



PLAN DE ACCIÓN ANUAL

VIGENCIA 2025

Ph.D. OMAR LENGERKE PÉREZ
RECTOR

ELABORACIÓN: Enero 28 de 2025



uts | Unidades
Tecnológicas
de Santander

CONSEJO DIRECTIVO

Dr. Nicolás Ordoñez Ruiz
Presidente Consejo Directivo
Delegado del Gobernador de Santander

Dra. Martha Liliana Gíl
Delegada de la Ministra de Educación Nacional

Dr. Sergio Antonio Moreno Olarte
Delegado del Presidente de la República

Dr. Alberto Serrano Acevedo
Representante de las Directivas Académicas
de la Institución

Ing. Rafael Ortiz Sepúlveda
Representante de los Gremios

Dr. Prudencio Antonio Becerra Reyes
Representante de los Ex-Rectores

Ing. Roberto Carvajal Salamanca
Representante de los Docentes

Dra. Gloria Martínez Bautista
Representante de los Egresados

Laura Rocio Bautista Velandia
Representante de los Estudiantes

CONSEJO ACADÉMICO

Rector Omar Lengerke Pérez
Presidente del Consejo Académico

Dr. Alberto Serrano Acevedo
Vicerrector Académico

Ing. Favio Eduardo Solano Castellanos
Decano Facultad de Ciencias Naturales e
Ingenierías

Dr. Orlando Orduz Corredor
Decano Facultad de Ciencias
Socioeconómicas y Empresariales

Dr. Luz Helena Mendoza Castro.
Representante de los Coordinadores

Dra. Alba Patricia Guzmán Duque
Representante de los Docentes

Dra. Sandra Yohanna Gonzalez López
Representante de los Docentes (Suplente)

Yuliet Rocio Pimiento Escobar
Representante de los Estudiantes

Fabian Leonardo Pimiento Escobar
Representante de los Estudiantes (Suplente)

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
1. CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	6
1.1. PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL P.E.I.	6
1.2. MISIÓN	6
1.3. VISIÓN	6
1.4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	7
1.5. MAPA DE PROCESOS.....	8
2. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2021-2027	9
2.1. ESTRUCTURA ESTRATÉGICA.....	10
3. PLAN DE ACCIÓN ANUAL - VIGENCIA 2025.....	13
3.1. EJE ESTRATÉGICO 1: UTS DEL CONOCIMIENTO	13
3.1.1. Línea 1: Excelencia Académica.....	14
3.1.2. Línea 2: Ciencia e Investigación.....	41
3.1.3. Línea 3: Extensión y Gestión Social	47
3.1.4. Línea 4: Aseguramiento de la Calidad de la Educación	54
3.2. EJE ESTRATÉGICO 2. UTS INNOVA.....	57
3.2.1. Línea 5: Innovación y Productividad	58
3.2.2. Línea 6: Emprendimiento, Creatividad y Competitividad.....	66
3.3. EJE ESTRATÉGICO 3. UTS GLOBAL.....	68
3.3.1. Línea 7: Internacionalización, Visibilidad e Impacto.....	68
3.4. EJE ESTRATÉGICO 4. UTS HUMANA.....	77
3.4.1. Línea 8: Comunidad y Cultura Institucional	77
3.4.2. Línea 9: Diversidad e Inclusión.....	88
3.5. EJE ESTRATÉGICO 5: UTS SOSTENIBLE.....	93
3.5.1. Línea 10: Gobernabilidad y Gobernanza	94
3.5.2. Línea 11: Desarrollo, Gestión y Sostenibilidad	106

3.5.3. Línea 12. Gestión Integral Institucional	109
4. INTEGRACIÓN DE PLANES INSTITUCIONALES	116
4.1. PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVOS – PINAR	118
4.2. PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES	119
4.3. PLAN ANUAL DE VACANTES	119
4.4. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	122
4.5. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	125
4.6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	128
4.7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	131
4.8. PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG- SST	134
4.9. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y LEY PÚBLICA.....	¡Error! Marcador no definido.
4.10. PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES - PETI	147
4.11. PLAN DE TRATAMIENTO DE RIESGOS DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN	150
4.12. PLAN DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN	152

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 2025, 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.

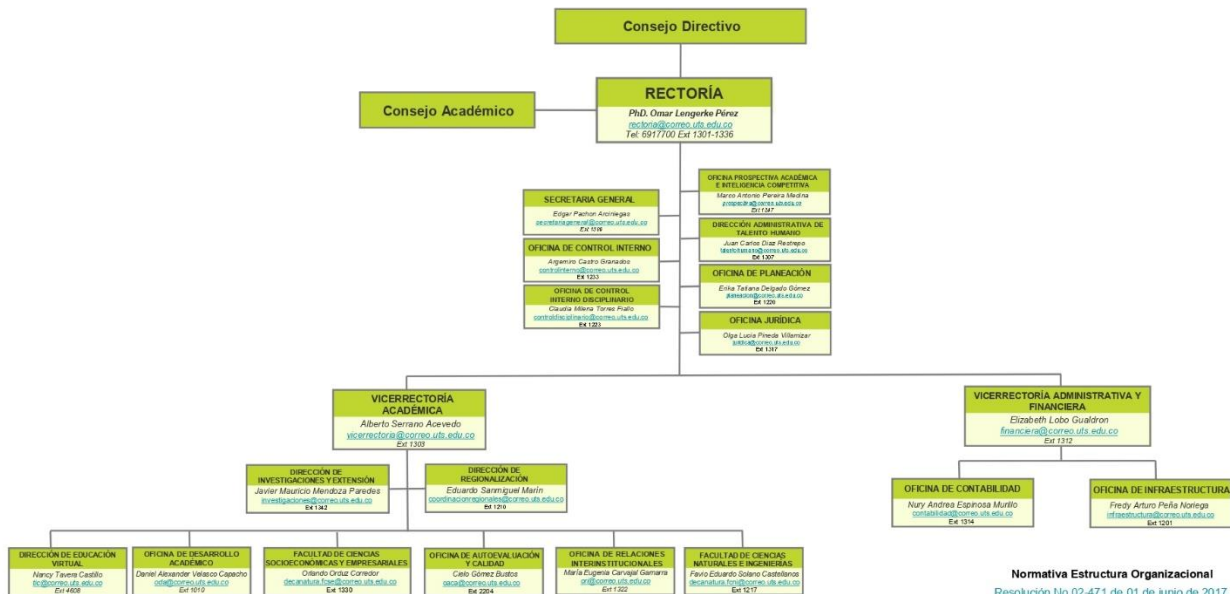
1.3. VISIÓN

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



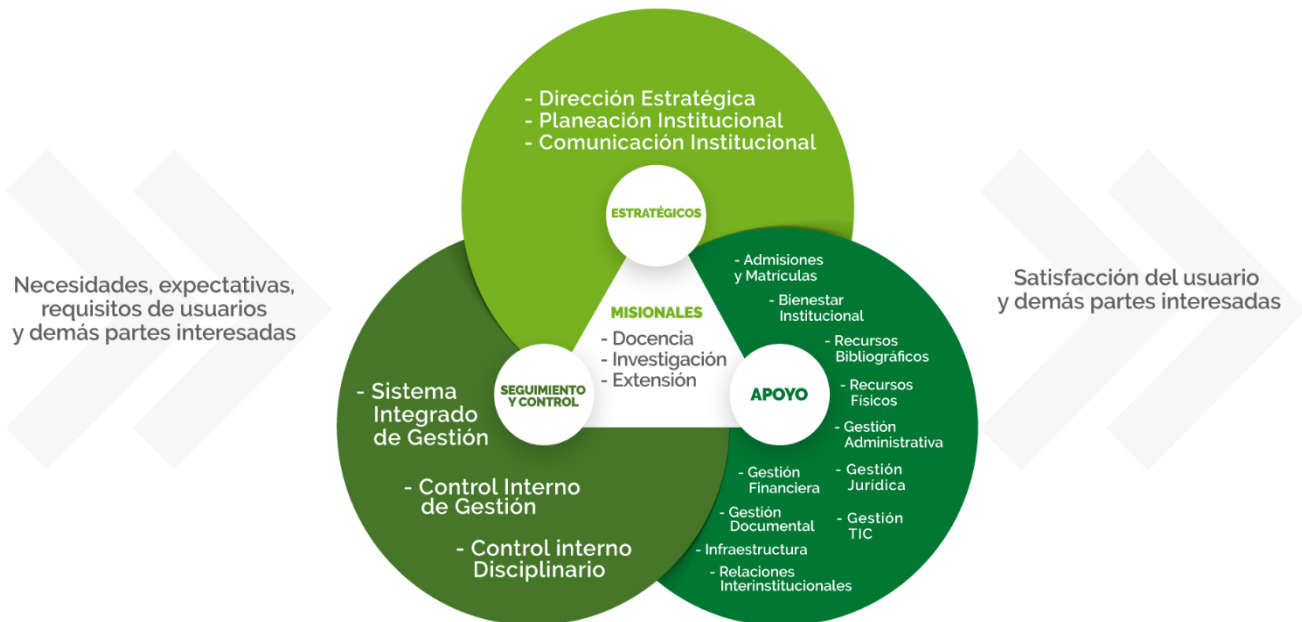
Normativa Estructura Organizacional
Resolución No.02-471 de 01 de junio de 2017,
Resolución No.02-532 27 de septiembre de 2021,
Resolución No.02-1036 Agosto 01 de 2024

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, No. 01-024 de noviembre 20 de 2023 y No. 01-024 de agosto 26 de 2024, 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. “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-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>

Acuerdo Concejo Directivo No. 01-024 de noviembre 20 de 2023. Por medio del cual se modifica el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional vigencia 2021-2027 de las Unidades Tecnológicas de Santander.

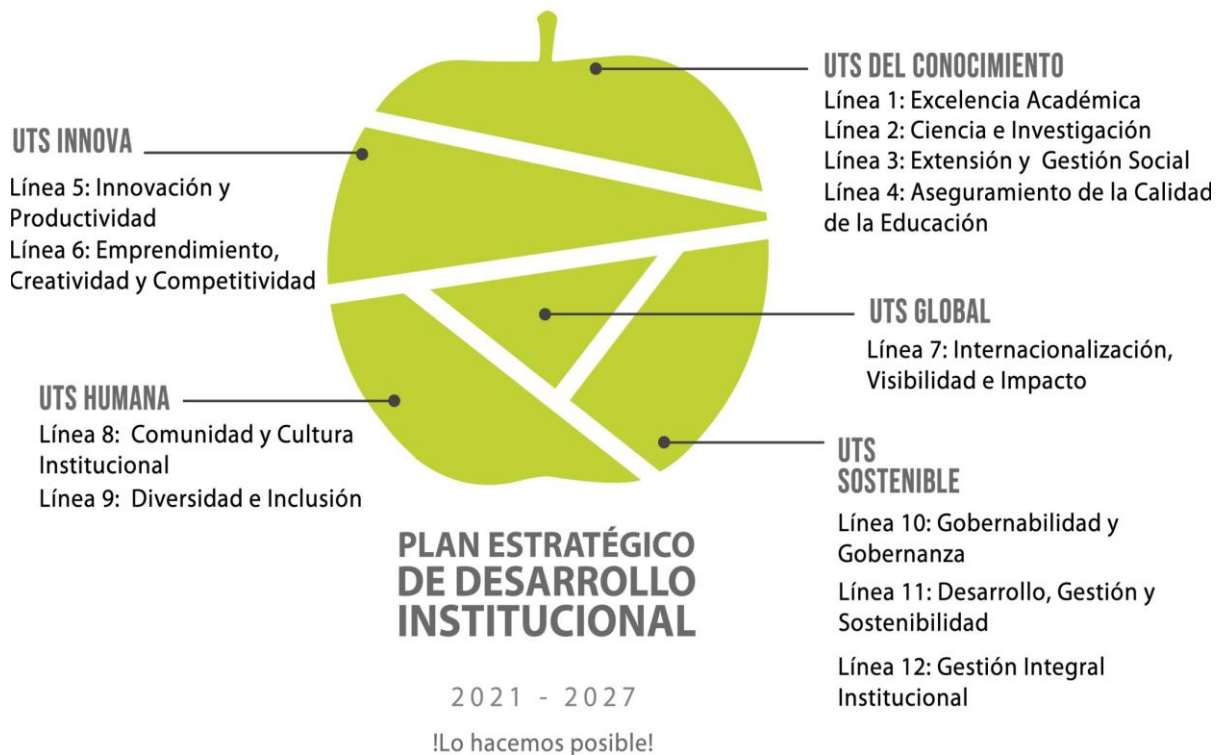
https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/normatividad/acuerdos/acu-127.pdf?_t=1702584612

Acuerdo Concejo Directivo No. 01-024 de agosto 26 de 2024. 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/2019/10/ACUERDO-01-024-CONSEJO-DIRECTIVO.pdf>

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

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

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

EJE ESTRATÉGICO 3: UTS GLOBAL

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

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

EJE ESTRATÉGICO 4: UTS HUMANA

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

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

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

EJE ESTRATÉGICO 5: UTS SOSTENIBLE

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

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

de una cultura organizacional creativa, competitiva y productiva propiciando el crecimiento cualificación y transformación institucional, orientando y capacitando en los procesos misionales y tendencias nacionales sobre educación, con transparencia y comunicación efectiva.

Línea 11: Desarrollo, Gestión y Sostenibilidad: Coordina eficientemente la creación de un plan de sostenibilidad financiera atendiendo a una organización económica con una visión de estabilidad presupuestal, proyectada para solventar compromisos académicos, investigativos y administrativos. También se promueve la sostenibilidad ambiental con la cultura verde, el bienestar social y el desarrollo integral con responsabilidad social que aporta a la gestión organizacional de la institución.

Línea 12: Gestión Integral Institucional: Fortalece los diferentes sistemas de gestión, entre estos: Sistemas integrados de gestión, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistema de Gestión Ambiental, Gestión Documental, Sistema de Calidad (NTC ISO 9001:2015). En búsqueda del mejoramiento continuo institucional articulado con los sistemas nacionales de información de la educación superior y demás entes correspondientes.

3. PLAN DE ACCIÓN ANUAL - VIGENCIA 2025

De conformidad con lo estipulado en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2021-2027 aprobado mediando Acuerdo del Consejo Directivo No. 01-028 de noviembre / 2020, el Plan de Acción Anual de las Unidades Tecnológicas de Santander está conformado por ejes estratégicos, líneas estratégicas, programas, proyectos, indicadores, actividades, 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	24
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
TOTAL	<u>20</u>	<u>45</u>	<u>68</u>

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
1. Porcentaje de participación estudiantes respecto al número de estudiantes matriculados.	Grupo Departamento de Humanidades.	1. Participación de estudiantes en conversatorios, talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones congresos o conferencias, en competencias disciplinares..	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías.	SEMESTRAL	ANUAL	45%	0%	45%	45%	45%
		2. Participación de estudiantes en conversatorios, talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones congresos o conferencias, en competencias disciplinares.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales.							
		3. Participación de estudiantes en conversatorios, talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones congresos o conferencias, en competencias disciplinares..	Dirección de Regionalización							
		4. Participación de estudiantes en conversatorios, talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones congresos o conferencias, en competencias disciplinares.	Dirección de Educación Virtual.							

		5. Conversatorio para estudiantes (calidad académica), talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones, en competencias básicas	Grupo Departamento de Ciencias Básicas							
		6. Participación de estudiantes en conversatorios, conferencias, talleres y foros.	Grupo Departamento Humanidades Grupo Departamento Idiomas							
		7. Consolidar y reportar a la Oficina de Planeación, el porcentaje de participación estudiantes respecto al número de estudiantes matriculados.	Grupo Departamento Humanidades.							

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL

<u>2.</u> Porcentaje de participación docentes respecto al número de docentes contratados.	Grupo Departamento de Ciencias Básicas.	1. Participación de docentes en conversatorios, talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones congresos o conferencias, en competencias disciplinares.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías.	SEMESTRAL	ANUAL	45%	0%	45%	45%	45%
		2. Participación de docentes en conversatorios, talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones congresos o conferencias, en competencias disciplinares.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		3. Participación de docentes en conversatorios, talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones congresos o conferencias, en competencias disciplinares.	Dirección de Regionalización							
		4. Participación de docentes en conversatorios, talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones congresos o conferencias, en competencias disciplinares.	Dirección de Educación Virtual							

		5. Desarrollar Conferencia para docentes sobre Innovación educativa e incluyente.	Oficina de Desarrollo Académico							
		6. Conversatorio para docentes: talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones o congresos, en competencias básicas y disciplinares.	Grupo Departamento de Ciencias Básicas							
		7. Participación de docentes en conversatorios, conferencias, talleres y foros.	Grupo Departamento Humanidades- Grupo Departamento Idiomas							
		8. Participación de docentes en conversatorios, talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones congresos o conferencias, en competencias disciplinares.	Dirección de Investigaciones y Extensión.							
		9. Consolidar y reportar a la Oficina de Planeación, el porcentaje de participación docentes respecto al número de docentes contratados.	Grupo Departamento de Ciencias Básicas							

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
3. Número de memorias generadas en los espacios de reflexión-	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	1. Generación de una memoria relacionada con educación innovadora e inclusiva.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías.	ANUAL	ANUAL	3	0	0	3	3
		2. Generación de una memoria relacionada con educación innovadora e inclusiva.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales.							
		3. Generación de una memoria relacionada con educación innovadora e inclusiva	Dirección de Educación Virtual							
		4. Reportar el número de memorias generadas en los 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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL

<p>4. Porcentaje de productos sobre ciencia, tecnología, innovación o educación, destacados en la institución respecto a productos presentados.</p>	Dirección de Investigaciones y Extensión.	1. 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	30%	15%	15%	0%	30%
		2. 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.							
		3. 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							
		4. Consolidar y reportar a la Oficina de Planeación, el cociente entre la cantidad de productos pertenecientes a las categorías de Generación de Nuevo Conocimiento (GNC) y Desarrollo Tecnológico e Innovación (DTel), respecto la cantidad total de productos entregados.	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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
5. 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.	1. Participación activa de estudiantes en talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones, congresos, aulas de clase, encuentros sincrónicos o conferencias, en competencias para la vida.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías.	SEMESTRAL	ANUAL	25%	0%	25%	25%	25%
		2. Participación activa de estudiantes en talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones, congresos, aulas de clase, encuentros sincrónicos o conferencias, en competencias para la vida.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							

		<p>3. Participación activa de estudiantes en talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones, congresos, aulas de clase, encuentros sincrónicos o conferencias, en competencias para la vida.</p>	<p>Dirección de Regionalización</p>								
		<p>4. Participación activa de estudiantes en talleres, seminarios, foros, concursos, exposiciones, congresos, aulas de clase, encuentros sincrónicos o conferencias, en competencias para la vida.</p>	<p>Dirección de Educación Virtual</p>								
		<p>5. Participación de estudiantes en conversatorios, conferencias, talleres y foros.</p>	<p>Grupo Departamento de Humanidades.</p>								
		<p>6. Consolidar y reportar a la Oficina de Planeación, el porcentaje de estudiantes con acompañamiento para el desarrollo de habilidades y competencias para la vida, respecto al</p>									

		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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
6. Estudio curricular que favorezca la doble titulación.	Oficina de Desarrollo Académico	1. Asesoramiento de los documentos de I. Aproximación diagnóstica con la universidad destino. II. Comparabilidad macrocurricular. III. Comparabilidad microcurricular.	Oficina de Desarrollo Académico	ANUAL	ANUAL	2	0	1	1	2
		2. Reportar 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, transcendencia y equidad de los programas académicos.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
7. Documentos aprobados de evaluación curricular bajo criterios y lineamientos institucionales.	Oficina de Desarrollo Académico	1. Asesoramiento en la elaboración del informe final de evaluación curricular de programas académicos de la institución 2. Reportar los documentos aprobados de evaluación curricular bajo criterios y lineamientos institucionales	Oficina de Desarrollo Académico	ANUAL	ANUAL	4	0	0	4	4

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
8. Porcentaje de programas académicos que apliquen a las pruebas Saber TyT, con resultados igual	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	1. Implementar las estrategias para la preparación de las pruebas Saber TyT y socialización de la reglamentación correspondiente.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	ANUAL	ANUAL	90%	0	0	90%	90%

o superior a la media nacional.	2. Implementar las estrategias para la preparación de las pruebas Saber TyT y socialización de la reglamentación correspondiente..	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales								
	3. Implementar las estrategias para la preparación de las pruebas Saber TyT y socialización de la reglamentación correspondiente.	Dirección de Regionalización								
	4. Implementar las estrategias para la preparación de las pruebas Saber TyT y socialización de la reglamentación correspondiente.	Dirección de Educación Virtual.								
	5. Reportar los resultados de las pruebas Saber TyT por programa académico por encima de la media nacional.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías								

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
9. Porcentaje de programas académicos que apliquen a las pruebas Saber Pro, con resultados igual o superior a la media nacional.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales	1. Implementar las estrategias para la preparación de las pruebas Saber Pro y socialización de la reglamentación correspondiente.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	ANUAL	ANUAL	30%	0	0	30%	30%
		2. Implementar las estrategias para la preparación de las pruebas Saber Pro y socialización de la reglamentación correspondiente.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		3. Implementar las estrategias para la preparación de las pruebas Saber Pro y socialización de la reglamentación correspondiente.	Dirección de Regionalización							
		4. Implementar las estrategias para la preparación de las pruebas Saber Pro y socialización de la reglamentación correspondiente.	Dirección de Educación Virtual							
		5. Reportar los resultados de la prueba SABER PRO por programa académico por encima de la media nacional.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
10. Radicación de Documento Maestro de programas nuevos y en renovación ante el MEN.	Oficina de Autoevaluación y Calidad	1. 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	ANUAL	ANUAL	9	0	0	9	9
		2. 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							
		3. 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							
		4. 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							
		5. Reportar a la oficina de Planeación la radicación de Documento maestro de programas nuevos y renovación ante el MEN.	Oficina de Autoevaluación y Calidad							

PROGRAMA		OFERTAS ACADÉMICAS								
PROYECTO		Aumentar el número de estudiantes matriculados en los programas académicos de la institución.								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
11. Número de estudiantes matriculados promedio anual en los programas académicos.	Dirección de Regionalización.	1. Gestión de mercadeo o atención al estudiante o aspirante desde cada coordinación académica.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	ANUAL	ANUAL	20.000	0	0	20.000	20.000
		2. Gestión de mercadeo o atención al estudiante o aspirante desde cada coordinación académica.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		3. Gestión de mercadeo o atención al estudiante o aspirante desde cada coordinación académica.	Dirección de Regionalización							
		4. Gestión de mercadeo o atención al estudiante o aspirante desde cada coordinación académica.	Dirección de Educación Virtual							
		5. Reportar el número de estudiantes matriculados promedio anual en los programas académicos.	Grupo de estadística institucional							
		6. Reportar a la oficina de Planeación el Número de estudiantes matriculados promedio anual en los programas académicos.	Dirección de Regionalización							

PROGRAMA **GESTIÓN ACADÉMICA INTEGRAL**

PROYECTO	Fortalecer los procesos de selección, permanencia, promoción, evaluación y pronta graduación de estudiantes, (atendiendo la diversidad y multiculturalidad de la población, enfoque de género, personas en situación de discapacidad).									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENT O INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
12. Porcentaje de estudiantes matriculados sobre los inscritos.	Dirección de Educación Virtual.	1. Gestionar la comunicación con las personas inscritas para persuadirlos a matricularse.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	SEMESTRAL	ANUAL	70%	0%	70%	70%	70%
		2. Gestionar la comunicación con las personas inscritas para persuadirlos a matricularse.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		3. Gestionar la comunicación con las personas inscritas para persuadirlos a matricularse.	Dirección de Regionalización							
		4. Gestionar la comunicación con las personas inscritas para persuadirlos a matricularse.	Dirección de Educación Virtual							
		5. Reportar el número de estudiantes matriculados sobre los inscritos.	Grupo de estadística institucional							
		6. Reportar a la oficina de Planeación el Porcentaje de estudiantes matriculados sobre los inscritos.	Dirección de Educación Virtual							

PROGRAMA GESTIÓN ACADÉMICA INTEGRAL										
PROYECTO Fortalecer los procesos de selección, permanencia, promoción, evaluación y pronta graduación de estudiantes, (atendiendo la diversidad y multiculturalidad de la población, enfoque de género, personas en situación de discapacidad).										
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
13. Porcentaje de permanencia	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresarial	1. Seguimiento del comportamiento de permanencia de cada cohorte.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales.	SEMESTRAL	ANUAL	85%	0%	85%	85%	85%
		2. Reportar el comportamiento de permanencia de cada cohorte.	Grupo estadística institucional							
		3. Reportar el porcentaje de permanencia a la oficina de Planeación.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresarial							

PROGRAMA GESTIÓN ACADÉMICA INTEGRAL										
PROYECTO Fortalecer los procesos de selección, permanencia, promoción, evaluación y pronta graduación de estudiantes, (atendiendo la diversidad y multiculturalidad de la población, enfoque de género, personas en situación de discapacidad).										
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
14. Tasa de graduación acumulada.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	1. Gestionar la comunicación con los estudiantes que terminaron el plan de estudio, en pro de la obtención de su graduación.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	SEMESTRAL	ANUAL	50%	0%	50%	50%	50%

		2. Gestionar la comunicación con los estudiantes que terminaron el plan de estudio, en pro de la obtención de su graduación.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresarial							
		3. Gestionar la comunicación con los estudiantes que terminaron el plan de estudio, en pro de la obtención de su graduación.	Dirección de Regionalización							
		4. Gestionar la comunicación con los estudiantes que terminaron el plan de estudio, en pro de la obtención de su graduación.	Dirección de Educación Virtual							
		5. Reportar la tasa de graduación acumulada.	Grupo estadística institucional							
		6. Reportar a la oficina de Planeación la tasa de graduación acumulada.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías							

PROGRAMA	GESTIÓN ACADÉMICA INTEGRAL									
PROYECTO	Fortalecer los procesos de selección, permanencia, promoción, evaluación y pronta graduación de estudiantes, (atendiendo la diversidad y multiculturalidad de la población, enfoque de género, personas en situación de discapacidad).									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
15. 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. Reportar el porcentaje de estudiantes del primer nivel de formación propedéutica que presentan pruebas diagnósticas.	Oficina de Desarrollo Académico.	SEMESTRAL	ANUAL	56%	0%	56%	56%	56%

PROGRAMA	GESTIÓN ACADÉMICA INTEGRAL									
PROYECTO	Fortalecer los procesos de selección, permanencia, promoción, evaluación y pronta graduación de estudiantes, (atendiendo la diversidad y multiculturalidad de la población, enfoque de género, personas en situación de discapacidad).									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
16. 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	56%	0%	56%	56%	56%
		Reportar el porcentaje de estudiantes del primer nivel de formación propedéutica que presentan pruebas contraste.								

PROGRAMA	GESTIÓN ACADÉMICA INTEGRAL									
PROYECTO	Fortalecer mecanismos de seguimiento y acompañamiento a la gestión académica de estudiantes.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
17. Porcentaje de estudiantes beneficiados en tutorías abiertas y monitoria de pares.	Oficina de Desarrollo Académico.	Elaborar informe de estudiantes beneficiarios en tutorías y monitorias de pares.	Oficina de Desarrollo Académico.	SEMESTRAL	ANUAL	50%	0%	50%	50%	50%
		Reporta el porcentaje estudiantes beneficiados en tutorías abiertas y monitores de pares.								

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
18. Número de convocatorias de docentes ocasionales para el banco de elegibles.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	1. Participar en la organización y ejecución de la convocatoria.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1

		2. Participar en la organización y ejecución de la convocatoria.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales.							
		3. Participar en la organización y ejecución de la convocatoria.	Oficina de Desarrollo Académico.							
		4. Reportar el número de convocatorias de docentes ocasionales para el banco de elegibles	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías.							

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
19. Porcentaje de Docentes Tiempo Completo con Maestría o Doctorado	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales	1. 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	45%	0%	45%	45%	45%

dedicados a Investigación.	2. 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								
	3. 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								
	4. 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 Educación Virtual								
	5. Reportar el 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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
20. Porcentaje de Docentes vinculados Tiempo Completo, Medio Tiempo y de Carrera con Maestría o Doctorado.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales	1. Promocionar ante los coordinadores académicos la vinculación de docentes tiempo completo y medio tiempo que tengan maestría o doctorado.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	SEMESTRAL	ANUAL	80%	0%	80%	80%	80%
		2. Promocionar ante los coordinadores académicos la vinculación de docentes tiempo completo y medio tiempo que tengan maestría o doctorado.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		3. Promocionar ante los coordinadores académicos la vinculación de docentes tiempo completo y medio tiempo que tengan maestría o doctorado.	Dirección de Regionalización							

		4. Promocionar ante los coordinadores académicos la vinculación de docentes tiempo completo y medio tiempo que tengan maestría o doctorado.	Dirección de Educación Virtual							
		5. Reportar el porcentaje de Docentes vinculados Tiempo Completo, Medio Tiempo y de Carrera con Maestría o Doctorado.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
21. Porcentaje de docentes capacitados en relación a los docentes vinculados de tiempo completo y carrera.	Oficina de Desarrollo Académico.	1. Desarrollar acciones de capacitación pedagógica para los docentes 2. Reportar porcentaje de Docentes capacitados en relación a los docentes contratados	Oficina de Desarrollo Académico.	SEMESTRAL	ANUAL	65%	0%	65%	65%	65%

PROGRAMA	AMBIENTES DE APRENDIZAJE									
PROYECTO	Fomentar el uso de diversos ambientes de aprendizaje, para soportar los procesos formativos.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
22. Porcentaje de uso de recursos educativos digitales en relación a los cursos existentes.	Dirección de Educación Virtual	1. Promocionar el uso de recursos educativos digitales en los cursos existentes.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	SEMESTRAL	ANUAL	80%	0%	80%	80%	80%
		2. Promocionar el uso de recursos educativos digitales en los cursos existentes.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							
		3. Promocionar el uso de recursos educativos digitales en los cursos existentes.	Dirección de Regionalización							
		4. Validar el porcentaje de estudiantes matriculados que usan los recursos educativos digitales (Atena, Suite Microsoft) (Grupo de Recursos Informáticos)	Grupo de Recursos Informáticos							
		5. Consolidar y reportar a la Oficina de Planeación, el porcentaje uso de recursos educativos digitales en relación a los cursos existentes.	Dirección de Educación Virtual							

PROGRAMA	AMBIENTES DE APRENDIZAJE									
PROYECTO	Fomentar el uso de diversos ambientes de aprendizaje, para soportar los procesos formativos.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
23. Porcentaje de uso de módulos virtuales de apoyo al trabajo independiente en relación a los módulos existentes.	Dirección de Educación Virtual	1. Promocionar el uso de los módulos educativos digitales en los módulos existentes.	Dirección de Educación Virtual	SEMESTRAL	ANUAL	80%	0%	80%	80%	80%
2. Reportar el porcentaje de uso de módulos virtuales de apoyo al trabajo independiente en relación a los módulos existentes.										

PROGRAMA	AMBIENTES DE APRENDIZAJE									
PROYECTO	Fomentar el uso de diversos ambientes de aprendizaje, para soportar los procesos formativos.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
24. Número de consultas bibliográficas que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje de la institución.	Grupo de recursos para la Información para la enseñanza y el aprendizaje	1. Promocionar la consulta bibliográfica por parte de los estudiantes.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías.	ANUAL	ANUAL	55.000	0	33.554	21.446	55.000
2. Promocionar la consulta bibliográfica por parte de los estudiantes.		Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales.								
3. Promocionar la consulta bibliográfica por parte de los estudiantes.		Dirección de Regionalización.								

		parte de los estudiantes.								
		4. Promocionar la consulta bibliográfica por parte de los estudiantes.	Dirección de Educación Virtual.							
		5. Capacitaciones virtuales en el manejo de la herramienta para la consulta de las bibliotecas digitales.	Grupo de recursos para la Información para la enseñanza y el aprendizaje							
		6. Registro del uso del material bibliográfico en sala y préstamo externo.								
		7. Consolidar y reportar a la Oficina de Planeación, el número de consultas bibliográficas que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje de la institución.								

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
1. Número de productos de investigación en ciencia, tecnología e innovación, apoyados económicamente.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar los productos de ciencia, tecnología o innovación apoyados económicamente.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	16	0	8	8	16
2. 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 los 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	10	5	5	0	10

PROGRAMA	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO									
PROYECTO	Investigación aplicada al servicio del sector externo.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
3. Número de proyectos de investigación formulados y presentados en convocatorias externas.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar los proyectos formulados y presentados en convocatorias externas.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	6	0	2	4	6

PROGRAMA	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO									
PROYECTO	Tecnología, conocimiento y sociedad.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
4. Número de herramientas generadas por los grupos de investigación desde su producción académica o intelectual.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar las herramientas generadas por los grupos de investigación desde su producción académica o intelectual.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	SEMESTRAL	ANUAL	10	0	10	10	10
5. Número de productos resultado de acciones de Desarrollo Tecnológico e Innovación – Dtel y afines.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar los 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	30	0	15	15	30

PROGRAMA	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO									
PROYECTO	Cooperación nacional e internacional.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
6. Número de acciones (proyectos, actividades, productos, entre otros) de extensión realizadas con socios estratégicos y alianzas.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar los productos y demás actividades pertinentes a la extensión con socios y alianzas.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	15	0	8	7	15

PROGRAMA	PRODUCCIÓN ACADÉMICA, CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA									
PROYECTO	Investigación, educación y comunidad.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
7. Número de productos resultado de acciones en Apropiación Social del Conocimiento - ASC y afines.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar los 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	48	0	24	24	48

PROGRAMA	PRODUCCIÓN ACADÉMICA, CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA									
PROYECTO	La investigación y los focos estratégicos del contexto global.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
8. Número de proyectos formulados para participar en convocatorias externas.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar los productos resultado de su participación en convocatorias externas.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	7	0	4	3	7

PROGRAMA	PRODUCCIÓN ACADÉMICA, CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA									
PROYECTO	Investigación formativa.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
9. Número de semilleros avalados institucionalmente.	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	39	0	0	39	39
10. Número de proyectos educativos liderados por el docente en el aula.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar evidencias de las actividades desarrolladas en el marco de los proyectos de aula y los proyectos integradores (uso de MAA) liderados por docentes.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	SEMESTRAL	ANUAL	26	0	26	26	26

PROGRAMA	PRODUCCIÓN ACADÉMICA, CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA									
PROYECTO	Formación para la investigación									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
11. Número de cursos ofertados desde el sistema de profesionalización docente para promover competencias y capacidades investigativas.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	1. Desarrollar cursos en producción de textos para docentes.	Oficina de Desarrollo Académico.	SEMESTRAL	ANUAL	3	0	3	3	3
		2. Desarrollar cursos en temas relacionados con la promoción de competencias y/o capacidades investigativas y/o con proyectos.	Dirección de Investigaciones y Extensión.							

		3. Reportar el número de cursos ofertados desde el sistema de profesionalización docente para promover competencias y capacidades investigativas.								
12. Porcentaje de trabajos de grado articulados a las líneas de los grupos de investigación.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	1. Reportar el porcentaje de trabajos de grado articulados a las líneas de los grupos de investigación.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	SEMESTRAL	ANUAL	70%	0%	70%	70%	70%

PROGRAMA	PRODUCCIÓN ACADÉMICA, CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA									
PROYECTO	Investigación científica.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
13. 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	30	0	0	30	30
14. Número de grupos categorizados y reconocidos en Minciencias.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar la publicación de resultados de MINCIENCIAS.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	18	0	0	18	18
15. Número de docentes investigadores categorizados en Minciencias.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar la publicación de resultados de 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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
16 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 los 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	14	0	14	14	14

PROGRAMA	LABORATORIO DE CULTURA CIUDADANA									
PROYECTO	Cultura y territorios inteligentes.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
17. 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 los 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	15	0	15	15	15
18.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar los productos que involucren el desarrollo tecnológico o	Dirección de Investigaciones y Extensión.	SEMESTRAL	ANUAL	40	0	40	40	40

Número de productos en la tipología de desarrollo tecnológico e innovación.		la innovación, o que aporten solución de problemas científicos, tecnológicos, empresariales y demás.								
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3.1.3. Línea 3: Extensión y Gestión Social

PROGRAMA		ACADEMIA Y ENTORNO								
PROYECTO		Realizar alianzas con instituciones educativas y organizaciones nacionales e internacionales que permitan el acceso a plataformas tecnológicas para diversificar la oferta y generar valor agregado.								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
<u>1.</u> Número de alianzas activas.	Grupo de Extensión Institucional.	Reportar las alianzas estratégicas con instituciones educativas y/o organizaciones del orden nacional e internacional que faciliten el acceso a plataformas tecnológicas.	Grupo de Extensión Institucional.	ANUAL	ANUAL	4	0	0	4	4

PROGRAMA		ACADEMIA Y ENTORNO								
PROYECTO		Establecer alianzas con entidades públicas y privadas que contribuyan a la construcción de proyectos de investigación, desarrollo e innovación en conjunto con la comunidad académica.								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
<u>2.</u> Número de alianzas con entidades públicas y privadas activas.	Grupo de Extensión Institucional.	Reportar los 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	21	0	0	21	21

PROGRAMA	PROYECTOS Y SERVICIOS DE PROYECCIÓN SOCIAL									
PROYECTO	Crear un observatorio de proyección social que realice seguimiento al entorno laboral, gubernamental y empresarial permitiendo a la institución conocer las necesidades de la región y del país									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
3. 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%
4. Número de productos desarrollados en el observatorio de proyección social.	Grupo de Extensión Institucional.	Reportar los productos que se visibilicen en el observatorio de proyección social.	Grupo de Extensión Institucional.	SEMESTRAL	ANUAL	4	0	4	4	4

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
5. Número de proyectos de inversión formulados que fortalezcan a las metas de los planes de desarrollo local, regional y nacional.	Grupo de Extensión Institucional.	Reportar los proyectos de inversión formulados que fortalezcan las metas de los planes de desarrollo local, regional y nacional.	Grupo de Extensión Institucional.	SEMESTRAL	ANUAL	2	0	2	2	2
6. Número de proyectos ejecutados con relación al total de proyectos formulados.	Grupo de Extensión Institucional.	Reportar los proyectos ejecutados con relación al total de 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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
7. Número de estudios realizados para conocer el impacto de la institución.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar los estudios realizados para conocer el impacto de la institución.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
8. 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.	Reportar las 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.	ANUAL	ANUAL	100%	0%	0%	100%	100%

PROGRAMA	INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS ACADÉMICAS Y CIENTÍFICAS									
PROYECTO	Organizar encuentros y ruedas de negocios para la comunidad Uteísta donde participen los diferentes sectores empresariales de la región.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
9. Número de encuentros y ruedas de negocio realizados.	Grupo de Extensión Institucional.	Reportar los encuentros y ruedas de negocios realizados.	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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
10. Número de espacios de intercambio académico y científicos creados.	Grupo de Extensión Institucional.	Reportar los espacios de intercambio académico y científicos creados.	Grupo de Extensión Institucional.	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1

PROGRAMA	SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A GRADUADOS									
PROYECTO	Implementar planes y programas para el seguimiento, participación y actualización de los graduados UTS.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
11. Número de planes y programas implementados.	Grupo de Extensión Institucional.	Reportar los planes y programas implementados.	Grupo de Extensión Institucional.	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1

PROGRAMA	SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A GRADUADOS									
PROYECTO	Desarrollar un sistema de información que permita generar datos actualizados de los graduados de la institución para facilitar su seguimiento y contacto.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
12. Porcentaje de mantenimiento y actualización del Sistema de Información.	Grupo de Extensión Institucional.	Reportar el porcentaje de mantenimiento y actualización del Sistema de Información.	Grupo de Extensión Institucional.	ANUAL	ANUAL	100%	0%	0%	100%	100%

PROGRAMA	SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A GRADUADOS									
PROYECTO	Desarrollar estudios para determinar el impacto de los graduados de la institución para facilitar el seguimiento y contacto									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
13. Porcentaje de estudios desarrollados para determinar el impacto de los graduados de los programas académicos.	Grupo de Extensión Institucional.	Reportar el porcentaje de estudios desarrollados para determinar el impacto de los graduados de los programas académicos.	Grupo de Extensión Institucional.	ANUAL	ANUAL	100%	0%	0%	100%	100%

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
14. Porcentaje de mantenimiento y actualización del micrositio.	Grupo de Extensión Institucional.	Reportar el porcentaje de mantenimiento y	Grupo de Extensión Institucional.	ANUAL	ANUAL	100%	0%	0%	100%	100%

		actualización del micrositio.								
--	--	-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
15. Número de boletines generados.	Grupo de Extensión Institucional.	Reportar los boletines generados.	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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
16. Portafolio de cursos, talleres, seminarios, diplomados y otras actividades.	Grupo de Extensión Institucional.	Reportar el portafolio de cursos, talleres, seminarios, diplomados y otras actividades.	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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL

17. Portafolio de servicios y productos para el sector productivo y de la educación.	Grupo de Extensión Institucional.	Reportar el portafolio de servicios y productos para el sector productivo y de la 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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
18. Porcentaje de mantenimiento y actualización del portafolio de servicios para el desarrollo de proyectos y prácticas.	Grupo de Extensión Institucional.	Reportar el porcentaje de mantenimiento y actualización del portafolio de servicios para el desarrollo de proyectos y práctica.	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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
1. Plan de divulgación sobre los tópicos relacionados con la cultura de la autoevaluación, autocontrol y autorregulación.	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.	ANUAL	ANUAL	1	0	1	0	1
2. 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	Publicar los aspectos relacionados con la cultura de la calidad en los canales de información y comunicación de los egresados.	Oficina de Autoevaluación y Calidad.	ANUAL	ANUAL	62%	0%	0%	62%	62%

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
3. Porcentaje de actividades cumplidas del plan para el funcionamiento del sistema interno de aseguramiento de la calidad.	Oficina de Autoevaluación y Calidad.	Puesta en funcionamiento del Módulo de registro calificado en el software SICCES.	Oficina de Autoevaluación y Calidad.	ANUAL	ACUMULADO	60%	0%	0%	60%	60%
4. Número de programas en proceso de autoevaluación con fines de acreditación en alta calidad.	Oficina de Autoevaluación y Calidad.	Elaborar la matriz de valoración de las condiciones iniciales de acreditación de al menos 2 programas académicos acreditables	Oficina de Autoevaluación y Calidad.	ANUAL	ANUAL	2	0	1	1	2
5. 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	2	0	0	2	2

6. Porcentaje de programas acreditables con resultado de acreditación en alta calidad para solicitar la acreditación institucional	Oficina de Autoevaluación y Calidad.	Gestionar las respuesta de la visita de evaluación externa del CNA	Oficina de Autoevaluación y Calidad.	ANUAL	ACUMULADO	25%	0%	0%	25%	25%
--	--------------------------------------	--	--------------------------------------	-------	-----------	-----	----	----	-----	-----

PROGRAMA	AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN									
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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
7. 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	15	0	7	8	15

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
8. 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	12	15
LÍNEA 6: EMPRENDIMIENTO, CREATIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	1	3	7
TOTAL	6	15	22

3.2.1. Línea 5: Innovación y Productividad

PROGRAMA	UTSmart									
PROYECTO	UTSmart: hacia una transformación digital UTS									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
1. Productos de investigación relacionados con las nuevas tendencias de la industria (industria 4.0 y otras).	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Productos de tecnología , nuevos procesos de patentes en curso ,como los prototipos industriales.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	4	0	2	2	4
2. Número de tecnologías sociales desarrolladas al servicio de la comunidad.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Registrar herramientas Tecnológicas diseñadas	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	3	0	0	3	3
3. Número de tecnologías desarrolladas para mejorar procesos y gestión académica.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Renovaciones y registros calificados y procesos de acreditación de creación de programas.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	5	0	2	3	5
4. Número de tecnologías desarrolladas para mejorar procesos y gestión administrativa.	Dirección de Investigaciones y Extensión	Herramientas tecnológicas desarrolladas para mejorar procesos	Dirección de Investigaciones y Extensión	ANUAL	ANUAL	5	0	0	5	5

PROGRAMA	UTSmart									
PROYECTO	Promover una cultura de creatividad, innovación y emprendimiento en la comunidad Uteísta.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
5. Promover una cultura de creatividad, innovación y emprendimiento en la comunidad Uteísta mediante tecnologías transferidas, apropiadas y desarrolladas.	Dirección de Investigaciones y Extensión	Desarrollar actividades relacionadas con la creación de Prototipos industriales y Planes de negocio en la modalidad de emprendimiento en trabajo de grado.	Dirección de Investigaciones y Extensión	ANUAL	ANUAL	3	0	0	3	3

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
6. Estrategias de innovación educativas diseñadas e implementadas en los programas académicos.	Oficina de Desarrollo Académico.	1. Promover el desarrollo de estrategias de innovación educativa.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1
		2. Promover el desarrollo de estrategias de innovación educativa.	Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales							

		3. Promover el desarrollo de estrategias innovación educativa.	Dirección de Regionalización							
		4. Promover el desarrollo de estrategias innovación educativa.	Dirección de Educación Virtual							
		5. Selección de la estrategia de innovación educativa implementada	Oficina de Desarrollo Académico							
		6. Consolidar y reportar a la Oficina de Planeación, la estrategia de innovación educativa diseñada e implementada en programas académicos								

PROGRAMA	INNOVACIÓN PEDAGÓGICA									
PROYECTO	Promover el uso de herramientas digitales para la formación de personas en situación de discapacidad.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
7. Porcentaje de desarrollo de herramienta digital para	Oficina de Desarrollo Académico.	1. Actualización del diccionario (recurso digital con ajustes en la formación para personas en situación de discapacidad).	Oficina de Desarrollo Académico.	ANUAL	ACUMULADO	75%	0%	0%	75%	75%

formación de personas en situación de discapacidad.		2. Reportar el porcentaje de desarrollo de herramienta digital para formación de personas en situación de discapacidad.								
---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

PROGRAMA		INNOVACIÓN EN INVESTIGACIÓN								
PROYECTO		Desarrollar laboratorios de ideación, pruebas de concepto y de UX (Usabilidad y Accesibilidad).								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
8. Porcentaje de creación del laboratorio de ideación, pruebas de concepto y de UX.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	1. Desarrollar actividades académicas a partir de las experiencias en el laboratorio de creatividad, en el programa de mercadeo.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ACUMULADO	80%	0%	0%	80%	80%

PROGRAMA		INNOVACIÓN EN INVESTIGACIÓN								
PROYECTO		Implementar programas de cultura de innovación, apropiación y transferencia de conocimiento y tecnología.								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL

9. 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 los IGE realizados por los estudiantes en compañía de docentes y los certificados respectivos por parte de la representación legal de la empresa	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ACUMULADO	2.5%	0%	0%	2.5%	2.5%
--	---	---	---	-------	-----------	------	----	----	------	------

PROGRAMA	INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL									
PROYECTO	Plan de infraestructura física en camino a procesos de eficiencia energética en el Campus.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
10. Número de soluciones para la implementación de procesos de eficiencia energética.	Oficina de Infraestructura.	1. Cambio de cubierta en el edificio E por cubierta termo acústica para mejorar las condiciones térmica de espacios y disminuir el uso de aires acondicionados y ventiladores 2. Cambio de tableros eléctricos y cableado de acometidas para disminuir pérdidas y fugas de energía en el edificio E	Oficina de Infraestructura.	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1

PROGRAMA		INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL								
PROYECTO		Modernización de la infraestructura física y tecnológica al servicio de la academia y la investigación.								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
11. Número de proyectos de modernización de la infraestructura física y tecnológica.	Oficina de Infraestructura.	1. Adecuación de espacios físicos para los laboratorios de Ciencias Básicas en la Regional Vélez	Oficina de Infraestructura.	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1
		2. Instalar Equipos Tecnológicos en las Unidades Tecnológicas de Santander dentro en el marco de la ejecución del proyecto de renovación tecnológica. (Grupo de Recursos Informáticos)	Grupo de Recursos Informáticos.							

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
12. Número de espacios dotados con infraestructura tecnológica con relación al total de espacios físicos existentes.	Grupo de Recursos Físicos.	1. Registrar en el sistema de información GD, los traslados solicitados de los equipos tecnológicos a la dependencia responsable.	Grupo de Recursos Físicos	ANUAL	ANUAL	6%	0%	0%	6%	6%
		2. Instalar equipos tecnológicos en espacios académicos e investigativos.	Grupo de Recursos Informáticos							
		3. Adecuar los espacios físicos para la instalación de los equipos tecnológicos en	Oficina de Infraestructura							

	espacios académicos e investigativos.								
	4. Consolidar y reportar a la Oficina de Planeación los avances de los espacios dotados con infraestructura tecnológica con relación al total de espacios físicos existentes.	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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
13. Número de proyectos formulados en investigación aplicada.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar el número de propuestas entregadas y/o proyectos finalizados en investigación aplicada.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	SEMESTRAL	ANUAL	10	0	10	10	10

PROGRAMA	CENTROS ESPECIALIZADOS (TECNOLÓGICOS, DE INNOVACIÓN, CREATIVIDAD, ENTRE OTROS)									
PROYECTO	Fomentar innovaciones sociales, tecnológicas, organizacionales en investigación y desarrollo.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
14. Número de soluciones generadas para satisfacer necesidades del sector productivo.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Gestionar soluciones a las necesidades de los centros especializados, convenios y proyectos, proyectos sociales.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	SEMESTRAL	ANUAL	10	0	10	10	10

PROGRAMA	CENTROS ESPECIALIZADOS (TECNOLÓGICOS, DE INNOVACIÓN, CREATIVIDAD, ENTRE OTROS)									
PROYECTO	Puesta en marcha de los Centros Especializados.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
15. 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	3	0	3	3	3

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
<u>1.</u> Número de acciones de capacitación realizadas en asuntos de sensibilización y aspectos disciplinares en la comunidad académica.	Grupo de Extensión Institucional.	Reportar módulos de capacitación de CAFE.	Grupo de Extensión Institucional.	ANUAL	ANUAL	25	0	15	10	25
<u>2.</u> Número de espacios académicos generados para fomentar la cultura y el pensamiento en emprendimiento en la comunidad académica.	Grupo de Extensión Institucional.	Reportar módulos de capacitación de CAFE y reportes de Trabajo de grado por modalidades.	Grupo de Extensión Institucional.	ANUAL	ANUAL	5	0	0	5	5

PROGRAMA	CENTRO ACADÉMICO PARA EL FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO - CAFE UTS									
PROYECTO	Emprendimiento e innovación.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL

3. Número de acompañamientos y asesorías a exploradores y emprendedores para sus procesos de pre-incubación.	Grupo de Extensión Institucional.	Reportar mentorías café y consultorías .	Grupo de Extensión Institucional.	ANUAL	ANUAL	60	0	30	30	60
4. Número de asistencias técnicas en las ideas de negocio de los emprendedores buscando la sostenibilidad de sus modelos de negocios.	Grupo de Extensión Institucional.	Recopilar ideas de negocio.	Grupo de Extensión Institucional.	ANUAL	ANUAL	10	0	5	5	10

PROGRAMA	CENTRO ACADÉMICO PARA EL FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO - CAFE UTS									
PROYECTO	Fortalecimiento empresarial..									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
5. Número de acciones de capacitación en poblaciones y comunidades a fin de promover los temas de emprendimiento.	Grupo de Extensión Institucional.	Reportar cursos de educación continua.	Grupo de Extensión Institucional.	ANUAL	ANUAL	9	0	4	5	9

6. Número de consultorías y/o asesorías realizadas a las empresas del sector productivo de la región.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar consultorías y/o asesorías realizadas a las empresas del sector productivo de la región.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	30	0	15	15	30
7. Número de innovaciones en la gestión empresarial realizadas en el sector productivo de la región.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Reportar Innovaciones en la Gestión Empresarial.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	30	0	15	15	30

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 Uteísta.

INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
1. 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	35	9	10	16	35
		Reportar los convenios de investigación en los contextos internacionales.	Dirección de Investigaciones y Extensión.							
		Consolidar la información de convenios activos internacionales y reportarla a la oficina de Planeación	Grupo de Movilidad Internacional y Visibilidad Académica.							
2. Número de convenios activos con instituciones nacionales que faciliten estudios posgraduales, doble titulación, movilidad académica e investigación, intercambio	Oficina de Relaciones Interinstitucionales.	Gestionar y reportar el número de convenios activos con instituciones nacionales que faciliten estudios posgraduales, doble titulación, movilidad académica e investigación,	Oficina de Relaciones Interinstitucionales	ANUAL	ANUAL	25	6	9	10	25

de conocimientos, recursos pedagógicos, académicos, científicos y de innovación.		intercambio de conocimientos, recursos pedagógicos, académicos, científicos y de innovación.									
		Gestionar convenios activos con institucionales Nacionales que faciliten estudios de investigación, científicos y de innovación.	Dirección de Investigaciones y Extensión								
		Consolidar la información de convenios activos nacionales y reportarla a la oficina de Planeación.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales								
3. 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 convenios nacionales e internacionales enfocados hacia la multiculturalidad, multilingüismo, inclusión y diversidad de la educación superior.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales	ANUAL	ANUAL	17	5	6	6	17	
4. Número de convenios activos para el desarrollo de prácticas.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales.	Gestionar convenios para el desarrollo de prácticas.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales	ANUAL	ANUAL	80	20	30	30	80	
		Reportar el número de convenios activos para el desarrollo de prácticas.									
5. Número de convenios activos.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales	Reportar el número de convenios activos.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales	SEMESTRAL	ANUAL	25	25	25	0	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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
6. Implementación de un Plan de Bilingüismo Institucional.	Grupo Departamento de Idiomas.	Ofrecer espacios de interacción en segunda lengua para estudiantes y docentes	Grupo Departamento de Idiomas.	ANUAL	ANUAL	100%	0%	0%	100%	100%
7. Prueba diagnóstica de nivel de inglés a estudiantes de primer ingreso.		Diseñar y administrar una prueba diagnóstica a los estudiantes de inglés I, al inicio del semestre.		SEMESTRAL	ANUAL	2	0	2	2	2
8. Prueba de contraste de nivel de inglés a estudiantes de primer ingreso.		Diseñar y administrar una prueba de contraste a los estudiantes de inglés I, al final del semestre.		SEMESTRAL	ANUAL	2	0	2	2	2
9. Prueba diagnóstica (placement test) a docentes para medir nivel de competencia en inglés.		Diseñar y administrar una prueba de inglés para docentes.		ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1
10. Porcentaje de docentes (Planta, Tiempo Completo y Medio Tiempo) con nivel de competencia intermedio alto B2 o superior de inglés.		Diseñar y administrar una prueba de inglés para docentes de planta, Tiempo completo y Medio Tiempo.		ANUAL	ANUAL	40%	0%	0%	40%	40%
11. Porcentaje de participación de docentes y estudiantes en cursos de preparación en diversas lenguas.		Orientar un curso de lengua extranjera para docentes y estudiantes.		SEMESTRAL	ANUAL	8%	0%	8%	8%	8%

12. 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.	Orientar un curso de español para docentes y estudiantes, no hispanohablantes.	Grupo Departamento de Idiomas.	ANUAL	ANUAL	60%	0%	0%	60%	60%
13. Evento "Multilingüismo y Multiculturalidad". Semana y		Definir, organizar y desarrollar las actividades que hacen parte de la semana de Multilingüismo e Interculturalidad.		ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1
14. Porcentaje de participación de docentes, estudiantes y administrativos en el evento "Multilingüismo y Multiculturalidad". Semana y		Recolectar y consolidar evidencias de las actividades desarrolladas en la semana de Multilingüismo e Interculturalidad.		ANUAL	ANUAL	50%	0%	0%	50%	50%

PROGRAMA	MULTILINGÜISMO Y MULTICULTURALIDAD									
PROYECTO	Promover estrategias de formación en el manejo de segunda lengua para la comunidad Uteísta.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
15. Cursos en segunda lengua para el fortalecimiento de competencias comunicativas de docentes y administrativos.	Grupo Departamento de Idiomas.	Orientar cursos de capacitación en inglés para el fortalecimiento de las habilidades comunicativas.	Grupo Departamento de Idiomas.	ANUAL	ANUAL	2	0	0	2	2

16. Cursos en segunda lengua mediante intercambio virtual para docentes y administrativos.	Orientar cursos de capacitación en segunda lengua mediante el apoyo de plataformas virtuales para el fortalecimiento de las habilidades comunicativas.	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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
17. 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.	1. Reportar el porcentaje de participación de estudiantes en eventos o actividades académicas, culturales, inclusión y diversidad de la educación superior a nivel nacional e internacional.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales.	ANUAL	ANUAL	13%	0%	0%	13%	13%
		2. 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							
		3. Reportar el porcentaje de participación de estudiantes en conferencias, eventos y/o conversatorios en temas de idiomas a nivel nacional e internacional.	Grupo Departamento de Idiomas							

		4. Consolidar la información del porcentaje de participación de estudiantes en conferencias, eventos y/p conversatorios a la oficina de Planeación.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales							
18. Porcentaje de participación de docentes en eventos o actividades académicas, culturales, científicas, de idiomas, inclusión y diversidad de la educación superior, a nivel nacional e internacional.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales	1. Reportar el porcentaje de participación de docentes en eventos o actividades académicas, culturales, inclusión y diversidad de la educación superior a nivel nacional e internacional..	Oficina de Relaciones Interinstitucionales	ANUAL	ANUAL	5%	0%	0%	5%	5%
		2. Reportar Docentes investigadores que participan en eventos nacionales e internacionales	Dirección de Investigaciones y Extensión							
		3. Reportar el porcentaje de participación de docentes en conferencias, eventos y/o conversatorios en temas de idiomas a nivel nacional e internacional.	Grupo Departamento de Idiomas.							
		4. Consolidar la información del porcentaje de participación de Docentes en conferencias, eventos y/p conversatorios a la oficina de Planeación	Oficina de Relaciones Interinstitucionales							
19. Portafolio de actividades y/o eventos nacionales e	Grupo de Movilidad Internacional y Visibilidad Académica	1. Divulgar el portafolio de actividades y/o eventos nacionales e internacionales (Físico o digital).	Oficina de Relaciones Interinstitucionales	SEMESTRAL	ANUAL	2	0	2	2	2

internacionales enfocados hacia la multiculturalidad y multilingüismo, que coadyuven a cultivar competencias globales en la formación.		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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
20. Implementación del Sistema de Gestión de Movilidad Institucional.	Programa Ingeniería de Sistemas.	1. Reporte de los Docentes investigadores que participan en eventos científicos.	Dirección de Investigaciones y Extensión	ANUAL	ANUAL	100%	0%	0%	100%	100%
		2. Reportar en el Sistema de Gestión Institucional, los Actores académicos y administrativos que participan en interacciones académicas a nivel nacional e internacional.	Programa Ingeniería de Sistemas							
		3. Consolidar la información y reportarla a la oficina de Planeación.								

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
21. Número de eventos que permitan el intercambio de experiencias y productos académicos como feedback de los procesos de movilidad.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales.	1. Reportar Docentes investigadores que participan en eventos nacionales e internacionales	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	2	0	1	1	2
		2. Replicar y dar a conocer a la comunidad académica las experiencias de movilidad nacional e internacional.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales							
		3. Reportar el número de actividades o eventos de divulgación de las experiencias de movilidad nacional e internacional.								

3.4.EJE ESTRATÉGICO 4. UTS HUMANA

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	PROGRAMAS	PROYECTOS	INDICADORES
LÍNEA 8: COMUNIDAD Y CULTURA INSTITUCIONAL	5	12	20
LÍNEA 9: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	3	6	9
TOTAL	8	18	29

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 Y REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
1. Número de estrategias institucionales para la consecución de estímulos económicos, con el fin de contribuir al mejoramiento de la	Grupo de Bienestar Institucional.	1. Divulgación en la página web de los requisitos y reglamento operativo actualizados, de la política de gratuidad del Ministerio de Educación Nacional.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales	ANUAL	ANUAL	1	0	1	0	1

calidad de vida de los estudiantes.	2. Aplicación del reglamento de estímulos y distinciones o gestión para la aplicación de auxilios económicos de carácter público o privado.	Grupo de Bienestar Institucional.								
	3. Consolidar y reportar las estrategias institucionales a la oficina de Planeación.									

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
2. Número de estrategias que fomenten la capacidad de relacionarse y comunicarse dentro de la comunidad Uteísta y el sentido de pertenencia y	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

compromiso individual con la institución.										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
3. 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	4	0	4	4	4

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
4. Número de estrategias que muestren las aptitudes artísticas y	Grupo de Bienestar Institucional.	Realizar jornada que muestre las aptitudes artísticas y culturales de la comunidad	Grupo de Bienestar Institucional.	SEMESTRAL	ANUAL	1	0	1	1	1

culturales de la comunidad Uteísta fomentando la construcción de la paz.		Uteísta fomentando la construcción de la paz.								
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
5. 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 según lo establecido en el formato F-PL-09 Deporte y Cultura.	Grupo de Bienestar Institucional.	SEMESTRAL	ANUAL	1	0	1	1	1
6. 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.	Informe de cumplimiento según los establecido en el formato F-PL-09 Deporte y Cultura.	Grupo de Bienestar Institucional.	SEMESTRAL	ANUAL	100%	0%	100%	100%	100%

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
7. Cursos implementados para garantizar la participación de la	Grupo de Bienestar Institucional.	1. Realizar cursos opcionales que promuevan espacios académicos y administrativos para	Grupo de Bienestar Institucional.	SEMESTRAL	ANUAL	15	0	15	15	15

comunidad Uteísta en actividades de recreación y deporte.		garantizar la participación de la comunidad Uteísta en actividades de recreación y deporte.								
---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
8. Número de convenios interinstitucionales gestionados, que faciliten el acceso a infraestructura y personal especializado para el desarrollo de acciones conjuntas de bienestar entre instituciones.	Grupo de Bienestar Institucional.	1. Gestionar convenios interinstitucionales, que faciliten el acceso a infraestructura y personal especializado para el desarrollo de acciones conjuntas de bienestar entre instituciones.	Grupo de Bienestar Institucional.	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1
		2. Gestionar convenios interinstitucionales, que faciliten el acceso a infraestructura y personal especializado para el desarrollo de acciones conjuntas de bienestar entre instituciones..	Coordinación Programa Profesional en Actividad Física y Deporte							
		3. Realizar la gestión documental para finiquitar convenios interinstitucionales, que faciliten el acceso a infraestructura y personal especializado para el desarrollo de acciones conjuntas de bienestar entre instituciones.	Oficina de Relaciones Interinstitucionales							

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
9. 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.	1. Ofertar servicios de salud de Odontología, Medicina, Psicología y acorde a la disponibilidad, otros que presten asistencia para la prevención de la enfermedad y promoción de la salud, 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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
10. Crear el plan de actividades de promoción en salud y prevención de la enfermedad que contribuyan al	Grupo de Bienestar Institucional.	Presentar cronograma de actividades F-PL-09 Salud Integral y	Grupo de Bienestar Institucional.	SEMESTRAL	ANUAL	1	0	1	1	1

mejoramiento de la calidad de vida y a la formación integral de la comunidad Uteísta.		Desarrollo Humano.									
11. 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	ACOMPañAMIENTO Y PERMANENCIA										
PROYECTO	Fortalecer el sistema de acompañamiento al estudiante en aspectos sociales, sicológicos y académicos que garantice su permanencia, retención, promoción y graduación.										
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL	
12. Identificar la problemática social que incide en permanencia, retención, promoción y graduación de los estudiantes.	Oficina de Desarrollo Académico	Realizar la encuesta a estudiantes de primer ingreso a nivel institucional para identificar la problemática social	Grupo de Bienestar Institucional	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1	
Elaborar el informe sobre la identificación de la problemática social que incide en permanencia, retención, promoción y		Oficina de Desarrollo Académico									

		académica en la educación superior								
		Asesorar la elaboración y recopilar los informes de alertas tempranas en programas académicos.								
		Reportar el consolidado de los informes que componen el sistema de alertas tempranas en la formación del estudiante para detectar dificultad académica y posibles riesgos de deserción.		ANUAL	ACUMULADO	50%	0%	25%	25%	50%
<p>18. 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.</p>										

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL

<p>19. 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.</p>	Grupo de Bienestar Institucional.	1. Revisión y actualización de la herramienta (encuesta Formulario de Inscripción Estudiantes de nuevo ingreso apartado Discapacidad) para caracterizar los estudiantes de las UTS.	Grupo de Bienestar Institucional.	SEMESTRAL	ACUMULADO	100%	0%	100%	100%	100%
		2. Solicitar información al área pertinente y realizar informe de caracterización.								
		3. Presentar informe de caracterización.								

PROGRAMA	ACOMPañAMIENTO Y PERMANENCIA									
PROYECTO	Fortalecer los mecanismos de divulgación de programas de bienestar orientados a la prevención de la deserción y a la promoción de la graduación de los estudiantes.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA DE CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
20. Número de estrategias de divulgación de programas de bienestar orientados a la prevención de la	Grupo de Bienestar Institucional.	Realizar estrategias de divulgación de programas de bienestar institucional.	Grupo de Bienestar Institucional.	SEMESTRAL	ANUAL	4	0	4	4	4

deserción y a la promoción de la graduación de los estudiantes.										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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 REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
1. Porcentaje de participación de la comunidad académica en la cartilla didáctica que promueva el respeto a la individualidad del educando y la interculturalidad.	Grupo Departamento de Humanidades.	1. Socialización a los estudiantes de la Cartilla didáctica en espacios académico.	Grupo Departamento de Humanidades.	SEMESTRAL	ACUMULADO	100%	0%	100%	100%	100%

PROGRAMA										
MULTICULTURALIDAD SIN DISTINCIÓN										
PROYECTO										
Diseñar e implementar programas de reconocimiento de la interculturalidad y el respeto por el otro.										
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL

<p>2. Implementar el programa que promueva el reconocimiento de la interculturalidad y el respeto por el otro.</p>	<p>Dirección Administrativa de Talento Humano.</p>	<p>1. Exaltar el Día de la interculturalidad y Respeto por el otro.</p>	<p>Dirección Administrativa de Talento Humano</p>	<p>ANUAL</p>	<p>ACUMULADO</p>	<p>100%</p>	<p>25%</p>	<p>0%</p>	<p>75%</p>	<p>100%</p>
		<p>2. 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</p>								
		<p>3. 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.</p>								
		<p>4. 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.</p>								

		5. Desarrollar las actividades definidas en el capítulo 1 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							
		6. Consolidar y reportar a la Oficina de Planeación, los avances en la implementación del programa que promueve el reconocimiento de la interculturalidad y el respeto por el otro.	Dirección Administrativa de Talento Humano							

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL	
3. Porcentaje de participación de la comunidad docente en las propuestas de capacitación en equidad, género y diversidad.	Oficina de Desarrollo Académico.	1. Realizar seminarios web en temas relacionados con equidad, género y diversidad.	Oficina de Desarrollo Académico.	SEMESTRAL	ANUAL	6%	0%	6%	6%	6%	
		2. Reportar el porcentaje de participación de la comunidad docente en las propuestas de capacitación en equidad, género y diversidad.									

4. Porcentaje de participación de la comunidad Uteísta en las campañas de sensibilización en asuntos de género, equidad, diversidad e inclusión.	Grupo de Bienestar Institucional.	Desarrollar de 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	4%	0%	0%	4%	4%
5. 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 Departamento de Humanidades.	Realizar eventos curriculares y extracurriculares de Identidad, Diversidad e Inclusión.	Grupo Departamento de Humanidades.	SEMESTRAL	ANUAL	5%	0%	5%	5%	5%

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
6. Estrategias de divulgación acerca del protocolo de prevención y atención a situaciones de violencias	Grupo de Prensa y Medios de Representación Institucional (Equipo de la emisora)	1. 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

relacionadas con género y diversidad.		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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
7. Plan de acompañamiento para los estudiantes con dificultades de aprendizaje.	Oficina de Desarrollo Académico.	1. Documentar el Plan de Acción para el acompañamiento en procesos de educación inclusiva. Desarrollar las actividades contenidas en el plan de acción para el acompañamiento en procesos de educación inclusiva.	Grupo de Bienestar Institucional.	SEMESTRAL	ANUAL	2	0	2	2	2
		2. Reuniones interdisciplinarias mensuales del equipo de profesionales de apoyo psicosocial y apoyo académico para orientar estrategias integrales de manejo en los casos identificados y que lo soliciten.	Oficina de Desarrollo Académico.							
		3. Elaborar informe del Plan de acompañamiento individual a los estudiantes del programa CAE a tu medida.								

		4. Reportar el informe sobre el Plan de acompañamiento para los estudiantes con dificultades de aprendizaje.								
8. Implementar programa de formación docente para atender a personas con dificultades de aprendizaje.	Oficina de Desarrollo Académico.	1. Realizar seminario de ajustes para la inclusión en las IES.	Oficina de Desarrollo Académico.	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1
		2. Reportar la Implementación del programa de formación docente para atender a personas con dificultades de aprendizaje.								

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
9. Porcentaje de ejecución del plan de inclusión social para la comunidad en situación de vulnerabilidad	Grupo de Extensión Institucional.	Reportar la ejecución del plan de inclusión social para la comunidad en situación de vulnerabilidad.	Grupo de Extensión Institucional.	ANUAL	ACUMULADO	60%	0%	0%	60%	60%

6.1. EJE ESTRATÉGICO 5: UTS SOSTENIBLE

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	PROGRAMAS	PROYECTOS	INDICADORES
LÍNEA 10: GOBERNABILIDAD Y GOBERNANZA	5	11	14
LÍNEA 11: DESARROLLO, GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD	3	5	10
LÍNEA 12: GESTIÓN INTEGRAL INSTITUCIONAL	4	10	13
TOTAL	<u>12</u>	<u>26</u>	<u>37</u>

6.1.1. 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 REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
1. Implementación de política de emprendimiento institucional.	Grupo de Extensión Institucional	Desarrollar los ejes de la política de emprendimiento desde la labor de CAFÉ UTS.	Grupo de Extensión Institucional	SEMESTRAL	ANUAL	100%	0%	100%	100%	100%

PROGRAMA	GESTIÓN INSTITUCIONAL									
PROYECTO	Crear e implementar una política que promueva el desarrollo sostenible de la institución.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
2.	Dirección Administrativa	1. Continuar con la implementación de la política	Dirección Administrativa	SEMESTRAL	ANUAL	100%	100%	0%	100%	100%

Implementación de política que promueva el desarrollo sostenible de la institución.	de Talento Humano	de Sostenibilidad, dirigida al personal de planta, docentes de vinculación especial y contratistas CPS que ingresen nuevos a la Institución.	de Talento Humano							
		2. Continuar con la implementación de la Política de Sostenibilidad, dirigida a los estudiantes nuevos en el primer y segundo periodo académico del 2024.	Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías							
		3. Presentar informe de ejecución de la Política de Sostenibilidad de las UTS, para la vigencia 2025.	Dirección Administrativa de Talento Humano							

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
3. Índice de Desempeño Institucional.	Oficina de Planeación.	1. Diligenciar formulario FURAG vigencia 2024 de acuerdo a las respuestas suministradas por cada responsable de dimensión y políticas.	Oficina de Planeación.	ANUAL	ANUAL	91%	0,0%	0,0%	91%	91%
		2. Realizar y presentar informe consolidado del resultado del FURAG ante el comité Institucional de Gestión y Desempeño								
4. Número de estrategias de fortalecimiento	Oficina de Planeación.	1. Solicitar a los líderes de dimensiones y políticas realizar los autodiagnósticos emitidos por Función Pública.	Oficina de Planeación.	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1

del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.		2. Reportar la estrategia de fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.								
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		3. Reportar la estrategia de fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
5. Implementación del plan de sostenibilidad social.	Grupo de Bienestar Institucional	1. 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.	Grupo de Bienestar Institucional	ANUAL	ANUAL	100%	30%	0%	70%	100%
		2. 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.								

		3. Desarrollar acciones de reconocimiento de la interculturalidad y el respeto por el otro.								
		4. Desarrollar actividad de promoción de la movilidad sostenible.								
		5. Desarrollar una estrategia de promoción de la seguridad vial.								
		6. Estrategias de promoción y difusión del plan de sostenibilidad social (Diseño de piezas publicitarias).	Grupo de Extensión Institucional							
		7. Sensibilización a la comunidad Uteístas y en general del plan de sostenibilidad social por medio de la emisora radial institucional.								
		8. Webinar para el fomento de la sostenibilidad social.								
		9. Curso cortos: con ejes temáticos relacionados con la sostenibilidad social.								
		10. Talleres prácticos para el fomento de la sostenibilidad social								
		11. Asesorías y consultorías con enfoque de sostenibilidad social.								
		12. Servicios de CAFE UTS a emprendimientos basados en la sostenibilidad social.								
		13. Promocionar la bolsa de empleo para colocación laboral								

		<p>14. Promover actividades que contribuyan a evitar todo tipo de discriminación (raza, sexo, edad, religión...).</p>	<p>Dirección Administrativa de Talento Humano</p>							
		<p>15. 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.</p>								
		<p>16. Proyectar acto administrativo contentivo de los procedimientos, para dar cumplimiento a los acuerdos producto de la negociación sindical.</p>								
		<p>17. Promover acciones que favorezcan relaciones respetuosas entre los miembros de la dependencia con la posibilidad de transferencia a la institución.</p>								
		<p>18. 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.</p>								

		19. Promover espacios para la práctica de valores democráticos y ciudadanos.								
		20. Realizar actividades de sensibilización para la transparencia en el ejercicio de las funciones.								
		21. Implementar espacios que promuevan las buenas prácticas anti estrés y buen clima laboral.	Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo							
		22. 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.								
		23. Implementar un programa de salud con énfasis en el control de los riesgos ergonómicos para la prevención de enfermedades laborales de Implementar un programa de salud con énfasis en el control de los riesgos ergonómicos para la prevención de enfermedades laborales de origen músculo esquelético.								
		24. Desarrollar inspecciones de seguridad que permita prevenir accidentes de trabajo generados por riesgos laborales.								

		25. Consolidar y reportar a la Oficina de Planeación los avances en la implementación del plan de sostenibilidad social.	Grupo de Bienestar Institucional							
--	--	--	----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO O INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
6. Número de capacitaciones implementadas con relación al total de capacitaciones programadas.	Dirección Administrativa de Talento Humano.	1. Realizar capacitación en liderazgo, gestión del tiempo y habilidades técnicas para realizar trabajos de calidad.	Dirección Administrativa de Talento Humano.	ANUAL	ANUAL	90%	0%	0%	90%	90%

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
7. Número de procesos racionalizados	Oficina de Planeación.	1. Registrar en la plataforma SUIT la estrategia de racionalización implementada por la institución.	Oficina de Planeación.	ANUAL	ANUAL	60%	0%	0%	60%	60%

con relación al total de procesos programados para su racionalización.	2. Monitorear y revisar periódicamente el cumplimiento a lo establecido en la matriz de racionalización de acuerdo a la estrategia contenida en el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2025.									
	3. Reportar el número de procesos racionalizados con relación al total de procesos programados para su racionalización.									

PROGRAMA	CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO									
PROYECTO	Fortalecer el plan de capacitación para la comunidad Uteísta que incluya temáticas de diversidad e inclusión, enfoque de género, equidad, democracia, construcción de paz, resolución de conflictos, entre otras.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
8. Número de capacitaciones y/o actividades realizadas con respecto al total de capacitaciones y/o actividades programadas.	Dirección Administrativa de Talento Humano	1. Realizar capacitación interculturalidad y respeto por el otro.	Dirección Administrativa de Talento Humano.	ANUAL	ANUAL	80%	0%	0%	80%	80%

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 REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
9. Porcentaje de participación para fortalecer la representación de estudiantes, docentes, administrativos y graduados en el modelo de gobernanza de las UTS.	Secretaría General	1. 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%
		2. 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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
10.	Oficina de Planeación.	1. Invitar a la ciudadanía en general y comunidad	Oficina de Planeación.	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1

Número de espacios eficientes de participación de las funciones institucionales de docencia, investigación, extensión y gestión.		<p>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 2024.</p> <p>2. Realizar audiencia pública de rendición de cuentas invitando a los grupos de valor de las UTS.</p> <p>3. Elaborar y publicar el informe de Rendición de Cuentas de la vigencia 2024.</p> <p>4. Reportar el número de espacios eficientes de participación de las funciones institucionales de docencia, investigación, extensión y gestión.</p>								
11. Porcentaje de cumplimiento al índice de transparencia y acceso a la información pública nacional.	Oficina de Planeación.	<p>1. Monitorear en la página web institucional Menú de Transparencia el cumplimiento de la Ley 1712 de 2014.</p> <p>2. Diligenciar formulario diseñado por la Procuraduría General de la Nación en cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 en la Plataforma ITA conforme a las respuestas otorgadas por cada uno de los responsables de la información en el menú de transparencia de la página web institucional.</p>	Oficina de Planeación.	ANUAL	ANUAL	100%	0%	0%	100%	100%

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
12. Número de encuentros realizados con respecto al total de encuentros programados.	Dirección Administrativa de Talento Humano.	<ol style="list-style-type: none"> Promover la apropiación del código de integridad a través de la jornada de inducción y reinducción del personal de planta, jornada de inducción docente y el desarrollo del curso de conocimiento institucional básico - CIBA, a todos los CPS Realizar un encuentro presencial que permita al personal de planta, Docentes de Vinculación Especial y CPS, continuar con la apropiación del Código de Integridad institucional 	Dirección Administrativa de Talento Humano.	SEMESTRAL	ANUAL	100%	0%	100%	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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
13. Implementación de plan estratégico de mercadeo.	Grupo Mercadeo y Protocolo Institucional	1. Continuar con la implementación del Plan Estratégico de Mercadeo 2025.	Grupo Mercadeo y Protocolo Institucional	ANUAL	ANUAL	100%	0%	40%	60%	100%
		2. Elaboración e Implementación del Plan Estratégico de Mercadeo 2026.								
14. Implementación de plan estratégico de comunicaciones.	Grupo Prensa y Medios de Representación Institucional.	1. Elaboración del Plan de Comunicaciones 2025.	Grupo Comunicaciones e Imagen Institucional.	ANUAL	ANUAL	100%	0%	50%	50%	100%
		2. Elaboración del Plan de Comunicaciones 2025.	Grupo Prensa y Medios de Representación Institucional.							
		3. Implementación del Plan de Comunicaciones 2025.	Grupo Comunicaciones e Imagen Institucional.							
		4. Implementación del Plan Estratégico de Comunicaciones 2025.	Grupo Prensa y Medios de Representación Institucional.							
		5. Consolidar y reportar a la oficina de planeación, los avances del plan estratégico de comunicaciones.	Grupo Prensa y Medios de Representación Institucional.							

6.1.2. 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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
1. 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
2. Porcentaje de ingresos ejecutados respecto de los ingresos programados para la vigencia		Realizar un comparativo de la ejecución presupuestal respecto a la programación de ingresos.		ANUAL	ANUAL	91%	0	0	91%	91%
3. Porcentaje de gastos ejecutados respecto de los gastos programados para la vigencia		Realizar un comparativo de la ejecución presupuestal respecto a la programación de gastos.		ANUAL	ANUAL	87%	0	0	87%	87%
4. Porcentaje de inversión en lo misional respecto del total de los gastos.		Realizar un comparativo de la inversión en lo misional respecto al total de gastos.		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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE	2	3	TOTAL

							ABRIL 30	CORTE AGOSTO 31	CORTE DICIEMBRE 31	
5. Número de acciones orientadas a fortalecer los ingresos y la racionalización del gasto.	Dirección de Investigaciones y Extensión.	Gestionar ingresos mediante la participación en convocatorias de recursos externos	Dirección de Investigaciones y Extensión.	ANUAL	ANUAL	3	0	2	1	3

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
6. Número de campañas desarrolladas para el fomento de la cultura verde en la comunidad Uteísta.	Coordinación Programa de Ingeniería Ambiental.	1. Campaña de uso adecuado del agua y la energía.	Coordinación Programa de Ingeniería Ambiental.	ANUAL	ANUAL	2	0	1	1	2
		2. Campaña del Manejo Integral de los residuos sólidos.								
		3. Campaña del uso de los bebederos de agua.								
7. Número de convenios generados o de suscripciones a redes de conocimiento de sostenibilidad ambiental.		Gestionar la suscripción a una red de sostenibilidad ambiental.		ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1

8. Número de acciones que contribuyan a la conservación del medio ambiente dentro y fuera de la Institución.	1. Participación en la semana de recolección de residuos posconsumo.	ANUAL	ANUAL	3	0	1	2	3
	2. Reportar el número de acciones que contribuyan a la conservación del medio ambiente dentro y fuera de la Institución.							

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 REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
9. Número de estrategias aplicadas para el fortalecimiento de bienestar social extendida a la comunidad Institucional.	Dirección Administrativa de Talento Humano.	1. 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	1	0	2
		2. Realizar capacitación en liderazgo, gestión del tiempo y habilidades técnicas para realizar trabajos de calidad.								

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 REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
10. Porcentaje de acciones contempladas en el programa de responsabilidad social institucional.	Dirección Administrativa de Talento Humano.	Definir la persona o grupo que oriente la cultura, la estrategia y las prácticas de responsabilidad social. Elaborar y publicar el informe del Programa de Responsabilidad Social. Realizar campaña de capacitación a la comunidad Uteísta enfocada en el ahorro y uso eficiente del agua y energía.	Dirección Administrativa de Talento Humano.	ANUAL	ACUMULADO	60%	20%	0%	40%	60%

6.1.3. 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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
1. 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 actividades de inducción y/o reinducción a los servidores públicos de la institución.	Oficina de Planeación.	ANUAL	ANUAL	2	0	1	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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
2. Fortalecimiento a personal de planta en temas relacionados con el sistema de gestión de calidad.	Dirección Administrativa de Talento Humano.	1. Brindar acompañamiento a la Dirección Administrativa de Talento Humano en la gestión con el ente externo en la formación al personal de planta en temas relacionados con los sistemas de gestión de calidad.	Oficina de Planeación	ANUAL	ANUAL	1	0	1	0	1
		2. Gestionar con un ente externo competente en formación en temas relacionados con sistemas de gestión de calidad	Dirección Administrativa de Talento Humano.							
		3. Consolidar y reportar a la Oficina de Planeación, los avances en el fortalecimiento a personal de planta en temas relacionados de gestión de calidad.								
3. Evento "Semana Sistemas Integrados de Gestión".	Oficina de Planeación	1. Fomentar el conocimiento de los conceptos del proceso de Gestión Documental.	Grupo Gestión Documental.	ANUA	ANUAL	1	0	0	1	1
		2. Realizar el evento Semana Sistemas Integrados de Gestión	Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo							
		3. Realizar actividades orientadas a fortalecer conocimientos acerca del sistema Integrado de Gestión.	Oficina de Planeación							

		4. Capacitación en manejo integral de residuos	Programa Ingeniería Ambiental.							
		5. Reportar las evidencias del evento "semana sistemas integrados de Gestión".	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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
4. Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Ejecutar el Plan de Trabajo Anual de SST. Primer corte: 0 actividad de 24 Segundo corte: 5 actividades de 24 Tercer corte: 17 actividades de 24	Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.	ANUAL	ANUAL	94%	0%	24%	70%	94%

PROGRAMA		SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN								
PROYECTO		Fortalecer la gestión ambiental en las Unidades Tecnológicas de Santander.								
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
5. Implementación del plan de mejoramiento de la gestión ambiental.	Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Ejecutar las actividades contempladas en el plan de mejoramiento de la gestión y sostenibilidad ambiental, con el apoyo de los responsables (Programa Ing. Ambiental, Oficina de Infraestructura,	Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.	ANUAL	ACUMULADO	40%	0%	0%	40%	40%

		Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Grupo de Recursos Físicos).								
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

PROGRAMA	SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN									
PROYECTO	Implementar el programa de gestión documental y el plan institucional de archivo.									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
6. Implementar un repositorio de documentos institucionales (Digitalización/ Big Data).	Grupo de Gestión Documental.	Digitalizar 50 metros lineales de documentación custodiada en el archivo central.	Grupo de Gestión Documental.	ANUAL	ANUAL	50 metros lineales	0	0	50 metros lineales	50 metros lineales
7. Plan de fortalecimiento de la cultura de gestión documental en la comunidad Uteísta.	Grupo de Gestión Documental.	Realizar capacitaciones sobre Gestión Documental a las dependencias de las UTS.	Grupo de Gestión Documental.	ANUAL	ANUAL	1	0	0	1	1

PROGRAMA	SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN									
PROYECTO	Mantener la certificación del sistema de calidad (NTC ISO 9001:2015).									
INDICADOR	RESPONSABLE REPORTE AVANCES	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL

8. Desarrollar auditorías de seguimiento por el ente certificador.	Oficina de Planeación.	1. Gestionar auditoría de recertificación con el ente certificador.	Oficina de Planeación.	ANUAL	ANUAL	1	0	1	0	1
		2. Reportar el informe de auditoría por el ente certificador.								

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
9. 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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
10. Estrategias de fortalecimiento sobre indicadores de	Oficina de Planeación.	1. Realizar actividades para fortalecer la importancia de los indicadores de gestión institucionales.	Oficina de Planeación.	ANUAL	ANUAL	1	0	1	0	1
		2. Realizar seguimiento a las metas establecidas en los indicadores de gestión de los procesos.								

gestión institucional.		3. Reportar la estrategia de fortalecimiento sobre indicadores de gestión institucional.								
------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
11. 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
12. 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	TAREAS PROGRAMADAS	RESPONSABLE CUMPLIMIENTO TAREA	FRECUENCIA CUMPLIMIENTO INDICADOR	MEDICIÓN DE LAS METAS	META	1 CORTE ABRIL 30	2 CORTE AGOSTO 31	3 CORTE DICIEMBRE 31	TOTAL
13. 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

7. 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 2024 de la siguiente manera:

PLAN DE ACCIÓN ANUAL

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

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

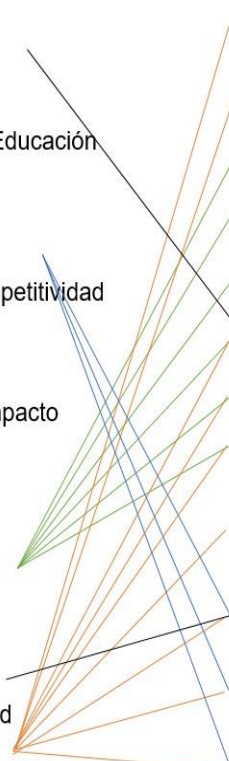
UTS GLOBAL
 Línea 7: Internacionalización, Visibilidad e Impacto

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

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

PLANES INSTITUCIONALES

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



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

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
Organización de fondos acumulados	Convalidación de las Tablas de Valoración Documental, por parte del Comité Departamental de Archivos de Santander	1	Coordinador Grupo de Gestión Documental
Plan de Transferencias Documentales	Continuar con la ejecución del Plan de Transferencias Documentales (cronograma anual) a nivel institucional	100%	Coordinador Grupo de Gestión Documental
Preservación Digital	Continuar con la digitalización de documentación de Archivo de la entidad, otorgando relevancia a las historias académicas de los egresados.	50 metros lineales	Coordinador Grupo de Gestión Documental
Instrumentos archivísticos	Actualización de instrumentos archivísticos	1	Coordinador Grupo de Gestión Documental

El Plan Institucional de Archivos puede consultarse en el siguiente enlace:
<https://www.uts.edu.co/sitio/transparencia/politicas-y-lineamientos-sectoriales-e-institucionales/planes-estrategicos-sectoriales-e-institucionales/>

4.2. PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

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

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

<https://www.uts.edu.co/sitio/transparencia/politicas-y-lineamientos-sectoriales-e-institucionales/planes-estrategicos-sectoriales-e-institucionales/>

4.3. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer, la información de los cargos en la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia inmediata y que facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Institución junto con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND).

El presente Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, identificar las necesidades personales y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, identificando las necesidades del recurso humano que requiera las Unidades Tecnológicas de Santander, para el adecuado cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar la provisión de las vacantes definitivas que se presenten en la entidad, mediante concurso abierto, libre nombramiento y remoción, encargo o nombramiento provisional, a través de los procedimientos establecidos y normatividad vigente.

Objetivos Específicos

Actualizar de forma permanente la información relacionada con los empleos en vacancia definitiva y temporal de la planta de las Unidades Tecnológicas de Santander.

Identificar la forma de provisión de los empleos vacantes en las Unidades Tecnológicas de Santander.

Realizar la provisión de los empleos en vacancia definitiva o temporal, de conformidad con el Procedimiento P-GA-04 Selección, Vinculación y Posesión, y a la normatividad vigente.

Alcance

El Plan Anual de Vacantes inicia con la verificación de las vacantes de la planta de empleos de las Unidades Tecnológicas de Santander y termina con la provisión y seguimiento permanente de las novedades que se presenten durante la vigencia fiscal.

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 2025, para lo cual se incluye la relación detallada de la Planta de Empleos de las Unidades Tecnológicas de Santander, así como los empleos que se encuentran en provisionalidad y/o encargo, a fin de garantizar el funcionamiento de la Institución y la adecuada prestación de los servicios

Para su elaboración se consideró la totalidad de las vacantes definitivas que se encuentran en la planta de personal, es decir, aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa. Así mismo, las vacantes temporales cuyos titulares se encontraban en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

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 vacante, 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 inexequible.
- 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 2024 se identificaron veintiseis (26) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

Tabla: funcionarios en situación de pre pensionados

Hombres	
Edad	Cantidad
60-62	5
64-65	4
66-70	5
Mujeres	
Edad	Cantidad
54-57	5
58-61	3
62-70	4

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.

Por lo anterior, con el fin de avanzar en la provisión definitiva de las vacantes de carrera administrativa de la planta de personal de la Institución, la Dirección Administrativa de Talento Humano, reporta a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del aplicativo SIMO la Oferta Pública de Empleos en Vacancia Definitiva.

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

<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2025/01/Plan-Anual-de-Vacantes-2025.pdf>

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 2025, 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.

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

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 prepensión, 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 2024 con 138 empleos, distribuidos de la siguiente manera:

NIVEL	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	No. EMPLEOS
DIRECTIVO	Rector de Institución Tecnológica	048	13	1
	Vicerrector de Institución Tecnológica	057	12	2
	Secretaria General Institución Tecnológica	066	11	1
	Director Administrativo	009	11	4
	Decano de Institución Tecnológica	003	11	2
	Jefe de Oficina	006	12	2
	Jefe de Oficina	006	11	5
	Jefe de Oficina	006	10	3
ASESOR	Asesor	105	9	1
PROFESIONAL	Profesional Universitario	219	8	4

NIVEL	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	No. EMPLEOS
	Profesional Universitario	219	7	7
	Profesional Universitario	219	6	32
	Profesional Universitario Área Salud	237	6	1
	Profesional Universitario	219	5	12
TECNICO	Técnico Operativo	314	4	1
	Técnico Administrativo	367	4	3
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	407	3	4
	Conductor	480	2	2
	Secretaria	440	2	9
	Auxiliar área de Salud	412	2	1
	Auxiliar servicios generales	470	1	1
DOCENTES	Carrera Docente	N/A	N/A	40
Total de Empleos de la Planta de Personal de las UTS				138

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 90% a corte del 31 de diciembre del 2024 y a la fecha están reportadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuatro (4) vacantes definitivas pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander.

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 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 2025, el costo total estimado de la planta de personal de las Unidades Tecnológicas de Santander provista en un 100% corresponde a \$32.471.535.665.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos puede consultarse en el siguiente enlace:
<https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2025/01/PLAN-DE-PREVISION-2025.pdf>

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 2024 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 óptima 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 2025, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño partiendo de la base de los resultados generados del Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano, como se relacionan a continuación:

Plan Institucional de Capacitación “PIC”: Tiene por objetivo, Fortalecer las competencias de los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, a través de capacitaciones, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, contribuyendo al mejoramiento Institucional.

Así mismo, su 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: Tiene por objetivo, propiciar condiciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, mediante espacios de aprendizaje, manteniendo un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, fomentando el desarrollo integral, que se refleje en su productividad, innovación y logro de valores Institucionales.

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.
- ✓ Adelantar las gestiones necesarias para la provisión de empleos en vacancia de la planta de personal de la Institución de conformidad con la normatividad vigente.

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.

El Líder encargado del cumplimiento de los planes institucionales 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/2025/01/Plan-Estrategico-de-Talento-Humano-2025.pdf>

4.6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025, acorde a las necesidades de la Institución y de sus funcionarios; con el fin, de lograr motivación, compromiso en sus actividades laborales, disciplina, liderazgo, entre otras; que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño óptimo y el desarrollo personal al interior de la Institución. Para la Dirección Administrativa de Talento Humano es fundamental que cada uno de los ejes y estrategias abordadas resalten en las dimensiones del ser, saber y hacer.

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.

Objetivo General:

Promover el desarrollo integral del talento humano de las Unidades Tecnológicas de Santander, a través de actividades de capacitación bajo la modalidad no formal, acordes con las necesidades identificadas en las fuentes diagnósticas, para el fortalecimiento de competencias, destrezas y conocimientos, contribuyendo al mejoramiento Institucional

Objetivos Específicos:

- Promover y reforzar la ética y la integridad en el desempeño de los funcionarios quienes deben interiorizar su compromiso con los principios de transparencia, honestidad y responsabilidad en el ejercicio de sus labores.
- 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.

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 05 de noviembre del 2024. Como respuesta se obtuvo que, de los 95 funcionarios públicos actuales de la Institución, diligenciaron la encuesta 47 funcionarios; es decir, se obtuvo una participación del 49% de los funcionarios.

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 2025 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 - lucha contra la corrupción
2. Inducción y reinducción
3. Energías limpias y conflictos socio ambientales
4. Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones (prevención)

temprana y superación de la estigmatización de las personas en procesos de reincorporación)

5. Gobierno digital
6. Programación neurolingüística asociada al entorno publico
7. Liderazgo, Gestión del tiempo y habilidades técnicas para realizar trabajos de calidad

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 05 de noviembre de 2024, 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.

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 2025, 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 2025, según acta No. 01 del 23 de enero de 2025 y bajo Resolución No. 02-029, del 23 de enero de 2025.

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: Fórmula:

$(\text{Número de actividades ejecutadas} / \text{Número de actividades programadas}) * 100$

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; esta se realizará mediante una encuesta enviada semestralmente a los jefes de oficina de los funcionarios que asisten a las capacitaciones.

N		DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD		CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2025																																																		
				2025																																																		
				ENERO			FEBRERO			MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO			JULIO			AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOVIEMBRE			DIAS																	
1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3																
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 - LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN																																																					
2	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN																																																					
3	ENERGÍAS LIMPIAS Y CONFLICTOS SOCIO AMBIENTALES																																																					
4	LIDERAZGO, GESTIÓN DEL TIEMPO Y HABILIDADES TÉCNICAS PARA REALIZAR TRABAJOS DE CALIDAD																																																					
5	GOBIERNO DIGITAL																																																					
6	PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA ASOCIADA AL ENTORNO PÚBLICO																																																					
7	PROTOSCOLOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES (PREVENCIÓN TEMPRANA Y SUPERACIÓN DE LA ESTIGMATIZACIÓN DE LAS PERSONAS EN PROCESOS DE REINCORPORACIÓN)																																																					

El plan puede consultarse en el siguiente enlace: <https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2025/01/Plan-Instiucional-de-Capacitaci%C3%B3n-2025.pdf>

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 que contribuyan al 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, fomentando el desarrollo integral, que se refleje en su productividad, innovación y logro de valores Institucionales.

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 valores Institucionales en aras de generar responsabilidad social y ética administrativa, fomentando el sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios públicos.
- 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 2025, fue realizado a través de una encuesta virtual, enviada a los 94 Funcionarios de la planta Global de Empleos de las Unidades Tecnológicas de Santander, con una participación final de 47 funcionarios, es decir, una participación del 50%.

Para los funcionarios públicos son muy importantes las actividades de Bienestar e Incentivos desarrolladas en la Institución, según los resultados de la encuesta aplicada, el 92% de los funcionarios encuestados opinan que 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 2024 son excelentes.

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 dando cumplimiento a la Ley 909 de 2004 y la normativa vigente.

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.

Cronogramas:

Cronograma de Actividades para Realizar durante la Vigencia, aprobado por Comisión de Personal, según acta No. 01 del 23 de enero de 2025 y bajo Resolución No. 02-029, del 23 de enero de 2025.

N°		DESCRIPCION DE ACTIVIDAD		PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2025																																																					
				CRONOGRAMA 2025																																																					
		ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE											
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Día de la Mujer											8																																													
2	Día del Hombre											19																																													
3	Día de la Secretaría																26																																								
4	Día de la Madre																11																																								
5	Día del Docente																15																																								
6	Día de la Familia																																																								
7	Día del Padre																																																								
8	Día del Servidor Público - Jornada Deportiva																																																								
9	Actividad Artística y/o Cultural																																																								
10	Programa Pre pensionados																																																								
11	Jornada Salud Ocupacional																																																								
12	Actividad Decembrina Hijos de Funcionarios																																																								
13	Noventas Navideñas por Dependencias																																																								
14	Actividad decembrina Funcionarios																																																								
15	Día de la Familia																																																								

Incentivos para conceder durante la vigencia, aprobado por Comisión de Personal, según acta No. 01 del 23 de enero de 2025 y bajo Resolución No. 02-029, del 23 de enero de 2025.

N°	DESCRIPCION DE ACTIVIDAD	CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS 2025																																																	
		2025																																																	
		ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE					
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
B	AREA SOCIAL																																																		
1	Elección de los Mejores funcionarios por niveles jerárquicos (Profesional, técnico, asistencial).																																																		
2	Elección del Mejor Grupo de Trabajo																																																		
3	Quinquenios																																																		
4	Incentivos para el mejoramiento de calidad de vida de los funcionarios																																																		
5	Día compensatorio por Cumpleaños																																																		
6	Apoyo para Educación formal a núcleo familiar																																																		
7	Apoyo para Educación superior en entidades diferentes a las UTS																																																		
8	Programa preventivo y Correctivo de la buena salud oral y visual																																																		
9	Auxilio Funerario																																																		
10	En Bici al Trabajo																																																		
11	Permisos Remunerados por Acuerdo Sindical																																																		

El programa de bienestar puede ser consultado en el siguiente link: <https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2025/01/Programa-de-Previsi%C3%B3n-de-Recursos-2025.pdf>

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, 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 de las Unidades Tecnológicas de Santander, aplica a servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas de todos los centros de trabajo, de acuerdo con la normatividad establecida.

Objetivo General: Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en las Unidades Tecnológicas de Santander, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica.

Objetivos Específicos:

- Desarrollar actividades para el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales y de actividades Institucionales.
- Desarrollar programas de prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud a través de la gestión del riesgo prioritario en los cuales, se fomenten los estilos de vida Sana y trabajo saludable para mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los destinatarios del sistema.
- Promover la identificación continua de peligros y amenazas, evaluar y valorar los riesgos y vulnerabilidades para la determinación de controles a fin de mitigar los impactos reales y potenciales en situaciones generadoras de incidentes, accidentes y emergencias.
- Fomentar continuamente una cultura de seguridad y salud en el trabajo a la comunidad UTEISTA.
- 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 2025: A través del Programa de Bienestar Social y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2025, se enfocará en 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:

- Revisar y socializar el Plan de Trabajo del SG-SST
- Revisar y socializar documentos del SGSST
- Identificar los recursos económicos asignados para la implementación del SG - SST.
- Acompañar el COPASST

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

- Actualizar la Matriz de Peligros y Riesgos de las UTS
- Implementar el plan de capacitaciones del SGSST
- Actualizar el perfil sociodemográfico de la población trabajadora de las UTS con base en la normatividad legal vigente.
- Realizar estadísticas de ausentismo laboral por incapacidad de origen laboral.
- Coordinar la realización de exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores de las UTS
- Diagnosticar la condición de salud de la población trabajadora de las UTS.

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

- Notificar los AT a la ARL
- Investigar accidentes de trabajo.
- Realizar la estadística de accidentes y de incidentes de trabajo.
- Realizar mediciones ambientales
- Aplicar procedimiento de Inspecciones
- Entrega e instalación de recursos para uso en emergencias.
- Implementar 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.
- Realizar la afiliación a riesgos laborales
- Coordinar 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.

Indicadores:

Objetivo: Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades en las UTS, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar accidentes de trabajo, de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de la comunidad Uteísta.

		DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO					
		GRUPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
		PLAN DE TRABAJO SG-SST - 2025					
OBJETIVO:		Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades en las UTS, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar accidentes de trabajo, de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de la comunidad uteísta.					
FASES DEL SISTEMA	ELEMENTOS DEL SISTEMA	ACTIVIDAD	REQUISITO LEGAL	META	INDICADOR	PERIODO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE UTS
1. ORGANIZACIÓN	<u>DOCUMENTACIÓN</u>	1.Revisión y socialización del SG-SST	Decreto 1072 de 2015, Sección 4, Capítulo artículo 2.2.4.6.4	Revisar y socializar el SG-SST Implementar el SG-.SST	Documento Verificable: Registro de socialización.	PRIMER SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST
	<u>DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST</u>	2. Revisión y divulgación de los documentos del SG-SST	Decreto 1072 de 2015, Sección 4, Capítulo artículo 2.2.4.6.6	Revisión de la política de SST de las UTS Socializar la política de SST de las UTS	Documento Verificable: Evidencia de la socialización y de publicación	II SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST

			<p>Circular 038 de 2010, numeral 4.</p>	<p>Revisar la política de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas de las UTS</p> <p>Socializar la política de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas de las UTS</p>	<p>Documento Verificable: Registro de la socialización y evidencia de publicación</p>		<p>COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST</p>
			<p>Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 - Artículo 348 y 349</p>	<p>Revisar el reglamento de higiene y seguridad industrial de las UTS</p> <p>Socializar el reglamento de higiene y seguridad industrial de las UTS</p>	<p>Documento Verificable: Registro de la socialización y evidencia de publicación</p>		<p>COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST</p>
			<p>Decreto 2157 de 2017</p>	<p>Revisión del plan de gestión del riesgo y desastres de las UTS</p> <p>Socializar el plan de gestión del riesgo y desastres de las UTS</p>	<p>Documento Verificable: Registro de la socialización y evidencia de publicación</p>		<p>COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST</p>

			Decreto 2157 de 2018	Revisar la política de gestión del riesgo y desastres de las UTS Socializar la política de gestión del riesgo y desastres de las UTS	Documento Verificable: Registro de la socialización y evidencia de publicación		COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
			Decreto 1072 de 2015, Sección 4, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.8, numeral 3, artículo 2.2.4.6.12	Revisión de los formatos, guías y procedimientos de la base documental de las UTS Actualización de los formatos, guías y procedimientos de la base documental de las UT	Documento Verificable: Registro de la socialización y evidencia de publicación Verificación en página web de base documental Verificación en página web sitio SST		COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST
RECURSOS	3. Identificación de los recursos económicos asignados para la implementación del SG - SST.	Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.8, numeral 4.	Revisar el presupuesto institucional asignado para el cumplimiento del SG -SST.	Documento Verificable: Solicitud(es) de inclusión en Plan Anual de Adquisiciones y Fichas Técnicas	I SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST	
	4. Inducción, reinducción y capacitación del SG - SST al personal de las UTS.	Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.11	Desarrollar las actividades de inducción, reinducción y capacitación de SST al personal de las UTS.	Registros de inducción realizados	I SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST	

	COPASST	5. Acompañamiento del COPASST	Decreto 1072 de 2015, Sección 4, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.9.	Garantizar la realización de las reuniones programadas de COPASST	Actas de reuniones mensuales del COPASST	I - II SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST
2. PLANIFICACIÓN	DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	6. Actualización de la Matriz de Peligros y Riesgos de las UTS	Decreto 1072 de 2015, Sección 4, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.3., 2.2.4.6.24	Revisar y actualizar la Matriz de Peligros y Riesgos de las UTS.	Documento Verificable: Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos	II SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST
	PLAN DE CAPACITACIONES	7. Implementar el plan de capacitaciones del SGSST	Decreto 1072 de 2015, Sección 4, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.11	Realizar el 80% de las capacitaciones planeadas	$x = A / B * 100$ A= No de actividades desarrolladas B = No de actividades programadas	I - II SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST
	DIAGNÓSTICO Y CONSERVACIÓN DE LA SALUD	8. Actualizar el perfil sociodemográfico de la población trabajadora de las UTS con base en la normatividad legal vigente.	Decreto 1072 de 2015, Sección 4, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.12	Actualizar el perfil sociodemográfico de la población trabajadora de las UTS.	Documento verificable: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora de las UTS.	II SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST
		9. Realización de la estadística de ausentismo laboral por incapacidad de origen laboral 2024	Decreto 1072 de 2015, Sección 4, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.21, numeral 10.	Establecer la estadística de ausentismo laboral por incapacidad de origen laboral	Documento verificable con el análisis estadístico de ausentismo laboral por incapacidad de origen laboral	II SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST

		10. Coordinar la realización de exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores de las UTS	Resolución 2436 de 2007.	Realizar el 100% de los exámenes de ingreso del personal de planta de las UTS. Realizar los exámenes periódicos al personal de planta de las UTS.	$x = A / B * 100$ A= No EMI de trabajadores de planta B = No de trabajadores de planta contratados en el 2024 $x = A / B * 100$ A= No EMP de trabajadores de planta B = No de trabajadores de planta antiguos	II SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST
		11. Diagnóstico de la condición de salud de la población trabajadora de las UTS.	Decreto 1072 de 2015, Sección 4, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.12, numeral 4.	Documentar la condición de salud de la población trabajadora de las UTS a partir de los resultados de las EMO.	Documento verificable: Informe de condición de salud de la población trabajadora de las UTS.	II SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST
3. APLICACIÓN	<u>INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO</u>	12. Notificación de los AT a la ARL	Decreto 2851 de 2015	Notificar el 100% de los AT a la ARL	$x = A / B * 100$ A= No de AT notificados B = No de AT presentados	CUANDO SE SEQUIERA	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
		13. Investigación de accidentes de trabajo.	Resolución 1401 de 2007	Investigar todos los accidentes de trabajo que se presenten en el UTS.	$x = A / B * 100$ A= No de AT investigados B = No de AT	CUANDO SE SEQUIERA	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
		14. Realización de la estadística de accidentes y de incidentes de trabajo.	Decreto 1072, Sección 4, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.21	Establecer la estadística de accidentes y de incidentes de trabajo.	Documento verificable con el análisis estadístico de accidentes y de incidentes de trabajo.	II SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST

	<u>MEDICIONES AMBIENTALES</u>	15. Realización de mediciones ambientales	Resolución 0312 Cap III	Garantizar condiciones ambientales optimas en los puestos de trabajo	Documento verificable de gestión y realización de mediciones ambientales	II SEMESTR E	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST
	<u>INSPECCIONES DE SEGURIDAD</u>	16. Aplicación del Procedimiento de Inspecciones	Resolución 1016 de 1989, artículo 11; NTC 4114.	Aplicar el procedimiento y formatos de Inspecciones de Seguridad	Documento Verificable: Procedimiento y formatos de inspecciones de seguridad diligenciados	I - II SEMESTR E	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
	<u>REPUESTA ANTE EMERGENCIAS</u>	17. Entrega e instalación de recursos para emergencias	Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.25; Res 0312 de 2109 Cap. III	Realizar la entrega e instalación de mobiliario y equipos para uso en emergencias de las UTS.	Informe de instalación de recursos para emergencias	II SEMESTR E	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST
		18. Implementación del Plan de Emergencia Institucional PEI.	Decreto 1072, Sección 4, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.25, numeral 6.	Revisar actualizar e implementar las actividades del PEI	Documento Verificable: PEI Y CRONOGRAMA PEI	II SEMESTR E	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST
	<u>MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO</u>	19. Implementar el SVE para la gestión integral de factores de riesgo psicosociales.	Resolución 2646 de 2008.	Desarrollar las actividades propuestas en el SVE para la gestión integral de factores de riesgo psicosociales.	x = A / B * 100A= No de actividades desarrolladas B = No de actividades programadas	I - II SEMESTR E	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST

		20. Implementar el SVE para la prevención de los Desórdenes Músculo-esqueléticos.	Resolución 1016 de 1989, artículo 10, numeral 2; Guías de atención integral en seguridad y salud en el trabajo (GATISST)	Desarrollar las actividades propuestas en el SVE para la prevención de los Desórdenes Músculo-esqueléticos.	$x = A / B * 100$ A= No de actividades desarrolladas B = No de actividades programadas	I - II SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST
	<u>AFILIACIONES</u>	21. Realizar la afiliación a riesgos laborales	Resolucion 0312 de 2019 Artículo 16	Garantizar la cobertura a riesgos laborales del personal que labora para la institución	$x = A / B * 100$ A= No de solicitudes de afiliación a ARL gestionadas satisfactoriamente B = No de solicitudes de afiliación a ARL	I - II SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST
	<u>REUBICACIÓN LABORAL</u>	22. Coordinación de la reubicación de los trabajadores con incapacidad temporal, permanente parcial o por solicitud del médico laboral de la EPS o ARL.	Ley 776 de 2002, artículo 8.	Reubicar el 100% los trabajadores con incapacidad temporal, permanente parcial o por solicitud del médico laboral de la EPS o ARL	$x = A / B * 100$ A=No de trabajadores reubicados B=No de trabajadores que solicitaron reubicación por incapacidad temporal	CUANDO SE SEQUIERA	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST
4. AUDITORÍA Y REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN	<u>DESARROLLO DE INDICADORES</u>	23. Seguimiento y evaluación de la Gestión en SST.	Decreto 1072 de 2015. Artículo 2.2.4.6.19.	Realizar la revisión del cumplimiento del plan de trabajo del SG-SST 2024	Documento Verificable: Reporte de estándares mínimos	II SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST

5. MEJORAMIE NTO	ESTABLECIMIENTO DE ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS	24. Establecimiento de Plan de Mejora del SGSST	Decreto 1072 de 2015. Artículo 2.2.4.6.19.	Establecer acciones preventivas y correctivas a partir de la evaluación al SGSST	Informe de seguimiento a Plan de Mejoramiento	II SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE 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/2025/01/Plan-de-Trabajo-Anual-SG-SST-2025.pdf>

4.9. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA

Las Unidades Tecnológicas de Santander acoge el nombre de Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP al antes denominado Programa de Transparencia y Ética Pública- PAAC y pone a disposición del personal de la institución y ciudadanía en general la estrategia de lucha contra la Corrupción, como un instrumento de tipo preventivo para el control de la gestión y hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, adoptado por esta institución en febrero de 2018, mediante resolución rectoral No. 02-196.

El presente documento, se encuentra articulado con el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional, el Plan de Acción Anual y demás instrumentos de Planeación y Gestión a nivel institucional y se elaboró siguiendo la metodología contenida en el documento “Estrategias para la Construcción del Programa de Transparencia y Ética Pública versión 2” emitido por la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República en armonía con el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Nacional de Planeación y de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1499 de 2017, el PTEP instrumenta los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional que operativamente lo desarrollan, en las dimensiones de Control Interno, Gestión con Valores para Resultados (Relación Estado Ciudadano) e Información y Comunicación y fija las estrategias de carácter institucional para la lucha contra la corrupción en términos de prevención y mitigación de riesgos de corrupción, acceso ágil y sencillo a los trámites y servicios de las Unidades Tecnológicas de Santander, generación de espacios de diálogo para la participación ciudadana y la rendición de cuentas, fortalecimiento de los mecanismos de atención al ciudadanos y mejoramiento en la transparencia y acceso a información pública de calidad.

En este documento encontraran las actividades detalladas para los seis (6) componentes:

Gestión del Riesgo de Corrupción - Mapa de riesgos de corrupción: mediante este componente se elaboró el mapa de riesgos de corrupción de los diferentes procesos institucionales, incluyendo las recomendaciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública con ocasión de los Resultados para el mejoramiento de los resultados institucionales FURAG de la vigencia 2023,

consistentes en definir e implementar controles para mitigar los riesgos de corrupción. Estos controles deben incluir un propósito y un responsable.

Racionalización de trámites: este componente reúne las acciones para racionalizar trámites de las Unidades Tecnológicas de Santander, tendientes a la racionalización y simplificación de los trámites que actualmente brinda a la comunidad en general, permitiendo mejorar la relación entre el Estado y los usuarios, facilitar el acceso de la comunidad UTEISTA a sus derechos, el cumplimiento de sus obligaciones el uso de recursos, y la generación de instrumentos que logren la reducción de costos y tiempo a los usuarios a la hora de realizar un trámite.

Rendición de cuentas: este componente, desarrolla los lineamientos de la política de Rendición de Cuentas de conformidad con lo establecido en el Artículo 48 de la Ley 1757 de 2015, es así como las Unidades Tecnológicas de Santander en cumplimiento de dicha norma desarrolló una estrategia para la Rendición de Cuentas, buscando así la transparencia de las actuaciones públicas, el control social, la participación ciudadana en la gestión y la promoción del diálogo con el ciudadano.

Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano: en este componente se busca facilitar el ejercicio efectivo, oportuno de los ciudadanos a sus derechos en todos los escenarios de relacionamiento con el Estado, por medio de la mejora de la calidad y acceso a los trámites y servicios prestados por las Unidades Tecnológicas de Santander. Así mismo se plasman las acciones definidas al interior de las UTS, para mejorar la calidad y accesibilidad de los servicios prestados. Por otra parte, en cumplimiento del artículo 76 de la Ley 1474 de 2011, se establecen los lineamientos generales para la atención de peticiones, quejas, sugerencias y reclamos de las entidades e instituciones públicas, en concordancia con la Ley 1755 de 2015 que regula lo relacionado con Derechos de petición.

Mecanismos para la transparencia y acceso a la información: En este componente las Unidades Tecnológicas de Santander, acatando lo normado en la Ley 1712 de 2014 modificado por Ley 2195 de 2022 y Resolución No. 1519 de 2020 emitida por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, asume la responsabilidad de poner a disposición de la comunidad Uteísta y ciudadanía en general, mecanismos tendientes a mantenerlos documentados respecto de la gestión adelantada en lo relacionado con la información de carácter público.

Iniciativas Adicionales: En este componente las UTS, formulará una estrategia de apropiación del Código de Integridad para los servidores públicos, incluyendo a docentes, contratistas de la Institución, practicantes y pasantes, entre otros.

Así mismo, las Unidades Tecnológicas de Santander adiciona a su Programa de Transparencia y Ética Pública vigencia 2025, la estrategia para la declaración y trámites de conflictos de intereses dentro de la institución, en cumplimiento con las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y las normas de Transparencia, Integridad, Estatuto Anticorrupción, Código Único Disciplinario y Conflictos de Interés.

Objetivo: Definir estrategias de carácter institucional, ejecutando acciones y medidas concretas encaminadas a la lucha contra la corrupción y el acceso a la información pública y transparente, que permitan identificar, medir, controlar, monitorear, prevenir y mitigar los riesgos de corrupción para la

vigencia 2025; las acciones establecidas para lograr la racionalización y optimización de los trámites y servicios institucionales facilitando el acceso a los mismos, de tal forma, que garanticen la transparencia y visibilidad de la gestión institucional; el fortalecimiento de la rendición de cuentas a través de los diferentes espacios de diálogo participativo que permiten a la administración contribuir con los procesos de transparencia y la participación ciudadana en todas las etapas de toma de decisiones de la institución; el mejoramiento de la atención al ciudadano y a los grupos de interés de las UTS; promover la transparencia y el derecho de acceso a la información pública.

Alcance: Las medidas, acciones y mecanismos contenidos en el presente Programa de Transparencia y Ética Pública de la vigencia 2025, aplican para todos los servidores públicos, contratistas, estudiantes y egresados de las Unidades Tecnológicas de Santander que tienen responsabilidad directa sobre las actividades formuladas.

El Programa de Transparencia y ética Pública puede consultarse en el siguiente enlace: <https://www.uts.edu.co/sitio/wp-content/uploads/2025/01/PTEP-2025-PRELIMINAR.pdf>

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 las definiciones de la Política de Gobierno Digital.

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

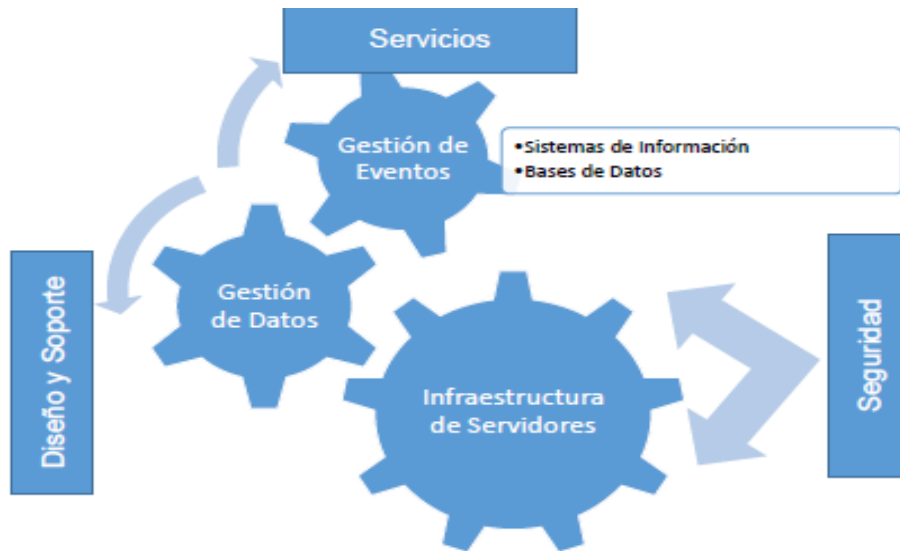
El PETI incluye los motivadores estratégicos que hacen parte del entendimiento estratégico, la Situación actual y objetivo de la gestión de TI, la identificación de brechas y definición del portafolio de iniciativas, proyectos y el mapa de ruta con el apoyará la transformación digital de las Unidades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

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 perspectivas tecnológicas, la visión del grupo de recursos informáticos y el análisis de la situación actual; ha identificado los siguientes pilares estratégicos que orientaran la gestión de las tecnologías de la información en el periodo comprendido entre 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/2025/01/PETIC-UTS_2022-2027.pdf

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 generó 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 27001:2022 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 2025.

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 27001:2022 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>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
3	<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
4	<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
5	<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
6	<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
7	<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
8	<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/2025/01/Plan-de-Tratamiento-de-Riesgos-UTS-2025.pdf>

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 2024 con las cuales se establece el plan de seguridad y privacidad de la información

GESTIÓN	ACTIVIDADES	TAREAS	PROGRAMACIÓN
ACTIVOS DE LA INFORMACIÓN	Levantamiento de Activos de Información	Actualización de Activos previamente identificados y valorados.	Marzo 2025
		Identificar nuevos activos de información en cada dependencia de acuerdo a la guía de identificación de Mintic.	
GESTIÓN DE RIESGOS	Revisión de lineamientos de riesgos	Actualizar política y metodología de gestión de riesgos	Abril 2025
	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	
	Publicación.	Publicación Matriz de riesgos a nivel Institucional	Mayo 2025
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

GESTIÓN	ACTIVIDADES	TAREAS	PROGRAMACIÓN
	Ejecutar pruebas de vulnerabilidades y pentest.	Ejecución de las pruebas de vulnerabilidades y pentest de acuerdo al alcance y la metodología establecida.	Anual
GOBIERNO DIGITAL	Gobierno Digital	Actualizar el documento de autodiagnóstico de la entidad en la implementación de seguridad y privacidad de la información.	Agosto 2025
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/2025/01/Plan-de-Seguridad-Privacidad-Informacion-UTS-2025.pdf>