



PLAN DE ACCIÓN ANUAL

VIGENCIA 2021

Ph.D. OMAR LENGERKE PÉREZ
RECTOR

uts | Unidades
Tecnológicas
de Santander

RESOLUCIÓN No. 02-057
(Bucaramanga, enero 29 de 2021)

Por medio de la cual se aprueba el Plan de Acción Anual para las Unidades Tecnológicas de Santander vigencia 2021

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

CONSIDERANDO:

Que el Consejo Directivo aprobó mediante Acuerdo No. 01-028 de 18 de noviembre de 2020, Plan Estratégico de Desarrollo Institucional PEDI Vigencia 2021-2027.

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 2021, 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 mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar y adoptar el Plan de Acción Anual 2021, 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 ochenta y cinco (85 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 2021, se realizarán seguimientos acordes



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.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en la ciudad de Bucaramanga, a los veintinueve (29) días del mes de enero del año dos mil veintiuno (2021).


OMAR LENGERKE PEREZ
Rector

Proyectó: Abg. Elida Sanabria Bustos – Profesional Universitario de la Oficina de Planeación 

Revisó: Dra. Adriana Varegas Aguilar – Jefe Oficina de Planeación 

Aprobó: Dr. Edgar Pachón Ardiégas – Secretario General 

VIGILADO Ministerio de Educación Nacional



CONSEJO DIRECTIVO	CONSEJO ACADÉMICO
Dr. Mauricio Aguilar Hurtado Presidente Consejo Directivo Gobernador de Santander	Rector Omar Lengerke Pérez Presidente del Consejo Académico
Dr. JAIME ORLANDO CARGAS MENDOZA Delegado del Gobernador de Santander	Dr. Alberto Serrano Acevedo Vicerrector Académico
Dra. Ana Milena Gualdrón Díaz Delegada de la Ministra de Educación Nacional	Ing. Favio Eduardo Solano Castellanos Decano de la Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías
Dr. Miguel Ángel Castañeda Acosta Delegado del Presidente de la República	Dr. Orlando Orduz Corredor Decano de la Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales
Dr. Orlando Orduz Corredor Representante de las Directivas Académicas	Ing. Abigail Tello Ríos Representante de los Coordinadores
Ing. Rafael Ortiz Sepúlveda Representante de los Gremios	Dra. Sandra Yohanna González López Representante de los Docentes
Dr. Prudencio Antonio Becerra Reyes Representante de los Ex-Rectores	Karen Yesenia Arias Velásquez Representante de los Estudiantes
Ing. Sergio Suárez Barajas Representante de los Docentes	
Ing. Andrés Enrique Ávila Montañez Representante de Egresados	
Angie Alejandra Churio Díaz Representante de los Estudiantes	

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	7
2. PLAN EDUCATIVO INSTITUCIONAL P.E.I.	8
3. MISIÓN	8
4. VISIÓN	8
5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	9
6. MAPA DE PROCESOS	10
7. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL PEDI. Vigencia 2021-2027 11	
7.1. ESTRUCTURA ESTRATÉGICA	11
8. PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2021	15
8.1. EJE ESTRATÉGICO 1: UTS DEL CONOCIMIENTO	15
8.1.1. LÍNEA 1: EXCELENCIA ACADÉMICA	15
8.1.2. LÍNEA 2: CIENCIA E INVESTIGACIÓN	21
8.1.3. LÍNEA 3: EXTENSIÓN Y GESTIÓN SOCIAL	26
8.1.4. LÍNEA 4: ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN	31
8.2. EJE ESTRATÉGICO 2: UTS INNOVA	33
8.2.1. LÍNEA 5: INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD	33
8.2.2. LÍNEA 6: EMPRENDIMIENTO, CREATIVIDAD Y COMPETIVIDAD	36
8.3. EJE ESTRATÉGICO 3: UTS GLOBAL	38
8.3.1. LÍNEA 7: INTERNACIONALIZACIÓN, VISIBILIDAD E IMPACTO	38
8.4. EJE ESTRATÉGICO 4: UTS HUMANA	43
8.4.1. LÍNEA 8: COMUNIDAD Y CULTURA INSTITUCIONAL	43
8.4.2. LÍNEA 9: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.....	50
8.5. EJE ESTRATÉGICO 5: UTS SOSTENIBLE	52
8.5.1. LÍNEA 10: GOBERNABILIDAD Y GOBERNANZA	52
8.5.2. LÍNEA 11: DESARROLLO, GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD	59
8.5.3. LÍNEA 12. GESTIÓN INTEGRAL INSTITUCIONAL.....	62
9. INTEGRACIÓN DE PLANES INSTITUCIONALES SEGÚN DECRETO 612 DE 2018 ..	66
9.1. PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVOS DE LA ENTIDAD PINAR	67
9.2. PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES	68
9.3. PLAN ANUAL DE VACANTES	68
9.4. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	70
9.5. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020-2022.....	71
9.6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	73

9.7.	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	74
9.8.	PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	81
9.9.	PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	83
9.10.	PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES PETI 2019-2022.....	84
9.11.	PLAN DE TRATAMIENTO DE RIESGOS DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN	85
9.12.	PLAN DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN	86
9.13.	ESTRATÉGIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	87

1. 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

2. PLAN EDUCATIVO INSTITUCIONAL P.E.I.

El PEI de las UTS, 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.

Ver:

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

3. 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.

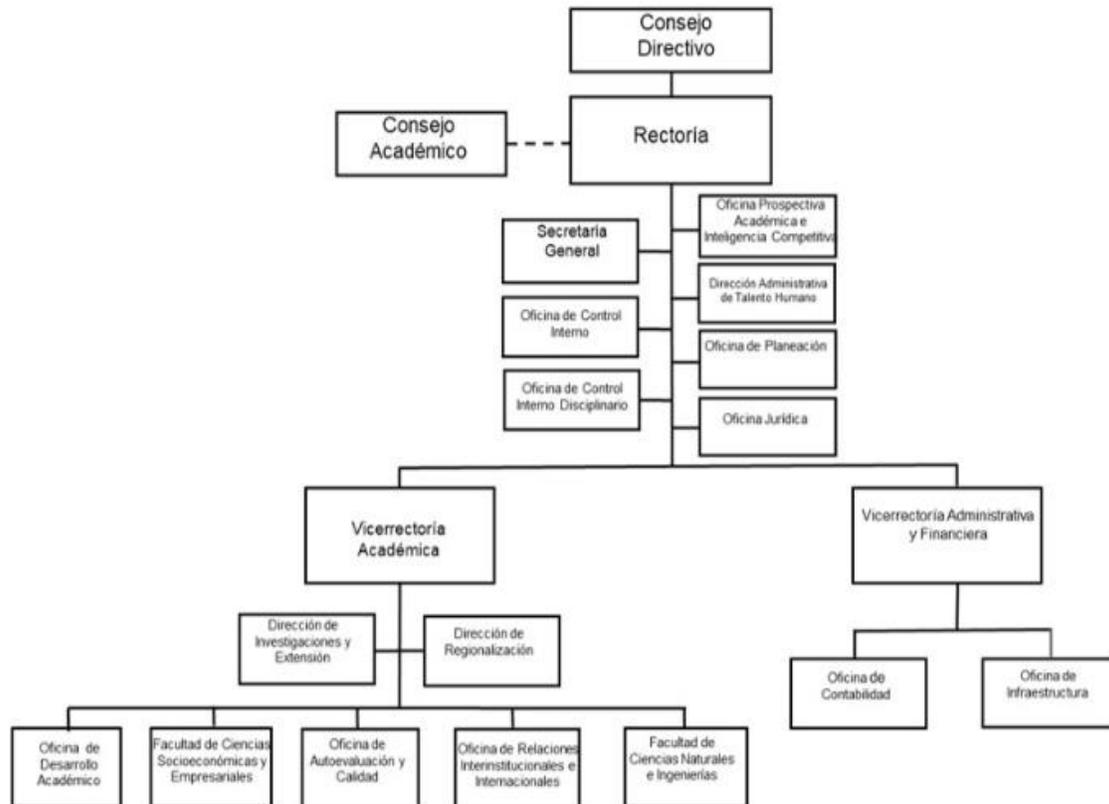
4. VISIÓN

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.

5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Estructura Organizacional de las Unidades Tecnológicas de Santander

Resolución No. 02-471 del 01 de junio de 2017.



Acuerdo No. 02-471 de junio 1º de 2017

Por el cual se modifica la estructura de las UTS

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

6. MAPA DE PROCESOS

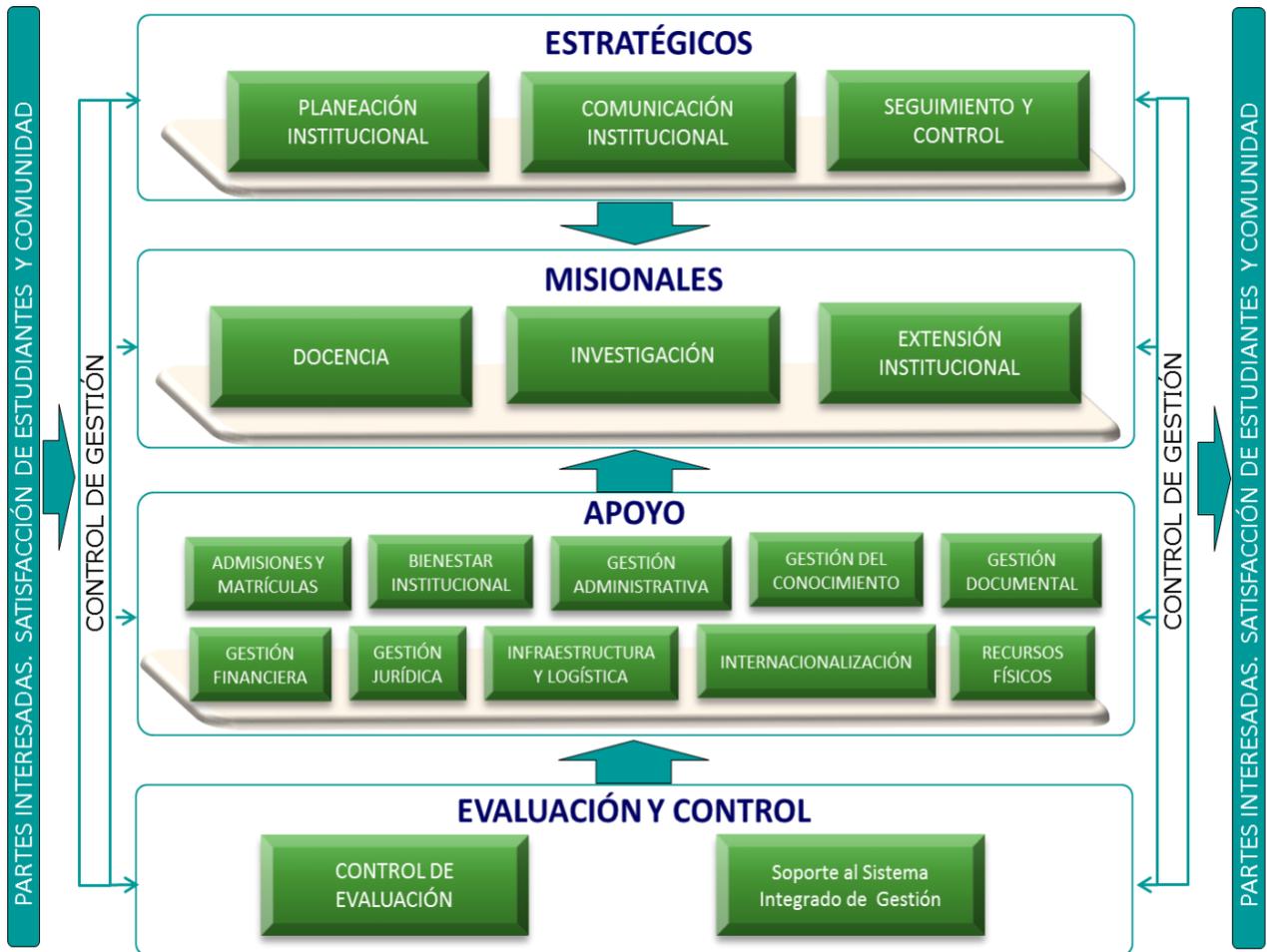


Figura No. 2: Mapa de procesos UTS. Fuente: <http://www.uts.edu.co/sitio/calidad/>

7. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL PEDI. Vigencia 2021-2027

El Plan Estraégico de Desarrollo Institucional PEDI vigencia 2021-2027 fue aprobado por el Consejo Directivo por medio del Acuerdo No. 01-28 del 18 de noviembre de 2020.

Ver Acuerdo No. 01-028

https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/normatividad/acuerdos/acu-54.pdf?_t=1606175396

Documento PDF:

https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2020/planeacion/DOCUMENTO%20PEDI%202021%20-%202027.pdf?_t=1605820916

7.1. 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.



!!Lo hacemos posible!

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 el 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 Competividad

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 prácticas 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.

8. PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2021

De acuerdo a lo establecido en la Ley 1474 de 2011, en su artículo 74, donde se señala que “A partir del año siguiente, el Plan de Acción deberá estar acompañado del informe de gestión del año inmediatamente anterior”, la Oficina de Planeación referencia el Informe de Gestión de la institución correspondiente a la vigencia 2019, construido y publicado según la normatividad vigente, que se encuentra disponible para consulta en la página web de las UTS.

El Plan de Acción Anual F-PL-01 de la vigencia 2021 se puede consultar en el siguiente link:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2021/F-PL-01.pdf? t=1611959162>

8.1. EJE ESTRATÉGICO 1: UTS DEL CONOCIMIENTO

8.1.1. 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 Oficina de Desarrollo Académico	EFICIENCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Conversatorio de las ciencias Humanas (Departamento de Humanidades e Idiomas). • Conversatorio Competencias Disciplinares (Decanaturas de facultad). • Conversatorio sobre ciencias básicas (Departamento de Ciencias Básicas). • Acompañar y apoyar la dinámica de los semilleros de la institución. (Dirección de Investigaciones y Extensión) 	SEMESTRAL	10%	20%	0%	20%	20%	20%
Porcentaje de participación docentes respecto al número de docentes contratados.	Dirección de Investigaciones y Extensión Departamentos		<ul style="list-style-type: none"> • Conferencia sobre innovación y educación educativa. (ODA) • Conversatorio de las ciencias Humanas (DHI). • Conversatorio Competencias Disciplinares (FCNI- FCSE). • Conversatorio sobre ciencias básicas (DCB). • Acompañar y asesorar los docentes con horas de Investigación. 		15%	20%	0%	20%	20%	20%

**PLAN DE ACCIÓN ANUAL
VIGENCIA 2021**

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 Departamentos	PRODUCTO	Desarrollo de Aprendizajes basados en proyectos en cursos de mecánica y electromagnetismo.	ANUAL	0	1	0	0	1	1

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 Oficina de Desarrollo Académico 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 y Oficina de Desarrollo Académico). Promover la generación de productos de Investigación relacionados a la Ciencia la Tecnología e Innovación. (Dirección de Investigaciones y Extensión.)	ANUAL	8%	10%	0%	0%	10%	10%

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.	Oficina de Desarrollo Académico Decanaturas de facultad Departamento de Humanidades e Idiomas Grupo de Educación virtual	EFICIENCIA	<ul style="list-style-type: none"> Talleres sicopedagógicos para estudiantes Talleres de nivelación en lectura y escritura Talleres de competencias ciudadanas Proyecto de Fortalecimiento de competencias Matemáticas. 	SEMESTRAL	5%	10%	0%	10%	10%	10%

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.	Oficina de Desarrollo Académico de Decanaturas de facultad	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.	ANUAL	Todos los programas	1	0	0	1	1

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.	Oficina de Desarrollo Académico	EFICIENCIA	Implementar las estrategias para la preparación de las pruebas Saber TyT	ANUAL	UTS 6 puntos por encima de la media nacional	8 puntos	0	0	8 puntos	8 puntos
Puntos de resultados de la prueba SABER PRO por programas académicos por encima de la media nacional.	Decanaturas de facultad	EFICIENCIA	Implementar las estrategias para la preparación de las pruebas Saber Pro	ANUAL	UTS 5 puntos por debajo de la media nacional	-3 puntos	0	0	-3 puntos	-3 puntos

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. Oficina de Desarrollo Académico Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Revisión de la documentación requerida por el MEN. 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 MEN.	ANUAL	6	3	0	0	3	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 tradicional articulado con la correspondiente oficina. Prestación de servicio de las coordinaciones.	ANUAL	18000 promedio (2020)	18.000	0	0	18.000	18.000

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	SEMESTRAL	60%	60%	60%	0%	60%	60%
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.	SEMESTRAL	80%	82%	0%	82%	82%	82%
Porcentaje de pronta graduación.		EFICIENCIA	Generar informe semestral sobre número de graduados por cohorte de programa académico. Gestionar el control a partir de la culminación del plan de estudios mediante los comités trabajo de grado de los programas académicos, y generar informe.	SEMESTRAL	48%	48%	0%	48%	48%	48%
Porcentaje de estudiantes del primer nivel de formación propedéutica que presentan pruebas diagnósticas en la institución.		EFICACIA	Preparación y publicación de la prueba Comunicación a los aspirantes Elaboración de informe Presentación de informe a Comité Institucional de Currículo	SEMESTRAL	50%	50%	0%	50%	50%	50%

**PLAN DE ACCIÓN ANUAL
VIGENCIA 2021**

Porcentaje de estudiantes del primer nivel de formación propedéutica que presentan prueba contraste.		EFICACIA	Preparación y publicación de la prueba Comunicación a los estudiantes Elaboración de informe Presentación de informe a Comité Institucional de Currículo	SEMESTRAL	65%	65%	0%	65%	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.	Decanaturas de Facultad Oficina de Desarrollo Académico	EFICIENCIA	Publicación de horarios para el servicio de tutorías Elaboración del informe del servicio de tutoría	SEMESTRAL	40%	40%	0%	40%	40%	40%	

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	
Número de convocatorias de docentes ocasionales para el banco de elegibles	Decanaturas de Facultad	EFICACIA	Generar informe Convocatoria	ANUAL	Banco de elegibles Convocatoria docente	1	0	0	1	1	
Porcentaje de Docentes Tiempo Completo con Maestría o Doctorado dedicados a Investigación.		EFICACIA	Gestionar el 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.	SEMESTRAL	34%	35%	35%	0%	35%	35%	
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	SEMESTRAL	65%	70%	70%	0%	70%	70%	

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.	Decanaturas de Facultad Oficina de Desarrollo Académico	EFICIENCIA	Formulación de la agenda de capacitación pedagógica para los docentes Desarrollo de las acciones de capacitación Elaboración de informe	SEMESTRAL	55%	60%	0%	55%	55%	55%

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 Oficina de Infraestructura	EFICIENCIA	Validar el porcentaje de estudiantes matriculados que usan los recursos educativos digitales (Athena, Sistema Académico, Suite Microsoft) (Grupo de Recursos Informáticos) Promocionar y validar el uso de recursos educativos digitales existentes.	SEMESTRAL	55%	60%	0%	60%	60%	60%
Porcentaje de uso de módulos virtuales de apoyo al trabajo independiente en relación a los módulos existentes.	Grupo de Recursos Físicos Grupo de educación virtual	EFICIENCIA	Divulgación, persuasión y seguimiento del uso de recursos educativos digitales.	SEMESTRAL	60%	60%	0%	60%	60%	60%
Número de consultas bibliográficas que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje de la institución.	Grupo de Recursos para la Información para la Enseñanza y el Aprendizaje	EFICACIA	Descargar las estadísticas de consulta y préstamo de material bibliográfico. Apoyo en la generación del reporte (Recursos Informáticos.)	ANUAL	20.000 consultas estudiantes	21.000	0	0	21.000	21.000
Número de consultas bibliográficas de docentes contratados.		EFICACIA	Descargar las estadísticas de consulta y préstamo de material bibliográfico Apoyo en la generación del reporte (Recursos Informáticos.)	ANUAL	1.060 consultas docentes	1.060	0	0	1.060	1.060

8.1.2. 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	0	8	8	8
Número de proyectos de investigación en ciencia, tecnología e innovación, avalados institucionalmente.	Decanaturas de Facultad	PRODUCTO	Promover y avalar la formulación y ejecución de proyectos de Investigación en ciencia, tecnología e innovación, avalados institucionalmente	ANUAL	1	2	0	0	2	2

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	6	0	0	6	6
Número de proyectos de investigación formulados y presentados en convocatorias externas.	Decanaturas de Facultad	PRODUCTO	Apoyar la estructuración, formulación y presentación de proyectos de investigación en convocatoria externas.	ANUAL	2	4	0	0	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.	Director de Investigación y Extensiones	PRODUCTO	Apoyar y radicar ante la DNDA, los registros de software que se generen como productos de investigación.	SEMESTRAL	4	6	0	6	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	1	0	1	1	1
Número de prototipos industriales.		PRODUCTO	Apoyar y validar el desarrollo de prototipos industriales como productos de investigación	ANUAL	0	1	0	0	1	1
Número de desarrollos tecnológicos.		PRODUCTO	Apoyar y validar la generación de desarrollos tecnológicos como productos de investigación.	SEMESTRAL	0	1	0	1	1	1

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 Decanaturas de Facultad	PRODUCTO	Apoyo a través de convenios de practicas sociales comunitarias (Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales)	ANUAL	3	4	0	0	4	4
Número de proyectos y/o productos de investigación y extensión en redes de valor.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales.	PRODUCTO	Fomentar y apoyar las acciones de Extensión que realicen los docentes con horas de extensión de cada programa académico. Fomentar y apoyar el desarrollo de proyectos y/o productos de investigación y extensión con el sector externo.	ANUAL	2	3	0	0	3	3

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	10	0	10	10	10
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	10	0	10	10	10

**PLAN DE ACCIÓN ANUAL
VIGENCIA 2021**

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 Decanaturas de facultad Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales	PRODUCTO	Fomentar y apoyar la generación de proyectos formulados en los focos estratégicos. (Dirección de Investigaciones y Extensión) Apoyo en la gestión de convenios con instituciones educativas, ONG, instituciones gubernamentales para la formulación de proyectos. (Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales)	ANUAL	2	4	0	0	4	4
Número de proyectos ejecutados.		PRODUCTO	Apoyar y validar la ejecución de proyectos	ANUAL	4	6	0	0	6	6
Número de proyectos formulados para participar en convocatorias externas.		PRODUCTO	Apoyar y validar la ejecución de proyectos. (Dirección de Investigaciones y Extensión) Apoyar la participación en eventos o convocatorias externas para la presentación de los proyectos formulados (Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales)	ANUAL	2	3	0	0	3	3

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.	Director de Investigación y Extensiones	PRODUCTO	Apoyar la creación y desarrollo de semilleros con fines de aval institucional	SEMESTRAL	37	37	0	37	37	37
Número de proyectos educativos liderados por el docente en el aula.	Director de Investigación y Extensiones	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	10	0	10	10	10

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. Decanaturas de Facultad. Oficina de Desarrollo Académico.	PRODUCTO	Apoyar en la creación de cursos desde el sistema de profesionalización docente para promover competencias y capacidades investigativas.	SEMESTRAL	1	1	0	1	1	1
Porcentaje de trabajos de grado articulados a las líneas de los grupos de investigación.	Dirección de Investigaciones y Extensión. Decanaturas de Facultad	PRODUCTO	Apoyar el desarrollo de trabajos de grado que se deriven de las líneas de investigación de los grupos avalados institucionalmente.	SEMESTRAL	50%	50%	0	50%	50%	50%

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. Decanaturas de Facultad	PRODUCTO	Apoyar la creación y desarrollo de grupos de Investigación con fines de aval institucional.	ANUAL	26	26	0	0	26	26
Número de grupos categorizados y reconocidos en Minciencias.		PRODUCTO	Apoyar y validar la calidad de los grupos de investigación y los productos generados para participar en las convocatorias de medición de Minciencias.	ANUAL	18	18	0	0	18	18
Número de docentes investigadores categorizados en Minciencias.		PRODUCTO	Apoyar y validar la calidad de los productos generados por los docentes para participar en las convocatorias de medición de Minciencias.	ANUAL	90	90	0	0	90	90

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.	Grupo Educación Virtual y TIC. Oficina de Desarrollo Académico. Decanaturas de Facultad Dirección de Investigaciones y Extensión. Grupo Departamento de Humanidades. Grupo 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. Aprendizaje basado en proyectos, Capacitación Docente, Generación de Contenidos	SEMESTRAL	4	6	0	6	6	6

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.	Grupo Educación Virtual y TIC. Decanaturas de Facultad 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	7	0	7	7	7
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	24	0	24	24	24

8.1.3. 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	2	0	1	1	2

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 14 convenios entre entidad publicas y privadas para el fortalecimiento de la investigación, e innovación enfocado en el desarrollo académico.	ANUAL	12 alianzas	14	0	5	9	14

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
Acto administrativo de creación del observatorio de proyección social	Grupo de Extensión Institucional	PRODUCTO	Conformar equipo de trabajo que apoyara la creación el observatorio de proyección social Elaborar el documento para la creación del observatorio de proyección social. Crear mediante acto administrativo el observatorio de proyección social	ANUAL	0	1	0,3	0,4	0,3	1

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	0	2	2	2
Número de proyectos ejecutados con relación al total de proyectos formulados.	Decanaturas de facultad	EFICACIA	Gestionar el desarrollo de los proyectos formulados.	ANUAL	0	50%	0%	0%	50%	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	0	1	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
Creación del programa que permita evidenciar el compromiso de la institución con el entorno	Grupo de Extensión Institucional	PRODUCTO	Diseñar e implementar un programa para el desarrollo de actividades formativas, docentes, culturales y de extensión que evidencie el compromiso Institucional	ANUAL	0	1	0	0	1	1

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 semilla expo	1	0	0	1	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	0	1	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 seguimiento e impacto a graduados	1	0	0	1	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
Implementación del Sistema de Información de Graduados.	Grupo de Extensión Institucional Grupo de Recursos Informáticos	PRODUCTO	Puesta en marcha del Software de sistema de Atención a Graduados	ANUAL	Sistema ACADEMUSOFT	1	0	0	1	1

**PLAN DE ACCIÓN ANUAL
VIGENCIA 2021**

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	PRODUCTO	Desarrollar estudio de impacto a los graduados por programa académico con el apoyo de las coordinaciones de las facultades.	ANUAL	% de estudios de seguimiento de los programas académicos e impacto a graduados	100%	0%	40%	60%	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
Implementación del micrositio que visualice la oferta institucional en materia de empleabilidad, educación continua y otros aspectos relevantes.	Grupo de Extensión Institucional Grupo de Recursos Informáticos	PRODUCTO	Creación del micrositio para la Oferta del Portafolio de servicios de Extensión Institucional.	ANUAL	Bolsa de empleo	1	0	0	1	1

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 Grupo de Comunicaciones e Imagen Institucional	PRODUCTO	Generar contenido informativo para los graduados Publicar ofertar laborales de la bolsa de empleo Dar a conocer la oferta institucional de Extensión	SEMESTRAL	Revista #SOYUTEISTA	6	0	6	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 Decanaturas de Facultad	PRODUCTO	Ofertar Diplomados, talleres, webinar, capacitaciones, seminarios para el fortalecimiento de la oferta institucional de Extensión	ANUAL	Página web (promoción)	1	0,1	0,3	0,6	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 Decanaturas de Facultad Grupo de Comunicaciones e Imagen Institucional	PRODUCTO	Crear el portafolio de servicios de la oferta de Institucional para sector productivo y de educación.	ANUAL	0	1	0,3	0,3	0,4	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
Creación del portafolio de servicios para el desarrollo de proyectos y prácticas	Grupo de Extensión Institucional Decanaturas de Facultad	PRODUCTO	Actualizar el portafolio de servicios en concordancia con las necesidades sector empresarial y académico para el desarrollo de proyectos, practicas sociales y empresariales	ANUAL	Convenios para el desarrollo de proyectos y prácticas	1	0	0	1	1

8.1.4. 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 anual de divulgación sobre las normativas vigentes en materia de calidad de la educación superior, metodología, medios de divulgación, recursos, participantes, material de apoyo y las evidencias de cumplimiento de las actividades de divulgación del plan.	ANUAL	0	1	0	0	1	1
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	Medir la participación del nivel directivo, administrativo y académico en las reuniones de divulgación de los tópicos relacionados con la cultura de la autoevaluación, autocontrol y autorregulación.	ANUAL	33%	50%	0%	0%	50%	50%

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
Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad de las UTS aprobado.	Oficina de Autoevaluación y Calidad	PRODUCTO	Desarrollar el documento de la aprobación del Sistema Interno de Aseguramiento de la calidad para aprobación de la instancia pertinente.	ANUAL	Actas de comité institucional de autoevaluación y acreditación	1	0	0	1	1
Porcentaje de actividades cumplidas del plan para el funcionamiento del sistema interno de aseguramiento de la calidad.	Oficina de Autoevaluación y Calidad Decanaturas de Facultad	EFICACIA	Ejecutar el Plan de Acción (convenio MEN-Univalle) para el funcionamiento del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad.	ANUAL	0	20%	0%	10%	10%	20%
Porcentaje de programas acreditables con resultado de acreditación en alta calidad para solicitar la acreditación institucional	Vicerrectoría Académica Vicerrectoría Administrativa y Financiera Oficina de Planeación Dirección de Regionalización	EFICACIA	Atender los requerimientos del Consejo Nacional de Acreditación dentro del proceso de acreditación del programa de Ingeniería Electrónica.	ANUAL	0	10%	0%	0%	10%	10%

PROYECTO		Actualizar el modelo institucional de autoevaluación y autorregulación de las UTS en correspondencia con la normatividad vigente para 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
Modelo institucional de autoevaluación y Autorregulación (actualizado)	Oficina de Autoevaluación y Calidad	PRODUCTO	Actualizar el Modelo Institucional de Autoevaluación y Autorregulación con las normativas vigentes de calidad de la educación superior para su aprobación ante las instancias pertinentes.	ANUAL	Modelo institucional de autoevaluación y autorregulación	1	0	0	1	1

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	Aprobar los planes de mejoramiento y mantenimiento de los procesos de autoevaluación de programas, autoevaluación con fines de acreditación de programas y autoevaluación institucional en el Comité Institucional de Autoevaluación y Acreditación.	ANUAL	5	9	0	0	9	9

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	Oficina de Autoevaluación y Calidad	EFICACIA	Evaluar los indicadores de impacto de alta calidad de todos los programas académicos acreditables de la institución.	ANUAL	30%	100%	0%	0%	100%	100%

8.2. EJE ESTRATÉGICO 2: UTS INNOVA

8.2.1. 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	2	0	0	2	2

**PLAN DE ACCIÓN ANUAL
VIGENCIA 2021**

Número de tecnologías sociales desarrolladas al servicio de la comunidad	Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Acompañar y asesorar en la creación de tecnologías sociales desarrolladas al servicio de la comunidad	ANUAL	0	1	0	0	1	1
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	1	0	0	1	1
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	1	0	0	1	1

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	0	1	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 de Facultad - Grupo de Educación Virtual y TIC)	ANUAL	Aulas extendidas en funcionamiento para todas las asignaturas en la plataforma ATENA	1	0	0	1	1

PROGRAMA: INNOVACIÓN EN INVESTIGACIÓN

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	Fomentar la participación de la comunidad académica en cursos y capacitaciones relacionadas con el desarrollo de la cultura de la Innovación.	ANUAL	0	0.5%	0,0%	0,0%	0,5%	0,5%

PROGRAMA: INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

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	Elaboración, formulación y ejecución del proyecto: "Mejoramiento, adecuación y modernización del edificio C sede Bucaramanga UTS"	ANUAL	0	1	0	0	1	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.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera Oficina de Infraestructura. Grupo de Recursos Informáticos Grupo de Recursos Físicos	PRODUCTO	Determinación del inventario actual de laboratorios y Salas de Sistemas de la Sede y Regionales. Proyección de los espacios que se van a dotar de infraestructura tecnológica y mobiliario. Seguimiento al cumplimiento de metas de dotación. _Reporte de los avances a la oficina de planeación.	ANUAL	Inventario actual de laboratorios y salas de sistemas	4%	0%	2%	2%	4%

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	2	0	2	2	2

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	2	0	1	1	1

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 convocatoria externas.	SEMESTRAL	0	1	0	1	1	1

8.2.2. LÍNEA 6: EMPRENDIMIENTO, CREATIVIDAD Y COMPETIVIDAD

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 sensibilización disciplinares en académica. asuntos de y aspectos la comunidad.	Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	Ofertar a la comunidad académica acciones de capacitación realizadas en asuntos de sensibilización y aspectos disciplinares	ANUAL	0	5	0	0	5	5
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	1	0	0	1	1

**PLAN DE ACCIÓN ANUAL
VIGENCIA 2021**

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 pre-incubación.	ANUAL	0	20	0	0	20	20
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	2	0	0	2	2

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	1	0	0	1	1
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	10	0	0	10	10
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	10	0	0	10	10

8.3. EJE ESTRATÉGICO 3: UTS GLOBAL

8.3.1. 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.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales	PRODUCTO	<p>Gestionar y mantener convenios activos con instituciones internacionales. (Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales - Decanaturas)</p> <p>Apoyar la celebración 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)</p>	ANUAL	27 internacionales	30	9	9	12	30
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.	Decanaturas de Facultad Dirección de Investigaciones y Extensión	PRODUCTO	<p>Gestionar y mantener convenios activos con instituciones Nacionales. (Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales - Decanaturas)</p> <p>Apoyar el desarrollo de los convenios celebrados y activos con instituciones nacionales 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)</p>	ANUAL	20 nacionales	21	8	7	6	21

PLAN DE ACCIÓN ANUAL
VIGENCIA 2021

Número de convenios activos con entidades nacionales e internacionales enfocados hacia la multiculturalidad, multilingüismo, inclusión y diversidad de la educación superior.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales Grupo Departamento de Idiomas Grupo Departamento de Humanidades	PRODUCTO	Gestionar y mantener activos convenios de Cooperación con institucionales Internacionales, enfocada a la multiculturalidad, multilingüismo, Inclusión y diversidad. (Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales - Grupo Departamento de Idiomas)	ANUAL	11	13	4	4	5	13
Número de convenios activos para el desarrollo de prácticas.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales Decanaturas de Facultad	PRODUCTO	Gestionar y mantener activos convenios para el desarrollo de practicas. (Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales - Decanaturas)	ANUAL	30 convenios firmados para practicas (vigencia 2020)	40	6	14	20	40
Número de convenios interadministrativos activos	Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales	PRODUCTO	Gestionar y mantener activos convenios Interadministrativos. (Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales)	SEMESTRAL	14 convenios (2020-I) 10 convenios (2020-II)	20	0	20	20	20

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	Grupo Departamento de Idiomas Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales	EFICIENCIA	Presentación y lanzamiento del plan bilingüismo. (Grupo Departamento de Idiomas)	ANUAL	Documentación Plan bilingüismo	50%	0%	25%	25%	50%
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 (Grupo Departamento de Idiomas)	ANUAL	0	1	0	0	1	1

PLAN DE ACCIÓN ANUAL
VIGENCIA 2021

Porcentaje de docentes (Planta, Tiempo Completo y Medio Tiempo) con nivel de competencia intermedio alto B2 o superior de inglés.	Grupo Departamento de Idiomas Oficina Desarrollo Académico	EFICIENCIA	Sondeo del nivel intermedio alto B2 por medio de prueba VERSANT. (Grupo Departamento de Idiomas)	ANUAL	Docentes TC-MT - Evaluados 2018-2 Nivel A1 = 167 Nivel A2 = 20 Nivel B1 = 2 Nivel B2 = 4 Nivel C1 = 1 Total 197	5%	0%	0%	5%	5%
Evento Semana "Multilingüismo y Multiculturalidad"	Grupo Departamento de Idiomas Grupo Departamento de Humanidades Bienestar Institucional Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales	PRODUCTO	Actividad Cultural asociado multiculturalidad Conferencias de enseñanza de la segunda lengua. Stand de multilingüismo (Grupo Departamento de Idiomas - Grupo Departamento de Humanidades- Bienestar Institucional- Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales)	ANUAL	Actividades/ eventos	1	0	0	1	1
Porcentaje de participación de docentes, estudiantes y administrativos en el evento Semana "Multilingüismo y Multiculturalidad"	Bienestar Institucional Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales	EFICIENCIA	Actividad Cultural asociado multiculturalidad Conferencias de enseñanza de la segunda lengua. Stand de multilingüismo (Grupo Departamento de Idiomas - Grupo Departamento de Humanidades - Bienestar Institucional - Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales)	ANUAL	Evento Semana "Multilingüismo y Multiculturalidad"	20%	0%	0%	20%	20%

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	Desarrollo de plataformas interactivas para el fortalecimiento de la competencia comunicativa del nivel A1. (Grupo Departamento de Idiomas)	ANUAL	Cursos A1	2	0	0	2	2
Cursos en segunda lengua mediante intercambio virtual para docentes y administrativos.		PRODUCTO	Desarrollo de curso A1 de intercambio virtual para docentes T.C. (Grupo Departamento de Idiomas)	ANUAL	Virtualización Curso A1 Participación de Docentes TC (Convenio Alianza del Pacífico)	1	0	0	1	1

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.	Decanaturas de Facultad Dirección de Investigaciones y Extensión Grupo Departamentos de Humanidades Grupo Departamento de Idiomas Bienestar Institucional Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales	EFICACIA	Refuerzo de idiomas Ingles a través de intercambio virtuales (Grupo Departamento de Idiomas) Conversatorio nacionales o internacionales. (Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales - Bienestar Institucional) Convocatorias de movilidad e intercambio (Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales) Apoyar desde las decanaturas la participación de estudiantes en eventos de movilidad e interacción con el entorno a nivel nacional e internacional, en todos los eventos establecidos por todos los corresponsables de este indicador. (Decanaturas)	ANUAL	136	5%	0%	0%	5%	5%

PLAN DE ACCIÓN ANUAL
VIGENCIA 2021

			<p>Gestionar eventos académicos de las dos facultades. (Decanaturas)</p> <p>Apoyar la participación de estudiantes en eventos o actividades científicas (Dirección de Investigaciones y Extensión)</p>							
<p>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.</p>		EFICACIA	<p>Refuerzo de idiomas Ingles a través de intercambio virtuales (Grupo Departamento de Idiomas)</p> <p>Conversatorio nacionales o internacionales. (Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales - Bienestar Institucional)</p> <p>Convocatorias de movilidad e intercambio (Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales)</p> <p>Apoyar desde las decanaturas la participación de estudiantes en eventos de movilidad e interacción con el entorno a nivel nacional e internacional, en todos los eventos establecidos por todos los corresponsables de este indicador. (Decanaturas)</p> <p>Gestionar eventos académicos de las dos facultades. (Decanaturas)</p> <p>Apoyar la participación de estudiantes en eventos o actividades científicas (Dirección de Investigaciones y Extensión)</p>	ANUAL	44	1%	0%	0%	1%	1%
<p>Portafolio de actividades y/o eventos nacionales e internacionales enfocados hacia la multiculturalidad y multilingüismo, que coadyuven a cultivar competencias globales en la formación.</p>		PRODUCTO	<p>Portafolio de actividades y/o eventos nacionales e internacionales (Físico o digital) (Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales)</p>	SEMESTRAL	0	2	0	2	2	2

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.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales	PRODUCTO	Eventos de Intercambio de experiencias en movilidad (Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales)	ANUAL	1	1	0	0	1	1

8.4. EJE ESTRATÉGICO 4: UTS HUMANA

8.4.1. 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 e Internacionales	PRODUCTO	Generación de convenios interadministrativos con entidades gubernamentales (alcaldías, gobernación) (Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales) 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	0	1	1

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 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 Departamento de Humanidades 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.	Vicerrectoría Académica 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	2	0	2	2	2

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 Departamento de Humanidades Dirección Administrativa de Talento Humano 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 Departamento 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.	Dirección Administrativa de Talento Humano	PRODUCTO	Cronograma de actividades F-PL-09 y F-PL-11	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	1	1	0	1
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-SC-01 del 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.	SEMESTRAL	Plan de actividades de promoción en hábitos saludables	100%	0%	100%	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.	Dirección Administrativa de Talento Humano Grupo de Bienestar Institucional Oficina de Desarrollo Académico	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	15	0	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 Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales	PRODUCTO	Realización de convenios con entidades públicas o privadas con el fin de generar espacios deportivos. (Grupo Bienestar Institucional - Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales)	ANUAL	Convenios Interinstitucionales (INDERBU)	1	0	1	0	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	3	0	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.	Dirección Administrativa de Talento Humano	PRODUCTO	Cronograma de actividades F-PL-09 y F-PL-11	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	1	1	0	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.	Grupo de Bienestar Institucional	EFICACIA	Informe F-SC-01 del 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.	SEMESTRAL	Plan de actividades de promoción en salud	80%	0%	80%	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
Identificar la problemática social que incide en permanencia, retención, promoción y graduación de los estudiantes.	Oficina de Desarrollo Académico Grupo de Bienestar institucional	PRODUCTO	Informe de la problemática social que incide en permanencia, retención, promoción y graduación de los estudiantes.	ANUAL	Estudio de la problemática social, para el programa de Ing. Electrónica	1	0	0	1	1
Número atenciones a estudiantes en tutorías	Oficina de Desarrollo Académico	EFICACIA	Informe semestral de el número de atenciones a	SEMESTRAL	4500 atenciones a estudiantes en 2020 (tutorías)	4.750	0	4.750	4.750	4.750

PLAN DE ACCIÓN ANUAL
VIGENCIA 2021

			estudiantes en tutorías.							
Número de horas asignadas para desarrollar a las tutorías		EFICACIA	Informe de número de horas asignadas para desarrollar a las tutorías	SEMESTRAL	300 horas asignadas para tutorías en 2020	5.000	0	5.000	5.000	5.000
Número de atenciones a estudiantes en monitoria de pares		EFICACIA	Informe del número de atenciones a estudiantes en monitoria de pares	SEMESTRAL	1000 atenciones a estudiantes en 2020 (monitorias)	1.100	0	1.100	1.100	1.100
Número de estudiantes monitores		EFICACIA	Informe número de estudiantes monitores	ANUAL	40 estudiantes monitores en 2020	45	0	0	45	45
Porcentaje de estudiante de nuevo ingreso (nivel propedéutico) que realizan la prueba de estilos de aprendizaje		EFICACIA	Informe de porcentaje de estudiante de nuevo ingreso (nivel propedéutico) que realizan la prueba de estilos de aprendizaje	ANUAL	40% de la población de estudiantes nuevos que realizan la prueba diagnóstica en 2020	45%	0%	22,5	22,5%	45%
Porcentaje de estudiantes que participan en las jornadas de inducción a la vida académica en la educación superior		EFICACIA	Informe de porcentaje de estudiantes que participan en las jornadas de inducción a la vida académica en la educación superior	ANUAL	40% estudiantes participaron en las jornadas de inducción 2020	45%	0%	22,5	22,5%	45%
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	Implementar alertas tempranas.	ANUAL	Módulo de alertas tempranas de la suite de Academusoft	10%	0%	0%	10%	10%

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
Crear 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.	Oficina Jurídica Grupo de Recursos Informáticos Grupo de Admisiones, Registro y Control Académico Grupo de Bienestar Institucional	PRODUCTO	Desarrollo del sistema de caracterización de la comunidad Uteísta. 1. Planear el contenido de la información a solicitar o capturar por parte de la Institución. 2. Diseñar un listado de datos de caracterización ajustado a la ley de protección de datos personales. 3. Verificar que la forma de solicitud de los datos, respete la ley de protección de datos y proteja a la Institución por la ejecución de dicho procedimiento. 4. Elaborar el documento contentivo del sistema de caracterización	ANUAL	Formulario de Inscripción en línea Oficina de Admisiones, Registro y Control	1	0	0	1	1

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.	Secretaría General Grupo de Comunicaciones e Imagen Institucional Grupo de Bienestar Institucional	EFICACIA	Estrategias de divulgación de programas de bienestar orientados a la prevención de la deserción y a la promoción de la graduación de los estudiantes.	SEMESTRAL	Página Web Institucional Redes Sociales Institucionales Correo electrónico Emisora Institucional Carteleras	3	3	0	3	3

8.4.2. 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
Crear cartilla didáctica que promueva el respeto a la individualidad del educando y la interculturalidad.	Grupo Departamento de Humanidades	PRODUCTO	Cartilla didáctica que promueva el respeto a la individualidad del educando y la interculturalidad.	ANUAL	0	1	0	0	1	1

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
Crear programa de reconocimiento de la interculturalidad y el respeto por el otro.	Dirección Administrativa de Talento Humano Grupo de Bienestar Institucional.	PRODUCTO	Documento programa de reconocimiento de la interculturalidad y el respeto por el otro.	ANUAL	https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/normatividad/bienestar_programa_inclusion.pdf http://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/normatividad/acuerdos/acu-07.pdf https://www.uts.edu.co/sitio/bienestar-inclusiva/	1	0	0	1	1

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	PRODUCTO	Informe del porcentaje de participación de la comunidad docente en las propuestas de capacitación en equidad, género y diversidad	ANUAL	3,5 base Profesorial - Fuente ODA	4%	0%	4%	4%	4%

**PLAN DE ACCIÓN ANUAL
VIGENCIA 2021**

Porcentaje de participación de la comunidad uteísta en las campañas de sensibilización en asuntos de género, equidad, diversidad e inclusión.	Dirección Administrativa de Talento Humano Grupo de Bienestar Institucional	PRODUCTO	Campañas de sensibilización en asuntos de género, equidad, diversidad e inclusión.	ANUAL	Actividades desarrolladas en relación con asuntos de género, equidad, diversidad e inclusión. Por parte de Bienestar Institucional y Talento humano.	1%	0,0%	0,3%	0,7%	1%
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		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- Cód.: DHE004	1%	0%	1%	1%	1%

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
Rediseñar el protocolo de prevención y atención a situaciones de violencias relacionadas con género y diversidad.	Grupo de Bienestar Institucional Secretaria General Oficina de Control Interno Disciplinario.	PRODUCTO	Generar actualización del protocolo de prevención y atención en casos de violencia de género, acoso laboral y/o violencia sexual (Bienestar) 1. Capacitar en las inducciones a los estudiantes de primer semestre, sobre la posibilidad de denunciar ante la Oficina de Control Interno Disciplinario las situaciones de violencia relacionadas con género y diversidad por parte de algún miembro de la Institución. 2. Iniciar investigación disciplinaria cuando los indicios o pruebas lo ameriten (Control Interno Disciplinario)	ANUAL	Protocolo de prevención y atención en casos de violencia de género, acoso laboral y/o violencia sexual	1	0	0	1	1

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 de Oficina de Desarrollo Académico	PRODUCTO	Documento Plan de acompañamiento para los estudiantes con dificultades de aprendizaje.	ANUAL	Estrategias implementadas a través del sistema de acompañamiento a estudiante.	2	2	0	2	2

Implementar programa de formación docente para atender a personas con dificultades de aprendizaje.	Oficina de Desarrollo Académico	PRODUCTO	Informe programa de formación docente para atender a personas con dificultades de aprendizaje.	ANUAL	Oferta formativa de capacitación docente.	1	0	0	1	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
Diseño y creación del plan de inclusión social para la comunidad en situación de vulnerabilidad.	Grupo Extensión Institucional	PRODUCTO	Documento plan de inclusión social para la comunidad en situación de vulnerabilidad.	ANUAL	0	1	0	0	1	1

8.5. EJE ESTRATÉGICO 5: UTS SOSTENIBLE

8.5.1. 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
Creación de política de emprendimiento institucional.	Dirección de Investigaciones y Extensión; Directiva Administrativa de Talento Humano.	PRODUCTO	Recopilación, selección de información y formulación de la política. (Dirección Investigaciones) Apoyo en la elaboración y redacción del acto de administrativo de adopción de la política (Talento Humano)	ANUAL	Centro de Emprendimiento	1	0	0,5	0,5	1

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
Creación de política que promueva el desarrollo sostenible de la institución.	Decanatura de Ciencias Naturales e Ingenierías Dirección Administrativa de Talento Humano	PRODUCTO	Reunión de los responsables. Identificación de las debilidades generadas frente al crecimiento versus equilibrio con el medio ambiente. Elaboración y presentación de una política que promueva el desarrollo sostenible de la institución. (Decanatura de Ciencias Naturales e Ingenierías) Apoyo en la elaboración y redacción del acto de administrativo de adopción de la política (Dirección Administrativa de Talento Humano)	ANUAL	Plan de Sostenibilidad	1	0	0,5	0,5	1

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	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 2020. Presentar avances de cumplimiento según lo planteado en el plan de mejoramiento. Diligenciamiento del Formulario FURAG Vigencia 2020 de acuerdo a las respuestas suministradas por cada responsable de dimensión y políticas Presentación de informe consolidado del resultado del Formulario FURAG ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	ANUAL	87,94% para 2019 (Índice Desempeño Territorial) (Fuente: Oficina Planeación)	89%	0%	89%	0	89%

Número de estrategias de fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión		EFICACIA	Solicitar a la Oficina de Planeación la incorporación de la estrategia para la gestión del conflicto de intereses en el plan anual institucional (Dirección Administrativa Talento Humano)	ANUAL	Autodiagnóstico MIPG	1	0	0	1	1
			Incorporar al plan anual institucional la estrategia para la gestión del conflicto de intereses de acuerdo a información suministrada por Talento Humano (Oficina Planeación).							
			Incorporar y consolidar al mapa de riesgos de corrupción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano la identificación de riesgos y controles frente al conflicto de intereses (Dirección Administrativa Talento Humano -Planeación).							

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
Creación del plan de sostenibilidad social.	Dirección Administrativa de Talento Humano Grupo Extensión institucional Grupo de Bienestar Institucional	PRODUCTO	Reunión de los responsables (Todos) Concreción de temáticas Orientadoras (Bienestar Institucional y Extensión) Generación del documento (Bienestar Institucional y Extensión) Apoyo en la difusión y elaboración del acto de administrativo de adopción del Plan (Talento Humano)	ANUAL	Código de Integridad Política Institucional sobre Equidad y Género	1	0,30	0,35	0,35	1

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 Bienestar Institucional y Talento Humano)	ANUAL	Planes Institucionales de Capacitación - PIC vigencias anteriores	50%	0	0,25%	0,25%	50%

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 Bienestar Institucional y Talento Humano)	ANUAL	Plan Institucional de Capacitación PIC Código de Integridad Política Institucional sobre Equidad y Género	80%	0%	40%	40%	80%

PROYECTO		Fortalecer la arquitectura institucional que soporta las estrategias, planes y actividades propias del quehacer institucional para lograr articulación entre los diferentes procesos dando cumplimiento a las labores misionales.								
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 proceso o grupo de trabajo de centralización de datos estadísticos, históricos y los que por su caracterización y definición se requieran para adelantar acciones de autoevaluación, registro calificado, acreditación y demás procesos de analítica institucional.	Oficina de Planeación Dirección Administrativa de Talento Humano	PRODUCTO	Asignar la persona que estará a cargo del manejo del grupo (Oficina de Planeación) Elaborar plan de trabajo para la consolidación de la información que manejara el grupo (Oficina de Planeación) Reunión de los responsables, recaudo de información y estructuración del proceso para generación de acto administrativo. (Oficina de Planeación-Dirección Administrativa de Talento Humano) Apoyo en la elaboración y redacción del acto de administrativo de la creación del grupo interno de trabajo (Talento Humano)	ANUAL	Resolución 02-476 (Creación Grupos de Trabajo)	1	0	0,5	0,5	1
	Dirección de investigaciones y extensión Dirección Administrativa de Talento Humano		Reunión de los responsables, recaudo de información y estructuración del proceso para generación de acto administrativo. (Dirección de investigaciones y extensión y Dirección Administrativa de Talento Humano) Apoyo en la elaboración y redacción del acto de administrativo de la creación del grupo interno de trabajo (Talento Humano)			1	0	0,5	0,5	1
	Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales Dirección de investigaciones y extensión Decanaturas de facultad		Reunión de los responsables, recaudo de información y estructuración del proceso para generación de acto administrativo. (Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales y Dirección Administrativa de Talento Humano) Apoyo en la elaboración y redacción del acto de administrativo de la creación del grupo interno de trabajo (Dirección Administrativa de Talento Humano)			1	0	0,5	0,5	1

	Bienestar Institucional y Dirección Administrativa de Talento Humano		Asignar la persona que estará a cargo del manejo del grupo (Dirección Administrativa de Talento Humano) Elaborar plan de trabajo para la consolidación de la información que maneja el grupo (Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales y Dirección Administrativa de Talento Humano)							
--	---	--	---	--	--	--	--	--	--	--

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	Secretaría General	EFICACIA	Elecciones programadas para el mes de mayo de 2021 (Consejo Directivo-Consejo Académico)	SEMESTRAL	Estatuto General Reglamento Comité Electoral Código de Buen Gobierno	100%	0	100%	100%	100%

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	Realizar un encuentro vinculando a algunos procesos misionales (docencia, investigación y extensión) y la gestión institucional con el objetivo de debatir los resultados, las dificultades y debilidades a mejorar en la institución. (Según informe trimestral de las PQRSD que realiza el	ANUAL	Estrategia de Rendición de Cuentas Informe de seguimiento al cumplimiento de la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional.	1	0	0	1	1

**PLAN DE ACCIÓN ANUAL
VIGENCIA 2021**

			Grupo de Atención al ciudadano, generar temáticas de discusión. Elaborar y publicar el informe de Rendición de Cuentas de la vigencia 2020.							
Porcentaje de cumplimiento al índice de transparencia y acceso a la información pública nacional	Oficina de Planeación	EFICACIA	Monitorear en la pagina web institucional - Menú de Transparencia - el cumplimiento de la Ley 1712 de 2014. 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 pagina web institucional. Presentar ante el rector el Informe de Cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 con base en el menú de transparencia de la pagina web institucional.	ANUAL	Reporte Auditoría ITA 2019_2 Informe Consolidado de Resultados 99%	100%	30%	35%	35%	100%

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	Capacitación con Jefes de Oficina y Coordinadores sobre el procedimiento del conflicto de intereses (Resolución UTS No 02-1267 de 2019). Ubicación en Pagina Web de 5 botones (Uno por cada valor del servicio publico). Capacitación conflicto de Interés y mecanismos de participación ciudadana y control social	SEMESTRAL	Código de integridad	100%	10%	50%	40%	100%

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
Creación de plan estratégico de mercadeo para posicionar a la institución.	Secretaria General de Grupo Mercadeo Institucional y	PRODUCTO	1. Etapa I: Análisis de la situación interna y externa y elaboración del briefing. 2. Etapa II: Elaboración de la matriz DOFA	ANUAL	Plan estratégico de comunicaciones y mercadeo.	1	0	1	0	1
Implementación de plan estratégico de mercadeo.	Grupo de comunicaciones e Imagen Institucional	EFICACIA	Ejecución de las actividades planteadas en el plan estratégico de Mercadeo	ANUAL	Plan estratégico de comunicaciones y mercadeo.	70%	0%	0%	70%	70%
Creación de plan estratégico de comunicación para posicionar a la institución.	Grupo de Prensa y Medios de Representación Institucional	PRODUCTO	1. Etapa I: Análisis de la situación interna y externa y elaboración del briefing. 2. Etapa II: Elaboración de la matriz DOFA	ANUAL	Plan estratégico de comunicaciones y mercadeo.	1	0	1	0	1
Implementación de plan estratégico de comunicaciones.		EFICACIA	Ejecución de las actividades del plan estratégico de comunicaciones	ANUAL	Plan estratégico de comunicaciones y mercadeo.	70%	0%	0%	70%	70%

8.5.2. 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
Presentación y aprobación de un documento que contenga el plan de sostenibilidad financiera.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	PRODUCTO	Plan de sostenibilidad presentado a la mesa de trabajo del Plan de Desarrollo Institucional	ANUAL	0	1	1	0	0	1

**PLAN DE ACCIÓN ANUAL
VIGENCIA 2021**

Activo corriente / Pasivo corriente	Grupo de Contabilidad	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	0,83	0,83	0,83	2,5
Porcentaje de ingresos ejecutados respecto de los ingresos programados para la vigencia	Grupo de Presupuesto	EFICIENCIA	Realizar un comparativo de la ejecución presupuestal respecto a la programación de ingresos	ANUAL	90%	91%	30%	30%	31%	91%
Porcentaje de gastos ejecutados respecto de los gastos programados para la vigencia		EFICIENCIA	Realizar un comparativo de la ejecución presupuestal respecto a la programación de gastos	ANUAL	86%	87%	28%	28%	31%	87%
Porcentaje de inversión en lo misional respecto del total de los gastos.	Grupo de Contabilidad	EFICIENCIA	Realizar un comparativo de la inversión en lo misional respecto al total de los gastos	ANUAL	Porcentaje de inversión vigencia 2020 / Plan de Sostenibilidad Financiera	57%	20%	20%	17%	57%

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 al orden Nacional o Departamental para el fortalecimiento de los ingresos. (Vicerrectoría administrativa y Financiera) Apoyar la generación de negocios a partir de las actividades de extensión (Dirección de investigaciones y Extensión)	ANUAL	Plan de Sostenibilidad Financiera	1	0,33	0,33	0,33	1

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	Estructuración y entrada en operación de la dependencia o instancia institucional responsable del componente de Sostenibilidad Ambiental de las UTS, en la estructura administrativa de la institución.	ANUAL	Plan de Sostenibilidad Ambiental	1	0	0,3	0,7	1
Número de convenios generados o de suscripciones a redes de conocimiento de sostenibilidad ambiental		PRODUCTO	Gestionar convenio de alianza estratégica con un actor o red nacional y uno internacional	ANUAL		1	0	0,5	0,5	1
Número de acciones que contribuyan a la conservación del medio ambiente dentro y fuera de la Institución.		EFICACIA	Inicio del programa de ahorro y uso eficiente de agua y energía en las UTS y en hogares de la comunidad Uteísta	ANUAL		1	0	0,5	0,5	1

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 Vicerrectoría Administrativa y Financiera Grupo de Bienestar Institucional	EFICACIA	Capacitaciones dirigidas a fortalecer el bienestar social y el desarrollo integral de la comunidad uteísta	ANUAL	Plan de capacitación Institucional - Programa de bienestar y estímulo - Fuente Bienestar	2	0	1	1	2

PROYECTO										
INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE INDICADOR	ACTIVIDADES	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO	LÍNEA BASE	META	1 CORTE MAR-31	2 CORTE JUL-31	3 CORTE NOV-31	TOTAL
Documento programa de responsabilidad social que aporte a la gestión organizacional de la institución y su entorno.	Dirección Administrativa de Talento Humano	PRODUCTO	Generación del documento del programa de responsabilidad social con el apoyo de los actores responsables de los procesos institucionales.	ANUAL	0	1	0	0	1	1

8.5.3. 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 (Proceso Soporte SIG)	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" (Talento Humano) Emitir las comunicaciones al personal seleccionado para la formación en "Sistemas integrados de Gestión" (Talento Humano)	ANUAL	0	10%	0%	0%	10%	10%

**PLAN DE ACCIÓN ANUAL
VIGENCIA 2021**

			Diligenciar los formatos y consolidar la documentación requerida para adelantar trámite de pago ante la Vicerrectoría Administrativa y Financiera (Talento Humano-Planeación)							
Evento "Semana Sistemas Integrados de Gestión".	Oficina de Planeación (Proceso Soporte SIG)	PRODUCTO	<p>Capacitaciones y talleres de temas relacionados con SIG. (Oficina de Planeación).</p> <p>Taller de ergonomía Actividad de prevención del riesgo cardiovascular Capacitación para el mejoramiento del clima organizacional. (Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo)</p> <p>Charlas sobre la gestión integral de Residuos Sólidos y uso y ahorro eficiente de agua y energía (Programa de Ingeniería Ambiental)</p>	ANUAL	Semana de Seguridad y Salud en el Trabajo	1	0	0	1	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
Diagnóstico y plan de mejoramiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo Alta Dirección (Delegado)	PRODUCTO	Documento Diagnóstico y plan de mejoramiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	ANUAL	Decreto 1072 de 2015 Cap. 6- Resolución 0312 de 2019 - Certificación de ARL Autoevaluación de los Estándares Mínimos SGSST definidos en la Resolución 0312/2019	1	0	1	0	1
Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.		EFICACIA	Cumplimiento de las actividades propuestas en el Plan de Trabajo Anual del SG-SST	ANUAL	Plan de Trabajo e Informes de Gestión del SGSST 2016,2017,2018 y 2019 y Plan de Trabajo 2020	80%	10%	30%	40%	80%

**PLAN DE ACCIÓN ANUAL
VIGENCIA 2021**

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 de Ingeniería Ambiental	EFICACIA	Diagnóstico situacional UTS. Formulación de dependencia e instancia responsable la Gestión Ambiental UTS. Formulación del Sistema Ambiental UTS	SEMESTRAL	Plan Sostenibilidad Ambiental Norma ISO 14001	40%	0%	10%	30%	40%

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
Plan de fortalecimiento de la cultura de gestión documental en la comunidad uteísta.	Grupo Gestión Documental	PRODUCTO	Documento Plan de fortalecimiento de la cultura de gestión documental en la comunidad uteísta.	ANUAL	Capacitaciones de Gestión Documental	1	0	0,5	0,5	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 de auditorías de seguimiento por el ente certificador	Oficina de Planeación (Proceso Soporte SIG)	PRODUCTO	Gestionar auditoría de seguimiento por el ente certificador Preparar a los líderes de proceso para atender efectivamente la auditoría	ANUAL	Certificación del Sistema de Calidad. Fecha: Junio 07 / 2019-Junio 02 / 2022	1	0	0	1	1

PROYECTO		Iniciar un programa de acreditación de pruebas de laboratorios para ofrecer servicios a los gremios y sectores empresariales.								
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 las pruebas de laboratorios convenientemente a acreditar para ofrecer servicios a los gremios y sectores empresariales.	Grupo de Extensión Institucional Decanaturas de Facultad Oficina de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales	PRODUCTO	Realizar estudio de las pruebas de laboratorios convenientemente para acreditar, mancomunadamente entre los responsables del cumplimiento de este indicador.	ANUAL	0	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 (Proceso Soporte SIG)	PRODUCTO	Realizar jornadas de capacitaciones en el tema de 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	0	1	1

PROGRAMA:SEGUIMIENTO Y CONTROL

PROYECTO		Fortalecer instrumentos y procedimientos de medición y evaluación de resultados de los procesos misionales 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
Adquisición de un aplicativo de seguimiento, medición y evaluación de planes, programas, proyectos e indicadores.	Oficina de Planeación de Grupo de Recursos Informáticos	PRODUCTO	Gestionar solicitud de Adquisición de un aplicativo de seguimiento, medición y evaluación de planes, programas, proyectos e indicadores.	ANUAL	0	1	0	0	1	1

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	2	2	2	6

9. INTEGRACIÓN DE PLANES INSTITUCIONALES SEGÚN DECRETO 612 DE 2018

Según Decreto 612 de abril 4 del 2018 “Por la cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”, en el artículo 1, estipula la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, 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, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

PLAN	ENTIDAD LÍDER	RESPONSABLE	POLÍTICA
1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR	Archivo General de la Nación	Grupo de Gestión Documental	Gestión Documental
2. Plan Anual de Adquisiciones	Ministerio de Hacienda	Grupo de Recursos Físicos	Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público.
3. Plan Anual de Vacantes	Función Pública	Dirección Administrativa de Talento Humano	Talento Humano
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos			
5. Plan Estratégico de Talento Humano			
6. Plan Institucional de Capacitación			
7. Plan de Incentivos Institucionales. Según Decreto 612 de 2018 Programa de Bienestar Social e Inventivos (UTS)			
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. Según Decreto 612 de 2018 Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (UTS)	Min Trabajo	Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo	
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	Sec. Transparencia	Oficina de Planeación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción. 2. Servicio al ciudadano. 3. Participación ciudadana en la gestión pública. 4. Racionalización de trámites.
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI	Min TIC	Grupos de Recursos Informáticos	Gobierno Digital
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información			
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información			

A continuación se desagregan los doce (12) planes y una (1) Estrategia de Conflictos de Intereses que se integran a la gestión institucional:

9.1. PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVOS DE LA ENTIDAD PINAR

Programa o Proyecto	Indicadores	Porcentaje anual	Responsable
Protocolo de Salubridad	Elaborar un protocolo de salubridad para la reapertura de archivos y la consulta de la documentación (con respecto a la actual emergencia sanitaria por el COVID-19).	100%	Oficina de Gestión Documental
Adquisición de insumos necesarios para el archivo Central	Adquisición de insumos Archivo Central	100%	Alta Dirección
Plan de Transferencias Documentales	Elaborar e implementar el Plan de Transferencias Documentales a nivel institucional	100%	Oficina de Gestión Documental
Plan de Capacitación	Capacitación en gestión documental y administración de archivos dirigido a funcionarios, principalmente en materia de conocimientos y habilidades concernientes a la organización de archivos, la implementación de Tablas de Retención Documental-TRD, procesos o procedimientos de gestión documental.	100%	Oficina de Gestión Documental
Política de Gestión Documental	Actualizar la Política de Gestión Documental que actualmente se encuentra vigente para las Unidades Tecnológicas de Santander-UTS.	100%	Oficina de Gestión Documental
Preservación Digital	Digitalizar 50 metros lineales de archivo.	100%	Oficina de Gestión Documental

Se puede consultar en el siguiente link:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2021/PINAR.pdf? t=1611757897>

9.2. PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

El Plan Anual de Adquisiciones, de acuerdo con el artículo 3 del Decreto 1510 de 2013, compilado en el Decreto 1082 de 2015, es un instrumento de planeación contractual de la Entidad Estatal, igual al plan general de compras al que se refiere el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 y el plan de compras al que se refiere la Ley Anual de Presupuesto. Es decir, es el mismo plan de contratación, razón por la cual debe manejarse en un único documento.

El Plan Anual de Adquisiciones es un documento de naturaleza informativa y las adquisiciones incluidas en el mismo pueden ser canceladas, revisadas o modificadas. Esta información no representa compromiso u obligación alguna por parte de la entidad estatal ni la compromete a adquirir los bienes, obras y servicios en él señalados.

El principal objetivo del Plan Anual de Adquisiciones es 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.

Se puede consultar en el siguiente link:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2021/PAA.xlsx>

9.3. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes tiene por 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

- Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como las Unidades Tecnológicas de Santander.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en las UTS con visión 2021.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes en las UTS con visión 2021, 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

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

El Director Administrativo de Talento Humano o a quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, 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.

Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado por la Institución, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes.

Proyección de las Vacantes Definitivas de Carrera Administrativa

Dado que para este Plan Anual de Vacantes (PAV) se tuvieron en cuenta 1.199 entidades territoriales de las 4.993 que debían reportar vacantes, se realizó una proyección de cuánto sería el total de vacantes definitivas de carrera administrativa en el orden territorial si el porcentaje de diligenciamiento hubiera sido del 100% (es decir, si se tuviera el reporte de las 4.993 entidades) y se hubiera realizado de manera consistente. Igualmente, detrás de esta proyección se tuvo en cuenta la premisa que el comportamiento de estas entidades en términos del número vacantes definitivas de carrera administrativa era igual.

Para realizar esta proyección se tomaron los valores totales de las vacantes en provisionalidad, encargo y sin proveer a nivel Territorio para el año 2021 y se determinó el número de vacantes definitivas de carrera Administrativas faltantes para las 4.993 entidades del Territorio, manteniendo los supuestos ya mencionados. La Tabla. Sintetiza esta información (los porcentajes mencionados se encuentran en las casillas de cada tipo de asignación):

Tabla. Proyección de vacantes definitivas de carrera administrativa (VDCA) por tipo de asignación en las UTS:

AÑOS/VACANTES	EN PROVISIONALIDAD	EN ENCARGO	SIN PROVEER	TOTAL VDCA
2019 (reportado)	18	2	0	20
2020 -2021 (reportado)	0	0	0	0

Fuente: Oficina de Dirección del proceso de Talento Humano UTS

En razón a que la información de las vacantes definitivas de carrera administrativa se actualiza conforme se generan y se vayan cubriendo, existe claramente una disminución del número de vacantes en provisionalidad respecto del número proyectado en el año 2019. Fenómeno que obedece a la provisión de estas vacantes definitivas el dar cumplimiento a lo ordenado en el concurso de méritos 501 de 2017, procediendo a cubrir en estricto orden de mérito las mencionadas vacantes de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Se puede consultar en el siguiente link:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2021/P-Anual-Vacantes.pdf?t=1611757897>

9.4. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Diagnóstico para el Plan de Provisión de Recursos Humanos

Actualmente la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander, cuenta con ciento treinta y cinco (135) empleos.

Las vacantes que se generen, serán provistas de conformidad según el caso, de acuerdo a las directrices institucionales a través de concursos internos y de conformidad con la Ley 909 de 2004, no obstante, la provisión de las mismas, se encuentra supeditada a previa autorización y viabilidad presupuestal de conformidad con lo dispuesto para la respectiva vigencia.

Por otra parte, los empleos que se encuentren o se declaren en vacancia definitiva, serán reportados 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), a fin de que estos sean provistos a través de concurso de méritos.

Es importante manifestar que la Institución ha considerado analizar los estudios de cargas laborales realizada en el año 2017, de acuerdo con las especificaciones contenidas en la Guía de 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 entidad.

Lineamientos de Política, Estrategias y Orientaciones

Las Unidades Tecnológicas de Santander han formulado tres lineamientos de política a través de los cuales se brinda la orientación conceptual y metodológica para desarrollar el proceso de planeación de recursos humanos:

1. Articulación de la planeación del recurso humano al sistema de planificación institucional.
2. Gestión integral del talento humano y su articulación con el sistema de seguridad y salud ocupacional.
3. Racionalización de la oferta de empleo público.

A través de estos lineamientos se busca que el proceso de planeación de los recursos humanos se constituya en una práctica permanente en las instituciones y organismos públicos, que inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los cometidos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Complementariamente, se deben programar las actividades de gestión del talento humano en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos así como la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la

productividad del personal actualmente vinculado. El ciclo culmina con un adecuado desarrollo de los procesos de desvinculación del personal, que por distintas razones, ya no pueda seguir laborando en la entidad.

Finalmente, se promueve la organización y actualización sobre los cargos vacantes a fin de que el gobierno nacional cuente con información sobre la oferta real de empleo público, se racionalicen los procesos de selección y se presupuesten oportunamente los recursos que estos implican.

Se puede consultar en el siguiente link:

https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2021/P-Recursos-Humanos.pdf?_t=1611775950

9.5. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020-2022

Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de las Unidades Tecnológicas de Santander, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR 2. Plan Anual de Adquisiciones 3. Plan Anual de Vacantes 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos 5. Sistema integrado de gestión, 6. Plan Institucional de Capacitación 7. Plan de Incentivos Institucionales 8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI 11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información 12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información. 13. Sistema de control interno) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

Objetivo General

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.

Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados en los procesos y en el uso de las nuevas tecnologías, resultados de sistemas de información, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Institución 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.
- 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.

- Mantener la planta óptima que requiere Función Pública para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.

Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano

El Plan Estratégico de Gestión Humana 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.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en UTS, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes, de acuerdo:

1. Estrategias de talento humano
2. Estrategia de Vinculación.
3. Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Estrategia Plan de Incentivos.
5. Estrategia Plan Institucional de Capacitación PIC
6. Estrategia Plan Anual de Vacantes

Cumplimiento Política de Integridad

Como soporte de la planeación, el Grupo de Gestión Humana adecuo el Código de Integridad aprobado por el Comité de Gestión Institucional, que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del País.

La adecuación del código, consistió en adicionar algunos principios de acción, acordes a las necesidades de la Institución y por esto, la Dirección Administrativa de Talento Humano alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, está comprometido en la aplicación del Código de Integridad, como soporte de la articulación de planes y programas para la planeación 2019, que conlleve a la generación de estrategias que enaltezcan al servidor público con altos estándares de integridad, afianzando la relación estado ciudadano.

Por último cabe anotar que este código, al ser una guía de comportamiento en el servicio público, que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos de los servidores, se encuentra alineado con el modelo propio de evaluación de desempeño laboral para Función Pública, aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, mediante Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017, que trae como nuevo la evaluación de las competencias comportamentales.

Se puede consultar en el siguiente link:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2021/P-Talento-Humano.pdf? t=1611775952>

9.6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Alcance

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2021 inicia desde la detección de necesidades para implementar programas de aprendizaje, buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, 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. El presente plan de capacitación tiene varios insumos que se mencionan a continuación:

- Sugerencias de capacitación a partir de resultados del sistema integrado de gestión y la Alta Gerencia.
- Las Políticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
- Plan Estratégico de Talento Humano 2022.
- Encuesta Diagnostico de Necesidades para la priorización de temáticas realizada a los funcionarios.
- Lineamientos de plan de gestión documental, PETIC y el plan anticorrupción.
- Sugerencia de Capacitaciones por acuerdo sindical, tenidas en cuenta para incluir en la encuesta de Diagnostico a los funcionarios públicos.
- Acuerdo 01-028 de noviembre 18 de 2.020, por el cual se aprueba el Plan
- Estratégico de Desarrollo Institucional – PEDI “Lo hacemos posible” para la vigencia 2021 – 2027.

Objetivo General

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.

Objetivos Específicos

- Fortalecer el conocimiento, habilidades actitudes que contribuyan al logro de los objetivos Institucionales.
- Integrar a los nuevos servidores por medio de los procesos de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura 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, tales como MIPG, SIGUTS, gestión del riesgo, gestión pública participativa y transparente.
- Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas en la detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional para el mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones, promoviendo un desarrollo del liderazgo, trabajo en equipo y por tanto un mejor clima organizacional para la productividad.
- Contribuir al mejoramiento Institucional, fortaleciendo las competencias de los Empleados Públicos y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – 2021.

Dentro del componente de Capacitación alineado con el Plan nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y la Dimensión de Talento Humano en MIPG, es preciso tener en cuenta para el PIC 2021 lo siguiente:

Consolidación del Diagnóstico

Mediante correo del 12 noviembre de 2020, se solicitó a los Funcionarios de Planta y a los diferentes jefes por Dependencias, dar a conocer mediante Encuestas virtuales, las necesidades de capacitación, en el levantamiento del diagnóstico de necesidades del PIC vigencia 2021, de los 124 funcionarios de planta actuales, diligenciaron la encuesta 90 funcionarios.

Dentro de las capacitaciones elegidas por lo funcionarios las de mayor relevancia fueron:

- Apropiación y Uso De La Tecnología
- Trabajo en Equipo
- Herramientas Plataforma Office 365
- Servicio y Atención Al Ciudadano
- Liderazgo e Inteligencia Emocional
- Comunicación Asertiva
- Liderazgo Transformador
- Gestión del Valor de lo Publico
- Transparencia e Integridad

Presentación del Plan Institucional de Capacitación

De acuerdo con la información anterior, estas actividades identificadas se presentan a la comisión de personal con el fin de ser atendidas a través del PIC 2021, según el presupuesto establecido. Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación - PIC, se procederá a publicación.

Teniendo en cuenta las actuales limitaciones impuestas por el gobierno nacional para las actividades que involucren el contacto entre personas y, sin dejar de lado el cumplimiento de las actividades proyectadas dentro del programa, se buscaran alternativas para la ejecución de las mismas y se tendrán en cuenta las actividades de más relevancia, con el fin de ser incluidas en las actividades a desarrollar, todo de conformidad con las circunstancias, medidas, que surjan como producto de la pandemia Covid-19.

Se puede consultar en el siguiente link:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2021/P-CAPACITACION.pdf? t=1611757897>

9.7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Objetivo General

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.

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.
- 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 plan de bienestar social e incentivos para los funcionarios, contaremos 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 Plan de bienestar e Incentivos para la vigencia 2.021, fue realizado a través de una encuesta virtual, enviada a 124 Funcionarios de Planta de la institución, con una participación final de 95 funcionarios.

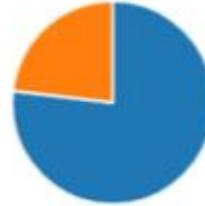
Encuesta Diagnóstica de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos 2021

Se describe la caracterización de la población encuestada.

3. ¿Tiene Hijos?

[Más detalles](#)

● Sí	73
● No	22



4. ¿En qué rango de edad se encuentra(n)?

[Más detalles](#)

● De 0 a 6 años	16
● De 7 a 12 años	23
● De 13 a 17 años	29
● Más de 18 años	35

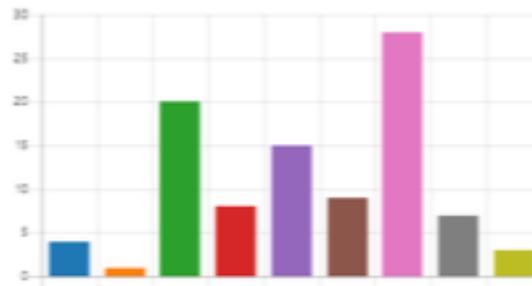


A continuación, se expone las preferencias de los funcionarios, frente a las opciones en deporte, cultura, educación, bienestar e incentivos.

5. ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?

[Más detalles](#)

Ampliar o fortalecer amistades	4
Desafío y competición	1
Práctica del deporte	20
Práctica de actividad de autoc...	8
Disminuir stress	15
Compartir con la familia	9
Fortalecer el clima laboral	28
Felicidad laboral	7
Otras	3



6. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social?

[Más detalles](#)

Carga laboral	39
No tiene tiempo	26
Las actividades no son de su g...	19
Su jefe inmediato no le da aut...	0
Otras	20



7. Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar a NIVEL INDIVIDUAL

[Más detalles](#)

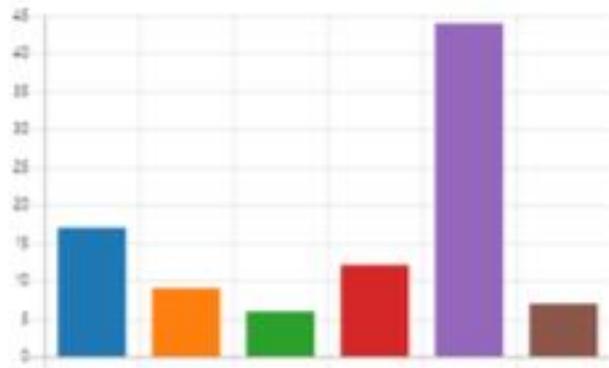
Tenis	15
Natación	30
Ajedrez	6
Tenis de Mesa	20
Otras	24



8. Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar a NIVEL COLECTIVO

[Más detalles](#)

● Fútbol	17
● Voleibol	9
● Baloncesto	6
● Bolos	12
● Caminatas	44
● Otras	7



9. Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar (Deportes Autóctonos)

[Más detalles](#)

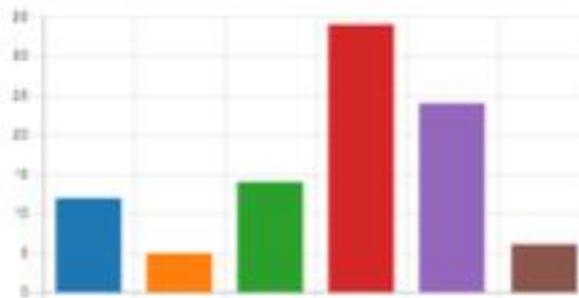
● Rana	11
● Mini-tejo	23
● Tejo	8
● Bolo Criollo	25
● Ninguna de las Anteriores	28



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

[Más detalles](#)

● Danzas	12
● Teatro	5
● Música	14
● Talleres Manuales	34
● Cine	24
● Otras	6



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

Más detalles

	Aeróbicos	27
	Yoga	31
	Pilates	22
	Zumba	23
	Otras	12



12. Seleccione las actividades en las que le gustaría participar o desarrollar (Promoción y Prevención)

Más detalles

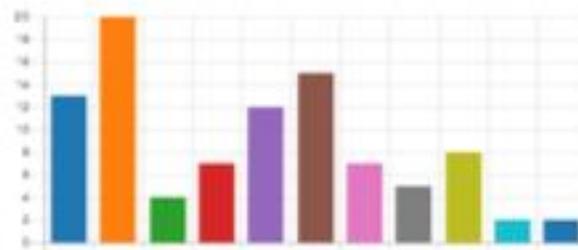
	Jornadas de Vacunación	13
	Jornada de la Salud	51
	Higiene Oral	26
	Donación de Sangre	5



13. ¿Cuál de las siguientes actividades considera de mayor importancia para el Programa de Bienestar Social?

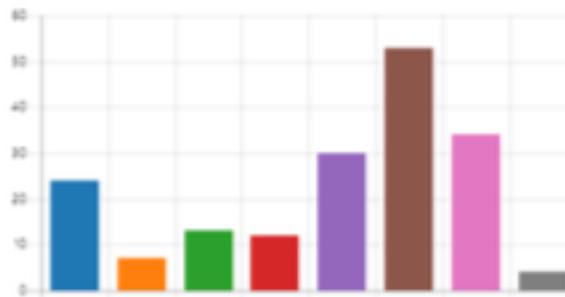
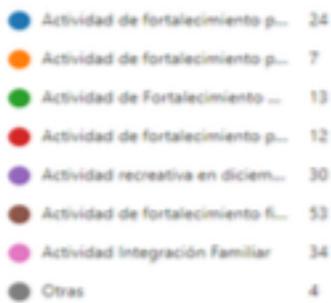
Más detalles

	Actividades Deportivas	13
	Actividades Recreativas	20
	Actividades Culturales	4
	Actividades de Autocuidado	7
	Clima Laboral	12
	Programas de Promoción y Pr...	15
	Conferencias y Charlas Motiv...	7
	Pre-pensionados	5
	Actividades de Integración Pa...	8
	Ferias de Vivienda	2
	Otras	2



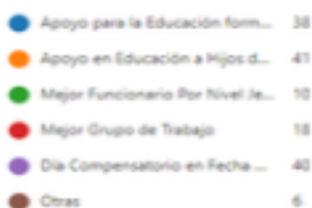
14. Seleccione las actividades en las que le gustaría participar o desarrollar (Área Social)

Más detalles



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

Más detalles



Teniendo en cuenta las actuales limitaciones impuestas por el gobierno nacional para las actividades que involucren el contacto entre personas y, sin dejar de lado el cumplimiento de las actividades proyectadas dentro del programa, se buscarán alternativas para la ejecución de las mismas y se tendrán en cuenta las actividades de más relevancia, con el fin de ser incluidas en las actividades a desarrollar, todo de conformidad con las circunstancias, medidas, que surjan como producto de la pandemia Covid-19.

Áreas del Programa de Bienestar

- Área de protección y servicios sociales.
- Programa de seguridad social integral.
- Programa de recreación, cultura y deportes.
- Programa de calidad de vida laboral.

Actividades a Realizar durante la Vigencia 2.021

- Día de la Mujer.
- Día de la secretaria.
- Día de la Madre.
- Día del Docente
- Día del Padre.
- Día del Servidor Público y Jornada Deportiva.
- Jornada Salud Ocupacional.
- Actividad Artística y Cultural e Integración Familiar.
- Programa Pre pensionados.
- Actividad Integración Familiar.

- Actividad Decembrina Hijos de Funcionarios.
- Actividad decembrina funcionarios.
- Logística para que grupos de oficinas organicen las novenas navideñas por dependencias.

Desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos

Cobertura: Todos los funcionarios de la institución UTS, son objeto de la realización de las actividades del presente plan, sin embargo, cabe precisar que de acuerdo con la normatividad 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 plan 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 institución UTS, buscando compensar el logro extraordinario del servidor público y estimular un alto desempeño de las funciones.

Incentivos basados en salario emocional

El Institución UTS 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.

Se puede consultar en el siguiente link:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2021/P-BIENESTAR-SOCIAL.pdf? t=1611757897>

9.8. PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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 acuerdo con la normatividad establecida.

Sus límites están enmarcados en las actividades para desarrollar y fortalecer las destrezas necesarias para la construcción de un proceso, constante y auto sostenido, de toma de conciencia hacia la seguridad personal, familiar y social. Busca la promoción del desarrollo humano, a través de la concientización individual sobre los recursos internos y externos con que cuentan.

Paralelamente busca una formación continua 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, esencialmente habilidades que tienen que ver con la observación, las relaciones con sí mismos, con las personas y con el mundo que nos rodea, formando así personas críticas, solidarias, respetuosas, conscientes de la realidad y comprometidas con la transformación.

Objetivo General

Gestionar del 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.

Objetivos Especificos

- 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 2021

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 2021, 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).

Se puede consultar en el siguiente link:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2021/P-SG-SST.pdf?t=1611757897>

9.9. PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, nace del Estatuto Anticorrupción a través de la Ley 1474 de 2011, artículo 73. En aras de cumplir con la mencionada norma, las Unidades Tecnológicas de Santander pone a disposición del personal de la institución y ciudadanía en general la estrategia de lucha contra la Corrupción diseñando su Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano vigencia 2021, como un instrumento de tipo preventivo para el control de la gestión y hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, adoptado por esta institución en febrero de 2018, mediante resolución rectoral No. 02-196.

Se partió del análisis del contexto desde el punto de vista interno y del entorno con el fin de obtener estrategias conducentes a fortalecer los índices de oportunidad, participación ciudadana, transparencia de la gestión, calidad de nuestros servicios y la accesibilidad a los mismos, siendo eje primordial la satisfacción de las partes interesadas. El Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano-PAAC, articula el quehacer de las Unidades Tecnológicas de Santander, mediante los lineamientos normativos y tiene en cuenta la generación de valor público, el trato digno al ciudadano bajo el enfoque del Modelo Integrado de Gestión y Planeación MIPG, contemplado dentro de la política de desarrollo administrativo de transparencia, participación y servicio al ciudadano.

Este documento tuvo como lineamientos generales el texto “Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano versión 2”. Además, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1499 de 2017, el PAAC instrumenta los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional que operativamente lo desarrollan, en las dimensiones de Control Interno, Gestión con Valores para Resultados (Relación Estado Ciudadano) e Información y Comunicación.

Con el fin de aplicar una estrategia por parte de la Institución orientada a combatir la corrupción, la Oficina de Planeación invitó a la ciudadanía en general, funcionarios y contratistas, a consultar el Proyecto del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2021 y a participar activamente en la construcción de este documento, en un link en la página principal de la Institución que se dispuso desde el 22 al 27 de enero de 2021 a las 6.00 p.m. El PAAC 2021 se encuentra disponible en el menú

transparencia - componente 6 - Planeación – Subcategoría Políticas, lineamientos y manuales – G. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2021/PAAC.pdf? t=1611953286>

9.10. PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES PETI 2019-2022

Debido a los requerimientos de cumplimiento de los decretos expedidos por el Ministerio de Tecnologías de la Información y del Decreto 612 de 2018 el cual convoca a todas las entidades del estado a iniciar el proceso de articulación de los planes institucionales y estratégicos con el Plan de Acción Institucional, se genera este nuevo proceso de planeación estratégica de Tecnologías de Información y Comunicaciones para el período comprendido entre el año 2019 y 2020.

Se inició el desarrollo del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las comunicaciones PETIC, el cual fue presentado por el Coordinador de Recursos Informáticos de la Institución y fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, mediante Acta No. 05 de 2019.

Estrategia TI

Las Unidades Tecnológicas de Santander, cuenta con una estrategia a largo plazo 2019-2022, la transformación organizacional es una condición de éxito en toda institución, con mayor razón si se trata de un ente educativo de trayectoria. Por este motivo debe cumplirse con esta tarea permanente de repensarse, con la intencionalidad de mejorar sus acciones y aumentar los impactos sobre la sociedad donde está inmersa, máxime si se tienen en cuenta los entornos local, regional, nacional, internacional y global.

El horizonte se ha visualizado hacia el año 2022, periodo para el cual se plantea la visión institucional, en el cual se proyectó una planeación estratégica actualizada a un periodo de 9 años, basado en un Plan Prospectivo de Desarrollo Institucional "CULTURA DE LA INNOVACIÓN Y EL CONOCIMIENTO PARA LA TRANSFORMACIÓN Y EL DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE," 2012- 2022 que conlleva al desarrollo de las políticas, programas, proyectos, indicadores y metas de la institución.

Misión

Ser una unidad de apoyo a la institución con el fin de potencializar a través de la inclusión y uso de la tecnología en los procesos administrativos y de control académico, enfocando sus inversiones en los elementos diferenciadores que generen ventaja competitiva e innovadora, alcanzando el liderazgo académico y tecnológico de la institución.

Visión

Consolidar la infraestructura tecnológica que permita garantizar la operación de la institución, la confidencialidad y seguridad de la información, y la administración dinámica de recursos informáticos y sistemas de información acorde a las necesidades de la universidad.

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 y Sistemas de Información (PETI) que esté alineado con el Plan Estratégico de Talento

Humano de las Unidades Tecnológicas de Santander, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR 2. Plan Anual de Adquisiciones 3. Plan Anual de Vacantes 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos 5. Sistema integrado de gestión, 6. Plan Institucional de Capacitación 7. Plan de Incentivos Institucionales 8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 10. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información 11. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información. 12. Sistema de control interno) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida, para impulsar las transformaciones en el desarrollo de la educación y la eficiencia y transparencia.

Los objetivos que plantea el Plan Estratégico de TIC están expresados como pasos para alcanzar los resultados finales. Estos objetivos están definidos como capacidades que debe ir ganando el Grupo de Recursos de Sistemas e informática para permitirle al Ministerio brindar mejores servicios basados en TICs.

Se puede consultar en el siguiente link:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2021/Peti.pdf?t=1611861309>

El cronograma se puede consultar en el siguiente link:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2021/Cronograma-PETI.pdf?t=1611838401>

9.11. PLAN DE TRATAMIENTO DE RIESGOS DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN

Objetivo

Mitigar los riesgos asociados en Seguridad de la información a los procesos existentes de Las UTS con el fin de proteger los activos de información, el manejo de medios, el control de acceso, la gestión de los usuarios y preservando la confidencialidad, integridad, disponibilidad de la información.

Objetivos Específicos

- Implementar Políticas de la seguridad de la información para la protección de la información de acuerdo con el contexto de la organización.
- Gestionar la adecuada administración del riesgo como elemento integrador en el sistema de gestión de calidad y seguridad de la información de acuerdo con los lineamientos de la organización.
- Fortalecer el conocimiento referente a la gestión de los riesgos, su análisis y las acciones a tomar para su mitigación.

Alcance

Realizar una gestión de riesgos, que permita integrar los procesos de la organización con las buenas prácticas que contribuyan a la toma de decisiones para la prevención de incidentes que puedan afectar la continuidad del negocio.

A través de los principios básicos y metodológicos para la administración de los riesgos, así como los controles que permitan el fácil desarrollo de las fases de reconocimiento del contexto, de la identificación de los riesgos, del análisis y evaluación, las opciones de tratamiento o manejo del riesgo según la valoración.

Recursos

Para la gestión de los riesgos Las UTS dispone de los siguientes recursos:

- **Humano:** Gerente y director de operaciones, El responsable TI y/o comité TI, líderes de los procesos, Gestor estratégico TI y demás partes interesadas
- **Físico:** Los activos relacionados en la Matriz de activos **F-GSI-02 Identificación y valoración de los activos**
- **Financiero:** Presupuesto asignado para Seguridad de la información
- **Técnico:** El procedimiento documentado para la gestión del riesgo **P-SGI-01 PROCEDIMIENTO GESTIÓN DE RIESGOS**

Se puede consultar en el siguiente link:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2021/P-Riesgos.pdf?t=1611838401>

9.12. PLAN DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN

Objetivo

Gestionar el Sistema de Gestión Seguridad y Privacidad de la Información (SGSI) de las Unidades Tecnológicas de Santander, con base en el Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información del MINTIC, manteniendo niveles óptimos de seguridad y privacidad de la información, con la implementación de políticas, controles y procedimientos que permitan de manera oportuna la atención de riesgos en los activos de la entidad.

Alcance

Describe el Plan de Seguridad y Privacidad de la información, alineado con los objetivos, metas, procesos, procedimientos y estructura organizacional, de tal forma que se asegure la confidencialidad, integridad y disponibilidad los componentes de información.

Esta política de seguridad y privacidad de la información aplica a todas las dependencias de las Unidades Tecnológicas de Santander.

La información que se genera en cada uno de los procesos de la entidad es muy relevante para el logro de las metas y objetivos institucionales, garantizando la integridad, disponibilidad y confidencialidad de los activos de información de las Unidades Tecnológicas de Santander.

Estas políticas de seguridad y privacidad de la información aplican para todos los servidores públicos, contratistas, pasantes, administrativos, estudiantes y visitantes de las Unidades Tecnológicas de Santander y deben ser de obligatorio cumplimiento.

POLITICA INSTITUCIONAL UNIDADES TECNOLOGICAS DE SANTANDER

La información es un recurso valioso para las Unidades Tecnológicas de Santander, apoyada en la misión, visión y objetivos del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional, expresa su compromiso en la minimización de los riesgos a los cuales está expuesta la información que maneja, impulsando una cultura de seguridad y calidad en todos sus procesos, gestionando los incidentes de seguridad que se puedan presentar con el fin de garantizar la seguridad y continuidad de los procesos principales de la entidad.

El grupo de Recursos Informáticos propende por la evaluación, vigencia y conformación de esta política, al igual que los demás elementos del SGSI.

Los activos de información estarán clasificados e identificados a fin de establecer los niveles adecuados de protección.

Los funcionarios y líderes de proceso deben garantizar la protección de la información, a la cual tengan acceso para evitar pérdida, daño o uso no autorizado.

La entidad implementará controles que permitan salvaguardar los activos de información, para evitar accesos no autorizados, alteraciones o uso indebido de los recursos, garantizando la continuidad de la prestación de los servicios.

Para lograr lo anteriormente enunciado el Comité Directivo asignará los recursos tanto humanos, presupuestales y tecnológicos necesarios que permitan realizar el seguimiento y evaluación a la implementación y efectividad de esta política y sub-políticas que se deriven del SGSI.

Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información

- Garantizar la gestión de riesgos e incidentes de seguridad y privacidad de la información.
- Definir y formalizar los elementos normativos sobre los temas de protección de la información.
- Establecer los mecanismos de aseguramiento físico y digital, para fortalecer la confidencialidad, integridad, disponibilidad, legalidad, confiabilidad de la información.
- Generar y divulgar una cultura sobre seguridad de la información a los funcionarios públicos, contratistas, comunidad, proveedores y demás partes interesadas en las Unidades Tecnológicas de Santander.

Se puede consultar en el siguiente link:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2021/P-seguridad.pdf? t=1611861312>

9.13. ESTRATÉGIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

En Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario y nos dice que el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”.

Los conflictos de intereses ponen en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público y afectan la confianza ciudadana en la administración pública.

Por ello, es necesario que los servidores públicos y contratistas conozcan sobre las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular, afectando el interés público, con el fin de que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común.

Con este objetivo, funcionarios de la Dirección Administrativa de Talento, Oficina de Planeación, Oficina Jurídica y Oficina de Control Interno, en el último trimestre de la vigencia 2020, participaron en reuniones virtuales, que tuvieron como objetivo la elaboración de la estrategia del manejo de los conflictos de interés en la institución, teniendo en cuenta los instrumentos y guías de la Función Pública, en cuanto a las etapas y actividades prioritarias para su implementación y seguimiento, con el propósito definir los lineamientos necesarios para evitar que los intereses particulares y directos de los servidores públicos y contratistas que prestan sus servicios a la institución, interfieran con el desempeño de su labor o actividad y garantizar que no existe un beneficio personal o profesional en perjuicio de las Unidades Tecnológicas de Santander, que afecte el desarrollo de sus funciones, deberes o actividades en la Institución.

ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Planeación	Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	Incorporar al Plan anual Institucional la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y publicarlo en el sitio web.	Dirección Administrativa de Talento Humano Oficina de Planeación	31/01/2021
		Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de intereses.	Dirección Administrativa de Talento Humano Oficina Jurídica	31/01/2021
Condiciones institucionales	Comité de Gestión y Desempeño	Gestionar a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de integridad y la gestión de conflictos de intereses	Dirección Administrativa de Talento Humano	5/12/2020
		Hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Control Interno	Trimestral
		Definir la dependencia para orientar legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos, en la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.	Dirección Administrativa de Talento Humano	5/12/2020
	Procesos y procedimientos	Identificar las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias	Comité de Gestión y Desempeño Dirección Administrativa de Talento Humano Oficina Jurídica	5/12/2020

**PLAN DE ACCIÓN ANUAL
VIGENCIA 2021**

		Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.	Grupo de Recursos Informáticos Dirección Administrativa de Talento Humano	5/12/2020
		Ajustar el manual de contratación de la entidad con orientaciones para que los servidores y contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses	Oficina Jurídica Dirección Administrativa de Talento Humano	5/12/2020
		Establecer el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.	Dirección Administrativa de Talento Humano	5/12/2020
Pedagogía	Sensibilización y capacitación	Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilizaciones relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses.	Dirección Administrativa de Talento Humano	5/12/2020
		Implementar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación institucional.	Dirección Administrativa de Talento Humano	5/12/2020
	Realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	Vincular a los servidores y contratistas de la entidad al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020.	Dirección Administrativa de Talento Humano	5/12/2020
Seguimiento y evaluación	Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019	Garantizar que el 100% de servidores públicos y contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública.	Dirección Administrativa de Talento Humano	5/12/2020
	Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	Realizar seguimiento y monitoreo al registro de conflictos de intereses han surtido trámite	Control Interno	5/12/2020
		Realizar el seguimiento y control a la implementación de las estrategias de gestión preventiva del conflicto de intereses formuladas en la planeación institucional y a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos y contratistas que se encuentran obligados por la ley 2013 de 2019, a través de las dependencias de control interno.	Control Interno	5/12/2020

Se puede consultar en el siguiente link:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2020/11/Estrategia-Conflicto-de-Intereses.pdf>