



# ++ PLAN DE ACCIÓN ANUAL

Ph.D. OMAR LENGERKE PÉREZ  
RECTOR

ELABORADO: Enero 31 de 2023  
MODIFICADO: Febrero 22 de 2023

**uts** | Unidades  
Tecnológicas  
de Santander



## CONSEJO DIRECTIVO

**Dr. Mauricio Aguilar Hurtado**

Presidente Consejo Directivo  
Gobernador de Santander

**Dr. Bernardo Patiño Mansilla**

Delegado del Gobernador de Santander

**Dra. María Fernanda Polania Correa**

Delegada de la Ministra de Educación Nacional

**Dr. Favio Eduardo Solano Castellanos**

Representante de las Directivas Académicas

**Ing. Rafael Ortiz Sepúlveda**

Representante de los Gremios

**Dr. Prudencio Antonio Becerra Reyes**

Representante de los Ex-Rectores

**Ing. Ricardo Alvarado Jaimes**

Representante de los Docentes

**Ing. Roberto Carvajal Salamanca**

Representante de los Docentes (Suplente)

**Ing. Andrés Enrique Ávila Montañez**

Representante de Egresados

**Nancy Nayibe Carrillo Hernández**

Representante de los Estudiantes

**Paola Andrea López Mayorga**

Representante de los Estudiantes (Suplente)

## CONSEJO ACADÉMICO

**Rector Omar Lengerke Pérez**

Presidente del Consejo Académico

**Dr. Alberto Serrano Acevedo**

Vicerrector Académico

**Ing. Favio Eduardo Solano Castellanos**

Decano Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías

**Dr. Orlando Orduz Corredor**

Decano Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales

**Ing. Abigail Tello Ríos**

Representante de los Coordinadores

**Ing. Jeison Marín Alfonso**

Representante de los Docentes

**Ing. Sergio Suarez Barajas**

Representante de los Docentes (Suplente)

**Sergio Antonio Moreno Olarte**

Representante de los Estudiantes

**Yulieth Rocío Pimiento Escobar**

Representante de los Estudiantes (Suplente)

**RESOLUCIÓN No. 02-059**  
(Bucaramanga, 30 de enero de 2023)

**Por medio de la cual se aprueba el Plan de Acción Anual para las Unidades Tecnológicas de Santander vigencia 2023**

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

**CONSIDERANDO**

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

Que el numeral 13 del artículo 13 del Decreto 1784 de 2019, determina la necesidad de implementar una metodología para diseñar e implementar los planes de acción previstos en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.

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 2023, el cual orienta la gestión de la Institución y de cada uno de los procesos acorde con los objetivos, estrategias y metas definidas en el Mapa Estratégico derivado del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional PEDI Vigencia 2021-2027.

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

Que en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el día 30 de enero de 2023, se aprobó por unanimidad y se acogió el Plan de Acción Anual vigencia 2023.

Que en mérito de lo expuesto,

[www.uts.edu.co](http://www.uts.edu.co)

Calle de los Estudiantes N. 9 – 82 Ciudadela Real de Minas  
Línea Gratuita Nacional: 018000 940203  
PBX: (+57) (607) 6917700  
uts@correo.uts.edu.co  
Código postal: 680005318  
Bucaramanga - Santander - Colombia



CO-SC-CEB-469261

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Aprobar y acoger el Plan de Acción Anual 2023, como despliegue y desarrollo del Mapa Estratégico derivado del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional PEDI Vigencia 2021-2027 de las Unidades Tecnológicas de Santander, el cual se anexa a la presente Resolución, conformado por ciento cuarenta y cuatro (144 folios) y hace parte integral de la misma.

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

**ARTÍCULO TERCERO:** Con el fin de garantizar un control sobre la gestión adelantada por cada una de las áreas en cumplimiento del Plan de Acción Anual vigencia 2023, 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 treinta (30) días del mes de enero del año dos mil veintitrés (2023).

  
**OMAR LENGHERKE PÉREZ**  
RECTOR

Proyectó: Abg. Eida Sanabria Bustos - Profesional Universitario Oficina de Planeación  
Revisó: Dra. Adriana Vanegas Aguilar - Jefe Oficina de Planeación  
Aprobó: Dr. Edger Pachón Arciniegas - Secretario General

[www.uts.edu.co](http://www.uts.edu.co)

Calle de los Estudiantes N. 9 – 82 Ciudadela Real de Minas  
Línea Gratuita Nacional: 018000 940203  
PBX: (+57) (607) 6917700  
uts@correo.uts.edu.co  
Código postal: 680005318  
Bucaramanga - Santander - Colombia



## CONTENIDO

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>7</b>
<b>1. CONTEXTO INSTITUCIONAL</b> .....	<b>8</b>
1.1. <b>PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL P.E.I.</b> .....	<b>8</b>
1.2. <b>MISIÓN</b> .....	<b>8</b>
1.3. <b>VISIÓN</b> .....	<b>8</b>
1.4. <b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b> .....	<b>9</b>
1.5. <b>MAPA DE PROCESOS</b> .....	<b>10</b>
<b>2. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2021-2027</b> .....	<b>11</b>
2.1. <b>ESTRUCTURA ESTRATÉGICA</b> .....	<b>12</b>
<b>3. PLAN DE ACCIÓN ANUAL - VIGENCIA 2023</b> .....	<b>15</b>
3.1. <b>EJE ESTRATÉGICO 1: UTS DEL CONOCIMIENTO</b> .....	<b>15</b>
3.1.1. <b>Línea 1: Excelencia Académica</b> .....	<b>16</b>
3.1.2. <b>Línea 2: Ciencia e Investigación</b> .....	<b>35</b>
3.1.3. <b>Línea 3: Extensión y Gestión Social</b> .....	<b>41</b>
3.1.4. <b>Línea 4: Aseguramiento de la Calidad de la Educación</b> .....	<b>47</b>
3.2. <b>EJE ESTRATÉGICO 2. UTS INNOVA</b> .....	<b>52</b>
3.2.1. <b>Línea 5: Innovación y Productividad</b> .....	<b>52</b>
3.2.2. <b>Línea 6: Emprendimiento, Creatividad y Competitividad</b> .....	<b>59</b>
3.3. <b>EJE ESTRATÉGICO 3. UTS GLOBAL</b> .....	<b>61</b>
3.3.1. <b>Línea 7: Internacionalización, Visibilidad e Impacto</b> .....	<b>61</b>
3.4. <b>EJE ESTRATÉGICO 4. UTS HUMANA</b> .....	<b>70</b>
3.4.1. <b>Línea 8: Comunidad y Cultura Institucional</b> .....	<b>70</b>
3.4.2. <b>Línea 9: Diversidad e Inclusión</b> .....	<b>78</b>
3.5. <b>EJE ESTRATÉGICO 5: UTS SOSTENIBLE</b> .....	<b>85</b>

3.5.1.	Línea 10: Gobernabilidad y Gobernanza .....	85
3.5.2.	Línea 11: Desarrollo, Gestión y Sostenibilidad .....	97
3.5.3.	Línea 12. Gestión Integral Institucional .....	101
4.	INTEGRACIÓN DE PLANES INSTITUCIONALES.....	107
4.1.	PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVOS – PINAR .....	109
4.2.	PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES .....	110
4.3.	PLAN ANUAL DE VACANTES .....	110
4.4.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	113
4.5.	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....	116
4.6.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	119
4.7.	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	125
4.8.	PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG- SST.....	133
4.9.	PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO.....	136
4.10.	PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES - PETI .....	137
4.11.	PLAN DE TRATAMIENTO DE RIESGOS DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN .....	140
4.12.	PLAN DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN.....	142

## PRESENTACIÓN

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

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

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

Ph.D. OMAR LENGERKE PÉREZ

## 1. CONTEXTO INSTITUCIONAL

El Plan de Acción Anual de las Unidades Tecnológicas de Santander vigencia 2.023, en su contexto general, comprende aspectos institucionales propios del Proyecto Educativo, Misión, Visión, Estructura Organizacional y Mapa de Procesos, con los cuales traza la hoja de ruta que organizará, orientará e implementará el conjunto de actividades necesarias para la consecución de objetivos y metas estratégicos.

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

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

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

El Proyecto Educativo Institucional puede consultarse en el siguiente enlace:

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

### 1.2. MISIÓN

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

### 1.3. VISIÓN

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

### 1.4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

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

### Estructura Organizacional Unidades Tecnológicas de Santander

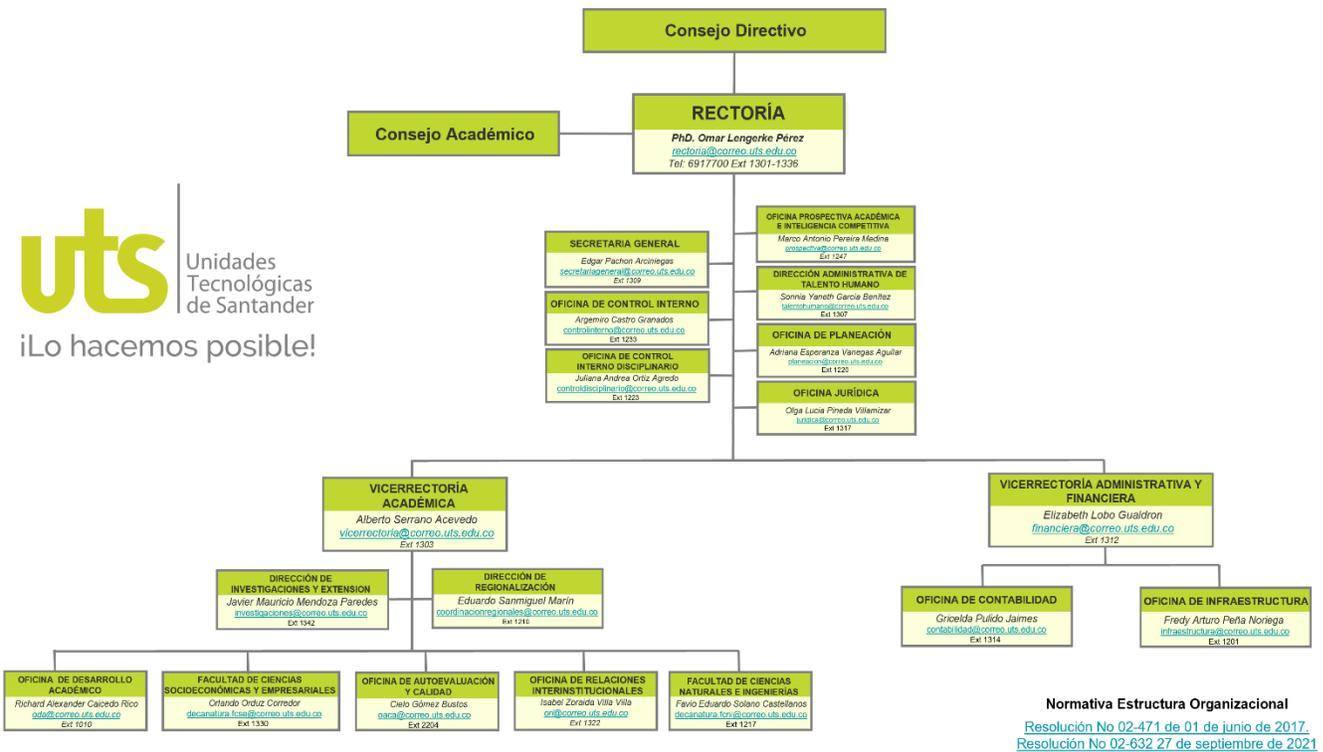
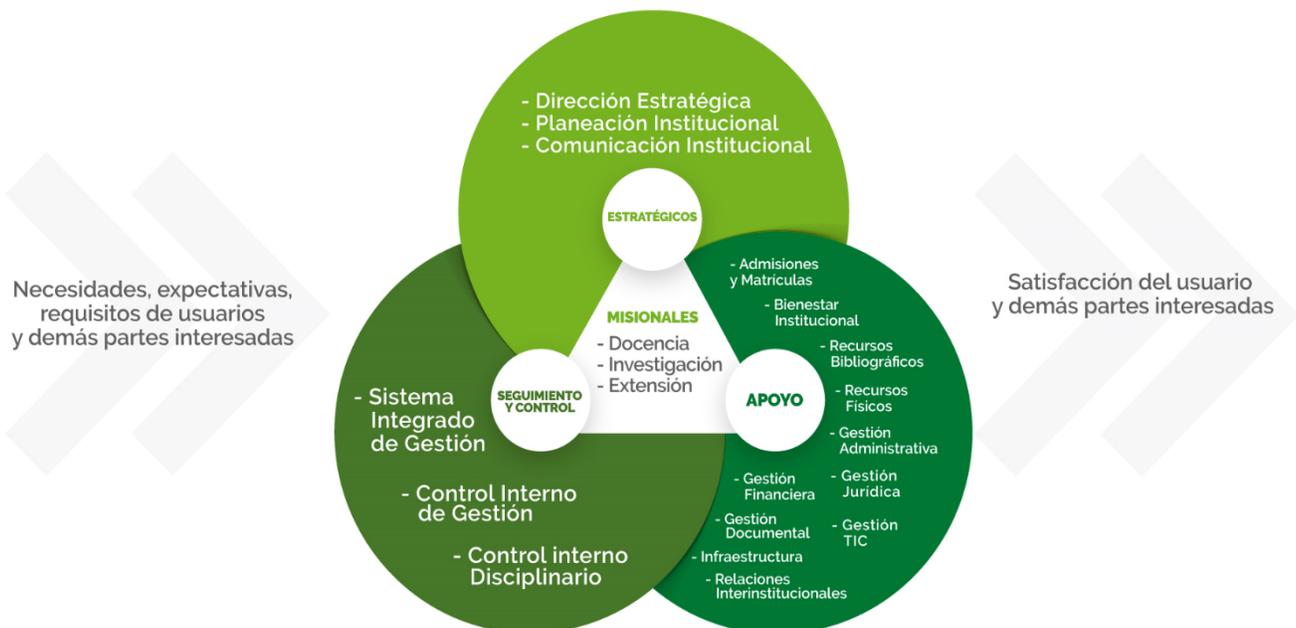


Figura No. 1: Estructura Organizacional UTS. Fuente: <http://www.uts.edu.co/sitio/estructura-organizacional/>

## 1.5. MAPA DE PROCESOS

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

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



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

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2021-2027 de las Unidades Tecnológicas de Santander está orientado a establecer metas de crecimiento en tres ejes fundamentales: la transformación social, la innovación y el desarrollo tecnológico, que nos permita ser reconocidos en el ámbito regional, nacional e internacional, como una Institución que contribuye al progreso económico, científico y cultural. El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional aprobado mediante Acuerdo del Consejo Directivo No. 01-028 de noviembre / 2020, modificado por los Acuerdos No. 01-033 de septiembre 17 de 2021, No. 01-045 de noviembre 19 de 2021, No. 01-008 de abril 19 de 2022 y No. 01-022 de octubre 25 de 2022, traza la ruta para garantizar que, la comunidad de las UTS desarrolle un sistema de educación integral, intercultural, inclusivo, equitativo y de alta calidad, que permita la acreditación de los programas y la acreditación de nuestra Institución.

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2021-2027 puede consultarse en el siguiente enlace:

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

Acuerdo Consejo Directivo No. 01-028 de noviembre 18 2020. 2Por el cual se aprueba el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional vigencia 2021-2027 de las UTS”.

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

Acuerdo Consejo Directivo No. 01-033 de septiembre 17 de 2021. “Por medio del cual se modifica el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional vigencia 2021-2027 de las UTS”.

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/normatividad/acuerdos/acu-75.pdf? t=1634232204>

Acuerdo Consejo Directivo No. 01-045 de noviembre 19 de 2021. “Por medio del cual se modifica el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional vigencia 2021-2027 de las UTS”.

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/normatividad/acuerdos/acu-91.pdf? t=1651871525>

Acuerdo Consejo Directivo No. 01-008 de abril 19 de 2022. Por medio del cual se modifica el artículo segundo del Acuerdo No. 01-028 de noviembre 18 de 2020 “Por el cual se aprueba el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional vigencia 2021-2027 de las UTS”.

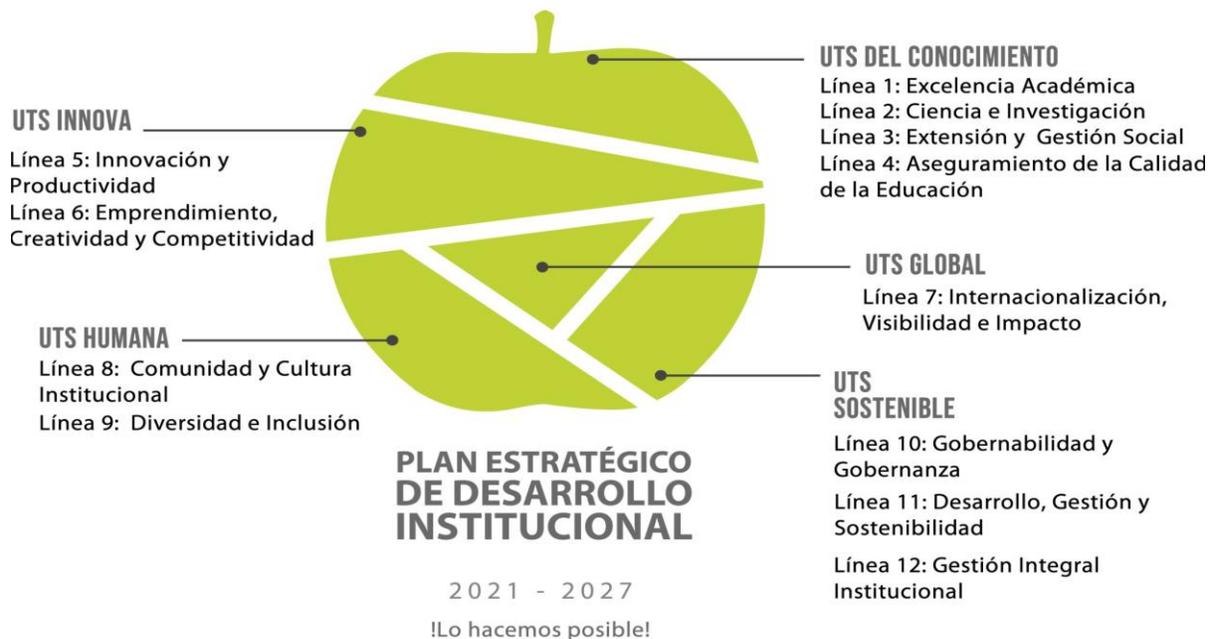
<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/normatividad/acuerdos/acu-92.pdf? t=1651876593>

Acuerdo Consejo Directivo No. 01-022 de octubre 25 de 2022. Por medio del cual se modifica el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional vigencia 2021-2027 de las Unidades Tecnológicas de Santander.

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/normatividad/acuerdos/acu-102.pdf? t=1668048354>

## 2.1. ESTRUCTURA ESTRATÉGICA

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



### EJE ESTRATÉGICO 1: UTS DEL CONOCIMIENTO

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

**Línea 1: Excelencia Académica:** Entendida desde el concepto de educación integral y de calidad, perfila una proyección curricular global que promueva el intercambio de conocimiento, con una visión innovadora e inclusiva, apoyado en la ciencia, tecnología e innovación que permita el desarrollo de un perfil internacional, fortalecido internamente desde sus procesos académicos, contemplando estrategias de acompañamiento, permanencia, promoción, y alta calidad docente, entre otras.

**Línea 2: Ciencia e investigación:** La Ciencia, la investigación y la gestión del conocimiento como procesos fundamentales para la creación de nuevos saberes en servicio de la comunidad, apoya las dinámicas productivas y competitivas del entorno, que a su vez se articulan con tendencias nacionales e internacionales, en el proceso de industrias creativas, culturales y humanas que aporten a fortalecimiento institucional y a la visibilidad.

**Línea 3: Extensión y Gestión Social:** Direccionada a generar alianzas educativas nacionales e internacionales, que promuevan la movilidad académica con proyección social, y que se articule con otros sectores como el laboral, gubernamental y empresarial, teniendo en cuenta los planes de desarrollo local, regional y nacional, dando solución a problemas del entorno.

**Línea 4: Aseguramiento de la Calidad de la Educación:** Promueve una cultura de autoevaluación, autocontrol y regulación, que afianza el seguimiento y desarrollo de un sistema interno de calidad para programas académicos y a nivel institucional contando con planes de mejoramiento, indicadores de impacto en los programas, generando una oferta pertinente y competitiva.

### **EJE ESTRATÉGICO 2: UTS INNOVA**

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

**Línea 5: Innovación y Productividad:** Desarrolla varias estrategias, desde la conformación del centro de innovación y productividad, proponiendo una transformación digital innovadora articulada con sistemas nacionales y regionales con las herramientas digitales, laboratorios de ideación, proyectos y estrategias de carácter científico tecnológico, modernización de infraestructura física y tecnológica, entre muchas otras propuestas que promueven la cultura creativa.

**Línea 6: Emprendimiento, Creatividad y Competitividad:** El emprendimiento como parte de la creatividad, se fortalece desde el trabajo colaborativo generando redes de emprendimiento, con el propósito de ampliarse con nuevos planes de negocio y en eventos de emprendimiento regional, nacional e internacional, a través del fortalecimiento de procesos de Lean Thinking, bancos de ideas y negocios, semillero de emprendimiento, entre otros.

### **EJE ESTRATÉGICO 3: UTS GLOBAL**

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

**Línea 7: Internacionalización, Visibilidad e Impacto:** Es una oportunidad de aprendizaje con perfil global apoyado en mecanismos de cooperación nacional e internacional que busca fortalecer la movilidad de estudiantes y docentes con diferentes tipos de convenios y extensiones educativas, relacionadas con participación de eventos y actividades de carácter misional. Se fortalece la multiculturalidad, se promueve la segunda lengua disminuyendo las barreras comunicativas y culturales, generando experiencias y productos académicos sobre el ciudadano del mundo UTS.

#### **EJE ESTRATÉGICO 4: UTS HUMANA**

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

**Línea 8: Comunidad y Cultura Institucional:** En el fortalecimiento de una cultura UTS tiene un valor significativo en el bienestar institucional, determinante para la formación de individuos empáticos, con sentido de pertenencia y compromiso. Con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, se promueve actividades de aptitudes artísticas y culturales, acompañamiento sociales, psicológicos y académicos, hábitos saludables, prevención de enfermedades y estilos de vida para toda la comunidad Uteísta fomentando la construcción de paz y ciudadanía.

**Línea 9: Diversidad e Inclusión:** Se desarrollan acciones de sensibilización y concientización en asuntos de género, equidad, diversidad e inclusión para la comunidad Uteísta. Desde dos frentes: estrategias para incluir a las comunidades en situación de vulnerabilidad, prevención, atención de violencias y a través de un plan de acción para acompañamiento en procesos de educación inclusiva.

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

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

**Línea 10: Gobernabilidad y Gobernanza:** Fortalece políticas, lineamientos y estrategias sobre la gestión, el gobierno y la transparencia en los procesos organizacionales de las UTS. Enfocada en transformar la institución siendo flexible, eficiente y efectiva promoviendo las buenas 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.

### 3. PLAN DE ACCIÓN ANUAL - VIGENCIA 2023

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

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

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

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	PROGRAMAS	PROYECTOS	INDICADORES
Línea 1: Excelencia Académica	7	14	26
Línea 2: Ciencia e Investigación	3	11	18
Línea 3: Extensión y Gestión Social	7	16	18
Línea 4: Aseguramiento de la Calidad de la Educación	3	4	8
<b>TOTAL</b>	<b><u>20</u></b>	<b><u>45</u></b>	<b><u>70</u></b>

**3.1.1. Línea 1: Excelencia Académica**

PROGRAMA	EDUCACIÓN INCLUYENTE Y DE CALIDAD PARA TODOS									
PROYECTO	Participación de la comunidad académica en espacios de producción, difusión e intercambio de conocimientos disciplinares, pedagógicos y científicos, discusión académica sobre problemáticas sociales, culturales, económicas, tecnológicas entre otras.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de participación estudiantes respecto al número de estudiantes matriculados.	Grupo Departamento de Humanidades	Participación de estudiantes en conversatorios, talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones congresos o conferencias, en competencias disciplinares.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	SEMESTRAL	ANUAL	35%	0%	35%	35%	35%
		Participación de estudiantes en conversatorios, talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones congresos o conferencias, en competencias disciplinares.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		Participación de estudiantes en conversatorios, talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones congresos o conferencias, en competencias disciplinares.	Dirección de Regionalización							
		Desarrollar actividades de sensibilización para fomentar la generación de la red de apoyo a estudiantes con discapacidad.	Oficina de Desarrollo Académico							
		Conversatorio para estudiantes (calidad académica), talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones, en competencias básicas.	Grupo Departamento Ciencias Básicas							
		Participación de estudiantes en Conferencias, conversatorios del componente Socio-humanístico.	Grupo Departamento de Humanidades							
		Reportar participación de estudiantes en los diferentes espacios institucionales según el número de estudiantes matriculados.								

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de participación docentes respecto al número de docentes contratados.	Grupo Departamento de Humanidades	Participación de docentes en conversatorios, talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones congresos o conferencias, en competencias disciplinares.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	SEMESTRAL	ANUAL	35%	0%	35%	35%	35%
		Participación de docentes en conversatorios, talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones congresos o conferencias, en competencias disciplinares.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		Participación de docentes en conversatorios, talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones congresos o conferencias, en competencias disciplinares.	Dirección de Regionalización							
		Conversatorio para docentes: talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones o congresos, en competencias básicas y disciplinares	Grupo Departamento de Ciencias Básicas							
		Participación de docentes en conversatorios, talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones congresos o conferencias, en competencias disciplinares.	Dirección de Investigaciones y Extensión							
		Desarrollar Conferencia para docentes sobre Innovación educativa e incluyente.	Oficina de Desarrollo Académico							
		Participación de docentes en Conferencias, conversatorios del componente Socio-humanístico.	Grupo Departamento de Humanidades							
		Reportar participación de docentes en los diferentes espacios institucionales según el número de docentes contratados.								

PROGRAMA	EDUCACIÓN INCLUYENTE Y DE CALIDAD PARA TODOS									
PROYECTO	Desarrollo de espacios reflexivos sobre una educación innovadora e inclusiva que dinamice la formación integral de los estudiantes.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de memorias generadas en los espacios de reflexión	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	Desarrollo de Aprendizajes basados en proyectos en cursos de Mecánica y Electromagnetismo.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	ANUAL	ANUAL	2	0	0	2	2
		Estrategias de aplicación de la política institucional de inclusión para la comunidad Uteísta.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		Sistematizar experiencias de ajustes razonables en cursos con estudiantes discapacitados.	Oficina de Desarrollo Académico							
		Reportar el número de memorias generadas en los diferentes espacios de reflexión	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías							

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de productos sobre ciencia, tecnología, innovación o educación, destacados en la institución respecto a productos presentados.	Dirección de Investigaciones y Extensión	Distribución de las actividades a través del formato F-DC-54 en el desarrollo de productos de investigación sobre ciencia, tecnología, innovación o educación.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	ANUAL	ANUAL	20%	0%	0%	20%	20%
		Distribución de las actividades a través del formato F-DC-54 en el desarrollo de productos de investigación sobre ciencia, tecnología, innovación o educación.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		Distribución de las actividades a través del formato F-DC-54 en el desarrollo de productos de investigación sobre ciencia, tecnología, innovación o educación.	Dirección de Regionalización							
		Reportar el cociente entre la cantidad de productos pertenecientes a las categorías de Generación de Nuevo Conocimiento y Desarrollo Tecnológico e Innovación, y la cantidad total de productos.	Dirección de Investigaciones y Extensión							

PROGRAMA	EL CURRÍCULO EN LA DINÁMICA EDUCATIVA									
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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de estudiantes con acompañamiento para el desarrollo de habilidades y competencias para la vida, respecto al número de estudiantes matriculados.	Grupo Departamento de Humanidades	Participación de estudiantes de primer ingreso del nivel propedéutico, en Talleres Psicopedagógicos	Oficina de Desarrollo Académico	SEMESTRAL	ANUAL	15%	0%	15%	15%	15%
		Participación de estudiantes en conversatorios, talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones, congresos o conferencias, en competencias disciplinares.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías							
		Participación de estudiantes en conversatorios, talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones, congresos o conferencias, en competencias disciplinares.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		Participación de estudiantes en conversatorios, talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones, congresos o conferencias, en competencias disciplinares.	Dirección de Regionalización							
		Participación de estudiantes en Conferencias, conversatorios del componente Socio-humanístico.	Grupo Departamento de Humanidades							
		Reportar porcentaje de estudiantes con acompañamiento para el desarrollo de habilidades y competencias para la vida, respecto al número de estudiantes matriculados.								

PROGRAMA	EL CURRÍCULO EN LA DINÁMICA EDUCATIVA									
PROYECTO	Fomentar la internacionalización del currículo en función de la doble titulación.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Estudio curricular que favorezca la doble titulación.	Oficina de Desarrollo Académico.	Distribución de las actividades a través del formato F-DC-54, en gestión curricular para favorecer la doble titulación.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	ANUAL	ANUAL	2	0	0	2	2
		Distribución de las actividades a través del formato F-DC-54, en gestión curricular para favorecer la doble titulación.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		Aproximación diagnóstica con la universidad destino.	Oficina de Desarrollo Académico							
		Comparabilidad macrocurricular								
		Comparabilidad microcurricular								
		Consolidación de los documentos que soportan el estudio curricular que favorece la doble titulación.								

PROGRAMA	ACADEMIA COMPETITIVA Y EFICIENTE									
PROYECTO	Fortalecer la evaluación curricular en los criterios de pertinencia, congruencia, trascendencia y equidad de los programas académicos.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Documentos aprobados de evaluación curricular bajo criterios y lineamientos institucionales.	Oficina de Desarrollo Académico.	Distribución de las actividades a través del formato F-DC-54, sobre evaluación curricular.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	ANUAL	ANUAL	3	0	0	3	3
		Distribución de las actividades a través del formato F-DC-54, sobre evaluación curricular.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		Distribución de las actividades a través del formato F-DC-54, sobre evaluación curricular.	Dirección de Regionalización							
		Elaboración del informe final de evaluación curricular	Oficina de Desarrollo Académico							

PROGRAMA	ACADEMIA COMPETITIVA Y EFICIENTE									
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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Puntos de resultados de la prueba Saber TyT por programas académicos por encima de la media nacional.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	Implementar las estrategias para la preparación de las pruebas Saber TyT.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	ANUAL	ACUMULADO	12 puntos	0	0	12 puntos	12 puntos
		Implementar las estrategias para la preparación de las pruebas Saber TyT.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		Implementar las estrategias para la preparación de las pruebas Saber TyT.	Dirección de Regionalización							
		Brindar charlas motivacionales para la presentación de las pruebas Ty T.	Oficina de Desarrollo Académico							
		Reportar los puntos de resultados de la prueba Saber TyT por programas académicos por encima de la media nacional.	Grupo de Estadística Institucional							

PROGRAMA	ACADEMIA COMPETITIVA Y EFICIENTE									
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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Puntos de resultados de la prueba SABER PRO por programas académicos por encima de la media nacional.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales	Implementar las estrategias para la preparación de las pruebas Saber Pro	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	ANUAL	ANUAL	1 puntos	0	0	1	1
		Implementar las estrategias para la preparación de las pruebas Saber Pro	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		Implementar las estrategias para la preparación de las pruebas Saber Pro	Dirección de Regionalización							
		Brindar charlas motivacionales para la presentación de las pruebas SABER PRO	Oficina de Desarrollo Académico							
		Reportar puntos de resultados de la prueba SABER PRO por programas académicos por encima de la media nacional.	Grupo de Estadística Institucional							

## PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2023 UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Radicación de Documento Maestro de programas nuevos y en renovación ante el MEN.	Oficina de Autoevaluación y Calidad	Distribución de las actividades a través del formato F-DC-54, para la radicación del formato de programas en renovación o nuevos ante el MEN.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	ANUAL	ANUAL	3	0	0	3	3
		Distribución de las actividades a través del formato F-DC-54, para la radicación del formato de programas en renovación o nuevos ante el MEN.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		Distribución de las actividades a través del formato F-DC-54, para la radicación del formato de programas en renovación o nuevos ante el MEN.	Dirección de Regionalización							
		Orientar y acompañar al equipo encargado de la formulación de un programa académico, en la aplicación de la normativa, preparación de la documentación y elaboración de las condiciones de calidad para la solicitud de un registro calificado.	Oficina de desarrollo Académico.							
		Orientar y acompañar al equipo encargado de la formulación de un programa académico, en la aplicación de la normativa, preparación de la documentación y elaboración de las condiciones de calidad para la solicitud de un registro calificado.	Oficina de Autoevaluación y Calidad							
		Orientar y acompañar al equipo encargado de la formulación de un programa académico, en la aplicación de la normativa, preparación de la documentación y elaboración de las condiciones de calidad para la solicitud de un registro calificado.	Dirección de Investigaciones y Extensión							
		Radicación en la plataforma del MEN, de la documentación necesaria para la solicitud del registro calificado de la oferta académica	Oficina de Autoevaluación y Calidad							

## PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2023

### UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

PROGRAMA		OFERTAS ACADÉMICAS								
PROYECTO		Aumentar el número de estudiantes matriculados en los programas académicos de la institución.								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de estudiantes matriculados promedio anual en los programas académicos.	Dirección de Regionalización.	Gestión de mercadeo o atención al estudiante o aspirante desde cada coordinación académica.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	ANUAL	ANUAL	19.000	0	0	19000	19000
		Gestión de mercadeo o atención al estudiante o aspirante desde cada coordinación académica.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		Gestión de mercadeo o atención al estudiante o aspirante desde cada coordinación académica.	Dirección de Regionalización							
		Reportar número de estudiantes matriculados promedio anual en los programas académicos.	Grupo de Estadística Institucional							

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,								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de estudiantes matriculados sobre los inscritos.	Dirección de Regionalización.	Gestionar la comunicación con las personas inscritas para persuadirlos a matricularse.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	SEMESTRAL	ANUAL	65%	0%	65%	65%	65%
		Gestionar la comunicación con las personas inscritas para persuadirlos a matricularse.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		Gestionar la comunicación con las personas inscritas para persuadirlos a matricularse.	Dirección de Regionalización							
		Reportar el porcentaje de estudiantes matriculados sobre los inscritos.	Grupo de Estadística Institucional							

## PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2023 UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

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,									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de permanencia.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresarial	Seguimiento del comportamiento de permanencia de cada cohorte.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales	SEMESTRAL	ANUAL	84%	0%	84%	84%	84%
		Reportar el comportamiento de permanencia de cada cohorte.	Grupo de Estadística Institucional							
Tasa de graduación acumulada	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	Gestionar la comunicación con los egresados para la obtención de su graduación.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	SEMESTRAL	ANUAL	49%	0%	49%	49%	49%
		Gestionar la comunicación con los egresados para la obtención de su graduación.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		Gestionar la comunicación con los egresados para la obtención de su graduación.	Dirección de Regionalización							
		Reportar la tasa de graduación acumulada.	Grupo de Estadística Institucional							
Porcentaje de estudiantes del primer nivel de formación propedéutica que presentan pruebas diagnósticas en la institución.	Oficina de Desarrollo Académico	Elaborar informe de estudiantes de primer nivel propedéutico que presentan prueba diagnóstica.	Oficina de Desarrollo Académico	SEMESTRAL	ANUAL	52%	0%	52%	52%	52%
Porcentaje de estudiantes del primer nivel de formación propedéutica que presentan prueba contraste.	Oficina de Desarrollo Académico	Elaborar Informe de estudiantes de primer nivel propedéutico que presentan prueba contraste.	Oficina de Desarrollo Académico	SEMESTRAL	ANUAL	67%	0%	67%	67%	67%

## PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2023 UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

PROGRAMA	GESTIÓN ACADÉMICA INTEGRAL									
PROYECTO	Fortalecer mecanismos de seguimiento y acompañamiento a la gestión académica de estudiantes.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de estudiantes beneficiados en tutorías abiertas y monitoría de pares.	Oficina de Desarrollo Académico	Elaborar informe de estudiantes beneficiarios en tutorías y monitorías de pares.	Oficina de Desarrollo Académico	SEMESTRAL	ANUAL	45%	0%	45%	45%	45%

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de convocatorias de docentes ocasionales para el banco de elegibles	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	Participar <b>en</b> la organización y ejecución de la convocatoria.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1
		Participar <b>en</b> la organización y ejecución de la convocatoria.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
Número de docentes de carrera vinculados mediante convocatoria pública, con recursos propios de la Institución	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales	Participar <b>en</b> la organización y ejecución de la convocatoria.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	ANUAL	ANUAL	10	0	0	10	10
		Participar <b>en</b> la organización y ejecución de la convocatoria.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de Docentes Tiempo Completo con Maestría o Doctorado dedicados a Investigación	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales	Gestionar el formato F-DC-54 "Plan de Trabajo de docentes Tiempo Completo", de tal forma que se seleccionen docentes con maestría o doctorado para la actividad de investigación.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	SEMESTRAL	ANUAL	40%	0%	40%	40%	40%
		Gestionar el formato F-DC-54 "Plan de Trabajo de docentes Tiempo Completo", de tal forma que se seleccionen docentes con maestría o doctorado para la actividad de investigación.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		Gestionar el formato F-DC-54 "Plan de Trabajo de docentes Tiempo Completo", de tal forma que se seleccionen docentes con maestría o doctorado para la actividad de investigación.	Dirección de Regionalización							
		Reportar porcentaje de Docentes Tiempo Completo con Maestría o Doctorado dedicados a Investigación.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de Docentes vinculados Tiempo Completo, Medio Tiempo y de Carrera con Maestría o Doctorado.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales	Vincular a docentes tiempo completo y medio tiempo que tengan maestría o doctorado.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	SEMESTRAL	ANUAL	75%	0%	75%	75%	75%
		Vincular a docentes tiempo completo y medio tiempo que tengan maestría o doctorado.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		Vincular a docentes tiempo completo y medio tiempo que tengan maestría o doctorado.	Dirección de Regionalización							
		Reportar porcentaje de Docentes vinculados Tiempo Completo, Medio Tiempo y de Carrera con Maestría o Doctorado.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							

## PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2023 UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

PROGRAMA										
VINCULACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DOCENTE										
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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de Docentes capacitados en relación a los docentes contratados.	Oficina de Desarrollo Académico	Desarrollar acciones de capacitación pedagógica para los docentes.	Oficina de Desarrollo Académico	SEMESTRAL	ANUAL	60%	0%	60%	60%	60%
		Reportar porcentaje de Docentes capacitados en relación a los docentes contratados.								

PROGRAMA										
AMBIENTES DE APRENDIZAJE										
PROYECTO										
Fomentar el uso de diversos ambientes de aprendizaje, para soportar los procesos formativos.										
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de uso de recursos educativos digitales en relación a los cursos existentes.	Grupo de Recursos Informáticos	Promocionar y validar el uso de recursos educativos digitales existentes.	Grupo de Educación Virtual y TIC	SEMESTRAL	ANUAL	70%	0%	70%	70%	70%
		Promocionar el uso de recursos educativos digitales en los cursos existentes.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías							
		Promocionar el uso de recursos educativos digitales en los cursos existentes.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		Reportar el porcentaje de estudiantes matriculados que usan los recursos educativos digitales Atena.	Grupo de Recursos Informáticos							
		Promocionar el uso de recursos educativos digitales en los cursos existentes.	Dirección de Regionalización							

PROGRAMA	AMBIENTES DE APRENDIZAJE									
PROYECTO	Fomentar el uso de diversos ambientes de aprendizaje, para soportar los procesos formativos.									
INDICADOR	RESPONSABLE Y REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de uso de módulos virtuales de apoyo al trabajo independiente en relación a los módulos existentes.	Grupo Educación Virtual y TIC	Promocionar el uso de los módulos educativos digitales en los módulos existentes.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	SEMESTRAL	ANUAL	70%	0%	70%	70%	70%
		Promocionar el uso de los módulos educativos digitales en los módulos existentes.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		Promocionar el uso de los módulos educativos digitales en los módulos existentes.	Dirección de Regionalización							
		Reportar porcentaje de uso de módulos virtuales de apoyo al trabajo independiente en relación a los módulos existentes.	Grupo de Educación Virtual y TIC							

PROGRAMA	AMBIENTES DE APRENDIZAJE									
PROYECTO	Fomentar el uso de diversos ambientes de aprendizaje, para soportar los procesos formativos.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de consultas bibliográficas que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje de la institución.	Grupo de Recursos de Información para la enseñanza y el aprendizaje	Promocionar la consulta bibliográfica por parte de los estudiantes.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	ANUAL	ANUAL	23.000	5500	11000	6500	23000
		Promocionar la consulta bibliográfica por parte de los estudiantes.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		Promocionar la consulta bibliográfica por parte de los estudiantes.	Dirección de Regionalización							
		Reportar consultas bibliográficas de bases de datos.	Grupo de Recursos de Información para la enseñanza y el aprendizaje							
		Reportar consultas bibliográficas realizadas en la Biblioteca Institucional por estudiantes								

PROGRAMA	AMBIENTES DE APRENDIZAJE									
PROYECTO	Fomentar el uso de diversos ambientes de aprendizaje, para soportar los procesos formativos.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de consultas bibliográficas de docentes contratados.	Grupo de Recursos de Información para la enseñanza y el aprendizaje	Promocionar la consulta bibliográfica por parte de los docentes.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	ANUAL	ANUAL	1.160	190	590	380	1160
		Promocionar la consulta bibliográfica por parte de los docentes.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		Promocionar la consulta bibliográfica por parte de los docentes.	Dirección de Regionalización							
		Reportar consultas bibliográficas de bases de datos.	Grupo de Recursos de Información para la enseñanza y el aprendizaje							
		Reportar consultas bibliográficas realizadas en la Biblioteca Institucional								

**3.1.2. Línea 2: Ciencia e Investigación**

PROGRAMA	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO									
PROYECTO	Ambiente y cultura institucional en ciencia, tecnología e innovación.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de productos de investigación en ciencia, tecnología e innovación, apoyados económicamente.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar la cantidad de productos de ciencia, tecnología o innovación apoyados económicamente.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	12	0	0	12	12
Número de proyectos activos (nuevos, en ejecución, vigentes, entre otros) de investigación básica y aplicada en ciencia, tecnología e innovación, avalados institucionalmente.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar el número de proyectos activos (formulados o en ejecución) de investigación básica y aplicada en ciencia, tecnología e innovación, avalados institucionalmente.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	8	0	0	8	8

PROGRAMA	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO									
PROYECTO	Investigación aplicada al servicio del sector externo.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de proyectos de investigación formulados y presentados en convocatorias externas.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar el número de proyectos formulados y presentados en convocatorias externas.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	5	0	0	5	5

PROGRAMA		GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO								
PROYECTO		Tecnología, conocimiento y sociedad.								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de herramientas generadas por los grupos de investigación desde su producción académica o intelectual.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar las innovaciones generadas por los grupos de investigación desde su producción académica o intelectual.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	SEMESTRAL	ANUAL	8	0	8	8	8
Número de productos resultado de acciones de Desarrollo Tecnológico e Innovación – Dtel y afines,	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar el número de productos que involucren el desarrollo tecnológico o la innovación, o que aporten solución de problemas científicos, tecnológicos, empresariales y demás.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	20	0	0	20	20

PROGRAMA		GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO								
PROYECTO		Cooperación nacional e internacional.								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de acciones (proyectos, actividades, productos, entre otros) de extensión realizadas con socios estratégicos y alianzas.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar el número de proyectos, actividades, productos y demás actividades pertinentes a la extensión con socios y alianzas.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	11	0	0	11	11

PROGRAMA		PRODUCCIÓN ACADÉMICA, CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA								
PROYECTO		Investigación, educación y comunidad.								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de productos resultado de acciones en Apropiación Social del Conocimiento - ASC y afines.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar el número de productos que involucren la apropiación social del conocimiento, o que aporten a asuntos científicos, tecnológicos, empresariales y similares.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	32	0	0	32	32

PROGRAMA		PRODUCCIÓN ACADÉMICA, CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA								
PROYECTO		La investigación y los focos estratégicos del contexto global.								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de proyectos formulados para participar convocatorias externas.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar el número de proyectos formulados para su participación en convocatorias externas.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	5	0	0	5	5

## PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2023 UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

PROGRAMA										
PRODUCCIÓN ACADÉMICA, CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA										
PROYECTO										
Investigación formativa.										
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de semilleros avalados institucional mente.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Gestionar el aval de los semilleros de investigación vigentes en la institución por medio de una resolución emitida por la alta dirección.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	38	0	0	38	38
Número de proyectos educativos liderados por el docente en el aula.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar el número de proyectos de aula liderados por docentes.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	SEMESTRAL	ANUAL	18	0	18	18	18

PROGRAMA										
PRODUCCIÓN ACADÉMICA, CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA										
PROYECTO										
Formación para la investigación.										
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de cursos ofertados desde el sistema de profesionalización docente para promover competencias y capacidades investigativas	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Desarrollar dos cursos en producción de textos para docentes.	Oficina de Desarrollo Académico	SEMESTRAL	ANUAL	3	0	3	3	3
		Desarrollar un curso en temas relacionados con la promoción de competencias y capacidades investigativas y/o relacionado con proyectos.	Dirección de Investigaciones y Extensión.							
Porcentaje de trabajos de grado articulados a las líneas de los grupos de investigación.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar el porcentaje de trabajos de grado articulados a las líneas de los grupos de investigación.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	SEMESTRAL	ANUAL	60%	0%	60%	60%	60%

PROGRAMA	PRODUCCIÓN ACADÉMICA, CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA									
PROYECTO	Investigación científica.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de grupos de investigación avalados institucionalmente.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Gestionar el aval de los grupos de investigación vigentes en la institución por medio de una resolución emitida por la alta dirección.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	28	0	0	28	28
Número de grupos categorizados y reconocidos en Minciencias.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Brindar acompañamiento a los grupos de investigación para que logren la categorización ante Minciencias.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	18	0	0	18	18
		Reportar el número de grupos de investigación categorizados en Minciencias.	Dirección de Investigaciones y Extensión.							
Número de docentes investigadores categorizados en Minciencias.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar el número de docentes investigadores categorizados en Minciencias.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	90	0	0	90	90

PROGRAMA	LABORATORIO DE CULTURA CIUDADANA									
PROYECTO	Cultura ciudadana y formación integral.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 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.	Reportar el número de productos generados de la tipología de Apropiación Social del Conocimiento (ASC) que aporten a asuntos científicos, tecnológicos, empresariales y similares.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	SEMESTRAL	ANUAL	10	0	10	10	10
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.	Reportar el número de productos generados de la tipología de Apropiación Social del Conocimiento (ASC) que aporten a asuntos científicos, tecnológicos, empresariales y similares.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	SEMESTRAL	ANUAL	11	0	11	11	11
Número de productos en la tipología de desarrollo tecnológico e innovación.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar el número de productos que involucren el desarrollo tecnológico o la innovación, o que aporten solución de problemas científicos, tecnológicos, empresariales y demás.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	SEMESTRAL	ANUAL	34	0	34	34	34

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

<b>PROGRAMA</b>	ACADEMIA Y ENTORNO									
<b>PROYECTO</b>	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.									
<b>INDICADOR</b>	<b>RESPONSABLE REPORTE AVANCES</b> (Responsable Revisión de Tareas)	<b>TAREAS PROGRAMADAS</b>	<b>RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA</b>	<b>FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR</b>	<b>MEDICIÓN DE LAS METAS</b> (Anual o Acumulado)	<b>META</b>	<b>1 CORTE ABRIL 30</b>	<b>2 CORTE AGOSTO 31</b>	<b>3 CORTE DICIEMBRE 31</b>	<b>TOTAL</b>
Número de alianzas activas	Grupo de Extensión Institucional	Hacer alianzas estratégicas con organizaciones educativas del orden nacional e internacional que faciliten el acceso a plataformas tecnológicas.	Grupo de Extensión Institucional	ANUAL	ANUAL	3	0	0	3	3

<b>PROGRAMA</b>	ACADEMIA Y ENTORNO									
<b>PROYECTO</b>	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.									
<b>INDICADOR</b>	<b>RESPONSABLE REPORTE AVANCES</b> (Responsable Revisión de Tareas)	<b>TAREAS PROGRAMADAS</b>	<b>RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA</b>	<b>FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR</b>	<b>MEDICIÓN DE LAS METAS</b> (Anual o Acumulado)	<b>META</b>	<b>1 CORTE ABRIL 30</b>	<b>2 CORTE AGOSTO 31</b>	<b>3 CORTE DICIEMBRE 31</b>	<b>TOTAL</b>
Número de alianzas con entidades públicas y privadas activas	Grupo de Extensión Institucional	Establecer convenios entre entidad pública y privada para el fortalecimiento de la investigación, e innovación enfocado en el desarrollo académico.	Grupo de Extensión Institucional	ANUAL	ANUAL	18	0	0	18	18

<b>PROGRAMA</b>	PROYECTOS Y SERVICIOS DE PROYECCIÓN SOCIAL									
<b>PROYECTO</b>	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.									
<b>INDICADOR</b>	<b>RESPONSABLE REPORTE AVANCES</b> (Responsable Revisión de Tareas)	<b>TAREAS PROGRAMADAS</b>	<b>RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA</b>	<b>FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR</b>	<b>MEDICIÓN DE LAS METAS</b> (Anual o Acumulado)	<b>META</b>	<b>1 CORTE ABRIL 30</b>	<b>2 CORTE AGOSTO 31</b>	<b>3 CORTE DICIEMBRE 31</b>	<b>TOTAL</b>
Implementación y puesta en marcha del Observatorio de Proyección Social	Grupo de Extensión Institucional	Implementar y poner en marcha el Observatorio de Proyección social.	Grupo de Extensión Institucional	ANUAL	ACUMULADO	100%	0%	0%	100%	100%
Número de productos desarrollados en el observatorio de proyección social	Grupo de Extensión Institucional	Desarrollar productos que se visibilicen en el observatorio de proyección social.	Grupo de Extensión Institucional	SEMESTRAL	ANUAL	2	0	2	2	2

PROGRAMA										
PROYECTOS Y SERVICIOS DE PROYECCIÓN SOCIAL										
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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 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	Apoyar y asesorar la formulación de proyectos de inversión en relación a los planes de desarrollo local, regional y nacional.	Grupo de Extensión Institucional	SEMESTRAL	ANUAL	2	0	2	2	2
Número de proyectos ejecutados con relación al total de proyectos formulados.	Grupo de Extensión Institucional	Gestionar el desarrollo de los proyectos formulados.	Grupo de Extensión Institucional	ANUAL	ANUAL	60%	0%	0%	60%	60%

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de estudios realizados para conocer el impacto de la institución.	Dirección de Investigaciones y Extensión	Reportar el número de estudios realizados para conocer el impacto de la institución.	Dirección de Investigaciones y Extensión	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1

## PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2023 UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

PROGRAMA		IMPACTO SOCIAL Y ACADÉMICO								
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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de estrategias ejecutadas en el programa que permite evidenciar el compromiso de la institución con el entorno con relación al total de estrategias formuladas.	Grupo de Extensión Institucional	Ofertar estrategias a través de la educación continua, que permita tener un acercamiento con el entorno.	Grupo de Extensión Institucional	ANUAL	ANUAL	100%	0%	0%	100%	100%

PROGRAMA		INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS ACADÉMICAS Y CIENTÍFICAS								
PROYECTO		Organizar encuentros y ruedas de negocios para la comunidad Uteista donde participen los diferentes sectores empresariales de la región.								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de encuentros y ruedas de negocio realizados	Grupo de Extensión Institucional	Realizar un encuentro y una rueda de negocios que permita la participación de diferentes sectores de la región.	Grupo de Extensión Institucional	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1

PROGRAMA		INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS ACADÉMICAS Y CIENTÍFICAS								
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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de espacios de intercambio académico y científicos creados	Grupo de Extensión Institucional	Crear espacios de intercambio académico y científico con instituciones de educación superior y entes gubernamentales.	Grupo de Extensión Institucional	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1

## PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2023

### UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

<b>PROGRAMA</b>	SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A GRADUADOS									
<b>PROYECTO</b>	Implementar planes y programas para el seguimiento, participación y actualización de los graduados UTS.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de planes y programas implementados	Grupo de Extensión Institucional	Implementar plan y programa para el seguimiento y actualización de los graduados de las UTS, a través de la educación continua.	Grupo de Extensión Institucional	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1

<b>PROGRAMA</b>	SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A GRADUADOS									
<b>PROYECTO</b>	Desarrollar un sistema de información que permita generar datos actualizados de los graduados de la institución para facilitar su seguimiento y contacto.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de mantenimiento y actualización del Sistema de Información.	Grupo de Extensión Institucional	Mantener actualizado el software de graduados, licencia Adviser V-3.0, sistema de graduados V-3.0, de acuerdo a lo estipulado en el contrato con la empresa Bersoft SAS, quien suministra el software de graduados.	Grupo de Extensión Institucional	ANUAL	ANUAL	100%	0%	0%	100%	100%

<b>PROGRAMA</b>	SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A GRADUADOS									
<b>PROYECTO</b>	Desarrollar estudios para determinar el impacto de los graduados de la institución para facilitar el seguimiento y contacto									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de estudios desarrollados para determinar el impacto de los graduados de los programas académicos	Grupo de Extensión Institucional	Desarrollar estudio de impacto a los graduados por programa académico con el apoyo de las coordinaciones de las facultades.	Grupo de Extensión Institucional	ANUAL	ANUAL	100%	0%	0%	100%	100%

## PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2023 UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

PROGRAMA	SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A GRADUADOS									
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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de mantenimiento y actualización del micrositio.	Grupo de Extensión Institucional	Mantener actualizado el micrositio web dentro del portal UTS, donde se visualice la oferta institucional en materia de empleabilidad, educación continua y otros aspectos relevantes.	Grupo de Extensión Institucional	ANUAL	ANUAL	100%	0%	0%	100%	100%

PROGRAMA	SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A GRADUADOS									
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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de boletines generados	Grupo de Extensión Institucional	Generar contenido informativo para los graduados, como ofertas laborales de la bolsa de empleo y dar a conocer la oferta institucional de extensión.	Grupo de Extensión Institucional	SEMESTRAL	ANUAL	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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Portafolio de cursos, talleres, seminarios, diplomados y otras actividades	Grupo de Extensión Institucional	Ofertar diplomados, talleres, webinar, capacitaciones, seminarios para el fortalecimiento de la oferta institucional de educación continua.	Grupo de Extensión Institucional	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Portafolio de servicios y productos para el sector productivo y de la educación.	Grupo de Extensión Institucional	Mantener actualizado el portafolio de servicios de la oferta institucional para el sector productivo y de educación.	Grupo de Extensión Institucional	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1

PROGRAMA	OFERTA DE SERVICIOS E INFORMACIÓN									
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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de mantenimiento y actualización del portafolio de servicios para el desarrollo de proyectos y prácticas.	Grupo de Extensión Institucional	Mantener actualizado el portafolio de servicios en concordancia con las necesidades sector empresarial y académico para el desarrollo de proyectos, prácticas sociales y empresariales.	Grupo de Extensión Institucional	ANUAL	ANUAL	100%	0%	0%	100%	100%

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

PROGRAMA	CULTURA DE LA CALIDAD 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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Plan de divulgación sobre los tópicos relacionados con la cultura de la autoevaluación, autocontrol y autorregulación.	Oficina de Autoevaluación y Calidad	Elaborar el plan anual de divulgación sobre los tópicos relacionados con la cultura de la autoevaluación, autocontrol y autorregulación.	Oficina de Autoevaluación y Calidad	ANUAL	ANUAL	1	0	1	0	1
	Oficina de Autoevaluación y Calidad	Elaborar el cronograma para la ejecución del plan anual de divulgación sobre los tópicos relacionados con la cultura de la autoevaluación, autocontrol y autorregulación.	Oficina de Autoevaluación y Calidad							
	Oficina de Autoevaluación y Calidad	Presentar el plan y cronograma al Comité Institucional de Autoevaluación y acreditación, para aprobación y puesta en marcha.	Oficina de Autoevaluación y Calidad							

PROGRAMA	CULTURA DE LA CALIDAD 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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
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.	Oficina de Autoevaluación y Calidad	Realizar una reunión semestral con la participación al menos del 58% del personal docente, directivo y administrativo convocado para la divulgación de los aspectos relacionados con la cultura de la Calidad.	Oficina de Autoevaluación y Calidad	ANUAL	ANUAL	58%	0%	0%	58%	58%
	Oficina de Autoevaluación y Calidad	Realizar una reunión anual con la participación al menos del 58% de los estudiantes convocados para la divulgación de los aspectos relacionados con la cultura de la Calidad.	Oficina de Autoevaluación y Calidad							
	Oficina de Autoevaluación y Calidad	Realizar una reunión anual con la participación al menos del 58% de los egresados convocados para la divulgación de los aspectos relacionados con la cultura de la Calidad.	Oficina de Autoevaluación y Calidad							

## PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2023 UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de actividades cumplidas del plan para el funcionamiento del sistema interno de aseguramiento de la calidad.	Oficina de Autoevaluación y Calidad	Preparar la información de acuerdo a la normatividad del MEN, para sistematizar la información para los registros calificados en el SICCES	Oficina de Autoevaluación y Calidad	ANUAL	ACUMULADO	40%	0%	20%	20%	40%
	Oficina de Autoevaluación y Calidad	Diseñar el módulo para la documentación de los registros calificados en el SICCES	Oficina de Autoevaluación y Calidad							
	Oficina de Autoevaluación y Calidad	Realizar una prueba piloto con los registros calificados en proceso de renovación.	Oficina de Autoevaluación y Calidad							

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de programas en proceso de autoevaluación con fines de acreditación en alta calidad.	Oficina de Autoevaluación y Calidad	Actualizar la información de las condiciones iniciales de acreditación de los programas acreditables.	Oficina de Autoevaluación y Calidad	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1
	Oficina de Autoevaluación y Calidad	Solicitar la evaluación de las condiciones iniciales de acreditación del programa acreditable, que reúna los indicadores de impacto con mejores resultados, para presentar al CNA.	Oficina de Autoevaluación y Calidad							

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de programas acreditables con logros en sus indicadores de impacto para acreditación en alta calidad	Oficina de Autoevaluación y Calidad	Evaluar los indicadores de impacto de los programas acreditables, de acuerdo a la normatividad del CNA.	Oficina de Autoevaluación y Calidad	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1
	Oficina de Autoevaluación y Calidad	Generar el reporte de los resultados de los indicadores de impacto de los programas acreditables desde el SICCES, para seleccionar al que se presentará al CNA en evaluación de condiciones iniciales.	Oficina de Autoevaluación y Calidad							

PROGRAMA										
GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN ACADÉMICA										
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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 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	Presentar los planes de mejoramiento de los programas en procesos de autoevaluación para aprobación en el Comité de Autoevaluación y Acreditación.	Oficina de Autoevaluación y Calidad	ANUAL	ANUAL	12	0	0	12	12

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de programas académicos que tienen sus indicadores de impacto de alta calidad actualizados	Oficina de Autoevaluación y Calidad	Evaluar los indicadores de impacto de todos los programas académicos e informar los resultados al Comité Institucional de Autoevaluación	Oficina de Autoevaluación y Calidad	ANUAL	ANUAL	100%	0%	0%	100%	100%

### 3.2. EJE ESTRATÉGICO 2. UTS INNOVA

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

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

PROGRAMA	UTSmart									
PROYECTO	UTSmart: hacia una transformación digital UTS.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Productos de investigación relacionados con las nuevas tendencias de la industria (industria 4.0 y otras).	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar el número de productos de investigación relacionados con las nuevas tendencias de la industria (industria 4.0 y otras) generados.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	3	0	0	3	3
Número de tecnologías sociales desarrolladas al servicio de la comunidad.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar el número de tecnologías sociales desarrolladas al servicio de la comunidad.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	2	0	0	2	2

PROGRAMA	UTSmart									
PROYECTO	UTSmart: hacia una transformación digital UTS.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de tecnologías desarrolladas para mejorar procesos y gestión académica.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar el número de tecnologías desarrolladas para mejorar procesos y gestión académica.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	3	0	0	3	3
Número de tecnologías desarrolladas para mejorar procesos y gestión administrativa.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar la elaboración de productos que involucren el desarrollo tecnológico o la innovación, o que aporten solución de problemas científicos, tecnológicos, empresariales y demás.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	3	0	0	3	3

PROGRAMA	UTSmart									
PROYECTO	Promover una cultura de creatividad, innovación y emprendimiento en la comunidad Uteísta.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Promover una cultura de creatividad, innovación y emprendimiento en la comunidad Uteísta mediante tecnologías transferidas, apropiadas y desarrolladas.	Grupo de Extensión Institucional	Evidenciar la promoción de la cultura de creatividad, innovación y el emprendimiento en la comunidad Uteísta.	Grupo de Extensión Institucional	ANUAL	ANUAL	2	0	0	2	2

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Estrategias de innovación educativas diseñadas e implementadas en los programas académicos.	Oficina de Desarrollo Académico	Promover la aplicación de la innovación educativa.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1
		Promover la aplicación de la innovación educativa.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		Promover la aplicación de la innovación educativa.	Dirección de Regionalización							
		Realizar diseño didáctico para la evaluación de los resultados de aprendizaje.	Grupo de Educación Virtual y TIC							
		Diseño didáctico para la evaluación de los Resultados de Aprendizaje en un aula extendida.	Oficina de Desarrollo Académico							
		Reportar estrategias de innovación educativas diseñadas e implementadas en los programas académicos.								

## PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2023 UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

PROGRAMA	INNOVACIÓN PEDAGÓGICA									
PROYECTO	Promover el uso de herramientas digitales para la formación de personas en situación de discapacidad.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de desarrollo de herramienta digital para formación de personas en situación de discapacidad	Oficina de Desarrollo Académico	Elaborar recursos digitales para la formación de personas en situación de discapacidad (diccionarios).	Oficina de Desarrollo Académico	ANUAL	ACUMULADO	25%	0%	0%	25%	25%

PROGRAMA	INNOVACIÓN EN INVESTIGACIÓN									
PROYECTO	Desarrollar laboratorios de ideación, pruebas de concepto y de UX (Usabilidad y Accesibilidad).									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de creación del laboratorio de ideación, pruebas de concepto y de UX.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Creación del espacio "Laboratorio de ideación y pruebas de concepto" dentro del repositorio institucional, incluyendo las colecciones "Ideas de negocio" y "Planes y desarrollos".	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ACUMULADO	40%	0%	0%	40%	40%

PROGRAMA	INNOVACIÓN EN INVESTIGACIÓN									
PROYECTO	Desarrollar proyectos y estrategias de carácter científico, tecnológico y de innovación, que fortalezcan los sectores productivos y de educación en Colombia.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de sectores productivos y de educación en Colombia fortalecidos con proyectos y estrategias de carácter científico y tecnológico.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar el número de convocatorias enfocadas al fortalecimiento de los sectores productivos del país mediante la consecución de recursos externos para la ejecución de proyectos de ciencia, tecnología e innovación, en las que participan las Unidades Tecnológicas de Santander.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1

## PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2023 UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

PROGRAMA		INNOVACIÓN EN INVESTIGACIÓN								
PROYECTO		Implementar programas de cultura de innovación, apropiación y transferencia de conocimiento y tecnología.								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 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.	Reportar el porcentaje de estudiantes y docentes que participan en capacitaciones relacionadas con el desarrollo de la cultura de la innovación.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ACUMULADO	1,5%	0%	0%	1,5%	1,5%

PROGRAMA		INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL								
PROYECTO		Plan de infraestructura física en camino a procesos de eficiencia energética en el Campus.								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de soluciones para la implementación de procesos de eficiencia energética.	Oficina de Infraestructura	Revisión e identificación de luminarias de los edificios de las sedes Bucaramanga.	Oficina de Infraestructura	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1
		Reprogramación, cambio e instalación de sensores de la iluminación de circulaciones de los edificios sedes Bucaramanga	Oficina de Infraestructura							
		Cambio de luminarias de alto consumo de energía en los edificios de las sedes Bucaramanga.	Oficina de Infraestructura							

PROGRAMA		INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL								
PROYECTO		Modernización de la infraestructura física y tecnológica al servicio de la academia y la investigación.								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de proyectos de modernización de la infraestructura física y tecnológica.	Grupo de Recursos Informáticos.	Instalar <b>equipos tecnológicos</b> en las Unidades Tecnológicas de Santander dentro de la ejecución del proyecto 21-2022.	Grupo de Recursos Informáticos.	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1

PROGRAMA										
INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL										
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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de espacios dotados con infraestructura tecnológica con relación al total de espacios físicos existentes.	Grupo de Recursos Físicos.	Instalar equipos tecnológicos en espacios académicos e investigativos (Laboratorios y Salas de Informática).	Grupo de Recursos Informáticos.	ANUAL	ANUAL	5%	0%	2%	3%	5%
	Grupo de Recursos Físicos.	Adecuar los espacios físicos para la instalación de los equipos tecnológicos en espacios académicos e investigativos (Laboratorios y Salas de Informática).	Oficina de Infraestructura							
	Grupo de Recursos Físicos.	Registrar en el sistema de información GD, los traslados solicitados de los equipos tecnológicos a la dependencia responsable.	Grupo de Recursos Físicos.							

PROGRAMA										
CENTROS ESPECIALIZADOS (TECNOLÓGICOS, DE INNOVACIÓN, CREATIVIDAD, ENTRE OTROS)										
PROYECTO										
Implementar un portafolio de proyectos de innovación y creación de nuevos productos/servicios.										
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de proyectos formulados en investigación aplicada.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar el número de proyectos formulados en investigación aplicada.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	SEMESTRAL	ANUAL	6	0	6	6	6

PROGRAMA	CENTROS ESPECIALIZADOS (TECNOLÓGICOS, DE INNOVACIÓN, CREATIVIDAD, ENTRE OTROS)									
PROYECTO	Fomentar innovaciones sociales, tecnológicas, organizacionales en investigación y desarrollo.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de soluciones generadas para satisfacer necesidades del sector productivo	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Evidenciar la elaboración de productos que involucren el desarrollo tecnológico o la innovación, o que aporten solución de problemas científicos, tecnológicos, empresariales y demás.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	SEMESTRAL	ANUAL	6	0	6	6	6

PROGRAMA	CENTROS ESPECIALIZADOS (TECNOLÓGICOS, DE INNOVACIÓN, CREATIVIDAD, ENTRE OTROS)									
PROYECTO	Puesta en marcha de los Centros Especializados.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de proyectos formulados y sometidos a convocatorias externas para la articulación con el sector productivo	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar el número de proyectos formulados y sometidos a convocatorias externas para la articulación con el sector productivo.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	SEMESTRAL	ANUAL	2	0	2	2	2

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

PROGRAMA		CENTRO ACADÉMICO PARA EL FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO - CAFE UTS								
PROYECTO		Cultura y pensamiento.								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de acciones de capacitación realizadas en asuntos de sensibilización y aspectos disciplinares en la comunidad académica.	Grupo de Extensión Institucional	Reportar el número de acciones de capacitación realizadas en asuntos de sensibilización y aspectos disciplinares en la comunidad académica.	Grupo de Extensión Institucional	ANUAL	ANUAL	15	0	0	15	15
Número de espacios académicos generados para fomentar la cultura y el pensamiento en emprendimiento en la comunidad académica.	Grupo de Extensión Institucional	Reportar el número de espacios académicos generados para fomentar la cultura y el pensamiento en emprendimiento en la comunidad académica.	Grupo de Extensión Institucional	ANUAL	ANUAL	3	0	0	3	3

PROGRAMA		CENTRO ACADÉMICO PARA EL FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO - CAFE UTS								
PROYECTO		Emprendimiento e innovación.								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de acompañamientos y asesorías a exploradores y emprendedores para sus procesos de pre-incubación.	Grupo de Extensión Institucional	Reportar el número de acompañamientos y asesorías a exploradores y emprendedores para sus procesos de pre-incubación.	Grupo de Extensión Institucional	ANUAL	ANUAL	40	0	0	40	40
Número de asistencias técnicas en las ideas de negocio de los emprendedores buscando la sostenibilidad de sus modelos de negocios.	Grupo de Extensión Institucional	Reportar el número de asistencias técnicas en las ideas de negocio de los emprendedores buscando la sostenibilidad de sus modelos de negocios.	Grupo de Extensión Institucional	ANUAL	ANUAL	6	0	0	6	6

PROGRAMA	CENTRO ACADÉMICO PARA EL FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO - CAFE UTS									
PROYECTO	Fortalecimiento empresarial.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de acciones de capacitación en poblaciones y comunidades a fin de promover los temas de emprendimiento.	Grupo de Extensión Institucional	Reportar el número de acciones de capacitación en poblaciones y comunidades a fin de promover los temas de emprendimiento.	Grupo de Extensión Institucional	ANUAL	ANUAL	5	0	0	5	5
Número de consultorías y/o asesorías realizadas a las empresas del sector productivo de la región.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar el número de consultorías y/o asesorías realizadas a las empresas del sector productivo de la región.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	20	0	0	20	20
Número de innovaciones en la gestión empresarial realizadas en el sector productivo de la región.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar el número de innovaciones en la gestión empresarial realizadas en el sector productivo de la región.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	20	0	0	20	20

### 3.3. EJE ESTRATÉGICO 3. UTS GLOBAL

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	PROGRAMAS	PROYECTOS	INDICADORES
LÍNEA 7: INTERNACIONALIZACIÓN, VISIBILIDAD E IMPACTO	3	6	21

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

PROGRAMA	COOPERACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL									
PROYECTO	Implementar mecanismos de cooperación nacional e internacional, que amplíen las oportunidades de realizar estudios posgraduales, faciliten el intercambio de conocimientos y recursos y posibiliten la movilidad de la comunidad Uteista.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 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.	Grupo de Movilidad Internacional y Visibilidad Académica	Reportar el 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.	Grupo de Movilidad Internacional y Visibilidad Académica	ANUAL	ANUAL	32	0	16	16	32

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 Uteista.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de convenios activos con instituciones nacionales que faciliten estudios posgraduales, doble titulación, movilidad académica e investigación, intercambio de conocimientos, recursos pedagógicos, académicos, científicos y de innovación.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales.	Gestionar y mantener convenios activos con institucionales Nacionales.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales	ANUAL	ANUAL	23	6	9	8	23
		Reportar el 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.	Dirección de Investigaciones y Extensión							
Número de convenios activos con entidades nacionales e internacionales enfocados hacia la multiculturalidad, multilingüismo, inclusión y diversidad de la educación superior.	Dirección de Investigaciones y Extensión	Gestionar y mantener activos convenios nacionales enfocados hacia la multiculturalidad, multilingüismo, inclusión y diversidad de la educación superior.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales	ANUAL	ANUAL	15	4	5	6	15
		Reportar el número de convenios activos con entidades nacionales e internacionales enfocados hacia la multiculturalidad, multilingüismo, inclusión y diversidad de la educación superior.	Dirección de Investigaciones y Extensión							
Número de convenios activos para el desarrollo de prácticas.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales.	Gestionar y mantener activos convenios para el desarrollo de prácticas.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales	ANUAL	ANUAL	60	20	20	20	60
Número de convenios activos.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales.	Gestionar y mantener convenios activos.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales	SEMESTRAL	ANUAL	25	0	25	25	25

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Implementación de un Plan de Bilingüismo Institucional.	Grupo Departamento de Idiomas.	Implementar talleres para estudiantes matriculados en los cursos de inglés como refuerzo del aprendizaje de la segunda lengua.	Grupo Departamento de Idiomas	ANUAL	ANUAL	100%	0%	0%	100%	100%
		Implementar cursos de segunda de inglés a docentes de los programas académicos.								
Prueba diagnóstica de nivel de inglés a estudiantes de primer ingreso.	Grupo Departamento de Idiomas.	Aplicar una prueba diagnóstica a estudiantes al inicio del semestre.	Grupo Departamento de Idiomas	SEMESTRAL	ANUAL	2	0	2	2	2
Prueba de contraste de nivel de inglés a estudiantes de primer ingreso.	Grupo Departamento de Idiomas.	Aplicar una prueba contraste a estudiantes al inicio del semestre.	Grupo Departamento de Idiomas	SEMESTRAL	ANUAL	2	0	2	2	2
Prueba diagnóstica (placement test) a docentes para medir nivel de competencia en inglés.	Grupo Departamento de Idiomas.	Aplicar el Placement Test de Inglés a docentes de los programas Académicos para medir el nivel de inglés.	Grupo Departamento de Idiomas	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de docentes (Planta, Tiempo Completo y Medio Tiempo) con nivel de competencia intermedio alto B2 o superior de inglés.	Grupo Departamento de Idiomas.	Aplicar el Placement Test de Inglés a docentes de los programas Académicos para medir el nivel B2 de inglés.	Grupo Departamento de Idiomas	ANUAL	ANUAL	20%	0%	0%	20%	20%
		Reportar el porcentaje de docentes (Planta, Tiempo Completo y Medio Tiempo) con nivel de competencia intermedio alto B2 o superior de inglés.								
Porcentaje de participación de docentes y estudiantes en cursos de preparación en diversas lenguas.	Grupo Departamento de Idiomas.	Implementación de cursos de inglés para docentes de los programas Académicos.	Grupo Departamento de Idiomas	SEMESTRAL	ANUAL	4%	0%	40%	40%	40%
		Reportar el porcentaje de participación de docentes y estudiantes en cursos de preparación en diversas lenguas.								

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de participación de docentes y estudiantes extranjeros (no hispanohablantes) que hacen parte de los programas de movilidad (entrante), en el curso en idioma español.	Grupo Departamento de Idiomas.	Curso de español para docentes y estudiantes no hispanohablantes en situación de movilidad.	Grupo Departamento de Idiomas	ANUAL	ANUAL	40%	0%	0%	40%	40%
		Reportar el porcentaje de participación de docentes y estudiantes extranjeros (no hispanohablantes) que hacen parte de los programas de movilidad (entrante), en el curso en idioma español.								
Evento Semana "Multilingüismo y Multiculturalidad".	Grupo Departamento de Idiomas.	Promover, organizar y ejecutar una semana de multilingüismo y multiculturalismo para la comunidad Uteísta.	Grupo Departamento de Idiomas	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1
		Apoyar la realización del evento "Semana de Multilingüismo y Multiculturalidad".	Grupo de Movilidad Internacional y Visibilidad Académica							
Porcentaje de participación de docentes, estudiantes y administrativos en el evento Semana "Multilingüismo y Multiculturalidad".	Grupo Departamento de Idiomas.	Consolidar en un informe los datos de la semana de multilingüismo y multiculturalismo.	Grupo Departamento de Idiomas	ANUAL	ANUAL	35%	0%	0%	35%	35%
		Contribuir a la divulgación del evento "Semana de Multilingüismo y Multiculturalidad".	Grupo de Movilidad Internacional y Visibilidad Académica							

PROGRAMA	MULTILINGÜISMO Y MULTICULTURALIDAD									
PROYECTO	Promover estrategias de formación en el manejo de segunda lengua para la comunidad Uteísta.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Cursos en segunda lengua para el fortalecimiento de competencias comunicativas de docentes y administrativos.	Grupo Departamento de Idiomas.	Implementación de cursos de inglés para docentes de los programas Académicos.	Grupo Departamento de Idiomas.	ANUAL	ANUAL	2	0	1	1	2
Cursos en segunda lengua mediante intercambio virtual para docentes y administrativos.	Grupo Departamento de Idiomas.	Implementación de cursos de inglés para docentes de los programas Académicos.	Grupo Departamento de Idiomas.	ANUAL	ANUAL	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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 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.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales.	Actividades a nivel nacional que permitan la participación de estudiantes con otras instituciones e diferentes eventos y/o Convocatorias de movilidad e intercambio nacional.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales.	ANUAL	ANUAL	9%	0%	4%	5%	9%
		Reportar el 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.	Grupo de movilidad Internacional y Visibilidad Académica							
		Reportar el porcentaje de participación de estudiantes en eventos o actividades académicas y/o científicas a nivel nacional e internacional.	Dirección de Investigaciones y Extensión							

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de participación de docentes en eventos o actividades académicas, culturales, científicas, de idiomas, inclusión y diversidad de la educación superior, a nivel nacional e internacional.	Dirección de Investigaciones y Extensión	Actividades a nivel nacional que permitan la participación de docentes con otras instituciones e diferentes eventos y/o Convocatorias de movilidad e intercambio nacional.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales.	ANUAL	ANUAL	3%	0%	1%	2%	3%
		Reportar el 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.	Grupo de movilidad Internacional y Visibilidad Académica							
		Reportar el porcentaje de participación de docentes en eventos o actividades académicas y/o científicas a nivel nacional e internacional.	Dirección de Investigaciones y Extensión							
Portafolio de actividades y/o eventos nacionales e internacionales enfocados hacia la multiculturalidad y multilingüismo, que coadyuven a cultivar competencias globales en la formación.	Grupo de Movilidad Internacional y Visibilidad Académica	Presentar el portafolio de actividades y/o eventos nacionales (Físico o digital).	Oficina de Relaciones Interinstitucionales.	SEMESTRAL	ANUAL	2	0	2	2	2
		Reportar las actividades y/o eventos nacionales e internacionales, realizados, enfocados hacia la multiculturalidad y el multilingüismo y a las competencias globales en la formación.	Grupo de Movilidad Internacional y Visibilidad Académica							

PROGRAMA	MOVILIDAD E INTERACCIÓN CON EL ENTORNO									
PROYECTO	Crear e implementar un sistema de gestión de la movilidad institucional con el fin de realizar seguimiento y control a los indicadores de los programas académicos, investigativos y de extensión.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Implementación del Sistema de Gestión de Movilidad Institucional.	Dirección de Investigaciones y Extensión	Puesta en marcha del Sistema de Gestión de Movilidad Institucional	Dirección de Investigaciones y Extensión	ANUAL	ANUAL	50%	0%	0%	50%	50%
		Caracterización de los requerimientos funcionales y no funcionales del sistema de gestión de movilidad.	Programa Ingeniería de Sistemas							
		Diseño de la base de datos e interfaz gráfica a partir de los requerimientos funcionales del sistema de gestión de movilidad institucional.	Programa Ingeniería de Sistemas							
		Desarrollo del sistema de gestión de movilidad institucional.	Programa Ingeniería de Sistemas							
		Solicitud de espacio en servidor institucional para la instalación del sistema de movilidad institucional.	Programa Ingeniería de Sistemas							
		Implementación y pruebas de funcionamiento del sistema de gestión de movilidad institucional.								

PROGRAMA	MOVILIDAD E INTERACCIÓN CON EL ENTORNO									
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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 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.	Realizar eventos de Intercambio de experiencias en movilidad nacional.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales.	ANUAL	ANUAL	2	0	1	1	2

### 3.4. EJE ESTRATÉGICO 4. UTS HUMANA

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	PROGRAMAS	PROYECTOS	INDICADORES
LÍNEA 8: COMUNIDAD Y CULTURA INSTITUCIONAL	5	12	22
LÍNEA 9: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	3	6	9
<b>TOTAL</b>	<b><u>8</u></b>	<b><u>18</u></b>	<b><u>31</u></b>

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

PROGRAMA	DESARROLLO HUMANO INTEGRAL									
PROYECTO	Establecer estrategias con apoyo de otras dependencias dirigidas a estudiantes con dificultades económicas, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 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.	Bienestar Institucional	Gestionar y suscribir un convenio con el Gobierno Territorial con el fin de conseguir recursos económicos para mejorar la calidad de vida de los estudiantes.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales	ANUAL	ANUAL	1	0	1	0	1
		Aplicación del reglamento de estímulos y distinciones o gestión para la aplicación de auxilios económicos de carácter público o privado.	Grupo de Bienestar Institucional.							

PROGRAMA										
DESARROLLO HUMANO INTEGRAL										
PROYECTO										
Fomentar la capacidad de relacionarse y comunicarse dentro de la comunidad Uteísta, y así mismo desarrollar el sentido de pertenencia y compromiso individual con la institución.										
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de estrategias que fomenten la capacidad de relacionarse y comunicarse dentro de la comunidad Uteísta y el sentido de pertenencia y compromiso individual con la institución.	Grupo de Bienestar Institucional.	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.	Grupo de Bienestar Institucional.	ANUAL	ANUAL	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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Cursos implementados para promover el intercambio, estimulación, sensibilización y apreciación de las diversas manifestaciones en arte y cultura entre la comunidad Uteísta.	Grupo de Bienestar Institucional.	Cursos opcionales que promuevan el mejor aprovechamiento del tiempo libre de la comunidad Uteísta en actividades culturales y artísticas.	Grupo de Bienestar Institucional.	SEMESTRAL	ANUAL	3	0	3	3	3

PROGRAMA		CULTURA Y PROMOCIÓN ARTÍSTICA								
PROYECTO		Desarrollar actividades libres que muestren las aptitudes artísticas y culturales de la comunidad institucional fomentando la construcción de la paz.								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de estrategias que muestren las aptitudes artísticas y culturales de la comunidad Uteísta fomentando la construcción de la paz.	Grupo de Bienestar Institucional.	Jornada que muestre las aptitudes artísticas y culturales de la comunidad Uteísta fomentando la construcción de la paz.	Grupo de Bienestar Institucional.	SEMESTRAL	ANUAL	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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Plan de actividades de promoción de hábitos saludables y del fomento de la actividad física, el deporte y el adecuado uso del tiempo libre dirigido a los estudiantes, docentes y administrativos.	Grupo de Bienestar Institucional.	Ejecutar cronograma de actividades F-PL-09 Deporte y Cultura.	Grupo de Bienestar Institucional.	SEMESTRAL	ANUAL	1	0	1	1	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.	Presentar informe de cumplimiento F-PL-09 Deporte y Cultura.	Grupo de Bienestar Institucional.	SEMESTRAL	ANUAL	100%	0%	100%	100%	100%

## PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2023

### UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

PROGRAMA										
ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE										
PROYECTO										
Crear espacios académicos y administrativos para garantizar la participación de la comunidad Uteísta en actividades de recreación y deporte.										
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Cursos implementados para garantizar la participación de la comunidad Uteísta en actividades de recreación y deporte.	Grupo de Bienestar Institucional.	Cursos opcionales que promuevan espacios académicos y administrativos para garantizar la participación de la comunidad Uteísta en actividades de recreación y deporte.	Grupo de Bienestar Institucional.	SEMESTRAL	ANUAL	15	0	15	15	15

PROGRAMA										
ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE										
PROYECTO										
Crear alianzas que faciliten el acceso a infraestructura y personal especializado para el desarrollo de acciones conjuntas de bienestar entre instituciones.										
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 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 Cultura Física y Deporte	Gestionar convenios con entidades públicas o privadas con el fin de generar espacios que fortalezcan la investigación y la extensión.	Coordinación Programa Profesional en Cultura Física y Deporte	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1
		Desarrollo de convenios con entidades públicas o privadas con el fin de generar espacios deportivos.	Grupo de Bienestar Institucional.							

## PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2023 UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 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.	Ofertar servicios de salud de medicina, psicología u 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.	Grupo de Bienestar Institucional.	SEMESTRAL	ANUAL	4	0	4	4	4

PROGRAMA	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD									
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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Crear el plan de actividades de promoción en salud y prevención de la enfermedad que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y a la formación integral de la comunidad Uteísta.	Grupo de Bienestar Institucional.	Presentar cronograma de actividades F-PL-09 Salud Integral y Desarrollo Humano.	Grupo de Bienestar Institucional.	SEMESTRAL	ANUAL	1	0	1	1	1
Implementación plan de actividades de promoción en salud y prevención de la enfermedad que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y a la formación integral de la comunidad Uteísta.	Grupo de Bienestar Institucional.	Presentar informe de cumplimiento F-PL-09 Salud Integral y Desarrollo Humano.	Grupo de Bienestar Institucional.	SEMESTRAL	ACUMULADO	90%	0%	90%	90%	90%

PROGRAMA	ACOMPANIAMIENTO Y PERMANENCIA									
PROYECTO	Fortalecer el sistema de acompañamiento al estudiante en aspectos sociales, psicológicos y académicos que garantice su permanencia, retención, promoción y graduación.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Identificar la problemática social que incide en permanencia, retención, promoción y graduación de los estudiantes.	Grupo de Bienestar Institucional.	Aplicación de una encuesta para identificar la problemática social que incide en permanencia, retención, promoción y graduación de los estudiantes.	Grupo de Bienestar Institucional.	ANUAL	ANUAL	1	0	0,5	0,5	1
		Presentar informe de resultados de la encuesta para identificar la problemática social que incide en permanencia, retención, promoción y graduación de los estudiantes.	Grupo de Bienestar Institucional.							
Implementar el programa de acompañamiento al estudiante para la permanencia y mejoramiento de la calidad de vida desde el objetivo misional de Bienestar Institucional.	Grupo de Bienestar Institucional.	Desarrollar las estrategias contempladas en el plan de trabajo del programa de acompañamiento al estudiante para la permanencia y mejoramiento de la calidad de vida desde el objetivo misional de Bienestar Institucional.	Grupo de Bienestar Institucional.	ANUAL	ACUMULADO	100%	0%	40%	60%	100%
Número atenciones a estudiantes en tutorías.	Oficina de Desarrollo Académico	Reportar número de atenciones a estudiantes en tutorías	Oficina de Desarrollo Académico	SEMESTRAL	ANUAL	5250	0	5250	5250	5250
Número de horas asignadas para desarrollar a las tutorías.	Oficina de Desarrollo Académico	Reportar número de horas asignadas para desarrollar la tutoría	Oficina de Desarrollo Académico	SEMESTRAL	ANUAL	5200	0	5200	5200	5200

PROGRAMA	ACOMPAÑAMIENTO Y PERMANENCIA									
PROYECTO	Fortalecer el sistema de acompañamiento al estudiante en aspectos sociales, psicológicos y académicos que garantice su permanencia, retención, promoción y graduación.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de horas asignadas para monitoria de pares.	Oficina de Desarrollo Académico	Reportar número de horas asignadas para desarrollar la monitoria de pares	Oficina de Desarrollo Académico	SEMESTRAL	ANUAL	1300	0	1300	1300	1300
Número de estudiantes monitores.	Oficina de Desarrollo Académico	Reportar número de estudiantes monitores.	Oficina de Desarrollo Académico	ANUAL	ANUAL	55	0	28	27	55
Porcentaje de estudiante de nuevo ingreso (nivel propedéutico) que realizan la prueba de estilos de aprendizaje.	Oficina de Desarrollo Académico	Presentar Informe con número de estudiantes de nuevo ingreso de nivel propedéutico que realiza la prueba de estilos de aprendizaje	Oficina de Desarrollo Académico	ANUAL	ANUAL	55%	0%	28%	27%	55%
Porcentaje de estudiantes que participan en las jornadas de inducción a la vida académica en la educación superior.	Oficina de Desarrollo Académico	Presentar Informe con el número de estudiantes que participan en la Inducción a la vida académica en la educación superior.	Oficina de Desarrollo Académico	ANUAL	ANUAL	55%	0%	28%	27%	55%
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.	Oficina de Desarrollo Académico	Presentar informes de sistemas de alertas tempranas por programas académicos.	Oficina de Desarrollo Académico	ANUAL	ACUMULADO	30%	0%	15%	15%	30%

## PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2023 UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

PROGRAMA	ACOMPAÑAMIENTO Y PERMANENCIA									
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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Desarrollar el sistema de caracterización de la comunidad Uteísta que cumpla con la ley de protección de datos personales y permita el acceso a programas y actividades institucionales conforme a las necesidades de la población.	Grupo de Bienestar Institucional.	Actualización de la herramienta para caracterizar los estudiantes de las UTS.	Grupo de Recursos Informáticos.	SEMESTRAL	ACUMULADO	100%	0%	100%	100%	100%
		Reportar la caracterización de los estudiantes matriculados de cada periodo académico.	Grupo de Estadística Institucional							
		Presentar informe de caracterización.	Grupo de Bienestar Institucional.							

PROGRAMA	ACOMPAÑAMIENTO Y PERMANENCIA									
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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de estrategias de divulgación de programas de bienestar orientados a la prevención de la deserción y a la promoción de la graduación de los estudiantes.	Grupo de Bienestar Institucional.	Realizar estrategias de divulgación de programas de bienestar institucional	Grupo de Bienestar Institucional.	SEMESTRAL	ANUAL	3	0	3	3	3

**3.4.2. Línea 9: Diversidad e Inclusión**

PROGRAMA		MULTICULTURALIDAD SIN DISTINCIÓN								
PROYECTO		Promover el respeto a la individualidad del educando y la interculturalidad de los mismos.								
INDICADOR	RESPONSABLE Y REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de participación de la comunidad académica en la cartilla didáctica que promueva el respeto a la individualidad del educando y la interculturalidad.	Grupo Departamentos de Humanidades	Realizar evento con estudiantes matriculados a los cursos del componente socio humanístico con el fin de socializar la cartilla Equidad, Igualdad y Genero primera versión.	Grupo Departamento de Humanidades	SEMESTRAL	ACUMULADO	60%	0%	60%	60%	60%
		Construcción de la segunda Versión de la Cartilla Equidad, Igualdad y Genero.								
		Reportar la participación de la comunidad académica en la cartilla didáctica que promueva el respeto a la individualidad del educando y la interculturalidad.								

PROGRAMA	MULTICULTURALIDAD SIN DISTINCIÓN									
PROYECTO	Promover el respeto a la individualidad del educando y la interculturalidad de los mismos.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Implementar el programa que promueva el reconocimiento de la interculturalidad y el respeto por el otro.	Grupo de Bienestar Institucional.	Incluir en la encuesta de diagnóstico de necesidades de los funcionarios, actividades artísticas y/o culturales; con el fin, de ser aprobadas en Comisión de Personal e incluidas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia.	Dirección Administrativa de Talento Humano	ANUAL	ACUMULADO	100%	45,45%	9,09%	45,45%	100%
		Incluir en la encuesta de diagnóstico de necesidades de los funcionarios, capacitaciones de Inclusión, Igualdad y Respeto; con el fin, de ser aprobadas en Comisión de Personal e incluidas en el Plan Institucional de Capacitación PIC de la vigencia.	Dirección Administrativa de Talento Humano							
		Capacitar de forma bimodal (presencial o virtual) en Lengua de Señas.	Dirección Administrativa de Talento Humano							

PROGRAMA	MULTICULTURALIDAD SIN DISTINCIÓN									
PROYECTO	Promover el respeto a la individualidad del educando y la interculturalidad de los mismos.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable y Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO O TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Implementar el programa que promueva el reconocimiento de la interculturalidad y el respeto por el otro.	Grupo de Bienestar Institucional.	Reportar anualmente la información de participación de mujeres en el aplicativo que brinda el DAFP, en el nivel directivo, Ley 581 de 2000, Plan Nacional de Desarrollo vigente.	Dirección Administrativa de Talento Humano	ANUAL	ACUMULADO	100%	45,45%	9,09%	45,45%	100%
		Realizar campañas semestrales de sensibilización frente a la Resolución 02-500 de mayo de 2019, "Protocolo de prevención y atención a casos de violencia de género acoso/violencia sexual en las UTS." en espacios como la inducción docente, inducción a estudiantes, reinducción a funcionarios.	Dirección Administrativa de Talento Humano							
		Realizar los reportes del personal extranjero contratado por prestación de servicios o docentes de vinculación especial, en las plataformas de Migración Colombia SIRE y Ministerio de Trabajo RUTEC, según los términos de ley establecidos para tal fin.	Dirección Administrativa de Talento Humano							
		Solicitar documentos a candidatos seleccionados para suplir alguna vacante o necesidad laboral en las UTS y que proceden de otros países la documentación legal; con la finalidad de apoyar el ingreso de personal proveniente de otras nacionalidades.	Dirección Administrativa de Talento Humano							

PROGRAMA	MULTICULTURALIDAD SIN DISTINCIÓN									
PROYECTO	Promover el respeto a la individualidad del educando y la interculturalidad de los mismos.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable y Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO O TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Implementar el programa que promueva el reconocimiento de la interculturalidad y el respeto por el otro.	Grupo de Bienestar Institucional.	Verificar que la documentación de los extranjeros sea válida, en momentos de contratación o vinculación laboral; con la finalidad de apoyar el ingreso de personal proveniente de otras nacionalidades.	Dirección Administrativa de Talento Humano	ANUAL	ACUMULADO	100%	45,45%	9,09%	45,45%	100%
		Realizar actividades de Diversidad e Inclusión bimodal (presencial o virtual) que promuevan una cultura organizacional inclusiva y diversa, que valore la interculturalidad aprobados por la Comisión de Personal.	Dirección Administrativa de Talento Humano							
		Implementar las actividades propuestas en los Ejes Estratégicos del Plan de Desarrollo Institucional PEDI 2021-2027, y sus líneas a través de los Planes Anuales Institucionales, relacionado con el tema de Interculturalidad y el Respeto por el otro desde la dimensión de Talento Humano.	Dirección Administrativa de Talento Humano							
		Exaltar el Día de la interculturalidad y Respeto por el otro.	Dirección Activa. de TH							
		Implementar las actividades definidas en el capítulo I del documento programa UTS Humana y Diversa, que fomentan la interculturalidad y el respeto por el otro, desde la dimensión de Bienestar Institucional.	Grupo de Bienestar Institucional							

PROGRAMA	EQUIDAD, GÉNERO 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 REPORTE AVANCES (Responsable y Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de participación de la comunidad docente en las propuestas de capacitación en equidad, género y diversidad.	Oficina de Desarrollo Académico	Realizar seminarios web sobre asuntos de género.	Oficina de Desarrollo Académico	SEMESTRAL	ANUAL	5%	0%	5%	5%	5%
		Reportar participación de la comunidad docente en las propuestas de capacitación en equidad, género y diversidad.								
Porcentaje de participación de la comunidad Uteísta en las campañas de sensibilización en asuntos de género, equidad, diversidad e inclusión.	Grupo de Bienestar Institucional.	Realizar actividades de sensibilización y concientización en asuntos de género, equidad, diversidad e inclusión para la comunidad Uteísta con el apoyo y participación de grupos de interés y entidades externas aliadas.	Grupo de Bienestar Institucional	ANUAL	ANUAL	3%	0%	1%	2%	3%
		Reportar participación de la comunidad Uteísta en las campañas de sensibilización en asuntos de género, equidad, diversidad e inclusión.								
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 socio humanístico.	Grupo Departamental de Humanidades.	Memorias del curso optativo del componente Socio humanístico, Identidad, Diversidad e Inclusión.	Grupo Departamental de Humanidades	SEMESTRAL	ANUAL	3%	0%	3%	3%	3%
		Reportar participación de los estudiantes en el curso que promueva asuntos de género, equidad, diversidad e inclusión en la oferta optativa en el componente socio humanístico.								

PROGRAMA		EQUIDAD, GÉNERO Y DIVERSIDAD EN EDUCACIÓN								
PROYECTO		Fortalecer estrategias para la prevención y atención de violencias relacionadas con las diferencias de género.								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO O TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Estrategias de divulgación acerca del protocolo de prevención y atención a situaciones de violencias relacionadas con género y diversidad.	Grupo de Prensa y Medios de Representación Institucional (Equipo de la emisora)	Difusión del protocolo de prevención y atención a situaciones de violencia relacionadas con género y diversidad en la emisora Tu Radio 101.7 FM y las redes Institucionales como Facebook, Instagram e Twitter.	Grupo de Prensa y Medios de Representación Institucional (Equipo de la emisora)	ANUAL	ANUAL	2	0	0	2	2
		Realizar un video donde se promueva en la comunidad estudiantil a denunciar los casos de violencia o acoso que se presenten.								

PROGRAMA		EQUIDAD, GÉNERO Y DIVERSIDAD EN EDUCACIÓN								
PROYECTO		Diseño e Implementación de un plan de acción para brindar acompañamiento en procesos de educación inclusiva.								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO O TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Plan de acompañamiento para los estudiantes con dificultades de aprendizaje.	Grupo de Bienestar Institucional.	Presentar Informe del Plan de acompañamiento individual a los estudiantes del programa CAE a tu medida.	Oficina de Desarrollo Académico	SEMESTRAL	ANUAL	2	0	2	2	2
		Desarrollar estrategias de acompañamiento para los estudiantes con dificultades de aprendizaje.	Grupo de Bienestar Institucional							
Implementar programa de formación docente para atender a personas con dificultades de aprendizaje.	Oficina de Desarrollo Académico	Realizar seminario de ajustes para la inclusión en las IES.	Oficina de Desarrollo Académico	ANUAL	ANUAL	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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de ejecución del plan de inclusión social para la comunidad en situación de vulnerabilidad	GRUPO DE EXTENSION INSTITUCIONAL	Implementar en un 20% el plan de inclusión social para la comunidad en situación de vulnerabilidad.	GRUPO DE EXTENSION INSTITUCIONAL	ANUAL	ACUMULADO	20%	0%	0%	20%	20%

### 3.5. EJE ESTRATÉGICO 5: UTS SOSTENIBLE

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	PROGRAMAS	PROYECTOS	INDICADORES
LÍNEA 10: GOBERNABILIDAD Y GOBERNANZA	5	12	16
LÍNEA 11: DESARROLLO, GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD	3	5	10
LÍNEA 12: GESTIÓN INTEGRAL INSTITUCIONAL	4	10	13
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>39</b>

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

PROGRAMA	GESTIÓN INSTITUCIONAL									
PROYECTO	Crear e implementar una política de emprendimiento institucional que fortalezca la creatividad y productividad de la comunidad Uteísta.									
INDICADOR	RESPONSABLE Y REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Implementación de política de emprendimiento institucional.	Dirección de Investigaciones y Extensión	Ejecutar acciones relacionadas a los 3 ejes estratégicos de CAFE UTS: Eje 1: Cultura y pensamiento Eje 2: Emprendimiento e innovación Eje 3: Fortalecimiento empresarial	Dirección de Investigaciones y Extensión	SEMESTRAL	ANUAL	100%	50%	50%	100%	100%

PROGRAMA	GESTIÓN INSTITUCIONAL									
PROYECTO	Crear e implementar una política que promueva el desarrollo sostenible de la institución.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Implementación de política que promueva el desarrollo sostenible de la institución.	Dirección Administrativa de Talento Humano	Continuar con la implementación de la Política de Sostenibilidad, dirigida a los estudiantes nuevos en el primer y segundo periodo académico del 2023.	Fac. Ciencias Naturales e Ingenierías	SEMESTRAL	ANUAL	100%	100%	0%	100%	100%
		Continuar con la implementación de la política de Sostenibilidad, dirigida al personal de planta, docentes de vinculación especial y contratistas CPS que ingresen nuevos a la Institución.	Dirección Activa. de TH							
		Presentar informe de ejecución de la Política de Sostenibilidad de las UTS, para la vigencia 2023.	Dirección Activa. de TH							

PROGRAMA	GESTIÓN INSTITUCIONAL									
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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Índice de Desempeño Institucional	Oficina de Planeación	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 2022.	Oficina de Planeación	ANUAL	ANUAL	90%	0,00%	90,00%	0,00%	90,00%
		Diligenciamiento del Formulario FURAG Vigencia 2021 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								

PROGRAMA	GESTIÓN INSTITUCIONAL									
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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de estrategias de fortalecimiento o del Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Oficina de Planeación	Diseñar e implementar estrategias de fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	Oficina de Planeación	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Implementación del plan de sostenibilidad social.	Dirección Administrativa de Talento Humano.	Promover actividades que contribuyan a evitar todo tipo de discriminación (raza, sexo, edad, religión...).	Dirección Administrativa de Talento Humano.	ANUAL	ANUAL	100%	18,18%	18,18%	63,64%	100%
		Realizar el proceso de contratación de personal docente de vinculación especial, pertenecientes a poblaciones diversas (vulnerable/marginal/discapacidad), de conformidad con el conducto regular interno.	Dirección Administrativa de Talento Humano.							

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Implementación del plan de sostenibilidad social.	Dirección Administrativa de Talento Humano.	Proyectar acto administrativo contentivo de los procedimientos, para dar cumplimiento a los acuerdos producto de la negociación sindical.	Dirección Administrativa de Talento Humano.	ANUAL	ANUAL	100%	18,18%	18,18%	63,64%	100%
		Implementar espacios de esparcimiento que promuevan las buenas prácticas antiestrés y buen clima laboral.	Dirección Administrativa de Talento Humano.							
		Promover acciones que favorezcan relaciones respetuosas entre los miembros de la dependencia con la posibilidad de transferencia a la institución.	Dirección Administrativa de Talento Humano.							
		Realizar reuniones presenciales y/o virtuales, para el seguimiento, control y retroalimentación de los procedimientos de la dependencia, con el personal de planta asignado y CPS.	Dirección Administrativa de Talento Humano.							

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Implementación del plan de sostenibilidad social.	Dirección Administrativa de Talento Humano.	Promover espacios para la práctica de valores democráticos y ciudadanos.	Dirección Administrativa de Talento Humano.	ANUAL	ANUAL	100%	18,18%	18,18%	63,64%	100%
		Realizar actividades de sensibilización para la transparencia en el ejercicio de las funciones.	Dirección Administrativa de Talento Humano.							
		Evaluar, analizar e intervenir el clima laboral de los trabajadores de las UTS para prevenir riesgos psicosociales y mejora la calidad de vida de la población trabajadora	Dirección Administrativa de Talento Humano.							
		Implementar un programa de salud con énfasis en el control de los riesgos ergonómicos para la prevención de enfermedades laborales de origen músculo esquelético.	Dirección Administrativa de Talento Humano.							
		Desarrollar inspecciones de seguridad que permita prevenir accidentes de trabajo generados por riesgos laborales.	Dirección Administrativa de Talento Humano.							

PROGRAMA	CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO									
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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de capacitaciones implementadas con relación al total de capacitaciones programadas.	Dirección Administrativa de Talento Humano.	Realizar capacitación en Atención al Ciudadano y Orientación al Servicio	Dirección Administrativa de Talento Humano.	ANUAL	ANUAL	90%	0%	60%	30%	90%
		Realizar capacitación Formulación de Proyectos de Inversión								
		Realizar Capacitación en Convivencia laboral, negociación colectiva y resolución de conflictos.								

PROGRAMA	CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO									
PROYECTO	Estructurar procesos sistémicos para ser dinámicos y flexibles y evitar la complejidad de trámites.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de procesos racionalizados con relación al total de procesos programados para su racionalización.	Oficina de Planeación.	Registrar en la plataforma SUIT la estrategia de racionalización implementada por la institución.	Oficina de Planeación.	ANUAL	ANUAL	50%	0%	0%	50%	50%
		Monitorear y revisar periódicamente el cumplimiento a lo establecido en la matriz de racionalización de acuerdo a la estrategia de racionalización de trámites contenida en el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2023.								

## PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2023 UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

PROGRAMA										
CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO										
PROYECTO										
Fortalecer el plan de capacitación para la comunidad Uteista que incluya temáticas de diversidad e inclusión, enfoque de género, equidad, democracia, construcción de paz, resolución de conflictos, entre otras.										
INDICADOR	RESPONSABLE Y REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de capacitaciones y/o actividades realizadas con respecto al total de capacitaciones y/o actividades programadas.	Dirección Administrativa de Talento Humano	Realizar capacitación en Gestión del valor de lo público - transparencia e integridad - conflicto de intereses - declaración proactiva de bienes y rentas - mecanismos de participación ciudadana y control social - gobernanza, construcción de paz y rendición de cuentas.	Dirección Administrativa de Talento Humano	ANUAL	ANUAL	80%	26,67%	0,00%	53,33%	80%
		Realizar capacitación relacionada con la Política de equidad de género, inclusión, diversidad y acoso laboral - resolución 02-500 de mayo de 2019 - exaltación día de la interculturalidad.	Dirección Administrativa de Talento Humano							
		Realizar capacitación en Convivencia laboral, negociación colectiva y resolución de conflictos.	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 Y REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 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	Continuar promoviendo la divulgación de la información de convocatorias de docentes, estudiantes y administrativos de participación en los procesos electorales, a través de nuestra página web y emisora institucionales, dando a conocer los cronogramas oficiales y los requisitos y condiciones para participar.	Secretaría General	SEMESTRAL	ANUAL	100%	0%	100%	100%	100%
		Reportar participación de representación de estudiantes, docentes, administrativos y graduados en el modelo de gobernanza de las UTS.								

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de espacios eficientes de participación de las funciones institucionales de docencia, investigación, extensión y gestión.	Oficina de Planeación	Invitar a la ciudadanía en general y comunidad académica: estudiantes, docentes y personal directivo y administrativo, para que participen en la construcción del proyecto del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano del año 2023.	Oficina de Planeación	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1
		Realizar audiencia pública de rendición de cuentas invitando a los grupo de valor de las UTS.								
		Elaborar y publicar el informe de Rendición de Cuentas de la vigencia 2022.								
Porcentaje de cumplimiento al índice de transparencia y acceso a la información pública nacional.	Oficina de Planeación	Monitorear en la página web institucional - Menú de Transparencia - el cumplimiento de la Ley 1712 de 2014.	Oficina de Planeación	ANUAL	ANUAL	100%	0%	0%	100%	100%
		Diligenciar el formulario diseñado por la Procuraduría General de la Nación en cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 en la Plataforma ITA conforme a las respuestas otorgadas por cada uno de los responsables de la información en el menú de transparencia de la página web institucional.								
		Presentar ante el rector el Informe de Cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 con base en el menú de transparencia de la página web institucional.								

PROGRAMA	GOBIERNO, TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN									
PROYECTO	Proceso de solicitud ante el Ministerio de Educación Nacional, de cambio de carácter académico a institución universitaria.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
<p>Porcentaje de actividades cumplidas de las fases 4 y 5 del cronograma del proceso de cambio de carácter.</p> <p>FASE 4: Aspectos que sustentan el cambio de carácter académico.</p> <p>FASE 5: Aspectos académicos: Revisar y documentar las políticas, lineamientos, metodología de enseñanza y didáctica, estructura curricular de los programas con la óptica de una IU.</p>	Oficina de Autoevaluación y Calidad	Elaboración Plan de Regionalización.	Dirección de Regionalización	SEMESTRAL	ANUAL	100%	0%	100%	100%	100%
		Propuesta de Bienestar Institucional en el marco del CESU.	Bienestar Institucional							
		Consolidación financiera en lo relativo a la conformación de su patrimonio y administración, proyección presupuestal y plan de inversiones.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera							
		Solicitud de CDP, cancelación del trámite ante el MEN.	Vicerrectoría Académica							
		-Planta Docente para la nueva oferta académica. -Estructura de Perfiles. -Titulación académica. -Distribución planta docente acorde a funciones sustantivas.	Vicerrectoría Académica							
		-Organización Académica y Administrativa: Estructura de cargos de la planta de personal, organigrama, manual de funciones y escalas salariales.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías.							
		Estatuto Docente. Colectivo docente de carrera, tiempo completo ocasional y otras modalidades que se adopten para la nueva condición de IU.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales.							
		Estatuto Docente. Colectivo docente de carrera, tiempo completo ocasional y otras modalidades que se adopten para la nueva condición de IU.	Dirección Administrativa de Talento Humano							
		Organización Académica y Administrativa: Estructura de cargos de la planta de personal, organigrama, manual de funciones y escalas salariales.	Oficina de Planeación							
Plan Estratégico de Desarrollo Institucional a Corto y Mediano Plazo. El plan debe incluir la proyección del desarrollo académico, investigativo, administrativo, económico, financiero de la institución.	Departamentos Ciencias Básicas y Humanidades e Idiomas									

PROGRAMA	GOBIERNO, TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN									
PROYECTO	Proceso de solicitud ante el Ministerio de Educación Nacional, de cambio de carácter académico a institución universitaria.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de actividades cumplidas de las fases 4 y 5 del cronograma del proceso de cambio de carácter.  FASE 4: Aspectos que sustentan el cambio de carácter académico.  FASE 5. Aspectos académicos: Revisar y documentar las políticas, lineamientos, metodología de enseñanza y didáctica, estructura curricular de los programas con la óptica de una IU.	Oficina de Autoevaluación y Calidad	Documentar los recursos necesarios y estimar las inversiones para atender la oferta académica propuesta para el cambio de carácter académico	Oficina de Infraestructura. Grupo de Recursos Informáticos.	SEMESTRAL	ANUAL	100%	0%	100%	100%	100%
		Generar la información estadística actualizada de la institución, para la sustentación de la propuesta académica que justifica el cambio de carácter académico.	Grupo de Estadística Institucional							
		Proyecto Educativo Institucional IU. Proceso de referencia para la toma de decisiones en materia de docencia, investigación, extensión, investigación y cooperación internacional	Desarrollo Académico							
		Elaborar la propuesta curricular de la nueva oferta.								
		Aspectos académicos: Revisar y documentar las políticas, lineamientos, metodología de enseñanza y didáctica, estructura curricular de los programas con la óptica de una IU.								
		Mecanismos de acompañamiento, seguimiento y evaluación al desempeño docente.	Dirección de Investigación y Extensión							
		Plan de Formación Docente.								
Proyecto Educativo Institucional IU. Proceso de referencia para la toma de decisiones en materia de investigación, extensión y cooperación internacional.										
Definir las Políticas de relacionamiento con el sector externo y proyección social, acorde al cumplimiento de una IU.	Oficina de Autoevaluación y Calidad									
Proceso de Investigación (IU-UTS).										
Proceso de solicitud ante el Ministerio de Educación Nacional, de cambio de carácter académico a institución universitaria.										

PROGRAMA	GOBIERNO, TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN									
PROYECTO	Proceso de solicitud ante el Ministerio de Educación Nacional, de cambio de carácter académico a institución universitaria.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de actividades cumplidas de las fases 6 y 7 del cronograma del proceso de cambio de carácter.  FASE 6: Preparación de actas, acuerdos y aprobación de actos administrativos en las instancias competentes. Adjuntar actas donde conste toda la reforma estatutaria. FASE 7: Construcción del Documento Institucional de solicitud de cambio de carácter académico.	Oficina de Autoevaluación y Calidad	FASE 6: Preparación de actas, acuerdos y aprobación de actos administrativos en las instancias competentes. Adjuntar actas donde conste toda la reforma estatutaria.	Secretaría General	SEMESTRAL	ANUAL	100%	0%	100%	100%	100%
		Autoevaluación Institucional, informe y plan de mejoramiento, resultados y comparativo de los dos procesos  FASE 7: Construcción del Documento Institucional de solicitud de cambio de carácter académico.  Radicación del proceso en SACES y Presentación al MEN.  Radicación en la Unidad de Atención al Ciudadano (MEN) de la carta emitida en la Plataforma una vez terminada la radicación del proceso en la plataforma SACES.	Oficina de Autoevaluación y Calidad							

PROGRAMA										
GOBIERNO, TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN										
PROYECTO										
Generar espacios y encuentros presenciales y virtuales para lograr una efectiva apropiación del código de integridad institucional.										
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de encuentros realizados con respecto al total de encuentros programados	Dirección Administrativa de Talento Humano	Realizar un encuentro de Inducción y Reinducción al personal de planta, a CPS por medio del CIBA y Docentes de Vinculación Especial, en donde se tratarán temas relacionados con el Código de Integridad de la Institución. Realizar un encuentro presencial que permita al personal de planta, docentes y CPS, continuar con la apropiación del Código de Integridad institucional; este encuentro incluirá las siguientes actividades: - El muro del Photoboot orgullo - El dado	Dirección Administrativa de Talento Humano	SEMESTRAL	ANUAL	100%	100%	0%	100%	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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Implementación de plan estratégico de mercadeo.	Grupo Mercadeo y Protocolo Institucional	Elaboración del Plan de Acción 2023.	Grupo Mercadeo y Protocolo Institucional	ANUAL	ANUAL	100%	50%	0%	50%	100%
		Implementación de acciones del Plan.	Grupo Mercadeo y Protocolo Institucional							
Implementación de plan estratégico de comunicaciones.	Grupo Comunicaciones e Imagen Institucional	Elaboración del Plan de Acción 2023	Grupo Comunicaciones e Imagen Institucional	ANUAL	ANUAL	100%	50%	0%	50%	100%
		Implementación de acciones del Plan	Grupo Comunicaciones e Imagen Institucional							

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

PROGRAMA	EFICIENCIA Y SOSTENIBILIDAD FINANCIERA									
PROYECTO	Formular e implementar un plan de sostenibilidad financiera, que proyecte una estabilidad presupuestal en el mediano y largo plazo, capaz de financiar compromisos académicos, investigativos y administrativos; de gastos presentes y futuros bajo el contexto del déficit y la deuda pública.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Activo corriente / Pasivo corriente	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	Realizar el pertinente comparativo que permita evaluar el comportamiento del flujo de efectivo vs obligaciones contraídas.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	ANUAL	ANUAL	2,5	0	0	2,5	2,5
Porcentaje de ingresos ejecutados respecto de los ingresos programados para la vigencia	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	Realizar un comparativo de la ejecución presupuestal respecto a la programación de ingresos.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	ANUAL	ANUAL	91%	0%	0%	91%	91%
Porcentaje de gastos ejecutados respecto de los gastos programados para la vigencia	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	Realizar un comparativo de la ejecución presupuestal respecto a la programación de gastos.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	ANUAL	ANUAL	87%	0%	0%	87%	87%
Porcentaje de inversión en lo misional respecto del total de los gastos.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	Realizar un comparativo de la inversión en lo misional respecto al total de gastos.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	ANUAL	ANUAL	57%	0%	0%	57%	57%

PROGRAMA	EFICIENCIA Y SOSTENIBILIDAD FINANCIERA									
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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de acciones orientadas a fortalecer los ingresos y la racionalización del gasto.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	Realizar la pertinente gestión ante el orden nacional y departamental para el fortalecimiento de los ingresos.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	ANUAL	ANUAL	2	0	0	2	2

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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de campañas desarrolladas para el fomento de la cultura verde en la comunidad Uteísta.	Programa de Ingeniería Ambiental	Campañas educativas enfocadas a la segregación de residuos sólidos.	Programa de Ingeniería Ambiental	ANUAL	ANUAL	2	0	1	1	2
		Campañas educativas enfocadas al ahorro y uso eficiente de agua y energía.								

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 REPORTE AVANCES (Responsable y Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de convenios generados o de suscripciones a redes de conocimiento de sostenibilidad ambiental.	Programa de Ingeniería Ambiental	Realizar diagnóstico de las redes de conocimiento de sostenibilidad ambiental en el país.	Programa de Ingeniería Ambiental	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1
		Recopilación de los requisitos exigidos por la red seleccionada.								
		Envío de documentación completa para la afiliación.								
Número de acciones que contribuyan a la conservación del medio ambiente dentro y fuera de la Institución.	Programa de Ingeniería Ambiental	Participación en actividades de educación ambiental para fomentar la conservación del medio ambiente.	Programa de Ingeniería Ambiental	ANUAL	ANUAL	2	0	1	1	2

PROGRAMA										
RESPONSABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD SOCIAL										
PROYECTO										
Fortalecer el bienestar social y el desarrollo integral en correspondencia con el modelo de gobernanza Uteísta, extendida a la comunidad Institucional.										
INDICADOR	RESPONSABLE Y REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Número de estrategias aplicadas para el fortalecimiento de bienestar social extendida a la comunidad Institucional.	Dirección Administrativa de Talento Humano	Realizar capacitación en Gestión del valor de lo público - transparencia e integridad - conflicto de intereses - declaración proactiva de bienes y rentas - mecanismos de participación ciudadana y control social - gobernanza, construcción de paz y rendición de cuentas.	Dirección Administrativa de Talento Humano	ANUAL	ANUAL	2	1	0	1	2
		Realizar capacitación relacionada con la Política de equidad de género, inclusión, diversidad y acoso laboral - resolución 02-500 de mayo de 2019 - exaltación día de la interculturalidad.	Dirección Administrativa de Talento Humano							

PROGRAMA										
RESPONSABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD SOCIAL										
PROYECTO										
Crear un programa de responsabilidad social que aporte a la gestión organizacional de la institución y su entorno.										
INDICADOR	RESPONSABLE Y REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Porcentaje de acciones contempladas en el programa de responsabilidad social institucional.	Dirección Administrativa de Talento Humano	Reportar la política o un sistema de gestión ambiental.	Dirección Administrativa de Talento Humano	ANUAL	ACUMULADO	40%	0%	27%	13%	40%
		Formular la política de responsabilidad social.								
		Elaborar y publicar anualmente el informe de sostenibilidad.								

### 3.5.3. Línea 12. Gestión Integral Institucional

PROGRAMA	CONOCIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL									
PROYECTO	Sensibilizar a la comunidad Uteísta en temas propios de cada área de gestión que fomenten la cultura de planear, hacer, verificar y actuar en pro del mejoramiento continuo de la institución.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 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	Realizar jornadas de inducción y reintroducción 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).	Oficina de Planeación	ANUAL	ANUAL	2	1	0	1	2

PROGRAMA	CONOCIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL									
PROYECTO	Fomentar el conocimiento, apropiación y sentido de pertenencia de la comunidad Uteísta en los diferentes sistemas integrados de gestión.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 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	Realizar la formación al personal de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción en temas relacionados en Sistemas Integrados de Gestión. Realizar la formación al personal de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción en temas relacionados en Sistemas Integrados de Gestión.	Oficina de Planeación Dirección Administrativa de Talento Humano	ANUAL	ANUAL	10%	0%	0%	10%	10%

PROGRAMA										
CONOCIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL										
PROYECTO										
Fomentar el conocimiento, apropiación y sentido de pertenencia de la comunidad Uteísta en los diferentes sistemas integrados de gestión.										
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Evento "Semana Sistemas Integrados de Gestión".	Oficina de Planeación	Fomentar el conocimiento y apropiación de conceptos inherentes al proceso de Gestión Documental.	Grupo Gestión Documental	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1
		Semana de la SST y de Bienestar Institucional.	Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo							
		Actividad didáctica de refuerzo Sostenibilidad Ambiental.	Programa Ingeniería Ambiental							
		Capacitaciones en temas relacionados con el Sistema Integrado de Calidad.	Oficina de Planeación							

PROGRAMA										
SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN										
PROYECTO										
Fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.										
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Implementación del plan de trabajo anual de SG-SST el cual contempla 26 actividades.	Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo	ANUAL	ANUAL	87%	7%	11%	69%	87%

PROGRAMA										
SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN										
PROYECTO										
Certificar y fortalecer el sistema de gestión ambiental.										
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Documentar y desarrollar acciones para la implementación del sistema de gestión ambiental.	Programa Ingeniería Ambiental	Implementación de estrategias para fomentar el ahorro y uso eficiente de agua y energía en la institución.	Programa Ingeniería Ambiental	SEMESTRAL	ACUMULADO	100%	0%	100%	100%	100%
		Desarrollar actividades enfocadas a la adecuada gestión de residuos posconsumo.								
		Implementación de estrategias del sistema de gestión ambiental.								

PROGRAMA										
SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN										
PROYECTO										
Implementar el programa de gestión documental y el plan institucional de archivo.										
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Implementar un repositorio de documentos institucionales (Digitalización/ Big Data).	Grupo Gestión Documental	Implementar los componentes del modelo de gestión documental y administración de archivos, realizando la digitalización de documentación custodiada en el Archivo Central.	Grupo Gestión Documental	ANUAL	ANUAL	50 metros lineales	0	0	50 metros lineales	50 metros lineales
Plan de fortalecimiento de la cultura de gestión documental en la comunidad Uteísta.	Grupo de Gestión Documental	Capacitaciones sobre la organización de archivos de acuerdo a las Tablas de Retención Documental.	Grupo de Gestión Documental	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1
		Fomentar la ejecución de transferencias documentales primarias.								

PROGRAMA										
SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN										
PROYECTO										
Mantener la certificación del sistema de calidad (NTC ISO 9001:2015).										
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Desarrollar auditorías de seguimiento por el ente certificador	Oficina de Planeación.	Gestionar auditoría de seguimiento por el ente certificador.	Oficina de Planeación	ANUAL	ANUAL	1	0	1	0	1
		Preparar a los líderes de procesos para atender efectivamente la auditoría.								

PROGRAMA										
SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN										
PROYECTO										
Iniciar un programa de acreditación de pruebas de laboratorios para ofrecer servicios a los gremios y sectores empresariales.										
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Acreditación de pruebas de laboratorios para ofrecer servicios a los gremios y sectores empresariales.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	Gestionar las actividades de identificación de requerimientos y verificación de pruebas para alcanzar la correspondiente acreditación.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	ANUAL	ANUAL	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 REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Estrategias de fortalecimiento o sobre indicadores de gestión institucional.	Oficina de Planeación	Realizar jornadas de capacitaciones en el tema indicadores de gestión institucional.	Oficina de Planeación	ANUAL	ANUAL	1	0	1	0	1
		Revisar y/o actualizar los indicadores de gestión de los procesos con el apoyo de sus líderes y grupos de trabajo.								

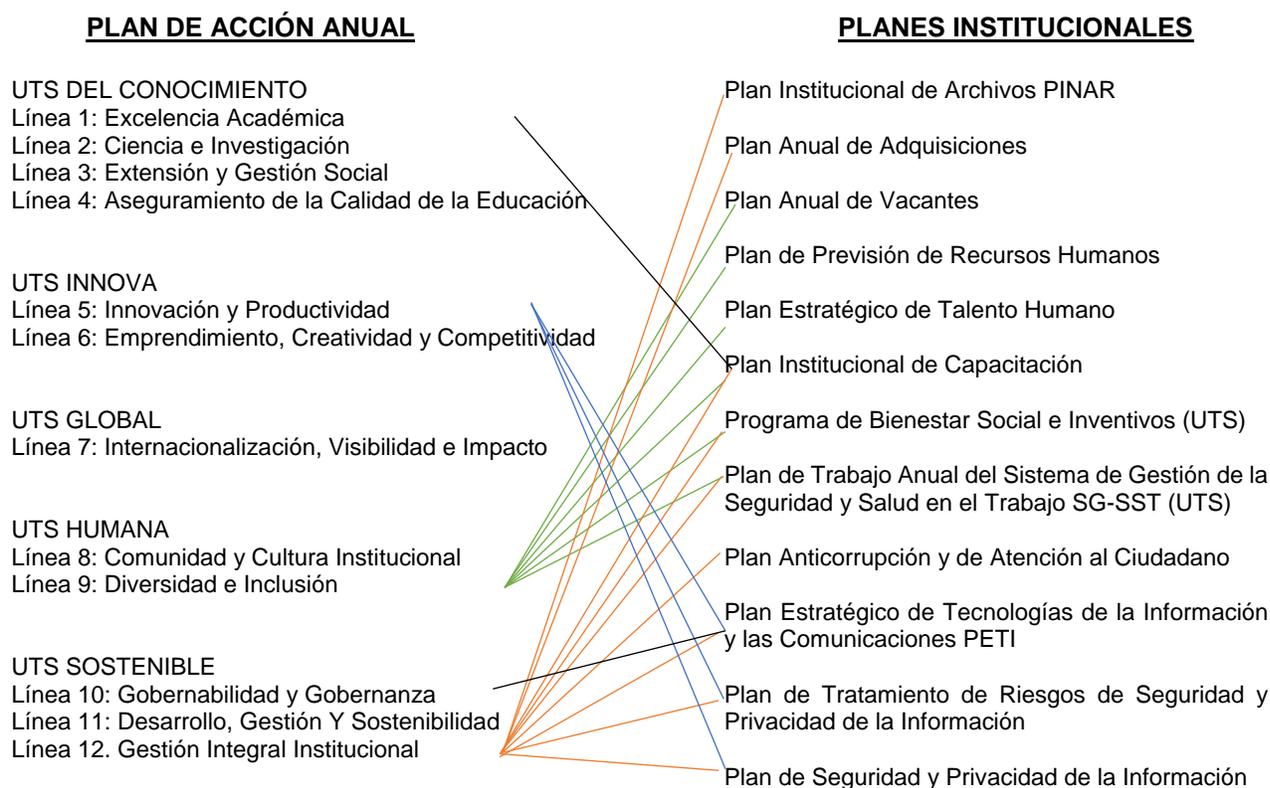
PROGRAMA										
PLANEACIÓN Y GESTIÓN										
PROYECTO										
Fortalecer los sistemas de información institucional para la planeación, monitoreo, evaluación de actividades y toma de decisiones, de forma que se articulen con los sistemas nacionales de información de la educación superior y demás entes correspondientes.										
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Mantenimiento de software para la gestión y control de información institucional.	Grupo de Estadística Institucional	Realizar mantenimiento al software para la gestión y control de información institucional.	Grupo de Estadística Institucional	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1
Monitoreo y control de los Sistemas de Información Institucional para verificar su funcionamiento y reporte a los sistemas nacionales de información de la educación superior y demás entes correspondientes.	Grupo de Estadística Institucional.	Realizar monitoreo y control a los Sistemas de Información Institucional para verificar su funcionamiento y reporte a los sistemas nacionales de información de la educación superior y demás entes correspondientes.	Grupo de Estadística Institucional	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1

PROGRAMA	SEGUIMIENTO Y CONTROL									
PROYECTO	Generar informes de resultados cualitativos y cuantitativos que permitan realizar análisis en términos de calidad y mejora continua, en consonancia con los lineamientos aplicados para las instituciones de educación superior.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES (Responsable Revisión de Tareas)	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS (Anual o Acumulado)	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
Informes de resultados cualitativos y cuantitativos que permitan realizar análisis en términos de calidad y mejora continua.	Oficina de Planeación	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.	Oficina de Planeación	SEMESTRAL	ANUAL	6	3	3	6	6

#### 4. INTEGRACIÓN DE PLANES INSTITUCIONALES

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

Los planes institucionales y estratégicos se integran al Plan de Acción Anual vigencia 2023 de la siguiente manera:



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

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

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

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

PROGRAMA O PROYECTO	INDICADORES	META	RESPONSABLE
Adquisición anual de insumos necesarios para el Archivo Central.	Gestionar la compra o adquisición anual de insumos necesarios para el Archivo Central.	1	Coordinador Grupo de Gestión Documental
Preservación Digital.	Continuar con la digitalización de 50 metros lineales de documentación de Archivo de la entidad, otorgando relevancia a las historias académicas de los egresados.	50 metros lineales	Coordinador Grupo de Gestión Documental
Organización de fondos acumulados.	Iniciar el trámite para convalidar las Tablas de Valoración Documental.	1	Coordinador Grupo de Gestión Documental
Plan de Transferencias Documentales.	Continuar con la ejecución del Plan de Transferencias Documentales a nivel institucional.	100%	Coordinador Grupo de Gestión Documental
Actualización de instrumentos archivísticos.	Actualizar planes, programas, procesos e instrumentos archivísticos tomando como referencia el nuevo Modelo de Gestión Documental y Administración de Archivos emitido por el Archivo General de la Nación-AGN.	100%	Coordinador Grupo de Gestión Documental
Esquema de Metadatos Institucional.	Realizar un esquema de metadatos institucional para la gestión de documentos en formato físico y electrónico.	100%	Coordinador Grupo de Gestión Documental
Manual de archivamiento de medios sociales.	Realizar Manual de Archivamiento de medios sociales ajustado a las Unidades Tecnológicas de Santander-UTS.	100%	Coordinador Grupo de Gestión Documental
Política de Gestión Documental.	Aprobación a la actualización de la Política de Gestión Documental por parte de las instancias correspondientes.	100%	Coordinador Grupo de Gestión Documental

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

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2023/PINAR%202023%20-%20Gesti%C3%B3n%20Documental.pdf? t=1675118876>

## 4.2. PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

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

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

<https://community.secop.gov.co/Public/App/AnnualPurchasingPlanEditPublic/View?id=233207>

## 4.3. PLAN ANUAL DE VACANTES

El presente Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, identificar las necesidades de la planta de personal requerido por las Unidades Tecnológicas de Santander y definir la forma de provisión de los empleos vacantes; con la finalidad, que las diferentes dependencias de la Institución cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de las funciones.

### Objetivos Específicos

- ✓ Identificar las necesidades del personal de planta de las Unidades Tecnológicas de Santander.
- ✓ Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en las Unidades Tecnológicas de Santander.
- ✓ Realizar los procesos pertinentes, para llevar a cabo la provisión definitiva de los cargos en vacancia definitiva de las Unidades Tecnológicas de Santander.

### Alcance

El Plan Anual de Vacantes, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo en las Unidades Tecnológicas de Santander, en cuanto a:

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

### Metodología de Provisión

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se atendieron los lineamientos y directrices establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública; con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia 2023, para lo cual se incluirá, la relación de los empleos en vacancia definitiva, aquellos que se encuentran en provisionalidad y/o encargo, a fin de garantizar el funcionamiento de la Institución y la adecuada prestación de los servicios.

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

### Metodología de Provisión a Corto Plazo:

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

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

**Movilidad:** Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario en servicio activo.

**Permanencia:** La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, capítulo II, Artículo 37, así:

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

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

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

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

- a) "Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- c) Declarado inexecutable.
- d) Por renuncia regularmente aceptada.
- e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- f) Por invalidez absoluta.
- g) Por edad de retiro forzoso;(...)"

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

De acuerdo con lo anterior, en la Institución a corte del 31 de diciembre del 2022 se identificaron veintinueve (28) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

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

Hombres	
Edad	Cantidad
59-60	3
61-62	4
63-71	7
Mujeres	
Edad	Cantidad
54-55	4
56-57	4
58-70	6

Fuente: Dirección Administrativa de Talento Humano UTS

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

Metodología de Provisión a Mediano Plazo:

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

Evaluación del plan: Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

Sistema De Gestión Institucional SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente.

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

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2023/Plan%20Anual%20de%20Vacantes%202023.pdf?t=1675090289>

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

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de las Unidades Tecnológicas de Santander, hace parte de los componentes de la planificación y gestión del empleo público, con el fin de garantizar una prestación del servicio y la mejora de los procesos de gestión administrativa de la Institución.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de las Unidades Tecnológicas de Santander para la vigencia 2023, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública; es decir, teniendo en cuenta el análisis de planta de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal dadas por la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

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

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

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

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
  - b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
  - c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado."
2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano."

Planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de las Unidades Tecnológicas de Santander, surge a partir de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, y en cumplimiento del Decreto 612 de abril 4 de 2018 en su artículo 2.2.2.3.14.

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

Teniendo en cuenta lo anterior, la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander, fue modificada mediante resolución No. 02-473 del 01 de junio del 2017, inicialmente quedando conformada por 127 empleos de planta de personal administrativa y docente, en los niveles, Directivo, Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial, y Docentes de Carrera; la cual en el transcurso de los años ha tenido modificaciones existiendo a corte del 31 de diciembre del 2022 con 134 empleos, distribuidos de la siguiente manera:

NIVEL	EMPLEO	NIVEL	CODIGO	GRADO	No EMPLEOS
DIRECTIVO	Rector de Institución Tecnológica	Directivo	048	13	1
	Vicerrector de Institución Tecnológica	Directivo	057	12	2
	Secretaria General Institución Tecnológica	Directivo	066	11	1
	Director Administrativo	Directivo	009	11	3
	Decano de Institución Tecnológica	Directivo	003	11	2
	Jefe de Oficina	Directivo	006	11	10
ASESOR	Asesor	Asesor	105	09	1
PROFESIONAL	Profesional Universitario	Profesional	219	05	12
	Profesional Universitario	Profesional	219	06	29
	Profesional Universitario	Profesional	237	06	1
	Profesional Universitario	Profesional	219	07	7
	Profesional Universitario	Profesional	219	08	4
TÉCNICO	Técnico Operativo	Técnico	314	04	1
	Técnico Administrativo	Técnico	367	04	3

NIVEL	EMPLEO	NIVEL	CODIGO	GRADO	No EMPLEOS
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	03	4
	Conductor	Asistencial	480	02	2
	Secretaria	Asistencial	440	02	9
	Auxiliar Área de Salud	Asistencial	412	02	1
	Auxiliar Servicios Generales	Asistencial	470	01	3
DOCENTES	Docente	Docente	N/A	N/A	38
<b>Total de Empleos de la Planta de Personal de las UTS</b>					<b>134</b>

#### Análisis de las necesidades de personal

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

En ese orden de ideas, analizando las vacantes que se reportan, se tiene que los empleos de carrera administrativa de la institución, se encuentran provistos en un 94,79% a corte del 31 de diciembre del 2022 y a la fecha están reportadas y con proceso de convocatoria abierta por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del aplicativo SIMO (Sistema de apoyo a la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad) el 5,21% de las vacantes a proveer, para un total de cinco (05) vacantes.

Así mismo, el reporte de las vacantes, permite conocer cuáles son las necesidades de talento humano que requiere la Institución, facilita la proyección y planeación de concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC; en este sentido y en concordancia con la formalización laboral en las entidades del estado y sobre todo en las territoriales, las Unidades Tecnológicas de Santander estará atenta a las directrices finales por parte del Gobierno Nacional, para el fortalecimiento de la Formalización del Empleo Público en Equidad.

Es importante mencionar que la Institución en su momento tendrá en cuenta los estudios de cargas laborales existentes, de acuerdo con las especificaciones definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la medición de cargas de trabajo en las vigencias futuras; lo anterior, en atención al crecimiento paulatino que ha tenido la institución; no obstante, la creación y la provisión de los mismos, se encuentran supeditados a previa autorización y viabilidad presupuestal.

Estimación de los costos de personal: Para la vigencia 2023, el costo total estimado de la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander provista en un 100% corresponde a \$24.646.542.354,85

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

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2023/PLAN%20DE%20PREVISION%202023.pdf? t=1675090289>

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

Dando cumplimiento al decreto 612 del 2018 y al sistema de planificación Institucional, es así como, en el marco de la planeación estratégica de Función Pública, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Institucional UTS, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional “Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023 en la institución UTS se enfoca en 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 la Institución, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, 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.

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

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

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

##### Objetivos Específicos:

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

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

Para la vigencia 2023, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano, como se relacionan a continuación:

Plan Institucional de Capacitación “PIC”: Unidades Tecnológicas de Santander, a través de capacitaciones, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, contribuyendo al mejoramiento Institucional.

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

Programa de Bienestar Social e Incentivos: Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, mediante espacios de aprendizaje, esparcimiento e integración familiar y laboral, teniendo en cuenta las necesidades de los servidores en su entorno profesional, social y familiar, facilitando un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación, logro de valores Institucionales a través de actividades que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios.

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

Plan Anual de Vacantes: El presente Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, identificar las necesidades de la planta de personal requerido por las Unidades Tecnológicas de Santander y definir la forma de provisión de los empleos vacantes; con la finalidad, que las diferentes dependencias de la Institución cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de las funciones.

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:

- ✓ Identificar las necesidades del personal de planta de las Unidades Tecnológicas de Santander.
- ✓ Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en las Unidades Tecnológicas de Santander.
- ✓ Realizar los procesos pertinentes, para llevar a cabo la provisión definitiva de los cargos en vacancia definitiva de las Unidades Tecnológicas de Santander.

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

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

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

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

Seguimiento y evaluación: Los mecanismos utilizados para el seguimiento y evaluación al Plan Estratégico de Talento Humano, son los siguientes:

1. El seguimiento a los Planes Institucionales a cargo de Talento Humano, se realiza dos (02) veces al año por parte de la Oficina de Planeación a los responsables de su ejecución, por medio del formato F-PL-31 Seguimiento Planes Institucionales. Estos planes institucionales están integrados al plan de acción anual de la vigencia 2023, el cual se realiza su seguimiento cuatrimestral.

El Líder encargado del cumplimiento de los planes institucionales y estratégicos integrados al plan de acción anual, diligencian y firman el formato de Seguimiento planes institucionales (F-PL-31) junto con sus respectivas evidencias según el período que corresponda.

Para los Planes descritos en el Decreto 612 de 2018, la solicitud de información se hace vía correo electrónico a los responsables de ejecución; por último, la Oficina de Planeación organiza y consolida los avances de los Planes del Decreto 612 de 2018 para su respectiva presentación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

2. Cumplimiento de los indicadores de gestión relacionados con el Plan Institucional de Capacitación, Programa de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; donde se verifica el cumplimiento de las actividades programadas en cada uno de los planes y programas mencionados anteriormente. Este seguimiento y evaluación se realiza cuatrimestral por la Oficina de Planeación - Sistema Integrado de Gestión (SIG).
3. Cumplimiento a las actividades definidas en el Plan de Mejoramiento (F-CIG-04 Plan de Mejoramiento) con base en las recomendaciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con ocasión de los resultados del FURAG. Este seguimiento se realiza con base en las fechas límites de cumplimiento para la actividad programada.

El Plan Estratégico de Talento Humano puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2023/PLAN%20ESTRATEGICO%20DE%20TALENTO%20HUANO%202023.pdf? t=1675090289>

#### 4.6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación se creó, de conformidad con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a desarrollar y potencializar al talento humano en las entidades públicas, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos: Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación; eje 2. Creación de valor público; eje 3: Transformación digital y eje 4. Probidad y ética de lo público.

La implementación de estos ejes debe estar alineados con las competencias laborales y la inclusión de valores institucionales en todo el personal, adicional a ello, orientar los esfuerzos hacia el fortalecimiento de capacidades directivas que deben tener los líderes que cuentan con equipos de trabajo bajo su dirección, iniciando con el ejemplo y aportando en el desarrollo de las competencias de los funcionarios públicos a su cargo.

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

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

Objetivos Específicos:

- ✓ Fortalecer el conocimiento, habilidades actitudes que contribuyan al logro de los objetivos y mejoramiento institucional.
- ✓ Integrar a los nuevos funcionarios por medio de los procesos de Inducción a la Institución, contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional y mejora del Clima Organizacional.
- ✓ Efectuar la Reinducción en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas.
- ✓ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que permitan el mejor desempeño laboral y contribuyan al logro de los objetivos de la Institución.
- ✓ Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.

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

Metodología: Para la aplicación del diagnóstico, se elaboró un cuestionario por medio del formulario en línea del aplicativo Microsoft Forms y se envió la invitación de diligenciamiento a cada uno de los correos electrónicos institucionales de los funcionarios públicos, el día 18 de noviembre del 2022. Como respuesta se obtuvo que, de los 95 funcionarios públicos actuales de la Institución, diligenciaron la encuesta 59 funcionarios; es decir, se obtuvo una participación del 62% de los funcionarios.

#### Encuesta de Diagnostico de Necesidades PIC 2023

The image shows a screenshot of a survey form. At the top left is the logo for 'uts Unidades Tecnológicas de Santander'. The main title of the survey is 'ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023'. Below the title, there is a sub-header: 'Su opinión es fundamental, coméntenos qué le gustaría incluir en el Plan Institucional de Capacitación para el año 2023.' There is a section marked with an asterisk as 'Obligatorio'. The 'Objetivo General' is: 'Definir el conjunto de acciones de capacitación y formación, para el fortalecimiento de las competencias laborales, desarrollo de habilidades y conocimientos de los servidores públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander.' Below this, it states: 'De conformidad con lo anterior, la Dirección Administrativa de Talento Humano de la UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER, ha diseñado la presente encuesta; con el fin, de la detección de necesidades de formación y capacitación que cada servidor percibe como prioridad.' At the bottom, it says: 'Para la Institución es fundamental contar con su participación en la construcción del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE PLANTA DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER, VIGENCIA 2023. Se agradece su diligenciamiento con fecha máxima al 30 de noviembre del 2022.'

Estadísticas y resultados de la aplicación de la encuesta: La encuesta de diagnóstico de necesidades para el Plan Institucional de Capacitación PIC, se estructuró con base en los ejes temáticos, las dimensiones del Saber, Ser y Hacer y de acuerdo con lo formulado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

A continuación, se relacionan por ejes temáticos los resultados obtenidos en la encuesta de diagnóstico; los cuales, fueron un insumo para la construcción del Cronograma de Capacitación del PIC para la vigencia 2023.

**EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION**

Pregunta: De acuerdo con las opciones de capacitación y formación, seleccione máximo dos (02) opciones, según su nivel de importancia y la modalidad para su realización.

<b>Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación</b>	<b>Capacitación y /o Formación</b>	<b>Puntaje</b>
	Gestión Documental	15
	Orientación al Resultado	15
	Plan Anticorrupción	18
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	18
	Gestión del Cambio y Creatividad	19
	Formulación y seguimiento de indicadores.	20
	Ortografía, técnicas y métodos de redacción de textos institucionales y comprensión de lectura.	21
	Generalidades norma ISO 9001 Versión 2015.	21
	Procesamiento y análisis de datos e información.	24
	Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en la Institución.	25
	Desing Thinking (Pensamiento de diseño) método para generar ideas innovadoras)	28
Agilismo (metodologías ágiles diseñadas para aligerar procesos y facilitar una producción más eficiente).	28	

Para la selección de las capacitaciones y/o formaciones, se enlistaron 12 temas a trabajar con relación al eje de la Gestión del Conocimiento y la Innovación; frente a lo cual, cada funcionario seleccionaba dos opciones de formación; por tanto, se tuvo en cuenta las dos capacitaciones con mayor puntaje para su implementación dentro del PIC con vigencia 2023, mediante curso, diplomado y Congreso – taller y/o conferencia.

## EJE 2: CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO

Pregunta: De acuerdo con las opciones de capacitación y formación, seleccione máximo dos (02) opciones, según su nivel de importancia y la modalidad para su realización.

Eje 2 Creación del Valor Público	Capacitación y /o Formación	Puntaje
	Mecanismos de participación ciudadana y control social.	13
	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.	14
	Lenguaje claro.	15
	Lenguaje de señas	16
	Atención al ciudadano y orientación al servicio.	17
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG versión II (2021).	18
	Seguridad y Salud en el Trabajo (Primeros auxilios y manejo de posturas ergonómicas).	20
	Actualización Código General Disciplinario.	22
	Normativa referente a los servidores públicos, en cuanto a situaciones administrativas y evaluaciones del desempeño. Servidor público 4.0.	22
	Secop II - Supervisión en la ejecución contractual.	27
Formulación de proyectos de inversión.	31	

De igual forma, para el eje de Creación del Valor Público, se relacionaron 11 temas a trabajar, cada funcionario seleccionaba dos opciones de formación; por tanto, se tuvo en cuenta las dos capacitaciones con mayor puntaje para su implementación dentro del PIC con vigencia 2023, mediante curso, diplomado y Congreso – taller y/o conferencia.

## EJE 3: TRANSFORMADOR DIGITAL

Pregunta: De acuerdo con las opciones de capacitación y formación, seleccione máximo dos (02) opciones, según su nivel de importancia y la modalidad para su realización

Eje 3 Transformador Digital	Capacitación y /o Formación	Puntaje
	Industria 4.0.	17
	Seguridad digital, gestión de la información y tratamiento de datos personales.	18
	Manejo del tiempo.	18
	Automatización de procesos.	19
	Apropiación y uso de la tecnología.	21
	Seguridad informática, bigdata y análisis de datos.	22
	Power BI.	23
	Excel avanzado.	40

Para el eje de Transformador Digital, se relacionaron 8 temas a trabajar, cada funcionario seleccionaba dos opciones de formación; por tanto, se tuvo en cuenta las dos capacitaciones con mayor puntaje para su implementación dentro del PIC con vigencia 2023, mediante curso, diplomado y Congreso – taller y/o conferencia.

**EJE 4: PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO**

Pregunta: De acuerdo con las opciones de capacitación y formación, seleccione máximo dos (02) opciones, según su nivel de importancia y la modalidad para su realización.

Eje 4 Probidad y Ética de lo Público	Capacitación y /o Formación	
	Política de equidad de género, inclusión, diversidad y acoso laboral.	32
	Roles y responsabilidades de los comités de convivencia laboral y comisión de personal.	34
	Convivencia laboral, negociación colectiva y resolución de conflictos.	40

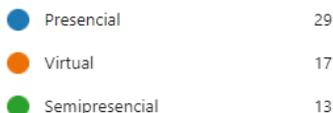
Finalmente, en el eje de Probidad y Ética de lo Público, se relacionaron 3 temas a trabajar; para lo cual, cada funcionario seleccionaba dos opciones, insumo que se tuvo en cuenta para la creación del cronograma de capacitación del PIC con vigencia 2023, que se ejecutará mediante cursos, diplomados y Congreso – taller y/o conferencia, modalidad que fue consultada a través del diagnóstico de encuesta dirigida a todos los funcionarios, con base en uno de los acuerdos de negociación sindical 2022.

Así mismo, se realizó la pregunta relacionada con la modalidad de formación, para lo cual 29 personas contestaron presencial, 17 de manera virtual y 13 semipresencial.

. De conformidad con las capacitaciones y formación seleccionada, ¿Qué modalidad le gustaría que se utilizará para impartir estas actividades de formación?

[Más detalles](#)

[Información](#)



Construcción Del Plan Institucional De Capacitación – PIC: Luego de realizar el diagnóstico de necesidades de aprendizaje, se diseñó el plan de acción para poder dar respuesta a las necesidades de formación y capacitación.

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

Del diagnóstico de necesidades de capacitación realizado, se determinaron las acciones formativas priorizadas para la vigencia 2023 así:

1. GESTIÓN DEL VALOR DE LO PÚBLICO - TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD - CONFLICTO DE INTERESES - DECLARACIÓN PROACTIVA DE BIENES Y RENTAS - MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL - GOBERNANZA, CONSTRUCCIÓN DE PAZ Y RENDICIÓN DE CUENTAS.
2. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
3. EXCEL AVANZADO
4. POWER BI

5. LENGUA DE SEÑAS
6. ATENCIÓN AL CIUDADANO Y ORIENTACIÓN AL SERVICIO
7. FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN
8. DESING THINKING
9. AGILISMO
10. POLITICA DE EQUIDAD DE GENERO, INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y ACOSO LABORAL - RESOLUCIÓN 02-500 DE MAYO DE 2019 - EXALTAIÓN DIA DE LA INTERCULTARIDAD
11. CONVIVENCIA LABORAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Así mismo, en el marco de la definición de las acciones formativas a impartir, se solicitó a la alta Dirección, la información referente a los temas de formación y capacitación que son requeridas para el mejoramiento de los procesos organizacionales, oficio enviado el 21 de octubre de 2022, insumos que se analizaron de manera particular y se establecieron las temáticas de mayor relevancia, demanda e impacto, teniéndose en cuenta, en la encuesta de necesidades.

Semestralmente la Dirección Administrativa de Talento Humano, realizará una medición de la eficacia de las capacitaciones impartidas dentro del PIC, con vigencia 2023, de acuerdo con el objetivo definido para cada una de ellas, dirigido a los funcionarios Públicos de las UTS.

Ejecución del Plan Institucional de Capacitación: La ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC se realiza a partir del desarrollo de las capacitaciones identificadas, con el fin de ser atendidas en la vigencia 2023, según el presupuesto establecido. Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación - PIC, se procederá a su publicación.

La Comisión de Personal participó en la formulación y aprobación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023, tal y como se evidencia en el Acta No. 003 del 19 de enero de 2023.

Evaluación y Seguimiento: Con el fin de realizar un seguimiento oportuno de la gestión de capacitación se han determinado dos mediciones. Por un lado, se realizará la medición de las actividades programadas en el Plan Institucional de capacitación para la vigencia. La fórmula de medición del indicador será la siguiente:

Formula: (Número de actividades ejecutadas / Número de actividades programadas) \*100

Por otra parte, resulta pertinente realizar la medición del impacto de la capacitación a fin de medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los funcionarios frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos del área.

El Plan Institucional de Capacitación fue adoptado mediante la Resolución No. 02-034 del 20 de enero de 2023 <https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/normatividad/resoluciones/res-308.pdf? t=1675182057>

El plan puede consultarse en el siguiente enlace: <https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2023/PLAN%20INSTITUCIONAL%20DE%20CAPACITACI%C3%93N%202023.pdf? t=1675090289>

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

Teniendo en cuenta el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022, el Programa de Bienestar Social e Incentivos se enfoca en mejorar la calidad de vida laboral, entendiéndose, como la existencia de un ambiente con condiciones laborales satisfactorias para el talento humano que conlleven a un ambiente que impacte positivamente la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Generar actividades que contribuyan al mejoramiento del equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social y se tiene en cuenta las familias; con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de sus funciones diarias. El programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de las metas y objetivos institucionales.

El programa se realiza en cumplimiento del decreto Ley 1567 de 1998, en su artículo 20 define que los programas de bienestar social son:“(…) procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los Funcionarios Públicos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación de los Funcionarios Públicos con el servicio de la entidad en la cual labora”.

Objetivo General: Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, mediante espacios de aprendizaje, esparcimiento e integración familiar y laboral, teniendo en cuenta las necesidades de los servidores en su entorno profesional, social y familiar, facilitando un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación, logro de valores Institucionales a través de actividades que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios.

Objetivos Específicos:

- Ejecutar actividades de bienestar e incentivos, alineadas a las necesidades de los servidores en su contexto familiar, laboral y social, que mejoren su calidad de vida.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio generando compromiso Institucional y sentido de pertenencia de los funcionarios Públicos de la institución.
- Generar experiencias que fomenten la innovación, la comunicación, el trabajo en equipo y el reconocimiento al aporte que hacen los funcionarios al logro de los objetivos institucionales.

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

Entidades de Apoyo: Para orientar el cumplimiento del Programa de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios, se cuenta con el apoyo de las siguientes entidades: Caja de compensación familiar, entidades promotoras de salud, fondos de pensiones y cesantías y entidad administradora de riesgos laborales.

Diagnóstico de Necesidades: El Diagnóstico del Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, fue realizado a través de una encuesta virtual, enviada a los 95 Funcionarios de la planta

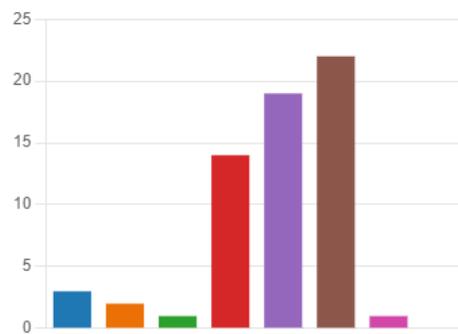
Global de Empleos de las Unidades Tecnológicas de Santander, con una participación final de 62 funcionarios, es decir, una participación del 65%.

Encuesta Diagnóstica de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos 2023

Se describe la caracterización de la población encuestada.

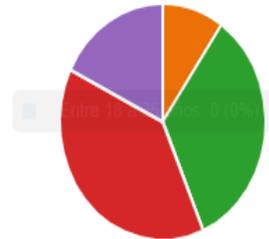
**Nivel Educativo**

● a. Bachiller	3	✓
● b. Técnico	2	✓
● c. Tecnológico	1	✓
● d. Universitario	14	✓
● e. Especialización	19	✓
● f. Maestría	22	✓
● g. Doctorado	1	✓
● h. Ninguna de los anteriores	0	✓



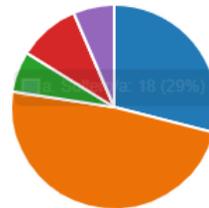
**Rango de Edad**

● a. Entre 18 a 25 años	0	✓
● b. Entre 26 a 35 años	6	✓
● c. Entre 36 a 45 años	21	✓
● d. Entre 46 a 55 años	24	✓
● e. Entre 56 a más	11	✓



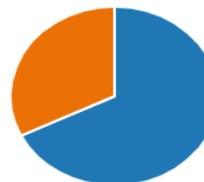
**Estado Civil**

● a. Soltero/a	18	✓
● b. Casado/a	30	✓
● c. Divorciado/a	4	✓
● d. Separado/a	6	✓
● e. Unión libre	4	✓



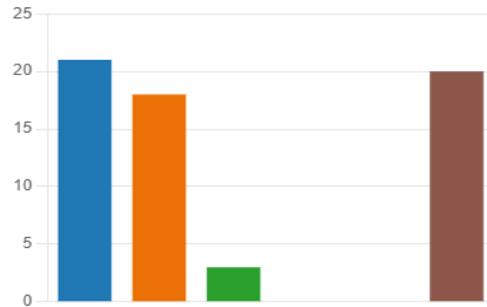
**¿Tiene Hijos?**

● a. Sí	42	✓
● b. No	20	✓



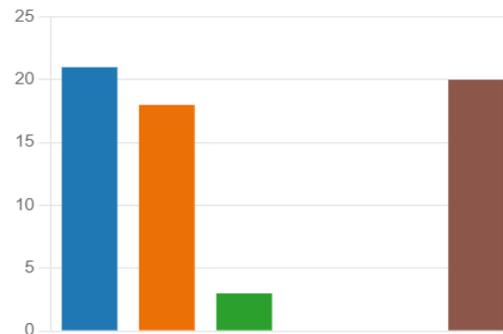
¿Tiene hijos (as), hijastros(as), en adopción o bajo custodia que dependan económicamente de usted?

<span style="color: blue;">●</span> a. 1	21	✓
<span style="color: orange;">●</span> b. 2	18	✓
<span style="color: green;">●</span> c. 3	3	✓
<span style="color: red;">●</span> d. 4	0	✓
<span style="color: purple;">●</span> e. 5	0	✓
<span style="color: brown;">●</span> f. No aplica	20	✓



Si la respuesta anterior fue afirmativa, por favor indique en número la cantidad de hijos (as), hijastros(as), en adopción o bajo custodia que dependan económicamente de usted. En caso contrario seleccione la opción No aplica.

<span style="color: blue;">●</span> a. 1	21	✓
<span style="color: orange;">●</span> b. 2	18	✓
<span style="color: green;">●</span> c. 3	3	✓
<span style="color: red;">●</span> d. 4	0	✓
<span style="color: purple;">●</span> e. 5	0	✓
<span style="color: brown;">●</span> f. No aplica	20	✓



¿Si tiene nieto(s), ¿Entre qué rango de edad se encuentra(n)?

<span style="color: blue;">●</span> a. De 0 a 6 años	5	✓
<span style="color: orange;">●</span> b. De 7 a 12 años	4	✓
<span style="color: green;">●</span> c. De 13 a 17 años	1	✓
<span style="color: red;">●</span> d. Más de 18 años	0	✓
<span style="color: purple;">●</span> e. No tengo nietos	55	✓

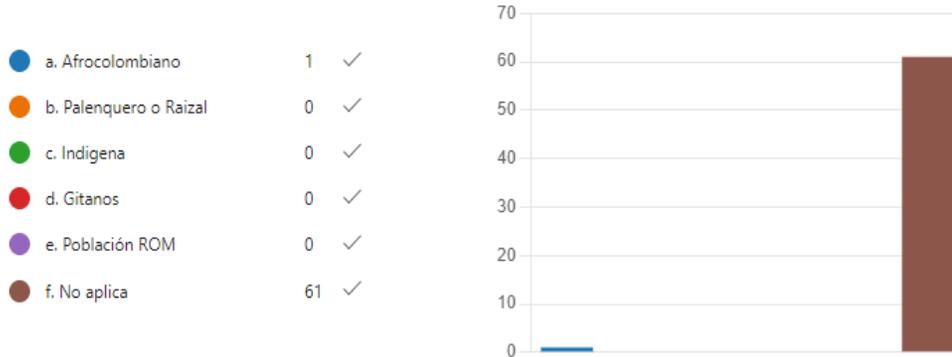


¿Presenta alguna de las siguientes discapacidades?

<span style="color: blue;">●</span> a. Visual	5	✓
<span style="color: orange;">●</span> b. Física	1	✓
<span style="color: green;">●</span> c. Auditiva	0	✓
<span style="color: red;">●</span> d. Ninguna de las anteriores	56	✓



¿A cuál de los siguientes grupos étnicos pertenece?

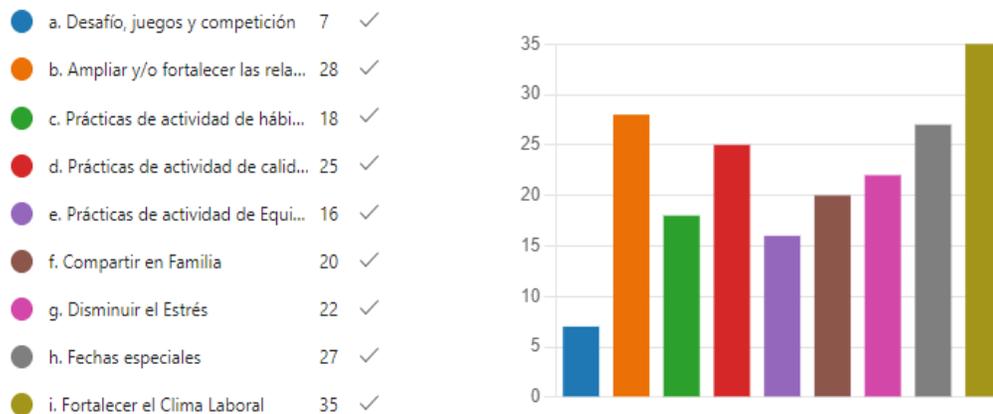


En general, ¿Cuál es su apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas por la Dirección Administrativa de Talento Humano en el marco de ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos en la vigencia 2022?



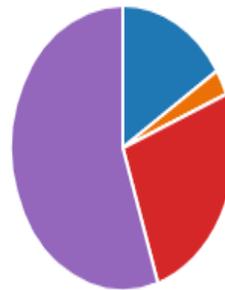
A continuación, se expone las preferencias de los funcionarios, frente a las opciones en deporte, cultura, educación, bienestar e incentivos.

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



¿Por cuál de estos motivos no participa en las actividades de Bienestar Social?

- a. Carga laboral 11 ✓
- b. Las actividades no son de su ... 2 ✓
- c. Su jefe inmediato no le da aut... 0 ✓
- d. Los horarios no le favorecen 18 ✓
- e. Ninguna de las anteriores 38 ✓



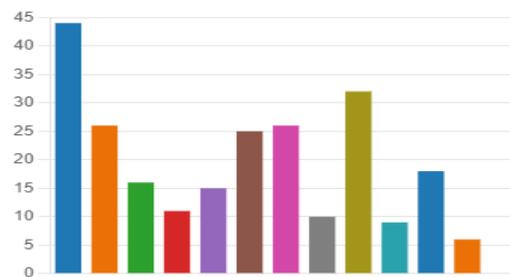
¿De cuánto tiempo libre dispone de lunes a viernes, para la participación de las actividades de Bienestar Social?

- a. Menos de dos horas 51 ✓
- b. Entre 2 y 4 horas 9 ✓
- c. Entre 4 y 8 horas 2 ✓
- d. Más de 8 horas 0 ✓



¿Actividades que realiza en su tiempo libre?

- a. Pasar tiempo con su familia 44 ✓
- b. Ver televisión 26 ✓
- c. Caminar 16 ✓
- d. Escuchar música 11 ✓
- e. Actividades culturales (cina/te... 15 ✓
- f. Leer 25 ✓
- g. Práctica de actividad física o e... 26 ✓
- h. Dormir 10 ✓
- i. Organizar la casa 32 ✓
- j. Revisar redes sociales 9 ✓
- k. Actividades espirituales 18 ✓
- l. Actividades manuales 6 ✓
- m. Ninguna de las Anteriores 0 ✓



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

	a. Semanal	11	✓
	b. Mensual	34	✓
	c. Bimestral	9	✓
	d. Trimestral	8	✓



¿Cuál sería el horario de la jornada laboral adecuados para la realización de las actividades de Bienestar?

	a. Jornada de la mañana	14	✓
	b. Jornada de la tarde	35	✓
	c. Todo el día	14	✓



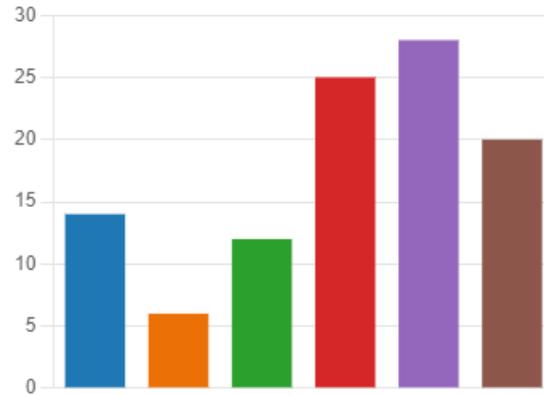
¿Cuál sería los días de la jornada laboral adecuados para la realización de las actividades de Bienestar?

	a. Lunes	2	✓
	b. Martes	2	✓
	c. Miércoles	9	✓
	d. Jueves	11	✓
	e. Viernes	50	✓



Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar (Actividades Artísticas y/o Culturales)

<span style="color: blue;">●</span> a. Danza	14	✓
<span style="color: orange;">●</span> b. Teatro	6	✓
<span style="color: green;">●</span> c. Música	12	✓
<span style="color: red;">●</span> d. Talleres manuales	25	✓
<span style="color: purple;">●</span> e. Habilidades de cocina	28	✓
<span style="color: brown;">●</span> f. Tocar un instrumento	20	✓



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

<span style="color: blue;">●</span> a. Aeróbicos	12	✓
<span style="color: orange;">●</span> b. Yoga	20	✓
<span style="color: green;">●</span> c. Pilates	12	✓
<span style="color: red;">●</span> d. Zumba	20	✓
<span style="color: purple;">●</span> e. Gimnasio	37	✓



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

<span style="color: blue;">●</span> a. Abrir espacios de esparcimien...	41	✓
<span style="color: orange;">●</span> b. Competencias Deportivas Pre...	8	✓
<span style="color: green;">●</span> c. Celebración de Fechas y event...	26	✓

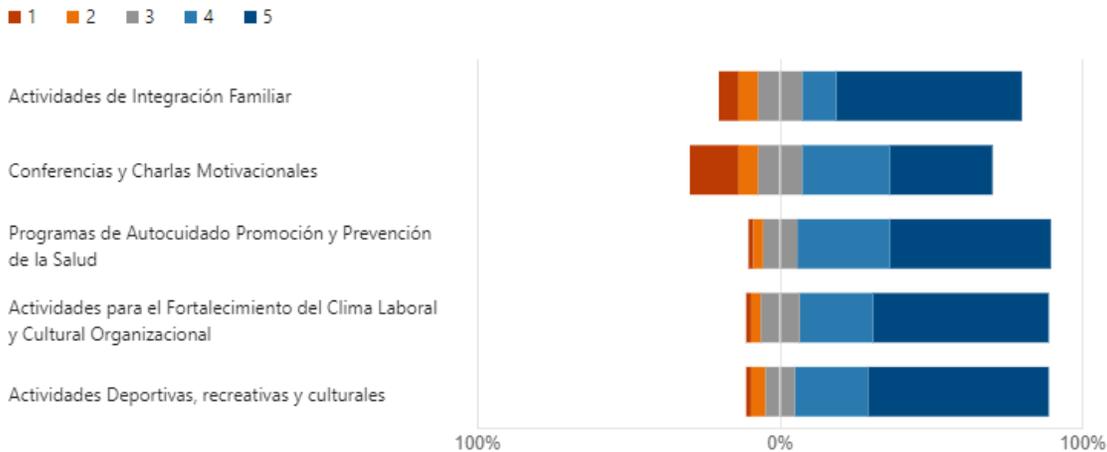


¿Interés en la implementación de actividades de Promoción y prevención en salud?

<span style="color: blue;">●</span> a. Salud Oral	26	✓
<span style="color: orange;">●</span> b. Salud Visual y Auditiva	33	✓
<span style="color: green;">●</span> c. Salud Sexual y reproductiva	6	✓
<span style="color: red;">●</span> d. Prevención de enfermedades ...	41	✓
<span style="color: purple;">●</span> e. Apoyo Psicológico, manejo d...	26	✓



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



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

- a. Apoyo para la Educación for... 42 ✓
- b. Apoyo en Educación a Hijos d... 30 ✓
- c. Mejor funcionario Por Nivel Je... 16 ✓
- d. Mejor Grupo de Trabajo 14 ✓
- e. Día Compensatorio en Fecha ... 38 ✓



Cabe resaltar que para los funcionarios públicos es muy importante las actividades de Bienestar e Incentivos desarrolladas en la Institución, según los resultados de la encuesta aplicada, el 97% de los funcionarios encuestados opinan que es bueno y muy bueno como se están realizando las actividades de Bienestar e Incentivos; a su vez dejan ver la importancia de seguir realizando actividades de relajación, deporte, cocina, talleres manuales e integración familiar, en cuanto a las actividades de Incentivos, el resultado de mayor relevancia es el apoyo a la educación formal a funcionarios, a hijos de funcionarios y el día compensatorio por cumpleaños.

### Desarrollo del Programa De Bienestar Social e Incentivos

**Cobertura:** Todos los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander son objeto de la realización de las actividades del presente programa, sin embargo, cabe precisar que de acuerdo con la normativa de carrera administrativa y del empleo público algunas de las actividades solo estarán dirigidas a los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción. El programa propenderá por el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, y se tendrá en cuenta el núcleo familiar del funcionario cuando así haya sido definido o especificado en la actividad.

Plan de Incentivos: Estrategia que se centra en crear condiciones favorables al buen desempeño laboral, elevando los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de todos los funcionarios públicos, buscando compensar el logro extraordinario del servidor público y estimular un alto desempeño de las funciones, reconociendo el desempeño individual de cada uno de los niveles jerárquicos, así como la de los equipos de trabajo.

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

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

El Programa de Bienestar Social e Incentivos fue adoptado mediante la Resolución No. 02-034 del 20 de enero de 2023 <https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/normatividad/resoluciones/res-308.pdf? t=1675182057>

El programa de bienestar puede ser consultado en el siguiente link:

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2023/PROGRAMA%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%20E%20INCENTIVOS%202023.pdf? t=1675090289>

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

El plan del 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. Pero la articulación no solo ha sido con otros planes sino también en forma transversal con el fin de armonizar las competencias de las personas con la tecnología que tiene de apoyo para su productividad como el caso de las TIC, es así como se ha revisado para proyectar este plan, el decreto nacional 2573 de 2014 por el cual se establecen los lineamientos generales de la estrategia de gobierno en línea, se reglamenta parcialmente la ley 1341 de 2009 y se dictan otras disposiciones. Este decreto está orientado, en su Artículo 1, a definir los lineamientos dentro de la estrategia gobierno en línea para optimizar las tecnologías de la información y las comunicaciones que permitan la gestión y participación de un estado eficiente y participativo entre otros; incorporando conceptos como arquitectura empresarial para la gestión de tecnologías de la información.

La efectividad del Sistema depende de la calidad de la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos así mismo de la estructura de todo el sistema de gestión, teniendo en cuenta la seguridad y salud en el trabajo. La Resolución 2646 del 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, y enmarcado en el artículo 2 de la Ley 1090 del 6 de septiembre de 2006, la cual reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología y el Código Deontológico y Bioético del ejercicio de la Psicología en Colombia.

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

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

Objetivos Específicos:

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

Estrategias del Plan Anual de SST 2023: 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 2023, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo, aplicación de protocolos según las necesidades de Seguridad y Salud en el Trabajo) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

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

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

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

Estas estrategias se definen a continuación:

Estrategia de organización: Las siguientes son las actividades a desarrollar:

- Revisión y socialización del SG-SST
- Revisión y divulgación de la política de SST de las UTS
- Revisión y divulgación de la política de alcohol y sustancias psicoactivas de las UTS, según normatividad legal vigente.
- Identificación de los recursos económicos asignados para la implementación del SG - SST.
- Inducción, reinducción y capacitación del SG - SST al personal de las UTS.
- Parametrización de la documentación correspondiente al SG -SST utilizando los lineamientos establecidos por el SIGUTS
- Actualización seguimiento al cumplimiento de la matriz de requisitos legales.
- Revisión y divulgación del Reglamento de Higiene y Seguridad.
- Acompañamiento del COPASST

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

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

Estrategia de aplicación: Las siguientes son las actividades a desarrollar:

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

Estrategia auditoria: Seguimiento y evaluación de la gestión.

Estrategia para mejoramiento: Establecimiento de Plan de Mejoramiento de acuerdo a las necesidades detectadas de la Evaluación del SG-SST.

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

[https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2023/PLAN%20DE%20TRABAJO%20SG-SST%202023%20UTS%20PLANEACI%C3%93N.pdf?\\_t=1675090289](https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2023/PLAN%20DE%20TRABAJO%20SG-SST%202023%20UTS%20PLANEACI%C3%93N.pdf?_t=1675090289)

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

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

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

[https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2023/PLAN%20ANTICORRUPCION%20Y%20ATENCIÓN%20AL%20CIUDADANO%20UTS%202023.pdf?\\_t=1675197829](https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2023/PLAN%20ANTICORRUPCION%20Y%20ATENCIÓN%20AL%20CIUDADANO%20UTS%202023.pdf?_t=1675197829)

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

El Grupo de Recursos Informáticos de la institución, a través de la definición de su plan estratégico de Tecnologías de la Información (2022-2027), tendrá la oportunidad de transformar digitalmente los servicios que brinda a sus grupos de interés, adoptar los lineamientos de la Gestión de TI del Estado Colombiano, desarrollar su rol estratégico al interior de la Institución, apoyar las áreas misionales mientras se piensa en tecnología, liderar las iniciativas de TI que deriven en soluciones reales y tener la capacidad de transformar su gestión, como parte de los beneficios que un plan estratégico de TI debe producir una vez se inicie su ejecución.

El Plan Estratégico de Tecnologías de la Información está alineado con el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional, el documento contempla los resúmenes a alto nivel del Análisis de la situación actual, la arquitectura actual de gestión de TI, la arquitectura destino de gestión de TI, Brechas, Marco Normativo. Por último, se establece las iniciativas estratégicas de TI, el portafolio de proyectos y su hoja de ruta a corto, mediano y largo plazo.

La estructuración y la puesta en ejecución del PETI cuenta con importantes beneficios estratégicos y tácticos para la institución:

- ✓ Apoyar la transformación digital de la Institución por intermedio de un portafolio de proyectos TI que estén alineados con los objetivos y metas de del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional, de tal manera que apalanquen y ayuden a la Institución alcanzar las metas de su estrategia en el corto, mediano y largo Plazo.
- ✓ Fortalecer las capacidades del Grupo de Recursos Informáticos y la tecnología para apoyar la estrategia y modelo operativo de la Institución.
- ✓ Identificar herramientas que ayuden a contar con información oportuna para la toma de decisiones y permitan el desarrollo y mejoramiento de la Institución.
- ✓ Adquirir e implementar buenas prácticas de gestión de TI.
- ✓ Adoptar Tecnología disruptiva para apoyar la gestión institucional.

El Plan Estratégico de Tecnologías de la Información busca entonces recopilar el sentir de la institución, identificar las oportunidades del Grupo de Recursos Informáticos y finalmente proponer un camino de crecimiento alineado con el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Institución.

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

**Alcance:** El Plan Estratégico de las Tecnologías de la Información (PETI) aborda las fases propuesta en la guía para la construcción del PETI definida en el Marco de Arquitectura Empresarial (MAE v2) comprender, analizar, construir y presentar, con el enfoque de la estructuración del Plan alineado con los dominios definidos en el modelo de gestión Estrategia, Gobierno, Información, Sistemas de Información, Infraestructura de TI, Uso y Apropiación y Seguridad.

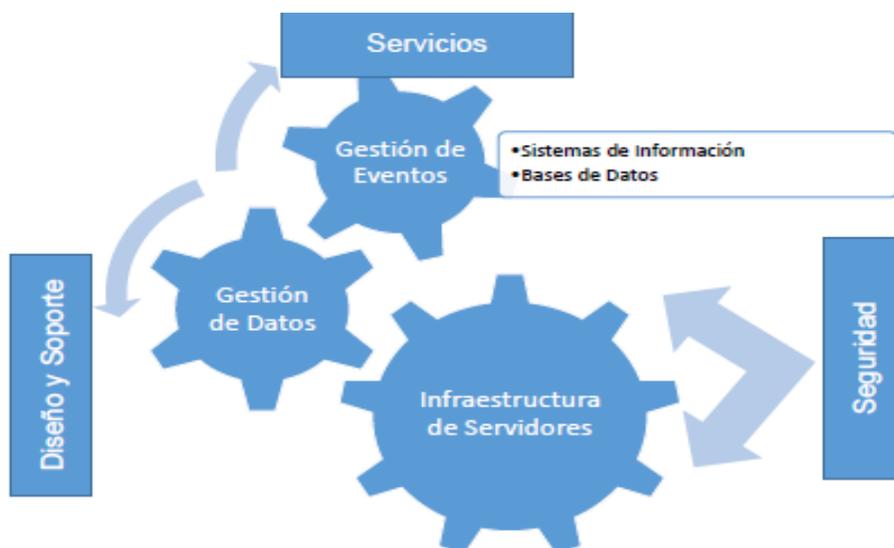
El PETI incluye los motivadores estratégicos que hacen parte del entendimiento estratégico, la Situación actual y objetivo de la gestión de TI, la identificación de brechas y definición del portafolio de iniciativas, proyectos y el mapa de ruta con el apoyará la transformación digital de las Unidades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

**SITUACIÓN ACTUAL- ESTRATEGIA DE TI:**

**Arquitectura de Referencia**

La arquitectura de referencia o un modelo de solución, se basa en las mejores prácticas de tecnología, que permiten reducir y hacer más amigables tareas tan complejas en el diseño e implementación de soluciones de infraestructura, en donde se muestra la integración de productos y servicios de TI para atender una necesidad.

Este diagrama de alto nivel, representa la arquitectura básica de la institución que sirve de referencia para la definición de las demás arquitecturas (solución, información, sistemas de información/plataforma) de manera ordenada, lo que favorece la operación de los sistemas de información enfocados en los requerimientos de negocio y en el mejoramiento de los procesos de la institución, optimizando los costos y minimizando los riesgos asociados.

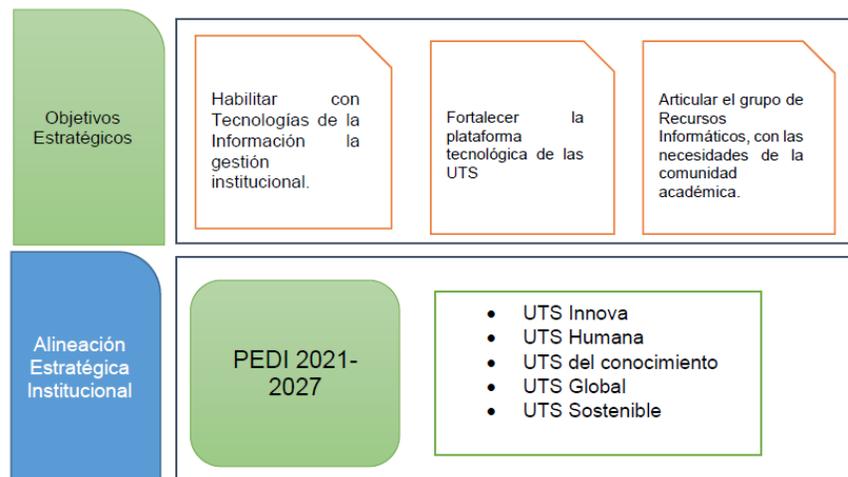


**Misión de TI:** Ser una unidad de apoyo a la institución con el fin de potencializar a través de la inclusión y uso de la tecnología en los procesos administrativos y de control académico, enfocando sus inversiones en los elementos diferenciadores que generen ventaja competitiva e innovadora, alcanzando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

**Visión de TI:** 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 institución.

**Objetivos estratégicos de TI:** Con las bases y fundamentos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo a través del Pacto por la Transformación Digital del país; el Plan TIC 2018 – 2022; la política de Gobierno Digital; y, articulándose con los cinco (05) ejes estratégicos que establece su Plan Estratégico de Institucional UTS Innova, UTS Humana, UTS del conocimiento, UTS Global, UTS Sostenible; además de tener en cuenta las prospectivas tecnológicas, la visión del grupo de recursos informáticos y el análisis de la situación actual; ha identificado los siguientes pilares estratégicos que orientaran la gestión de las tecnologías de la información en el periodo comprendido entre 2021 y 2027:

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



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

[https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2023/PETI%20UTS\\_2022-2027.pdf?\\_t=1675181693](https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2023/PETI%20UTS_2022-2027.pdf?_t=1675181693)

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

El Plan de Tratamiento de Riesgos busca mitigar los riesgos identificados en la Matriz de Riesgo de Seguridad de la Información (en la pérdida de confidencialidad, de integridad y disponibilidad de los activos) con el fin de evitar situaciones que impidan el cumplimiento de los objetivos institucionales de las UTS.

El plan de tratamiento de riesgos está enfocado en evaluar las posibles acciones que sirvan para la mitigación de riesgos existentes, como medida de seguridad al resultado obtenido del análisis de los riesgos (Matriz de Riesgo de SI), el cual genera información importante sobre las necesidades del proceso de Seguridad de la información y así suministrando las herramientas adecuadas para la ejecución de las acciones planteadas, adoptando las buenas prácticas y los lineamientos de los estándares de la norma ISO 27001:2013 y la Política Institucional de Administración de Riesgo.

Objetivo: Adoptar medidas de protección en las Unidades Tecnológicas de Santander, contra amenazas que puedan afectar la disponibilidad, integridad y confidencialidad de los activos de información, mediante la adopción de la ISO 27001:2013 y la Política Institucional de Administración del Riesgo, teniendo en cuenta las disposiciones de la Ley 1581 de 2012 e indicaciones del MinTic.

##### Objetivos Específicos:

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

Alcance: La gestión de riesgos de seguridad de la información y su tratamiento, se aplica sobre cualquier proceso de la institución, a través de los principios básicos y metodológicos para la administración de los riesgos de seguridad de la información, así como las técnicas, actividades y formularios que permitan y faciliten el desarrollo de las etapas de reconocimiento del contexto, identificación de los riesgos de seguridad de la información, análisis y evaluación, opciones de tratamiento; incluye además pautas y recomendaciones para su seguimiento, monitoreo y evaluación para la vigencia 2023.

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

- Humano: Coordinador del Grupo de Recursos Informáticos y/o personal de la oficina, líderes de los procesos y demás partes interesadas.
- Físico: Los activos identificados y relacionados en la Matriz de activos.
- Financiero: Presupuesto asignado para Seguridad de la información.
- Técnico: El procedimiento y/o política documentada para la gestión institucional del riesgo.

**Responsables:** El éxito de la gestión del riesgo depende de diversos factores, aun así, la participación de los directivos y líderes permitirán que el proceso se desarrolle con una mayor fluidez es por ello que en la identificación de los roles no solo se observa el equipo técnico que hará las labores de análisis y tratamiento del riesgo.

- Comité Institucional de Gestión de Desempeño.
- Líderes de Proceso.
- Grupo de Recursos Informáticos.
- Personal de Planta y Contratistas.

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

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1	<u>Actualizar política y metodología de gestión del riesgo:</u> Actualización de los lineamientos definidos dentro de la política de seguridad de la información	Grupo de Recursos Informáticos
2	<u>Realizar jornadas de socialización:</u> Realizar jornadas o campañas para la socialización de las políticas de seguridad de la información.	Grupo de Recursos Informáticos
3	<u>Identificación de Riesgos:</u> Se realiza la identificación de los riesgos gestión, una vez realizada la revisión y verificación de los riesgos identificados se realizará una jornada de retroalimentación con los líderes de los procesos para sus respectivos ajustes.	Grupo de Recursos Informáticos
4	<u>Aprobación de los Riesgos:</u> Una vez ajustado los riesgos identificados dentro de la matriz de riesgo se procederá a su aprobación.	Grupo de Recursos Informáticos
5	<u>Publicación de la Matriz de Riesgos:</u> La matriz de riesgo de debe quedar publicada en los formatos y sistemas autorizados.	Grupo de Recursos Informáticos
6	<u>Seguimiento de las acciones:</u> Las acciones de seguimiento se harán en la matriz de riesgos como parte del tratamiento que se le harán a los riesgos.	Grupo de Recursos Informáticos
7	<u>Valoración de riesgo residual:</u> Realizado el seguimiento a los controles propuesto para su mitigación se procederá a valorar el riesgo residual.	Grupo de Recursos Informáticos
8	<u>Acciones de mejora:</u> Identificación de oportunidades de mejora acorde a los resultados obtenidos durante el seguimiento de las acciones en la valoración del riesgo residual	Grupo de Recursos Informáticos
9	<u>Reporte:</u> Terminado el proceso de identificación del riesgo, de la formulación de las acciones y del seguimiento de los controles se generará un reporte de indicadores para el proceso de Seguridad de la información.	Grupo de Recursos Informáticos

Cronograma:

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

Seguimiento y evaluación: Cuando sea solicitado se presentarán avances sobre el funcionamiento y el manejo de los riesgos en cuanto al cumplimiento de las políticas y las directrices para la gestión del riesgo. Los resultados de la evaluación y las observaciones deben ser posteriormente solucionados para que se tomen las decisiones pertinentes garantizando la Gestión del Riesgo dentro de la institución.

Medición: La medición se realizará con un indicador de gestión que este orientado principalmente en determinar el porcentaje de cumplimiento en la implementación de los controles definidos.

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

[https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2023/Plan%20de%20Tratamiento%20de%20Riesgos%20UTS%202023.pdf?\\_t=1675090289](https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2023/Plan%20de%20Tratamiento%20de%20Riesgos%20UTS%202023.pdf?_t=1675090289)

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

Objetivo: Establecer un Plan de Seguridad y Privacidad de la Información que apoye el establecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información de las UTS, alineadas con la NTC/IEC ISO 27001:2022, la estrategia de gobierno digital, la Política de Seguridad de la Información y la Política de Administración del Riesgo de las UTS, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

Alcance: El alcance del Plan de Seguridad y Privacidad de la Información de las Unidades Tecnológicas de Santander, aplica para todos los procesos, funcionarios, proveedores, contratistas, docentes y comunidad en general, que en razón del cumplimiento de sus funciones, compartan, utilicen, recolecten, procesen, intercambien o consulten información, así como a los entes de control o entidades que accedan, ya sea interna o externamente a cualquier tipo de información, independientemente de su ubicación.

Situación actual:

ÁMBITO	SITUACIÓN ACTUAL
Diagnóstico de seguridad y Privacidad	Las Unidades Tecnológicas de Santander cuenta con un instrumento de evaluación de la implementación del modelo de seguridad y privacidad de la información. Este instrumento de Evaluación cuenta el resultado de identificar el nivel de madurez de la Seguridad y Privacidad de la Información en la entidad, identificar las vulnerabilidades técnicas y administrativas y generar planes de mejoramiento para subsanar dichas vulnerabilidades.
Plan de Seguridad y privacidad	Es necesario fortalecer los procesos y procedimientos que hacen referencia a la implementación de la seguridad y privacidad de la información en las Unidades Tecnológicas de Santander, actividad que debe ser liderada por el Grupo de Recursos Informáticos, Asesorada por la oficina de Planeación.
	Se deben establecer políticas del tratamiento de riesgos y revisión en un periodo adecuado, reformando el modelo de manejo de incidentes de seguridad para ser elaborado con las especificaciones adecuadas.

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

Con el objetivo de la entidad de implementar el sistema de gestión de seguridad de la información-SGSI se definieron las siguientes actividades para el 2023 con las cuales se establece el plan de seguridad y privacidad de la información, cuya responsabilidad es del Grupo de Recursos Informáticos:

GESTIÓN	ACTIVIDADES	TAREAS	PROGRAMACIÓN
ACTIVOS DE LA INFORMACIÓN	Levantamiento Activos de Información	Actualización de Activos previamente identificados y valorados.	Marzo
		Identificar nuevos activos de información en cada dependencia de acuerdo a guía de identificación del Mintic.	Marzo
		Compilar, Validar y aceptar los activos de información para su publicación por cada líder de proceso. (Análisis Cualitativo), (Publicación y Registros activos de información ley 1712).	Marzo
GESTIÓN DE RIESGOS	Revisión de lineamientos de riesgos	Actualizar política y metodología de gestión de riesgos	Abril
	Identificación de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información, Seguridad Digital	Identificación, Análisis y Evaluación de Riesgos Seguridad y Privacidad de la Información, Seguridad Digital	Abril
	Aceptación de Riesgos Identificados.	Aceptación, aprobación Riesgos identificados y planes de tratamiento	Mayo
	Publicación.	Publicación Matriz de riesgos a nivel Institucional	Mayo
	Monitoreo y Revisión.	Generación, presentación y reporte de indicadores	Cuatrimestral

GESTIÓN	ACTIVIDADES	TAREAS	PROGRAMACIÓN
GESTIÓN DE INCIDENTES DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	Seguimiento de incidentes de seguridad de la información.	Seguimiento de incidentes de seguridad de la información	Cuatrimestral
	Gestionar los incidentes de Seguridad de la Información identificado	Gestionar los incidentes de seguridad de la información de acuerdo a lo establecido en el procedimiento definido.	Anual
PLAN DE CONTINUIDAD	Revisión y Actualización del Plan de Continuidad	Revisión y Actualización del Plan de Continuidad.	Anual
PLANEACIÓN	Revisión Manual Políticas de Seguridad de la Información y Resolución de Seguridad de la Información.	Actualizar Manual Políticas de Seguridad de la Información y Resolución de Seguridad de la información.	Anual
GOBIERNO DIGITAL	Gobierno Digital.	Actualizar el documento de autodiagnóstico de la entidad en la implementación de Seguridad y Privacidad de la Información.	Agosto
		Revisar y alinear la documentación del SGSI de las Unidades Tecnológicas de Santander, de acuerdo con la Normatividad vigente.	Agosto
		Revisar el avance de implementación del Plan de Seguridad Digital en la Entidad.	Agosto
VULNERABILIDADES	Definir lineamientos para ejecutar pruebas de vulnerabilidades y pentest.	Definir los lineamientos y el alcance para la realización de pruebas de vulnerabilidades.	Septiembre
	Ejecutar pruebas de vulnerabilidades y pentest.	Ejecución de las pruebas de vulnerabilidades y pentest de acuerdo al alcance y la metodología establecida.	Septiembre
PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	Revisión de bases de datos	Revisar y realimentar la información recolectada por las áreas para el registro de las bases de datos.	Anual
	Registro y actualización de las bases de datos	Registrar o actualizar las bases de datos teniendo en cuenta la información suministrada por las áreas y el levantamiento de activos de información.	Anual

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

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/planeacion/Planes/2023/Plan%20de%20Seguridad%20Privacidad%20Informaci%C3%B3n%20UTS%202023.pdf? t=1675090289>