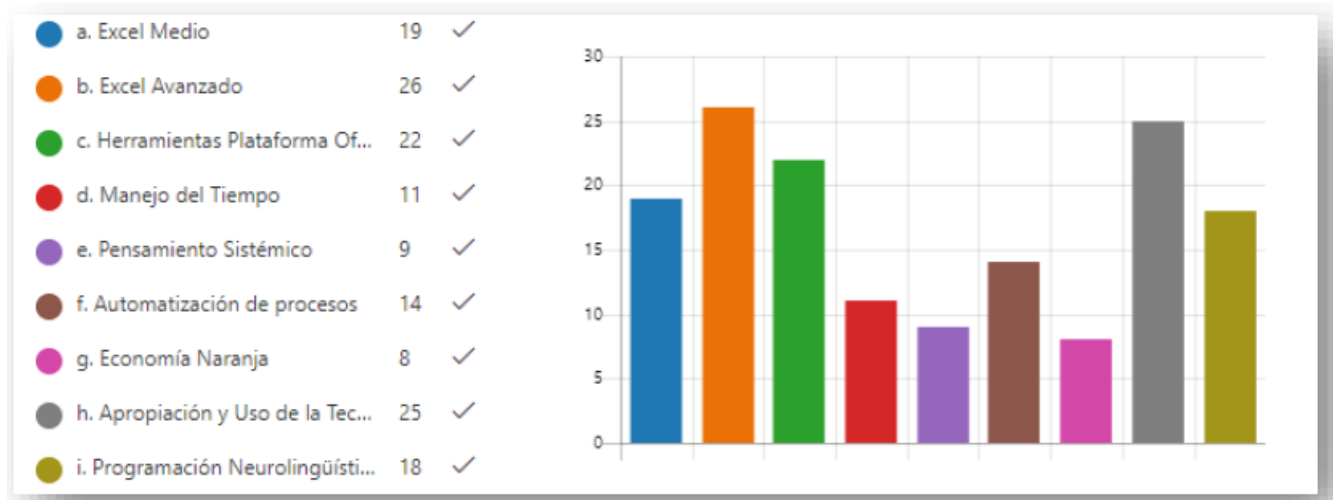
Fuente: UTS con base en los resultados de la encuesta de identificación de necesidades, para 2022.

**Gráfico 3. EJE 2: CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO**



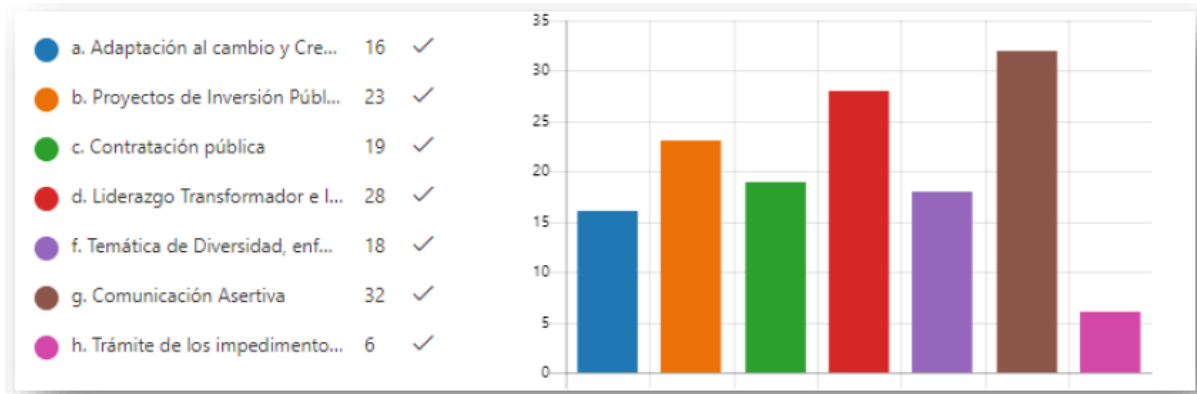
Fuente: UTS con base en los resultados de la encuesta de identificación de necesidades, para 2022.

**Gráfico 4. EJE 3: TRANSFORMADOR DIGITAL**



Fuente: UTS con base en los resultados de la encuesta de identificación de necesidades, para 2022.

Gráfico 5. EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO



Fuente: UTS con base en los resultados de la encuesta de identificación de necesidades, para 2022.

Construcción del Plan Institucional de Capacitación

Luego de realizar el diagnóstico de necesidades de aprendizaje, se diseñó el plan de acción para poder dar respuesta a las necesidades de formación y capacitación.

Una vez identificadas las necesidades de aprendizaje, la Institución iniciará la ejecución de los programas de aprendizaje: inducción y capacitación, que deberán estar articulados con el Plan Estratégico de Talento Humano de las Unidades Tecnológicas de Santander, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Así mismo, la encuesta de necesidades evidencio el interés de los funcionarios por recibir capacitaciones en los siguientes temas: Trabajo en equipo y liderazgo, seguridad informática, manejo de herramientas tecnológicas.

Inducción y Reinducción

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Institucional. Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario público.

Necesidades de Capacitación

Del diagnóstico de necesidades de capacitación realizado, se determinaron las acciones formativas priorizadas para la vigencia 2022 así:

1. Gestión del valor de lo público - transparencia e integridad - conflicto de intereses - declaración proactiva de bienes y rentas - mecanismos de participación ciudadana y control social - gobernanza, construcción de paz y rendición de cuentas.



2. Inducción y reinducción.
3. Servicio y atención al ciudadano y comunicación asertiva.
4. Trabajo en equipo y manejo de estrés.
5. Apropiación y uso de la tecnología – Excel.
6. Liderazgo transformador e inteligencia emocional.
7. Orientación al resultado, competitividad e innovación.
8. Auditorías internas.
9. "Resolución 02-500 de mayo de 2019 sobre acoso laboral, sexual, ciberacoso, abuso del poder - inclusión, igualdad y respeto - divulgación y capacitación en relación con el trabajo decente. Capsulas o píldoras de capacitación promover el trabajo decente en la institución".

El Plan Institucional de Capacitación fue adoptado mediante la Resolución No. 02-029 del 14 de enero de 2022 [https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/normatividad/resoluciones/res-226.PDF? t=1642521360](https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/normatividad/resoluciones/res-226.PDF?t=1642521360) , el cual puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2019/10/Plan-de-capacitaci%C3%B3n.pdf>

#### **4.7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

El Programa de Bienestar Social e Incentivos tiene como objetivo, propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores de las Unidades Tecnológicas de Santander, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, facilitando un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y logro de valores Institucionales.

##### Objetivo General

Generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, propiciando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, facilitando un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación, logro de valores Institucionales a través de actividades que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios.

##### Objetivos Específicos

- ✓ Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, deportivos, recreativos y culturales de los servidores y su grupo familiar.
- ✓ Contribuir con el equilibrio entre la vida laboral y personal en las dimensiones: familiar, deportiva, cultural, artística y social, y de esta forma, el logro de mejoras en la calidad de vida de los funcionarios de las UTS.
- ✓ Brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal que incidan directamente en la consecución de metas y objetivos organizacionales propuestos por la UTS.

- ✓ Implementar valores organizacionales en aras de generar responsabilidad social y ética, fomentando el compromiso institucional y sentido de pertenencia de los funcionarios Públicos de la institución.
- ✓ Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Institución.

Responsable: La Dirección Administrativa de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social e Incentivos.

Entidades de Apoyo

Para orientar el cumplimiento del Programa de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios, se cuenta con el apoyo de las siguientes entidades:

- ✓ Caja de compensación familiar.
- ✓ Entidades promotoras de salud, fondos de pensiones y cesantías.
- ✓ Entidad administradora de riesgos laborales.

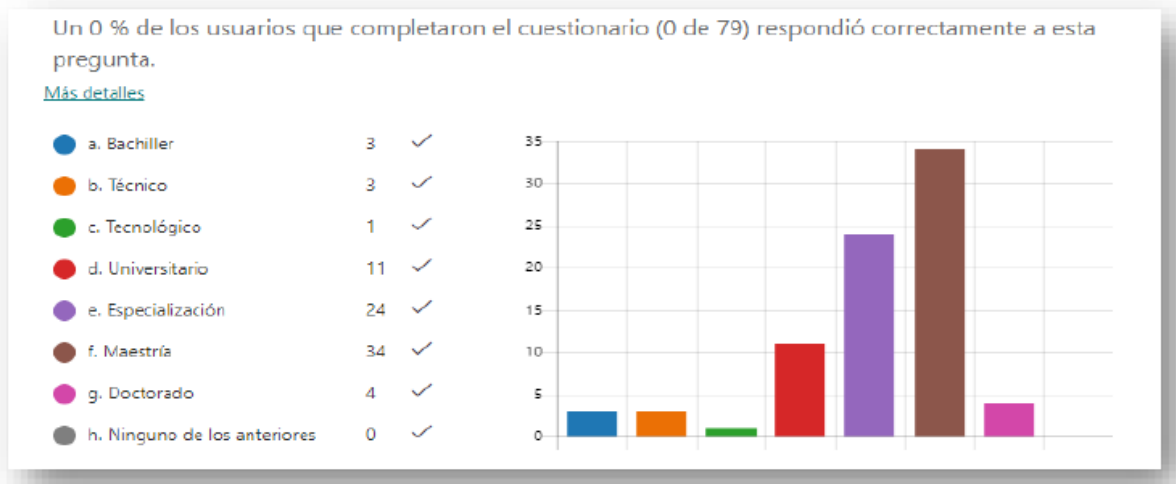
Diagnóstico de Necesidades

El Diagnóstico del Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022, fue realizado a través de una encuesta virtual, enviada a los 121 Funcionarios de la planta Global de Empleos de las Unidades Tecnológicas de Santander, con una participación final de 79 funcionarios, es decir, una participación del 65,28%.

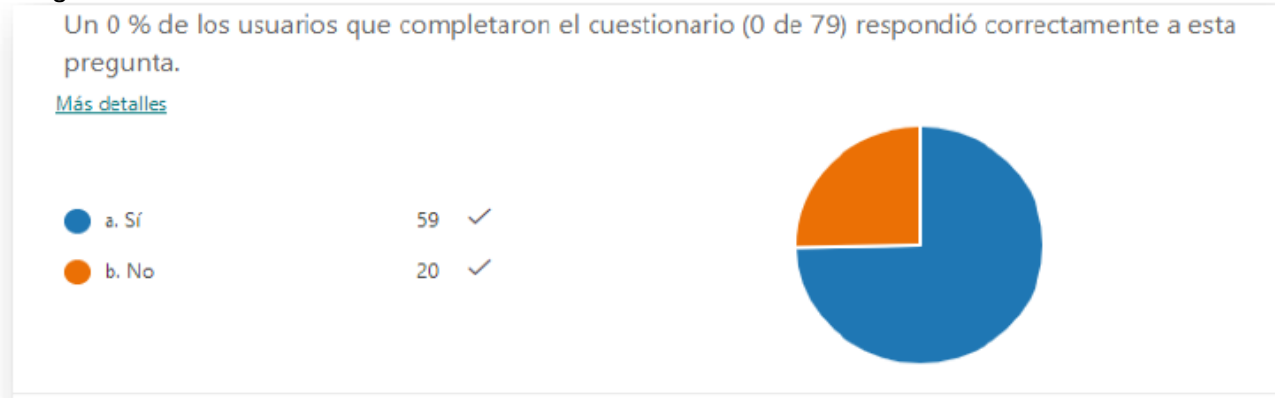
**Encuesta Diagnóstica de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos 2022**

Se describe la caracterización de la población encuestada.

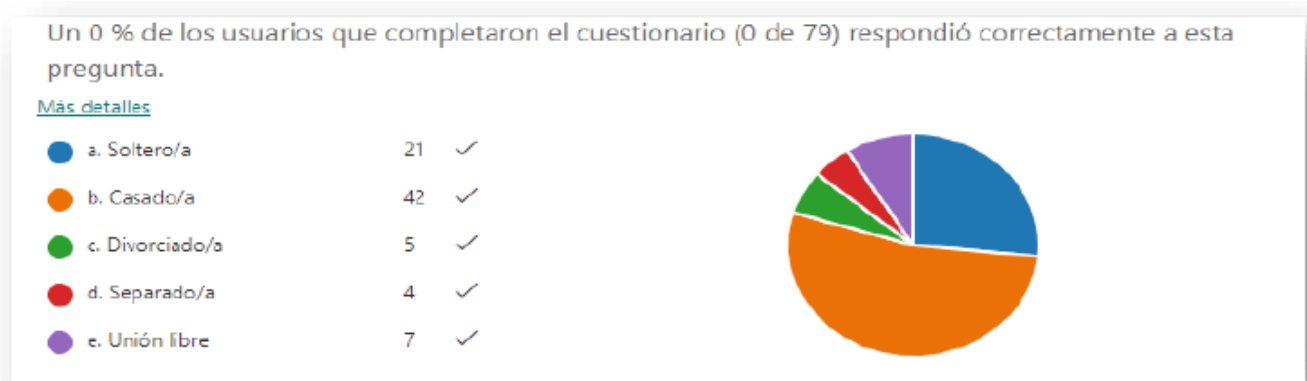
Nivel Educativo



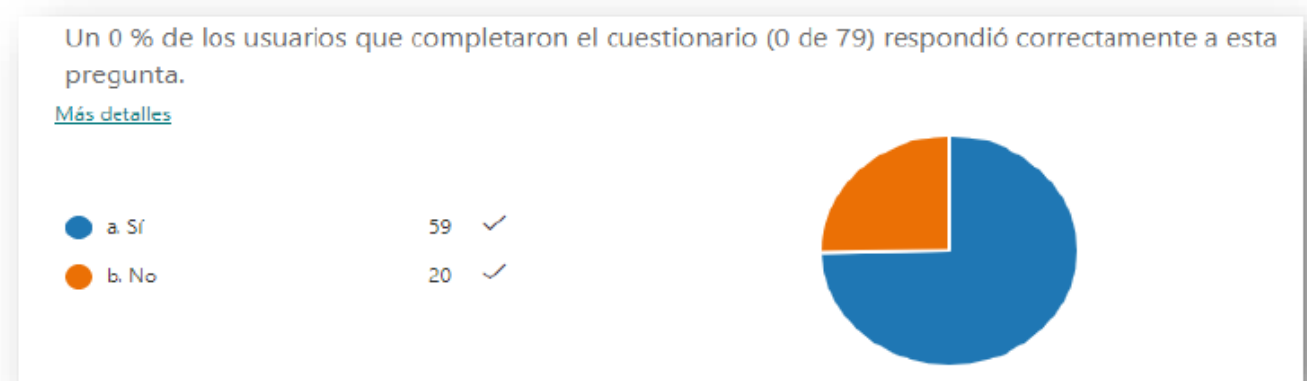
**Rango de Edad**



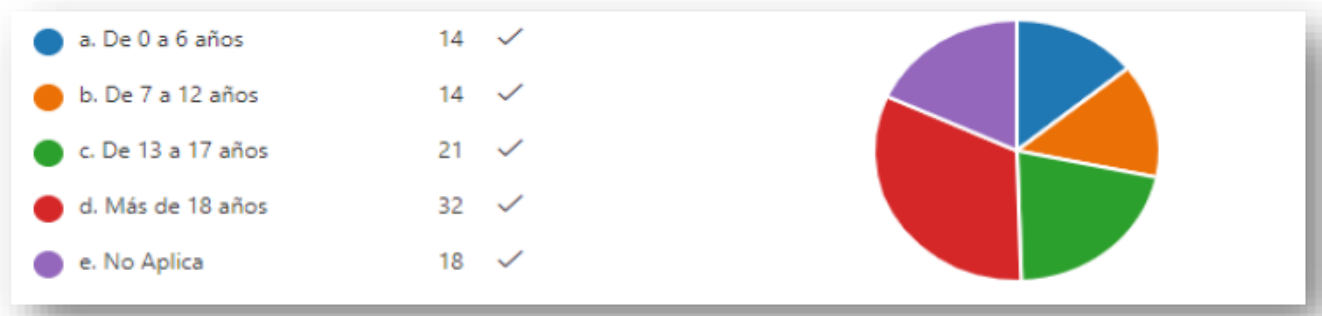
**Estado Civil**



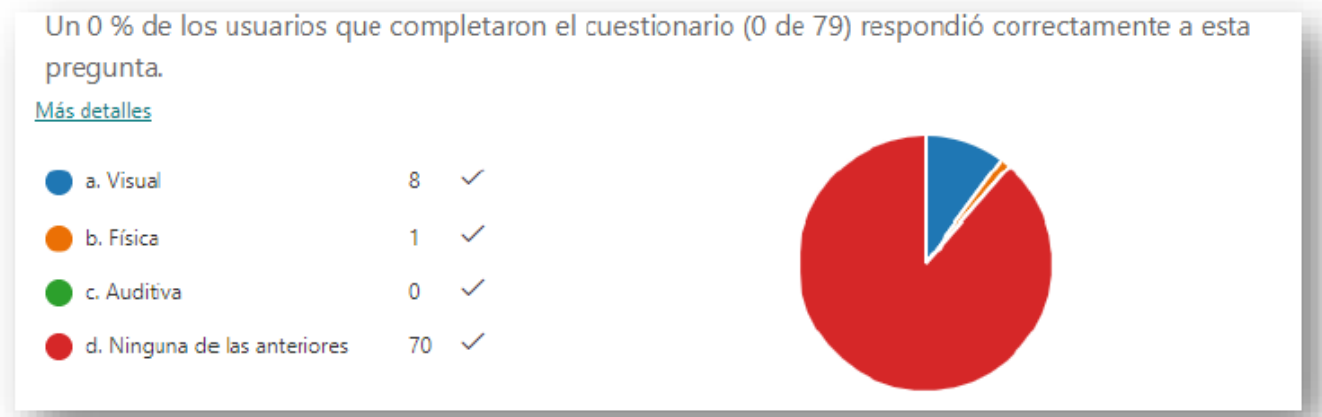
**¿Tiene Hijos?**



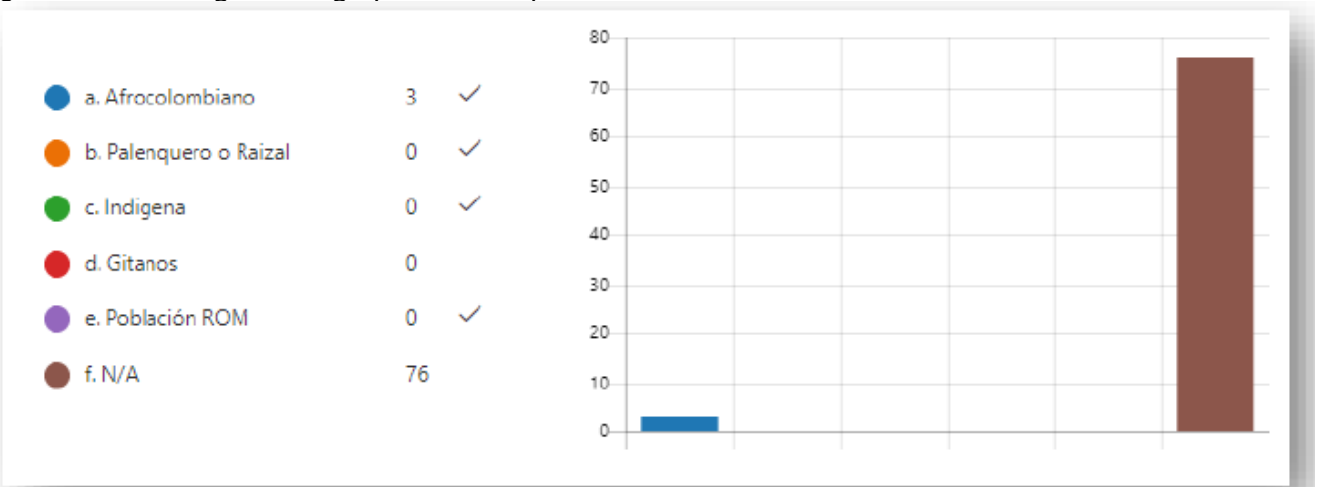
¿En qué rango de edad se encuentran sus hijos?



¿Presenta alguna de las siguientes discapacidades?



¿A cuál de los siguientes grupos étnicos pertenece?



Si tiene nietos, en que rango de edad se encuentran?

Un 0 % de los usuarios que completaron el cuestionario (0 de 79) respondió correctamente a esta pregunta.

[Más detalles](#)

<span style="color: blue;">●</span> a. De 0 a 6 años	7	✓
<span style="color: orange;">●</span> b. De 7 a 12 años	4	✓
<span style="color: green;">●</span> c. De 13 a 17 años	0	✓
<span style="color: red;">●</span> d. Más de 18 años	0	✓
<span style="color: purple;">●</span> e. No tengo nietos	70	✓



En general, ¿Cuál es su apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas por la Dirección Administrativa de Talento Humano en materia de Bienestar en la vigencia 2021?

[Más detalles](#)

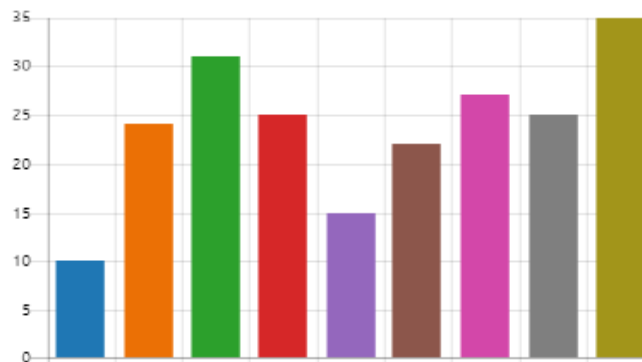
<span style="color: blue;">●</span> a. Muy bueno	31	✓
<span style="color: orange;">●</span> b. Bueno	40	✓
<span style="color: green;">●</span> c. No participé / No las conozco	6	✓
<span style="color: red;">●</span> d. Malo	2	✓
<span style="color: purple;">●</span> e. Muy malo	0	✓



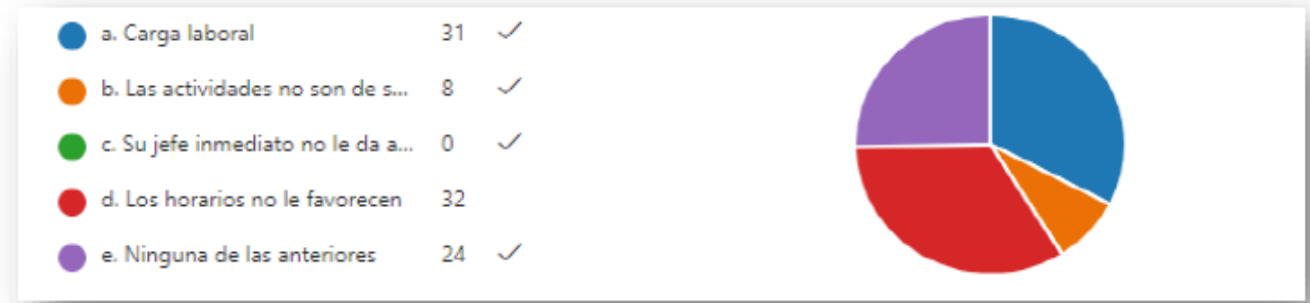
A continuación, se expone las preferencias de los funcionarios, frente a las opciones en deporte, cultura, educación, bienestar e incentivos.

**¿Qué lo motiva a participar en las actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos?**

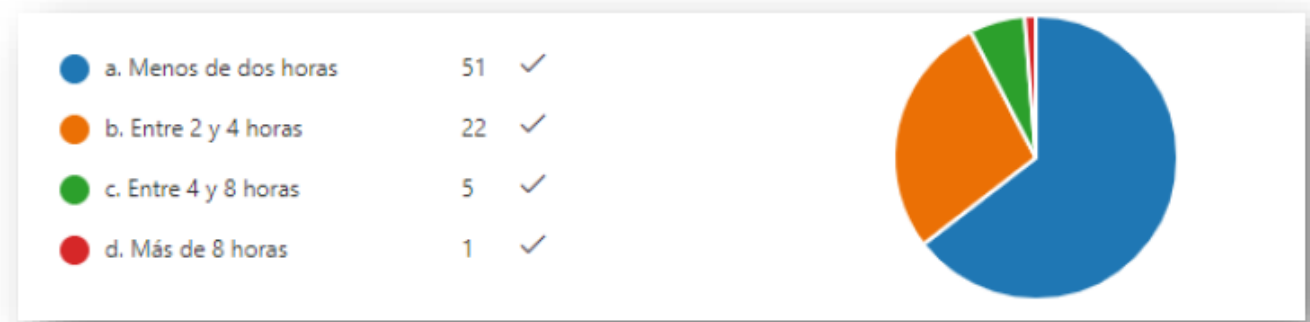
<span style="color: blue;">●</span> a. Desafío, juegos y competici...	10	✓
<span style="color: orange;">●</span> b. Ampliar y/o fortalecer las re...	24	✓
<span style="color: green;">●</span> c. Prácticas de actividad de há...	31	✓
<span style="color: red;">●</span> d. Prácticas de actividad de cal...	25	✓
<span style="color: purple;">●</span> e. Prácticas de actividad de Eq...	15	✓
<span style="color: brown;">●</span> f. Compartir en Familia	22	✓
<span style="color: pink;">●</span> g. Disminuir el Estrés	27	✓
<span style="color: grey;">●</span> h. Fechas especiales	25	✓
<span style="color: olive;">●</span> i. Fortalecer el Clima Laboral	35	✓



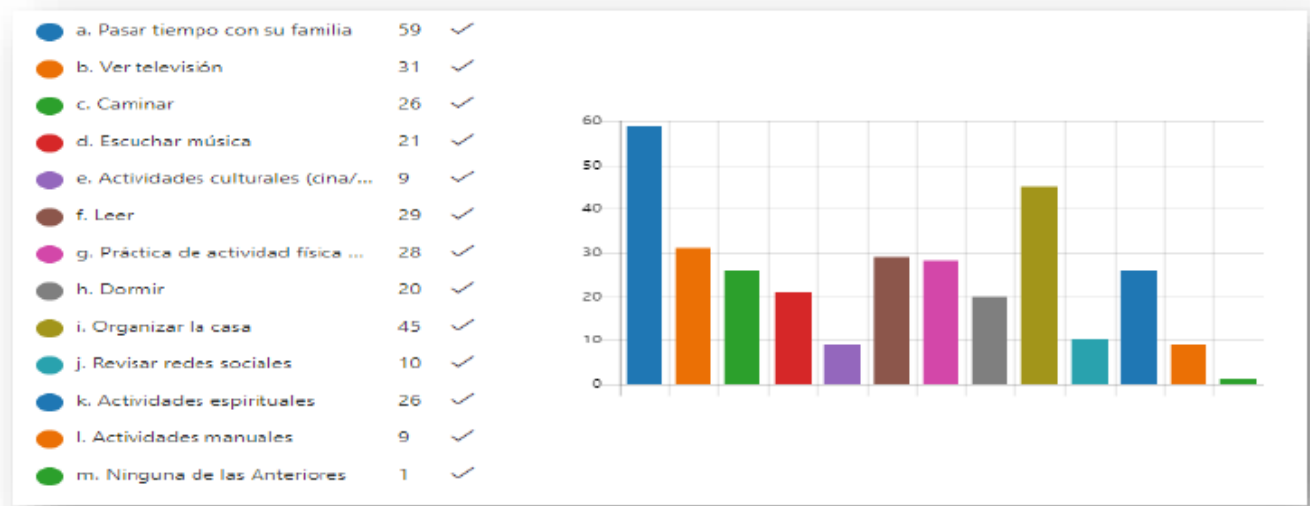
**¿Qué dificultades se le presentan para no participar en las actividades de Bienestar?**



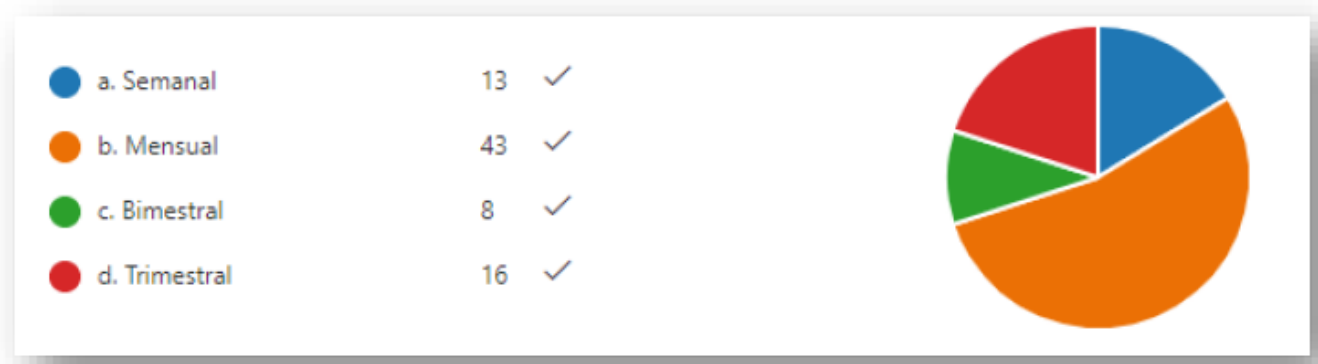
**¿De cuánto tiempo libre dispone de lunes a viernes?**



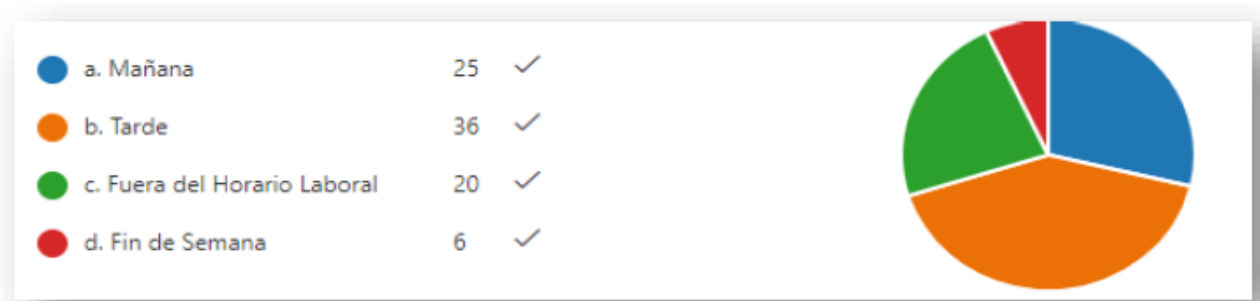
**Actividades que realiza en su tiempo libre**



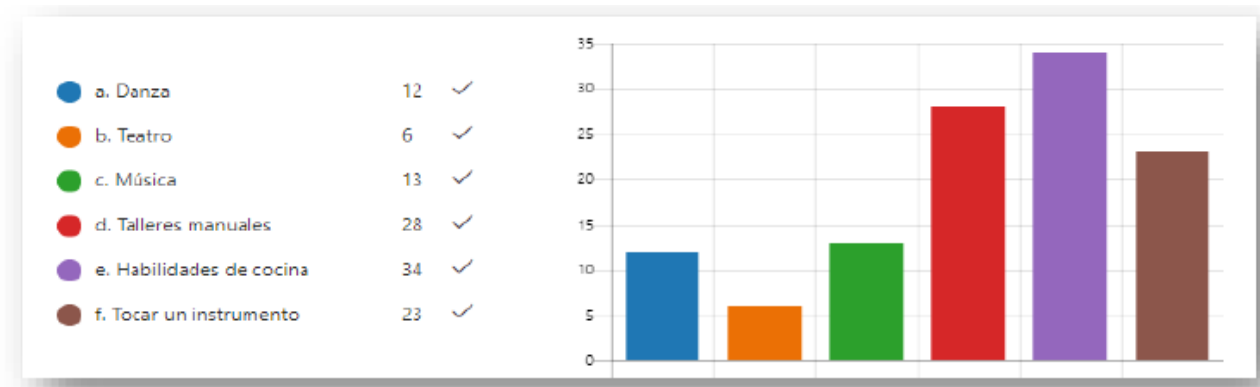
**¿Qué frecuencia considera adecuada para participar en las actividades de Bienestar?**



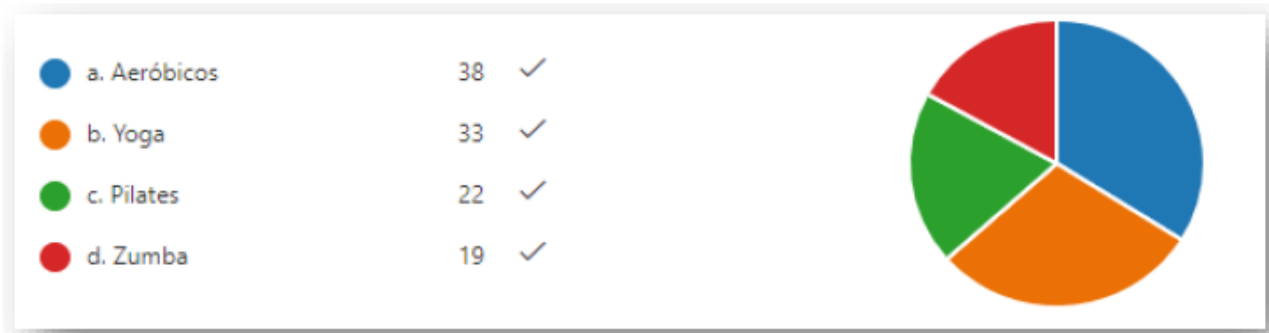
**¿Cuál sería su horario preferido para la realización de actividades de Bienestar?**



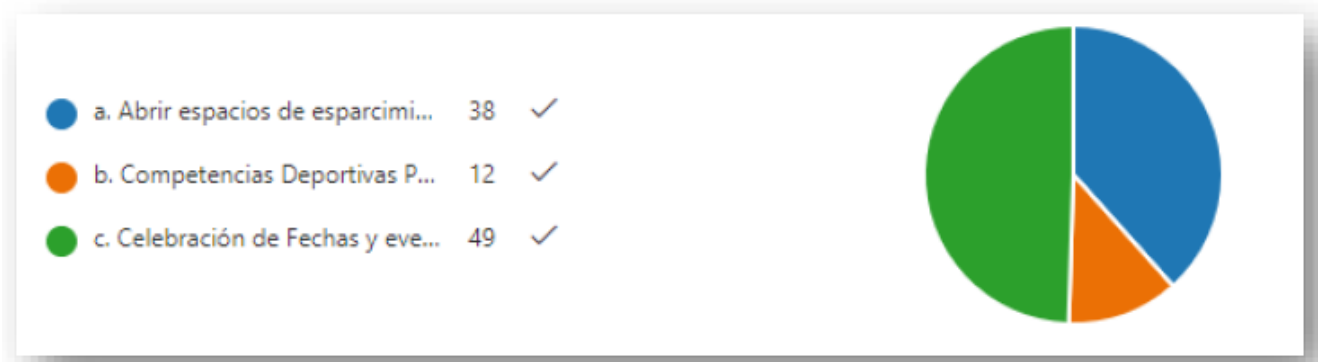
**Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar (Actividades Culturales)**



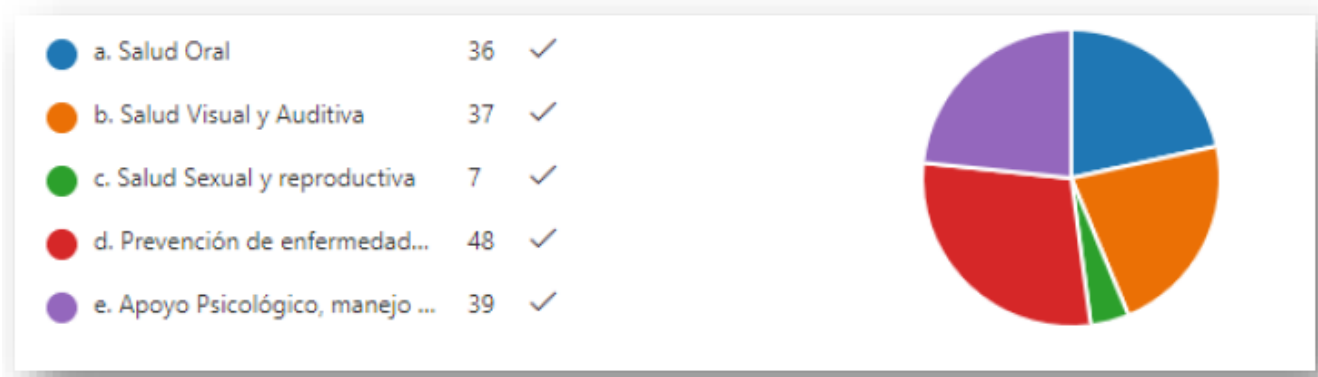
**Seleccione las actividades en las que le gustaría participar o desarrollar (Actividades de Autocuidado)**



**¿Interés en la implementación de actividades de Deporte y recreación?**

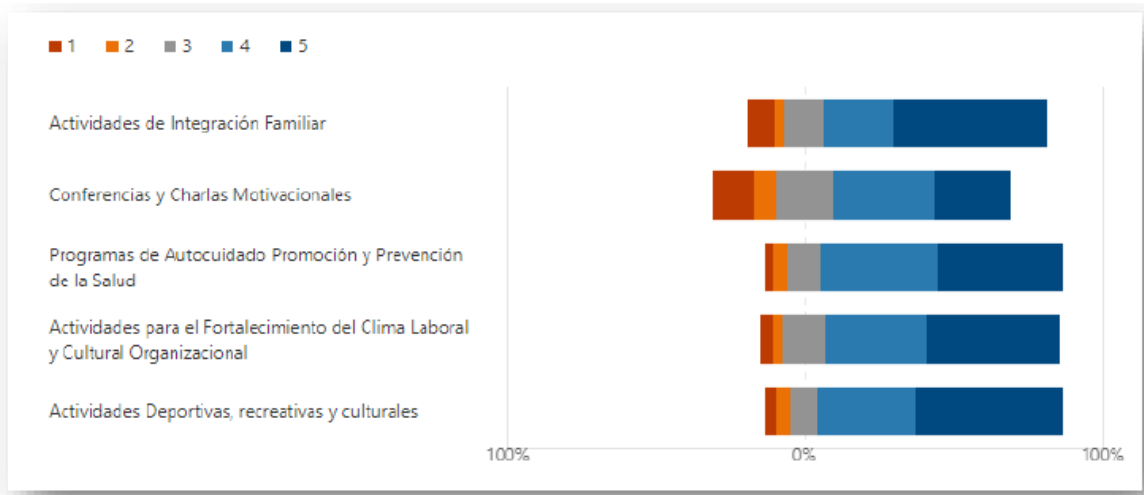


**¿Interés en la implementación de actividades de Promoción y prevención en salud?**





**Actividades que deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social. Califique 1 menos importante y 5 más importante:**



**Seleccione las actividades en las que le gustaría participar o desarrollar (Área de Incentivo)**



Cabe resaltar que para los funcionarios públicos es muy importante las actividades de Bienestar e Incentivos desarrolladas en la Institución, según los resultados de la encuesta aplicada, 89.8% de los encuestados opinan que es bueno y muy bueno como se están realizando las actividades de Bienestar e Incentivos; a su vez dejan ver la importancia de seguir realizando actividades de relajación, deporte, cocina, talleres manuales e integración familiar, en cuanto a las actividades de Incentivos, el resultado de mayor relevancia es el apoyo a la educación formal a funcionarios, a hijos de funcionarios y el día compensatorio por cumpleaños.

## Desarrollo del Programa De Bienestar Social e Incentivos

### Cobertura

Todos los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander son objeto de la realización de las actividades del presente programa, sin embargo, cabe precisar que de acuerdo con la normativa de carrera administrativa y del empleo público algunas de las actividades solo estarán dirigidas a los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

El programa propenderá por el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, y se tendrá en cuenta el núcleo familiar del funcionario cuando así haya sido definido o especificado en la actividad.

### Plan de Incentivos

Su objetivo se centra en elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de todos los funcionarios públicos, propiciando así una cultura de trabajo enfocado a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Unidades Tecnológicas Santander, buscando compensar el logro extraordinario del servidor público y estimular un alto desempeño de las funciones.

### Incentivos basados en salario emocional

Las Unidades Tecnológicas Santander adoptará el reglamento que establecerá las condiciones y aspectos que se tendrán en cuenta para reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los funcionarios públicos que aportan al logro de las metas institucionales.

El salario emocional es un concepto que integra soluciones encaminadas a fortalecer el balance y facilitar la integración entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios públicos en la búsqueda institucional de fortalecer el compromiso y generar valor en la consecución de resultados.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos fue adoptado mediante la Resolución No. 02-029 del 14 de enero de 2022 <https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/normatividad/resoluciones/res-226.PDF? t=1642521360> , el cual puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2019/10/Bienestar-social-e-incentivos.pdf>

#### **4.8. PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo, gestionar el sistema de seguridad y salud en el trabajo, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores y de la ejecución de actividades contratistas en las UTS, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano coordinado con la tecnología pertinente, contribuyendo a la sostenibilidad institucional.

##### Alcance

El Plan Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo inicia con la detección de necesidades a partir de la aplicación del marco normativo y la articulación con, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, El Sistema Integrado de Gestión, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales, el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI 2022, el Sistema de Control Interno por consiguiente, aplica a servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas de todos los centros de trabajo, de acuerdo con la normatividad establecida.

##### Objetivo General

Gestionar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores y de la ejecución de actividades contratistas en las UTS, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano coordinado con la tecnología pertinente, contribuyendo a la sostenibilidad institucional.

##### Objetivos Específicos

- ✓ Proyectar actividades para el cumplimiento de la normatividad vigente y otros compromisos a los que se suscriba la institución en materia de riesgos laborales y de actividades desarrolladas por contratistas.
- ✓ Controlar continuamente los riesgos asociados al proceso misional, estratégico y de apoyo de las Unidades Tecnológicas de Santander, por medio de estrategias a partir de diagnósticos y evaluaciones con un equipo multidisciplinario que propende por la concientización individual sobre los recursos internos y externos con que se cuenta en el entorno institucional de la UTS.
- ✓ Fomentar continuamente una cultura de seguridad y salud en el trabajo a todos sus estudiantes, empleados, docentes, contratistas y visitantes, que permita la generación de valor por medio de actos y comportamientos seguros soportado en estrategias como la formación en procesos técnicos y en control de pérdidas, fomenta y estimula el desarrollo de valores y cualidades positivas hacia la salud en el trabajo y seguridad.

- ✓ Actualizar periódicamente el sistema de seguridad y salud en el trabajo, en aras de un mejoramiento continuo, por medio de la articulación con el sistema integrado de gestión y de control interno institucional.

#### Estrategias del Plan Anual de SST 2022

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad.

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2022, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo, aplicación de protocolos según las necesidades de Seguridad y Salud en el Trabajo) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Diagnóstico de las condiciones de salud de la población trabajadora.
- Estilo de vida saludable.
- Promoción de la Salud física.
- Prevención del Riesgo Psicosocial.

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, ausentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

Estas estrategias se definen a continuación:

Estrategia de Organización. Las siguientes son las actividades a desarrollar:

- Revisión y socialización del SG-SST.
- Revisión y divulgación de la política de SST de las UTS.
- Revisión y divulgación de la política de alcohol y sustancias psicoactivas de las UTS, según normatividad legal vigente.
- Identificación de los recursos económicos asignados para la implementación del SG - SST.

- Inducción, reinducción y capacitación del SG - SST al personal de las UTS.
- Parametrización de la documentación correspondiente al SG -SST utilizando los lineamientos establecidos por el SIGUTS.
- Actualización seguimiento al cumplimiento de la matriz de requisitos legales.
- Revisión y divulgación del Reglamento de Higiene y Seguridad.
- Acompañamiento del COPASST

Estrategia de Planificación. Las siguientes son las actividades a desarrollar:

- Revisar y actualizar el Procedimiento para la identificación, evaluación y valoración de riesgos
- Actualización de la Matriz de Peligros y Riesgos de las UTS
- Actualizar el perfil sociodemográfico de la población trabajadora de las UTS con base en la normatividad legal vigente.
- Realización de la estadística de ausentismo laboral por incapacidad de origen laboral.
- Coordinar la realización de exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores de las UTS
- Diagnóstico de la condición de salud de la población trabajadora de las UTS.

Estrategia de Aplicación. Las siguientes son las actividades a desarrollar:

- Notificación de los AT a la ARL
- Investigación de accidentes de trabajo.
- Realización de la estadística de accidentes y de incidentes de trabajo.
- Realización de mediciones ambientales
- Actualización y aplicación del procedimiento de Inspecciones
- Señalización Institucional.
- Implementación del Plan de Emergencia Institucional PEI.
- Implementar el SVE para la gestión integral de factores de riesgo psicosociales.
- Implementar el SVE para la prevención de los Desórdenes Músculo-esqueléticos.
- Coordinación de la reubicación de los trabajadores con incapacidad temporal, permanente parcial o por solicitud del médico laboral de la EPS o ARL (cuando aplique).

Estrategia Auditoria. Las siguientes son las actividades a desarrollar: Seguimiento y evaluación de la gestión.

Estrategia para Mejoramiento. Las siguientes son las actividades a desarrollar: Establecimiento de Plan de Mejoramiento de acuerdo a las necesidades detectadas de la Evaluación del SG-SST.

El Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2019/10/plan-de-trabajo-SG-SST.pdf>

#### **4.9. PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO**

El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano tiene como objetivo, dar a conocer a los grupos de interés y ciudadanía en general las estrategias institucionales, acciones y medidas encaminadas a la lucha contra la corrupción y el acceso a la información pública y transparente, que permitan prevenir y mitigar el riesgo de corrupción; las acciones establecidas para lograr la racionalización y optimización de los trámites y servicios institucionales; los ejercicios de rendición de cuentas efectiva y permanente sobre la gestión institucional que permiten a la administración contribuir con los procesos de transparencia, fortalecer la participación ciudadana en todas las etapas de toma de decisiones de la institución; y establecer estrategias para el mejoramiento de la atención que se brinda al ciudadano y a los grupos interesados de las UTS; y el fortalecimiento del derecho de acceso a la información pública; con base en el desarrollo y seguimiento a las estrategias planteadas.

El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2019/10/PAAC-2022-UTS-1.pdf>

#### **4.10. PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES - PETI**

El Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones tiene como objetivo, establecer el plan de gestión estratégica de las tecnologías de la información y las comunicaciones mediante la definición, implementación, ejecución, seguimiento y divulgación de un Plan Estratégico de Tecnología de la Información (PETI) que esté alineado con la estrategia y modelo integrado de gestión de la institución y el cual, con un enfoque de generación de valor público, habilite las capacidades y servicios de tecnología necesarios para impulsar las transformaciones en el desarrollo de la educación y la eficiencia y transparencia apoyados en las definiciones de la Política de Gobierno Digital.

##### Objetivo General

Establecer el plan de gestión estratégica de las tecnologías de la información y las comunicaciones mediante la definición, implementación, ejecución, seguimiento y divulgación de un Plan Estratégico de Tecnología de la Información (PETI) que esté alineado con la estrategia y modelo integrado de gestión de la institución y el cual, con un enfoque de generación de valor público, habilite las capacidades y servicios de tecnología necesarios para impulsar las transformaciones en el desarrollo de la educación y la eficiencia y transparencia apoyados en las definiciones de la Política de Gobierno Digital.

##### Alcance

El Plan Estratégico de las Tecnologías de la Información (PETI) aborda las fases propuesta en la guía para la construcción del PETI definida en el Marco de Arquitectura Empresarial (MAE v2) comprender, analizar, construir y presentar, con el enfoque de la estructuración del Plan alineado con los dominios

definidos en el modelo de gestión Estrategia, Gobierno, Información, Sistemas de Información, Infraestructura de TI, Uso y Apropiación y Seguridad.

El PETI incluye los motivadores estratégicos que hacen parte del entendimiento estratégico, la Situación actual y objetivo de la gestión de TI, la identificación de brechas y definición del portafolio de iniciativas, proyectos y el mapa de ruta con el apoyará la transformación digital de las Unidades Tecnológicas de Santander.

### Estrategia de TI

El desarrollo del dominio de estrategia de TI debe permitir el despliegue de una estrategia de Tecnología alineada con los objetivos estratégicos y metas de la institución que garanticen la generación de valor estratégico con Tecnología.

### Misión de TI

Proveer soluciones efectivas y una plataforma tecnológica estable que soporte la gestión misional y administrativa, aportando ventaja competitiva en el cumplimiento del desarrollo de los ejes estratégicos.

### Visión de TI

En el 2027 las Unidades Tecnológicas logrará ser una institución visible y referente en el ámbito tecnológico, reconocida por su capacidad de transformar digitalmente los servicios académicos apoyados en las nuevas tecnologías de TI.

### Objetivos estratégicos de TI

Con las bases y fundamentos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo a través del Pacto por la Transformación Digital del país; el Plan TIC 2018 – 2022; la política de Gobierno Digital; y, articulándose con los cinco (05) ejes estratégicos que establece su Plan Estratégico de Institucional UTS Innova, UTS Humana, UTS del conocimiento, UTS Global, UTS Sostenible; además de tener en cuenta las perspectivas tecnológicas, la visión del grupo de recursos informáticos y el análisis de la situación actual; ha identificado los siguientes pilares estratégicos que orientaran la gestión de las tecnologías de la información en el periodo comprendido entre 2022 y 2026:

- ✓ Habilitar con Tecnologías de la Información la gestión institucional.
- ✓ Fortalecer la plataforma tecnológica de las Unidades Tecnológicas de Santander, mediante la incorporación de nuevas tecnologías.
- ✓ Articular el grupo de Recursos Informáticos, con las necesidades de la comunidad académica en asocio de las tecnologías de la información.

El Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones puede consultarse en el siguiente enlace:

[https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2019/10/PETIC-UTS\\_2022-2026.pdf](https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2019/10/PETIC-UTS_2022-2026.pdf).

#### 4.11. PLAN DE TRATAMIENTO DE RIESGOS DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN

El Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información tiene como objetivo, adoptar medidas de protección en las Unidades Tecnológicas de Santander, contra amenazas que puedan afectar la disponibilidad, integridad y confidencialidad de los activos de información, mediante la adopción de la ISO 27001:2013 y la Política Institucional de Administración del Riesgo, teniendo en cuenta las disposiciones de la Ley 1581 de 2012 e indicaciones del MinTic.

##### Objetivos Específicos

- ✓ Aplicar metodologías, recomendaciones y mejores prácticas enunciadas por el DAFP y MinTic para el tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información.
- ✓ Gestionar una adecuada administración del riesgo como elemento integrador en el sistema de gestión de calidad, modelo integrado de planeación y gestión de acuerdo con los lineamientos de la institución.
- ✓ Fortalecer el conocimiento referente a la gestión de los riesgos, su análisis y las acciones a tomar para su mitigación.

##### Alcance

La gestión de riesgos de seguridad de la información y su tratamiento, se aplica sobre cualquier proceso de la institución, a través de los principios básicos y metodológicos para la administración de los riesgos de seguridad de la información, así como las técnicas, actividades y formularios que permitan y faciliten el desarrollo de las etapas de reconocimiento del contexto, identificación de los riesgos de seguridad de la información, análisis y evaluación, opciones de tratamiento; incluye además pautas y recomendaciones para su seguimiento, monitoreo y evaluación para la vigencia 2022.

##### Metodología de Implementación

El Plan de Tratamiento de Riesgos contempla de las acciones a desarrollar en aras de mitigar los riesgos sobre los activos de TI, fueron seleccionados y validados con los estándares de la ISO 27001:2013 y su anexo A, la política institucional de administración del riesgo y dichas actividades se estructuraron de la siguiente manera:

No.	ACTIVIDAD
1	Actualizar política y metodología de gestión del riesgo Actualización de los lineamientos definidos dentro de la política de seguridad de la información
2	Realizar jornadas de socialización Realizar jornadas o campañas para la socialización de las políticas de seguridad de la información.
3	Identificación de Riesgos Se realiza la identificación de los riesgos gestión, una vez realizada la revisión y verificación de los riesgos identificados se realizará una jornada de retroalimentación con los líderes de los procesos para sus respectivos ajustes.



No.	ACTIVIDAD
4	<u>Aprobación de los Riesgos</u> Una vez ajustado los riesgos identificados dentro de la matriz de riesgo se procederá a su aprobación.
5	<u>Publicación de la Matriz de Riesgos</u> La matriz de riesgo de debe quedar publicada en los formatos y sistemas autorizados.
6	<u>Seguimiento de las acciones</u> Las acciones de seguimiento se harán en la matriz de riesgos como parte del tratamiento que se le harán a los riesgos.
7	<u>Valoración de riesgo residual</u> Realizado el seguimiento a los controles propuesto para su mitigación se procederá a valorar el riesgo residual.
8	<u>Acciones de mejora</u> Identificación de oportunidades de mejora acorde a los resultados obtenidos durante el seguimiento de las acciones en la valoración del riesgo residual
9	<u>Reporte</u> Terminado el proceso de identificación del riesgo, de la formulación de las acciones y del seguimiento de los controles se generará un reporte de indicadores para el proceso de Seguridad de la información.

### Cronograma

Actividades	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
Actualizar política y metodología de gestión del riesgo												
Identificación y Calificación de Riesgos												
Valoración del Riesgo												
Desarrollo, ejecución, plan de Tratamiento de Riesgos.												
Seguimiento y Control												

El Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2019/10/Plan-de-Tratamiento-de-Riesgos-UTS-2022.pdf>.

## **4.12. PLAN DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN**

El Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información tiene como objetivo, establecer un Plan de Seguridad y Privacidad de la Información que apoye el establecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información de las UTS, alineadas con la NTC/IEC ISO 27001:2013, la estrategia de gobierno digital, la Política de Seguridad de la Información y la Política de Administración del Riesgo de las UTS, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

### Alcance

El alcance del Plan de Seguridad y Privacidad de la Información de las Unidades Tecnológicas de Santander, aplica para todos los procesos, funcionarios, proveedores, contratistas, docentes y comunidad en general, que en razón del cumplimiento de sus funciones, compartan, utilicen,

recolecten, procesen, intercambien o consulten información, así como a los entes de control o entidades que accedan, ya sea interna o externamente a cualquier tipo de información, independientemente de su ubicación.

Plan de Implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información

Con el objetivo de la entidad de implementar el sistema de gestión de seguridad de la información-SGSI se definieron las siguientes actividades para el 2022 con las cuales se establece el plan de seguridad y privacidad de la información.

GESTIÓN	ACTIVIDADES	TAREAS	RESPONSABLES	FECHAS PROGRAMACIÓN
ACTIVOS DE LA INFORMACIÓN	Levantamiento Activos de Información.	Actualización de Activos previamente identificados y valorados.	Grupo de recursos informáticos	Marzo 2022
		Identificar nuevos activos de información en cada dependencia.	Grupo de recursos informáticos	Marzo 2022
		Compilar, Validar y aceptar los activos de información para su publicación por cada líder de proceso. (Análisis Cualitativo), (Publicación y Registros activos de información ley 1712).	Grupo de recursos informáticos	Marzo 2022
GESTIÓN DE RIESGOS	Revisión de lineamientos de riesgos	Actualizar política y metodología de gestión de riesgos.	Grupo de recursos informáticos	Abril 2022
	Identificación de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información, Seguridad Digital.	Identificación, Análisis y Evaluación de Riesgos Seguridad y Privacidad de la Información, Seguridad Digital.	Grupo de recursos informáticos	Abril 2022
	Aceptación de Riesgos Identificados	Aceptación, aprobación Riesgos identificados y planes de tratamiento.	Grupo de recursos informáticos	Mayo 2022
	Publicación	Publicación Matriz de riesgos a nivel Institucional.	Grupo de recursos informáticos	Mayo 2022
	Monitoreo y Revisión	Generación, presentación y reporte de indicadores.	Grupo de recursos informáticos	Cuatrimestral
GESTIÓN DE INCIDENTES DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	Seguimiento de incidentes de seguridad de la información	Seguimiento de incidentes de seguridad de la información	Grupo de recursos informáticos	Cuatrimestral
	Gestionar los incidentes de Seguridad de la Información identificado	Gestionar los incidentes de seguridad de la información de acuerdo a lo establecido en el procedimiento definido.	Grupo de recursos informáticos	Anual
PLAN DE CONTINUIDAD	Revisión y Actualización del Plan de Continuidad	Revisión y Actualización del Plan de Continuidad	Grupo de recursos informáticos	Anual
PLANEACIÓN	Revisión Manual de Políticas de Seguridad de la Información y	Actualizar Manual Políticas de Seguridad de la Información y Resolución de Seguridad de la Información.	Grupo de recursos informáticos	Anual

GESTIÓN	ACTIVIDADES	TAREAS	RESPONSABLES	FECHAS PROGRAMACIÓN
	Resolución de Seguridad de la Información.			
GOBIERNO DIGITAL	Gobierno Digital	Actualizar el documento de autodiagnóstico de la entidad en la implementación de Seguridad y Privacidad de la Información.	Grupo de recursos informáticos	Agosto 2022
		Revisar y alinear la documentación del SGSI de las Unidades Tecnológicas de Santander, de acuerdo con la Normatividad vigente.	Grupo de recursos informáticos	Agosto 2022
		Revisar el avance de implementación del Plan de Seguridad Digital en la Entidad.	Grupo de recursos informáticos	Agosto 2022
VULNERABILIDADES	Definir lineamientos para ejecutar pruebas de vulnerabilidades y pentest	Definir los lineamientos y el alcance para la realización de pruebas de vulnerabilidades	Grupo de recursos informáticos	Septiembre 2022
	Ejecutar pruebas de vulnerabilidades y pentest	Ejecución de las pruebas de vulnerabilidades y pentest de acuerdo al alcance y la metodología establecida.	Grupo de recursos informáticos	Septiembre 2022
PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	Revisión de bases de datos	Revisar y realimentar la información recolectada por las áreas para el registro de las bases de datos	Grupo de recursos informáticos	Anual
	Registro y actualización de las bases de datos	Registrar o actualizar las bases de datos teniendo en cuenta la información suministrada por las áreas y el levantamiento de activos de información.	Grupo de recursos informáticos	Anual

El Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2019/10/Plan-de-Seguridad-Privacidad-Informacion-UTS-2022.pdf>.