



Unidades
Tecnológicas
de Santander

RESOLUCIÓN No.02-631
(Bucaramanga, septiembre 24 de 2021)

Por medio de la cual se adopta el Plan de Sostenibilidad Social para la vigencia del año 2021 - 2027, en las Unidades Tecnológicas de Santander.

EL RECTOR DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER,
en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

Que las Unidades Las Unidades Tecnológicas de Santander en uso de su autonomía y de acuerdo con los términos de ley expresados en los artículos 28 y 29 la Ley 30 de 1992, están facultadas para la prestación del servicio educativo.

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 67, señala que la educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

Que mediante el artículo 2 de la Constitución Política establece que son fines esenciales del Estado "servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución (...)"

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 209 de la Constitución Política "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado (...)."

Que la Ley 99 de 1993, en su artículo 3 define que el Desarrollo Sostenible se entiende el que conduzca al crecimiento económico, a la elevación de la calidad de la vida y al bienestar social, sin agotar la base de recursos naturales renovables en que se sustenta, ni deteriorar el medio ambiente o el derecho de las generaciones futuras a utilizarlo para la satisfacción de sus propias necesidades.

Que el Consejo Directivo aprobó mediante Acuerdo No. 01-028 del 18 de noviembre de 2020, el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional PEDI Vigencia 2021-2027, que en su estructura estratégica está compuesta por ejes estratégicos que involucran cinco (5) grandes pilares institucionales para el Plan Estratégico de Desarrollo, 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.

Que mediante el Acuerdo No 02-057 del 29 de enero del 2021 se aprobó el Plan de Acción Anual para las Unidades Tecnológicas de Santander vigencia 2021, en el cual se establece la línea 10 de Gobernabilidad y Gobernanza, programa Cultura Organizacional y Desarrollo del Talento Humano, bajo 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

Página 1 de 2
Resolución No. 02-631 del 24 de septiembre del 2021

calidad de vida de la comunidad institucional, mediante el indicador Creación del plan de sostenibilidad social, la creación del Plan de Sostenibilidad Social.

Que le corresponde a las Unidades Tecnológicas de Santander actualizar el Plan de Sostenibilidad Social para las vigencias posteriores, el cual orienta la implementación de prácticas sostenibles con relación a la dimensión social, acorde con la misión y visión de la institución.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar y adoptar el Plan de Sostenibilidad Social con vigencia 2021 – 2027 de las Unidades Tecnológicas de Santander, el cual se anexa a la presente resolución, conformado por dieciocho (18) folios y hace parte integral de ésta.

ARTÍCULO SEGUNDO: Corresponde a los líderes de los procesos Extensión Institucional, Bienestar Institucional y Gestión Administrativa – Dirección Administrativa de Talento Humano, efectuar la difusión y socialización del Plan de Sostenibilidad Social aprobado, mediante el desarrollo de las acciones correspondientes para que el mismo sea conocido, por todos los servidores de la institución y la comunidad en general.

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

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Expedida en la ciudad de Bucaramanga, a los veinticuatro (24) días del mes de septiembre del año dos mil veintiuno (2021).

OMAR LENGGERKE PÉREZ

Rector

Aprobó: *Dra. Sonnia Yaneth García Benítez,*
Directora Administrativa de Talento Humano

Revisó: *Dr. Ismael Enrique Ibañez Peñuela*
Coordinador Extensión Institucional

Revisó: *Dra. Claudia Milena Torres Fiallo*
Coordinadora Bienestar Institucional Salud y Seguridad en el Trabajo

Proyectó: *Nini Johanna Sepúlveda Badillo / Profesional Universitario*

Magda Carolina González Álvarez / Profesional Universitario



PLAN DE SOSTENIBILIDAD SOCIAL

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	3
4. PLAN DE SOSTENIBILIDAD	7
4.1 EXTENSIÓN INSTITUCIONAL	9
4.1.1 PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE SOSTENIBILIDAD SOCIAL ...	9
4.1.2 PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINUA PARA LA SOSTENIBILIDAD SOCIAL	10
4.1.3 PROGRAMA ECONOMÍA Y EMPRENDIMIENTOS CON ENFOQUE DE SOSTENIBILIDAD SOCIAL	11
4.2 DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO	12
4.3 COORDINACIÓN DE GRUPO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	16
5. BIBLIOGRAFÍA	18

1. OBJETIVO

Articular ejes temáticos que promuevan el comportamiento respetuoso y las buenas prácticas en las relaciones con los grupos de interés, fomentando acciones para contribuir a la inclusión, la equidad de género, la empleabilidad y la calidad de vida de la comunidad institucional y agentes externos.

2. ALCANCE

El Plan de Sostenibilidad es una estrategia de las UTS para el desarrollo de acciones sociales, económicas y ambientales que impacten los diferentes grupos de interés como estudiantes, docentes, administrativos, egresados, graduados, sector productivo, proveedores y comunidad en general; con programas y actividades que permitan la solución de problemas y la satisfacción de necesidades desde los diferentes procesos que la constituyen en un periodo de tiempo coherente con el Plan de desarrollo Institucional 2020-2027.

3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Aproximación a la definición y conceptualización de responsabilidad social

El concepto de Responsabilidad Social guarda, por tanto, una estrecha relación con el de Responsabilidad Social Corporativa. Ambos subrayan la importancia de valorar el impacto que la propia actividad posee sobre los distintos grupos de interés, pero la sostenibilidad añade algunos matices importantes a la definición de RSC: agrega una visión a largo plazo en el ejercicio de dicha responsabilidad, y señala una serie de ámbitos, especialmente relevante de cara a lograr dicha sostenibilidad a lo largo del tiempo (CaizaBank, 219).

La Responsabilidad Social es un imperativo para el éxito de la organización. Teniendo en cuenta el mundo actual mutable y en constante cambio donde la tecnología se modifica permanentemente. Máxime en las entidades de la función pública donde es ahora un elemento transversal a su desempeño.

Se espera que las organizaciones traspasen sus fronteras para participar en la sociedad que los rodea, den cuenta de su trabajo y les proporcionen beneficios. Así la Responsabilidad Social Empresarial RSE se basa en la Ética como el conjunto de valores y principios morales de una comunidad o sociedad al orientarle su conducta en la sociedad. Por lo que se entiende que una entidad socialmente responsable define sus códigos de ética, ahora nuestro código de integridad. (Raufflet, 2012, p.40-50)

Se comprende entonces que una organización Responsable o Socialmente Responsable:

1. Amplía sus objetivos definiendo el papel social que desempeñará y asumirá su responsabilidad ante los diversos grupos humanos que integran y representan a la sociedad en su conjunto.
2. Sus miembros actúan socialmente responsables, realiza actividades de “beneficencia” (solidaridad, ayuda, cooperación) y los compromisos de esta con la sociedad en general y de forma más intensa con los grupos o partes con los que tiene más contacto.
3. Demuestra con su comportamiento el compromiso ante las exigencias sociales derivadas de sus actividades.

Stakeholders

Las organizaciones son una alianza de grupos de interés, logran el éxito cuando satisfacen las necesidades de su ambiente. Lo que hace que la organización pueda ser Responsable Socialmente en un momento y ser Irresponsable Socialmente en otros.

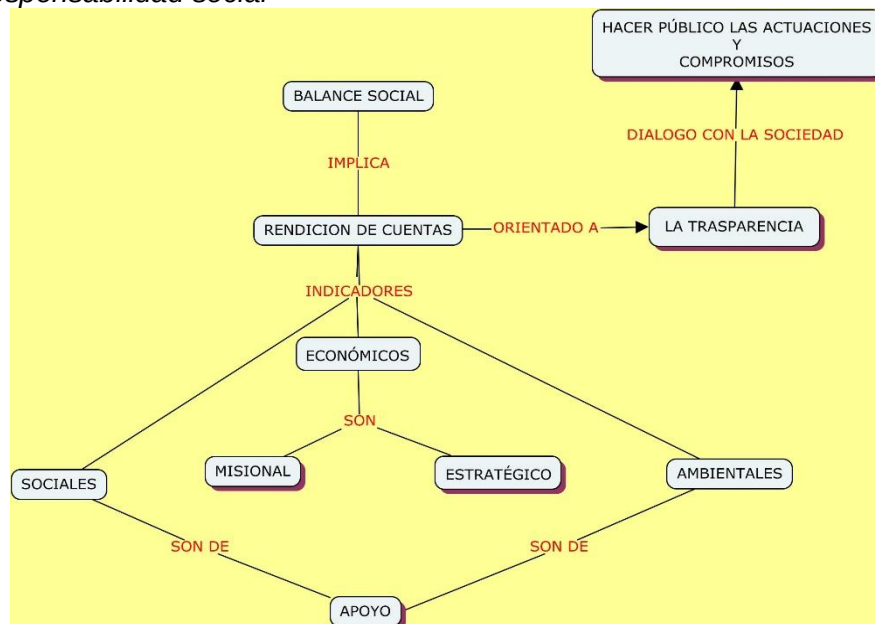
Los Stakeholders son entonces los grupos de interés a los cuales la entidad dirige sus acciones y se espera que se comporte orientada a satisfacer sus necesidades, apoya en la resolución de sus problemas o previéndolos y actuando anticipadamente.

Instrumento para ser una organización responsable socialmente

La RSE utiliza como instrumento el Balance Social, una herramienta para comunicarse con sus Stakeholders. El Balance social incluye una estrategia conocida como RENDICIÓN DE CUENTAS. Pretende mostrar desempeño social de la organización no solo actividades como un fin en sí mismo.

Figura 1

Concepto responsabilidad social



Nota: el mapa conceptual resume de manera gráfica el concepto relacionado con la responsabilidad social, junto con sus implicaciones, indicadores y orientación.

“El balance social incluye indicadores como el de fuerza de trabajo, el cual responde a datos cuantitativos que demuestran características del talento humano, grupos de edad, grado de educación, horarios laborales”, etc. (Chiavenato, 2019, p.667-669).

Se encuentran también indicadores de ciudadanía empresarial, distribución de utilidades, participación de accionistas en utilidades (lo que en el caso de las UTS no aplica), atención a preguntas y reclamaciones de los clientes, etc.

Dicho balance debe informar además sobre: empleo, remuneración, prestaciones sociales, condiciones de salud y seguridad en el trabajo, productividad del personal, disfunciones (rotación, ausentismo o conflictos laborales, relaciones laborales, etc.), acciones

participativas, tema de diversidad, inversión en el desarrollo profesional y educativo de la fuerza laboral.

Incluye indicadores que expresan los niveles de las variables que la organización considera relevante para cumplir con su responsabilidad social.

- **Principios axiológicos Institucionales**

Considerando un elemento importante, la ETICA como una directriz en la relación con la sociedad, los gobiernos y entidades. La cual es expresada por las Unidades Tecnológicas de Santander en sus documentos estatutarios, misionales (Plan Educativo Institucional PEI) y legales (Integridad y Transparencia). En los principios Éticos encontramos:

Estatutarios:

“Lealtad, honestidad, justicia, pertenencia, respeto y responsabilidad social” (Unidades Tecnológicas de Santander, 2019, p. 4).

PEI:

Principios:

Formar en las emociones, actuar en libertad y democracia, ser desde la inclusión social y la diversidad, afirmar la excelencia académica, hacer para el bien estar en comunidad, proceder para el desarrollo sostenible.

Valores:

Pertenencia a la institución, justicia para la interacción, reconocimiento de la persona humana, responsabilidad social, compromiso en los procesos institucionales, libertad para el ser y el hacer. (Unidades Tecnológica de Santander, 2020, p.28)

Integridad y transparencia

“Ley 2016 de 2020, Código de Integridad de la función pública: Diligencia, Justicia, Compromiso, Honestidad, Responsabilidad” (Congreso de Colombia, 2020).

Marco legal

Pacto mundial: creado y promovido por la ONU, define 10 Principios a cumplir por las organizaciones que deseen adherirse al Pacto. Las empresas se comprometen a aplicar principios relacionados con los Derechos Humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción. Así, las entidades adheridas promueven los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS). (ebv Consulting & Learning, s.f.)

ISO 26000: esta Norma se concibe como una orientación para la integración y gestión de la Responsabilidad Social Corporativa. Sigue las estructuras de alto nivel de otras Normas ISO, aunque no es certificable. Con esta guía logramos la incorporación a la gestión de la organización de materias fundamentales y asuntos de responsabilidad social de los ámbitos de la gobernanza organizativa, los Derechos Humanos, las prácticas laborales, las prácticas justas de operación, los consumidores y la comunidad. (ebv Consulting & Learning, s.f.)

SA 8000: la Norma certificable SA 8000, creada por la Social Accountability International (SAI), establece requerimientos a cumplir en el ámbito de las condiciones laborales, e incluye un conjunto de políticas, procedimientos y procesos

que permiten la integración de la RSC en las operaciones de la entidad. (ebv Consulting & Learning, s.f.)

“SGE 21: creada por FORÉTICA, la Norma SGE 21 permite implantar, auditar y certificar un sistema de gestión ética y socialmente responsable. Gracias a esta Norma puedes sistematizar la RSC en la empresa, y lograr una certificación emitida por Forética” (ebv Consulting & Learning, s.f.).

AA1000: la serie de normas AA1000, creada por la AccountAbility e inspirada en normas de calidad y excelencia, tiene por objetivo el aseguramiento de la información no financiera. Se compone de tres normas: AA1000APS, que establece los Principios; AA1000AS, de Aseguramiento de Sostenibilidad; y AA1000SES, de Engagement con los Stakeholders. Con la aplicación de estas normas, se da credibilidad a la actuación de la empresa. Te ayudamos a garantizar que cumples con ellas para una posible verificación externa. (ebv Consulting & Learning, s.f.).

Constitución Política de Colombia: artículo 67: la educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. (Constitución Política de Colombia, s.f.).

“Agenda 2030, aprobada en el 2015: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental” (Naciones Unidas, 2015).

El PND 2014-2018 “Todos por un nuevo país” fue la primera manifestación de adopción de la Agenda 2030, ya que se mencionaba que este tenía como propósito construir una Colombia en paz, equitativa y educada en conformidad con las mejores prácticas y estándares internacionales, y con la visión de planificación de largo plazo prevista por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Congreso de Colombia, 2015).

Acuerdo No 01-028(Bucaramanga, 18 de noviembre de 2020), Por el cual se aprueba el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional vigencia 2021- 2027 de las Unidades Tecnológicas de Santander (Unidades Tecnológicas de Santander, 2020).

Decreto 1330 de 2019 y Acuerdo 002 del Cesu, no se evidencia que en sus considerandos o articulado se mencione o exponga algún contenido relacionado con el desarrollo sostenible ni tampoco sobre la Agenda 2030. El Decreto menciona que el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior promueve en las instituciones los procesos de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento de sus labores bajo principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad, relacionando este último a condiciones financieras sostenibles. Por su parte, en el Acuerdo se menciona la sostenibilidad como uno de los principios rectores de la calidad definiéndolo así: q) Sostenibilidad. Es la capacidad de la institución y de sus programas académicos para prever y garantizar la alta calidad, mediante actividades y acciones encaminadas al cumplimiento a largo plazo de su misión institucional, del proyecto educativo institucional y del proyecto educativo del programa, o los que hagan sus veces (Cesu, 2020b, art. 11).

4. PLAN DE SOSTENIBILIDAD

Las Unidades Tecnológicas de Santander promueve desde su visión la transformación social y a través de su misión contribuir al desarrollo socio-económico, científico, tecnológico, ambiental y cultural de la sociedad con un enfoque sostenible que permita comprometer a su comunidad académica en el desarrollo de actividades encaminadas a la sostenibilidad social. (Unidades Tecnológicas de Santander , 2021)

La sostenibilidad social contribuye a generar un equilibrio entre el medio ambiente, el crecimiento económico y el bienestar social sin comprometer los recursos de las generaciones futuras, se enfoca en darle prioridad a los grupos sociales de interés de una organización; para el caso de las Unidades Tecnológicas de Santander los Stakeholders son: los estudiantes, docentes, administrativos, graduados y comunidad general que tenga relación directa con la institución, la sostenibilidad social contribuye al desarrollo sostenible impulsando el uso de la buenas prácticas amigables con el medio ambiente enfocado a disminuir el impacto ambiental desde el desarrollo económico a través de las diferentes actividades sociales en caminado a satisfacer el bienestar social. (Fundación Aquae , 2021) La sostenibilidad social cuenta con una interconexión entre las relaciones que se dan en una sociedad a través del desarrollo de las diferentes actividades las cuales compromete de forma intrínseca a los grupos de interés a proyectarse a largo plazo con una visión de vanguardia que genere consciencia global. (Martínez, 2017)

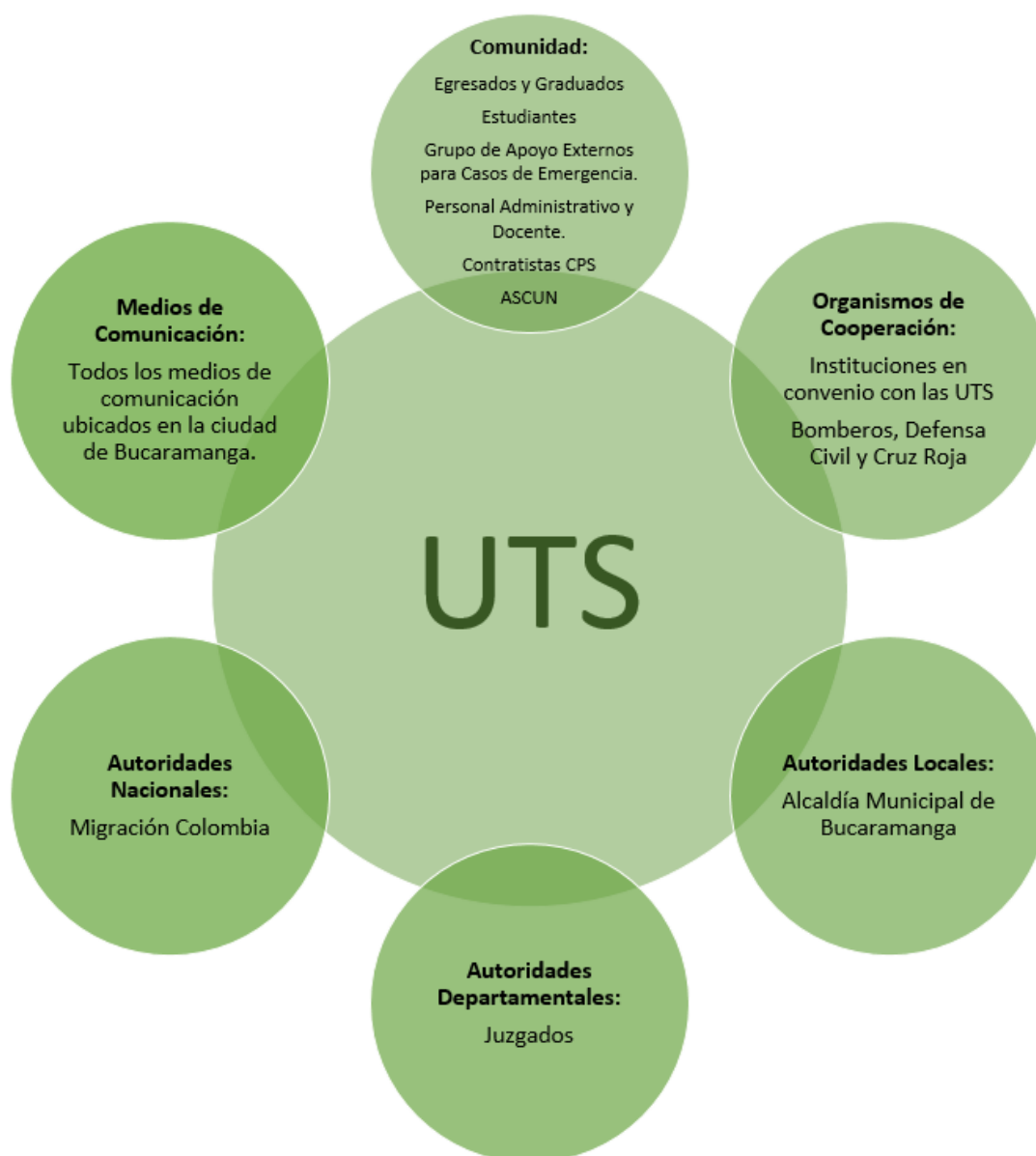
La sostenibilidad social se basa en tres pilares fundamentales el medio ambiente, el desarrollo social y el crecimiento económico. La sostenibilidad ambiental se define como la gestión eficiente de los recursos naturales, en la actividad productiva, permitiendo su preservación, mitigando la huella ecológica de la sociedad, incentivando el uso eficiente de los recursos naturales no renovables que permita garantizar la disponibilidad de un ecosistema que supla las necesidades básicas de las generaciones futuras. De igual manera, se promueve el crecimiento económico de una riqueza equitativa que no comprometa al medio ambiente, mitigando el impacto ambiental con el desarrollo de productos y/o servicio ecoetiquetados dentro de un ambiente de economía social. (Diego Chavarro, 2017)

De acuerdo a la teoría de los Stakeholders busca integrar a los grupos de interés dentro un espacio participativo con un enfoque de responsabilidad social ambiente sostenible creando una cultura y ámbito del desarrollo de actividades diarias amigables con el medio ambiente en el cual compromete a cada individuo a ser un gestor de cambio y de transformación social desde su sector de influencia siendo gestores del impulso hacia la sostenibilidad social. (Roy, 2021)

A continuación, se relacionan los grupos de interés que son influenciados o afectados por las Unidades Tecnológicas de Santander desde la dimensión social y con relación a los procesos de Extensión Institucional, Bienestar Institucional y Dirección Administrativa de Talento Humano.

Figura 2

Mapa grupos de interés



Nota: en la figura anterior se realiza una síntesis de los grupos de interés internos y externos con los cuales interactúan los procesos de Gestión Administrativa, Extensión Institucional y Bienestar Institucional de las Unidades Tecnológicas de Santander.

4.1 EXTENSIÓN INSTITUCIONAL

EJES TEMATICOS DEL PLAN DE SOSTENIBILIDAD SOCIAL

Los ejes temáticos están enfocados en fomentar, sensibilizar y motivar 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.

A continuación, se relacionan las prácticas sostenibles en la dimensión social, desde el proceso de Extensión Institucional.

4.1.1 PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE SOSTENIBILIDAD SOCIAL

Tabla 1

Actividades y/o prácticas de Sostenibilidad Social - Grupo Extensión Institucional

Programa	Proyecto	Actividades	Periodicidad	Recursos	Responsables	Meta	Indicador
Programa de Cultura institucional de sostenibilidad social	N/A	Estrategias de promoción y difusión del plan de sostenibilidad social (Diseño de piezas publicitarias)	Semestral	Virtual: plataforma Teams Presencial: auditorio, micrófono, video beam, sillas	Extensión Institucional	2 estrategias de promoción	Número de estrategias desarrolladas
	N/A	Sensibilización a la comunidad Uteistas y en general del plan de sostenibilidad social por medio de la emisora radial institucional	Semestral	Emisora radial	Extensión Institucional	4 programas de radio anuales	Número de programas radiales desarrollados

4.1.2 PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINUA PARA LA SOSTENIBILIDAD SOCIAL

Programa	Proyecto	Actividades	Periodicidad	Recursos	Responsables	Meta	Indicador
Programa de Educación continua para la sostenibilidad social	N/A	Webinar para el fomento de la sostenibilidad social	Semestral	Virtual: plataforma teams Presencial: auditorio, micrófono, video beam, sillas	Extensión Institucional	2 Webinars anuales	Número de Webinar desarrollados
	N/A	Curso cortos: con ejes temáticos relacionados con la sostenibilidad social	Anual	Virtual: plataforma teams Presencial: auditorio, micrófono, video beam, sillas	Extensión Institucional	1 cursos anual	Número de Cursos desarrollados
	N/A	Talleres prácticos para el fomento de la sostenibilidad social	Anual	Virtual: plataforma teams Presencial: auditorio, micrófono, video beam, sillas	Extensión Institucional	1 talleres anual	Número de Talleres desarrollados

4.1.3 PROGRAMA ECONOMÍA Y EMPRENDIMIENTOS CON ENFOQUE DE SOSTENIBILIDAD SOCIAL

Programa	Proyecto	Actividades	Periodicidad	Recursos	Responsables	Meta	Indicador
Programa Economía y Emprendimientos con enfoque de sostenibilidad social	N/A	Asesorías y consultorías con enfoque de sostenibilidad social	Semestral	Virtual: plataforma teams Presencial: sala de 7	Extensión Institucional	1 Portafolio de servicios asesoría y consultoría al año	Número de asesorías y consultorías realizadas
	N/A	Servicios de CAFE UTS a emprendimientos basados en la sostenibilidad social	Anual	Virtual: plataforma teams Presencial: sala de 7	Extensión Institucional	Portafolio de servicios anuales	Número de emprendimientos atendidos
	N/A	Promocionar la bolsa de empleo para colocación laboral	Semestral	Sitio web bolsa de empleo	Extensión Institucional	1 estrategia publicitaria de promoción de la bolsa de empleo	Número de hojas de vida registradas

4.2 DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

A continuación, se relacionan las prácticas sostenibles en la dimensión social, desde el subproceso Dirección Administrativa de Talento Humano.

Tabla 2

Actividades y/o prácticas de Sostenibilidad Social - Dirección Administrativa de Talento Humano

Programa	Proyecto	Actividad	Periodicidad	Recursos	Responsables	Indicador
Programa de reconocimiento de la interculturalidad y el respeto por el otro.	N/A	Promover actividades que contribuyan a evitar todo tipo de discriminación (raza, sexo, edad, religión...).	Anual	Humanos (Dirección Administrativa de Talento Humano). Técnicos (equipo de cómputo, video beam). Papelería y publicaciones (folletos, banners) utilización de Tics.	Dirección Administrativa de Talento Humano	Porcentaje: número de actividades ejecutadas/número de actividades planeadas* 100
N/A	N/A	Realizar el proceso de contratación de personal docente de vinculación especial, pertenecientes a poblaciones diversas (vulnerable/marginal/dis capacidad), de conformidad con el conducto regular interno.	Semestral	Humanos (Dirección Administrativa de Talento Humano). Técnicos (equipo de cómputo, video beam). Papelería y publicaciones (folletos, banners).	Dirección Administrativa de Talento Humano	Porcentaje: número de contrataciones realizadas de docentes pertenecientes a poblaciones diversas/número de solicitudes de conformidad con el conducto regular interno.

Programa	Proyecto	Actividad	Periodicidad	Recursos	Responsables	Indicador
N/A	N/A	Proyectar acto administrativo de los procedimientos, para dar cumplimiento a los acuerdos producto de la negociación sindical.	Bianual	Humanos y presupuestales.	Dirección Administrativa de Talento Humano	Acto administrativo.
Programa de Bienestar Social e Incentivos UTS 2021	N/A	Implementar espacios de esparcimiento que promuevan las buenas prácticas antiestrés y buen clima laboral.	Anual	Humanos y presupuestales.	Dirección Administrativa de Talento Humano	Número de encuentros ejecutados / número de encuentros planeados * 100
N/A	N/A	Promover acciones que favorezcan relaciones respetuosas entre los miembros de la dependencia con la posibilidad de transferencia a la institución.	Anual	Humanos (Dirección Administrativa de Talento Humano). Técnicos (equipo de cómputo, video beam). Publicaciones (folletos, banners). Apoyo cajas de compensación.	Dirección Administrativa de Talento Humano	Número de acciones ejecutadas / número de acciones planeadas * 100

Programa	Proyecto	Actividad	Periodicidad	Recursos	Responsables	Indicador
N/A	N/A	Realizar reuniones presenciales y/o virtuales, para el seguimiento, control y retroalimentación de los procedimientos de la dependencia, con el personal de planta asignado y CPS.	Mensual	Humanos (Dirección Administrativa de Talento Humano). Técnicos (equipo de cómputo, video beam). Espacios físicos y virtuales.	Dirección Administrativa de Talento Humano	Número reuniones presenciales virtuales y/o ejecutadas / número de reuniones presenciales virtuales y/o planeados * 100
N/A	N/A	Promover espacios para la práctica de valores democráticos y ciudadanos.	Anual	Humanos (Dirección Administrativa de Talento Humano). Técnicos (equipo de cómputo, video beam). Papelería y publicaciones (folletos, banners).	Dirección Administrativa de Talento Humano	Número de espacios ejecutados/ número de espacios planeados * 100
N/A	N/A	Realizar actividades de sensibilización para la transparencia en el ejercicio de las funciones.	Anual	Humanos (Dirección Administrativa de Talento Humano) y tecnológicos.	Dirección Administrativa de Talento Humano	Número de actividades de sensibilización ejecutadas/ número de actividades de sensibilización planeadas * 100

Programa	Proyecto	Actividad	Periodicidad	Recursos	Responsables	Indicador
Clima Organizacional	Medición e Intervención del Clima Laboral	Evaluar, analizar e intervenir el clima laboral de los trabajadores de las UTS para prevenir riesgos psicosociales y mejora la calidad de vida de la población trabajadora	Bienal	Humanos Técnicos (equipo de cómputo, video beam). Papelería y publicaciones (folletos, banners).	Dirección Administrativa de Talento Humano Coordinación de Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Porcentaje de cumplimiento del plan de intervención.
Prevención de Desórdenes Músculo Esqueléticos	Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención DME	Implementar un programa de salud con énfasis en el control de los riesgos ergonómicos para la prevención de enfermedades laborales de origen músculo esquelético.	Bienal	Humanos Técnicos (equipo de cómputo, video beam). Papelería y publicaciones (folletos, banners).	Dirección Administrativa de Talento Humano Coordinación de Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Porcentaje de cumplimiento del plan de intervención
Seguridad Industrial	Identificación de peligros, valoración de riesgos e establecimiento de controles	Desarrollar inspecciones de seguridad que permita prevenir accidentes de trabajo generados por riesgos laborales.	Anual	Humanos Técnicos (equipo de cómputo, video beam). Papelería y publicaciones (folletos, banners).	Dirección Administrativa de Talento Humano Coordinación de Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Número de inspecciones de seguridad ejecutadas/ número de inspecciones de seguridad planeadas * 100.

4.3 COORDINACIÓN DE GRUPO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL

A continuación, se relacionan las prácticas sostenibles en la dimensión social, desde la Coordinación del Grupo de Bienestar Institucional.

Tabla 3

Actividades y/o prácticas de Sostenibilidad Social - Bienestar Institucional

Programa	Proyecto	Actividad	Periodicidad	Recursos	Responsables	Indicador
Diversidad e Inclusión	Programa de Inclusión y Diversidad	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.	Semestral	Humanos y Tecnológicos.	Oficina Jurídica Grupo de Recursos Informáticos Grupo de Admisiones, Registro y Control Académico Grupo de Bienestar Institucional	Sistema de caracterización de la comunidad Uteísta
		Desarrollar acciones de sensibilización y concientización en asuntos de género, equidad, diversidad e inclusión para la comunidad Uteísta con el apoyo y participación de	Semestral	Humanos y Tecnológicos.	Oficina de Desarrollo Académico "Dirección Administrativa de Talento Humano	No de actividades desarrolladas/No de actividades programadas *100

Programa	Proyecto	Actividad	Periodicidad	Recursos	Responsables	Indicador
		grupos de interés y entidades externas aliadas			Grupo de Bienestar Institucional " Grupo Departamento de Humanidades	
		Desarrollar acciones de reconocimiento de la interculturalidad y el respeto por el otro.	Semestral	Humanos y Tecnológicos.	Bienestar Institucional	Desarrollo de una estrategia semestral que promueva el reconocimiento de la interculturalidad y el respeto por el otro.
Cultura Ciudadana	N/A	Desarrollar actividad de promoción de la movilidad sostenible.	Anual	Humanos y Tecnológicos.	Bienestar Institucional	Desarrollo de la actividad programada
		Desarrollar una estrategia de promoción de la seguridad vial.	Anual	Humanos y Tecnológicos.	Bienestar Institucional con apoyo de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Desarrollo de la estrategia programada

5. BIBLIOGRAFÍA

- CaixaBank. (04 de 06 de 219). *La sostenibilidad añade una visión a largo plazo en el ejercicio de la RSC*. Obtenido de <https://blog.caixabank.es/blogcaixabank/2019/06/la-sostenibilidad-anade-una-vision-largo-plazo-en-el-ejercicio-de-la-rsc.html>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). (I. T. Monterrey, Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Chiaventao, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos. el capital humano en las organizaciones* (Décima ed.). (I. T. Monterrey, Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Congreso de Colombia. (2020). *Ley 2016 de 2020*.
- Constitución Política de Colombia. (s.f.). <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-67>.
- ebv Consulting & Learning. (s.f.). <https://ebvconsultores.com/consultoria/sostenibilidad/normas-directrices-y-estandares-de-sostenibilidad/>.
- Naciones Unidas. (25 de 09 de 2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 16 de 09 de 2021, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- Raufflet, E. L. (2012). *Rsponsabilidad Social Empresarial* (Primera ed.). Mexico: Pearson.
- Unidades Tecnológicas de Santander. (2019). *Proyecto Educativo Institucional*.
- Unidades Tecnologica de Santander. (2019). *Estatuto General Unidades Tecnológicas de Santander*.
- Unidades Tecnológicas de Santander. (07 de 10 de 2020). *Normatividad* . Obtenido de Acuerdos: <https://www.uts.edu.co/sitio/normatividad/#1570558154024-7df0fea6-1759>
- Unidades Tecnologicas de Santander. Niagara College Canada. (2020). *Plan de Sostenibilidad Ambiental*.
- Universidad del Atlántico. (2016). *Programa de Responsabilidad Social Universitaria*.